

VERBALE INCONTRO DEL 18/12/2013

In data 18 dicembre 2013 presso la sede degli uffici centrali di Palazzo Contarini del Bovolo, si incontrano la parte sindacale e la delegazione dell'Amministrazione nella persona del Segretario Direttore Generale Lupo Nardi e del Dirigente dell'Area Servizi alla Persona Gianangelo Favaretto. E' presente all'incontro il Responsabile del Servizio Amministrazione del personale Andrea Cittato e del Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane e formazione Francesco Donà.

La parte sindacale è rappresentata dai signori:

Vianello Donatella, Iadicicco Gabriella, Maretto Davide, De Poli Elisabetta, Daniele Ravagnan e Zennaro Giovanni.

Il coordinatore della RSU Donatella Vianello chiede un aggiornamento generale sulla situazione dell'Ente.

Il Direttore Generale riferisce che i lavori nel complesso delle Penitenti (S.Giobbe), che hanno comportato una spesa che si avvicina ai 12 milioni di euro, sono in fase di ultimazione ma non è prevedibile l'ingresso degli ospiti prima del prossimo autunno.

La flessione degli accoglimenti nelle strutture per non autosufficienti gestite dall'I.R.E. si sta assestando tra lo 0,3 e lo 0,5 per 100 e la situazione è ulteriormente aggravata dal superamento del 60 posti del progetto "grandi strutture" individuate per l'I.R.E. presso il centro Servizi S. Lorenzo .

La nuova unità di offerta prevista dal nuovo piano socio sanitario regionale (Strutture intermedie) prevede la diminuzione delle entrate e l'aumento degli standard organizzativi determinando in tal modo una situazione di particolare criticità.

La Ca' di Dio accoglie attualmente 39 ospiti, e il limite per continuare ad operare è ragionevolmente fissato in 25 utenti (limite per ottenere, alle attuali condizioni, l'autorizzazione all'esercizio).

Anche la gestione del patrimonio immobiliare manifesta dei segni di sofferenza determinati dalla riduzione delle locazioni ad uso commerciale per effetto della crisi generalizzata che sta colpendo con forza anche tale settore.

La recente normativa regionale del Veneto che ha imposto la modifica del sistema contabile applicato alle I.P.A.B. con l'impossibilità, tra l'altro, di utilizzare l'avanzo di amministrazione, comporta non poche difficoltà nella gestione economica futura dell'ente. Il Direttore fa notare al proposito e a titolo esemplificativo, che il "salvagente" costituito dall'avanzo era stato utilizzato per il pagamento dell'I.M.U. L'applicazione del nuovo sistema di contabilità costituisce inoltre un ulteriore onere in termini organizzativi che grava sugli uffici.

Un ulteriore elemento di novità consiste nel fatto che l'Amministrazione comunale di Venezia intende erogare il servizio di assistenza domiciliare, attualmente gestito da una cooperativa, affidandolo ad una fondazione di diritto privato che vede il coinvolgimento delle due

I.P.A.B. cittadine, I.R.E. e Antica Scuola dei Battuti, in quanto già accreditate per tale tipologia di attività (servizi semiresidenziali).

Dopo alcuni interventi della parte sindacale (apertura del S. Giobbe come elemento di novità positivo, preoccupazione per la situazione della Residenza Ca' di Dio e perplessità sulle indicazioni della Funzione Pubblica relativamente alle assenze dal lavoro per visite specialistiche e terapie), il Dirigente dell'Area Servizi alla persona illustra con maggiori dettagli le problematiche connesse alla situazione determinatasi sulle impegnative di residenzialità previste dall'A.U.L.S.S. Il sistema legato ad un "contatore" sul quale non è possibile intervenire, rende problematica o quantomeno intempestiva la piena occupazione dei posti che si rendono disponibili. La definizione dell' U.R.T. (Unità Riabilitativa Territoriale) potrebbe risolvere almeno parzialmente il problema che si sta verificando nei Centri Servizi. Il sistema delle impegnative rende problematico anche il ridimensionamento della Ca' di Dio che continuerà ad essere in una situazione di sofferenza.

Nardi interviene dichiarando che il servizio reso presso la Residenza Ca' di Dio è superato e scarse sono le possibilità che l'immobile possa essere utilizzato in un prossimo futuro per fini istituzionali.

Zennaro sostiene che il personale dell'I.R.E. non si rende conto pienamente della situazione di gravità. A tal proposito invita le parti ad assumersi la responsabilità in ordine ai messaggi da dare ai lavoratori.

Sul futuro del complesso del Ss. Giovanni e Paolo il Direttore informa la parte sindacale che l'ipotesi formulata dall'I.R.E. è quella di creare abitazioni a canone sostenibile.

Riprendendo la discussione sull'argomento all'ordine del giorno relativo alla preintesa sul fondo di produttività per il 2014, Zennaro richiama l'inopportunità di sottoscrivere il documento in assenza di una sigla sindacale (alla seduta non partecipa la CISL).

Favaretto nel dichiararsi dispiaciuto per l'impossibilità di sottoscrivere l'accordo già discusso e sostanzialmente approvato, illustra al proposito i passaggi più significativi.

Sull'applicazione dell'indennità dell'articolo 17, c. 2, lett. f del C.C.N.L. 1.4.99 si discute sulla modifica dell'art. 9 del decentrato sottoscritto il 10/12/2011. I compensi relativi sono riconosciuti anche al personale che svolge funzioni infermieristiche e riabilitative e rimane da stabilire quali siano le tipologie di assenza che comportano la riduzione di tale voce della retribuzione. L'Amministrazione si impegna a produrre per il prossimo incontro, una tabella riepilogativa nella quale siano chiariti gli aspetti riguardanti il trattamento economico delle assenze.

L'incontro si conclude alle ore 11.30.

Per le R.S.U.

Per l'Amministrazione:
il Segretario Direttore Generale
Lupo Nardi

Il Dirigente dell'Area Servizi alla Persona
Gianangelo Favaretto

Per le OO.SS.

Art. 9

INCARICHI DI RESPONSABILITÀ

(art. 36 del C.C.N.L. 22.1.2004 modifiche all'art. 17, c. 2, lett. f del C.C.N.L. 1.4.99)

Al personale dipendente collocato nella categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, al quale siano affidate specifiche responsabilità, è attribuito un compenso massimo annuo lordo, revocabile, da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.500,00 secondo i seguenti coefficienti:

- | | |
|---|-----|
| • livello di responsabilità | 0,6 |
| • complessità delle competenze attribuite | 0,1 |
| • specializzazione richiesta dai compiti affidati | 0,2 |
| • responsabilità di procedimento ai sensi della L. 241/90 | 0,1 |

Il compenso in questione non viene attribuito qualora la somma dei coefficienti sia inferiore a 0,5.

Al personale dipendente di cui al comma 1 viene riconosciuto annualmente il compenso di cui trattasi con atto del Segretario Direttore Generale, su proposta formalizzata dei Dirigenti o dei Responsabili dei servizi i quali dovranno, per l'anno di riferimento, verificare la permanenza delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi.

Il compenso non è cumulabile con altri compensi e/o indennità attribuite ai sensi dell'art. 37, comma 4, del C.C.N.L. 6.7.1995, ad esclusione di coloro i quali alla data del C.C.N.L. 1.4.99 già ne beneficiavano (art. 17 comma 3 C.C.N.L. 1.4.99).

Al personale delle categorie B e C incaricato del coordinamento di gruppi di lavoro o che sia tenuto allo svolgimento di funzioni plurime è attribuito un compenso annuo lordo revocabile di € 1.200,00.

I compensi di cui ai precedenti commi sono corrisposte mensilmente e cessano qualora il dipendente non sia più incaricato delle posizioni di responsabilità descritte.

I compensi sono commisurati al concreto esercizio di funzioni di responsabilità attribuite.

Ai fini dell'erogazione di detti compensi sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per congedo di maternità compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, limitatamente ai periodi obbligatori, alla fruizione di permessi per lutto, per citazione a testimoniare e per l'espletamento delle funzioni di giudice popolare, nonché le assenze previste dell'art. 4, comma 1 della Legge 8 marzo 2000 n. 53 e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3, della Legge n. 104 del 5 febbraio 1992.

Si rinvia comunque all'allegata tabella che riassume le situazioni che consentono l'assenza dal servizio per l'intera giornata in costanza di rapporto.

CGIL FP *[Signature]*
UIL-FPL *[Signature]*
CISL FP *[Signature]*
[Signature]
[Signature]
[Signature]

situazioni che consentono l'assenza dal servizio per l'intera giornata in costanza di rapporto	articolo CCNL o altra norma	maturazione stipendio	maturazione compenso articolo 17	maturazione ferie
malattia primi 10 gg /anno	art.71 L 133/2008	100%	no	si
malattia oltre 10 gg anno	art.21 CCNL 6.7.1995 lett.p.7 a)	100%	si	si
malattia primi 9 mesi	art.21 CCNL 6.7.1995 .p.7 lett. a)	100%	si	si
malattia successivi 3 mesi	art.21 CCNL 6.7.1995 .p.7 lett.b)	90%	si	si
malattia successivi 6 mesi	art.21 CCNL 6.7.1995 .p.7 lett.c)	50%	si	si
ricovero ospedaliero , terapie salvavita	art.21 CCNL 6.7.1995.p.7bis art. 10 CCNL 14.9.2000 p. 1	100%	si	si
malattia oltre 18 mesi in 3 anni	art.21 CCNL 6.7.1995 .p.2	NO (solo conservazioni e del posto)	no	no
infortunio	art.22 CCNL 6.7.1995 .p.1	100%	si	si
maternità astensione anticipata obbligatoria	L.1024/71 L.903/77 L. 53/2000 art.17 CCNL 14.9.2000	100%	si	si
maternità ante parto e post parto	L.1024/71 L.903/77 L. 53/2000 art.17 CCNL 14.9.2000	100%	si	si
cong parentale 30 gg per maternità / paternità fino al terzo anno	L.1024/71 L.903/77 L. 53/2000 art.17 CCNL 14.9.2000	100%	no	si
congedi per formazione	L. 53/2000 ; art. 16 CCNL 14.9.2000	no	no	no
aspettativa per motivi personali	art. 11 CCNL 14.9.2000	NO	no	no
aspettativa per cariche pubbliche	art. 13 CCNL 14.9.2000 e leggi vigenti	NO	no	no
permessi per studio 150 ore	art. 15 CCNL 14.9.2000	si	si	si
permessi per esami accademici	art. 15 CCNL 14.9.2000 p. 8 CCNL 6.7.1995 art. 19	si	si	si
servizio militare	norme di legge vigenti	NO	no	no
part time verticale	art.6 CCNL 14.9.2000	in porporzione	in porporzione	in porporzione
recuperi orario o riposi	art 22 ccdi	si	si	si
ferie	art. 18 CCNL 1994/97	si	si	si
sospensione disciplinare sino a sei mesi	art. 24 CCNL 6.7.1995	no	no	no
sospensione cautelare	art. 26 CCNL 6.7.1995 e art. 5 ccni 2006/2009	vedi contratto	no	no
assenza ingiustificata		no	no	no
sciopero		no	no	no
malattia del figlio fino a tre anni	L.1024/71 L.903/77 L. 53/2000 art.17 CCNL 14.9.2000			si
malattia del figlio fino a otto anni	L.1024/71 L.903/77 L. 53/2000 art.17 CCNL 14.9.2000	no	no	si
congedi per matrimonio	CCNL 6.7.1995 art. 19 c.3	si	si	si
permessi per lutto	CCNL 6.7.1995 art. 19 c.1	si	si	si
congedi per gravi motivi di famiglia	CCNL 6.7.1995 art. 19 c.2	si	si	si
distacco sindacale	art 5 CCNQ 26.9.2008	s	si	si
permesso sindacale	art. 6 CCNQ 26.9.2009	si	si	si
permesso donazione sangue	Circolare 8/2008 funzione pubblica	si	si	si
permesso protezione civile (no formazione)	L. n. 266 del 1991	si	si	si
permesso funzioni elettorali	DPR 30/03/1957 n. 361 art. 119 c.2	si	si	si
Legge 388 (assenza retribuita)	L. 388 del 2000	si	si	no
permessi L 104	L. 104 del 1992	si	si	si
assenza per funzioni di giudice onorario	art. 20 CCNL 22.1.2004	no	no	no
aspettativa per dottorato di ricerca	art. 12 CCNL 14.9.2000	no	no	no
congedo parentale al 30%	L.1024/71 L.903/77 L. 53/2000 art.17 CCNL 14.9.2000			si

UIL-PPL
 CGIL FA
 CISL FP
 Daniela Rizzobello
 12/02/2011
 Mart. 2