

Estratto del preverbale:

CAMERA ARBITRALE DI MILANO S.R.L.
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
Riunione del 26 gennaio 2024, ore 15.00

Sono presenti i Signori:

dott. Marco Dettori	Presidente, in collegamento video
dott. Antonio Calabrò	Vice Presidente, in collegamento video
avv. Laura Lanzini	Consigliere, in collegamento video

Assistono alla riunione:

avv. Stefano Azzali	Direttore Generale, in collegamento video
dott. Rinaldo Sali	Vicedirettore Generale, in collegamento video

Sono altresì presenti alla riunione, per il Collegio Sindacale, i Signori:

d.ssa Simona Bonomelli	Presidente Collegio Sindacale, in collegamento video
dott. Simone Bruno	Sindaco Effettivo, in collegamento video
dott. Paolo Monti	Sindaco Effettivo, in collegamento video

Omissis ...

3. Definizione del Piano di incentivazione 2024 per la dirigenza e per il personale dipendente

Il Presidente riferisce:

Alla luce del bilancio di previsione per l'anno 2024, approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 15 dicembre 2023, si propone di definire il piano di incentivazione per la Dirigenza aziendale e gli obiettivi di carattere generale per tutto il personale dipendente.

Condizione per l'accesso al premio è la chiusura del bilancio consuntivo con un utile di esercizio. Nel caso in cui il premio maturato a seguito dei risultati consuntivi del piano di incentivazione della dirigenza e del personale dipendente non consenta il raggiungimento di un utile di esercizio, si stabilisce fin da ora che è facoltà del Consiglio di Amministrazione di rideterminare al ribasso l'ammontare complessivo dei premi da corrispondere, in modo da assolvere al requisito dell'utile di esercizio.

Lo schema di piano di incentivazione che si presenta al Consiglio è diversificato in base alla qualifica del personale dipendente.

DIRETTORE GENERALE

Obiettivi di carattere generale

- Margine Operativo Lordo (**massimo 10 punti**):
Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (10 punti)
Se fino al 10% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (9 punti)
Se inferiore a -10% rispetto al budget = obiettivo non raggiunto
- Ricavi (Arbitrato + Mediazione), raggiungimento di quanto complessivamente previsto nel budget 2024 (**massimo 10 punti**)

Obiettivi di carattere specifico così suddivisi (**massimo 80 punti**):

Descrizione Obiettivo	Modalità di misura	Pt
Arbitrato	42 Procedimenti convenzionati ossia provenienti dalle Camere di Commercio o Enti convenzionati e dai loro territori	15
Arbitrato	Realizzazione del piano di miglioramento dei procedimenti di Arbitrato presentato nel 2023 al Socio unico	15
Arbitrato	Promozione a PMI sul territorio: realizzazione delle iniziative previste nel Piano promozionale 2024, predisposto sulla base dei risultati dell'indagine condotta insieme a SDA Bocconi	20
Mediazione	Aumento – rispetto al 2023 - della percentuale di accordi raggiunti rispetto al totale dei procedimenti conclusi nell'anno. Obiettivo 25% (dato del 2023 è stato 23%)	15
Progetti strategici trasversali	GPTW: presentazione - entro febbraio 2024 - a Sistema Camera Milano del piano di azioni per miglioramento indice generale e realizzazione attività entro fine ottobre 2024	15

Gli obiettivi specifici, qualora non raggiunti al 100%, verranno consuntivati in proporzione all'effettivo raggiungimento.

Per gli obiettivi non misurabili numericamente, sono definite tre fasce:

Risultato interamente raggiunto – 100%

Risultato non interamente raggiunto, ma positivo – da 80% a 90%

Risultato non interamente raggiunto, ma parzialmente positivo da 60% a 79%

Il valore massimo del premio è stabilito nel 25% della Retribuzione Annuale Lorda del 2024.

DIRIGENZA AZIENDALE

Obiettivi di carattere generale:

- Margine Operativo Lordo (**massimo 10 punti**):
Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (10 punti)
Se fino al 10% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (9 punti)
Se inferiore a -10% rispetto al budget = obiettivo non raggiunto
- Ricavi (Arbitrato + Mediazione), raggiungimento di quanto complessivamente previsto nel budget 2024 (**massimo 10 punti**)

Obiettivi di carattere specifico

così suddivisi (**massimo 50 punti**):

Descrizione Obiettivo	Modalità di misura	Pt
Servizi della Crisi (CNC)	Aumento del numero di istanze di composizione negoziata della crisi (CNC) (+10% rispetto al 2023)	10
Servizi della Crisi (OCC)	Miglioramento dei tempi medi di nomina del gestore OCC (rispetto al 2023)	10
Arbitrato	Promozione a PMI sul territorio: realizzazione delle iniziative previste nel Piano promozionale 2024, predisposto sulla base dei risultati dell'indagine condotta insieme a SDA Bocconi	20
Progetti strategici trasversali	GPTW: presentazione - entro febbraio 2024 - a Sistema Camera Milano del piano di azioni per miglioramento indice generale e realizzazione attività entro fine ottobre 2024	10

Gli obiettivi specifici, qualora non raggiunti al 100%, verranno consuntivati in proporzione all'effettivo raggiungimento.

Per gli obiettivi non misurabili numericamente, sono definite tre fasce:

Risultato interamente raggiunto – 100%

Risultato non interamente raggiunto, ma positivo – da 80% a 90%

Risultato non interamente raggiunto, ma parzialmente positivo da 60% a 79%

Valutazione manageriale della dirigenza (massimo 30 punti)

Si tratta di una valutazione, sentito il Direttore generale, basata sul contributo manageriale del singolo dirigente all'attività complessiva dell'azienda.

Il valore massimo del premio è stabilito nel 20% della Retribuzione Annuale Lorda del 2024.

PERSONALE DIPENDENTE

Il Contratto Integrativo Aziendale prevede che il Consiglio d'Amministrazione individui annualmente la condizione di accesso al premio, da considerare come "on/off" per l'anno di riferimento.

Per l'anno 2024, tale condizione è identificata nell'utile di esercizio, come per la dirigenza aziendale.

Per il personale con qualifica di Quadro ed Impiegato si propone di assegnare l'obiettivo di carattere generale come sopra già descritto e con incidenza complessiva del 50% sul totale:

Obiettivi di carattere generale:

- Margine Operativo Lordo (**massimo 38 punti**):
Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (38 punti)

Fuori dai giudizi. Dentro le soluzioni

Se fino al 10% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (34,2 punti)

Se inferiore a -10% rispetto al budget = obiettivo non raggiunto

- Ricavi (Arbitrato + Mediazione), raggiungimento di quanto complessivamente previsto nel budget 2024 (**massimo 12 punti**)

I restanti **50 punti** saranno assegnati in base alle valutazioni dei Responsabili e della Direzione aziendale.

Per quanto concerne il processo di gestione del sistema premiante, si prosegue l'impostazione secondo il seguente calendario:

settembre 2024	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2025	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
marzo 2025 (e comunque, ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo)	Corresponsione del riconoscimento economico

La revisione degli obiettivi, generali e professionali, potrà essere effettuata solamente nel caso in cui, in corso d'anno, si verifichino eventi eccezionali e non ripetibili.

Il Consiglio d'Amministrazione, sentito il Presidente, all'unanimità,

delibera

- a. di approvare il piano d'incentivazione per l'anno 2024 per la Dirigenza aziendale e nello specifico:
 - gli obiettivi di carattere generale;
 - gli obiettivi di carattere specifico;
 - i valori massimi del premio applicabile alla Dirigenza aziendale
- b. di approvare la condizione di accesso al premio per l'anno 2024 e la definizione degli obiettivi di carattere generale valevoli per tutto il personale dipendente ed il relativo peso;
- c. di approvare il processo di gestione del sistema premiante nelle tempistiche sopra descritte.

...omissis ...

Milano, 26.01.2024

Firmato: Il Direttore Generale Stefano Azzali

Firmato: Il Presidente Marco Dettori

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Milano, 09.04.2024

firmato
Il Direttore Generale
(Stefano Azzali)