

## PREMIO DI RISULTATO E PRODUTTIVITA' (PRP) 2017

### 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 10.03.2017). Condizione per l'accesso al premio è il non superamento del contributo camerale annuo a budget (ossia il raggiungimento dell'utile o del pareggio di esercizio), al netto dell'effetto dovuto al cambiamento della sede. Il non rispetto di questa condizione, entro il margine di scostamento del 5%, porterà alla decadenza del diritto al premio.

**Massimale.** Il PRP 2017 ha come massimale il **20%** dello stipendio annuo lordo del Segretario Generale. 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 generali, con riferimento ad aspetti economico/gestionali e qualitativi**

L'obiettivo coincide con il livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2017: 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 – Aumento dei ricavi della mediazione: +5% (=320.000 euro) rispetto all'esercizio 2016 (incidenza 10%);

b2 – Stipula di almeno 6 convenzioni sui servizi di arbitrato con camere di commercio nazionali "nuove" (incidenza 15%);

b3 – Attuazione del progetto di fusione tra centro di documentazione/biblioteca e attività formativa, con copertura totale dei costi diretti della biblioteca come previsto dal piano di azioni (corredato di budget) presentato alla CCIAA il 20/02/2017 (incidenza 15%)

*L'insieme di tali obiettivi specifici incide fino al **40%** 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 10.03.2017).

Condizione per l'accesso al premio è il non superamento del contributo camerale annuo a budget (ossia il raggiungimento dell'utile o del pareggio di esercizio), al netto dell'effetto dovuto al cambiamento della sede. Il non rispetto di questa condizione, entro il margine di scostamento del 5%, porterà alla decadenza del diritto al premio.

**Massimale.** Il PRP 2017 ha come massimale il **20%** dello stipendio annuo lordo del dirigente. 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 generali, con riferimento ad aspetti economico/gestionali e qualitativi**

L'obiettivo coincide con il livello di entrate proprie dell'Azienda rispetto al budget 2017: 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 – Aumento dei ricavi della mediazione: +5% (=320.000 euro) rispetto all'esercizio 2016 (incidenza 10%);

b2 – Stipula di almeno 6 convenzioni sui servizi di arbitrato con camere di commercio nazionali "nuove" (incidenza 10%);

b3 – Avvio operativo del nuovo servizio di OCC (organismo per la gestione delle crisi da sovraindebitamento): gestione dei primi 30 casi nell'anno (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, acquisito 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.*

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%.

## **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 il massimale individuale definito al punto b, tenendo conto, in particolare, dei soggetti che abbiano a suo giudizio fornito contributi di particolare valore.
-