



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'EnpacI Premio aziendale di risultato per l'anno 2014

Sottoscritto il 13 marzo 2014

Premessa

L'ENPACL e le rappresentanze sindacali dei dipendenti, 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 19 giugno 2013, intendono con il presente contratto mantenerne l'impianto complessivo, adeguandolo all'evoluzione organizzativa dell'Ente, al fine di perseguire in maniera ancor più puntuale nell'anno 2014 gli obiettivi di miglioramento dell'efficienza dell'Ente nonché di valorizzazione del merito individuale.

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 2014, come stabilito al punto 1. della Tabella A allegata al CCNL stesso.

Il presente accordo, che ha carattere sperimentale ed esprime efficacia per il solo anno 2014, si applica a tutto il personale di cui alla classificazione prevista agli artt. 45 e 46 del CCNL, in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo stesso. Nei casi di assunzione ovvero cessazione verificatisi in corso d'anno, le Parti si riservano le necessarie valutazioni incrementative/decrementative della misura complessiva del PAR in occasione dell'incontro di cui al successivo articolo 9.

Art. 1 – Obiettivi aziendali 2013

Per l'anno 2014, il presupposto per il riconoscimento del PAR al personale dipendente è rappresentato dal raggiungimento dei risultati di cui all'allegato 1, che fa parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2 – Determinazione del PAR

Il PAR per l'anno 2014 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 e i 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 2014, come da seguente tabella:

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.



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'EnpacI Premio aziendale di risultato per l'anno 2014

Sottoscritto il 13 marzo 2014

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 il 10 luglio e il 20 dicembre 2014 ai sensi dell'art. 2.6 del CCNL, il Direttore Generale illustrerà alle rappresentanze sindacali aziendali l'andamento delle attività e i relativi risultati.

Art. 4 - Modalità di erogazione

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

- A) Per un importo complessivo pari a € 300.000 in parti uguali tra tutti i dipendenti;
- B) Per un importo complessivo pari a € 60.000 in funzione della presenza in servizio, come disciplinata al successivo art. 5;
- C) Con un parametro pari ad € 150 per ogni punto conseguito in fase di valutazione della prestazione individuale, di cui al successivo art. 6.

Le modalità di pagamento del PAR saranno le seguenti:

- 1) acconto pari al 60% delle quote di cui alle precedenti lettere A) e B) erogato con la mensilità di luglio 2014, fatto salvo l'eventuale conguaglio in relazione all'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi;
- 2) conguaglio delle quote di cui alle lettere A), B) e C), erogato con la mensilità di gennaio 2015.

In occasione dei pagamenti di cui ai precedenti punti 1) e 2), il Direttore effettuerà apposite riunioni con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente accordo al fine di esporre le concrete modalità di determinazione degli importi in via di erogazione.

Art. 5 – Valutazione della presenza

Ai fini dell'erogazione della quota di cui alla lettera B) dell'art. 4, la presenza in servizio è considerata ad ore. 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 di durata superiore ai sette giorni di calendario;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Testimonianza da rendere in tribunale, previa presentazione della relativa notifica;
- Permessi sindacali.



Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Enpacl Premio aziendale di risultato per l'anno 2014

Sottoscritto il 13 marzo 2014

Ulteriori assenze, comunque retribuite per un numero massimo di 108 ore, equivalenti a 15 giorni per il personale con la qualifica di Quadro, saranno considerate presenze.

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.

Art. 6 – Criteri per la valutazione individuale

Gli elementi di valutazione a livello individuale per l'erogazione della quota di cui alla lettera C) dell'art.4 del presente accordo sono i seguenti:

- Precisione nel lavoro
- Efficienza nel lavoro
- Organizzazione del lavoro
- Relazioni di lavoro
- Soluzione dei problemi
- Spirito d'iniziativa
- Senso di responsabilità

Per ciascun elemento verrà espresso dal Dirigente di riferimento del dipendente un valore crescente da 1 a 5 (allegato 2).

L'andamento delle valutazioni dovrà essere comunicato a ciascun dipendente dal Dirigente di riferimento, a mezzo di posta elettronica, entro il 30 giugno 2014, specificando il punteggio provvisorio. La valutazione definitiva verrà notificata al dipendente a mezzo posta elettronica entro il 10 dicembre 2014. Il Direttore Generale supervisionerà e garantirà l'omogeneità e le logiche utilizzate nelle valutazioni espresse dai Dirigenti.

Avverso tali valutazioni definitive può essere presentato, entro 7 giorni dalla relativa comunicazione, motivato ricorso al Direttore Generale che, sentito il dipendente alla presenza delle OO.SS. ove richiesta, deciderà entro i 15 giorni successivi.

Art. 7 – Esclusione dal premio

La proposta di esclusione ovvero il provvedimento di esclusione dal riconoscimento del PAR, opportunamente motivati dal Dirigente, dovranno essere comunicati al dipendente, rispettivamente, entro il 30 giugno 2014 ed entro il 15 novembre 2014.

Avverso tale provvedimento è ammesso ricorso al Direttore Generale che assume determinazione entro i 15 giorni successivi, sentito il dipendente con l'assistenza della OO.SS. di appartenenza, se richiesta.

Art. 8 – Deposito

Entro 20 giorni dalla sottoscrizione, il presente contratto sarà depositato a cura dell'Enpacl presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente.



**Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'EnpacI
Premio aziendale di risultato per l'anno 2014**

Sottoscritto il 13 marzo 2014

Art. 9 – Verifica

Il Direttore, entro la seconda decade del mese di dicembre 2014, effettuerà una apposita riunione con le rappresentanze sindacali aziendali firmatarie del presente accordo al fine di esporre, in forma aggregata, l'andamento delle valutazioni definitive e delle eventuali esclusioni, di cui ai precedenti articolo 6 e 7 del presente accordo.

A fronte dell'eventuale scostamento del +/- 10% rispetto al totale delle valutazioni definitive assegnate in attuazione dell'accordo sul PAR 2013 (n.1.740), le Parti si impegnano ad effettuare uno specifico incontro per valutare la revisione del parametro di cui al precedente articolo 4, lettera C).



**Contratto integrativo aziendale per i dipendenti dell'Enpacl
Premio aziendale di risultato per l'anno 2014**

Sottoscritto il 13 marzo 2014

**Riepilogo delle attività da realizzare nel corso dell'anno 2014
per il miglioramento dell'efficienza amministrativa**

	Oggetto	Descrizione	Risultato atteso al 31/12/2014
1	Fascicolo fabbricato	Predisposizione di fascicoli che riepilogano lo stato di conservazione del patrimonio edilizio dell'Ente, finalizzato ad individuare le situazioni di rischio degli edifici e a programmare nel tempo gli interventi di ristrutturazione e manutenzione per migliorare la qualità dei fabbricati.	Realizzazione di n.9 fascicoli
2	Incremento dei servizi di automazione	Miglioramento dell'utilizzo on line della modulistica a disposizione degli associati per la richiesta di prestazioni all'Ente e conseguente riduzione dei tempi di protocollazione.	Attivazione canale on line per tutte le pensioni, per i mutui, prestiti e per le indennità di maternità.
3	Nuovo sistema informativo Welf@re	Utilizzo da parte di tutto il personale interessato del software prodotto dalla soc. Skill	Utilizzo in parallelo e, successivamente, in esclusiva.
4	Comunicazione con gli Associati	Gestione degli accessi telefonici e dell'help desk (HD).	Definizione del Contact center a gestione interna e aumento del 30% delle comunicazioni con HD.