

PREMIO DI RISULTATO E PRODUTTIVITA' (PRP) 2014

1. DIRETTORE

I parametri sotto indicati che determinano il premio del Direttore sono definiti in coerenza con i criteri stabiliti dalla Camera di Commercio per i propri dirigenti e per i dirigenti delle proprie aziende speciali.

Massimale. Il PRP 2014 ha come massimale il **20%** dello stipendio annuo lordo del Direttore. Condizione per l'accesso al premio è il non superamento del contributo camerale annuo stabilito nel budget (*al netto dell'effetto dovuto al trasferimento di sede*), salvo il caso in cui il CDA non proceda a variazioni di budget entro fine settembre 2014.

A. **Obiettivi di budget e qualitativi generali:**

L'obiettivo di budget si considera raggiunto al 100% se le entrate proprie confermano il budget; si considera raggiunto al 90% nel caso di entrate comprese tra budget e -5% rispetto al budget; all'80% qualora le entrate proprie siano oltre -5% rispetto al budget.

*L'obiettivo generale di budget incide fino al **60%** del massimale.*

B. **Obiettivi di carattere specifico**, indicati dalla Camera di Commercio in coerenza con le priorità strategiche della stessa e relativi all'andamento dell'Azienda:

b1 - Obiettivo Expo: realizzazione dell'accordo CCIAA Milano – Expo e creazione di un ruolo/struttura per la CAM collegato ad Expo (tot. incide 15%);

b2 - Maggiore utilizzo della mediazione: aumento delle domande sul 2013 = +20% e aumento rapporto incontri-domande: +5% (incide 15%);

b3 - Avvio Ufficio di Roma: n.3 eventi promozionali CAM organizzati su Roma (incide 10%).

Per ciascuno di questi obiettivi vengono posti 3 livelli di risultato: raggiunto e/o superato, pari al 100%; non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%; non raggiunto, pari a 0%.

*L'insieme di tali obiettivi specifici incide fino al **40%** del massimale.*

2. DIRIGENTI

I parametri sotto indicati che determinano il premio del dirigente sono definiti in coerenza con i criteri stabiliti dalla Camera di Commercio per i propri dirigenti e per i dirigenti delle proprie aziende speciali.

Massimale. Il PRP 2014 ha come massimale il **20%** dello stipendio annuo lordo del dirigente. Condizione per l'accesso al premio è il non superamento del contributo camerale annuo stabilito nel budget (*al netto dell'effetto dovuto al trasferimento di sede*), salvo il caso in cui il CDA non proceda a variazioni di budget entro fine settembre 2014.

A. **Obiettivi di budget e qualitativi generali:**

L'obiettivo di budget si considera raggiunto al 100% se le entrate proprie confermano il budget; si considera raggiunto al 90% nel caso di entrate comprese tra budget e -5% rispetto al budget; all'80% qualora le entrate proprie siano oltre -5% rispetto al budget.

L'obiettivo generale di budget incide fino al 40% del massimale.

B. **Obiettivi di carattere specifico**, relativi ai seguenti progetti:

b1 - Pubblicazione delle decisioni del Consiglio Arbitrale relative alla conferma/non conferma/ricusazione degli arbitri (10%);

b2 - Sponsorizzazioni delle attività CAM (almeno 3 nell'anno) (10%)

b3 - Rapporti con Cciaa convenzionate: n.3 eventi promozionali organizzati sui territori delle convenzionate (incide 10%).

Per ciascuno di questi obiettivi vengono posti 3 livelli di risultato: raggiunto e/o superato, pari al 100%; non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari al 70%; non raggiunto, pari a 0%.

L'insieme di tali obiettivi specifici incide fino al 30% del massimale.

C. **Obiettivi qualitativi relativi al comportamento del singolo dirigente:** si tratta di una valutazione operata dal Consiglio, sentito il parere del Direttore, basata sul contributo manageriale del singolo dirigente all'attività complessiva dell'azienda,

La valutazione qualitativa inciderà fino al 30% del massimale.

REGOLE GENERALI

- a. I premi vengono corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato che risulti dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento. Nel caso in cui il dipendente superi, durante l'anno, i 60 giorni di assenza dal lavoro per malattia, per aspettativa non retribuita e per maternità facoltativa, il premio non gli verrà erogato. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria e per maternità anticipata, nonché per i periodi di convalescenza (pari o superiori a 45 giorni calendariali), assegnati dopo le dimissioni da ricovero ospedaliero. Il premio verrà comunque erogato esclusivamente dopo il superamento del periodo di prova da parte del dipendente
- b. Per il calcolo dei premi dei dipendenti non dirigenti viene dapprima fissato un monte-premio complessivo pari al 15% del monte stipendi annuo lordo dei dipendenti (esclusi i dirigenti). Il premio del singolo ha come massimale individuale il 15% dello stipendio annuo lordo del singolo dipendente. Il calcolo è fatto sugli stipendi annui lordi risultanti dal consuntivo dell'esercizio a cui il premio si riferisce.
- c. Le somme del monte-premio complessivo dei dipendenti di cui al punto c. che non risultassero completamente distribuite, alla luce dei parametri sopra indicati, possono essere, previa valutazione della Direzione, ripartite in tutto o in parte e attribuite a singoli dipendenti (esclusi i dirigenti) particolarmente meritevoli per il servizio e le attività svolte nel corso dell'esercizio, anche superando il massimale individuale definito al punto b.
- d. Per il personale eventualmente dislocato presso la Camera di Commercio di Milano, il premio viene assegnato con valutazione della Segreteria Generale della Camera Arbitrale, sentito il Dirigente della CCIAA sotto la cui direzione il dipendente opera.
- e. I premi (gli obiettivi, i parametri di calcolo) possono essere modificati o concordati diversamente, anno per anno.
