




fpcgilvenezia.it
segnala@fpcgilvenezia.it



Azienda ULSS 3 SERENISSIMA

Report trattativa area comparto

16 Ottobre 2024

Mercoledì 16 Ottobre si è tenuto tavolo il tavolo trattante area comparto.

Questi gli argomenti trattati:

- [Residui Fondi 2023](#)
- [Progetti Obiettivo](#)

Residui Fondi 2023

Proposta di utilizzo:

- **€ 2.518.319,00 incremento del valore annuo della performance organizzativa e individuale dei dipendenti dell'Area del Comparto (attuali quote percepite in acconto) con conferma dell'accordo integrativo del 13 dicembre 2021;**
- **€ 666.503 quota di premialità aggiuntiva, una tantum, correlata alla performance anno 2023 per saldo produttività a tutti i dipendenti con valutazione della performance da 54/60esimi. Azienda riferisce che il 99% dei dipendenti ha una valutazione che parte da 54 in su.**

Come FP CGIL sull'utilizzo dei residui in questa forma siamo d'accordo, perché consente di mantenere acconto e saldo sui valori precedenti senza operare riduzioni del valore quota della performance organizzativa ed individuale.

Permane un problema di fondo: in assenza di risorse significative nel rinnovo del contratto e nella permanenza dei vincoli alla spesa ("il fondo del salario accessorio non può superare quanto messo nel 2016") si garantisce quel livello di produttività solo e se ci saranno sempre residui di tale entità, ma rischia di venire meno la possibilità reale di continuare a garantire numeri di differenziali (ex progressioni orizzontali) come fatto in questi anni e, come già accade oggi, vengono meno le risorse per riconoscere incarichi professionali e/o di funzione e incrementi delle quote orarie delle indennità di turno.

- **€ 16.500 per 6 Operatori Tecnici** operanti ai servizi SUEM Venezia, SUEM Mestre, Farmacia Ospedaliera, Centralino/Autorimessa e 5 Case Manager. Valore quota individuale € 1.500.

Abbiamo chiesto delucidazioni rispetto a questa quota per verifica se vi siano altri soggetti a parità di profilo e lavoro (vedi operatori tecnici) ai quali questa quota non venga riconosciuta.

- **Una tantum per i dipendenti di Venezia € 700.000 euro**, ma con modalità e criteri da definire entro 1 Novembre.

Nell'incontro precedente **avevamo esplicitamente chiesto** se la quota di € 1.000.000 erogata l'anno scorso fosse **legata a "zona disagiata" o al pendolarismo**.

Perché questa domanda? perché **se è considerata "zona disagiata"** (considerando che in isola non vuole andare a lavorare nessuno) **quel milione di euro per noi va confermato**, diversamente se fosse legata al pendolarismo andrebbe fatto un regolamento che norma il "*disagio pendolarismo*" che vale per tutti i lavoratori dell'Ulss.

La risposta è stata "zona disagiata". La posizione, espressa anche ieri, è stata che "sarebbe sbagliato, a questo punto, non riconoscere anche per quest'anno la medesima cifra stanziata l'anno scorso".

- **€ 1.000.000 per progetti aziendali:** di questi all'incirca 360.000 sono destinati a remunerare il c.d. "*rientro in servizio nelle giornate di sabato e domenica*". Gli altri sono progetti che l'Azienda sta definendo ma che ritiene non essere oggetto di contrattazione.

Abbiamo ribadito che essendo i residui soldi del fondo non erogati, ed essendo la distribuzione del fondo materia di contrattazione **i progetti devono essere indicati preventivamente al tavolo sindacale**.

Condividiamo un punto di vista espresso dalla Cisl al tavolo che considera che i rientri andrebbero remunerati non solo al sabato e alla domenica, ma in tutte le giornate della settimana a parità di richiesta.

Conclusione

Alla presenza del Direttore Generale la settimana scorsa avevamo indicato che **andava verificato che anche l'Azienda mettesse soldi da bilancio** (e non dal fondo dei lavoratori) **per rendere strutturali e pagare alcune situazioni** che non sono “una tantum” ma definitive.

Avevamo ulteriormente **chiesto di considerare altre situazioni di disagio** – vedi i lavoratori dell'Angelo che devono pagarsi i parcheggi – e di iniziare un percorso di discussione con tutti i soggetti istituzionali (Regione, Comuni, Prefettura, Società di trasporti...) per affrontare problemi reali sui quali la sola Ulss non ha competenze e titolarità a dare risposte.

Il Direttore Generale aveva affermato che dava mandato ai propri uffici per verificare il bilancio – e quindi la richiesta – e condivideva la necessità di ampliare la rete di soggetti per provare a trovare soluzioni strutturali a determinati problemi.

I presenti ieri al tavolo, quando abbiamo chiesto se e quanti soldi mettono da bilancio, hanno riferito che non hanno effettuato le verifiche.

Non è per noi elemento indifferente anche ai fini della conclusione del percorso e della sottoscrizione dell'accordo sui residui.

Per il Saldo di Produttività e il pagamento di tutte le voci “una tantum” abbiamo chiesto che vengano pagate a dicembre, assieme alla tredicesima, per evitare che il 40% dei lavoratori che percepiscono lo sgravio contributivo (essendo il calcolo mensile) lo perdano per due mesi di seguito.

Diventa complicato ad un tavolo già difficile trovarsi come controparte non solo quella datoriale ma anche quella di qualche sindacato che è più propenso a dire no a qualsiasi proposta avanzata dalla Cgil che al datore di lavoro.

Regolamento Progetti Obiettivo

L'Azienda ha ripresentato il regolamento per i Progetti Obiettivo.

Come CGIL, l'avevamo già affermato, siamo d'accordo all'incremento delle quote orarie.

Rimane un grosso problema tra quanto si scrive nel regolamento, quanto affermato negli incontri precedenti dall'azienda (progetti extra istituzionali a finanziamento da soggetti terzi o da bilancio aziendale) e quanto emerso anche nella discussione di ieri. **Se ancor prima di siglare un verbale di confronto** (il regolamento non è materia di contrattazione) **comincia “l'interpretazione dell'interpretazione” è un problema.**

Rimane un altro grosso problema che riguarda alcuni istituti contrattuali (part time) che prima unitariamente, ora quasi (una sigla si è sfilata), tutti abbiamo posto come in deroga a norme di legge e contrattuali. Con il rischio di esporre a sanzioni Azienda e lavoratori interessati.

Spetta all'Azienda assumersi la responsabilità di confermare quella parte di regolamento: il sindacato quasi unitariamente ha segnalato il problema.