



Azienda ULSS 3 Serenissima

Resoconto dell'incontro del 15 luglio 2026

Ordine del giorno

- Aggiornamento Case di Comunità
- Residui 2025 e Legge 26/2024
- Incentivi tecnici
- Varie

Aggiornamento Case di Comunità

L'Azienda ha presentato alcune slide sullo stato di avanzamento delle **Case di Comunità**, che saranno complessivamente **13**.

Come **CGIL** abbiamo ribadito la necessità di avviare un confronto concreto sulla futura riorganizzazione di ciascuna Casa di Comunità. Se il raggiungimento dell'obiettivo del 30 giugno rappresenta un passaggio importante, ora è fondamentale costruire i meccanismi organizzativi che consentano a queste strutture di diventare realmente il punto di svolta della sanità territoriale. Per quanto ci riguarda, dopo le innumerevoli dichiarazioni che in queste settimane sono apparse sulla stampa, abbiamo chiesto concretamente di parlare degli organici, del personale e della qualità del lavoro che si svolgerà in queste strutture.

Residui 2025 e Legge 26/2024

L'Azienda ha presentato una prima ipotesi di accordo sulla distribuzione delle risorse residue del **2025**, pari a **3.442.130,91 euro**, al netto della conferma delle quote di premialità. È importante

sottolineare che la consistenza dei residui consente di **mantenere invariato l'attuale assetto della produttività**, garantendone la piena copertura economica.

L'impianto proposto, ad oggi, non presenta modifiche sostanziali rispetto all'accordo precedente. È stata proposta, come possibile previsione di utilizzo, una quota economica (oggi hanno ipotizzato € 20.000) destinata al **servizio 116.117**, con la stessa impostazione e le medesime quote orarie già adottate lo scorso anno per il gettone di richiamo in servizio per gli operatori tecnici impegnati sulle 24h. Come FP CGIL abbiamo chiesto, visto il numero di personale turnista del 116.117, di avere un calcolo preciso perché le quote ipotizzate rispetto al numero dei turni e al personale coinvolto ci pare basso.

L'Azienda ha inoltre lasciato in sospeso la definizione degli importi relativi al **Disagio Venezia**, dichiarando la volontà di raccogliere le osservazioni e le proposte delle organizzazioni sindacali. Come **CGIL** abbiamo ricordato che già lo scorso anno il **Disagio Venezia** era stato graduato in funzione delle ore lavorate, prevedendo due differenti fasce economiche sulla base della residenza dei lavoratori. Tocca registrare ancora una volta che dopo una discussione lunga sulla quale l'anno scorso si trovò l'intesa, **qualcuno vuole riportare indietro le lancette** rimettendo tutto in discussione senza peraltro giustificare le ragioni.

Legge Regionale 26/2024 e incentivi al personale sanitario

E' stata avviata una prima discussione sulla futura distribuzione delle risorse derivanti dalla **Legge 26/2024**.

Come **CGIL** abbiamo ricordato che l'impostazione adottata lo scorso anno è stata il risultato di un confronto approfondito, orientato a destinare le risorse a quelle realtà lavorative che risultavano completamente escluse da altre forme di indennità contrattuali.

Nel mese di **settembre** sarà disponibile il quadro definitivo delle risorse spettanti all'ULSS 3, elemento che consentirà di definire con precisione gli importi da destinare.

Incentivi tecnici

L'Azienda ha illustrato una proposta di accordo contenente i criteri di ripartizione degli incentivi

tecnici, presentando contestualmente anche il relativo regolamento.

Come **CGIL** abbiamo evidenziato che la quota destinata all'accantonamento rappresenta un elemento fondamentale per valorizzare il lavoro dei dipendenti interessati. Le percentuali attualmente previste risultano troppo basse e non rappresentano un adeguato riconoscimento dell'impegno richiesto.

Abbiamo inoltre ribadito che, alla luce del nuovo **Codice dei contratti pubblici**, è necessario, come CGIL, prevedere un accantonamento più elevato per tutte quelle attività che il Codice stesso individua come di **"particolare importanza indipendentemente dall'importo economico"**, tra cui i servizi di telecomunicazione, i servizi sanitari e sociali e altre tipologie di attività (Allegato 14).

Per quanto riguarda i criteri di distribuzione delle risorse, abbiamo evidenziato come la quota complessivamente riconosciuta al **RUP** risulti significativamente superiore rispetto a quella ripartita tra tutti gli altri lavoratori coinvolti, creando una disparità che riteniamo debba essere oggetto di revisione.

Varie

Mobilità intra ed extra area

L'Azienda ha comunicato che l'avviso di **mobilità intra ed extra area** sarà pubblicato a breve. Al momento non è stata indicata una data precisa. Non appena saranno disponibili ulteriori informazioni provvederemo a comunicarle tempestivamente.

DEP 2025 - Differenziali Economici di Professionalità

Sono state pubblicate le graduatorie relative ai **DEP 2025**. L'Azienda si è impegnata a procedere con l'erogazione degli arretrati entro il mese di **agosto**.

Ricordiamo che come **CGIL** stiamo monitorando attentamente tutte le segnalazioni che ci stanno pervenendo in merito al calcolo dei punteggi.



FP CGIL VENEZIA
AULSS 3 SERENISSIMA

**LA FP CGIL VI TERRÀ COSTANTEMENTE INFORMATI PER QUALSIASI
INFORMAZIONE RIMANI IN CONTATTO CON NOI Scrivici a
segnala@fpcgilvenezia.it o mandaci un whatsapp al
342.7559186**

Venezia, 15 luglio 2026