



ACCORDO PONTE PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE PERSONALE DEL COMPARTO ANNO 2022

Informiamo tutte le lavoratrici e i lavoratori del Comparto di ATS Brianza che in data 15/09/2022 si è tenuto il primo incontro con la delegazione aziendale per discutere dell'accordo relativo alla produttività anno 2022, premialità **rimasta ancora in sospeso stante il divieto imposto dalla direzione di proseguire anche per l'anno in corso con il vigente accordo.**

La RSU nei giorni scorsi ha prodotto una prima bozza di accordo approvata dalla maggioranza dei suoi componenti (9 favorevoli su 12 componenti) **secondo le normali regole democratiche.** **FP CGIL e UIL FPL hanno condiviso il documento prodotto dalla RSU che è stato inviato unitariamente alla direzione.**

Essendo un accordo ponte valido per l'anno 2022 e concernente molti cambiamenti rispetto al precedente applicato all'interno di ATS Brianza da anni e ben accettato dai suoi dipendenti (nessuna segnalazione è mai arrivata da parte dei lavoratori), **l'intento della RSU e delle scriventi OO.SS. è quello di cercare di ottenere un accordo di transizione che accompagni i dipendenti attraverso il passaggio dalle vecchie alle nuove regole imposte dalla direzione.**

Per questo motivo abbiamo proposto un accordo che, da un punto di vista economico riproponesse il c.d. zainetto per il personale collocato in ultima fascia, oltre che chiedere di applicare nuovamente le 4 tranches di pagamento annuale.

Un ulteriore motivo per riproporre il c.d. zainetto è legato al fatto che dal 2023 non esisteranno più i passaggi di fascia ed entreranno in vigore i nuovi Differenziali Economici di Professionalità (DEP), di conseguenza non ci sarà più nessun dipendente collocato in ultima fascia e tutti avranno la possibilità di progredire fino a 7 DEP per le categorie D/DS e fino a 6 DEP per le restanti categorie, pertanto la motivazione alla base degli zainetti cesserà di esistere.

Senza voler entrare nel dettaglio prima di aver sottoscritto l'accordo con la direzione, si specifica che la bozza proposta, oltre che riproporre le attuali condizioni economiche, suddivide la premialità in performance organizzativa (legata agli obiettivi aziendali e per la quale viene proposto l'80% del fondo) e performance individuale (legata alla nuova scheda di valutazione e per la quale viene proposto il 20% del fondo), definisce i criteri di distribuzione dei premi in base ai punteggi raggiunti e prevede la maggiorazione del premio individuale per i più meritevoli previsto dal CCNL per un massimo dell'1% del personale.

Tali criteri sono stati scelti per far sì che la nuova scheda di valutazione, essendo legata alla soggettività del valutatore, abbia l'impatto minore sul totale del premio produttività e che il super premio per i "più meritevoli" abbia anch'esso l'impatto più basso possibile sul fondo di tutti i dipendenti.

Dopo l'incontro di ieri siamo ora in attesa che la direzione invii alle OO.SS. e alla RSU la sua controproposta per proseguire la contrattazione nell'incontro già fissato per il prossimo 22 settembre

VI TERREMO AGGIORNATI SUGLI SVILUPPI DELLA TRATTATIVA

Le Segreterie Territoriali

FP CGIL
S. Cellari

UIL FPL
M. Coppia