LE VARIE TIPOLOGIE DI CONTRATTO CHE CARATTERIZZANO IL RAPPORTO DI LAVORO DEGLI INFERMIERI CHE OPERANO IN AMBITO PENITENZIARIO

G. Lombardo

Perche'?

- Parliamo dei contratti in quanto anche se nello stesso ambito (penitenziario) esistono molteplice forme di contratto , come piu avanti vedremmo,che non ci fanno parlare la stessa lingua ma ci allontanano e in certi versi ci mette uno contro l'altro poiché gli interessi cambiano a secondo a quale "categoria" di infermieri apparteniamo.
- Parlare di contratti sembra un argomento di poco interesse, ma alla luce di quanto relazionerò acquista un valore fondamentale perche farà conoscere le varie forme contrattuali dei nostri colleghi e quali sono, secondo me, le soluzioni per poter parlare la stessa lingua e abbattere il muro creato tra di noi.

Soluzione…..

- L’unica soluzione in questo momento per trovare interessi comuni e quindi parlare la stessa la lingua é il libero associazionismo, come per esempio la SIMPSE, la quale ci fa ritrovare e ci da la possibilità di metterci a confronto e “ collaborare” per una causa comune.

IL PUBBLICO IMPIEGO

Il Pubblico Impiego è il rapporto che lega un soggetto alla Pubblica Amministrazione (P.A). Le Amministrazioni Pubbliche sono costituite da tutte le amministrazioni dello Stato compresi anche le Aziende ed Enti del S.S.N

Il rapporto di lavoro pubblico é un rapporto di lavoro speciale perché intercorre tra una P.A. e un soggetto privato.

Agli impieghi delle P.A. si accede mediante concorso cosi come stabilito dall'art. 97. co 3 Costituzione.

Le assunzioni del personale di una P.A. possono essere a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Le assunzioni a tempo indeterminato servono per coprire l'organico, il lavoro flessibile invece mira a migliorare la funzionalità dell'organizzazione, il cui fabbisogno é determinato dalle attività istituzionale che la P.A. e chiamata a svolgere.

Dagli anni '90 si è assistito ad una progressiva riconduzione della disciplina del rapporto del lavoro pubblico al diritto privato.

In particolare il D. Lgs. 165/2001 che costituisce il testo unico di riferimento, insieme alle modifiche apportate in anni recenti, prevede che le P.A. possono avvalersi delle forme di assunzione flessibile.

Le assunzioni mediante forme contrattuali flessibili

In origine, il ricorso a tali tipologie contrattuali era legittimato dall'art. 36, d. lgs. n. 165 del 2001, secondo un regime di "tendenziale" parificazione con il settore privato:

1) Contratti a tempo determinato;
2) Contratti di formazione e lavoro;
3) Altri rapporti formativi (*stage*, etc.);
4) Fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo (c.d. lavoro somministrato)

I limiti introdotti dalla l. n. 80 del 2006

a) La sussistenza di esigenze temporanee ed eccezionali;
b) Previo esperimento di procedure inerenti l'assegnazione di personale anche temporanea;
c) Previa valutazione circa l'opportunità di ricorrere alla somministrazione a tempo determinato di personale ai sensi del d. lgs. n. 276 del 2003

La legge n. 244 del 2007 riformula in senso restrittivo l'art. 36, d. lgs. n. 165/01

a) Assunzione per esigenze stagionali o per periodi non superiori a tre mesi (salve alcune eccezioni espressamente contemplate dallo stesso art. 36)

a) Non è ammesso il rinnovo del contratto o l'utilizzo del medesimo lavoratore con altra tipologia contrattuale

b) Tali disposizioni non possono essere derogate dalla contrattazione collettiva

c) Le P.A. che operano in violazione delle predette disposizioni non possono effettuare assunzioni ad alcun titolo per il triennio successivo alla violazione

L’impegno alla progressiva riduzione del precariato nelle P.A.

E’ stato assunto dal Governo allora in carica e dai sindacati nell’ambito della “Intesa sul lavoro pubblico e sulla riorganizzazione delle Amministrazioni Pubbliche” sottoscritto il 6 aprile 2007 (Memorandum sul pubblico impiego).

In particolare, l’Intesa prevede l’assorbimento del precariato esistente sedimentatosi in modo disordinato nel corso degli anni, mediante procedure di stabilizzazione.

L'impegno alla progressiva riduzione del precariato nelle P.A

- Le procedure di stabilizzazione del personale con contratto di lavoro a tempo determinato in servizio da almeno un triennio sono state promosse dalla legge n. 296 del 2006 e confermate dalla l. n. 244 del 2007 (leggi finanziarie per gli anni 2007 e 2008).

- La legge n. 102 del 2009 (art. 17, comma 10) proroga tali procedure sino al 2012, limitatamente a un quota dei posti messi a concorso pari al 40%, ovvero attraverso l'assegnazione di apposito punteggio in relazione all'esperienza professionale maturata.

Il parziale ritorno all'indietro

La L. n. 133/2008 e la L. n. 102/2009:

"ampliano nuovamente gli spazi di utilizzo della flessibilità, rimuovendo buona parte dei limiti introdotti dal legislatore con la L. n. 244/2007."

Il nuovo art. 36. d. lgs. n. 165 del 2001

1. Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono **esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.**

2. Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali **le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.**

Il nuovo art. 36. d. lgs. n. 165 del 2001

Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia:

- dei contratti di lavoro a tempo determinato,
- dei contratti di formazione e lavoro
- degli altri rapporti formativi
- della somministrazione di lavoro,
- del lavoro accessorio.

Non e' possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali

La lotta contro gli abusi

Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento.

Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato

Regime sanzionatorio e responsabilità del dirigente

In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione.

Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave.

Personale con contratto di lavoro autonomo

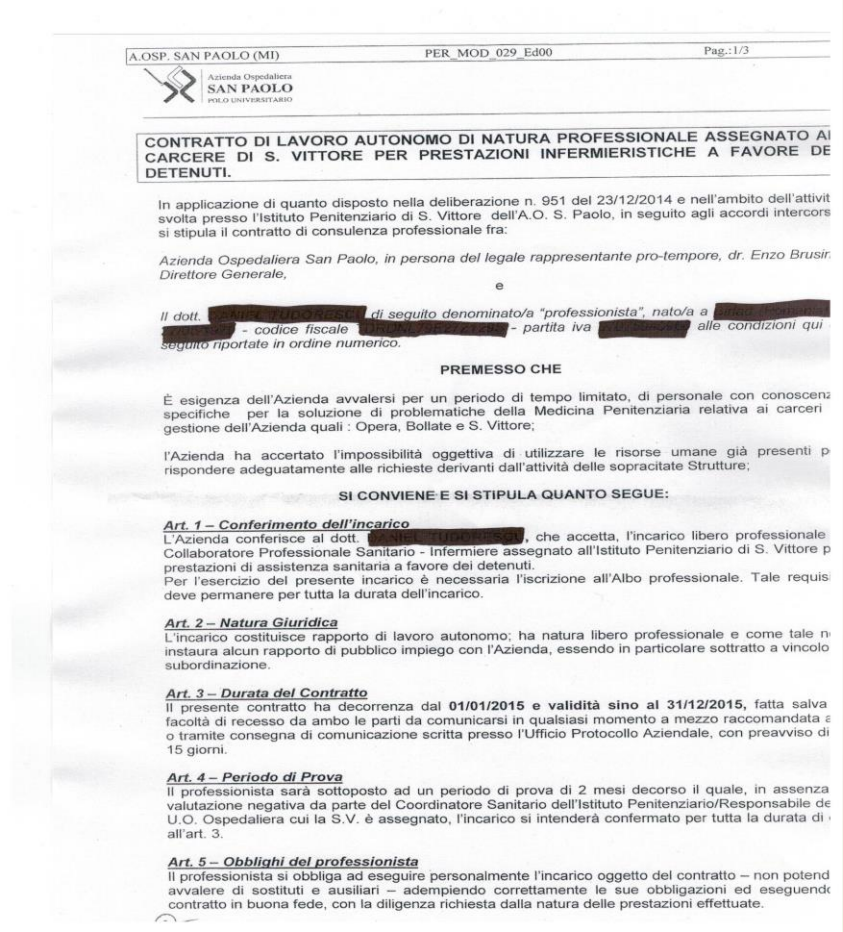
L'art 7, comma 6, d. Lgs. N. 29 del 1993:

"Ove non siano disponibili figure professionali equivalenti, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali ad esperti di provata competenza, determinando preventivamente durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione".

L'art. 7, comma 6, d. lgs. n. 165/2001, come riformulato dalla "Legge Bersani" (l. n. 248/2006)

Per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, ***le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di provata competenza, in presenza dei seguenti presupposti: (…….)***

L'art. 7, comma 6, d. lgs. n. 165/2001, come riformulato dalla "Legge Bersani" (l. n. 248/2006)



A.OSP. SAN PAOLO (MI) PER_MOD_029_Ed00 Pag.:1/3

Azienda Ospedaliera SAN PAOLO POLO UNIVERSITARIO

CONTRATTO DI LAVORO AUTONOMO DI NATURA PROFESSIONALE ASSEGNATO AI CARCERE DI S. VITTORE PER PRESTAZIONI INFERMIERISTICHE A FAVORE DE DETENUTI.

In applicazione di quanto disposto nella deliberazione n. 951 del 23/12/2014 e nell'ambito dell'attivit svolta presso l'Istituto Penitenziario di S. Vittore dell'A.O. S. Paolo, in seguito agli accordi intercors si stipula il contratto di consulenza professionale fra:

Azienda Ospedaliera San Paolo, in persona del legale rappresentante pro-tempore, dr. Enzo Brusir Direttore Generale,

e

Il dott. [redacted] di seguito denominato/a "professionista", nato/a a [redacted] - codice fiscale [redacted] - partita iva [redacted] alle condizioni qui seguito riportate in ordine numerico.

PREMESSO CHE

È esigenza dell'Azienda avvalersi per un periodo di tempo limitato, di personale con conoscenz specifiche per la soluzione di problematiche della Medicina Penitenziaria relativa ai carceri gestione dell'Azienda quali : Opera, Bollate e S. Vittore;

l'Azienda ha accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane già presenti p rispondere adeguatamente alle richieste derivanti dall'attività delle sopracitate Strutture;

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE:

Art. 1 – Conferimento dell'incarico
L'Azienda conferisce al dott. [redacted], che accetta, l'incarico libero professionale Collaboratore Professionale Sanitario - Infermiere assegnato all'Istituto Penitenziario di S. Vittore p prestazioni di assistenza sanitaria a favore dei detenuti.
Per l'esercizio del presente incarico è necessaria l'iscrizione all'Albo professionale. Tale requis deve permanere per tutta la durata dell'incarico.

Art. 2 – Natura Giuridica
L'incarico costituisce rapporto di lavoro autonomo; ha natura libero professionale e come tale n instaura alcun rapporto di pubblico impiego con l'Azienda, essendo in particolare sottratto a vincolo subordinazione.

Art. 3 – Durata del Contratto
Il presente contratto ha decorrenza dal **01/01/2015 e validità sino al 31/12/2015,** fatta salva facoltà di recesso da ambo le parti da comunicarsi in qualsiasi momento a mezzo raccomandata a o tramite consegna di comunicazione scritta presso l'Ufficio Protocollo Aziendale, con preavviso di 15 giorni.

Art. 4 – Periodo di Prova
Il professionista sarà sottoposto ad un periodo di prova di 2 mesi decorso il quale, in assenza valutazione negativa da parte del Coordinatore Sanitario dell'Istituto Penitenziario/Responsabile de U.O. Ospedaliera cui la S.V. è assegnato, l'incarico si intenderà confermato per tutta la durata di all'art. 3.

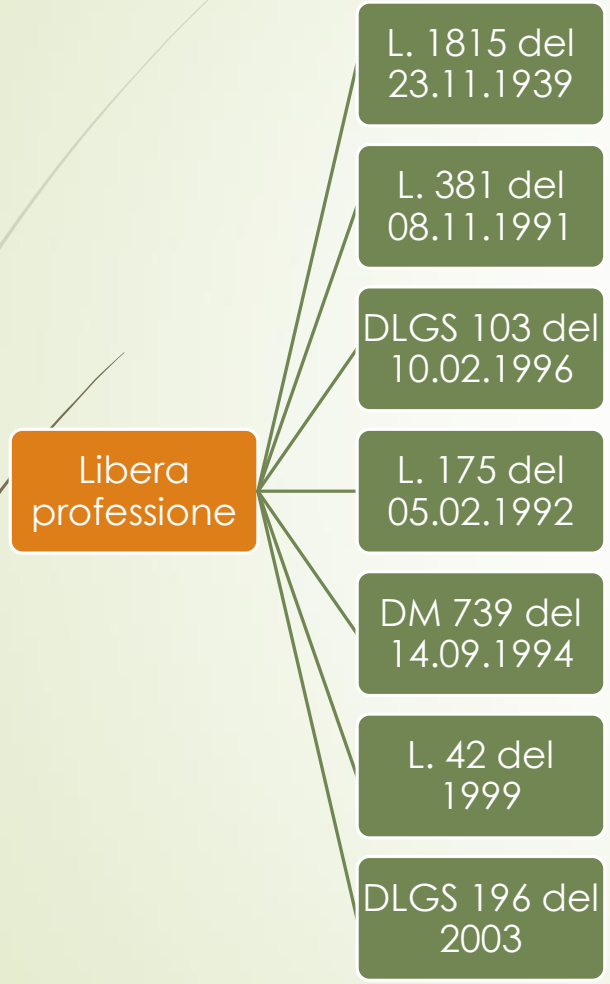
Art. 5 – Obblighi del professionista
Il professionista si obbliga ad eseguire personalmente l'incarico oggetto del contratto – non potend avvalere di sostituti e ausiliari – adempiendo correttamente le sue obbligazioni ed eseguendo contratto in buona fede, con la diligenza richiesta dalla natura delle prestazioni effettuate.

"…1) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente e ad obiettivi e progetti specifici e determinati;
2) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno;
3) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata;
4) devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione".

La procedura comparativa

- Indefettibile condizione per l'attribuzione di incarichi è il previo espletamento di una procedura, a sua volta definita con appositi regolamenti.
- Carattere ineludibile di siffatta procedura è poi che essa assicuri "la valutazione comparativa dei candidati e la pubblicità degli atti". Vengono cioè individuati *due attributi tipici di ogni procedura finalizzata alla scelta di un prestatore di servizi per una P.A.*, ossia la valutazione comparativa, cioè il confronto tra due o più candidati, con i loro requisiti e le loro competenze, da documentare e contestualmente la pubblicità degli atti, cioè, evidentemente, la pubblicazione di un bando o avviso di selezione, con la menzione di termini e modalità di presentazione delle domande, il loro esame contestuale e la redazione di verbali di selezione, motivando i relativi giudizi; con ulteriore pubblicazione degli esiti della selezione stessa. Trattasi del *minimum* cui deve informarsi qualsivoglia procedura concorsuale

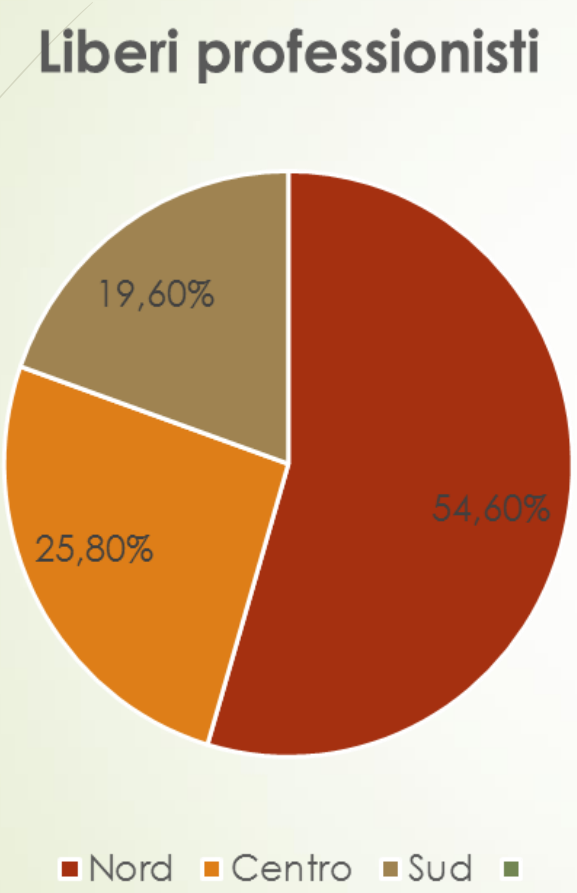
LA LIBERA PROFESSIONE

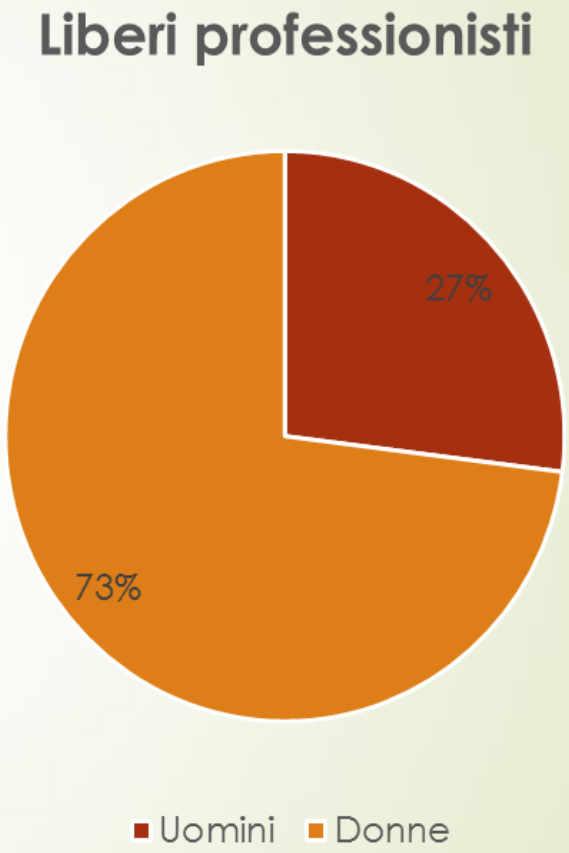


Una professione si definisce "libera" quando viene svolta al di fuori del controllo organizzativo e direttivo di un datore di lavoro in piena autonomia scegliendo liberamente i comportamenti da adottare e i mezzi per metterli in esecuzione.

L'evoluzione normativa, il trascorrere degli anni,l'azione degli organi di rappresentanza e l'attività di molti liberi professionisti che potremmo definire pionieri della libera professione hanno portato allo sviluppo della libera professione infermieristica che oggi viene esercitata di fatto negli stessi settori tipici dell'attività dipendente.

I liberi professionisti





Le forme di esercizio libero professionale

L'attività infermieristica libero professionale può essere esercitata:

- in modo autonomo individuale
- in associazione professionale con altri professionisti
- in cooperativa sociale
- in una struttura ambulatoriale

Le forme di libera professione - l'esercizio autonomo individuale

- L'esercizio autonomo individuale è la forma più tipica dell'esercizio libero professionale.
- Questa attività è disciplinata dalle norme del codice civile sulle professioni intellettuali previste agli artt. 2222 e seguenti il rapporto giuridico che si crea tra il professionista e il cliente è un rapporto diretto che si caratterizza per l'assunzione da parte del professionista della obbligazione a compiere una determinata attività professionale , senza alcun vincolo di subordinazione e verso il pagamento di un determinato corrispettivo

Le forme di libera professione - l'esercizio autonomo individuale

La prestazione professionale dell'infermiere è disciplinata delle norme di cui agli artt. 2229 e seguenti in quanto **si tratta di professione intellettuale per l'esercizio della quale è necessaria l'iscrizione in apposito Albo.**

Si ricorda che l'esercizio di una professione intellettuale per cui è prevista l'iscrizione in apposito albo senza che tale iscrizione sia stata effettuata **comporta esercizio abusivo della libera professione rilevante ai fini penali**

Le forme di esercizio libero professionale l'associazione professionale

- L'esercizio in forma associata consente **molti vantaggi operativi** nella presa in carico e nella gestione del cliente e nella **specializzazione del libero professionista** che nell'ambito di una associazione professionale può implementare competenze specifiche.
- Nello specifico, fermo restando l'obbligo dei singoli di iscrizione al Collegio professionale e all'ENPAPI, i liberi professionisti interessati alla costituzione di una associazione professionale dovranno procedere alla **regolare costituzione della associazione con assunzione di Atto costitutivo e Statuto e apertura di una partita IVA comune.**

Le forme di esercizio libero professionale la cooperativa sociale

L'esercizio **dell'attività professionale in forma cooperativa,** regolato dall'art. 10 della legge 381/91, consente di dotarsi di una **struttura organizzativa imprenditoriale** in grado di gestire incarichi professionali di carattere decisamente più complesso.

Nell'ambito della cooperativa sociale l'infermiere potrà svolgere **l'attività libero professionale quale socio cooperatore** ovvero potrà prestare una attività lavorativa subordinata o para-subordinata

Somministrazione di lavoro

d.lgs 10 settembre 2003, n. 276, sulla base della legge 14 febbraio 2003 n. 30 (*legge Biagi*).

Questa tipologia di contratto, molto usata nel settore privato, può trovare applicazione anche nella pubblica amministrazione. Il lavoratore somministrato è inserito nella struttura dell'amministrazione, ma è dipendente dell'agenzia. La prestazione lavorativa viene svolta nell'interesse dell'amministrazione, sotto la sua direzione e il suo controllo; il lavoratore somministrato ha diritto allo stesso trattamento economico e normativo dei lavoratori pubblici di pari livello e mansioni, tuttavia al personale somministrato utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non è possibile applicare direttamente la normativa riguardante il dipendente pubblico; nel capitolato di appalto e nel contratto di somministrazione vengono perciò inserite apposite clausole

Somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione consiste nella fornitura di personale da parte di un'agenzia per il lavoro con l'autorizzazione rilasciata dal Ministero del Lavoro a un soggetto terzo, detto utilizzatore, presso il quale il lavoratore svolge la sua attività.

Le pubbliche amministrazioni non possono ricorrere all'utilizzo dello stesso lavoratore con più tipologie contrattuali per un periodo superiore al triennio.

E' vietato l'utilizzo di somministrazione per lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, presso unità produttive che nei 6 mesi precedenti abbiano proceduto a licenziamenti collettivi di lavoratori che esercitavano le stesse mansioni, da parte di amministrazioni che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Scadenza del termine

Se il rapporto di lavoro continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato ai sensi dell'articolo 4, il datore di lavoro e' tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione per ogni giorno di continuazione del rapporto pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo, al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di lavoro continua oltre il ventesimo giorno in caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, ovvero oltre il trentesimo giorno negli altri casi, il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza dei predetti termini.

Qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato.

Quando si tratta di due assunzioni successive a termine, intendendosi per tali quelle effettuate senza alcuna soluzione di continuità, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Principio di non discriminazione

- lavoratore assunto con contratto a tempo determinato dovra' ricevere una formazione sufficiente ed
- adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto, al fine di prevenire rischi specifici connessi
- alla esecuzione del lavoro.
- I contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente piu' rappresentativi possono
- prevedere modalita' e strumenti diretti ad agevolare l'accesso dei lavoratori a tempo determinato ad
- opportunita' di formazione adeguata, per aumentarne la qualificazione, promuoverne la carriera e migliorarne
- la mobilita' occupazionale.
- Per quanto riguarda, più in generale, la formazione professionale, la legge prevede che i contratti collettivi di
- lavoro possano prevedere le condizioni e le modalità di accesso dei lavoratori a termine ad opportunità di formazione adeguate

Precari della Sanità: concorsi per coprire il 50% dei posti nel Dpcm Lorenzin

- **Ci sono oltre 32 mila precari della sanità che riempiono da anni gli ospedali**: finalmente, con un Dpcm (da pubblicare in Gazzetta), ci sarà una sorta di stabilizzazione. Lo ha definito il **ministro Lorenzin**, con un provvedimento che non salverà tutti i precari della sanità ma almeno comincia un percorso di 'risanamento' interno al SSN.
- Partiamo dai freddi numeri: i precari della sanità sono in totale 32.235 soggetti, di cui **7.400 medici e la restante parte composta da personale dirigente e non per lo più infermieristico**. Di questi, circa **27.000 lavora con contratto a tempo determinato**, mentre **poco più di 4 mila** sono lavoratori interinali.
- "*Questo Dpcm è un primo passo* – si legge nella nota emanata da Lorenzin – *per dare **risposte ai lavoratori del Servizio sanitario nazionale** che attendono da anni di essere stabilizzati. Sappiamo che c'è ancora tanto da fare e che questo provvedimento non azzera tutto il precariato in sanità, ma è sicuramente l'inizio di un percorso virtuoso che ha come finalità ultima quella di eliminare le sacche di precariato presenti nelle Aziende ospedaliere italiane*".
- Vediamo di cosa si tratta. Nel Dpcm si prevede la **possibilità di avviare procedure concorsuali riservate al personale precario degli enti del Servizio sanitario nazionale per coprire sino al 50% dei posti disponibili**. Potranno quindi accedere alla stabilizzazione i precari della sanità che abbiano prestato un **servizio effettivo non inferiore ai tre anni nell'ambito del quinquennio precedente**

GRAZIE PER L'ATTENZIONE