

CONTRATTO INFERMIERI, A CHE PUNTO SIAMO? TUTTE LE NOVITÀ FINO AD OGGI

Posted on 4 Febbraio 2022 by Nusind Ragusa



In attesa di ulteriori aggiornamenti, vediamo quindi, ad oggi quali sono le novità.

Contratto di lavoro, parte normativa:

- L'indicazione **dell'unità operativa o sede di servizio** di prima destinazione al momento della sottoscrizione del contratto di lavoro
- La **programmazione oraria della turnistica**, formalizzata entro il giorno 20 del mese precedente
- La possibilità di un **impiego flessibile** per i dipendenti in svantaggio personale, sociale **e familiare dei genitori di figli minori di 12 anni** con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti
- Permessi retribuiti anche per esami e prove **on line**
- La possibilità di fruire del **congedo matrimoniale**, nei casi di eventi imprevisti che ne rendano oggettivamente impossibile la fruizione (vedi situazione pandemica, ndr) nei 45 giorni previsti, entro 12 mesi dalla data di contrazione del matrimonio;
- Chiarito nel testo che i permessi per motivi personali non richiedono documentazione né giustificazione;
- **La frazionabilità ad ore delle 18 ore mensili relative alla legge 104**
- Esclusione dal computo delle assenze per malattia e quindi dal periodo di **comporto, dei giorni di convalescenza post-intervento**
- Tolto il limite dei 4 mesi nell'anno solare quale limite massimo per l'esclusione dal periodo di comporto dei giorni di assenza per i postumi delle terapie salvavita.
- Previste le 150 ore del diritto allo studio anche per seguire i master on line;

- Possibilità, da parte dell'azienda, di dare priorità, nelle procedure di **mobilità**, nelle domande per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiungimento del coniuge o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori;
- Stabiliti temi certi per la pubblicazione dei bandi e la risposta da parte dell'ente di appartenenza alla richiesta di mobilità da parte dell'ente accettante.

Flessibilità di orario

Il nuovo contratto, nell'articolo che norma l'orario di lavoro, ha previsto, per la prima volta, per gli infermieri, la garanzia **della conciliazione dei tempi di vita-lavoro**, specificando la possibilità di dare "priorità nell'**impiego flessibile**, purché compatibile con la organizzazione del lavoro delle strutture, per i dipendenti in situazione di svantaggio personale, sociale e familiare **dei genitori di figli minori di 12 anni con particolare riguardo alla casistica riguardante genitori entrambi lavoratori turnisti** e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti".

Art. 9. (Misure a sostegno della flessibilità di orario)

- Al fine di promuovere e incentivare azioni volte a conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, nell'ambito del Fondo delle politiche per la famiglia di cui all'articolo 19 del decreto legge 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248, è destinata annualmente una quota individuata con decreto del Ministro delle politiche per la famiglia, al fine di erogare contributi, di cui almeno il 50 per cento destinati ad imprese fino a cinquanta dipendenti, in favore di aziende, aziende sanitarie locali e aziende ospedaliere che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per le finalità di cui al presente comma, ed in particolare:
 - a) **progetti articolati per consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro, tra cui part time, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino a dodici anni di età o fino a quindici anni, in caso di affidamento o di adozione, ovvero figli disabili a carico;**
 - b) programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo;
 - c) progetti che consentano la sostituzione del titolare di impresa o del lavoratore autonomo, che benefici del periodo di astensione obbligatoria o dei congedi parentali, con altro imprenditore o lavoratore autonomo;
 - d) interventi ed azioni comunque volti a favorire la sostituzione, il reinserimento, l'articolazione della prestazione lavorativa e la formazione dei lavoratori con figli minori o disabili a carico ovvero con anziani non autosufficienti a carico.

Mobilità

Il nuovo contratto prevede che **resta consentita la mobilità per interscambio/compensazione ai sensi dell'art. 29 bis e 30 del D. Lgs 165/2001 e relative disposizioni applicative**, superando la difficoltà di interpretazione di cui le aziende approfittavano per impedire anche questa forma di mobilità.

Ed ancora, **è prevista la possibilità, da parte dell'azienda, di dare priorità, nelle procedure di mobilità,**

alle domande per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiungimento del coniuge o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori - **Comma 3.** Nell'applicazione del comma 2, le Aziende ed Enti possono dare priorità alle domande per gravi e documentate esigenze di salute, per ricongiungimento del coniuge o per esigenze connesse all'assistenza ai figli minori o inabili e ai genitori.

Vengono inoltre **stabiliti tempi certi per la pubblicazione dei bandi e la risposta da parte dell'ente di appartenenza** alla richiesta di mobilità da parte dell'ente accettante: b) il bando, pubblicato sul sito web aziendale almeno 15 giorni prima della scadenza del termine di presentazione delle domande, indica procedure e criteri di valutazione; f)fermo restando che l'attivazione della mobilità richiede il consenso dell'ente o azienda di appartenenza, la partecipazione al bando può avvenire anche senza il preventivo assenso della stessa. L'Azienda o Ente di appartenenza, ricevuta la richiesta di assenso, risponde motivatamente entro 30 giorni.

Classificazione del personale

Nel nuovo testo, scompaiono i vecchi livelli a, b, c, d, per fare posto a **cinque** differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

1. Area degli operatori ausiliari
2. Area degli operatori
3. Area degli assistenti
4. Area dei professionisti della salute e dei funzionari
5. Area del personale di elevata qualificazione

a) **nell'Area degli operatori ausiliari viene classificato tutto il personale afferente alle ex categorie A e B;**

b) **nell'Area degli operatori** viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria B, livello economico Bs;

c) **nell'Area degli assistenti:**

- viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria C;
- viene istituito il nuovo profilo di "Assistente Informatico" nel ruolo tecnico senza incremento di spesa le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A; il personale già inquadrato nel precedente profilo di "Programmatore" acquisisce la suddetta nuova denominazione;

d) **nell'Area dei professionisti della salute e dei funzionari:**

- viene classificato tutto il personale afferente alla ex categoria D e alla ex categoria D, livello economico Ds;
- viene istituito il nuovo profilo di "collaboratore tecnico professionale ambientale", senza incremento di spesa, le cui attribuzioni, modalità e requisiti d'accesso sono indicate nell'Allegato A. Tale nuovo profilo è ascrivibile al ruolo tecnico. Tutti i "collaboratori tecnico professionali" già in servizio nelle ARPA acquisiscono la suddetta nuova denominazione.

e) **Area del personale di elevata qualificazione**

Appartengono a quest'Area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato

contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di strutture organizzative di elevata/strategica complessità.

Scompaiono l'infermiere specialista e l'infermiere esperto.

Reperibilità, lavoro straordinario, indennità notturna

Reperibilità: Nella bozza del nuovo contratto comparto sanità, arrivata ieri al tavolo della trattativa, una delle misure che è stata rivista è quella della pronta disponibilità.

L'ARAN, ha assicurato, che il nuovo modo di retribuire le ore prestate in servizio di pronta disponibilità, andrà a scoraggiare la parte datoriale, nell'uso spropositato della reperibilità, spesso utilizzata per sopperire alle carenze di organico.

Secondo il nuovo contratto, al comma 6 si legge:

Il servizio di pronta disponibilità va limitato, di norma, ai turni notturni ed ai giorni festivi garantendo il riposo settimanale. Nel caso in cui esso cada in giorno festivo spetta, su richiesta del lavoratore anche un'intera giornata di riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale. In caso di chiamata, l'attività viene remunerata nel seguente modo:

- fino a 60 ore annuali: euro.... ora
- da 61 a 120 ore annuali: euro ... ora
- da 121 a 180 ore annuali: euro... ora
- oltre 180 ore annuali: euro... ora

Le tariffe, ancora da definire, **porterebbero ad un esborso economico maggiore da parte delle aziende nei confronti del dipendente**, scoraggiandole nell'uso dell'istituto, preferendo così la **guardia attiva**.

Al comma 7, cambia la tariffa oraria, rispetto al precedente contratto: La pronta disponibilità ha durata di norma di dodici ore e comunque non inferiore alle quattro ore; essa dà diritto ad una indennità oraria di euro 1,80 lorde.

Lavoro straordinario: Mentre la prima parte rimane sostanzialmente invariata rispetto all'attuale contratto, ovvero che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, ed ancora che la prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal dirigente o dal responsabile sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dalle Aziende ed Enti, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione **fatta eccezione per quei casi di urgenza in cui, a garanzia dei livelli di assistenza, non sia possibile l'autorizzazione preventiva ed esplicita del dirigente o del responsabile.**

Resta ancora il limite delle 180 ore annuali di straordinario, che può essere elevato, anche in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori per non più del 5% del personale in servizio e, comunque, fino al limite massimo di n. 250 ore annuali.

Nella determinazione dei limiti di ore individuali di straordinario si tiene conto di: richiamo in servizio per pronta disponibilità; partecipazione a commissioni (ivi comprese quelle relative a pubblici concorsi

indetti dall'Azienda o Ente) o altri organismi collegiali, ivi operanti nella sola ipotesi in cui non siano previsti specifici compensi; assistenza all'organizzazione di corsi di aggiornamento.

Riposo compensativo

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsi entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. La disciplina di cui al presente comma si applica ai lavoratori che non abbiano aderito alla banca delle ore.

La vera novità è che **a decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL, la tariffa oraria per il lavoro straordinario uguale per tutti, non legata alle fasce ed alle categorie, senza differenziazione tra le professionalità. Questo penalizzerà i lavoratori della categoria D e Ds.**

Trattamento economico

L'indennità di qualificazione professionale diventa un assegno ad personam non riassorbibile che quindi i neo assunti non avranno.

Lavoro notturno ed indennità di servizio

La bozza prevede l'aumento dell'indennità notturna di soli 26 centesimi.

Ancora una volta, l'erogazione dell'indennità di servizio, è legata al numero equilibrato di turni tra mattina, pomeriggio e notte, per un minimo di 10 turni. Non è prevista una differenziazione tra chi lavora nei servizi aperti 12 ore o nei reparti aperti 24 ore.

L'indennità di terapia intensiva non è più cumulabile con l'indennità di malattie infettive.

Festivo infrasettimanale

Nella nuova bozza, resta precluso ai turnisti, il pagamento del festivo infrasettimanale.

Fonte: Infermieristicamente.it

**La Segreteria e la RSU
NurSind Ragusa**