

Editoriale

INFERMIERI e CONTRATTO:
prospettive ed aspettative

2

1° conferenza nazionale
delle Professioni: Mozione conclusiva

4

Campagna giovani - Infermiere
Protagonista nella vita vera

6

CUP - 1° congresso professioni
intellettuali : mozione finale

8

Professione e Responsabilità

La partecipazione della funzione
dirigenziale e di coordinamento
infermieristico alla definizione
del budget della struttura complessa
e del dipartimento

9

È evidente che...

L'utilizzo delle scale FACES
nella misurazione del dolore
acuto in ambito pediatrico

12

Infermieristica e Cure complementari

La medicina cinese,
applicazioni pratiche: lo shiatzu

16

Etica e deontologia

Codice Deontologico dell'Infermiere:
premessa... ma non solo

19

News from the Web

21

Commissione Libera Professione

22

Bacheca

23

L'angolo della Poesia:
Il mondo rotondo

24

Commissione formazione

25

Notizie in pillole

30

INFERMIERI e CONTRATTO: prospettive ed aspettative

Dott. Stefano Citterio
Presidente Collegio IPASVI Como

Il 29 maggio u.s. Governo e Sindacati hanno raggiunto l'intesa circa gli aumenti contrattuali che dovranno essere elargiti con i prossimi rinnovi al personale del pubblico impiego. In particolare per il comparto della sanità sono previsti circa 104 euro mensili, a partire dal 1° febbraio 2007 cui aggiungere l'indennità di vacanza contrattuale dal gennaio 2006 (lo scorso contratto è scaduto a dicembre 2005).

Accanto a questi paletti "economici" si è anche definito il carattere triennale della prossima contrattazione assorbendo, tra ritardo nel rinnovo e prolungamento della durata, una tornata contrattuale. Praticamente due contratti al prezzo di uno.

Al di là delle valutazioni circa la rilevanza economica dell'accordo, che lascio a ciascuno di voi, intendo proporre degli spunti di riflessione per evidenziare la valenza professionale che può assumere uno strumento come il contratto di lavoro del pubblico impiego che coinvolge la gran parte dei nostri iscritti.

Gli infermieri vogliono che il contratto consenta una adeguata valorizzazione della professione e contemporaneamente sia uno strumento di garanzia della qualità delle prestazioni rese ai nostri assistiti. Concretamente cosa significano queste due cose? Cosa occorre attendersi per evitare che diventino, come spesso è accaduto, "parole vuote"?

Valorizzare la professione significa, innanzitutto, iniziare a considerarla come tale. Purtroppo, tutti parlano di professione ma, soprattutto a livello contrattuale la considerazione non è questa. Basti evidenziare che lo stipendio degli infermieri è storicamente costruito grazie al concetto delle indennità legate al disagio lavorativo. Tutto ciò ha portato alla situazione, più unica che rara nei contesti lavorativi, per cui un coordinatore guadagna meno degli infer-



mieri che coordina. Ovviamente non si tratta di ridimensionare o ridurre il valore attribuito al disagio (anzi, è più che legittimo riconoscerlo) ma di equilibrare la retribuzione al livello di competenza espresso e non solo al disagio o al numero di ore/turni effettuati. Se non si supera questa logica da "esecutore" pochi passi avanti saranno possibili. Solo dentro questa concezione professionale può essere giusto premiare un infermiere esperto e capace piuttosto che un coordinatore neoassunto o in una posizione ritenuta non strategica.

Concretamente **mi aspetto che il nuovo contratto recepisca quanto definito dall'articolo 6 della legge n. 43/2006**, nel quale si è prospettata una duplice possibilità di valorizzazione degli infermieri: a livello clinico e a livello organizzativo. Vedere riconosciuta la formazione ed esperienza sviluppata in questi settori rappresenta un obiettivo essenziale per superare l'attuale appiattimento verso il basso della professionalità e della retribuzione.

La differenziazione dei ruoli e delle competenze, senza introdurre eccessive rigidità al sistema, mi pare una modalità interessante per valorizzare il contributo di ciascuno all'efficacia e all'efficienza dell'organizzazione. Oramai, è lecito attendersi che un infermiere che abbia acquisito un master in un determinato ambito clinico abbia la possibilità di vederselo riconosciuto anche a livello economico. Personalmente confermerei il carattere preferenziale del titolo come già indicato nel profilo dell'infermiere a proposito della formazione post-base.

Abolizione dell'incompatibilità e riconoscimento della libera professione intra ed extramoenia anche per gli infermieri. Oramai dal 1999 lo Stato ci ha riconosciuto lo status di professione sanitaria a tutto tondo, ma non possiamo esercitare un'altra attività in presenza di un rapporto di dipendente pubblico a tempo pieno. I Collegi IPASVI della Lombardia si sono fatti promotori di un DDL teso superare questo vincolo (vedi Agorà n. 29 del febbraio 2006) sulla base del consolidamento delle basi scientifiche dell'agire dell'infermiere e sulla necessità di affrontare e risolvere il problema del doppio lavoro, del lavoro

nero e dello sviluppo reale della libera professione. I benefici sarebbero evidenti anche nei confronti della cronica carenza di infermieri.

Per garantire la qualità della prestazioni erogate ai cittadini occorre innanzitutto misurarle con standard professionali (output e outcomes) riconosciuti e validati.

Senza l'introduzione di meccanismi seri di valutazione delle prestazioni e dei professionisti non è possibile parlare di alcuna qualità o di garanzie per il cittadino, ne tantomeno di professione. Occorre ridurre i meccanismi automatici di distribuzione delle risorse che rischiano di alimentare l'appiattimento professionale anziché valorizzare il merito.

Si tratta, per esempio, di estendere quanto già accade per il gradimento degli utenti alla identificazione/rilevazione di standard e livelli di prestazioni attese dai professionisti. Ovviamente i professionisti stessi devono giocare un ruolo attivo e positivo in questo processo.

Il contratto deve incentivare modelli organizzativi che favoriscono la personalizzazione dell'assistenza e l'utilizzo di metodologie di assistenza per obiettivi attraverso l'elaborazione di opportuni incentivi vincolandoli, per esempio, a specifici obiettivi di produttività. Anche le c.d. "risorse aggiuntive" possono rientrare in questa valutazione. Consideriamo l'incidenza positiva che possono avere questi modelli e metodologie, non solo sull'utenza, ma anche sulla valorizzazione dei professionisti, specie con l'inserimento di nuovi operatori come gli OSS.

Queste sono solo alcune riflessioni che devono accompagnare il rinnovo della parte normativa del contratto per farlo diventare uno strumento di promozione professionale. Chiediamo a tutti, in particolare alle Organizzazioni Sindacali maggiormente rappresentative di esprimere un'opinione su queste proposte che pubblicheremo sul prossimo numero di Agorà.

Per questo attendiamo i vostri contributi e le vostre opinioni ed esperienze.....

**GRAZIE per l'attenzione
e BUONE VACANZE A TUTTI !!!**

