

Le Risorse Aggiuntive Regionali *a cura della Redazione*

Finalmente **recuperate le ripartizioni**, perdute nel 2006, in merito alla distribuzione delle Risorse Aggiuntive Regionali (RAR).

È stato firmato il giorno **18 luglio 2007**, all'Azienda San Gerardo, l'accordo sulla distribuzione al personale del comparto delle suddette RAR per l'anno 2007.

E questo nonostante i soliti noti volessero redistribuire, anche per quest'anno, la stessa, identica quota a tutti.

La cifra (che ammonta mediamente a **640,00 €** pro-capite) verrà erogata per il 50% a tutti nella stessa misura, mentre la rimanente somma verrà distribuita **in base al livello retributivo di appartenenza**, come da tabella sotto riportata:

Livello retributivo	pesi
A	1
B	1,08
Bs	1,12
C	1,24
D	1,34
Ds	1,45

La quota a saldo verrà concessa **solo a quei servizi che avranno raggiunto gli standard di qualità richiesti**, in misura proporzionale al numero di obiettivi raggiunti (che sono un totale di 42). Per il testo integrale dell'accordo collegatevi al nostro sito, oppure chiedilo in segreteria negli orari di apertura.

Il NurSind, pur auspicando per il futuro una **maggior consapevolezza** sugli standard sia di ISO, sia di Joint Commission, **da parte di ogni singolo dipendente**, considera questo accordo un buon risultato, visto che premia in misura maggiore i livelli più alti, ovvero coloro che sono in fin dei conti **maggiormente impegnati** sul fronte del raggiungimento di certi risultati.

Accordo raggiunto anche all'**Azienda di Vimercate**, con caratteristiche simili anche se con una distribuzione a saldo più vantaggiosa per i livelli alti.

Buone vacanze a tutti da NurSind Monza e Brianza



Periodico mensile di informazione sindacale e professionale a cura della Segreteria NurSind di Monza e Brianza, registrato presso il Tribunale di Monza il 18 luglio 2003 n. 1676
Direttore responsabile **Vincenzo Raucci**
Redattore capo **Elisabetta Pinna**
Sede: via Vespucci, 25
20052 - Monza (MI)
telefono: **039 9715911**


NURSIND
il Sindacato delle Professioni Infermieristiche
Segreteria Provinciale di Monza e Brianza

Sede: via Vespucci, 25
20052 - Monza (MI)
telefono: **039 9715911**
Sito: www.nursindmonza.it
e-mail: nursindmonza@yahoo.it
orari di apertura:
lunedì e giovedì: 15:00-18:00
mercoledì: 9:00-12:00

Segretario Provinciale **Elisabetta Pinna**
Segretario Amministrativo **Emanuele Lo Monaco**
Responsabile Eventi **Donato Così**
Rapporti con le Istituzioni **Vincenzo Raucci**
Coord. Delegati Aziendali **Emmanuela Parrino**

Alcuni referenti aziendali:

Ospedale San Gerardo
Pancrazio Tundo
tel.: 329 5429487

Ospedale San Gerardo
Patrizia Di Salvo
tel.: 348 8504324

Ospedale San Gerardo
Antonio Tesoriere
tel.: 347 7507339

Ospedale di Desio
Cinzia Geninazzi
tel.: 338 1485008

Le buone ferie *editoriale di Vincenzo Raucci*

L'istituto delle ferie è disciplinato dall'art. 19, commi 1-14 del CCNL Comparto Sanità 1995 (ancora vigente).

In particolare al comma 9 è possibile leggere che "il dipendente che ne abbia fatto richiesta ha diritto ad usufruire di un periodo di almeno 15 giorni continuativi di ferie nel periodo 1 giugno-30 settembre".

I programmi ferie estive regolarmente protocollati e individuati nelle singole unità operative e autorizzate per un periodo di giorni **inferiore a quindici, possono essere contestati**, in quanto c'è un diritto personale che nessuno può alienare: **il diritto all'integrità fisica e alla salute nei luoghi di lavoro.**

Il piano ferie deve essere strutturato sulla rilevante funzione di tutela della persona del lavoratore, volta a consentire a quest'ultimo non solo di reintegrare le energie spese nello svolgimento della propria attività, ma anche di soddisfare le proprie esigenze ricreative, familiari e sociali.

Sacrosanto è che le ferie rappresentano il principio che le stesse siano un diritto irrinunciabile e che devono essere fruito **entro l'anno solare** in periodi compatibili con le oggettive esigenze di servizio, tenuto conto delle esigenze del lavoratore.

L'individuazione del periodo feriale deve tener conto di due interessi contrapposti:

- quello del lavoratore a fruire di un periodo di riposo sufficiente a reintegrare le energie perdute;
- quello del datore di lavoro al buon funzionamento dell'Azienda.

Più precisamente si ritiene che la scelta del periodo feriale sia idonea a salvaguardare l'indicato interesse del lavoratore alla sola condizione che il numero delle giornate di ferie sia congruo.

Per il buon funzionamento dell'Azienda e per il diritto dei lavoratori, il prospetto ferie deve essere quindi individuato in congruo anticipo e deve comprendere un altrettanto congruo numero di giorni.

Quindici giorni di ferie continuative.

Il riferimento al limite temporale non è di 15 giorni di ca-

(continua nella pagina seguente)

(continua dalla pagina precedente)

lendaro, bensì di 15 giorni di ferie cui aggiungersi i giorni di riposo che, per il personale turnista, si traduce in due riposi settimanali; in conclusione il dipendente che richiede 15 giorni di ferie **ha diritto a un totale di tre settimane di assenza dal servizio**.

Alcune sentenze:

“Affinché la determinazione del periodo feriale da parte del datore di lavoro sia legittima, l'epoca delle ferie deve essere comunicata con quel preavviso che, secondo correttezza e buona fede, consenta al lavoratore di organizzare in modo conveniente il riposo concesso” (Trib. Milano 24/02/1996).

“Soprattutto è da ritenersi illegittima la determinazione unilaterale del periodo di godimento delle ferie da parte del datore di lavoro allorché non venga salvaguardata la funzione fondamentale dell'istituto di consentire al lavoratore la reintegrazione delle energie psicofisiche” (Pretura Milano 16/11/1996).

“Se quanto sopra non fosse ancora sufficiente a chiarire la questione, è da ritenersi illegittima la determinazione unilaterale del periodo di ferie da parte del datore di lavoro allorché non venga tenuto conto anche degli interessi dei lavoratori e non vi siano comprovate esigenze organizzative aziendali” (Pretura Milano 20/01/1999).

Ringrazio il collega Graziano Lebiu di Cagliari per il presente articolo

Per quanto riguarda l'eterna questione delle ferie da consumare “obbligatoriamente” entro l'anno (come tutti gli anni anche quest'anno si è ripresentato lo stesso diktat nell'Azienda San Gerardo), ribadiamo alcuni concetti di base:

1. le ferie sono un diritto del lavoratore;
2. le ferie dovrebbero essere consumate entro l'anno (in quanto sacrosanto diritto finalizzato al recupero delle energie psico-fisiche);
3. il buon senso impone a tutti noi di concedere al lavoratore la possibilità di conservarsi alcuni giorni di residuo sull'anno nuovo, al fine di poter fronteggiare eventuali imprevisti o esigenze diverse;
4. ogni opposizione da parte del lavoratore alla fruizione di questo diritto dovrebbe essere *“vivacemente sconsigliata”*, sia da parte delle Organizzazioni Sindacali, sia da parte delle Aziende;
5. nel caso di *“particolare tenacia”* del lavoratore a non voler fruire di tale diritto, si dovrà rendere necessaria la programmazione *“obbligata”* da parte del relativo coordinatore dei necessari giorni di ferie residui.

In merito a quanto scritto al punto 3, le Organizzazioni Sindacali e l'Azienda hanno concordato di **concedere al personale la possibilità di accantonare alcuni giorni di ferie maturate nel 2007, da utilizzare nei primi mesi del 2008**.

Ci sembra una buona mediazione su un problema vecchissimo e che ci vede **tutti uniti** al fine di consentire ai lavoratori **PRINCIPALMENTE** di poter usufruire del sacrosanto diritto alle ferie ovvero al recupero dell'equilibrio psico-fisico, e poi di valutare eventuali, singoli episodi di abusi, sia in un senso (ferie programmate d'ufficio) sia nell'altro (ferie negate).

La Pronta Disponibilità a cura della Redazione

In tema di Pronta Disponibilità, regolamentata dall'art. 7 del CCNL 7/04/1999, il NurSind si dichiara **contrario** a qualsivoglia forma di privazione della libertà individuale.

Per quanto ci riguarda, il singolo rapporto di lavoro, con i suoi vincoli contrattuali di diritti e doveri, si esaurisce all'interno delle ore dovute dal lavoratore.

Unica eccezione tollerata, quella del lavoro straordinario, che pure ha dei limiti ben definiti previsti dai Contratti Collettivi Nazionali.

La Pronta Disponibilità si sta trasformando in un facile escamotage per le Aziende di reperire nuove, preziose ore lavoro, utilizzando lo stesso personale a disposizione.

Il tutto alla modica cifra di **1 Euro all'ora**, tanto è dovuto per la Pronta Disponibilità. Ciò che le Aziende dovrebbero, altresì, realizzare è un **piano di assunzioni mirato** e studiato per integrare le risorse umane di nuove forze che possano garantire, **in aggiunta**, nuovi livelli di qualità, soprattutto in tempi, come questi, di rincorsa all'eccellenza.

Qualora l'istituto della Pronta Disponibilità dovesse necessariamente attivarsi ricordiamo alcuni fondamentali concetti:

- La Pronta Disponibilità fatta in un giorno festivo **non è** riposo settimanale, ma un sacrificio, in quanto il lavoratore vede limitare la propria libertà; come molte sentenze hanno già stabilito (Tribunale di Bari, 2/10/2006 e altri), tale servizio **andrà recuperato** nella settimana successiva, nella quale il Coordinatore dovrà programmare al lavoratore un riposo compensativo (il dovuto lavorativo di quella settimana sarà di 29 ore, anziché di 36).
- Nel caso di chiamata in servizio durante la Pronta Disponibilità, al lavoratore si dovranno riconoscere **anche le relative indennità** previste dal CCNL (giornaliera, festiva, notturna).
- In sede di Contrattazione Decentrata andranno **ritoccate al rialzo** i compensi per la Pronta Disponibilità (il proprio tempo libero, prezioso come poche altre cose al mondo, non può essere ripagato con **1 Euro all'ora**).
- La turnazione in Pronta disponibilità dovrà essere realizzata **tra lavoratori dello stesso servizio**, poiché solo così si garantisce la vera continuità; una Pronta Disponibilità di tipo, ad esempio, dipartimentale genererebbe mobilità troppo distanti dalle proprie realtà lavorative, risultando **scarsamente produttiva**.
- Si dovrà applicare, come da normativa, la **maggiorazione del 10%** per i turni di Pronta Disponibilità di durata inferiore alle 12 ore.
- Ancora, come da normativa, si dovrà fare chiarezza sul **sabato** (festivo quando si ragiona in termini di Pronta Disponibilità e di Congedo, feriale sui turni di lavoro ordinario).

Il riposo non è solo recupero psico-fisico ma è “innanzitutto svago, possibilità di impiego in altre attività ludiche, sociali, familiari” (se fosse solo recupero psico-fisico significherebbe concepire il riposo solo come reintegro delle energie psico-fisiche per consentire al dipendente di lavorare efficientemente il turno successivo - una concezione ottocentesca che concepisce il lavoratore solo come fattore produttivo da sfruttare al massimo senza cali di produttività... insomma un robot).