

4. Definizione del Piano di incentivazione 2023 per la dirigenza e per il personale dipendente

Il Presidente riferisce:

Alla luce del bilancio di previsione per l'anno 2023, approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella seduta del 14 dicembre 2022, 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.

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 38 punti**):  
 Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (38 punti)  
 Se fino al 5% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (34,2 punti)  
 Se inferiore a -5% rispetto al budget = obiettivo non raggiunto
  
- Ricavi per Arbitrato e Mediazione, raggiungimento di quanto complessivamente previsto nel budget 2023 (**massimo 12 punti**)

**Obiettivi di carattere specifico**

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

Descrizione Obiettivo	Modalità di misura	Pt
Arbitrato	30 Procedimenti convenzionati ossia provenienti dalle Camere di Commercio o Enti convenzionati e dai loro territori	10
Mediazione	Procedimenti proseguiti dopo il primo incontro: uguale o superiore al dato del 2022 (37%); se inferiore ma uguale o maggiore di 35%, incidenza del 90% rispetto al massimale; se inferiore ma uguale o superiore a 33%, incidenza dell'80% rispetto al massimale	10
Arbitrato	Raccolta tramite questionario di gradimento dei feedback delle parti coinvolte nei procedimenti di Arbitrato entro fine aprile. Presentazione al Socio di un piano di miglioramento con azioni specifiche.	10
Progetti strategici trasversali	Collaborazione alla stesura del programma pluriennale di Camera di Commercio e identificazione di azioni specifiche sulle diverse linee di attività entro il 15/5	10
Dai Valori ai Comportamenti	Identificazione e attuazione, a seguito del percorso, di un piano di miglioramento per Camera Arbitrale e realizzazione di un'indagine (survey/focus group/interviste) per la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Risultato complessivamente soddisfacente	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%

Il valore massimo del premio è stabilito nel 25% della Retribuzione Annuale Lorda del 2023.

## **DIRIGENZA AZIENDALE**

### **Obiettivi di carattere generale:**

- Margine Operativo Lordo (**massimo 30 punti**):  
Se uguale o superiore al budget = obiettivo raggiunto al 100% (30 punti)  
Se fino al 5% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (27 punti)  
Se inferiore a -5% rispetto al budget = obiettivo non raggiunto
- Ricavi per Arbitrato e Mediazione, raggiungimento di quanto complessivamente previsto nel budget 2023 (**massimo 10 punti**)

### **Obiettivi di carattere specifico**

così suddivisi (**massimo 30 punti**):

<b>Descrizione Obiettivo</b>	<b>Modalità di misura</b>	<b>Pt</b>
Servizi della Crisi (CNC)	Aumento del numero di istanze di composizione negoziata della crisi (CNC) (+10% rispetto al 2022)	<b>5</b>
Servizi della Crisi (OCC)	Miglioramento dei tempi medi di nomina del gestore OCC	<b>5</b>
Progetti strategici trasversali	Collaborazione alla stesura del programma pluriennale di Camera di Commercio e identificazione di azioni specifiche sulle diverse linee di attività entro il 15/5	<b>10</b>
Dai Valori ai Comportamenti	Identificazione e attuazione, a seguito del percorso, di un piano di miglioramento per Camera Arbitrale e realizzazione di un'indagine (survey/focus group/interviste) per la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Risultato complessivamente soddisfacente	<b>10</b>

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, sentita 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 2023.

## 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 2023, 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)  
Se fino al 5% inferiore al budget = obiettivo raggiunto al 90% (34,2 punti)  
Se inferiore a -5% rispetto al budget = obiettivo non raggiunto
- Ricavi per Arbitrato e Mediazione, raggiungimento di quanto previsto nel budget 2023 (**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 2023	Verifica parziale ed eventuale aggiornamento
febbraio 2024	Valutazione dell'effettivo conseguimento degli obiettivi
marzo 2024 (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 2023 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 2023 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.