



## FONDAZIONE VENEZIA E IL RUOLO DEL SINDACATO

**D**a sempre, come UIL FPL, abbiamo cercato di interpretare il nostro ruolo con coerenza e competenza, affrontando, indipendentemente da chi rappresentasse la controparte le sfide sindacali con il solo obiettivo di **tutelare il personale che rappresentiamo**. Per chi ci “conosce” siamo quelli che eravamo in prima linea quando l’Assistenza Domiciliare era gestita dalla Cooperativa Ancora, e ancor prima ai tempi dell’Elleuno e prima ancora con Codess. Molte Lavoratrici e Lavoratori c’erano e ci sono ancora ed hanno partecipato da protagonisti/i durante quelle battaglie.

**A**bbiamo salutato la nascita di Fondazione Venezia nel 2014, con entusiasmo e soddisfazione, perché veniva a costituirsi un **oggetto di natura privata, ma gestito con denaro pubblico** senza fini di lucro, in quanto società in house dell’IPAV (ente nato dalla fusione di IRE e Antica Scuola dei Battuti, le due più grandi Case di Riposo del territorio). Quello che è successo nel corso degli anni è noto a tutti. Fondazione Venezia, dopo l’Assistenza Domiciliare, ha via via allargato i suoi ambiti di competenza, prendendo in gestione nel 2018 il Centro Servizi San Giobbe a Venezia e nel 2020 il CSA Turazza a Mestre oltre al Centro per Minori di Villa Lucia, la Casa Alloggio Giubileo e alcuni servizi di tipo culturale come la scala Contarini del Bovolo.

**N**on va però dimenticato il **prezzo pagato da queste Lavoratrici e Lavoratori** in questo passaggio: tutto il personale dell’assistenza domiciliare è stato ri-assunto con un contratto “peggiorativo” Uneba a part time, da 38 ore a 30 pagando sulla propria pelle le gestioni pubbliche e private del passato, non proprio oculate e quindi il prezzo per salvare l’occupazione è ricaduto tutto su di loro. Basti pensare a tutto il personale del Turazza che è transitato dalla Cooperativa Promozione e Lavoro a Fondazione senza tener conto dell’anzianità maturata e con conseguenza di vedersi ridotti alcuni importanti istituti contrattuali.

**A**bbiamo lottato sempre per riportare a condizioni deco-rose il lavoro e la retribuzione, qualche risultato per gli operatori delle RSA, attraverso l’accordo per il **riconoscimento di 60€ mensili** in gran parte già assorbiti dagli aumenti contrattuali ed abbiamo salutato come UIL l’ottimo risultato dell’inquadramento degli operatori dell’assistenza domiciliare nel livello 4S eliminando così quella discriminata tra operatori del SAD e quelli delle RSA.

**P**oi c’è stato il Covid e anche qui il prezzo pagato dagli Operatori è stato altissimo. Attraverso la nostra Delegata **Morena Serra** - che, va sottolineato, svolge il suo ruolo di RSA in modo completamente gratuito - abbiamo denunciato come non venisse considerato il lavoro e l’attività del personale del SAD, che entrava nelle case spesso senza le dovute tutele, all’inizio addirittura senza DPI, o nelle RSA dove i contagi erano all’ordine del giorno. Ma i servizi sono

(Continua a pagina 2)

Visita il nostro sito

[www.uilfplvenezia.it](http://www.uilfplvenezia.it)

e la pagina dedicata a  
FONDAZIONE VENEZIA <https://>



[www.uilfplvenezia.it/  
terzo-settore/  
fondazione-veneziaservizi-alla-persona/](http://www.uilfplvenezia.it/terzo-settore/fondazione-veneziaservizi-alla-persona/)

**INQUADRA IL  
CODICE QR**

**UNA RAGIONE IN PIU' PER UNIRTI A NOI**

**RISERVATO ISCRITTI UIL FPL VENEZIA**

**SCONTI 6% PER ARTICOLI  
DI INFORMATICA. TELEFONIA E ACCESSORI  
compresi prodotti**



**Visita il sito [www.airpoint.it](http://www.airpoint.it)**

TROVERAI TUTTE LE NOSTRE CONVENZIONI ALLA PAGINA

<https://www.uilfplvenezia.it/servizi/convenzioni>

PER OGNI CHIARIMENTO CHIEDI AI NOSTRI DELEGATI



stati sempre garantiti e **tutti indistintamente e hanno fatto ben di più del loro dovere.**

**O**ggi molte cose sono cambiate: la pan-demia ha messo in ginocchio molti Enti e Cooperative, e la stessa Fondazione si trova a fare i conti con un bilancio in negativo, anche per la mancata entrata di risorse derivanti dalle attività culturali. Siamo consapevoli che si può uscire da questa situazione solo collaborando, ma crediamo che al personale debbano essere date risposte con urgenza, anche attraverso un riconoscimento economico, che non può ridursi ad un gadget comperato dai cinesi, con tutto rispetto per i cinesi....

**C**i preoccupa come, con l'avvento della nuova Dirigenza di recente confermata, si sia interrotto il rapporto e la collaborazione che come Sindacato abbiamo sempre dato, pur rappresentando il nostro ruolo. A



nostro avviso la funzione e il senso del soggetto

Fondazione è ancora valido, mancano però le persone che siano in grado di dare respiro a questo progetto: **qualità dei servizi e giusto trattamento del personale**, che non può essere tacciato solo di assenteismo!

Non si riesce a far decollare la contrattazione aziendale perché questa dirigenza si nasconde dietro l'applicazione pedante e ottusa del contratto Uneba e la parola d'ordine è solo risparmiare. Si è perso completamente il senso ed il valore che come Sindacato, avevamo salutato alla nascita di Fondazione, si evita e si umilia il rapporto, la collaborazione e l'aiuto che i Lavoratori possono dare attraverso le loro rappresentanze sindacali.

**Come Uil non ci diamo e non ci daremo per vinti!**

Abbiamo avuto una crescita esponenziale dei nostri iscritti, nonostante spiacevoli e continui attacchi personali ai nostri rappresentanti ai (nochi) ta-

# LE NOVITA' DEL DECRETO SUI CONGEDI PARENTALI

**I**l DLgs 105 del 30 giugno 2022, in vigore dallo scorso 13 agosto, modifica il testo unico della maternità e paternità. L'obiettivo è facilitare la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, ampliando il campo di applicazione delle norme esistenti. Le principali novità introdotte riguardano il congedo parentale. Ecco in sintesi:



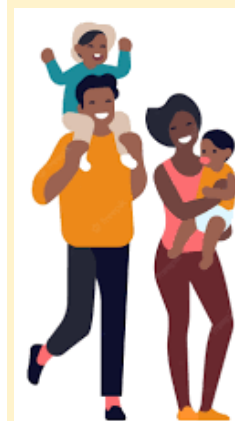
**Congedo di paternità obbligatorio:** il padre lavoratore dipendente pubblico o privato si astiene per un periodo di 10 giorni, in caso di parto plurimo la durata del congedo viene estesa a 20 giorni. Il congedo è fruibile 2 mesi prima della data presunta del parto ai 5 mesi successivi alla nascita. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.

**Congedo parentale per i genitori:** le novità in materia di congedo parentale sono estese a ciascun genitore, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, un'indennità per 3 mesi pari al 30% della retribuzione, non trasferibile.

Entrambi i genitori hanno diritto, in alternativa tra loro, a un ulteriore periodo indennizzabile della durata complessiva di 3 mesi, per un massimo complessivo tra i genitori di 9 mesi. I genitori possono fruire complessivamente di 10 mesi di congedo parentale, elevabile 11 mesi nel caso in cui il padre si astenga per un periodo intero o frazionato non inferiore a 3 mesi, per ogni figlio entro i primi dodici anni di vita o dall'ingresso in famiglia (adozione o affidamento).

Al genitore unico, con affidamento esclusivo, sono riconosciuti 11 mesi continuativi o frazionati di congedo parentale, di cui 9 mesi sono indennizzabili al 30% delle retribuzione.

**N.B.** - I congedi di paternità o parentali vanno richiesti in forma scritta, con un anticipo non inferiore a 5 giorni e il datore di lavoro non può rifiutarli.



**Permessi legge n. 104/1992** - relativamente all'art. 33, viene eliminato il principio di "referente unico dell'assistenza", concedendo a più familiari la possibilità di far richiesta dei permessi sul lavoro e della prestazione economica.

Pertanto più soggetti aventi diritto possono richiedere l'autorizzazione a fruire dei permessi alternativamente tra loro, fermo restando il limite complessivo di tre giorni mensili, frazionabili anche in ore.

**Congedo straordinario:** il legislatore stabilisce ai fini della concessione del congedo che **il convivente di fatto è al pari del coniuge o unione civile**. La convivenza normativamente prevista potrà essere instaurata anche successivamente alla presentazione della domanda, purché sia garantita per tutta la fruizione del congedo. Ai fini della fruizione del congedo straordinario da parte del convivente di fatto, sarà necessario allegare, all'atto della domanda, una dichiarazione sostitutiva di certificazione, ai sensi dell'articolo 46 del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, dalla quale risulti la convivenza di fatto (dichiarazione anagrafica).