



PERFORMANCE E PREMIALITA' (art. 20 L. 33/2003)

Il sistema di incentivazione e premialità di risultato presso CASA S.p.A. è così articolato, ai sensi di legge e di CCNL.

PERSONALE NON DIRIGENTE

1) Premio di Risultato

A norma di CCNL Federcasa è determinato annualmente un importo (monte di risultato), collegato alla previsione di efficienza, efficacia e redditività della Società. Sono altresì definiti obiettivi annuali, dettagliati per gli uffici e servizi (sviluppo, miglioramento e razionalizzazione attività). A consuntivo viene verificata la percentuale di raggiungimento (e la conseguente quota del monte erogabile); vengono altresì determinate le quote di partecipazione dei dipendenti al monte tenendo conto di tre parametri, tra loro combinati.

- Livello professionalità
- Effettiva partecipazione
- Qualità della prestazione

L'applicazione dei criteri di cui sopra è definita da apposito disciplinare la combinazione dei criteri indicati produce forti differenze premiali, tra dipendenti nello stesso anno e tra anni per lo stesso dipendente.

2) Fondo Aziendale Politiche Incentivanti

E' un fondo da CCNL di lieve entità destinato ad incentivare speciali e temporanei progetti di incremento di efficienza ed efficacia, da erogare annualmente (a consuntivo) a limitati gruppi di operatori.

3) Compensi incentivanti la professionalità progettuale (D. Lgs. 163/2006 art. 93 – L. 114/2014)

Gli incentivi (come da apposito Regolamento) sono destinati ai dipendenti impegnati nelle attività professionali previste dalla legge e nei limiti della medesima. L'entità complessiva dipende dall'andamento dell'attività tecnica.

4) Compensi incentivati l'attività legale interna (L. 114/2014 art. 9)

Gli incentivi (come da apposito Regolamento) sono destinati al dipendente iscritto nell'albo speciale degli avvocati, con mandato esclusivo per l'attività a favore di CASA S.p.A. ed ai suoi collaboratori. L'incentivo è costituito da una quota degli onorari e diritti riconosciuti ed effettivamente riscossi da CASA S.p.A. a seguito di esito favorevole della causa. L'entità complessiva dipende dall'andamento dell'attività giudiziale.

PERSONALE DIRIGENTE

A norma di CCNL Confservizi e conseguenti Accordi Aziendali il personale dirigente di CASA S.p.A. può conseguire (a consuntivo) una retribuzione di risultato calcolata in percentuale della retribuzione fissa. La retribuzione è collegata alla produttività (per obiettivi generali e speciali predeterminati) ed alla redditività (risultati positivi di bilancio).

La percentuale teorica massima conseguibile, a raggiungimento di tutti gli obiettivi e con utile di bilancio superiore ad Euro 500.000 è del 14% della retribuzione fissa.

Il personale dirigente non percepisce incentivi professionali , né tecnici, né legali.