



# CoInA News

## “SAPERE E NON DENUNCIARE EQUIVALE A COLPA IN SEDE PRECESSUALE”

### Lettera aperta alla Presidente IPASVI Roma

FEBBRAIO 2015

#### Sommario:

Lettera aperta alla Presidente IPASVI Roma 1

Riconoscimento orario di allattamento 2

Obbligo di redigere un ordine di servizio 3

Come apparso il 23 Dicembre 2014 sul sito Ipasvi di Roma, con le votazione del 14-16 dicembre u.s. è stato rinnovato il consiglio direttivo del Collegio Ipasvi di Roma ed eletta Ausilia M.L. Pulimeno Presidente del collegio di Roma.

Le sue prima parole sono state:” *La sanità vive una fase di forte criticità fra carenze organizzative e strutturali che ancora ostacolano la professione infermieristica nel riconoscimento di ruolo, trattamento economico e carriera...*“. Da quello che scrive la neo presidente, sembra decisa a continuare la politica perpetuata dal vecchio direttivo e presidente, nella ricerca e sviluppo della carriera manageriale, sviluppo della carriera accademica, sviluppo della carriera nella clinica specialistica, ricerca infermieristica, dimenticandosi invece di... demansionamento... carenza dotazioni organiche... precariato... sfruttamento dei professionisti sanitari... mancato riconoscimento della professione nell’opinione pubblica ecc..

**Ecco cosa c’è scritto se si cerca su internet, che cos’è il collegio Ipasvi.**

*I Collegi provinciali Ipasvi sono enti di diritto pubblico non economici, istituiti e regolamentati da apposite leggi ( Dleps 233/46 e Dpr 221/50), dotati di una propria autonomia gestionale e decisionale, sono posti sotto la vigilanza del Ministero della Salute e coordinati nelle loro attività istituzionali dalla Federazione Nazionale Collegi IPASVI. La norma affida ai Collegi una finalità esterna e una finalità interna:*

**– La Finalità Interna è rivolta agli infermieri iscritti all’Albo, che il Collegio è tenuto a tutelare nella loro professionalità, esercitando il potere**

**di disciplina, contrastando l’abusivismo, vigilando sul rispetto del Codice deontologico, esercitando il potere tariffario, favorendo la crescita culturale degli iscritti, garantendo l’informazione, offrendo servizi di supporto per un corretto esercizio professionale.**

*- La Finalità Esterna è rivolta alla tutela del cittadino/utente che ha il diritto...ecc.*

Dalle parole della presidente e dal volantino della lista vincitrice delle elezioni, appare evidente che ci si è dimenticati la finalità interna. Il centro di eccellenza per la cultura e la ricerca infermieristica è un’ottima iniziativa se però si combatte il demansionamento. Lo sviluppo della carriera manageriale va bene se però si combatte il precariato diffuso e lo sfruttamento dei professionisti infermieri. La presa di posizione verso gli attacchi dalla classe medica per le Unità di Degenza Infermieristica sono e devono essere la base di partenza e non di arrivo. Se per raggiungere il quorum elettivo, il collegio si è dovuto impegnare con ogni forza affinché si andasse a votare, non è segno di menefreghismo da parte dei colleghi, ma conseguenza del fatto che a molti colleghi questa vecchia politica non sta più bene o non si sente adeguatamente rappresentato.

Con questa nostra, si vuole solo cercare di far cambiare direzione politica del collegio, impegnando maggiori risorse verso quella crescita professionale che non deve essere per pochi “eletti” ma per tutta la categoria, come diceva Henry Ford: **”c’è vero progresso solo quando i vantaggi diventano per tutti”** e nel nostro caso: **”c’è vera crescita professionale se l’evoluzione della stessa è un vantaggio per tutta la categoria”**.

## Riconoscimento orario di allattamento

**Conoscenza dell'art. 39, D.Lgs. 26.03.2001 n. 151**

Prendiamo spunto da quanto accaduto ad una nostra collega la quale ha avuto dei problemi relativamente ai permessi allattamento che le sono stati negati sulla scorta di motivazioni del tutto arbitrarie ed incoerenti.

Precisamente, considerando che la collega fruisce dell' asilo nido interno al policlinico, hanno dedotto che la stessa non potesse allontanarsi dal posto di lavoro per assistere il proprio neonato. Non si comprende la ratio di questo ragionamento: considerato che il neonato si trova già al interno del posto di lavoro, non si ritiene utile che la madre si rechi dal figlio? Per inquadrare meglio l'istituto in parola, va premesso che la circolare INPS n. 12/209, sulla scorta della sentenza del Consiglio di Stato n. 4293/208 prevede che il riposo giornaliero (c.d. allattamento) possa essere fruito anche dal padre del neonato, anche quando la madre è casalinga ma impegnata in attività che la distolgano dalla cura della prole (accertamenti sanitari, studio, concorsi, ecc.) oppure malata o deceduta.

Ad litteram leges, l'art. 39 stabilisce che il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, **due periodi di riposo giornalieri** da fruire durante il turno lavorativo in piena libertà (prima, nel mezzo, dopo), **anche cumulabili**. Il riposo è singolo e non doppiò quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a sei ore. I periodi di riposo **hanno durata di un'ora cia-**

**scuno** e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata e della retribuzione del lavoro. Essi comportano il diritto della donna ad uscire dall'azienda. Su quest'ultima locuzione un'interpretazione restrittiva potrebbe indurre il lettore a sovrapporre la ratio della legge al diritto di uscire dall'azienda cosicché se la madre non avesse bisogno di uscire dall'azienda perché l'asilo è interno, non potrebbe fruire del diritto.

### Nulla di più errato!

La legge non definisce la sospensione del lavoro come diritto all'allattamento, o diritto di vicinanza o altro, ma "**riposo**". Infatti il comma 3 dell'art. 39, facendo salvo il diritto della neomamma a fruire dei riposi giornalieri e considerando la vicinanza di un servizio di asilo, prevede, appunto, che i periodi di riposo in parola vengano **ridotti di mezz'ora ciascuno** (cioè un'ora complessivamente se l'orario di lavoro è superiore alle 6 ore) anche quando l'asilo nido o altra struttura idonea a tale scopo, sia istituita dal datore di lavoro nell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa. Tutto ciò premesso e ritenuto, il COINA, con il sostegno dell'AADI, Associazione Avvocatura di diritto infermieristico, ha opportunamente supportato la collega la quale ha chiesto al SITRA quale instigatore del datore di lavoro, che le si riconoscano i riposi.

Cosa che prontamente è avvenuta.

La segreteria Coina



*"Non compete all' infermiere, ma al personale subalterno, rispondere ai campanelli dell' unità del paziente, usare padelle e pappagalli per l'igiene del malato e riassetare il letto... Sentenza Corte di Cassazione n° 1078 del 1985 "*

## Obbligo di redigere un ordine di servizio in caso di straordinario

Nel Coina News di Novembre 2013 e Gennaio 2014 si era parlato di Ordine di servizio e Orario di lavoro che spesso coincidono con lo stesso argomento.

Nel nostro caso parliamo di **ordine di servizio come straordinario doppio turno** in caso di malattia di un collega e per il quale il SITRA è sprovvisto di infermieri in sostituzione per vari motivi.

A questo punto a molti dei nostri colleghi viene impartito **verbalmente** dalla dirigente SITRA un ordine di servizio per il prolungamento orario, senza poi far seguito un ordine di servizio scritto che ne giustifica il prolungamento orario e di conseguenza il pagamento dello straordinario.

Il collega a questo punto **deve pretendere** un ordine di servizio il quale deve essere:

- **Scritto**
- **Pervenire in tempo**
- **Motivato**
- **Strumento eccezionale(altrimenti viola Art. 59)**
- **Firmato**
- **Datato.**

Se l'ordine di servizio viene **confermato per iscritto**, si può disobbedire solo in caso di rischio di commettere un reato penalmente perseguibile(CCL art. 44 comma 3), o in caso di malattia avvenuta nel turno di straordinario, la quale può non essere giustificata da certificato medico(CCL art. 35 comma 19) ma è obbligo di avvisare il diretto superiore dell'abbandono del posto di lavoro per malattia.

Per ultimo, ma forse è l'abuso più frequente, un ordine di servizio non può in **nessun caso** superare, tra ore ordinarie e straordinarie, 13 ore complessive, perché si andrebbe a superare l'orario massimo giornaliero consentito per legge(D.Lgs 66/2003 art. 7) violando così la stessa e ponendo il firmatario dell'ordine di servizio reo di aver commesso una violazione.

Ricordando sempre che l'infermiere è il lavoratore che meno conosce i propri diritti e con questo piccolo articolo si è cercato di far conoscere o ricordare quali sono i nostri diritti. Ribadiamo che in caso di violazione degli stessi, contattare il proprio referente sindacale o nel nostro caso il COINA.

*“La professione infermieristica rientra nel disposto dell’art. 2229 del C . C . come Professione intellettuale , al pari di quella medica“*

**” PUÒ DARSÌ CHE NON SIATE RESPONSABILI PER LA SITUAZIONE  
IN CUI VI TROVATE, MA LO DIVENTERETE SE NON FATE NULLA  
PER CAMBIARLA“. M.L.KING**



Co. In. A  
L.go A. Gemelli 8  
Roma 00168

Tel.: 0630155256

Fax: 06/3054299

Cell. 3296734378

E-mail: [info@coina.it](mailto:info@coina.it)

[WWW.COINA.IT](http://WWW.COINA.IT)

[WWW.COINANNEWS.IT](http://WWW.COINANNEWS.IT)

**Apertura Sede**

**Lunedì Mercoledì Venerdì**

**Dalle ore 9.30 alle ore 12.30**