

1. Premio di risultato anno 2010

Le Parti, al fine di disincentivare il fenomeno del microassenteismo, convengono di ripartire le risorse disponibili per il personale a tempo indeterminato utilizzando un meccanismo che combini in maniera equilibrata il numero delle assenze per malattia con il numero degli eventi ad esse legate, con l'attribuzione di un punteggio secondo lo schema riportato nelle seguenti tabelle:

MALATTIA	
Giorni Assenze	Punteggio
0-10	0
11-20	1
21-50	2
>50	3

EVENTI	
N. eventi	Punteggio
0-1	0
2-3	1
4-5	2
>5	3

In base a tale meccanismo il personale dipendente è stato suddiviso in quattro categorie e precisamente:

- Categoria A: rientra in questa categoria il personale che dalla somma tra il punteggio delle giornate di assenza e quello degli eventi consegue un punteggio di 0 o di 1;
- Categoria B: rientra in questa categoria il personale che dalla somma tra il punteggio delle giornate di assenza e quello degli eventi consegue un punteggio di 2 o di 3;
- Categoria C: rientra in questa categoria il personale che dalla somma tra il punteggio delle giornate di assenza e quello degli eventi consegue un punteggio di 4 o di 5;
- Categoria D: rientra in questa categoria il personale che dalla somma tra il punteggio delle giornate di assenza e quello degli eventi consegue un punteggio uguale o superiore a 6,

come riportato nella tabella seguente:

CATEGORIA/PUNTI
A=0 e 1
B=2 e 3
C=4 e 5
D = 6 o >6

Ad ogni categoria è stato poi attribuito una percentuale di merito secondo la seguente tabella:

CATEGORIA	PERCENTUALE
A	100%
B	90%
C	75%
D	50%

Handwritten notes and signatures:
WAS
~~AB~~
AB
Punk
94
AS

E' stato successivamente individuata la quota capitaria che risulta dal rapporto tra le risorse disponibili e la sommatoria delle percentuali di merito di tutti i dipendenti.

Il prodotto tra il valore di questa quota e la percentuale di merito di ognuno costituisce la somma da erogare a ciascun dipendente.

Per quanto riguarda il personale con contratto a tempo determinato le Parti convengono di procedere come segue:

Limitare l'erogazione del premio a coloro che hanno prestato servizio con contratto di durata uguale o superiore a 90 giorni.

Ripartire le risorse disponibili in base alle presenze.

2. Attività stagionali anno 2011

In esito al rinvio alla contrattazione aziendale previsto dal comma 2 dell'Avviso comune sottoscritto tra l'AFI e le OO. SS. nazionali in data 18/4/2011, le Parti convengono su quanto segue:

- a) Le attività stagionali sono ricomprese nel periodo 15 Febbraio – 15 Novembre;
- b) la durata dei contratti a tempo determinato sarà modulata in base alle esigenze tecniche, produttive e organizzative, da valutarsi di volta in volta, e, comunque nei limiti della normativa vigente;
- c) i profili professionali interessati alla stagionalità sono quelli afferenti le attività di accoglienza ai visitatori e sorveglianza ai siti monumentali previsti dal CCNL e dal vigente Contratto Aziendale (Operatore professionale addetto alla sorveglianza).

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, a signature with a diagonal line through it, and several other initials and signatures below.