

SANITA' PRIMADANOI 2.3.13

Asl Pescara, arrivano infermieri interinali. Nursind: «3,6 mln che si potevano risparmiare»

«C'è più di una graduatoria aperta, perché non usarle?»

Asl Pescara, arrivano infermieri interinali. Nursind: «3,6 mln che si potevano risparmiare»



Manager Asl D'Amario

PESCARA. Una spesa di oltre 3,6 milioni di euro, ma è davvero necessaria?

Antonio Argentini, segretario provinciale Nursind Pescara ha inviato una lettera di protesta al presidente Chiodi, al sub commissario alla Sanità, al direttore generale della Asl e per conoscenza al Collegio Ipasvi, riguardo l'intenzione di appaltare le prestazioni del personale infermieristico. Nella ASL di Pescara, nonostante i vari interPELLI con parere sfavorevole fatti al Ministero del Lavoro da altre realtà italiane, è stata indetta una gara di appalto per l'affidamento del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato per le figure non mediche, «senza che l'azienda si degnasse di informare i sindacati di tale scelta», protesta Argentini.

Molto presto quindi nelle varie unità operative ci saranno i cosiddetti Infermieri "interinali". Il sindacato parla di «umiliazione delle professionalità» in quanto i nuovi arrivati saranno «ancor più demansionati dei colleghi a tempo indeterminato. Quello che si chiede Nursind è: che bisogno c'è di attivare una procedura di reclutamento di risorse umane tramite agenzie esterne, quando si ha a disposizione più di una graduatoria di mobilità aperta? Non si risparmierebbero i costi dovuti all'agenzia? Il costo totale per l'intero periodo di durata quadriennale dell'accordo quadro, è pari ad 3,6 milioni di euro più Iva oltre a 450 mila euro, più Iva, per il caso in cui venga attivata l'opzione della proroga tecnica, un costo abbastanza oneroso. Gli infermieri

“interinali” dovranno superare un periodo di prova che si concluderà con la valutazione dei vari coordinatori delle unità operative, inoltre l’azienda si riserva, anche la facoltà, previa assunzione di provvedimento motivato, di richiedere la sostituzione del personale oggetto di valutazione negativa anche nel caso di superamento del periodo di prova. In caso di bocciature, l’agenzia dovrà sostituire il lavoratore con un altro di pari qualifica professionale entro 5 giorni solari dalla comunicazione di valutazione negativa o di mancato superamento del periodo di prova o di sopravvenienza di una giusta causa di recesso o di sostituzione. Il personale somministrato dovrà essere già istruito e formato, a cura dell’agenzia, in relazione alle competenze richieste ed ai rischi generici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, garantendo uno standard qualitativo e quantitativo di attività conforme a quanto richiesto dall’Ente.

«Chi sarà», domanda ancora Argentini, «il responsabile in caso di un’eventuale avvio di procedimento disciplinare?»

Il sindacato ritiene che ci siano seri e fondati dubbi sulla possibilità che questi Infermieri possano inserirsi con rapidità nelle varie unità operative senza aver conosciuto la realtà lavorativa e senza un periodo congruo di affiancamento nel quale l’azienda comunque investe sulla loro crescita professionale.

«La convivenza di diverse tipologie contrattuali, di lavoratori permanenti e lavoratori temporanei, può avere un forte impatto sulla gestione delle risorse umane che in nessun caso può essere sottovalutato», prosegue Argentini, «rendendo ancora più complessa la gestione del gruppo di lavoro che oltre a dover considerare ruoli, caratteri, idee e inclinazioni diverse, deve tener conto di un’ulteriore variabile come quella della diversità contrattuale. I dati in letteratura dimostrano che tale convivenza è difficoltosa ed ha un impatto negativo, portando alla demotivazione, all’insoddisfazione e all’abbassamento delle performance dei lavoratori temporanei, ciò è dovuto all’assenza di un rapporto di lavoro continuativo e duraturo, alla consapevolezza che tale rapporto non si trasformerà da temporaneo a permanente e alla percezione di marginalità»

Un ulteriore dubbio che il sindacato Nursind si pone è il perché la soluzione del problema della carenza di personale non passi attraverso un piano di assunzioni triennale.