



fpcgilvenezia.it
segnala@fpcgilvenezia.it



Azienda ULSS 3 SERENISSIMA

Report Tavolo Sindacale 13 Settembre 2024 [inizio 9.30, termine 14.30]

Questi gli argomenti trattati:

- [Utilizzo residui fondi 2023 e 2024 \(informativa\);](#)
- [Accordo che incrementa le quote orarie legate al supporto e/o collaborazione all'attività libero professionale dei medici;](#)
- [Progetti obiettivo;](#)
- [Part Time](#)

Informativa preventiva alla contrattazione sui fondi per quanto riguarda utilizzo dei residui 2023 e residui ipotizzabili per il 2024

I residui del 2023 sono stati utilizzati tutti tranne quelli che riguardano il pagamento del 40% dello straordinario. Su **2.600.000 €** hanno aderito al pagamento circa il **30%** dei lavoratori per una spesa di circa **700.000 €**. Significa che residuano 1.900.000 € circa.

Come **CGIL** abbiamo sottolineato la delicatezza dell'argomento **considerando che il contratto** prevede che gli **straordinari** debbano essere **liquidati entro i 2 mesi successivi** alla loro effettuazione, **salvo possibilità** per il dipendente di chiedere recupero compensativo e accoglimento da parte dell'azienda di riuscire a farglielo fare nei 4 mesi successivi.

Abbiamo proposto di istituire la BANCA DELLE ORE come da previsioni contrattuali per regolamentare lo straordinario e le modalità di fruizione del pagamento e/o del recupero.

Pur condividendo quanto espresso da tutte le organizzazioni sindacali e rsu che sulla base dell'accordo 2023 i residui non spesi vadano in produttività rimane un problema serio da affrontare: **il totale della somma corrispondente agli straordinari non pagati e non recuperati era di circa 6.000.000 €. Somme che pescano dal fondo.**

L'Azienda ha condiviso la nostra proposta di effettuare nel breve periodo un tavolo con tutti i dati che servono per fare qualsiasi valutazione nel rispetto delle norme contrattuali e di legge vigenti.

Per quanto riguarda i **residui** (ancora ipotetici) **da utilizzare per la contrattazione 2024 la somma è sostanzialmente inferiore** rispetto all'anno precedente. L'Azienda ha abbozzato alcune proposte di utilizzo, ma come CGIL abbiamo affermato che ogni proposta dobbiamo affrontarla nell'ambito della discussione complessiva della contrattazione sull'utilizzo delle risorse del fondo contrattuale, anche per rendere strutturali partite economiche che sono state erogate per problemi strutturali.

Integrazione quote orarie legate all'attività di supporto e collaborazione all'attività libero professionale dei dirigenti medici

Sottoscritto accordo che incrementa le quote orarie legate al supporto e/o collaborazione all'attività libero professionale dei medici. **Quote, ricordiamo, che non sono a carico dei fondi aziendali.**

Nell'accordo vi è anche una integrazione che "riallinea" lavoro effettuato e pagamento della prestazione evitando l'attuale dilazione dei tempi.

Confronto sui progetti obiettivo

Il regolamento proposto adegua modalità e incremento delle quote orarie per i progetti che la stessa azienda definisce "non legati all'attività istituzionale" e finanziati da progetti diversi dai fondi contrattuali (fondi regionali, europei, da bilancio...).

Nel complesso non abbiamo operato valutazioni negative. Posto alcune osservazioni di merito sulla tipologia di lavoratori che possono aderirvi: una valutazione che spetta all'azienda fare in relazione alle norme contrattuali e di legge vigenti. Chiesto integrazione per separare quelli che sono i progetti obiettivo finanziati da soggetti terzi e quelli eventualmente co-finanziati dai fondi contrattuali (tema residui).

Confronto sul Part-Time

Esaurito il confronto sul part time. Come previsto dal contratto nazionale l'Azienda ha presentato modifiche dell'attuale regolamento (ancora a luglio), abbiamo presentato alcune

osservazioni di modifiche, talune accolte altre no. **Dalla data di pubblicazione della delibera del Direttore Generale si apriranno i bandi per effettuare domanda.**

Nostro punto di vista è che in una fase nella quale aumenta l'età media dei lavoratori, e con essa problemi di salute e stanchezza dettata dai carichi di lavoro, le normative contrattuali e di legge vigenti dovrebbero consentire, anche a livello aziendale, di implementare uno strumento di conciliazione come il part time. Purtroppo ci si scontra con dettati normativi che sempre meno rispondono alla realtà delle situazioni. **La CGIL avrà modo di fare riunioni con i propri iscritti per spiegare tutti i contenuti del regolamento e mettersi a disposizione per dubbi e chiarimenti.**

Appendice al tavolo negoziale

Abbiamo proposto di calendarizzare in modo più fitto tavoli negoziali per affrontare concretamente le tante questioni che un'azienda complessa come l'Ulss merita siano affrontate. Richiesta accolta e tavoli messi in agenda.

Come CGIL pensiamo che lo scenario che abbiamo di fronte richiede un impegno senza precedenti. Pochi i finanziamenti che il Governo stanziava per il rinnovo dei contratti, tetti alla spesa che limitano le assunzioni, personale sempre più anziano e stanco per i ritmi di lavoro che aumentano. Una situazione che richiede un cambio di passo a tutti i livelli.

Per informazioni rivolgiti alla CGIL e ai suoi delegati.

Rimani aggiornato su accordi, regolamenti e comunicati visitando il sito

<https://www.fpcgilveneto.it/fp-cgil-venezia>