



# NURSIND

## SEGRETERIA di VICENZA

Rispetto alla bozza di CCNL 2016-2018 resa pubblica a mezzo stampa e contenente ulteriori articolati non ancora consegnati alle OO.SS. desidero evidenziare alcuni punti critici da noi sottoposti alla controparte. In premessa è utile anche sottolineare che nelle 101 pagine manca ancora da definire la proposta economica di incremento di alcune voci stipendiali o loro allargamento di platea. Nonostante ciò gli elementi di criticità per la nostra categoria sono da ritenersi importanti e li vado così riassumere:

- **Orario di lavoro:** ritorna l'orario di lavoro spezzato come negli anni '80. Si prevede infatti che chi lavora su 5 giorni svolga attività anche al pomeriggio e che "le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo" (esempio: 7-12 16-18 senza diritto alla mensa). Si prevede la pausa di 30 minuti per la consumazione del pasto per chi lavora più di sei ore. Da tale diritto è escluso il personale turnista che non ha diritto quindi alla mensa o al buono pasto sostitutivo. Si deroga al riposo giornaliero delle 11 ore tra un turno e l'altro e si eleva a 12 mesi il periodo di calcolo della media di 48 ore di lavoro settimanali; le motivazioni addotte sono la normalità in ogni azienda sanitaria d'Italia (carenza di personale, continuità dei servizi, vincolo di spesa sul personale, proseguimento delle sedute chirurgiche, ecc.).
- **Pronta disponibilità:** valore economico fermo dagli anni '90 (20,66 euro). Si inserisce una nuova fattispecie: in caso di chiamata si ha diritto al pagamento delle ore e un riposo compensativo di durata pari alla prestazione compiuta. Si dà inoltre un'interpretazione estensiva della norma sul riposo giornaliero continuativo: la pronta disponibilità sospende e non interrompe il riposo. Viene introdotto il termine "di norma" per lasciare massima flessibilità alle aziende e si lascia aperta la possibilità, senza confronto sindacale, di estendere il servizio di pronta disponibilità a qualsiasi altra UO, anche non del dipartimento di emergenza/urgenza. Tale istituto è reso quindi più duttile dal punto di vista organizzativo di parte datoriale (potrebbe essere istituita anche la reperibilità diurna feriale), poco costoso e senza le tutele sull'orario di lavoro.
- **Festivo infrasettimanale:** viene chiarito che non spetta al personale turnista il compenso per lavoro straordinario. L'articolo è peggiorativo rispetto all'attuale formulazione anche se di controversa interpretazione.
- **Lavoro straordinario:** si introduce un inciso che è la normalità per molte UO ospedaliere: "sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali". Tale inciso non è presente nel contratto del 1999, dove si ammettevano deroghe alla programmabilità dello straordinario. Si mira a espandere il lavoro straordinario innalzando il tetto precedentemente previsto: le ore individuali annue passano da 180 a 200 e il periodo entro cui si possono avere i riposi compensativi passa da 3 a 4 mesi. L'aumento delle ore straordinarie per i tempi pieni e per i tempi parziali, uniti alle deroghe sull'orario di lavoro determinano lo spostamento della spesa sul personale dal bilancio aziendale ai fondi contrattuali e la diminuzione di nuove assunzioni.
- **Permessi orari:** in genere questa tipologia di permesso ad ore (18 ore complessive annue) ha difficile esigibilità per il personale turnista che si vede costrette a prendersi l'intera giornata per l'impossibilità di essere sostituito anche solo per due ore. Inoltre, per chi lavora su 5 giorni e deve 7,12 ore al giorno dovrà recuperare, in caso di permesso giornaliero, 1 ora e 12 minuti perché una giornata è considerata di 6 ore.

**NURSIND**

IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Via A. Lamarmora, 49 - 36100 Vicenza

tel. 0444927966 fax 04441492158 e-mail [vicenza@nursind.it](mailto:vicenza@nursind.it) PEC [vicenza@pec.nursind.it](mailto:vicenza@pec.nursind.it)



# NURSIND

## SEGRETERIA di VICENZA

- **Assenze per l'espletamento di visite:** vale quanto sopra per i permessi ad ore con l'aggravante che tali permessi nel limite di 18 ore annue, prevedono, se fruiti su base giornaliera, la penalizzazione economica prevista per i primi 10 giorni di malattia.
- **Incarichi funzionali:** è il cuore del contratto per quanto di interesse di parte datoriale. La prima cosa che salta all'occhio è la profonda discriminazione tra gli incarichi del ruolo sanitario e quelli del ruolo tecnico-amministrativo. Gli incarichi possono essere per tutti i dipendenti del comparto di organizzazione o professionali, sono a termine (tra 3 e i 5 anni) ed economicamente sono graduati e possono andare da 1.549,37 euro a 9.296,22 euro. Quelli del ruolo amministrativo e tecnico non abbisognano di titolo di studio (sia gli incarichi organizzativi – le Posizioni Organizzative – sia gli incarichi professionali) mentre quelli del ruolo sanitario abbisognano di un master (in management per il coordinamento o clinico per l'incarico di professionista esperto), di una laurea magistrale (per le Posizioni organizzative) o di un corso regionale per il professionista esperto. L'incarico di posizione organizzativa è più complesso dell'incarico di coordinamento, gli incarichi professionali dipendono gerarchicamente dagli incarichi organizzativi. Un aspetto nuovo è l'assorbimento dell'orario straordinario nell'indennità di incarico per il coordinamento (con questo CCNL scompare l'indennità di coordinamento). I coordinatori, se non hanno anche la laurea specialistica perderanno la PO. Una seconda novità è rappresentata dalla possibilità di vedersi riconfermato lo stesso incarico a valutazione positiva a scadenza dell'incarico. Si parla poi di "valutazione finale al termine dell'incarico, utile per l'affidamento di altri incarichi" non dello stesso o altri incarichi. Su tutto rimane l'esigibilità dell'incarico di "esperto" in ambito sanitario in quanto manca la definizione di quali master ne permettano l'accesso. Un altro aspetto da considerare è che gli incarichi professionali sono aggiuntivi rispetto alla normale attività che il dipendente deve garantire. La nostra proposta è stata quella di un passaggio di categoria (anche per omogeneizzare l'attuale situazione a livello nazionale) in Ds. Inoltre, lo sviluppo della carriera professionale mal si adatta al sistema degli incarichi perché le competenze acquisite non necessitano sempre di un'autorità per esercitarle (si pensi all'esperto in wound care) ma fanno parte del bagaglio culturale personale che ci accompagna per tutta la vita. Il riservare, nel ruolo sanitario, le PO ai laureati specialisti potrebbe sembrare una buona notizia (per l'aprirsi di un giusto riconoscimento ai molti che hanno studiato ma non trovano sbocco) ma non possiamo notare il fallimento che ci sta dietro all'art. 6 comma 1 lettera d) della legge 43/2006: la laurea specialistica abilitava alla dirigenza. Di fatto con questa introduzione contrattuale si risolve il problema mantenendo gli infermieri dentro il comparto. Avvallare questo significa rinunciare alla dirigenza come progetto di sviluppo professionale della categoria. Infine, sempre per ciò che riguarda lo sviluppo professionale, rimane il problema del contenuto delle cd. "competenze avanzate" che neanche il contratto definisce. Questo è un ulteriore limite all'esigibilità del professionista "esperto" e "specialista". Tale sistema di incarichi va poi visto in relazione alla parte economica di finanziamento derivante dai nuovi fondi che non sono incrementati. Tale assetto, per necessità di cose, non potrà che attuarsi riducendo altre voci stipendiali. Si sottolinea da questo punto di vista che scompare il limite, da determinare in sede di contrattazione aziendale, del quantum economico da riservare agli incarichi di PO. Appare quindi chiara l'operazione contrattuale: incarichi senza regole e realisticamente concedibili ai

**NURSIND**

**IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE**

**Via A. Lamarmora, 49 - 36100 Vicenza**

**tel. 0444927966 fax 04441492158 e-mail [vicenza@nursind.it](mailto:vicenza@nursind.it) PEC [vicenza@pec.nursind.it](mailto:vicenza@pec.nursind.it)**



# NURSIND

## SEGRETERIA di VICENZA

ruoli amministrativo e tecnico, la quasi impossibilità di concederli al ruolo sanitario, l'esaurimento della categoria Ds, la sparizione dello straordinario per i coordinatori, il mancato finanziamento del sistema incarichi con compensazione economica derivante dalle fasce economiche che saranno concesse a sempre meno persone.

- **Part time:** anche questo istituto viene riletto dal contratto come una flessibilità a vantaggio datoriale più che la risposta ad un'esigenza del lavoratore. La parte normativa non ne prevede l'obbligatorietà della concessione e la flessibilità oraria assieme alla parte economica ne favorisce l'utilizzo da parte datoriale oltre i limiti stabiliti dalle parti. È così che le 20 ore annue quale limite massimo di lavoro supplementare diventano il 25% della durata dell'orario di lavoro concordato su base mensile. Aumentano le ore di lavoro supplementare la cui remunerazione è maggiorata del 15% mentre precedentemente se si superavano le 20 ore la maggiorazione per le ore eccedenti era del 50%. Più ore e meno soldi. A fronte di questo aumento di ore e diminuzione di valore economico sulla base delle richieste aziendali, è stabilito che il tempo parziale non possa fare prestazioni aggiuntive o attività di supporto all'intramoenia (prestazioni sempre chieste dall'azienda ma con remunerazione più alta).
- **Indennità:** questa parte sembra raccoglierà tutte le indennità previste dai contratti precedenti. Non ha ancora una sua definizione completa (si riporta l'attuale) in merito all'estensibilità ad altre fattispecie o ruoli, si rimane in attesa di avere disponibile la quantificazione delle risorse per il 2018. Ciò che invece sembra subire modifiche è l'indennità di rischio radiologico. I 15 giorni non sono più di ferie ma continuativi di calendario (riproporzionati per i part time). I tecnici sanitari la riceveranno solo se svolge la funzione di tecnico di radiologia.

**Considerazioni conclusive:** questa analisi si basa su una bozza di CCNL che non è definitiva ed ha parti non presentate al tavolo. Non sappiamo se rappresenta l'esito delle osservazioni inviate o si pone come testo base su cui innestare o eliminare commi o frasi. Le trattative sono ancora aperte e pertanto si prevedono (e si spera) modifiche anche sostanziali.

Dire che in sintesi si tratta di un contratto in perdita ci pare realistico soprattutto se riferito al personale sanitario ed in special modo ai turnisti e ai coordinatori. l'esaurimento della categoria Ds e dell'indennità di coordinamento, la precarietà e flessibilità degli incarichi e le deroghe sull'orario di lavoro, unite a un depotenziamento complessivo nelle relazioni sindacali del potere di opposizione delle RSU e delle organizzazioni sindacali, sono il segno di un cambio radicale di verso nella contrattazione pubblica. Anche noi ora avremo il nostro Jobs Act per via contrattuale.

Il Segretario Provinciale NurSind  
**Andrea Gregori**

**NURSIND**

IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI INFERMIERISTICHE

Via A. Lamarmora, 49 - 36100 Vicenza

tel. 0444927966 fax 04441492158 e-mail [vicenza@nursind.it](mailto:vicenza@nursind.it) PEC [vicenza@pec.nursind.it](mailto:vicenza@pec.nursind.it)