
Azienda Ulss 3 Serenissima

Report incontro sindacale

16 settembre 2026

Fondi contrattuali

Utilizzo Residui Fondi Contrattuali 2025

In data odierna si è tenuto il **primo incontro relativo all'utilizzo dei residui dei fondi contrattuali dell'anno 2025**, che ammontano complessivamente a **4.745.860 euro**. L'Azienda ha presentato quantità economiche e possibili proposte di utilizzo che saranno vagliate dalle OO.SS e dalla RSU.

Si conferma, come per gli anni precedenti, che una quota pari a 2.404.313,22 euro potrà essere destinata alla valorizzazione della performance organizzativa e individuale dei lavoratori.

Al netto di tale importo, **l'ammontare disponibile come residuo** risulta essere di **3.442.130,91 euro**.

L'azienda ha presentato una proposta di utilizzo di questi fondi che, sostanzialmente, ricalca quella adottata nel 2024. Le linee principali riguardano:

- una **quota per il “disagio Venezia”** con meccanismi e importi diversi utilizzati l'anno scorso;
- una quota per il **ristoro del “gettone” di chiamata** “oggi per oggi, oggi per domani” (quindi prime 48 ore) sostituzione di assenze impreviste;
- una quota per la realizzazione **di progetti aziendali**;

- una quota destinata a una premialità aggiuntiva per i lavoratori collocati nella fascia alta di valutazione della performance (valori tra 54 e 60 punti).

Come CGIL, abbiamo fatto alcune prime considerazioni visto che si trattava del primo incontro confermando l'importanza di mantenere saldo l'impianto attuale legato alla ripartizione delle risorse ad incremento della produttività evitando un decremento delle somme ad oggi erogate.

Per quanto riguarda il tema del **disagio Venezia**, abbiamo confermato quanto affermato e scritto a nota a verbale l'anno scorso: **accogliamo condivisibile l'idea di destinare una quota a questo scopo**, ma riteniamo **non più sostenibile la logica dell'una tantum e della differenziazione in ragione della residenza**. Il disagio che grava sul personale dell'area veneziana è strutturale e richiede una risposta **strutturale**, non episodica.

Altro tema centrale è stato quello del **disagio da trattenimento del personale**, che abbiamo chiesto venga analizzato con attenzione. Abbiamo chiesto una verifica legata alla **fotografia delle aree in cui il personale manifesta maggiore disagio** e non coperto da alcuna indennità previste dal CCNL.

L'altra richiesta è di avere una ricognizione di sostenibilità e di impatto sul fondo sulla possibilità di incremento della valorizzazione della disponibilità resa dal personale che opera nelle 24 ore - profilo di operatore tecnico specializzato. (116117)

Riteniamo che il confronto debba ora proseguire con un approfondimento analitico e tecnico dei dati richiesti, per poter giungere a una definizione condivisa e concreta dell'utilizzo dei residui, nel pieno rispetto dei criteri di equità, valorizzazione del lavoro e riconoscimento del disagio reale

Varie

- **Progetti Specifici aziendali**

È stato presentato incremento di ulteriori 150.000,00 relativa al coinvolgimento su base volontaria di specifici progetti aziendali e trasversali, per aumentare la soddisfazione al personale.



- **Incentivi Tecnici**

È stata presa in considerazione dall'azienda la nota proposta RSU riguardo al regolamento agli incentivi Tecnici.

- **Buoni pasto**

Continuiamo a sollecitare l'azienda per l'**attribuzione e il controllo retroattivo 2025 dei buoni pasto**. Ribadiamo la necessità di garantire il diritto al pasto per tutte le lavoratrici e i lavoratori che ne abbiano titolo, secondo quanto previsto dai criteri contrattuali e dai regolamento

- **Festività infrasettimanali**

All'applicazione corretta dell'art. 67, comma 5 del contratto, relativo al recupero delle festività infrasettimanali, sia eccezionalmente prevista in aggiunta al monte ore contrattualmente dovuto, su richieste del dipendente, partirà dal 1 settembre la liquidazione dello straordinario per attività prestata in giorno infrasettimanale, oltre al monte orario dovuto.

Ribadiamo che non è accettabile vincolare tali giornate al debito orario, in quanto la norma contrattuale è chiara. Continueremo a insistere affinché venga riconosciuto il pieno diritto previsto dal contratto nazionale.

Conclusioni

A livello regionale è in corso il confronto per la distribuzione di risorse aggiuntive che la Legge Regionale 26/2025 destina a Dirigenza e personale sanitario e sociosanitario del comparto come una tantum per tre anni.

Come FP CGIL sarà nostra cura individuare e destinare una tantum al personale operante Unità Operative di cui non è riconosciuta nessuna indennità e abbiamo già affermato che in relazione alle decisioni che saranno assunte dalla Regione deve essere quello di trovare e destinare pari risorse al personale escluso dalla Legge regionale (amministrativi, tecnici non sanitari...).



FP CGIL VENEZIA
AULSS 3 SERENISSIMA



Vi invitiamo a partecipare alle assemblee sulla consultazione dell'ipotesi di rinnovo del CCNL 2025 - 2027

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