

Cagliari, 23 febbraio 2015

**INVIATA A MEZZO PEC**  
san.assessore@pec.regione.sardegna.it

Spett.le  
**ASSESSORATO DELL'IGIENE E SANITA'  
E DELL'ASSISTENZA SOCIALE**  
Regione Autonoma della Sardegna  
In persona dell'Assessore p.t.  
**On.le Dott. L. B. Arru**  
Via Roma, n. 223  
**09123 CAGLIARI**

Spett.le  
**SESTA** COMMISSIONE SANITA' DEL CONSIGLIO  
REGIONALE DELLA SARDEGNA  
c/o Consiglio Regionale Sardegna  
Via Roma, n. 25  
**09123 CAGLIARI**

**OGGETTO: richiesta incontro urgente per gravi problematiche personale infermieristico.**

Con la presente nota, **il Coordinamento Regionale NurSind - Sindacato delle Professioni infermieristiche** – in persona del segretario e legale rappresentante *pro-tempore*, **chiede un incontro urgente a codesto spettabile Assessorato**, per affrontare i gravissimi problemi che affliggono gli infermieri e individuare soluzioni in grado di dare efficaci risposte al loro disagio che, com'è stato più volte portato all'attenzione delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere sarde, si registra, in misura sempre più marcata.

Invero, **prima di tutto, si deve esprimere e segnalare, da un lato, il crescente malcontento e disagio degli infermieri e, dall'altro le loro più che legittime proteste contro le continue violazioni dei loro diritti.**

**L'urgenza della richiesta d'incontro è motivata dal fatto che a nulla sono valsi i continui appelli ed esposti che si sono susseguiti negli anni da parte del NurSind.**

Infatti, dopo le ripetute e a oggi infruttuose rivendicazioni nelle sedi di confronto sindacale, le pressanti segnalazioni e richieste dello scrivente coordinamento regionale del NurSind e delle sue Segreterie provinciali alle varie Aziende Sanitarie e, anche alcune istanze presentate a quest'Assessorato, purtroppo, la situazione non è migliorata ma si acuisce sempre più.

Difatti, da anni gli infermieri stanno affrontando disagi non più tollerabili che stanno pregiudicando il loro equilibrio psico-fisico, indispensabile per garantire un'assistenza di qualità e priva di esposizione a qualsiasi rischio sia per i lavoratori sia per i pazienti ricoverati.

A ciò si aggiunga che spesso viene meno anche il rispetto dei loro diritti e di alcuni basilari istituti contrattuali.

Non si dovrebbe dimenticare che grazie agli infermieri si regge gran parte del funzionamento del Sistema Sanitario Regionale che ogni giorno e notte, con abnegazione, spendono la propria vita per la sicurezza e la salute dei pazienti, nonostante le tante difficoltà in cui spesso si trovano ad operare.

**Perciò, è davvero paradossale che mentre gli infermieri sono il cardine del Sistema Sanitario, essendo indispensabili e preziosi per garantire l'assistenza ai pazienti, le Aziende, per contro, sembrano miopi di fronte al loro disagio e alle enormi criticità in cui lavorano.**

**Di più, con amarezza va detto che le Aziende e le Istituzioni, sino ad oggi, si sono mostrate sorde alle legittime richieste avanzate dal NurSind.**

**Tant'è che gli infermieri non hanno il giusto riconoscimento per il lavoro svolto e sono penalizzati su tutto, dai carichi di lavoro, agli stipendi, all'orario di lavoro sino alle indennità.**

Per questo, la situazione è decisamente sconcertante e forte è il senso di frustrazione degli infermieri.

Pertanto, **l'O.S. NurSind chiede che si apra immediatamente un tavolo di confronto sui gravi problemi che investono gli infermieri e che necessitano di immediata risposta. E, in particolare sulle problematiche che si indicano di seguito:**

## **I. LA CARENZA DI PERSONALE INFERMIERISTICO E DI SUPPORTO E LE RICADUTE NEGATIVE SUI CARICHI DI LAVORO E SULLA TURNISTICA E, QUINDI SULL'ASSISTENZA.**

- La prima motivazione di detta richiesta è senz'altro dettata dalle gravi criticità e dalle difficoltà organizzative che i lavoratori delle ASL sarde quotidianamente affrontano in un quadro complessivo di carenza di personale ormai insostenibile.
- Preme subito evidenziare che solo grazie allo spirito di servizio e alla disponibilità del personale infermieristico, finora è stato possibile garantire l'assistenza ai cittadini, pur con organico gravemente insufficiente in alcuni servizi e strutture.
- I problemi della carenza di personale infermieristico e di supporto sono arcinoti a tutti.
- Infatti, è da più tempo che il NurSind denuncia la carenza di personale sanitario.
- In modo particolare, **è già stata reiteratamente segnalata, la presenza di un forte squilibrio, fra carichi di lavoro e insufficiente personale infermieristico.**
- Ma, nonostante le ripetute segnalazioni effettuate dal personale infermieristico e da questa organizzazione sindacale a tutti i livelli dirigenziali e, in alcuni casi di grave criticità, anche a vari livelli istituzionali, con esposti alle Direzioni Provinciali del Lavoro e alle Procure della Repubblica, la questione rimane irrisolta.
- È pur vero che, nel corso degli anni, nelle varie Aziende sanitarie si è provveduto ad assumere diverse unità di infermieri e di operatori socio sanitari ma, in misura insufficiente alle effettive esigenze.
- Per di più, la situazione in molti servizi e UU.OO. è ulteriormente appesantita e aggravata dalla mancata sostituzione del personale assente a vario titolo.
- Gli infermieri andati in pensione non vengono sostituiti, le assenze per maternità o malattie lunghe non vengono coperte. E, quando capita qualcosa del genere, l'organizzazione va in crisi.
- E' importante rimarcare, infatti, che la carenza d'organico, come già in precedenza osservato, più volte denunciata e mai recepita nella sua complessità, determina, quotidianamente, serie difficoltà e disagi per il personale.
- In proposito, è d'uopo sottolineare che la carenza di personale rende estremamente difficoltosa la programmazione dei turni di lavoro e, alle volte, comporta la chiamata in servizio del personale nei giorni di riposo.
- Di conseguenza, **gli infermieri oberati da eccessivi carichi di lavoro, operano in condizioni difficili con turni che, talvolta, non garantiscono l'adeguato recupero psicofisico, con riposi e ferie non godute e situazioni lesive dei loro diritti.**
- Sotto tale aspetto, infatti, si deve rilevare che la carenza di Infermieri rende difficoltoso ai Lavoratori/Infermieri il legittimo godimento dei diritti normativamente e contrattualmente statuiti come il diritto alle ferie, ai festivi e di altri importanti istituti contrattuali.
- Qui preme puntualizzare che la carenza d'organico costringe gli infermieri a un *surplus* di lavoro, con il ricorso a straordinari e doppi turni, con centinaia di ore accumulate, non pagate e non recuperate.
- A questo punto, va quindi adeguatamente evidenziato che **questa situazione sta motivatamente mettendo a dura prova la resistenza degli infermieri e genera un chiaro rischio per la salute degli stessi e dei pazienti.**
- Difatti, **nonostante l'impegno sempre profuso dal personale, in diversi servizi e UU.OO. è sempre più difficile per gli infermieri coprire i turni e garantire l'assistenza in sicurezza.**
- In alcuni servizi e reparti, infatti, forte è la preoccupazione e la paura che si possano verificare episodi di "malpractice", dovuti all'insufficiente dotazione organica, in rapporto al numero di pazienti.
- D'altronde, in letteratura scientifica è già stato evidenziato che un rapporto infermieri – pazienti (*Nurse-to-patient Ratio*) non ottimale produce un impatto negativo sugli esiti delle cure, tant'è che è stato ampiamente dimostrato l'aumento nella frequenza di eventi avversi in pazienti assistiti da team infermieristici insufficienti rispetto alle esigenze dei pazienti stessi.
- In breve, **un rapporto infermieri/pazienti insufficiente si riflette negativamente sui malati e sugli stessi infermieri, esposti a un rischio superiore di stress psico-fisico.**

- Questa situazione potrebbe, quindi, esporre sia i pazienti/utenti sia gli stessi operatori sanitari in servizio ad importanti rischi, per la difficoltà di fornire un'assistenza adeguata, sia in regime ordinario sia soprattutto in condizioni d'urgenza.
- Detto questo, è **d'obbligo far conoscere che, nelle strutture sanitarie sarde, alcune situazioni sono gravi e potrebbero esporre gli infermieri e le stesse Aziende a spiacevoli e incresciosi contenziosi legali.**
- Questo ha indotto il NurSind e il personale, come già dianzi evidenziato, a segnalare pressantemente la criticità della situazione, nel primario intento di scongiurare qualsiasi disservizio o carenza assistenziale e per auto tutelarsi.
- Di fronte al perdurare della gravità della situazione, **la scrivente O.S. chiede un incontro urgente per discutere della problematica inerente alle carenze organiche del personale infermieristico sempre più difficili da gestire.**
- E' fuori dubbio che **così non si può andare avanti, perché** – come innanzi rilevato - **il persistere di tale situazione, rappresenta un enorme rischio, sia per i pazienti sia per gli infermieri, oltre che per le stesse Aziende.**

## II. DEMANSIONAMENTO DEL PERSONALE INFERMIERISTICO.

- **La carenza di personale infermieristico è ulteriormente aggravata da quella del personale di supporto.**
- Ed invero, la grave carenza di Operatori Socio Sanitari (OSS) fa aumentare in maniera estremamente rischiosa il carico di lavoro - già di per sé elevato - del personale infermieristico, in quanto esso viene ad essere, per necessità, distolto dalle proprie attività, oltre che chiaramente costantemente dequalificato.
- Si ritiene utile specificare che il problema riguarda tanti infermieri che, sovente, si trovano a sopperire alle carenze di personale di supporto. Ciò significa che se, ad esempio, nei reparti non ci sono OSS sufficienti che possano accompagnare il paziente da un reparto ad un altro, per portare referti, aiutare il degente a mangiare o a lavarsi, gli infermieri in turno sono costretti a svolgere tutte queste mansioni, con un indubbio sottomansionamento
- Come reiteratamente denunciato dal NurSind, infatti, **grave è la situazione di demansionamento professionale vissuta quotidianamente dagli Infermieri delle Aziende Sanitarie e Ospedaliere sarde.**
- Pare opportuno mettere in evidenza **che gli episodi demansionanti sono all'ordine del giorno in tante/troppe UU.OO. delle strutture sanitarie sarde.**
- Va detto, infatti, che non si tratta di realtà isolate, ma di un sistema ripetuto in cui la mole di lavoro a cui deve far fronte un infermiere, fa sì che venga allontanato dalle sue normali attività che vengono rallentate, con ripercussioni sulla qualità del servizio assistenziale.
- Difatti, se l'infermiere che prima di tutto deve occuparsi dell'assistenza del paziente, deve anche occuparsi delle attività dell'operatore socio sanitario, si comprende bene come venga distratto dalle proprie mansioni, con la conseguenza che l'attività del reparto rallenta, con intuibili disagi per gli stessi assistiti.
- Bisogna tener presente che non si può essere impegnati pienamente nell'assistenza ai pazienti se si è costretti a svolgere altri compiti come l'attività domestica – alberghiera o le attività amministrative.
- Dovrebbe essere pleonastico ricordare, in merito **che l'infermiere non può e non deve svolgere le “mansioni” per le quali sono state individuate e create altre figure di supporto.**
- In questo senso, va detto che con l'abrogazione del mansionario (legge 42/99), il legislatore prende atto della crescita culturale della professione infermieristica e ne traccia l'ambito attraverso il profilo professionale dell'infermiere (D.M. 739 del 14 settembre 1994), il Codice Deontologico e la formazione di base e post base nelle università. Contestualmente nascono le cosiddette “figure di supporto”.
- In tal contesto, non è certo senza una certa importanza ricordare che **il Decreto 14 settembre 1994, n. 739** pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 09 gennaio 1995, n. 6 – **Regolamento concernente l'individuazione della figura e del relativo profilo professionale dell'infermiere – all'art. 1. comma 3, paragrafo f) recita: “L'infermiere per l'espletamento delle funzioni si avvale, ove necessario, dell'opera del personale di supporto” e non che si avvale, ove presente o se presente o se le Aziende provvedono ad assumere un congruo numero.**
- Dovrebbe essere poi altrettanto superfluo precisare che gli OSS devono essere presenti in modo omogeneo per ogni turno e, invece, sono palesemente insufficienti sotto il profilo numerico.
- La presenza del personale di supporto è, infatti, necessaria affinché l'infermiere, “*responsabile dell'assistenza generale infermieristica*” – (art. 1, co. 1 succitato), pianifichi e gestisca gli interventi assistenziali anche igienico-domestico-alberghieri. **Deve essere ben chiaro però che l'infermiere non deve svolgere queste ultime attività. Queste mansioni non sono attribuibili all'infermiere.**
- **L'infermiere non è infatti il *factotum* della sanità.**

- **E' assolutamente indispensabile tener presente che la visione dell'infermiere tuttofare è certamente anacronistica oltre che illegale.** Invero, è di elementare evidenza come la figura del tuttofare si ponga agli antipodi rispetto a quella propria del profilo professionale cui appartengono gli infermieri.
- **L'utilizzazione dell'infermiere factotum determina, infatti, per effetto della sistematica confusione dei ruoli professionali un gravissimo danno all'identità professionale sul luogo di lavoro e all'immagine.**
- Tanto precisato, è peraltro importante rilevare che **il divieto di demansionamento e la possibilità di reagire alla sua violazione trova fondamento nel principio che la qualifica della propria mansione sia un diritto soggettivo del lavoratore.** Questo perché la mansione è collegata alla professionalità del lavoratore che non può essere per nessun motivo danneggiata perché, come ha affermato la Corte Costituzionale già con sentenza del 2004: tale danneggiamento provoca compromissione delle aspettative del lavoratore, danni alla persona e alla sua dignità.
- Ancora significativamente va rimarcato che posto che **le mansioni inferiori sono vietate e non ammesse neppure di fatto, demansionare l'infermiere significa cagionare un danno alla professionalità, immediatamente risarcibile.**
- Sul punto, appare doveroso **rammentare che numerose sono le pronunce giurisprudenziali in questo senso** (Cass. S.U. 11.11.2008, n. 26972; Cass. sez. lav. 12.05.2009, n. 10864; Cass. sez. lav. 30.09.2009 n. 20980; Cass. sez. lav. 21.03.2012 n. 4479 – più di recente cfr. ex multis, Cass. sez. lav. 13.06.2014, n. 13499).
- E, fra le tante sentenze di merito al riguardo, una particolare segnalazione **merita senz'altro la recente sentenza N. 1287 del 26.06.2013, emessa dal Tribunale di Cagliari che decidendo un ricorso proposto da un gruppo di infermieri dipendenti di un'Azienda sanitaria, ha stabilito che il demansionamento e la dequalificazione professionale oltre a costituire un grave inadempimento contrattuale, è causa di un danno risarcibile.**
- **Già in passato il Tribunale di Cagliari aveva accolto analogo ricorso proposto da un gruppo di infermiere contro altra azienda sanitaria (sentenza n. 968/2005 – RACL 2385/2003).**

**A. Tra l'altro, si deve segnalare che, talvolta, si verificano episodi di conflittualità tra infermieri e personale di supporto.**

- Per altro verso, va poi evidenziato, fra le altre cose che, l'incertezza normativa sulla figura dell'OSS porta, alle volte, a controproducenti conflittualità.
- In proposito, bisogna premettere che la declaratoria delle funzioni dell'OSS è stabilita dall'Accordo Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2001 "*Disciplina del Profilo Professionale di Operatore Socio Sanitario e relativo ordinamento didattico*".
- L'Accordo Conferenza Stato-Regioni, stabilisce le minime mansioni e funzioni che l'OSS deve svolgere su tutto il territorio nazionale. Ogni Regione può ampliarle secondo le proprie esigenze assistenziali.
- Detto questo, occorre sottolineare che nel profilo professionale dell'OSS sono rilevabili elementi di indeterminatezza e si è quindi di fronte al rischio che gli OSS siano indotti o ad arroccarsi su posizioni molto rigide rispetto ad alcune attività la cui esecuzione non è chiara o, al contrario, ad espletare attività che sono proprie dell'infermiere.
- Questo è causa, come detto, delle lamentate conflittualità.
- E' il caso di osservare altresì che le possibili ambiguità/conflitti di ruolo possono creare situazioni di malessere e di disagio per tutti gli operatori interessati.
- Si ritiene pertanto necessario che, con rigore e tempestività e sempre maggiore chiarezza, vengano definiti i confini di competenza dell'operatore socio sanitario che ancora non emergono con adeguata nitidezza dal relativo profilo professionale, al fine di evitare, come non infrequentemente accade, che gli stessi siano definiti dalla giurisprudenza, anziché dal legislatore, nazionale o regionale.
- **Appare evidente, dunque, l'esigenza di fissare limiti chiari e ben definiti tra l'attività infermieristica e quella degli OSS, non solo per la salvaguardia delle competenze professionali degli infermieri, ma anche e soprattutto per la tutela dei cittadini-pazienti.**

**III. VIOLAZIONE NORMATIVA SULL'ORARIO DI LAVORO.**

- A tanto aggiungasi che la situazione di grave carenza del personale infermieristico che attanaglia molte delle UU.OO. degli ospedali sardi è all'origine di una turistica non rispettosa delle disposizioni del decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 (di attuazione delle direttive 93/104 CE e 2000/34/CE, concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro), e successive modificazioni, con grave rischio per l'integrità psico – fisica dello stesso.

- E, in particolare, **il problema della carenza di organici va di pari passo con un'altra importante questione, i turni in corsia e il mancato rispetto della pausa di 11 ore tra l'uno e l'altro.**
- E infatti, **si deve lamentare che le Aziende sanitarie sarde, in molti casi, violano la disposizione dell'art. 7 del succitato Dlgs che sancisce come diritto del lavoratore la fruizione di 11 ore di riposo giornaliero consecutivo prima di riprendere il lavoro nel turno successivo.**
- In proposito, è bene chiarire che trattasi di norma posta a tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e dettata a protezione di valori di rango costituzionale, inclusi tra quelli elencati dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.
- E soprattutto, va messo in risalto che **un mancato riposo adeguato compromette le capacità di attenzione, determinando un aumento della possibilità di commettere errori. Tutto ciò si ripercuote negativamente sull'assistenza ai pazienti.**
- Si ritiene doveroso inoltre ricordare che l'Azienda datrice di lavoro che non rispetta la ridetta previsione normativa è sanzionabile, poiché non ricorre alcuna ipotesi di deroga (vedasi Corte di Cassazione Sentenza 23 maggio 2014, n. 11574 ). Sul punto in trattazione, non ci si può poi esimere dal dire che il mancato rispetto di diverse disposizioni del Dlgs 66/2003 e succ. mod. è sanzionabile amministrativamente.
- Va pure opportunamente rammentato, che da tempo, come più volte evidenziato, la scrivente O.S. ha reiteratamente denunciato inutilmente, a tutti i livelli istituzionali, un costante peggioramento delle condizioni di lavoro in cui quotidianamente vivono gli infermieri e le violazioni della normativa sull'orario di lavoro.

#### IV. STRAORDINARI NON PAGATI E NON RECUPERATI.

- Anche qui si deve poi brevemente ribadire che la carenza d'organico rende difficoltoso agli Infermieri il legittimo godimento dei diritti legislativamente e contrattualmente sanciti, come il diritto alle ferie ed i riposi compensativi dopo i turni notturni, negando il recupero psico-fisico prescritto.
- Come in precedenza evidenziato, in diverse Aziende sanitarie, a causa della carenza di personale, infatti, si continuano a garantire alcuni servizi costringendo gli infermieri a fare un enorme numero di ore di straordinario.
- E, segnatamente, **la carenza d'organico costringe spesso gli infermieri ad un surplus orario di lavoro, con il ricorso a straordinari e doppi turni, con centinaia di ore accumulate, non pagate e non recuperate.**
- Molti infermieri, infatti, hanno un monte ore di straordinario non pagate e che nemmeno potranno mai essere recuperate, data la carenza di personale. Insomma, è il cane che si morde la coda.
- Con grande amarezza **si deve lamentare che oltre al fatto che, spesso, sia oggettivamente impossibile recuperare il surplus orario, accade che le Aziende neghino il pagamento del lavoro straordinario o che concedano solo il saldo parziale.**
- Sulla questione si rendono quindi necessarie alcune puntualizzazioni. Innanzitutto, è bene rammentare che secondo quanto previsto dall'art 34 del CCNL di categoria 1998/2001, è facoltà del dipendente, chiedere la compensazione delle ore con riposi compensativi e; nel caso della richiesta di pagamento, questo deve avvenire in maniera completa con le modalità dettate dal sopracitato articolo contrattuale, senza saldi parziali da parte dell'Azienda di appartenenza.
- Con altrettanta fermezza si rappresenta che **è veramente inaccettabile che accada che gli infermieri, spesso, oltre a non poter scegliere di chiedere la compensazione delle ore di lavoro straordinario con riposi compensativi, si vedano anche negare dalle Aziende il pagamento di un compenso dovuto, dopo aver chiesto e usufruito delle loro prestazioni lavorative.**
- Sicché, la postulante O.S. chiede il rispetto di quanto previsto dall'art 34 del CCNL 1998/2001.
- **In ragione di quanto precede, è urgente affrontare la problematica, affinché tutte le Aziende sanitarie provvedano a saldare, ai dipendenti che ne abbiano fatto richiesta, la somma dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario svolte e, rispettino il dettato dell'articolo summenzionato.**
- Detto questo, occorre ancora aggiungere che **quello della regolarità dei pagamenti delle voci accessorie della retribuzione è un problema particolarmente sentito dai lavoratori.**
- Si ritiene importante sottolineare che **le voci accessorie sono parte integrante dello stipendio e vanno erogate con regolarità, considerando l'impegno degli infermieri, che effettuano per necessità dell'Azienda e per la carenza di personale, numerose turnazioni aggiuntive, con uno sforzo enorme.**
- Pur tuttavia, **sembra che le Aziende, dopo aver chiesto e usufruito delle prestazioni del personale infermieristico, vogliono fare economia sui loro corrispettivi.**

## V. FERIE.

- Oltre a quanto precede, a causa della carenza di personale, talvolta, anche la fruizione delle ferie rappresenta un problema.
- Per l'esattezza, **il fenomeno delle ferie non godute dagli infermieri entro i termini contrattuali è particolarmente rilevante presso alcuni reparti ospedalieri che, come dianzi accennato, per carenza di personale, devono garantire i servizi essenziali saltando i riposi e spesso anche le ferie.**
- Tant'è vero che, a volte, gli infermieri non riescono a fruire delle ferie nel rispetto delle modalità temporali, per fatti indipendenti dalla loro volontà, pur essendo un diritto costituzionalmente garantito.
- Difatti, come ben noto, un problema che riguarda l'istituto in questione, è relativo all'accumulo di ferie non godute nel corso degli anni.
- Le situazioni di accumulo nel tempo di diversi giorni di ferie non godute sono ormai divenuti aspetti patologici della disciplina dell'istituto.
- **Per giunta, in alcune Aziende sembra profilarsi un'errata applicazione dell'istituto, secondo il quale verrebbe abrogata la liquidazione delle le ferie non godute nei termini contrattuali.**
- Orbene, si contesta fermamente la tesi asserita da alcune Aziende per "cancellare" il diritto alle ferie.
- Ciò non fa che accrescere comprensibilmente e giustamente lo stato di grave malcontento degli infermieri, che ogni giorno, tra mille difficoltà, fanno enormi sacrifici per garantire assistenza sanitaria ai cittadini.
- Corre l'obbligo di osservare che è **inaccettabile e incostituzionale la cancellazione delle ferie non fruite entro i termini contrattuali.**
- Si deve, infatti, tener presente che **non è tollerabile perdere un diritto inalienabile per chi, come gli infermieri, non riescono a godere delle proprie ferie nei tempi normativamente previsti, per inderogabili esigenze di servizio. Oltre il danno la beffa!**
- Al riguardo, si impone un'ulteriore precisazione. Appare evidente come la norma che esclude la monetizzazione delle ferie non godute, prevista dall'art. 5 comma 8 della **Legge 7 agosto 2012, n. 135 di conversione del DL 6 luglio 2012, n. 95, richiamata da alcune Aziende per giustificare la cancellazione delle ferie non godute nei termini normativamente previsti, si ponga palesemente in contrasto sia con un consolidato orientamento della Corte di Giustizia europea** (v. la sentenza 20 gennaio 2009 nei procedimenti riuniti C-350/06 e C-520/06), **che con recenti sentenze della Corte di Cassazione** della sez. Lavoro, la n.11462 del 9 luglio 2012, intervenuta nelle more tra il DL 6 luglio 2012, n. 95 e la legge di conversione, e la n.18211 del 24 ottobre 2012, che rafforza i contenuti della predetta sentenza del 9 luglio 2012.
- In merito, è assai importante, altresì, **richiamare l'attenzione su quanto statuito dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la recentissima sentenza n. 18168 depositata il 26 luglio 2013.**
- Con la sentenza summenzionata, **per la Suprema Corte il vincolo contrattuale (e il divieto disposto dal d.l. 95/2012) non è rilevante dal momento che lo stesso deve essere reinterpretato alla luce dei principi richiamati, secondo cui "in considerazione dell'irrinunciabilità del diritto alle ferie, ed in applicazione del principio di conservazione del contratto (...), in caso di mancata fruizione delle ferie per causa non imputabile al lavoratore, non è escluso il diritto di quest'ultimo all'indennità sostitutiva".**
- Di tal ché, **il diritto all'indennità sostitutiva delle ferie non godute sussiste anche se la mancata fruizione non dipende dal datore, nonostante le disposizioni contrattuali e il vincolo posto dal d.l. 95/2012.**
- Circa la natura dell'indennità da riconoscere al dipendente, la corte di cassazione ha ribadito che ha carattere risarcitorio, perché compensa il lavoratore per la perdita del bene-riposo al cui soddisfacimento l'istituto delle ferie è destinato, ma anche retributivo, in quanto costituisce un'erogazione strettamente connessa al rapporto di lavoro, quale rapporto a prestazioni corrispettive (Cass., sez. lav., sent. 11462/2012 e 17353/2012).

## VI. INDENNITA' EX ART. 44 COMMA 6 CCNL 1.9.1995

- Un'altra nota dolente è la mancata retribuzione delle indennità contrattuali.
- Nello specifico, si lamenta che non tutte le Aziende riconoscono e pagano l'indennità prevista dall'art. 44 comma 6, a tutti gli infermieri aventi diritto.
- Infatti, in alcune Aziende, in aperta violazione della predetta disposizione contrattuale, si assiste a inammissibili e ingiustificabili esclusioni di alcuni infermieri, benché stabilmente adibiti ai servizi indicati nel succitato articolo..
- In sostanza, nonostante le gravose responsabilità del personale in servizio presso tali servizi, si decide di "fare economia ", attraverso gli stipendi degli Infermieri.

\*\*\*

- L'ingiusta mancata remunerazione delle dovute spettanze, oltre che comportare un notevole danno economico per gli infermieri, si appalesa come un attacco alla dignità umana e professionale degli stessi e appare nel contempo del tutto inspiegabile dal momento che grazie al sacrificio da loro profuso è possibile garantire l'assistenza sanitaria.

## VII. MANCATO RICONOSCIMENTO DEL TEMPO DI VESTIZIONE COME ORARIO DI LAVORO.

- Invero, **in quasi tutte le Aziende Sanitarie e Ospedaliere Sarde, nonostante le reiterate richieste e diffide stragiudiziali delle Segreterie Provinciali NurSind, ancora oggi, si rifiutano di riconoscere e retribuire al personale infermieristico – come orario di lavoro - il tempo che impiega per indossare le proprie divise.**
- Tra le diverse istanze di rivendicazione del NurSind si devono ricordare quelle inviate dalla Segreteria Provinciale di Cagliari all'Azienda Ospedaliero Universitaria del capoluogo.
- E, più precisamente si deve rammentare che il NurSind Cagliari, facendo seguito alla nota della sua Segretaria Amministrativa, Sig.ra Vitalia Secci del 10.12.2012, Prot. 203 S.P., e in riscontro alla risposta negativa dell'Azienda del 16.01.2013, PG/2013/0001174, con missiva del 15.02.2013, a mezzo del proprio avvocato, reiterava la richiesta di riconoscimento del diritto in questione.
- A nulla è valsa anche la richiesta del 15.10.2013, inoltrata dallo scrivente Coordinamento regionale del NurSind, tramite il proprio legale, a questo onorevole Assessorato per impartire le direttive da seguire e, uniformare il comportamento di tutte le Aziende Sanitarie e Ospedaliere Sarde, affinché riconoscano il tempo per indossare la divisa quale orario di lavoro ed evitino così contenziosi legali.
- Sempre sullo specifico punto in argomento, spiace rilevare che neppure la nota dell'Assessorato del 25.11.2013, di riscontro alla succitata ultima istanza, è servita a risolvere la problematica.
- Infatti, **purtroppo in Sardegna finora sono poche le Aziende datrici di lavoro che, in conformità alla legge e alla granitica giurisprudenza, riconoscono tale diritto e, anche laddove viene ammesso, spesso avviene con illegittime esclusioni e limitazioni.**
- E allora, è d'obbligo rammentare che **sulla base della normativa vigente, la univoca giurisprudenza ritiene che il tempo di vestizione e svestizione è computabile nella nozione di orario di lavoro quando l'attività risulta eterodiretta dal datore di lavoro (Cass. 22 luglio 2008, n. 20179 in Dir. prat. lav., 2008, 2332 e in Lav. prev. oggi, 2009, 248; Cass. 8 settembre 2006, n. 19273 Foro it., rep., 2006, voce lavoro - rapporto-1190; Cass. 21 ottobre 2003, n. 15734 in Riv. it. dir. lav., 2004, II, 604), cioè quando è il datore di lavoro che esige l'uso della divisa come condizione imprescindibile della prestazione lavorativa come, appunto, avviene negli ambienti di lavoro sanitari che devono garantire un elevato livello d'igiene oltre che l'identificazione della qualifica sanitaria.**
- Giova ribadire e precisare che sulla retribuzione del tempo tuta si è da tempo pronunciata la Suprema Corte di Cassazione rimanendo inamovibile sul punto di diritto testé esposto (Cass. 08.02.2012 n. 1840 in Guida lav., 2012, n. 12, 38; Cass. 08.02.2012 n. 1817, ivi, 2012, n. 14, 23; Cass. 07.02.2012 n. 1697, in lav. giur., 2012, 404; Cass. 08.04.2011 n. 8063, ivi, 2011, n. 19, 52; Cass. 10.09.2010 n. 19358, in Foro it., 2011, I, 1394 e in Lav. giur., 2010, 1137; Cass. 02.07.2009 n. 15492, in Giur. it., Mass. 2009; Cass. 22.07.2008 n. 20179, in Lav. prev. oggi, 2009, 248 e in Foro it. 2009, I, 2768; Cass. 08.09.2006 n. 19273, in Foro it. Rep. 2006, voce Lavoro (rapporto), n. 1190; Cass. 21.10.2003 n. 15734, in Riv. it. dir. lav., 2004, II, 604; Cass. 14.04.1998 n. 3763, in Lav. giur., 1999, 31; Trib. Savona 14.12.2010, in Guida lav., 2011, n. 14, 30; Trib. Napoli 16.01.2006, ined; App. Torino 03.12.2002, in Giur. Piemontese, 2004, 81; App. Torino 26.11.2002, ivi, 2004, 81; Trib. Torino 27.03.2002, ivi, 2003, 180; App. Milano 20.10.2005 in Lav. giur., 2006, 508; Trib. Milano 19.09.1998, ivi, 2009, 207).
- In tal senso, **merita segnalare che anche recentissimamente la Corte di Cassazione ha pronunciato l'ennesima sentenza a favore del riconoscimento della retribuità del tempo vestizione.**
- E segnatamente, **la Suprema Corte, con la sentenza n. 2837 del 7 febbraio 2014, ha ribadito che il tempo di vestizione degli indumenti di lavoro rientra nell'orario di lavoro e pertanto va retribuito.**
- Con la sentenza in commento, infatti, la Cassazione ha confermato la granitica giurisprudenza in merito affermando **"... che il tempo impiegato per indossare la divisa sia da considerarsi lavoro effettivo, e debba essere pertanto retribuito, ove tale operazione sia diretta dal datore di lavoro, il quale ne disciplina il tempo ed il luogo di esecuzione, ovvero si tratti di operazioni di carattere strettamente necessario ed obbligatorio per lo svolgimento dell'attività lavorativa: così, Cass. 14 aprile 1998 n. 3763, Cass. 21 ottobre 2003 n. 15734, Cass. 8 settembre 2006 n. 19273, Cass. 10 settembre 2010 n. 19358 (che riguarda una fattispecie analoga a**

quella del caso oggi in esame); v. anche Cass. 7 giugno 2012 n. 9215. E' stato anche precisato (v. Cass. 25 giugno 2009 nn. 14919 e 15492) che i principi così enunciati non possono ritenersi superati dalla disciplina introdotta dal D.L.G.S. 8 aprile 2003, n. 66 (di attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE), il quale all'art. 1, comma 2, definisce "orario di lavoro" "qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni"; e nel sottolineare la necessità dell'attualità dell'esercizio dell'attività o della funzione lascia in buona sostanza invariati – come osservato in dottrina – i criteri ermeneutici in precedenza adottati per l'integrazione di quei principi al fine di stabilire se si sia o meno in presenza di un lavoro effettivo, come tale retribuibile, stante il carattere generico della definizione testé riportata. Criteri che riecheggiano, invero, nella stessa giurisprudenza comunitaria quando in essa si afferma che, per valutare se un certo periodo di servizio rientri o meno nella nozione di orario di lavoro, occorre stabilire se il lavoratore sia o meno obbligato ad essere fisicamente presente sul luogo di lavoro e ad essere a disposizione di quest'ultimo per poter fornire immediatamente la propria opera (Corte Giust. Com. eur., 9 settembre 2003, causa C-1 51/02, parr. 58 ss.)....”.

- Dovrebbe essere superfluo ricordare – perché ormai sono note a tutti – **le innumerevoli sentenze di merito dal contenuto positivo sul riconoscimento del diritto in argomento.**
- Oltre a ciò, non ci si può esimere dal dire **che proprio in ambito sanitario ormai si stanno pronunciando sentenze dei Giudici di merito a cascata contro le Asl e in favore degli infermieri.**
- A titolo meramente esemplificativo e non certamente esaustivo, **si segnala che il Tribunale del Lavoro di Teramo ha già accolto, finora 60 ricorsi, dando ragione agli infermieri che chiedevano che i tempi di vestizione e svestizione, prima e dopo il turno di lavoro in ospedale, fossero ricompresi negli orari lavorativi e dunque retribuiti.**
- Il Tribunale del Lavoro ha riconosciuto che indossare e dismettere la divisa costituisce “tempo di lavoro” perché ogni operazione preliminare del genere era propedeutica e necessaria per lo svolgimento dell’attività lavorativa.
- E ancora, **l’ASL di Pescara è stata già condannata a retribuire il tempo vestizione e per lo scambio delle consegne di 131 infermieri, per un totale di venti minuti.**
- Va ulteriormente osservato che, **alla luce dei numerosi unanimi pronunciamenti in favore degli infermieri, sono sempre più numerose le ASL, purtroppo tranne quelle sarde, che stanno provvedendo a riconoscere tale sacrosanto diritto agli operatori sanitari, siglando accordi con le OO.SS. anche per il periodo pregresso.**
- Insomma, **appare di cristallina evidenza il diritto di tutto il personale infermieristico alla retribuzione del c.d. “tempo divisa” e passaggio delle consegne.**
- Pertanto, **se le Aziende Sanitarie e Ospedaliere sarde non provvederanno in tempi brevi a riconoscere il tempo che gli infermieri impiegano per indossare le proprie divise, questi saranno costretti ad attivare vertenze su tutto il territorio regionale, onde ottenere il riconoscimento di detto diritto e dei relativi arretrati.**
- Per questo, **è importante discutere ad un tavolo Regionale di siffatto sacrosanto diritto degli operatori sanitari, ingiustamente negato dalle Aziende sarde.**

#### VIII. ART. 11 D.LGS 532/99

- Viepiù. Non si può inoltre sottacere che, nelle Aziende sanitarie sarde, non risultano rigorosamente rispettate le prescrizioni dell’art. 11 del D. Lgs. n. 532/99 rubricato “Misure di protezione personale e collettiva”.
- Ma quello che qui maggiormente interessa evidenziare è **che il comma 1 dell’art. 11 fa obbligo al datore di lavoro di garantire durante il lavoro notturno "un livello di servizi e di mezzi di prevenzione o di protezione adeguati" e di assicurare "un livello di servizi equivalente a quello previsto per il turno diurno".** Da tale previsione scaturisce l’obbligo per il datore di lavoro di garantire, in relazione alle caratteristiche del lavoro notturno, i "servizi" che, analogamente a quanto rilevato per l’art. 9, si ritiene vadano individuati in quelli previsti dagli artt.12 e 15 del D. Lgs. n. 626/94.

#### IX. ASPETTATIVA

- In ultimo, ma non in ordine di importanza, si deve anche lamentare che, talora, accade che le Aziende neghino illegittimamente anche la concessione dell’aspettativa, in violazione del relativo disposto contrattuale.
- Per chiarezza, sembra opportuno ricordare che nell’art. 12 del CCNL 20 settembre 2001, integrativo del CCNL comparto del 07.04.1999, il comma 8 recita testualmente: *“L’aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell’anzianità, è altresì concessa, al dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato:*

a) per un periodo massimo di sei mesi se assunto presso la stessa azienda o ente del medesimo comparto ovvero ente o amministrazione di comparto diverso con rapporto di lavoro a tempo indeterminato a seguito di vincita di pubblico concorso per la durata del periodo di prova;

b) per tutta la durata del contratto di lavoro a termine se assunto presso la stessa o altra azienda o ente del comparto ovvero in altre pubbliche amministrazioni di diverso comparto o in organismi della comunità europea con rapporto di lavoro ed incarico a tempo determinato

c) ...”.

- Ebbene, come si evince dalla lettura della disposizione contrattuale sopra riportata, la concessione dell’aspettativa per i casi di vincitore di concorso a tempo determinato oppure per supplire un’assenza con un contratto a tempo determinato, non può essere assolutamente negata.
- Non solo, va adeguatamente rimarcato che **l’ARAN, con la Circolare 24 maggio 2002, Prot. 5192, ha chiarito che la concessione dell’aspettativa prevista dall’art. 12, comma 8, lett. b) del succitato CCNL per le assunzioni con contratto a termine non consente discrezionalità da parte dell’Amministrazione datore di lavoro a tempo indeterminato del dipendente che ne ha fatto richiesta e che l’aspettativa deve essere concessa per tutta la durata del contratto di lavoro a termine.**
- D'altra parte la mancanza di discrezionalità che deriva dall'applicazione dell'art. 12, comma 8 lett. b) è compensata dalla possibilità dell'azienda di ricorrere, per la copertura del posto, ad un'altra assunzione a termine.
- Pur tuttavia, alle volte, accade che le Aziende invece di rispettare il succitato dettato contrattuale neghino illegittimamente l’aspettativa, trincerandosi dietro motivi organizzativi.

\*\*\*

- **In conclusione, risulta, quindi, non più procrastinabile l’adozione di provvedimenti mirati alla risoluzione dei tanti problemi della professione infermieristica.**

\*\*\*

Alla luce di tutto quanto sopra esposto, **il Coordinamento Regionale NurSind,**

#### **CHIEDE**

**che codesto spettabile Assessorato voglia fissare, a brevissimo tempo e, comunque, entro e non oltre 10 (DIECI) giorni dal ricevimento della presente, un incontro con l’esponente Organizzazione Sindacale e le delegazioni delle sue Segreterie Provinciali, per affrontare le tante problematiche della categoria rappresentata.**

**CON ESPRESSO AVVISO che, in mancanza di detta convocazione, nel termine sopraindicato, la scrivente Organizzazione Sindacale sarà costretta, suo malgrado, a proclamare lo stato di agitazione, indicando una manifestazione di protesta davanti allo stesso Assessorato.**

Confidando in una tempestiva convocazione, si porgono

cordiali saluti

Il Segretario del Coordinamento Regionale  
NurSind  
Fabrizio Anedda