

## **VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 11/1/2012 nei locali dell' Opera della Primaziale Pisana

**Tra**

L' Opera della Primaziale Pisana

**E**

e la Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Opera Primaziale Pisana

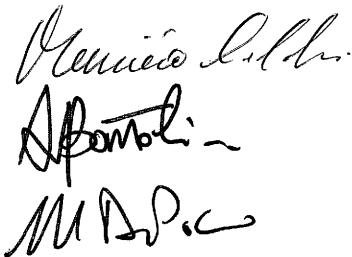
### **SI E' STIPULATO QUANTO SEGUE:**

#### **Ripartizione budget premio di risultato per l'anno 2011:**

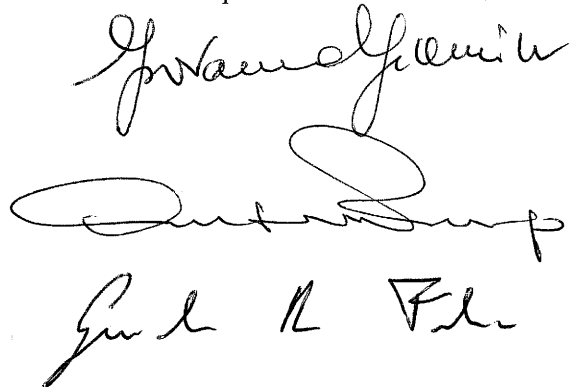
- a) Il Budget per il premio di risultato relativo all'anno 2011 è pari a € 15.000, di cui € 12.000 per il personale a tempo indeterminato e € 3.000 per il personale con contratto a tempo determinato.
- b) I criteri e le modalità per la ripartizione tra il personale a tempo indeterminato e il personale a tempo determinato sono riportati nell'allegato che è parte integrante del presente verbale;
- c) L'erogazione al personale delle somme dovute per il premio di risultato avverrà con l'erogazione delle competenze del mese di Gennaio;
- d) Le somme di cui al precedente punto c) saranno assoggettate, ai fini Irpef, all'imposta sostitutiva del 10%, come da accordo stipulato in data 21/1/2011.

Letto e sottoscritto

Per la RSU



Per l'Opera della Primaziale



**Allegato al verbale di contrattazione in data 11/1/2012**

**Modalità di attribuzione del premio di risultato anno 2011**

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%

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.



WDF

AB

