

Direzione Nazionale

Tel.: 06/83398545 – 06/916508543 – Fax: 06/89284076

E-mail: segreteria@anspi.org - Sito internet: www.anspi.org

Roma, 05 ottobre 2010

Inizio d'autunno: facciamo il punto della situazione

Progressioni economiche: diamo il merito all'amministrazione di aver accolto in larga parte le richieste formulate da noi e da altre organizzazioni in merito al **conferimento del maggior numero possibile di passaggi economici** al personale in tempo utile ad evitare il blocco triennale della manovra finanziaria. Il documento di lavoro presentato dall'amministrazione, infatti, va esattamente in questa direzione: esso prevede che l'**80%** del personale delle Aree (nel quale, ribadiamo per l'ennesima volta, siamo impropriamente inseriti essendo dei professionisti) avrà la possibilità, previo il superamento di una selezione interna per titoli e esami (test a risposta multipla, presumibilmente), **di ottenere il passaggio al livello economico immediatamente superiore a quello attuale di appartenenza.**

I passaggi di livello economico saranno così articolati:

- **Per i livelli sanitari da C2 a C3:** il **15%** della forza, pari a **75** unità, con decorrenza **01 gennaio 2010**; il restante **65%**, pari a **327** unità, con decorrenza **01 dicembre 2010**.
- **Per i livelli sanitari da C3 a C4:** il **15%** della forza, pari a **37** unità, con decorrenza **01 gennaio 2010**; il restante **65%**, pari a **160** unità, con decorrenza **01 dicembre 2010**.

Sono state previste due eccezioni, una per il livello più basso ed una per il livello più alto dell'Area: per i **C1 sanitari**, già storicamente penalizzati da una serie di coincidenze negative e da accordi di opinabile equità tra OO.SS. ed amministrazione che li hanno per lungo tempo inchiodati al livello più basso dell'Area C (si legga a tale proposito il nostro editoriale del 25 marzo 2009 dal titolo "**I C1 a vita...**"), per i quali finalmente è stata prevista la percentuale del **100% dei passaggi in C2**, così articolata:

il **50%**, pari a **74** unità, con decorrenza **01 gennaio 2010** ed il restante **50%**, pari ad altre **74** unità, con decorrenza **01 dicembre 2010**.

Comprendiamo che l'andare a concorrere per una progressione economica che si sarebbe dovuta ottenere in automatico già qualche anno fa (l'hanno avuta senza muovere un dito già tutti, compresi i colleghi stabilizzati nel 2008) non desti particolare entusiasmo tra i colleghi interessati, ma almeno si toglieranno la convinzione di essere destinati ad andare in pensione con lo stesso livello di quando sono stati assunti, anche se il gap esistente rispetto agli altri colleghi è e resterà incolmabile.

L'altra eccezione riguarda **il livello apicale dell'Area C sanitaria, ossia C5**, per il quale sono chiamati a concorrere gli attuali (pochissimi) **C4**: in questo caso si è stabilito di formare un contingente pari all'**80%** della forza, **15** unità, con un'unica decorrenza al **01 gennaio 2010**.

Il documento prevede anche di anticipare al 30 novembre 2010 la scadenza di tutte le posizioni organizzative di 1° e di 2° livello, dando così la possibilità ai Dirigenti di sede, insieme ai Dirigenti Medici di 2° livello, di apportare eventuali modifiche nelle assegnazioni laddove ritenuto necessario.

Per completezza d'informazione aggiungiamo che l'accordo definitivo in materia di progressioni economiche andrà alla firma tra le parti sociali nei prossimi giorni, ma dovrebbe restare sostanzialmente confermato in questi termini, salvo ulteriori auspicabili miglioramenti in particolar modo per quel 20% di colleghi che resterà fuori da questi passaggi.

Tagli agli organici: su questo argomento torneremo sopra in maniera più approfondita, quando sarà chiaro a tutti quali eventuali ricadute pratiche avrà sui professionisti sanitari infermieri, tsm e fisioterapisti. Per il momento possiamo solo esprimere la nostra netta contrarietà al **taglio previsto di ben 82 unità** che, unito al discutibile concetto di "un infermiere per ogni medico" che è stato espresso nei recenti accordi, ci lascia notevolmente perplessi.

Sono state anche individuate **10 posizioni organizzative di 1° livello e 16 di 2° livello** in più rispetto a quelle attuali, ma non riusciamo francamente a comprendere come ciò possa accordarsi con le 82 riduzioni complessive di cui sopra.

Condividiamo comunque in pieno con l'ANMI il netto dissenso manifestato su una riduzione d'organico di tale entità fatta su tutto il personale sanitario dell'Istituto che, come è noto a tutti, svolge al suo interno una funzione cardine ed insostituibile.

Corso di aggiornamento ECM INAIL per Infermieri 2010: il corso di quest'anno si suddivide in due parti: la prima, di una giornata e mezzo, è quella organizzata direttamente dalla **Sovrintendenza Medica Generale dell'INAIL (11 crediti ECM)**, mentre la seconda, di mezza giornata, è organizzata dall'**IPASVI di Roma (4 crediti ECM)**.

I temi trattati sono in entrambi i casi molto interessanti e didatticamente ben progettati, mentre la docenza è stata affidata esclusivamente a colleghi Infermieri, con l'unica eccezione del collega Filippo Maselli che è Fisioterapista.

La prima parte del corso si propone di fornire ai frequentanti tutti gli strumenti necessari per effettuare una ricerca scientifica e spiega i principi dell'EBN (Evidence Based Nursing), ossia lo studio dell'efficacia basato sulle prove scientifiche di cui si dispone.

L'argomento, arricchito con alcune prove pratiche al computer, scorre bene ed è trattato dai vari docenti con notevole chiarezza e professionalità.

Ringraziamo pertanto la Sovrintendenza Medica Generale ed il gruppo docente, il cui coordinatore è il nostro Vice-Presidente Vittorio Sotgiu, per l'ottimo lavoro congiunto svolto.

Invitiamo a tal fine tutti i colleghi ad inviarci in futuro **suggerimenti e proposte per i prossimi corsi ECM**, in modo che possiamo indirizzarli alla S.M.G., che avrà così modo di individuare quali siano gli argomenti che interessano maggiormente i professionisti sanitari e programmare i prossimi eventi di conseguenza.

Per quanto riguarda la seconda parte del corso, quella tenuta dall'IPASVI Roma, essa tratta in maniera chiara ed esauriente un argomento interessante e piuttosto attuale anche da noi, ossia il **Benessere Organizzativo**.

Vi salterà subito all'occhio il fatto che, delle **14 dimensioni** che concorrono a misurare il benessere organizzativo all'interno di una azienda, pubblica o privata che sia (chiarezza obiettivi, valorizzazione, ascolto, equità, ecc.), non ne venga presa in considerazione nemmeno una dalla nostra amministrazione e, più in generale, dalla buona parte delle pubbliche amministrazioni.

Nei nostri articoli abbiamo posto spesso l'accento sulla valorizzazione delle risorse umane e sul loro riconoscimento ai fini motivazionali, ma siamo rimasti sostanzialmente inascoltati.

Al termine del del corso c'è un **questionario** da compilare, articolato in vari punti, che vi renderà perfettamente l'idea di quali parametri andrebbero usati per motivare e far crescere il proprio capitale di risorse umane. Possiamo già immaginare buona parte delle vostre risposte.

I risultati di questo questionario verranno in seguito resi pubblici dall'IPASVI: a quel punto verificheremo se avevamo ragione noi o chi pensa che i risultati si ottengano solo col bastone.

**Il Presidente
Alessandro Verginelli**