



A TUTTE LE LAVORATRICI E I LAVORATORI DEL COMPARTO ATS BRIANZA

SOTTOSCRITTA IPOTESI DI ACCORDO PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2022

Informiamo tutte le lavoratrici e i lavoratori del comparto ATS Brianza che in data 22/09/2022, dopo una lunga e serrata contrattazione con la parte datoriale, **si è giunti alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo relativa ai premi correlati alla Performance per l'anno 2022**. Di seguito i punti principali dell'accordo:

FONDO MESSO A DISPOSIZIONE

Non avendo trovato nessuna apertura da parte della direzione in merito al mantenimento dei c.d. "zainetti", abbiamo chiesto e ottenuto di aumentare la quota fondo Produttività che passa dagli storici 700.000 € agli attuali 900.000 €, **così di aumentare sensibilmente le quote di produttività di tutti i dipendenti**, tenuto conto che dal prossimo anno, con il rinnovo contrattuale, non ci saranno più lavoratori collocati in fascia massima grazie all'introduzione dei nuovi DEP.

TEMPISTICA DI EROGAZIONE DEI PREMI

Non avendo trovato nessuna apertura da parte della direzione in merito al mantenimento di tranches intermedie di pagamento, **abbiamo chiesto e ottenuto che il pagamento della premialità sia effettuato entro aprile 2023**.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

I premi correlati alla performance, come da normativa vigente, saranno suddivisi in due parti:

- Performance Organizzativa: correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura;
- Performance Individuale: correlata alla valutazione individuale del dipendente.

La direzione aveva chiesto una percentuale di ripartizione del fondo Produttività a nostro parere eccessiva e penalizzante per i lavoratori, di conseguenza **abbiamo chiesto e ottenuto la ripartizione minima prevista da contratto che si attesta nel 70% del fondo per la Performance Organizzativa e nel 30% del fondo per la Performance Individuale, questo per ovviare alla problematica legata alla soggettività della valutazione individuale che ricade sulla sul riconoscimento della quota correlata alla Performance Individuale.**

VALORIZZAZIONE DELLE QUOTE INDIVIDUALI

Essendo i premi correlati alla performance erogati in base all'effettiva presenza in servizio del dipendente, **abbiamo ristretto al minimo le voci considerate come "assenza"**, riconducendole esclusivamente a: malattia oltre i 45 gg, aspettativa e permessi non retribuiti, congedo straordinario art. 42, sospensione dal servizio senza retribuzione e distacco sindacale non retribuito a t. pieno. Dopo lunga discussione **abbiamo ottenuto che anche il congedo parentale al 30% sia considerato come effettiva presenza in servizio.**

Inoltre abbiamo ritenuto irricevibili i range di riconoscimento dei premi relativi alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi di struttura e quelli relativi al punteggio conseguito nella scheda di valutazione proposte dalla direzione e **abbiamo chiesto e ottenuto, sia per la Performance Organizzativa che per quella Individuale, di adottare i range da noi proposti, molto più favorevoli in termini remunerativi.**

MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE PER I PIU' MERITEVOLI

A fronte della proposta della direzione di riconoscere la maggiorazione prevista dal contratto al 10% del personale in servizio con un incremento del 42% della media pro capite, ritenendola decisamente elevata, **abbiamo chiesto ed ottenuto di ridurla al 6% del personale in servizio con un incremento del 35% della media pro capite.**

I destinatari saranno pertanto 28 dipendenti ai quali saranno riconosciuti 210 € in più rispetto alla quota individuale. Al fine di ovviare, anche in questo caso, alla soggettività del valutatore, **abbiamo chiesto e ottenuto che i 28 dipendenti vengano suddivisi proporzionalmente all'interno dei vari dipartimenti in funzione nel numero di personale presente.**

**TUTTI I DETTAGLI VERRANNO ESPlicitATI NELL'AMBITO DI DUE ASSEMBLEE SINDACALI (MONZA E LECCO)
CHE VERRANNO PROGRAMMATE NEL MESE DI OTTOBRE**