



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'EnpacI Premio aziendale di risultato per l'anno 2017

Sottoscritto il giorno 8 giugno 2017

Premessa

L'ENPACL e le rappresentanze sindacali dei dipendenti (di seguito 'le Parti'), riunite in Roma presso la Sede dell'Ente, nell'ambito del sistema di relazioni sindacali previsto dal III CCNL del settore, preso atto del positivo esito dell'accordo sottoscritto il 9 giugno 2016, intendono con il presente contratto mantenerne l'impianto complessivo, adeguandolo all'evoluzione organizzativa e ai progetti dell'Ente, al fine di perseguire in maniera ancor più puntuale nell'anno 2017 gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza dell'Ente nonché di valorizzazione del merito individuale nell'ambito del lavoro di gruppo.

A tale riguardo e con tali propositi, in applicazione di quanto previsto alla lettera f) dell'art. 2.3 del CCNL, col presente accordo definiscono la misura nonché i criteri di erogazione del premio aziendale di risultato (di seguito PAR) per l'anno 2017, come stabilito al punto 1. della Tabella A allegata al CCNL stesso, inteso come somma di ammontare variabile, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Il presente accordo esprime efficacia per l'anno 2017 e si applica a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato di cui alla classificazione prevista agli artt. 45 e 46 del CCNL, in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo stesso.

Con la stipula del presente contratto, le Parti hanno inteso individuare i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione contenuti nel decreto 25 marzo 2016 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché le modalità di partecipazione all'organizzazione del lavoro da parte dei lavoratori, di cui alle previsioni contenute nei commi da 182 a 191 della legge 28 dicembre 2015, n.208 e s.m.i. e nei commi da 160 a 162 della legge 11 dicembre 2016 n. 232 ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali nonché della determinazione della contribuzione obbligatoria.

Art. 1 – Obiettivi aziendali

Per l'anno 2017, il presupposto per il riconoscimento del PAR al personale dipendente è rappresentato dal raggiungimento dei risultati di cui all'Allegato prospetto, che fa parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 – Determinazione del PAR

Il PAR viene determinato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi a livello aziendale, applicando le percentuali di erogazione previste sulle singole componenti così come specificate negli articoli successivi.

Il PAR non spetta ai Dirigenti, ai tirocinanti nonché ai lavoratori con contratto di somministrazione lavoro eventualmente presenti in azienda. A questi ultimi è comunque riconosciuta la retribuzione accessoria secondo le modalità e le quantità previste per il personale dipendente dell'ENPACL.

Le Parti convengono sull'utilizzo del PAR in favore dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, come da seguente tabella:



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Enpaci Premio aziendale di risultato per l'anno 2017

Sottoscritto il giorno 8 giugno 2017

Grado % di raggiungimento degli obiettivi	% di erogazione del PAR
80- 100	100
41- 79	41 - 79
0 - 40	0

Art. 3 – Individuazione del grado di raggiungimento degli obiettivi

Il grado di raggiungimento degli obiettivi di cui all'art.1 del presente accordo è determinato dall'Amministrazione, in coerenza con le risultanze della tabella di cui all'art.2.

Tale valutazione terrà conto dell'efficacia e della tempestività dell'esecuzione delle attività eventualmente affidate a soggetti esterni.

Nel corso di apposite sessioni di informazione, da tenersi entro i mesi di settembre e dicembre 2017, ai sensi dell'art. 2.6 del CCNL, il Direttore Generale illustrerà alle rappresentanze sindacali aziendali (di seguito RSA) l'andamento delle attività, i relativi risultati, il totale delle valutazioni assegnate nonché eventuali criticità rilevate.

Art. 4 - Modalità di erogazione

L'importo del PAR, come previsto all'art. 2 del presente accordo e calcolato in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi aziendali, sarà erogato al personale dipendente nel seguente modo:

- A) un importo individuale pari a € 4.000,00 per ciascun dipendente;
- B) un importo individuale pari a € 2.000,00 in funzione della presenza in servizio, eventualmente ridotto in base a quanto previsto dal successivo art. 5;
- C) con un parametro pari ad € 150,00 per ogni punto conseguito in fase di valutazione della prestazione complessivamente assicurata da ciascun 'Circolo di qualità' (di seguito CQ), come disciplinati al successivo art. 6, da riconoscere a ciascun dipendente assegnato al medesimo CQ.

Le modalità di pagamento del PAR saranno le seguenti:

- 1) erogazione di un acconto pari al 60% delle quote di cui alle precedenti lettere A) e B), erogato con la mensilità di giugno 2017, fatto salvo l'eventuale conguaglio in relazione all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 2) erogazione del conguaglio delle quote di cui alle precedenti lettere A) e B) nonché riconoscimento della quota C) con la mensilità di gennaio 2018. Entro il 22 dicembre 2017 ciascun lavoratore può optare, nei limiti previsti dalla legge 11 dicembre 2016, n. 232, comma 160, lettera e) [attualmente € 4.000,00], per l'erogazione di una parte di tale conguaglio in beni, prestazioni, opere e servizi mediante documenti di legittimazione in formato cartaceo o elettronico riportanti un valore nominale [c.d. 'Welfare aziendale']. I lavoratori potranno scegliere la composizione degli stessi all'interno di un paniere che le Parti si impegnano a definire entro il 30 settembre 2017.



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'EnpacI Premio aziendale di risultato per l'anno 2017

Sottoscritto il giorno 8 giugno 2017

In occasione del pagamento di cui al precedente punto 2) il Direttore effettuerà una apposita riunione con le RSA firmatarie del presente accordo al fine di esporre le concrete modalità di determinazione degli importi in via di erogazione.

Art. 5 – Valutazione della presenza

La presenza in servizio è considerata ad ore. Le ore teoriche lavorative annue sono quelle contrattualmente previste. Per i dipendenti con qualifica di Quadro la presenza giornaliera è valutata a singola giornata.

Nel conteggio delle ore/giornate normalmente lavorate saranno considerate presenze:

- ore ordinarie effettivamente lavorate;
- ferie e festività soppresse;
- infortunio sul lavoro, riconosciuto dall'INAIL;
- astensione obbligatoria per maternità;
- testimonianza da rendere presso gli uffici giudiziari con presentazione della relativa certificazione;
- permessi sindacali;
- permessi per donazione sangue.

Per i periodi di assenza nei casi di malattia grave, come contemplati nell'ultimo periodo dell'art. 23 del CCNL, sarà garantita la quota di salario accessorio nella misura disciplinata al quinto periodo dell'art. 27.1 dello stesso CCNL.

L'importo di cui al precedente art. 4 lettera B) è determinato secondo la seguente formula:

€ 2.000 : ore lavorabili x ore effettivamente lavorate = importo da corrispondere

Art. 6 – I Circoli di qualità

Le Parti intendono favorire all'interno dell'ENPACL lo sviluppo del lavoro di gruppo, inteso come collaborazione fra persone con professionalità diverse, responsabili aziendali e lavoratori, che operano assieme in maniera coordinata per migliorare o innovare singole aree produttive, affrontare ogni tematica e risolvere le eventuali criticità.

A tale riguardo e per le finalità del presente accordo, l'ENPACL intende procedere con la costituzione di appositi CQ, anche coincidenti con le unità organizzative esistenti all'interno delle Direzioni dell'Ente, ai cui componenti sia affidato il compito di svolgere in maniera coordinata e sinergica le attività necessarie per il raggiungimento degli obiettivi di cui all'art. 1, verificarne l'andamento e predisporre rapporti periodici che illustrino i risultati raggiunti. Tutti i lavoratori destinatari del presente accordo faranno parte di almeno un CQ.

Nel caso di partecipazione di un lavoratore a più CQ, ai fini dell'applicazione dell'articolo 4 lettera c) del presente accordo verrà considerato il punteggio maggiore tra quelli attribuiti ai CQ di appartenenza.

Ciascun CQ verrà affidato dal Direttore Generale alla responsabilità diretta di un Dirigente dell'Ente.



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Enpacl Premio aziendale di risultato per l'anno 2017

Sottoscritto il giorno 8 giugno 2017

Ai CQ è affidato anche il compito di monitorare gli obiettivi da perseguire e la predisposizione di rapporti periodici che illustrino le attività svolte e i risultati raggiunti.

Entro 15 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, nel corso di un apposito incontro, il Direttore Generale comunicherà alle RSA il numero di tali CQ nonché l'elenco dei dipendenti assegnati.

Gli elementi di valutazione dell'attività svolta dal CQ per l'erogazione della quota di cui alla lettera C) dell'art.4 del presente accordo sono i seguenti:

- efficienza nel lavoro
- organizzazione del lavoro
- relazioni di lavoro
- soluzione dei problemi
- spirito d'iniziativa

Per ciascun elemento verrà espresso dal Dirigente di riferimento un valore crescente da 1 a 7, assegnato al CQ e valido per tutti i relativi componenti.

L'andamento delle valutazioni nonché eventuali criticità dovrà essere comunicato ai componenti di ciascun CQ dal Dirigente di riferimento, a mezzo di posta elettronica, entro il mese di luglio 2017, specificando il punteggio provvisorio. La valutazione definitiva verrà notificata ai dipendenti a mezzo posta elettronica entro il 15 del mese di dicembre 2017. Il Direttore Generale supervisionerà e garantirà l'omogeneità e le logiche utilizzate nelle valutazioni espresse dai Dirigenti.

Art. 7 – Esclusione dal premio

Un componente di CQ può essere escluso dal PAR, ove l'apporto al raggiungimento degli obiettivi non sia ritenuto sufficiente dal Dirigente di riferimento.

La proposta di esclusione dal riconoscimento del PAR, opportunamente motivata dal Dirigente, dovrà essere comunicata al dipendente entro il mese di luglio 2017.

Il provvedimento di esclusione dal riconoscimento del PAR sarà comunicato dal Direttore Generale al dipendente entro il 16 del mese di dicembre 2017.

Avverso tale provvedimento è ammesso ricorso al medesimo Direttore Generale che assume determinazione entro i 7 giorni successivi, sentito il dipendente con l'assistenza della O.S. di appartenenza, se richiesta.

Art. 8 – Deposito

Entro 20 giorni dalla sottoscrizione, il presente contratto sarà depositato in via telematica a cura dell'Enpacl presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, con allegata la scheda 'Monitoraggio contratti aziendali e territoriali', di cui al citato decreto ministeriale del 25 marzo 2016.

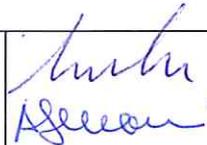
Art. 9 – Verifica

Il Direttore, entro il mese di dicembre 2017, effettuerà una apposita riunione con le RSA al fine di esporre, in forma aggregata, l'andamento delle valutazioni definitive e delle eventuali esclusioni, di cui ai precedenti articoli 6 e 7 del presente accordo.



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'EnpacI
Premio aziendale di risultato per l'anno 2017
Sottoscritto il giorno 8 giugno 2017

Letto, firmato e sottoscritto.

Per l'EnpacI		Per le OO.SS.	
		CGIL	
		CISL	
		UIL	
		CISAL	
		CIDA	
		USB	

Roma, 8 giugno 2017





Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Enpaci
Premio aziendale di risultato per l'anno 2017
Sottoscritto il giorno 8 giugno 2017

Allegato

Riepilogo delle attività da svolgere

Obiettivo di produttività	Grado di raggiungimento atteso (%)
	2017
Certificazione in qualità SA8000 : transizione alla release 2014	100
Certificazione in qualità ISO27001 : estensione del campo di applicazione	20
Certificazione in qualità ISO9001 : transizione alla release 2015	50
Certificazione in qualità ISO 37001 : avvio attività e ottenimento certificazione	10
Modello di prevenzione ex d.lgs. 231/2001 : aggiornamento delle procedure	100
Trasparenza e anticorruzione : aggiornamento delle procedure (ex d.lgs 97/2016 e d.lgs. 38/2017)	100
Regolamento ex l. 241/1990 : realizzazione procedure	100
Attività contrattuale : approvazione ed applicazione delle 'Linee guida'	100
Recupero crediti contributivi : realizzazione e applicazione procedura di contrasto per tutte le annualità pregresse	100
Business continuity e Disaster recovery : realizzazione apparato organizzativo	100
Bilancio sociale 2016	100
Cumulo contributivo : realizzazione procedure amministrative e tecniche	100
Regolamento di previdenza e assistenza : adattamento procedure amministrative e tecniche	100
Infrastruttura software e hardware : progetto e realizzazione dell'upgrade	50
Analisi funzionale e progettazione del software contributi/prestazioni	60
Analisi della normativa in materia di Smart Working	100

