

VERBALE D'INCONTRO SINDACALE DEL 14.05.2014

In data 14 maggio 2014 alle ore 15.00 presso il Centro Nazaret di Zelarino si è tenuto l'incontro sindacale convocato dall'OSMC. Sono presenti:

- come rappresentanza dell'OSMC: Fantuzzo Alberto, Cian Alvise;
- Per la CGIL-FP: Scattolin Italia, Pamio Francesco, Chiriak Natalia, Scattolin Marina, Pellegrino Nicola, Terrin Seba;
- Per la CISL: De Rossi Alessio;
- per la UIL-TuCS: nessun presente (per mancato ricevimento della convocazione, trasmessa all'indirizzo mail della UilTucs, e non pervenuto alla UIL Funzione Pubblica)

All'incontro è presente anche il dott. Ruscitti Giancarlo, Consigliere di Amministrazione di OSMC.

1. PROGETTI DI SVILUPPO DELLA FONDAZIONE

Il dott. Ruscitti, consigliere d'amministrazione dell'Opera, illustra alle OO.SS. i progetti di sviluppo della Fondazione, accantonata la vicenda della cessione di S. M. Rosario, e a distanza di un anno dall'insediamento del nuovo c.d.a.

Fin da subito il nuovo c.d.a. ha individuato la necessità di un miglior utilizzo delle strutture, avendo riscontrato che alcune non erano utilizzate. Su questo presupposto, è stato delineato questo progetto: si è deciso di chiudere definitivamente l'esperienza di creare l'hospice a Villa Elena, che verrà riqualificata per altri usi. A tal proposito l'Opera ha incaricato uno studio di architettura per la gestione delle pratiche per il trasferimento di alcuni servizi a Villa Elena. Al momento ci sono le autorizzazioni della Soprintendenza e della Regione, mentre si è in attesa di quella del Comune di Venezia.

Centro Bellinato-Zorzetto:

L'Aulss 12 da un po' di tempo aveva invitato l'Opera ad individuare un luogo alternativo per il Centro Bellinato-Zorzetto (in quanto il progetto dell'Aulss 12 prevede di adibire i locali del Centro ad asilo aziendale). L'intenzione è quindi di trasferire il Centro al piano terra di Villa Elena.

Nel contempo si sta lavorando con il Demanio e con il Comune per poter utilizzare l'immobile all'interno della Villa, ad esempio come laboratorio per le attività invernali.

CTB:

In parallelo è in progetto di trasferire le comunità per minori del CTB dall'attuale sede di Marghera (dove l'Opera è in affitto al Comune di Venezia) al primo piano di Villa Elena, riqualificando in tal modo la qualità di vita dei ragazzi ospitati, che passerebbero in un contesto urbano decisamente migliore di quello attuale.

Casa Nicopeja:

Per quanto riguarda la Casa Nicopeja (il cui immobile è di proprietà del Demanio), sono necessari importanti lavori di ristrutturazione, superiori al milione di euro, che all'Opera non conviene sostenere, pertanto il Demanio farà una gara per assegnare l'immobile. Il progetto prevede che il centro diurno e le due comunità disabili si trasferiscano al vicino Stella Maris (di proprietà dei padri Camilliani), in un padiglione inutilizzato sul quale andrebbero fatti dei lavori di riqualificazione. Al momento si è alla fase delle trattative, ma si riscontra la disponibilità da parte dei Camilliani.

Le due comunità psichiatriche verrebbero trasferite in parte a S. Maria del Mare (dove già c'è una comunità psichiatrica) e in parte nell'attuale sede del CTB. Le intenzioni del dipartimento di salute mentale sono di riaprire i fascicoli degli ospiti e di riassegnarli in base alle necessità.

Si tratta quindi di un puzzle che dipende anche da variabili esterne, per esempio dalle intenzioni che il Comune ha sul CTB: esiste infatti un progetto di riqualificazione dell'area attorno al CTB che prevede di abbattere alcuni edifici per farne un parco e non è chiaro se in questo progetto rientri anche il CTB. Nel caso in cui la disponibilità del CTB non fosse confermata, l'Aulss non è intenzionata a spostare entrambe le comunità psichiatriche a S. Maria del Mare, per questioni terapeutiche, peraltro condivise dall'Opera. Pertanto in tal caso andranno trovate nuove soluzioni.

Centro Nazaret:

L'Opera è stata individuata dall'Aulss 12 come gestore dell'Ospedale di Comunità, per 34 posti. Si tratta di un servizio residenziale riservato a pazienti che, pur non presentando patologie acute ad

elevata necessità di assistenza medica, non possono tuttavia essere assistiti adeguatamente a domicilio, quindi vengono assegnati temporaneamente in attesa di essere assegnati in altre strutture. Il prossimo 20 maggio è in programma la visita di verifica per l'autorizzazione da parte degli ispettori dell'Aulss. Se la visita andrà a buon fine, si aprirà una selezione di personale per adeguare l'organico agli standard che verranno stabiliti dalle convenzioni. Si tratta un percorso non privo di difficoltà (tipologia di servizio nuovo, non è ancora chiaro se gli ospiti saranno gestiti dai medici di base o da medici della struttura, con ogni probabilità ci saranno accessi più frequenti, diverso approccio con i pazienti e i familiari, ecc), ma il c.d.a. ritiene che rientri nel carisma dell'Opera saper gestire un tale servizio.

Emmaus:

L'Aulss ha chiesto di estendere il servizio gestendo una comunità diurna per persone con problemi di tossicodipendenza a Campalto, in una struttura di proprietà del Comune di Venezia. Al momento si è in fase primordiale della trattativa e l'esito dipenderà anche dalla posizione del Comune, il quale ha proposto un affitto troppo alto, che renderebbe l'attività in perdita. Quindi se il Comune ritiene che nel territorio ci sia necessità di questo servizio dovrà abbassare l'affitto.

Concluso l'intervento del dott. Ruscitti, si dà spazio alle considerazioni delle OO.SS.:

- si accoglie positivamente la condivisione di questo progetto, che finalmente mette fine a voci e fantasie infondate, soprattutto per quanto riguarda la Casa Nicopeja.
- si chiede quali saranno le ricadute sul personale, in particolare su trasferimenti e occupazione.

Il dott. Ruscitti risponde che è presto per ragionare sulle ricadute perché molto dipenderà da una serie di variabili ancora non definite, dalle caratteristiche dell'accreditamento, ecc. In ogni caso queste operazioni dovrebbero comportare un incremento di organico.

- Le OO.SS. si augurano che il dott. Ruscitti sia "autorevole", nel senso che in passato si è parlato spesso di progetti che poi non si sono concretizzati.

Il dott. Ruscitti risponde che lo scoglio più grande è stato superato (cioè le autorizzazioni di Soprintendenza e Regione); manca quella del Comune che ha tempi burocratici più lunghi, ma ragionevolmente il progetto dovrebbe concretizzarsi.

- In linea di massima le OO.SS. valutano positivamente il progetto illustrato, per le ricadute sull'occupazione e, verosimilmente, sulla riqualificazione del personale. Ritengono importante che tutte le operazioni avvengano all'interno di una condivisione con le OO.SS.

- Le OO.SS. chiedono di valutare l'opportunità dell'investimento del personale già in forza attraverso riqualificazione e avanzamenti di carriera.

Il dott. Ruscitti risponde che l'Opera ritiene fondamentale la riqualificazione, ma molto dipenderà dalla tipologia di ospiti che verranno inviati, e dal tipo di assistenza richiesto. Nel caso ci fossero particolari necessità di assistenza che l'Opera non è in grado di fornire, nemmeno attraverso la riqualificazione, occorrerà ricorrere a risorse adeguate attraverso immissione di professionalità. Il primo obiettivo è guardare agli utenti, e di conseguenza trovare le professionalità più idonee.

- Si coglie positivamente il fatto che l'Opera ultimamente si sia inserita nel mercato in settori dove c'era bisogno, riuscendo a starci meglio di altri. Per quanto riguarda l'ospedale di comunità si invita a valutare con attenzione la dotazione dei sistemi informatici e telematici per snellire la gestione degli accessi, trattandosi di una tipologia nuova di servizio, molto più complicato rispetto a quelli finora gestiti.

Il dott. Ruscitti risponde che per la gestione informatica degli accessi e delle cartelle cliniche è stata chiesta quella in dotazione all'Aulss. Sottolinea che si tratta di un servizio nuovo non solo per l'Opera, ma anche per l'Aulss stessa e per i medici di base, quindi si dovrà lavorare in un'ottica di collaborazione.

- Si chiede, se possibile, che questi cambiamenti non comportino cambiamenti d'orario, passando ad esempio da orario diurno a turnista.

Il dott. Ruscitti risponde che di solito non si fa, salvo problematiche particolari. Potrebbero esserci, infatti, lavoratori che in un certo contesto risultano "deleterii", per il lavoratore stesso, per l'utenza e per l'equipe. L'idea non è di imporre uno spostamento

contro voglia, ma semmai di ragionare con il lavoratore per fargli capire che in un altro contesto può lavorare meglio. I cambiamenti vengono accolti in modo differente: per alcuni possono essere uno stimolo, per altri possono diventare causa di burn-out. Si dovrà quindi essere bravi, in questa fase, a trovare la collocazione più idonea, mettendo in preventivo che sarà necessario un periodo di rodaggio e di assestamento.

Ci sono perplessità sui costi a carico dell'utenza dell'ospedale di comunità. Il dott. Ruscitti risponde che una condizione posta all'Aulss è che il paziente sottoscriva il contratto di accoglienza prima di essere inviato, in modo che sia consapevole fin da subito del costo.

Al termine della discussione, il dott. Ruscitti abbandona l'assemblea, dando appuntamento a rivedersi a ridosso dell'avvio dei traslochi.

2. ACCESSIBILITA' SINDACALI

Opera ribadisce la necessità di fare ordine sulle nomine del personale con accessibilità sindacali, come già accennato durante il precedente incontro sindacale, e come da apposita richiesta trasmessa via fax alle OO.SS. il 17 marzo scorso.

Viene ricordato quali e quanti sono i soggetti con agibilità sindacali, e quante ore di permessi spettano a ciascuno di essi. Nel dettaglio viene chiesto alle OO.SS. di comunicare ufficialmente a Opera:

- **Nominativi dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali.**
Si ricorda che, ai sensi dell'art. 23 della L. 300/1970 e dell'art. 9 del vigente ccnl Uneba, i dirigenti sindacali non devono essere più di 2 per ciascuna R.S.A.
A ciascuno di essi spettano permessi retribuiti per l'espletamento del loro mandato, in misura di 8 ore mensili non cumulabili.
- **Nominativi dei lavoratori componenti i Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle OO.SS.**
Si ricorda che, ai sensi dell'art. 11 del vigente ccnl Uneba:
"Le lavoratrici ed i lavoratori componenti i Consigli o Comitati Direttivi nazionali e periferici delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL, nella misura di uno per Ente e per ogni Organizzazione Sindacale stipulante, hanno diritto ai permessi o congedi retribuiti necessari per partecipare alle riunioni degli organismi suddetti, nelle misure massime appresso indicate:
a) ...
b) 52 (cinquantadue) ore annue nelle Istituzioni con oltre 15 (quindici) dipendenti.
- **Nominativi del personale facente parte della delegazione per il tavolo delle trattative aziendali**, secondo le modalità definite dall'accordo sindacale aziendale del 18/03/2009, ossia:
nr. 3 per S. Maria del Mare (struttura complessa)
nr. 3 per S. Maria del Rosario (struttura complessa)
nr. 3 per Centro Nazaret (struttura complessa)
nr. 3 per Casa Nicopeja (struttura di media complessità)
nr. 3 per Comunità Fatima, Comunità Emmaus, Centro Zorzetto (strutture semplici)

Per quanto ovvio, Opera segnala che il suddetto accordo del 18/3/2009 deve essere aggiornato per recepire le variazioni avvenute successivamente, ossia vanno cancellati i 3 rappresentanti di S. Maria del Rosario (attività non più gestita) e va aggiunto un rappresentante per la struttura del CTB (attività acquisita nel 2013).

Opera ricorda in particolare che le nomine del personale facente parte della delegazione per il tavolo delle trattative aziendali non devono necessariamente essere legate alle sigle sindacali, pensando in tal modo di estendere a tutti la rappresentatività.

La CISL riscontra che l'atteggiamento dell'Opera nelle relazioni sindacali non si possa certo considerare di chiusura, soprattutto se paragonato ad altre aziende private del settore, in particolare rilevando positivamente l'ampia rappresentatività concessa nel tavolo delle trattative aziendali (15 lavoratori finora garantito), e ritenendo a maggior ragione che questo tavolo si debba onorare.

La CGIL esprime perplessità sul numero dei dirigenti delle RSA, sebbene esso sia previsto dal ccnl e dallo Statuto dei Lavoratori, ritenendo che il numero massimo di 2 per sigla sindacale sia insufficiente per poter esercitare il mandato, considerato in particolare che le strutture dell'Opera sono dislocate in un ampio territorio (terraferma + isole). Pertanto viene chiesto di estendere il numero. Opera ritiene, invece, che ci si debba attenere al numero previsto dal ccnl e dallo statuto dei lavoratori.

In conclusione, Le OO.SS., date le perplessità, chiedono di prendere del tempo per fare degli approfondimenti.

In conclusione le parti concordano di rimandare la conclusione dell'argomento al prossimo incontro.

3. DETASSAZIONE DEI REDDITI PER L'ANNO 2014

Il 29 aprile è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto sulla detassazione dei redditi per l'anno 2014. Al riguardo la UIL ha richiesto all'Opera un incontro al fine di concretizzare le procedure per sottoscrivere gli accordi necessari per poter applicare ai lavoratori le agevolazioni fiscali previste.

Opera ricorda l'evoluzione della normativa sulla detassazione dei redditi:

fino all'anno 2012 i criteri di individuazione della "produttività" erano molto più semplici, infatti era sufficiente che gli accordi indicassero semplicisticamente il collegamento a finalità di produttività.

A partire dal 2013 la normativa sulla detassazione è diventata più restrittiva, in quanto le voci retributive possono essere detassate solo se collegate ad indicatori quantitativi di produttività/redditività/qualità/efficienza/innovazione; oppure, in alternativa, occorre che gli accordi prevedano l'adozione di misure in almeno 3 della 4 aree individuate dal decreto (in sintesi: 1-ridefinizione dei sistemi orari di lavoro con modelli flessibili, 2-introduzione di una distribuzione flessibile delle ferie, 3-adozione di misure sull'impiego di nuove tecnologie, 4- attivazione di interventi in materia di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze anche funzionali a processi di innovazione tecnologica).

A quanto pare la *ratio* della nuova norma non è quella di ricercare le voci da detassare, ma semmai di ricercare la produttività: le voci da detassare sono il mezzo per raggiungere il fine della produttività.

Il decreto sulla detassazione del 2014 ha riconfermato le medesime modalità restrittive previste nel 2013 (unica differenza: l'importo massimo detassabile è stato aumentato da 2.500 a 3.000 euro).

Pertanto l'Opera, dopo aver valutato la questione anche con il consulente del lavoro, conferma la posizione assunta nel 2013, ritenendo difficile individuare delle voci retributive detassabili e quindi la sottoscrizione di un accordo in tal senso.

In ogni caso, non avendo nulla in contrario ad applicare i benefici fiscali per i lavoratori, a condizione che ne esistano i requisiti di legge, Opera invita le OO.SS. a presentare quanto prima una bozza di accordo che delinei gli interventi che consentirebbero l'applicazione della detassazione.

4. ELEMENTO RETRIBUTIVO MENSILE TERRITORIALE (E.R.M.T.)

Come già comunicato in precedenza, in risposta alla richiesta di incontro da parte delle OO.SS. per definire un accordo aziendale per l'applicazione dell'E.R.M.T., Opera conferma di volersi attenere agli esiti del negoziato a livello regionale.

Al riguardo informa che il 29 maggio p.v. è stata convocata la riunione tra Uneba Veneto e le OO.SS. regionali per discutere di questo elemento (sarà presente anche Alberto Fantuzzo, in qualità di componente del consiglio direttivo di Uneba Veneto).

5. EQUIPARAZIONE LAVORO NOTTURNO COMUNITA' PER MINORI

Opera evidenzia il problema che nelle comunità per minori Fatima e C.T.B., sono in vigore dei diversi riconoscimenti dell'orario di lavoro per quanto riguarda il servizio di reperibilità interna notturna.

Si tratta del servizio, previsto dall'art. 55 del ccnl, per cui al lavoratore viene chiesto di essere reperibile all'interno della struttura per poter prontamente intervenire in caso di eventuali emergenze; al lavoratore viene messa a disposizione un'apposita stanza all'interno della struttura per poter dormire; tale servizio non viene considerato orario di lavoro e viene retribuito con un'indennità di € 25 per ogni notte effettuata; nel caso di intervento durante la reperibilità le ore di servizio vengono retribuite come straordinario. Di norma il lavoratore reperibile prende servizio nel tardo pomeriggio, interrompe il lavoro nell'orario di reperibilità notturna, e smonta nelle prime ore del mattino.

Come detto, l'orario applicato per la reperibilità interna notturna è diverso tra la comunità Fatima e il CTB. Nel dettaglio:

Fatima: dalle 24.00 alle 05.00

CTB: dalle 22.30 alle 06.30

Peraltro l'Opera ha riscontrato nel tempo che i suddetti orari non sono adeguati all'effettivo orario di lavoro. Per esempio al Fatima è verosimile che l'orario di lavoro si interrompa prima delle 24.00 ed inizi dopo le 05.00. Al contrario al CTB è verosimile che l'orario di lavoro si interrompa dopo le 22.30 ed inizi prima della 06.30.

Quindi la modifica dell'orario è motivata da una duplice esigenza: uniformare gli orari tra le due comunità e rendere l'orario più adeguato a quello effettivamente svolto.

L'intenzione dell'Opera è di applicare l'orario di reperibilità, per entrambe le comunità, dalle 23.00 alle 06.00.

Altro intervento che Opera intende attuare riguarda la reperibilità telefonica. Anche in questo caso ci sono regole diverse tra Fatima e CTB.

Al CTB c'è un lavoratore reperibile telefonicamente durante la notte, per intervenire in caso di emergenza in supporto all'educatore già presente in struttura (per esempio se c'è necessità di accompagnare un ragazzo al pronto soccorso). Per questo servizio viene riconosciuta un'indennità di € 19,00 per ogni notte reperibile. Gli interventi dalla reperibilità sono rarissimi (mediamente 1 o 2 all'anno).

Al Fatima, invece, la reperibilità notturna è garantita dalla coordinatrice.

L'intenzione dell'Opera è quella di utilizzare un unico lavoratore per notte, reperibile sia per il CTB che per il Fatima, distribuendo in tal modo l'indennità su tutti i lavoratori.

Si apre accesa discussione dalla quale emergono queste considerazioni delle OO.SS.:

- La modifica degli orari di reperibilità interna penalizza i lavoratori del Fatima i quali, di fatto, si troveranno a dover lavorare più ore.
- Viene riconosciuto che effettivamente l'orario 24.00-05.00 non è adeguato alla realtà. Tuttavia va tenuto conto che al Fatima si applica una sorta di compensazione con gli interventi notturni. In altre parole al Fatima, pure essendoci occasionali interventi notturni, essi non vengono dichiarati. Quindi è probabile che un allargamento dell'orario della reperibilità induca il lavoratore a segnalare ogni intervento effettuato, con conseguente aumento dei costi. Si chiede quindi all'Opera di considerare con attenzione questo aspetto.

- Si ritiene che al Fatima l'orario delle 23.00 sia troppo basso. Capita spesso che a quell'ora i ragazzi stiano ancora vedendo un film, oppure che vengano scritte le relazioni da parte degli educatori.
- Per quanto riguarda la reperibilità telefonica, le OO.SS. chiedono di applicarla su base volontaria.

Opera prende atto delle osservazioni delle OO.SS. e si impegna a sentire le coordinatrici delle comunità per accertarsi ulteriormente che l'orario 23.00 – 06.00 sia effettivamente adeguato. Successivamente, al prossimo incontro, Opera presenterà una proposta di orario uniforme.

6. VARIE ED EVENTUALI

Le OO.SS. segnalano alcune anomalie sulla borsa ore:

- Segnalano che ci sono ancora casi di lavoratori il cui orario è stabilmente inferiore a 38 ore, di conseguenza hanno un trend di borsa ore negativo che viene colmato tramite attribuzione di permessi ROL. Quindi chiedono che venga rivista l'organizzazione del lavoro per adeguare tali turni, portandoli ad una turnistica che si avvicina alle 38 ore
- Segnalano delle presunte anomalie sul funzionamento della borsa ore.
Opera risponde che il funzionamento della borsa ore risulta essere corretto. Chiede quindi che queste presunte anomalie vengano segnalate in modo specifico (indicando il nome e il mese in cui si è riscontrata la presunta anomalia), altrimenti non è possibile fare delle verifiche su segnalazioni generiche.
- Infine segnalano delle perplessità sul trattamento delle giornate festive per chi è soggetto al regime di borsa ore.
Anche in questo caso Opera risponde che il trattamento della festività risulta essere corretto. Invita le OO.SS. ad essere più precise nel motivare il presunto errore, perché una segnalazione generica non consente di rispondere puntualmente. Inoltre rinnova la propria disponibilità ad un incontro per chiarire definitivamente ogni eventuale dubbio, a condizione che a tale incontro sia presente un componente delle OO.SS. con competenze tecniche in materia.

Viene fissata la data del prossimo incontro al 05/06/2014 alle ore 14.00 c/o il Centro Nazaret.
Alle ore 18.00 l'incontro si conclude.

OSMC

CGIL

CISL

UIL