

8. Criteri del premio di risultato e produttività 2019

Il Presidente riferisce:

I criteri adottati per il premio di risultato e produttività 2019 seguono le indicazioni provenienti dalla Camera di Commercio che richiede alla nuova società, pur nella sua autonomia, l'attuazione di un sistema coerente con quanto stabilito in tema di incentivazione dall'Ente camerale per i propri dirigenti.

Il sistema incentivante e gli obiettivi sono coerenti con il budget 2019 già approvato. Nel caso in cui in corso d'anno ed entro il mese di luglio, il Consiglio di Amministrazione procedesse ad approvare un nuovo budget, sarà altresì possibile rivedere gli obiettivi per la dirigenza e per il personale.

Inoltre, a settembre 2019 si procederà a una verifica parziale del raggiungimento degli obiettivi e a un loro eventuale aggiornamento, solamente nel caso in cui, in corso d'anno, si siano verificati degli eventi eccezionali e non ripetibili.

a. DIRETTORE GENERALE

I criteri e gli obiettivi sotto indicati - che determinano il premio del Direttore Generale - sono definiti in coerenza con le indicazioni provenienti dalla Camera di Commercio per i propri dirigenti e per i dirigenti delle società controllate.

Condizione per l'accesso al premio è la chiusura del bilancio consuntivo con un utile di esercizio.

Il premio ha come massimale il 20% della retribuzione annua lorda (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale).

Gli obiettivi sono di due tipi: obiettivo generale economico e obiettivi di carattere specifico su progetti.

I

a) Obiettivo generale economico: l'obiettivo si considera raggiunto con "ricavi caratteristici"¹ uguali o superiori al budget 2019 (2.099.000,00 Euro). Tale obiettivo generale di budget incide per *50 punti*.

b) Obiettivi di carattere specifico su progetti:

b1) Incremento del numero di arbitrati 2019 su 2018 (131). *Punti 15*

b2) Elaborazione, presentazione e condivisione con il Segretario Generale CCIAA e approvazione del CdA di un piano strategico triennale che dia evidenza dell'incremento di attività e del potenziamento delle risorse umane necessarie. Entro luglio 2019. *Punti 10*

b3) Elaborazione, presentazione e condivisione con il Segretario Generale CCIAA e approvazione del CdA di un piano di marketing relativo all'attività di arbitrato che contenga le attività da realizzare nel 2019, il timing degli interventi e i benefici attesi. Il piano deve declinare anche nuovi servizi che vanno a completare l'attuale offerta. *Punti 15*.

b4) Programmazione e realizzazione di un piano semestrale di attività per l'Osservatorio delle società e delle imprese e per l'Osservatorio sulla riforma della Pubblica Amministrazione. Da presentare entro giugno 2019 (I sem.) e dicembre 2019 (II sem.). *Punti 10*

Per gli obiettivi vengono posti 3 livelli di risultato: raggiunto e/o superato, pari al 100%; non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari all'80%; non raggiunto, pari a 0%.

b. DIRIGENTI

¹ Per "ricavi caratteristici" si intende il totale dei ricavi, al netto dei riaddebiti di personale e oneri straordinari, gestione finanziaria e contributo di concessione.

I criteri e gli obiettivi sotto indicati - che determinano il premio dei dirigenti - sono definiti in coerenza con le indicazioni provenienti dalla Camera di Commercio per i propri dirigenti e per i dirigenti delle società *in-house*.

Condizione per l'accesso al premio è la chiusura del bilancio consuntivo con un utile di esercizio.

Il premio ha come massimale il 20% della retribuzione annua lorda (voci fisse e continuative della retribuzione lorda annua individuale).

Gli obiettivi sono di due tipi: obiettivo generale economico e obiettivi di carattere specifico su progetti.

a) Obiettivo generale economico: l'obiettivo si considera raggiunto con "ricavi caratteristici" uguali o superiori al budget 2019 (2.099.000,00 Euro). Tale obiettivo generale di budget incide per *50 punti*.

b) Obiettivi di carattere specifico su progetti:

b1 – Aumento +25% del numero di casi OCC 2019 rispetto al 2018. *Punti 20.*

b2 – Piano di intervento e visite presso altre CCIAA (e Ordini professionali) per lo sviluppo di convenzioni sul territorio in materia di arbitrato (almeno 7 enti visitati). *Punti 15*

b3 – Elaborazione e condivisione con il Segretario Generale CCIAA di un piano strutturale e economico di sviluppo dell'OCRI (anche in forma associata con altre camere). *Punti 15*

Per gli obiettivi vengono posti 3 livelli di risultato: raggiunto e/o superato, pari al 100%; non interamente raggiunto ma sostanzialmente positivo, pari all'80%; non raggiunto, pari a 0%.

c. PER IL PERSONALE DIPENDENTE,

Si ritiene opportuno delegare al Direttore Generale la formulazione di un modello di incentivazione per il personale dipendente che tenga conto degli obiettivi generali della Società e del contributo di ciascun lavoratore al raggiungimento degli stessi.

Il Direttore Generale provvederà a definire, in sede di contrattazione decentrata con le organizzazioni sindacali, le condizioni generali del sistema incentivante per il personale dipendente.

Per l'applicazione del premio si applicheranno, in ogni caso, i seguenti criteri:

1. I premi verranno corrisposti al personale a tempo indeterminato e determinato che risulti dipendente alla data del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

2. Per il calcolo dei premi dei dipendenti non dirigenti viene fissato un monte-premio complessivo pari al 15% del monte stipendi annuo lordo dei dipendenti (esclusi i dirigenti).

3. Il Direttore Generale ha facoltà di ridistribuire gli eventuali avanzi derivanti dalla mancata assegnazione di premi completi, tenendo conto dei soggetti che abbiano fornito contributi di particolare valore.

Il Consiglio, sentito il relatore,

delibera

a) di approvare per il Direttore Generale e per la dirigenza i criteri di premio di risultato e produttività 2019 nei termini sopra definiti;

b) di delegare alla Direzione la definizione del sistema incentivante per il personale dipendente di livello non dirigenziale, secondo i criteri e le modalità indicate.