



PREMIO DI RISULTATO E PRODUTTIVITA' (PRP) 2016

1. SEGRETARIO GENERALE

I parametri sotto indicati che determinano il premio del Segretario Generale 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 Segretario Generale CCIAA del 26 febbraio 2016). Condizione per l'accesso al premio è che non vi sia una perdita d'esercizio superiore al 5% del contributo camerale a preventivo.

Massimale. Il PRP 2016 ha come massimale il 20% dello stipendio annuo lordo del Segretario Generale.

A. Obiettivi generali, con riferimento ad aspetti economico/gestionali e qualitativi

L'obiettivo coincide con il livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2016; 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 – Ampliare la mediazione tramite le nuove tecnologie: misurazione degli utenti della piattaforma di RisolviOnline = almeno 6.000 nel 2016 (incidenza: 10%);

b2 – Aumentare l'autonomia finanziaria della CAM (economie maggiori nella gestione della biblioteca= presentazione di un budget per l'anno successivo – il 2017 – che preveda la totale copertura dei costi inerenti la biblioteca, anche grazie all'incremento dell'attività formativa ovvero, in alternativa, prevederne la chiusura) (incidenza: 15%);

b3 – Rilancio attività degli Osservatori = presentazione entro settembre 2016 di un progetto completo di rilancio (tempi, modalità e costi di attuazione) (incidenza: 15%).

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

Per gli obiettivi non raggiungibili quantitativamente, 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%.

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 (come da nota del Segretario Generale CCIAA del 26 febbraio 2016).

Condizione per l'accesso al premio è che non vi sia una perdita d'esercizio superiore al 5% del contributo camerale a preventivo.

Massimale. Il PRP 2016 ha come massimale il 20% dello stipendio annuo lordo del dirigente.

A. Obiettivi generali, con riferimento ad aspetti economico/gestionali e qualitativi

L'obiettivo coincide con il livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2016: 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, indicati dalla Camera di Commercio in coerenza con le priorità strategiche della stessa e relativi all'andamento dell'Azienda:

b1 – Progetto costituzione e regolamentazione del nuovo servizio di OCC (organismo per la gestione delle crisi da sovraindebitamento) (incidenza: 10%);

b2 - Sponsorizzazioni delle attività CAM (almeno 16 nell'anno, + 2 rispetto al 2015) (incide 10%)

b3 - Aumentare l'autonomia finanziaria della CAM (economie maggiori nella gestione della biblioteca= presentazione di un budget per l'anno successivo – il 2017 – che preveda la totale copertura dei costi inerenti la biblioteca, anche grazie all'incremento dell'attività formativa ovvero, in alternativa, prevederne la chiusura) (incidenza: 10%).

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 Segretario Generale, basata sul contributo manageriale del singolo dirigente all'attività complessiva dell'azienda.

La valutazione qualitativa inciderà fino al 30% del massimale.

Per gli obiettivi non raggiungibili quantitativamente, 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%.

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. Per i dipendenti non dirigenti, il Segretario Generale ha facoltà di ridistribuire gli eventuali resti derivanti dalla mancata assegnazione di premi completi, anche superando il massimale individuale definito al punto b, tenendo conto, in particolare, dei soggetti che abbiano a suo giudizio fornito contributi di particolare valore.
-