

IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

STRAORDINARIO

Abbiamo chiesto che lo strumento dello straordinario venisse utilizzato come previsto dal CCNL e non per coprire la mancanza di personale come avviene spesso, per esempio, per le malattie lunghe. Non è ammissibile che la mancanza di personale si scarichi sugli altri lavoratori. L'accordo prevede che su richiesta del dipendente al responsabile le ore di straordinario accumulate al 31/12/2018 possano essere recuperate tramite un piano e che solo se per esigenze di servizio non possono essere recuperate le ore verranno pagate per un massimo di 180 ore annue con il mantenimento di un credito orario di 40 ore.

TEMPI DI VESTIZIONE

Abbiamo chiesto che venisse rispettato il CCNL che prevede 10 minuti di cambio divisa per chi la indossa e 15 minuti per cambio divisa e consegne. Inoltre abbiamo chiesto che come previsto dal CCNL si elevassero questi minuti di ulteriori 4. Quest'ultimo punto è stato rinviato al termine del confronto sindacale sull'articolazione degli orari, che non è materia di contrattazione.

ARRETRATI E TEMPISTICA PAGAMENTI

Con la sottoscrizione del Contratto collettivo aziendale verranno sbloccate i saldi delle pronta disponibilità 2017/2017 e la verranno erogati i saldi della valutazione degli anni 2017-2018.

I tempi di pagamento stimati saranno:

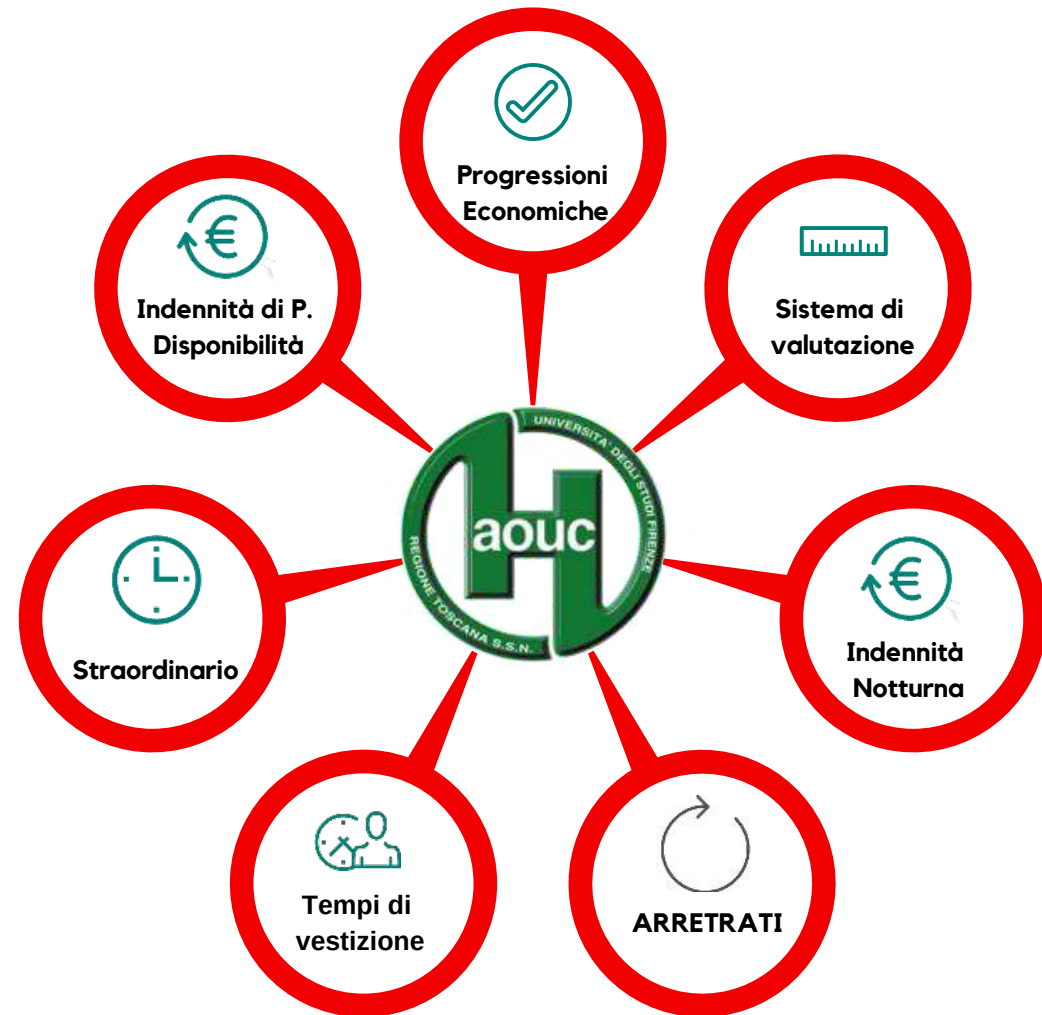
- Aprile adeguamento indennità PD e lavoro notturno
- Maggio 2019: saldo valutazione 2017:
- Giugno 2019: saldo Pronte Disponibilità anni 2017/2018+ adeguamento indennità notturna dal 1/1/2019+ adeguamento Pronta disponibilità a 27 euro con i relativi arretrati;
- Agosto: saldo valutazione 2018+ una tantum per chi è in ultima fascia della propria categoria;
- Settembre/Ottobre: progressione economica orizzontale con relativi arretrati dal 1/1/2019
- Entro Novembre pagamento ore straordinario arretrato

Per informazioni contatta:

Michele Tortorelli 3463008421

Patrizia Martorana 3402917032

oppure scrivi a cgil.careggi@libero.it



ECCO COSA PREVEDE.....

Per tutti. Tutti i giorni.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro firmato nel 2018, dopo anni di blocco della contrattazione dovuto alle norme Brunetta, demanda alcune materie alla contrattazione aziendale. Un primo risultato che sblocca la contrattazione ma che ancora non permette di contrattare su tutti gli aspetti dell'organizzazione del lavoro. Questo accordo tratta tutte le materie che è possibile contrattare. Come FP CGIL nei mesi scorsi abbiamo presentato la nostra piattaforma rivendicativa.



ASSUNZIONI

Il tema delle assunzioni non è materia di contrattazione, ma la mancanza di personale è uno dei principali problemi di Careggi. Come FP CGIL abbiamo chiesto di velocizzare le assunzioni sia al tavolo di trattativa che in Regione Toscana. Non è ammissibile continuare a lavorare sotto organico, con ripercussioni pesanti sui carichi di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori.



PROGRESSIONI ECONOMICHE

Come avevamo chiesto nella nostra piattaforma tutti i dipendenti che al 31 dicembre 2018 hanno un'anzianità professionale nella posizione economica pari a 2 anni potranno fare una nuova fascia dal 1/1/2019. Le risorse disponibili nei fondi non avrebbero permesso di far fare una fascia a tutti. In una fase di incertezza economica come quella attuale abbiamo chiesto che venissero utilizzate, oltre alle risorse disponibili anche una quota di risorse destinata alla valutazione, in modo da trasformare una parte del salario da quota variabile (legata al sistema di valutazione) in quota fissa (fascia economica). Questo è avvenuto rimodulando gli acconti (come vedremo in seguito) e assegnando la nuova fascia superiore. Grazie a questa operazione tutti i dipendenti che faranno la fascia avranno un incremento del salario annuale. Coloro che non hanno l'anzianità potranno fare la fascia al momento del raggiungimento del requisito. Coloro invece che non potranno fare la fascia economica perché già in ultima fascia, manterranno l'acconto in essere, e verrà loro riconosciuta una "una tantum". Infine abbiamo ottenuto il rispetto del precedente contratto integrativo, pertanto i dipendenti che al 31/12/2017 avevano un'anzianità di 6 anni potranno fare una nuova fascia a partire dal 1/1/18.



SISTEMA DI VALUTAZIONE

Tutto il personale partecipa al sistema di attribuzione dei premi della performance, con un peso del 60% riconosciuto per la performance organizzativa o di struttura (obiettivi di budget per ogni singola struttura attribuiti dal DPS) e il restante 40% per la performance individuale. Cambiano completamente il sistema di valutazione (con il superamento del "diario di bordo" e dei "comportamenti attesi soggettivi") e la modalità di attribuzione dei premi, in quanto diventa un sistema a premi crescenti teso alla valorizzazione del personale.

| Graduazione dei premi | Raggiungimento obiettivi/punteggio | Valorizzazione |
|-----------------------|------------------------------------|-------------------------------|
| Careggi Base | 50-50,99% | Acconto |
| Careggi | 60-74,99% | +10% rispetto a Careggi Base |
| Careggi Plus | 75-89,99% | + 20% rispetto a Careggi |
| Careggi 100% | 90-100% | + 30% rispetto a Careggi Plus |
| Careggi super | Bonus extra | |

L'acconto, che inizialmente l'Azienda voleva togliere, è stato rimodulato per consentire di far fare una nuova fascia economica a chi aveva 2 anni di anzianità al 31/12/18. Il saldo tra nuova fascia e acconto avrà per TUTTI un saldo positivo e in più una parte di salario che prima era variabile ora è fisso. I nuovi acconti sono modulati in base alla categoria di appartenenza.

I nuovi acconti sono:

| Categoria | Acconto |
|-----------|----------|
| A | € 78,00 |
| B | € 78,00 |
| BS | € 80,00 |
| C | € 80,00 |
| D | € 87,00 |
| DS | € 100,00 |



INDENNITA' PRONTA DISPONIBILITA'

Abbiamo chiesto da una parte che lo strumento delle pronte disponibilità non venisse utilizzato in modo improprio aumentando i carichi di lavoro dei dipendenti e dall'altro abbiamo chiesto che venisse valorizzato aumentando l'indennità di PD. L'accordo prevede il superamento del vecchio modello di pronte disponibilità con la distinzione tra chi veniva chiamato e chi no per un nuovo modello di indennità unica, non più pagata "a saldo" l'anno successivo, ma mensilmente con tutte le altre indennità. La nuova indennità prevede un pagamento di € 27.



INDENNITA' NOTTURNA

Nella nostra piattaforma abbiamo chiesto che venisse valorizzato il disagio dei lavoratori che lavorano di notte (inserire numero di persone turniste). Per questo abbiamo chiesto e ottenuto un primo innalzamento della indennità notturna a € 25,60 a notte. Questo primo aumento porterà ad avere un incremento di questa indennità di circa € 200 l'anno.