

## ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA' AREA COMPARTO ASST MONZA

### La nostra valutazione

Il 4 dicembre è stato firmato l'accordo sulla produttività e l'armonizzazione dei Fondi contrattuali della ASST Monza. La corsa ad intestarsene il merito (ma non sempre meritato...), da parte di diverse sigle sindacali, è indice certamente di un buon accordo. A noi interessa sottolineare alcuni aspetti che riteniamo non scontati.

Innanzitutto l'accordo sottoscritto fa i conti con l'atteggiamento di **Regione Lombardia che ha deciso la nascita delle nuove aziende** della sanità pubblica senza preoccuparsi del fatto che una parte dei lavoratori potessero perderci dal punto di vista economico, anche in modo consistente. Certamente bisogna fare i conti con le disposizioni normative nazionali (continuiamo a considerarle sbagliate) che prevedono un'importante riduzione del costo del personale entro il 2020, ma questo si sapeva anche prima della legge regionale 23/2015.

Rimaniamo convinti che Regione Lombardia debba dare indicazioni per **incrementare le risorse a disposizione** delle aziende sanitarie, a partire dalla disponibilità di buona parte dei risparmi prodotti a livello locale. Questa convinzione abbiamo saputo condividerla e sottoscriverla anche nell'accordo di ASST Monza.

Il primo obiettivo dell'accordo è di riconoscere il principio che a pari obiettivi vi sia **uguale riconoscimento economico**. Abbiamo però saputo affrontare le importanti

differenze nelle scelte contrattuali e nella storia delle aziende di provenienza (ex ASL, ex A.O. Desio Vimercate, ex A.O. San Gerardo) cercando di **gestire l'armonizzazione** dei fondi contrattuali nel corso del 2017 e del 2018, per arrivare alla **definitiva parificazione di trattamento dal 1 gennaio 2019**. Per essere chiari: chi deve perdere lo farà con gradualità e lo stesso farà chi riceverà vantaggi dalla fusione dei fondi. Dal 2019 non vi saranno più differenze.

Un accordo che ha validità fino alla **fine del 2018**. Nel frattempo lavoriamo per il **rinnovo del Contratto nazionale** che auspichiamo contenga novità importanti, a partire da un nuovo **sistema di inquadramento** del personale che sappia meglio rappresentare l'attuale lavoro delle diverse figure professionali della sanità, basato sul riconoscimento delle competenze e della responsabilità e sulla valorizzazione dell'esperienza e dell'autonomia.

In questo accordo riteniamo molto importante aver provato a **tenere insieme i diversi interessi** oggettivi dei lavoratori che costituiscono la nuova azienda ASST Monza.

In questo quadro riteniamo sia giusto dare atto che tutte le sigle sindacali abbiano deciso di rinunciare a qualcosa delle rispettive posizioni iniziali per trovare una sintesi che facesse tutti **più forti** nel negoziato.

Per tutto questo la **Funzione Pubblica CGIL** si è adoperata e battuta.

### Alcune informazioni preliminari

Il **CCNL** (Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) attualmente prevede tre fondi:

#### **Disagio/Straordinario** (art. 29)

con il quale si finanziano indennità legate allo svolgimento del rapporto di lavoro (*reperibilità, festiva, due e tre turni, notturna, rischio RX, SERT, terapia intensiva*) e tutte le maggiorazioni previste per l'orario di lavoro straordinario.

#### **Produttività** (art. 30)

con il quale si finanziano gli acconti in corso d'anno e i saldi della retribuzione variabile legata agli obiettivi organizzativi e individuali.

#### **Fasce** (art. 31)

con il quale si finanziano i passaggi delle progressioni orizzontali e altre indennità come quella professionale, quella di Coordinamento (*parte fissa e parte variabile*) e quella di Posizione Organizzativa.

Eventuali **residui** non spesi provenienti dai fondi Fasce e Straordinari vengono aggiunti al fondo Produttività e distribuiti, a saldo, con le stesse regole previste per quest'ultimo, ma non vengono "storicizzati": quindi l'anno successivo verranno riassegnati ai rispettivi fondi.

# Cosa prevede l'accordo decentrato

## APPLICAZIONE:

A tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato, con **effetto dal 01/01/2017**

## FONDO FASCE:

Fondi fasce (ex ASL, ex A.O. San Gerardo, ex A.O. Vimercate e ex ASL MI1) **unificati**

Saranno riconosciute **progressioni orizzontali con decorrenza 1 gennaio 2017**, a partire da coloro che sono rimasti **esclusi nel 2015** per insufficienza di risorse disponibili. *Si tratta di oltre 600 lavoratori dei quali circa due terzi occupati a Desio.*

La rimanenza del fondo 2017 verrà distribuita in ulteriori avanzamenti di fascia (circa 200) con criteri che valorizzino l'anzianità di servizio e la continuità di risultati di performance. Stessa scelta si prevede anche per il 2018 (probabilmente circa 400 persone se non interverranno risorse aggiuntive autorizzate da Regione Lombardia).

## PROGRESSIONI FASCIA:

## FONDO PRODUTTIVITA':

**70% performance organizzativa**, ovvero gli *obiettivi aziendali raggiunti da ogni singola struttura e/o servizio*

Il **50%** viene riconosciuto tramite acconti a **maggio** (16%), **agosto** (17%) e **novembre** (17%)

**20%** a saldo nel mese di **maggio** dell'anno successivo secondo la seguente tabella

Risultato ottenuto	Frazione di quota a saldo
Da 0 fino al 49%	0
dal 50% al 60%	60%
dal 61% al 80%	80%
dal 81% al 100%	100%

**30% performance individuale**, correlata alla valutazione

a **saldo** nel mese di **maggio** dell'anno successivo secondo la tabella

Valutazione individuale in centesimi	Tipologia di valutazione	Riconoscimento economico
Da 81 a 100 punti	Ottima	SI (100%)
da 50 a 80 punti	Positiva	SI (80%)
minore di punti 50	Negativa	NO

## DICEMBRE 2017:

Viene pagato **tutto il 50%** spettante come acconti 2017 (ancora non pagati) della performance organizzativa.

Ad ogni lavoratore viene riconosciuto ancora il **100%** dell'ammontare dei fondi PRODUTTIVITA' e STRAORDINARIO dell'azienda di provenienza.

Il **saldo** viene pagato a **maggio 2018** (20% performance organizzativa e 30% performance individuale)

## PER IL 2018:

A **maggio** pagamento **saldo 2017**.

**Acconti** performance organizzativa 2018 da maggio a novembre e **saldo** a maggio 2019 (20% performance organizzativa e 30% performance individuale)

Ad ogni lavoratore vengono riconosciuti gli **acconti** mantenendo distinti i fondi originari e la scala parametrica delle ex aziende di provenienza, mentre il **saldo** erogato a **maggio 2019** viene riconosciuto con quote armonizzate (uguali a parità di mansione e di obiettivi) e scala parametrica unica per tutti i dipendenti ASST Monza.

## PART TIME:

Al personale part time viene riconosciuta la retribuzione accessoria in proporzione alla % del rapporto di lavoro

## SCHEDA VALUTAZIONE:

Dal 2017 la scheda di valutazione per tutti sarà quella già utilizzata per il personale ex A.O. San Gerardo

## PRESENZE:

Le quote individuali saranno proporzionali all'**effettivo servizio** nel corso dell'anno per un periodo non inferiore a 4 mesi. In ogni caso sono considerate come presenza:

- ferie e riposi compensativi
- infortunio sul lavoro
- primi 30 giorni di malattia/anno
- permessi per donazione di sangue e midollo
- permessi ex L.104/92 (solo i 3 gg./mese)
- permessi ex art.21 CCNL 1995 (3 gg./anno)
- permessi sindacali
- astensione obbligatoria di maternità
- assenza per malattia certificata ex art.11 CCNL integrativo 2001

## CUP:

In continuità con gli accordi integrativi dell'ex A.O. San Gerardo una quota della parte *performance organizzativa* del fondo produttività (0,95% del totale) è destinata al personale CUP e sportelli

- 55 € lordi mensili in base alla effettiva presenza
- 33 € lordi mensili allo sportello non inferiore a 4 ore

## QUOTE NON DISTRIBUITE:

Le quote non attribuite a livello **individuale** saranno distribuite all'interno della struttura di appartenenza in modo proporzionale, secondo le tabelle della performance individuale

# Funzione Pubblica CGIL Monza e Brianza

Delegati RSU

Comitato Iscritti

Segreteria territoriale

FaceBook: Sanità Brianza – Funzione Pubblica CGIL MB

FUNZIONE PUBBLICA

