



**CONTRATTAZIONE
PUBBLICO-SANITARIA
«INFERMIERE»**

Prof. Adabella Gratani



Infermieri e OSS Italiani o stranieri in Italia che operano nel Servizio Sanitario Nazionale

Per essere assunti nella Pubblica Amministrazione

(cioè negli Uffici dello Stato, delle Regioni, dei Comuni, etc.) è necessario:

essere cittadini italiani / U.E. ;
godere dei diritti civili e politici;
essere di sana e robusta
costituzione (in rapporto al posto per cui si
concorre);
possedere il titolo di studio richiesto;

L'assunzione nelle amministrazioni
pubbliche avviene con **contratto**
individuale di lavoro

tramite procedure selettive,
conformi ai principi volti
all'accertamento della professionalità
richiesta,
che garantiscano in misura adeguata
l'accesso dall'esterno
tramite Centri per l'Impiego (**L. 56/1987**)



Assunzioni nella pubblica amministrazione per Infermieri e OSS

❑ Costituzione Italiana

(art.97 ... Agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni si accede mediante concorso, salvo i casi stabiliti dalla legge)

❑ **D.lgs n 81 2015**, meglio conosciuto come “Jobs Act”;

❑ **D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165**. Testo Unico sul Pubblico Impiego

❑ il **D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150** - finalizzato ad ottimizzare la produttività del lavoro pubblico, l'efficienza e la trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

- ❑ **Legge n.125/2013**, recante le disposizioni urgenti per il perseguimento di **obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni**, interviene sulla disciplina del **contratto a termine** nella Pubblica Amministrazione, limitandone l'uso, ed obbliga le Pubbliche Amministrazioni a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette (Nota operativa del 30 dicembre 2014).
- ❑ **Legge n. 114/2014** di conversione del D.L. 24 giugno 2014, n.90, che introduce delle disposizioni per agevolare il ricambio generazionale nel Pubblico impiego, indicando delle nuove **percentuali di turn over** tra il personale uscente ed i nuovi assunti e **favorendo il pensionamento** dei soggetti che abbiano maturato i requisiti per la quiescenza
- ❑ Contrattazione Collettiva: i cosiddetti Ccnl.



Principi nel reclutamento nelle P.A.

- ❑ adeguata pubblicità dei **BANDI E CRITERI DI SELEZIONE** che garantiscano **l'imparzialità** e assicurino **economicità** e **celerità** di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione;
(principi indicati dalle Leggi n. 241/90).
- ❑ adozione di **meccanismi oggettivi e trasparenti**, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire
- ❑ rispetto delle **pari opportunità** tra lavoratrici e lavoratori;
- ❑ **decentramento** delle procedure di reclutamento;

COMPOSIZIONE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO

- ❑ formate da **esperti di provata competenza nelle materie di concorso**,
- ❑ scelti tra funzionari delle amministrazioni e docenti, **estranei alle medesime**,
- ❑ che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione,
- ❑ che non ricoprano cariche politiche
- ❑ che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali

art. 9 DPR 9 maggio 1994 n. 487 (Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi)



Il contratto flessibile o tempo determinato

L. 230/1962 Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato
e **L. 56/1987** Norme sull'organizzazione del mercato del lavoro

l'Ente può stipulare contratti a **tempo determinato** nei seguenti casi:

- in sostituzione del personale assente, quando l'assenza supera i 45 giorni consecutivi;
- in sostituzione di personale assente per gravidanza e puerperio, per astensione obbligatoria o facoltativa prevista per legge; per assunzioni legate a particolare punte di attività e nel limite massimo di 6 mesi;
- per la temporanea copertura di posti vacanti nei singoli profili professionali per un periodo massimo di 8 mesi, purché sia già stato bandito il concorso pubblico;
- per attività connesse allo svolgimento di progetti.



Il contratto flessibile o tempo determinato

L. 18 aprile 1962, n. 230.

Disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato

- ❑ Al prestatore di lavoro, con contratto a tempo determinato, **spettano le ferie e la gratifica natalizia o la tredicesima mensilità e ogni altro trattamento in atto nell'impresa per i lavoratori regolamentati con contratti a tempo indeterminato,**
- ❑ in proporzione al periodo lavorativo prestato, sempre che non sia obiettivamente incompatibile con la natura del contratto a termine.
- ❑ Alla scadenza del contratto verrà corrisposto al lavoratore un premio di fine lavoro proporzionato alla durata del contratto stesso, e pari alla indennità di anzianità prevista dai contratti collettivi.

- ❑ I contratti collettivi possono prevedere modalità e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato a opportunità di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne la mobilità occupazionale.



Il contratto flessibile o tempo determinato

Art. 36 del D.l.g.s 165/2001

Testo unico del pubblico impiego

Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale

Le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle **forme contrattuali flessibili di assunzione** e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti **dunque mediante concorso.**

assunzioni a tempo determinato MEDIANTE CONCORSO

- Il rinnovo (paragonabile, nella sostanza, al riaffidamento di un contratto al precedente contraente mediante procedura negoziata) ovviamente non è un concorso, sicché il rinnovo nella P.A. corrisponde ad una violazione delle procedure di reclutamento e non può trovare applicazione.

CORRETTIVO

- Per prevenire **fenomeni di precariato**, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del ART. 36 TU 165/01,
- sottoscrivono contratti a tempo determinato con **i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato**".



Il contratto flessibile o tempo determinato

D.l.g.s 368/2001: Attuazione direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES

- ❑ “Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, **prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.**
- ❑ In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta **da ragioni oggettive** e si **riferisca alla stessa attività lavorativa** per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato”.
- ❑ Con esclusivo riferimento a tale ipotesi **la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.**

- ❑ Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al 20% fino al decimo giorno successivo, al 40% per ciascun giorno ulteriore.



Il contratto flessibile o tempo determinato

Jobs Act:

DLGS n.81 del 15 giugno 2015,
articoli da 19 a 29
riscrive la disciplina del contratto di lavoro a tempo
determinato dal 25 giugno 2015
previgente normativa di cui al Dlgs 368/2001.

PPAA può ricorrere **contratto di lavoro a tempo determinato** solo per le predette esigenze di carattere esclusivamente **temporaneo o eccezionale**.

Permane il divieto di trasformazione del contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato e i contratti stipulati in violazione di quanto previsto dal predetto articolo 36 sono nulli.

La nuova disciplina del contratto a tempo determinato conferma la durata massima complessiva di 36 mesi, continuativa o per sommatoria di diversi contratti nel cui computo rientrano anche i periodi di missione con contratto di somministrazione.

Sono confermati i limiti numerici introdotti dal DL 34/2014, pertanto, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo **determinato in misura superiore al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione**, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.



La contrattazione nel SSN

Nel **settore del pubblico impiego** il CCNL è stipulato tra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e l'**Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni** (ARAN), che rappresenta per legge l'Amministrazione Pubblica

- ❑ **Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro** e nasce per disciplinare i rapporti tra lavoratori e datori di lavoro.
- ❑ “Collettivo”, =riguarda indistintamente tutti i lavoratori del settore oggetto del contratto
- ❑ “nazionale”, =vale per tutte le aziende che si trovano all'interno del territorio italiano.
- ❑ è la fonte normativa attraverso cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro (o un singolo datore) definiscono concordemente le regole disciplinanti il rapporto di lavoro.

I CCNL contengono in genere 2 parti:

- ❑ **la parte normativa**, con le tabelle retributive e le regole fondamentali del rapporto di lavoro (orario, permessi, straordinario, ferie, ecc.);
- ❑ **la parte obbligatoria**, con le regole che andranno a disciplinare i futuri rapporti tra le controparti (collettive) del contratto, cioè i sindacati e le associazioni di imprenditori firmatarie dello stesso.

CCNL dura generalmente 4 anni per la parte normativa e 2 anni per quella retributiva.

Ogni azienda può comunque integrare il contratto nazionale in senso migliorativo con il **contratto integrativo aziendale**.



La contrattazione nel SSN

Le regole del CCNL **sono le stesse per tutti i settori pubblici.**

la durata (validità) dei contratti;
l'apertura delle procedure di negoziazione;
i soggetti e le relazioni sindacali;
certificazione dei contratti.

I contenuti:

Disciplina del rapporto di lavoro;
Trattamento economico dei dipendenti e dirigenti pubblici;
Regole per la contrattazione integrativa che individuano:
soggetti;
livelli relazionali sindacali
(C.I., concertazione, consultazione, informazione);
Materie;
Risorse;

Procedure di raffreddamento dei conflitti.

L'ultimo riordino del [comparto Sanità risale della primavera 2016.](#)



DETERMINAZIONE ORGANICA INFERMIERISTICA

come influisce sull'assistenza erogata

Si parla di **rapporto infermiere/paziente** per intendere quanti pazienti può assistere al meglio ogni infermiere nel suo turno di lavoro.

La qualità dell'assistenza

infermieristica erogata dipende

- ❑ COMPETENZE tecniche, relazionali ed educative dell'operatore,
- ❑ dal numero di persone che ciascun operatore deve assistere.
- ❑ A seconda della complessità del paziente, della sua criticità e della sua instabilità, è richiesto un tempo maggiore o minore di assistenza.
- ❑ Al momento attuale, i tagli delle assunzioni per ridurre i costi comporta spesso un rapporto infermiere/paziente non sicuro per i pazienti.

❑ La letteratura mostra **un inadeguato rapporto infermiere/pazienti aumenta:**

- ❖ i rischi di infezione
- ❖ gli errori terapeutici
- ❖ le cadute
- ❖ la morte
- ❖ cure inadeguate a causa di

decreto ministeriale 13/9/1988 - "Determinazione degli standard del personale ospedaliero" è un documento di riferimento utile per la definizione degli standard del personale.

La dotazione minima obbligatoria effettiva viene definita da delibere regionali e da regolamenti interni ai presidi ospedalieri.

Negli Stati Uniti nel **2004** è entrato in vigore il **primo disegno di legge che imponeva un determinato rapporto infermiere/pazienti**. solo alcuni stati lo hanno recepito nella loro legislazione.

La National Nurses United ha presentato un documento in cui viene proposto il rapporto infermiere/pazienti in ciascuna realtà.

La campagna viene chiamata "Safe Ratios Save Lives".



INDENNITA' INFERMIERISTICA

L'**indennità** è una somma di denaro corrisposta al prestatore di lavoro in corrispondenza di speciali oneri o disagi connessi allo svolgimento della prestazione.

In ambito sanitario, le indennità vengono corrisposte a chi lavora in ambienti particolarmente complessi e le cifre sono definite dal CCNL in maniera uniforme a livello nazionale.

spettano

- lavorano in ambienti o U.O. particolarmente complessi
- lavorano in condizioni critiche
- prestano servizio diverso e aggiuntivo rispetto allo standard.

Al personale sanitario in categoria B, C e D che opera su un solo turno nelle terapie intensive e nelle sale operatorie spetta un'indennità mensile lorda di € 28,41.

Al personale ausiliario specializzato ed operatore tecnico addetto all'assistenza, che appartiene alle categorie A e B, assegnato ai reparti di terapia intensiva, sala operatoria, sub-intensiva, nefrologia e dialisi e malattie infettive spetta un'indennità giornaliera di €1,03.



Le **cifre delle indennità** vengono definite dal [CCNL](#) e sono uniformate a livello nazionale, in tutte le amministrazioni pubbliche.



INDENNITA'

al personale infermieristico spettano le indennità se lavorano:

Unità operativa	Cifra indennità
Terapia intensiva e sala operatoria	€ 4,13 per ogni giorno lavorato
Terapie sub-intensive e servizi di nefrologia e dialisi	€ 4,13 per ogni giorno lavorato
Servizi di malattie infettive e discipline equipollenti	€ 5,16 per ogni giorno lavorato
Assistenza domiciliare	<ul style="list-style-type: none">> € 5,16 per ogni giorno lavorato (personale in categoria Bs, C, D, Ds)> € 2,58 per ogni giorno lavorato (personale in categoria A o B)
SERT	<ul style="list-style-type: none">> € 1,03 lordi per ogni giorno lavorato (personale in categoria A o B)> € 5,16 lordi per ogni giorno lavorato (personale categoria B, livello economico Bs, C, D, Ds)



INDENNITA'

Tipologia di prestazione	Cifra indennità	Razionale
Servizio di pronta disponibilità	€ 20,66 lorde ogni 12 ore	La pronta disponibilità (o part-time) prevede una somma aggiuntiva che viene erogata al dipendente
Lavoro articolato su 3 turni	€ 4,49 (Indennità giornaliera)	<ul style="list-style-type: none">> Il personale del ruolo sanitario e tecnico in categoria B, C e D che opera in servizi articolati su tre turni, ha diritto ad un'indennità giornaliera pari a € 4,49.> Questa indennità viene corrisposta purché ci sia un'effettiva rotazione del personale nei tre turni, in modo che nell'arco del mese vi sia un numero sostanzialmente equilibrato di turni svolti di mattina, pomeriggio e notte.> L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio tranne che nei giorni di riposo compensativo
Lavoro articolato su 2 turni	€ 2,07 (Indennità giornaliera)	<ul style="list-style-type: none">> Il personale in categoria A e D che opera in servizi articolati su due turni ha diritto ad un'indennità giornaliera pari a € 2,07.> Questa indennità viene corrisposta purché vi sia un'effettiva rotazione del personale sui due turni, in modo che nell'arco del mese ci sia un numero sostanzialmente equilibrato dei turni svolti di mattina e pomeriggio o almeno pari al 30%.> L'indennità non può essere corrisposta nei giorni di assenza dal servizio tranne che in caso di riposi compensativi
Lavoro notturno	€ 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22.00 e le 6.00	Il personale anche non turnista, che svolge orario di lavoro durante le ore notturne, ha diritto ad un'indennità di € 2,74 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6
Lavoro festivo	€ 8,91 lorde € 17,82 lorde	<p>Il dipendente che presta lavoro in un turno festivo ha diritto a:</p> <ul style="list-style-type: none">> un'indennità di €17,82 lorde se il turno di lavoro è di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro> di € 8,91 lorde se il turno è di durata pari o inferiore alla metà dell'orario, con un minimo di 2 ore. <p>Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta al dipendente più di un'indennità festiva</p> <p>(es. se si fa notte tra il 25 e il 26 dicembre viene comunque corrisposta una sola indennità anche se entrambi i giorni sono festivi)</p>



CONTRATTAZIONE PUBBLICO-SANITARIA

Grazie dell'attenzione