



RELAZIONE ILLUSTRATIVA

FONDO UNICO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI
del personale ricompreso nelle Aree A,B, e C

ANNO 2011

ANNO 2011

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL FONDO UNICO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI del personale ricompreso nelle Aree A, B e C. Ai sensi dell'art. 40 Bis, comma 2, del D. Lgs. n° 16512001

L'importo del Fondo 2011, come quantificato nella relazione tecnico-finanziaria, è di €. 5.292.193,00. Tale importo è stato ripartito nei vari istituti contrattuali, come riportato nell'allegato 1 dell'ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo per i trattamenti accessori 2011, che si allega alla presente relazione e ne costituisce parte integrante e sostanziale.

L'impianto complessivo dell'accordo è orientato a rappresentare, non solo nella terminologia, le disposizioni previste dal D. Lgs. 150/2009. In questo senso sono stati individuati criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance organizzativa ed individuale.

Politiche di Incentivazione della Produttività

La contrattazione 2011, ai sensi dell'art. 25 del CCNL 1/10/2007 relativo al quadriennio normativo 2006 - 2009, è finalizzata al conseguimento dei seguenti risultati:

- a) il potenziamento dei servizi che assumono particolare valore per la collettività e l'utenza attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali del personale;
- b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento degli orari di apertura al pubblico e la riduzione dei tempi di attesa, nonché, in generale dei tempi di svolgimento delle attività;
- c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
- d) la maggiore attenzione all'utenza da conseguire mediante il miglioramento delle modalità relazionali con il pubblico;
- e) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.

In tale ambito la contrattazione 2011 si inserisce a pieno titolo nella più ampia prospettiva del "ciclo della performance" portando a conclusione un processo virtuoso che prende le mosse dall'individuazione degli obiettivi strategici, alla determinazione degli obiettivi operativi, alla enucleazione del piano della performance di Ente ed alla adozione del sistema di misurazione e valutazione della performance.

In questo insieme complesso ed ordinato, l'Accordo 2011, accogliendone gli elementi essenziali, disegna un sistema contrattuale, tendenzialmente compiuto, nel quale i vari istituti contrattuali, in questo previsti, concorrono, opportunamente

coordinati e condotti ad unità, ad incentivare comportamenti virtuosi di tutti gli attori coinvolti.

In altri termini lo strumento contrattuale si pone, in Enpals, come "congegno" fondamentale per far crescere la produttività, ridistribuendo, attraverso il principio del merito e della qualità, le risorse dell'efficienza.

A tal fine la valutazione della performance, così come definita nel Piano della Performance rispetto ai singoli obiettivi, trova il proprio fondamento nel sistema di misurazione e valutazione adottato dell'Ente che diviene, anche nel contratto, lo strumento mediante il quale procedere alla misurazione dei risultati delle strutture organizzative attraverso l'utilizzo di indicatori oggettivi che fanno inderogabile riferimento al sistema di controllo di gestione ed al sistema di rilevazione della produzione. In particolare l'Ente ha adottato il sistema BSC (balanced score card) che prevede tre livelli di misurazione:

- a) il livello di Ente relativo agli obiettivi strategici dell'Ente;
- b) il livello di Direzione, rispetto agli obiettivi per i quali la direzione svolge il ruolo di agente principale;
- c) il livello di Sede, Ufficio o Gruppo di lavoro

Performance Organizzativa di Ente - obiettivi di produzione ed obiettivi di qualità (1° livello)

A tale istituto è stato destinato un importo di €. 960.710,00, da attribuirsi al grado di raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Gli obiettivi di produzione sono stati individuati, in particolare, nella riduzione dei tempi delle prestazioni all'utenza, nella lotta all'elusione ed evasione contributiva ed nel recupero crediti, che costituiscono, nel loro insieme, la "mission" dell'Ente.

Gli obiettivi di qualità, invece, tempestività delle prestazioni ed accessibilità e trasparenza, sono rivolti a favorire l'adozione di standard tesi al miglioramento qualitativo, oltre che quantitativo, del servizio erogato. Con riferimento, in particolare, all'accessibilità e trasparenza sarà utilizzato lo strumento della customer satisfaction, sottoponendo al giudizio degli utenti i servizi, sia mediante lo sportello dedicato, sia attraverso il portale web dell'Ente.

I compensi saranno erogati in relazione al grado di raggiungimento del complesso dell'obiettivo così come attestato dal sistema di misurazione e valutazione. In questo senso l'accordo ha un profilo innovativo in quanto realizza una "reductio ad unum" della valutazione degli obiettivi legando indissolubilmente quantità e qualità del servizio.

Performance di struttura (2° livello)

A tale istituto è stato destinato un importo complessivo di €. 472.838,00 da attribuirsi al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura così come definiti dal piano della performance di Ente.

I singoli obiettivi operativi sono, infatti, declinati dal Piano della performance adottato a gennaio 2011 dall'Ente e collegati a specifici indicatori di risultato.

Coefficiente di apporto individuale alla performance di struttura (CPS) e performance individuale

La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi assegnati. La valutazione dell'apporto individuale tiene conto dei parametri individuati ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL del 16 febbraio 1999 e dell'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie.

In particolare la valutazione del dipendente, sia con riferimento alla performance di Ente, che con riferimento alla performance di struttura (primo e secondo livello) muove dall'esigenza di creare uno stretto collegamento tra il raggiungimento degli obiettivi complessivi e l'apporto del singolo dipendente realizzando uno stretto coinvolgimento tra professionalità e merito da un lato e obiettivo generale dall'altro.

In tale contesto l'accordo prevede sostanzialmente tre fasce:

- a) **fascia a**, nel caso di prestazione lavorativa non adeguata con riferimento agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul gruppo di lavoro. In particolare il raggiungimento complessivo dell'obiettivo non esclude di per sé, che vi possa essere una valutazione del singolo negativa, mentre un mancato raggiungimento dell'obiettivo incide comunque sull'incentivo del singolo;
- b) **fascia b**, nel caso di prestazioni in linea con gli obiettivi assegnati;
- c) **fascia c**, nel caso di prestazione lavorativa particolarmente efficiente ed innovativa. In questo caso nella valutazione della prestazione e con riferimento al contributo alla performance saranno valutati quei comportamenti non solo efficienti ma anche innovativi e, quindi, promotori di cambiamenti.

Performance di Sede/Ufficio (3° livello)

a) Piani e Progetti ex art. 5CCNL 2003, con valutazione dell'apporto Individuale

A ciascuna struttura dell'Ente è assegnato un budget di risorse in base dal numero degli addetti, per la realizzazione di piani/progetti volti al superamento di eventuali criticità ed al miglioramento dell'efficienza.

L'accordo prevede l'erogazione dei compensi individuali in modo selettivo sulla base di un ventaglio parametrico individuale, preventivamente definito, tra 80/120, in relazione:

- 1) all'impegno individuale;

2) all'effettiva partecipazione.

In ogni caso le eventuali riduzioni dei compensi derivanti dalla valutazione dell'apporto individuale alla performance troveranno applicazione anche ai compensi legati alla realizzazione degli specifici piani/progetti.

b) Piano di Vigilanza

I compensi per il personale Ispettivo, alternativi a quanto previsto al punto 2, saranno corrisposti in proporzione al raggiungimento degli obiettivi programmati dalla Direzione Vigilanza e misurati alla fine dell'anno di riferimento. In particolare, i compensi erogati individualmente terranno conto:

1. del numero dei verbali ispettivi chiusi nel corso dell'anno;
2. del rapporto tra numero di verbali chiusi e contributi accertati.

L'accordo prevede, infine, pur sempre nell'ambito dell'obiettivo complessivo legato al piano della vigilanza e tenuto conto dell'articolazione dell'Ente sul territorio e comunque finanziato nell'ambito dello specifico articolo, un incentivo alle ispezioni realizzate, legato alla durata ed alla complessità delle stesse.

In ogni caso le eventuali riduzioni dei compensi derivanti dalla valutazione dell'apporto individuale alla performance troveranno applicazione anche ai compensi legati alla realizzazione degli specifici piani/progetti.

Attribuzione Incarichi e Responsabilità

L'accordo prevede un sistema indennitario volto a riconoscere specifiche responsabilità e gravosità dell'impegno individuale. All'Attribuzione di incarichi e responsabilità è stato destinato un importo di €. 733.284,00.

In particolare, tale importo è stato così ripartito:

a) Posizioni organizzative, previste dall'art. 16 del CCNL 1/1 0/2007, relativo al quadriennio normativo 2006 - 2009.

Il conferimento avviene esclusivamente nell'ambito dell' Area C per i dipendenti incaricati dell' esercizio di:

- >- Funzioni di direzione di unità organizzativa, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;
- :> Attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;
- >- Attività di staff e/o studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

b) Svolgimento di mansioni che comportino specifiche responsabilità, rischi, disagi, o gravose articolazioni dell'orario di lavoro. (Art. 32 del CCNL 16/02/1999 relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001)

L'attribuzione delle predette indennità avverranno a seguito dell'adozione di provvedimento formale da parte del Dirigente/Coordinatore professionale responsabile.

L'Accordo, infine, prevede una successiva rivisitazione dell'intero sistema indennitario anche alla luce della nuova dotazione organica dell'Ente, così come risulta dalle riduzioni effettuate ai sensi dell'art 2 comma 8 bis del DL 194/2009 convertito con legge n 25 del 2010 .

Trattamento Economico Professionale

Il Salario di Professionalità, istituito con il CCNI di Ente 2001, ha integrato, in una unica voce, istituti pregressi quali: Salario di garanzia, Assegno di professionalità, Salario di qualità della prestazione, Assegno integrativo al salario di qualità della prestazione, Assegno integrativo di anzianità. Tale istituto, è stato riconfermato dai successivi CCNI fino al 2008, attestandosi ad un importo complessivo di €. 1.257.927.

Con l'accordo 2009, Il Salario di Professionalità, è stato trasformato in Trattamento Economico Professionale. Il TEP, che fa riferimento ad analoghi istituti contrattuali presenti nei maggiori Enti del comparto, anche a seguito dei rilievi formulati dalla nota della Funzione Pubblica 0026913 del 11/06/2009, è destinato alla progressiva estinzione.

Con l'accordo del 2010, ribadito anche nel presente Accordo 2011, l'istituto del TEP (ora TEP.po, trattamento economico professionale performance organizzativa) è stato modificato nella sua natura collegandolo al raggiungimento degli obiettivi legati alla performance organizzativa così come attestati dai sistemi di misurazione e valutazione e dai monitoraggi infrannuali collegati agli obiettivi operativi. Il TEP, peraltro e proprio perché collegato agli obiettivi di struttura, potrà essere proporzionalmente ridotto in tutti i casi in cui si procederà, nell'ambito della valutazione dell'apporto individuale, a forme di riduzione o di esclusione dei compensi incentivanti. Importo pari ad € 743.065,00

Prestazioni di lavoro Straordinario ed in Turno

A tale istituto è stato attribuito un budget di €. 288.309,00 con una contenuta incidenza percentuale rispetto al volume complessivo delle risorse.

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere utilizzate esclusivamente per far fronte a situazioni di lavoro che, in ragione dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, che non possano essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto ed espressamente autorizzato dal dirigente/Coordinatore professionale in base alle esigenze, seguendo ove possibile un criterio di rotazione, privilegiando la disponibilità individuale. Il limite massimo individuale per prestazioni di lavoro straordinario è fissato, di norma, in 80 ore annue, fatte salve deroghe esplicitamente previste

dall'accordo per specifiche tipologie di personale. E' stabilito, infine, uno specifico stanziamento per particolari e sopravvenute esigenze funzionali.

Norma finale

L'accordo prevede il ricorso ad apposita sessione negoziale con riferimento sia ad eventuali risorse aggiuntive destinate alla performance, sia con riferimento a modifiche del quadro normativo (Il presente accordo è stato sottoscritto in data 15/7/2011). Si tratta, in definitiva, di una norma aperta che rimanda a modifiche che possono determinarsi sia in relazione a risorse aggiuntive con effetto sulla performance individuale di cui all'art 19 del DLgs 150/2009, sia con riferimento a quanto previsto dall'art 16 comma 5 del DL 98 del 2011

Il Dirigente
Direzione affari interni
(Vito La Monica)