



PREMIO DI RISULTATO E PRODUTTIVITA' (PRP) 2015

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 (come da nota del 16 febbraio 2015).

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 - Progetto Expo: eventi di promozione (mediazione e arbitrato) realizzati durante il semestre Expo: 4 (tot. incide 15%);

b2 - Maggiore utilizzo della mediazione: Percentuale delle mediazioni che proseguono oltre il primo incontro (o che terminano con accordo al primo incontro) rispetto al numero di domande del 2015 = 20% (incide 20%);

b3 - Trasparenza: rispetto degli adempimenti previsti dal Piano Trasparenza (incide 5%).

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 – Progetto regolamentazione nuovo servizio di DRB (dispute review board) (10%);

b2 - Sponsorizzazioni delle attività CAM (almeno 10 nell'anno) (15%)

b3 - Trasparenza: rispetto degli adempimenti previsti dal Piano Trasparenza (incide 5%)

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.

50

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 di calendario), 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.
-