



# FONDAZIONE "GABRIELE CASTELLINI"

## SCUOLA D'ARTI E MESTIERI

### Centro di Istruzione e Formazione Professionale

DAL 1883

#### FONDAZIONE GABRIELE CASTELLINI

#### Premi di risultato – Criteri e indicatori di determinazione

- 1) Il presente regolamento ha lo scopo di individuare i criteri, gli indicatori e gli obiettivi da utilizzare per il riconoscimento al personale della Scuola dei premi di risultato.
- 2) L'ammontare dell'importo da destinare ai premi è deliberato annualmente dal Consiglio di Amministrazione in funzione della positività del risultato economico e finanziario del Bilancio annuale e su indicazione della Direzione dell'Ente.
- 3) Il Consiglio di Amministrazione delibera su indicazioni della Direzione il periodo/mese di erogazione dei premi.
- 4) I premi di risultato sono aggiuntivi al Fondo Incentivi e Premi Presenza previsti dal CCNL Enti Formazione, applicato dalla Fondazione Castellini.  
Si evidenzia altresì che l'Ente attualmente applica il trattamento di miglior favore per i lavoratori del Fondo Incentivi e Premi Presenza tra il CCNL attuale e quello precedente.
- 5) I premi di risultato sono aggiuntivi agli altri premi e incentivi ad personam già deliberati o da deliberare annualmente da parte del Consiglio di Amministrazione.
- 6) I premi di risultato sono soggetti alla contribuzione ordinaria INPS/INPDAP/INAIL e costituiscono retribuzione utile TFR e TFS.
- 7) I premi di risultato sono proporzionati ai mesi di presenza e alle ore di attività del dipendente nell'anno solare cui si riferisce il Bilancio di cui al punto 2). Le frazioni di mese pari o superiore a 15 giorni si considerano mese intero.
- 8) I premi di risultato sono corrisposti al personale in forza nel periodo/mese di erogazione di cui al punto 3).
- 9) I premi di risultato verranno riconosciuti al personale in relazione alle voci sotto rappresentate e inerenti all'anno solare preso in considerazione.

#### I principi di regolamentazione degli stessi saranno:

- Indice di assenteismo (inteso come assenza per malattia, o permessi non retribuiti).
- Indice di rispetto dei tempi di completamento delle singole prestazioni, di avanzamento e gestione dei rendiconti e/o progetti.
- Indice di sviluppo progettuale, potenziamento dell'offerta, organizzazione / aggiornamento dei modelli.
- Mansioni suppletive assegnate rispetto agli indicatori del CCNL applicato.
- Interventi manutentivi particolari (extra incarico CCNL).

#### Note aggiuntive:

- In relazione agli indici selezionati i premi saranno corrisposti al raggiungimento di uno o più obiettivi selezionati e qualitativamente misurabili (es. aumento della gestione delle pratiche, riorganizzazione e processi di innovazione, mansioni suppletive, fidelizzazione della "clientela", raggiungimento degli obiettivi programmati, ecc.)
- La misurazione di ciascun indice avverrà annualmente su indicazioni della Direzione e sentito il C.d.A..

#### Modalità di corresponsione:

- Il premio verrà corrisposto ai singoli soggetti in relazione alle possibilità di cassa dell'Ente nel corso dell'esercizio.



*[Handwritten signature]*

