

CAMERA
ARBITRALE
MILANO

Risoluzione delle
controversie

Estratto del preverbale:

AZIENDA SPECIALE
CAMERA ARBITRALE NAZIONALE E INTERNAZIONALE DI MILANO

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Riunione del 28 marzo 2018, ore 15.00

Sono presenti i Signori:

dott. Marco Dettori	Presidente
dott. Luciano Cucchetti	Consigliere
dott. Armando Gollinucci	Consigliere Vicario
avv. Francesca Sorbi	Consigliere

Sono altresì presenti alla riunione, per il Collegio dei Revisori dei Conti, i Signori:

d.ssa Maria Linda Massaro	Presidente Rev. dei Conti
dott. Stefano Giuseppe Giussani	Revisore dei Conti
d.ssa Anna Lo Pizzo	Revisore dei Conti

Assistono alla riunione:

avv. Stefano Azzali	Segretario Generale
dott. Rinaldo Sali	Vice Segretario Generale

Assenti giustificati:

dott. Antonio Calabrò	Consigliere
-----------------------	-------------

Constatata la presenza del numero legale il Presidente dichiara aperta la seduta.

Omissis ...

5. Criteri di premio di risultato e produttività (PRP) 2018 per il personale

Il Presidente riferisce:

I criteri adottati per il 2018 seguono le indicazioni provenienti dalla Camera di Commercio che richiede all'Azienda Speciale l'attuazione di un sistema omogeneo e coerente con quanto stabilito in tema di incentivazione dall'Ente camerale per i propri dirigenti.

CAMERA
ARBITRALE
MILANO

Risoluzione delle
controversie

Per i dirigenti, si propone pertanto di seguire le linee formulate nel documento allegato (**ALL. 5 - Premio di Risultato e Produttività 2018**) che riflette le indicazioni provenienti dalla Camera di Commercio (come da nota del Segretario Generale della CCIAA del 13.03.2018). In sintesi, tali indicazioni fanno riferimento a 3 tipologie di obiettivi:

- a. generali dell'Azienda, che tengano conto di aspetti economico/gestionali e qualitativi dell'attività;
- b. di carattere specifico, relativi all'andamento dell'area di competenza del direttore/dirigente;
- c. di carattere specifico, relativi al comportamento manageriale del singolo dirigente.

Per il personale dipendente, il piano di incentivazione dovrà garantire una omogeneità con i criteri di valutazione applicati dall'Ente camerale. Pertanto si ritiene opportuno, sentita la Camera di Commercio, proporre un modello/scheda con cui declinare le seguenti tipologie di obiettivi:

- a. obiettivo generale legato alla qualità del servizio fornito e alla capacità gestionale del singolo;
- b. obiettivo specifico legato all'area/funzione del singolo dipendente;
- c. obiettivo specifico personale legato ai progetti/attività seguite direttamente dal singolo dipendente.

Premesso quanto sopra, si propone l'adozione per i dirigenti del piano di incentivazione allegato e per i dipendenti si propone di delegare alla Segreteria Generale la formulazione degli obiettivi per ciascun dipendente secondo i criteri sopra indicati.

Il Consiglio, sentito il relatore e vista la documentazione allegata,

delibera

- a) di approvare il PREMIO DI RISULTATO E PRODUTTIVITA' (PRP) 2018 come definito nel documento allegato (**ALL. 5**);
- b) di delegare alla Segreteria Generale la formulazione degli obiettivi per ciascun dipendente non dirigente, secondo i criteri sopra indicati

Milano, 28 marzo 2018

Firmato: Il Segretario Generale Stefano Azzali

Firmato: Il Presidente Marco Dettori

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Milano, 28 marzo 2018

Il Segretario Generale
(Stefano Azzali)

PREMIO DI RISULTATO E PRODUTTIVITA' (PRP) 2018

1. SEGRETARIO GENERALE

I parametri sotto indicati che determinano il premio del Segretario Generale sono definiti in coerenza con i criteri indicati dalla Camera di Commercio per i propri dirigenti e per i dirigenti delle proprie aziende speciali (come da nota del Segretario Generale CCIAA del 13 marzo 2018). Condizione per l'accesso al premio è il non superamento del margine operativo lordo stabilito nel budget approvato. Il non rispetto di questo parametro, entro il margine di scostamento del 5%, porterà alla decadenza del diritto al premio.

Massimale. Il PRP 2018 ha come massimale il 20% della retribuzione annua lorda (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale). Qualora gli obiettivi generali, specifici e professionali, non siano integralmente raggiunti, l'importo erogato sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi medesimi, purché il punteggio complessivo risulti superiore all'80%.

A. Obiettivi di carattere generale (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda)

L'obiettivo coincide con il livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2018: 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 50% 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 – Aumento +25% dei casi di mediazione depositati nel 2018 tra imprese (di cui una con sede a Milano) per valori di controversia >2.500.000 euro (incidenza 10%);

b2 – Almeno 5 nuove convenzioni sull'arbitrato con ordini professionali o CCIAA nuove, al netto degli accorpamenti (dove tutte le Cciao accorpate erano già convenzionate) (incidenza 10%);

b3 – Valutazione qualitativa da parte della CCIAA metropolitana in merito allo sviluppo dell'OCC (incidenza 15%);

b4 – Realizzazione del progetto di trasformazione (modifica di natura giuridica) di Camera Arbitrale (incidenza 15%).

L'insieme di tali obiettivi specifici incide fino al 50% del massimale.

Gli obiettivi sono abbinati a un valore numerico che, rapportato al dato consuntivo, determina una percentuale di raggiungimento, che non potrà mai essere superiore a 100, da applicare al peso dell'obiettivo fisso.

Per gli obiettivi non definibili 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 indicati dalla Camera di Commercio per i propri dirigenti e per i dirigenti delle proprie aziende speciali (come da nota del Segretario Generale CCIAA del 13 marzo 2018).
Condizione per l'accesso al premio è il non superamento del margine operativo lordo stabilito nel budget approvato. Il non rispetto di questo parametro, entro il margine di scostamento del 5%, porterà alla decadenza del diritto al premio.

Massimale. Il PRP 2018 ha come massimale il 20% della retribuzione annua lorda (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale). Qualora gli obiettivi generali, specifici e professionali, non siano integralmente raggiunti, l'importo erogato sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento dell'insieme degli obiettivi medesimi, purché il punteggio complessivo risulti superiore all'80%.

A. Obiettivi di carattere generale (aspetti economici, gestionali e qualitativi dell'Azienda)

L'obiettivo coincide con il livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2018: 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'area di competenza del dirigente:

b1 – Almeno 5 nuove convenzioni sull'arbitrato con ordini professionali o CCIAA nuove, al netto degli accorpamenti (dove tutte le Cciao accorpate erano già convenzionate) (incidenza 10%);

b2 – Aumento +25% del numero di casi OCC depositati nel 2018 rispetto al 2017 (incidenza 20%).

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

C. Obiettivi relativi al comportamento del singolo dirigente: si tratta di una valutazione operata dal Consiglio, acquisito il parere del Segretario Generale, che tiene conto del raggiungimento degli obiettivi di efficienza, basati sul comportamento individuale e sul contributo manageriale del singolo dirigente all'attività complessiva dell'Azienda.

La valutazione qualitativa inciderà fino al 30% del massimale.

Gli obiettivi sono abbinati a un valore numerico che, rapportato al dato consuntivo, determina una percentuale di raggiungimento, che non potrà mai essere superiore a 100, da applicare al peso dell'obiettivo fisso.

Per gli obiettivi non definiti 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 (fatti salvi, per quest'ultima, i primi 30 giorni), il premio non gli verrà erogato. In tale conteggio non verranno considerati i giorni di assenza per maternità obbligatoria, per maternità anticipata e per maternità facoltativa (i primi 30 giorni), 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 i massimali definiti al punto b, tenendo conto, in particolare, dei soggetti che abbiano a suo giudizio fornito contributi di particolare valore.
 - d. La revisione degli obiettivi, generali e professionali, potrà essere effettuata solamente nel caso in cui, nel corso dell'anno, si verificano degli eventi eccezionali e non ripetibili.
-