




fpcgilvenezia.it
segnala@fpcgilvenezia.it



Azienda ULSS 3 SERENISSIMA

Report trattativa area comparto

18 luglio 2024

Giovedì 18 Luglio si è tenuto tavolo il tavolo trattante area comparto.

Questi gli argomenti trattati:

[Regolamento formazione complementare](#), [Fondo collaborazione 2018-2022](#) e [proposta utilizzo risorse 2018- 2019 a favore personale SPISAL](#), [Part Time](#), [DEP](#), [Saldo Produttività](#), [Pagamento incentivi funzioni tecniche](#), [Banca ore e altro](#)

Regolamento per il riconoscimento di percorsi di formazione complementare ai sensi del CCNL del 2 Novembre 2022, art. 29, comma 3

I prossimi incarichi che verranno conferiti in Azienda riguardano i profili di **Infermieri di famiglia** e **Case Manager**. Trovate i bandi sul sito aulss3.veneto.it, area intranet; i futuri incarichi saranno:

- Esperti in impianti cocleari
- Esperti in ambito emergenza
- Accesso Vascolari.

Fondo collaborazione alla Libera Professione 2018-2022

La proposta dell'azienda è quella di modificare la modalità di applicazione dei Progetti Obiettivo (PO), ovvero non attribuire più un pacchetto di ore per PO bensì un **budget** per ogni PO per ogni singolo servizio o Unità Operativa.

L'altra proposta fatta dall'azienda è quella di elevare le quote economiche portando così:

- ex cat. D (Area dei professionisti e funzionari) da 36 euro all'ora a 50 euro all'ora;
- ex cat. C (Area degli assistenti) da 30 euro all'ora a 44 euro all'ora;
- ex cat. Bs (Area degli operatori) da 27 euro all'ora a 40 euro all'ora;
- ex cat. B (Area del personale di supporto) da 26 euro all'ora a 38 euro all'ora.

Come **CGIL** accogliamo positivamente l'aumento delle quote orarie. Pur comprendendo che tale fondo esiste da anni abbiamo chiesto ulteriori approfondimenti in vista dei prossimi incontri. Rispetto alla norma di Legge che regola l'attività Libero Professionale permangono dubbi su alcuni aspetti, a partire dal fatto che non ci può essere frammistione tra attività istituzionale e libero professionale.

Fondo di Collaborazione: proposta utilizzo risorse derivanti dal pagamento delle sanzioni anni 2018 e 2019 a favore del personale SPISAL

La responsabile della UOC SPISAL ha presentato bozza di ipotesi di accordo sull'erogazione delle risorse. Come **CGIL** abbiamo posto osservazioni con riserva di verifica, sentiti i lavoratori interessati (Tecnici della Prevenzione Spisal con nomina UPG). Non ci convince l'attribuzione generalizzata a soggetti diversi da quelli indicati da delibere e leggi regionali in materia. Ulteriori aggiornamenti dopo i prossimi incontri.

Part Time

La discussione per il regolamento aziendale del Part Time è ancora aperta. L'idea è quella di dare cadenza biennale per i bandi interni e rimodulare i criteri di attribuzione dei punteggi con i quali si formula una graduatoria. L'aspetto assolutamente condivisibile è quello di regolare al di fuori di graduatorie lavoratori con Legge 68 e 104 c.3 per sé stessi.

L'azienda propone ancora una volta di limitare il Part Time a 18 ore settimanali: come CGIL abbiamo detto NO! Come **CGIL** abbiamo chiesto la dotazione delle varie sedi ed anche delle varie aree. Vista la mappatura del mese di aprile, che vede un numero basso di lavoratori in part time, riteniamo discutibile fare operazioni che "riducano part time".

DEP (Differenziali Economici di Professionalità)

L'Azienda conferma che entro fine Luglio saranno pubblicate le graduatorie per i DEP dell'accordo firmato ancora a Dicembre 2023; il pagamento avverrà con la mensilità di settembre 2024.

Saldo produttività

Dopo la conclusione delle valutazioni del personale del comparto, per Settembre 2024, ci sarà il pagamento del saldo della produttività.

Pagamento incentivi funzione tecniche

L'Azienda, dopo moltissime sollecitazioni da parte della CGIL, ha dato mandato alla Dott.ssa Bon di lavorare sugli incentivi dell'area tecnica.

L'aggiornamento portato al tavolo è:

- **Provveditorato:** l'analisi è in corso; ad oggi non ha prodotto in modo definitivo l'assegnazione degli incentivi per tutto il periodo in discussione, ma l'azienda si impegna a completare tutto entro Settembre con l'obiettivo di pagare tutto entro l'anno.
- **Area Tecnica:** l'analisi e il lavoro fatto porta a liquidare mensilmente gli incentivi arrivando con la liquidazione di questo mese a tutto l'anno 2019.

Come **CGIL** riteniamo che queste tempistiche sono davvero umilianti per il personale che aspetta dal 2018 e si faranno quindi valutazioni con i lavoratori che rappresentiamo.

Banca ore e altro

Abbiamo chiesto alla Direzione di costruire e formulare una proposta di accordo sulla Banca Ore, ad oggi inesistente in Ulss 3, così da poter separare le ore di straordinario. Il contratto nazionale infatti prevede che lo straordinario va pagato entro il mese successivo oppure il lavoratore può chiedere il recupero delle ore.

In conclusione del Tavolo Trattante, come **CGIL**, abbiamo chiesto di attivare l'osservatorio provinciale sui minuti di assistenza, sulle ore di lavoro straordinario, sulle prestazioni aggiuntive così da ottenere i dati di ogni unità operativa e servizio.

Inoltre sottolineiamo all'azienda che come **CGIL** abbiamo chiesto di scorrere le graduatorie operatori socio sanitari e infermieri visto che la Regione ci conferma che l'Azienda non ha problemi con il limite al tetto di spesa.

Mestre, 22 luglio 2024