

Coerenza

Azione
Sindacale

Nuovi
DIRITTI

IMPEGNO

NURSIND

IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE

CGS

CONFEDERAZIONE GENERALE SINDACALE

-1-
-
-2-
1000ml CAPACITY CONTAINER
-3-

STERILE APYROGENIC FLUID
-4-
USE ONLY WITH MEDICAMENTS THAT
ARE COMPATIBLE WITH EACH OTHER

-5-
-6-
AFTER FILLING CONTAINER CHECK FOR
-7-
-8-
-9-
-10-

DO NOT REUSE IN SERIES
DIRECTIONS:

DO NOT REUSE IN SERIES
DIRECTIONS:

PIATTAFORMA

CONTRATTUALE

NURSIND

2019 - 2021

COSTRUIAMO I TUOI DIRITTI



NurSind
**“Il Sindacato che lotta per il giusto
e non per il possibile”**

PREMESSA

Il Servizio sanitario nazionale è chiamato a nuove sfide sempre più difficili e complesse che portano in evidenza il valore cruciale per garantire la salute dei cittadini di alcune professioni sanitarie chiamate a garantire i servizi nelle 24 ore e a diretto contatto con le emergenze ed epidemie. Queste professioni sanitarie si distinguono dalle altre sotto due profili: **la presa in carico dei pazienti e la continuità assistenziale**. Questi due cardini sono presenti nella professione di infermiere ed ostetrica. Queste due professioni sono anche le più direttamente esposte nella cura delle malattie e nella garanzia dei servizi sanitari non differibili. Non a caso gli infermieri sono quelli che hanno pagato e stanno pagando il più grande prezzo dell'assistenza ai malati durante l'emergenza pandemica. **I dati Inail certificano ampiamente quale professione è più esposta al rischio biologico** e quale è la più diretta interessata nella cura dei malati. La pandemia ha messo in luce un altro aspetto determinante per la tenuta del sistema. In ambito sanitario la professione dell'infermiere è la più flessibile e versatile del comparto. Si è potuto garantire l'assistenza ai malati solo



grazie all'impiego di infermieri già assunti ed operanti in altre unità operative spostati e riformati in breve tempo e sul campo per le terapie intensive, le pneumologie, le malattie infettive. Gli ambiti specialistici, come ad esempio quelli presenti nella dirigenza, si

sono dimostrati, in questa occasione, un limite in quanto non spendibili in altre realtà.

PREMESSA

Queste peculiarità non sono per nulla valorizzate nel contratto sottoscritto il 21 maggio 2018. Tale situazione è ben presente nella popolazione che ha definito gli infermieri “eroi” (sostantivo attribuito a medici e infermieri e non ad altri) e nella categoria che ha manifestato in molte città la volontà di vedersi riconoscere economicamente la professionalità da sempre presente chiedendo un’area di contrattazione autonoma che sia finalizzata ad avere una valorizzazione specifica della professione infermieristica ed ostetrica. Approvazione sociale da parte dei cittadini che fruiscono dei servizi e unica categoria della sanità ad aver manifestato pubblicamente la necessità di un giusto riconoscimento economico delle proprie competenze e responsabilità, sono due mandati (sociale e categoriale) che richiamano l’urgenza di interventi contrattuali strutturali a favore degli infermieri.

Gli infermieri non possono lavorare in smart working, sono state sospese le ferie, non concessi i permessi, imposto lo straordinario. Ogni diritto è stato sospeso per l’emergenza colpendo ancora una volta e soprattutto il personale turnista, le cui condizioni di lavoro nel tempo sono peggiorate.

Prioritario diventa quindi riconoscere il valore della professione infermieristica nel sistema salute nazionale attraverso un contratto di lavoro dignitoso. La recente istituzione della figura dell’infermiere di comunità è un’ulteriore prova della centralità e poliedricità dell’infermiere che esercita la propria professione in diversi ambiti a garanzia della presa in carico e della continuità assistenziale tra i diversi setting assistenziali.

Il nuovo contratto dovrà quindi colmare quel gap salariale che vede ancora l’infermiere pagato da diplomato anziché da laureato nonostante negli ultimi anni siano aumentati i rischi, la formazione, le responsabilità.



Le proposte per una valorizzazione economica

La questione fondamentale verte sul tema delle risorse. Non è pensabile che vi sia valorizzazione della categoria con l'attuale sistema pensato per i soli adeguamenti salariali. Occorre trovare risorse dedicate alla sanità rispetto ad altri comparti e poi nello specifico risorse da investire nella professione



strategica di infermiere ed ostetrica.

Perciò è anzitutto necessario un intervento normativo che elimini il vincolo dell'art. 23 comma 2 del Dlgs 75/2017 che non permette l'aumento dei fondi con risorse pubbliche extra contrattuali (es. RAR, RIA).

E' necessario rimodulare la parte economica affinché l'aumento stipendiale non si annulli per effetto del taglio al cuneo fiscale.

La proposta che facciamo per la valorizzazione della figura dell'infermiere e dell'ostetrica è quella di aumentare sensibilmente l'indennità

professionale specifica. Non è possibile che l'attuale indennità specifica sia la più bassa tra quelle del comparto ancor più oggi che la specificità della professione infermieristica è stata sottolineata attribuendone l'epiteto di "eroica".

Occorre poi dare seguito alla disposizione di cui alla scheda 3 del Patto per la salute 2019-2021 ove si prevede la possibilità di destinare alla contrattazione integrativa risorse aggiuntive nel limite del 2 per cento del monte salari.

Le proposte per una valorizzazione economica

Anche le altre indennità vanno riviste adeguandole al secolo presente e va introdotta un'indennità di rischio biologico per il personale a diretto contatto con i malati nelle 24 ore. **Va introdotta anche un'indennità di esclusività come avviene per la dirigenza.** Il fondo di cui all'art. 80 del CCNL 2016-2018 va quindi rifinanziato ed adeguato a garantire la copertura di spesa per i nuovi importi individuati.

In merito alle professioni per cui esiste un obbligo di legge di iscrizione all'ordine, **le aziende dovranno rimborsare il costo della quota annuale dell'iscrizione all'albo** (NurSind è l'unico sindacato ad avere due cause in discussione alla Corte di cassazione) con soldi da bilancio e non con i fondi contrattuali in quanto rientrante tra la spesa per il personale. Siamo decisamente contrari all'utilizzo dei fondi per il pagamento derivante da obblighi di legge.

È necessario altresì un adeguamento del fondo di cui all'art. 81 CCNL 2018 per garantire adeguato finanziamento ad una **progressione economica basata sull'anzianità di servizio** a completamento dei percorsi di carriera previsti dal sistema degli incarichi funzionali.

Al fine di favorire un sistema di flessibilità per le coperture di carenze di personale, il contratto di dovrà prevedere la possibilità dell'acquisto di prestazioni previsto già dalla legge 1/2001.



Le proposte per una revisione del sistema di classificazione del personale

Sulla classificazione del personale rimandiamo alla nostra proposta del 2019 (<http://www.nursind.it/conferenza.html>) dov'è presente la **richiesta di un'area separata di contrattazione per le professioni sanitarie** (richiesta che necessita di un intervento legislativo) e con una sub area dedicata al personale infermieristico ed ostetrico basata sulla presa in carico e sulla continuità assistenziale. Da questi due aspetti peculiari si hanno come corollari alcune proposte legate al sistema degli incarichi con sistemi di maggiore tutela in relazione alla precarietà dell'incarico (clausole di salvaguardia), **mantenere una valorizzazione dell'anzianità di servizio, prevedere una premialità diffusa** (di equipe più che individuale), **un'indennità di esclusività, una vera libera professione con la determinazione del proprio onorario**, remunerare meglio il disagio da turno con il passaggio delle consegne e la pronta disponibilità.

Il sistema degli incarichi funzionali, definito il "cuore del contratto", va rivisto specialmente nei requisiti di conferimento per l'ambito professionale del ruolo sanitario e di rinnovo di tutti gli incarichi funzionali. Il CCNL 2016-2018 ha chiaramente tradito la promessa di istituire una carriera per i professionisti sanitari.

A distanza di due anni dall'entrata in vigore del CCNL molte aziende ancora non hanno dato seguito all'istituzione del sistema degli incarichi funzionali, segno tangibile che anche alla parte datoriale tale sistema non risolve alcun problema di gestione. Inoltre, diversamente da quanto avviene per la dirigenza sanitaria, da cui si è mutuato il sistema degli incarichi, tutti i sanitari devono poter aver un incarico e non solo una minima parte come avviene oggi.



Le proposte per una **MAGGIORE** tutela normativa

È apparso chiaro ai lavoratori che **molti istituti contrattuali non sono esigibili da tutti**, altri sono oggetto di abuso da parte datoriale (per es. la pronta disponibilità); occorre rimettere in equilibrio l'esigibilità dei diritti tra i lavoratori e riportare al corretto utilizzo gli istituti che più si prestano ad essere oggetto di compensazione delle carenze di personale mettendo di fatto a carico dei fondi contrattuali i costi dalle mancate assunzioni. Ecco alcuni aspetti che dovranno essere rivisti:

- **Mensa:** garantire il diritto alla mensa o al buono pasto sostitutivo a chi lavora più di 6 ore continuative, al personale turnista anche durante il lavoro notturno;
- **Pronta disponibilità:** tale istituto contrattuale deve trovare gli stessi limiti previsti negli altri contratti (ad es. enti locali) attraverso anche una chiarezza del testo eliminando le incertezze derivanti dalle locuzioni “di norma”. In caso di reperibilità attiva il riposo compensativo deve avvenire con riduzione del debito orario al fine del recupero delle energie psicofisiche;
- **Permessi legge 104/92:** prevederne la possibilità di utilizzo ad ore;
- **Permessi ex art. 40 CCNL 2018:** prevedere su richiesta del dipendente la possibilità di fruirne a giornata;
- **Orario di lavoro:** prevedere che per il personale turnista l'orario di lavoro sia di 34 ore settimanali; prevedere un tempo consegna maggiore dell'attuale per i professionisti che al cambio turno devono prendere in carico il paziente;
- **Riposo giornaliero:** deve essere garantito sempre senza deroghe
- **Straordinario:** evitare che diventi un modo per scaricare il costo delle mancate assunzioni.

Le proposte per una **MAGGIORE** tutela normativa

- **Deve essere legato** al prolungamento orario e non alla giornata lavorativa in più. Per coprire la necessità di turni aggiuntivi si rimanda ad altri istituti contrattuali come l'acquisto di prestazioni con fondi da bilancio.
- **Periodo di prova:** dare la possibilità al dipendente di scegliere l'alternativa tra l'aspettativa e il licenziamento in caso di vincita di concorso presso altra azienda;
- **Prevedere** l'indicazione di un periodo di inserimento del neoassunto da definire in contrattazione decentrata;
- **Prevedere** che la contrattazione aziendale specifichi quanto tempo prima devono essere esposti i turni di lavoro al fine di dare la possibilità ai lavoratori di organizzare i tempi vita;
- **Chiarire** che anche in caso di vincita di concorso le fasce economiche in godimento siano conservate;
- **Part time:** aumentare la disponibilità di tale forma di contratto limitando l'abuso del lavoro supplementare;
- **Dare maggiore** flessibilità nell'uso dei permessi per aggiornamento;

Occorrerà altresì introdurre nuove norme a favore:

- Della tutela dei dipendenti oggetto di aggressioni
- **Della tutela della salute dei dipendenti soggetti ad usura per il lavoro notturno prevedendone l'esonero su richiesta dopo i 55 anni;**
- Della tutela della conciliazione dei tempi vita-lavoro-famiglia per i lavoratori turnisti

La questione sicurezza nei luoghi di lavoro che da sempre è stato un tema caro a NurSind va posta in relazione alla capacità delle aziende di prevenire il rischio che si verifichino eventi dannosi per i dipendenti attraverso strumenti di carattere organizzativo, formativo e in termini di risorse umane.

Il sistema delle relazioni sindacali

Un sistema aperto alla pluralità delle visioni e posizioni sulle materie oggetto di relazioni sindacali non può prevedere un obbligo a contrarre pena l'esclusione dai successivi livelli di contrattazione. Un sistema di prossimità non può escludere la rappresentanza dei lavoratori locale attraverso la RSU, demandano la rappresentanza solamente ai firmatari di contratto nazionale con la reale possibilità di vedere contrattare a nome dei lavoratori, organizzazioni sindacali senza rappresentanza nazionale e nel territorio. L'applicazione del contratto nazionale a livello aziendale deve vedere la centralità dei lavoratori direttamente interessati (RSU) e non il governo delle burocrazie sindacali.



Il sistema delle relazioni sindacali

Accanto a una maggiore valorizzazione della reale rappresentanza è necessario un ampliamento del ruolo della contrattazione aziendale sia per dare maggiore responsabilità alle rappresentanze dei lavoratori sia per una maggiore comprensione e soluzione dei problemi che ogni singola aziendale vive.

La contrattazione aziendale deve poter dare adeguati strumenti di gestione del personale alle aziende e alle rappresentanze dei lavoratori.

L'informativa e il confronto esistono di fatto solo sul contratto e sulla legge; per risolvere i problemi che interessano il personale c'è bisogno del contributo del personale stesso che, se non adeguatamente coinvolto, può crearne di altri anziché arrivare ad una soluzione. **Inoltre, in tema di materie oggetto di relazioni sindacali alcuni aspetti dell'organizzazione del lavoro che hanno ricadute sui trattamenti economici non possono essere lasciati alla sola informativa datoriale (es. pronta disponibilità).**

Nursind Segreteria Nazionale
| via Belisario, 6 - 00187 Roma - Fax 0692913943 |
cell. 392 7913806 |
email: nazionale@nursind.it | nazionale@pec.nursind.it

www.nursind.it

#CostruiamoiTuoiDiritti

www.infermieristicamente.it





NURSIND

**IL SINDACATO DELLE PROFESSIONI
INFERMIERISTICHE**