



UIL FPL News Pavia

Informazione sindacale e professionale di Pavia e Provincia a distribuzione gratuita



Training Site UIL FPL

secondo linee guida American Heart Association

Corso esecutore BLSD ADULTO - PEDIATRICO

*Corso di Rianimazione Cardiopolmonare con l'Uso del Defibrillatore Semiautomatico
secondo Linee Guida Internazionali American Heart Association*

ISCRIZIONE REGISTRO 118 REGIONALE (Abilitazione uso defibrillatore);
ATTESTATO RICONOSCIUTO A LIVELLO NAZIONALE E INTERNAZIONALE;
TITOLO VALIDO PER CONCORSI NAZIONALI – PUBBLICI – FORZE ARMATE;
E PER STRUTTURE SPORTIVE PUBBLICHE E PRIVATE (Decreto Balduzzi);
RILASCIO 20 CREDITI ECM (operatori sanitari),
POCKET MASK E MANUALE DIDATTICO AHA.

MARTEDI' 13 SETTEMBRE 2016

Sede evento: UIL FPL Pavia – via San Giovannino 4/b - Pavia



Per informazioni e preiscrizioni visita il nostro sito:

www.uilfplpavia.it

Direttore Training Site AHA UIL FPL: Dott. Simone Selvaggio - Formazione UIL FPL Nazionale

BLSD Provider American Heart Association: Dott. Claudio Maraschi



ESCLUSIVO E GRATUITO ISCRITTI UIL FPL



Anno X - Numero 7/8 – Luglio/Agosto 2016

Sommario

ATTUALITA'

Corso esecutore BLSA adulto - pediatrico	3
Comparto SSN. Istituzione Area socio-sanitaria e riconoscimento competenze avanzate.....	4
Firmato in via definitiva l'accordo sui nuovi comparti ed aree di contrattazione del pubblico impiego.....	9
Demansionamento Infermieri.....	11

NEWS DAL TERRITORIO

SAN MATTEO

San Matteo: aggiornamento trattative sull'orario di lavoro.....	15
San Matteo: servono 50 infermieri.....	16
Il valore umano dei valori umani. Giuseppe Di Giorgio in "La Scelta Impossibile"	17

FONDAZIONE MONDINO

Fondazione Mondino: OLTRE AL SILENZIO.....CHE COSA???	20
---	----

AUTONOMIE LOCALI

Pagano sempre i soliti.....	22
-----------------------------	----

PROVINCIA DI PAVIA

Inaugurazione Sala Multimediale dedicata a Carlo Montanari.....	24
---	----

REGIONE LOMBARDIA

Lombardia Sanità: sottoscritto protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali	25
Lombardia. Approvato il Piano risorse umane per il 2016: stanziati 5,3 mld. Prevista stabilizzazione di medici e infermieri	25

RICERCA IN SANITA'

Dorothea Orem (1914-2007)	28
---------------------------------	----

Corso esecutore **BLSD** adulto - pediatrico

ATTUALITA' - Comunicato della Segreteria Provinciale UIL FPL Pavia

La **UIL FPL di Pavia** ha organizzato un corso **ECM per esecutore BLSD adulto e pediatrico**, che si terrà il **prossimo 13 settembre 2016**, presso la sede della nostra **segreteria territoriale**, sita in **via San Giovannino 4/b a Pavia**.

Il corso è esclusivo e **GRATUITO** per tutti gli iscritti **UIL FPL sanitari** e rilascia, alle professioni sanitarie con obbligo alla formazione ECM, **20 crediti formativi**.

Destinatari del corso:

Il corso (BLSD) è **destinato a tutti gli iscritti UIL FPL sanitari** che vogliono per motivi personali, professionali o normativi conseguire un'attestazione che gli abiliti al corretto utilizzo del defibrillatore (DAE) e alla esecuzione delle manovre di rianimazione cardiopolmonare (RCP). La normativa nazionale sui DAE consente all'operatore addestrato e abilitato ad usare il dispositivo in tutta sicurezza, limitatamente alle competenze maturate nel corso di formazione specifico.

Modalità di iscrizione al corso:

Per procedere ad effettuare la preiscrizione al corso, **i candidati dovranno accedere al nostro sito web www.uilfplpavia.it e scaricare il modulo di preiscrizione.**

Il candidato dovrà compilare in tutte le sue parti la scheda di preiscrizione ed inviarla perentoriamente entro e NON oltre il 20 agosto 2016 al seguente indirizzo mail: formazione.uilfplpavia@gmail.com

La conferma di iscrizione al corso è subordinata ai posti disponibili, sarà nostra premura inviare al candidato la conferma di iscrizione entro il 5 settembre 2016.

Questo corso sarà replicato più volte, così da garantirne la massima partecipazione.



Training Site UIL FPL
secondo linee guida American Heart Association

Corso esecutore **BLSD** ADULTO - PEDIATRICO

Corso di Rianimazione Cardiopolmonare con l'Uso del Defibrillatore Semiautomatico secondo Linee Guida Internazionali American Heart Association

ISCRIZIONE REGISTRO 118 REGIONALE (Abitilitazione uso defibrillatore);
ATTESTATO RICONOSCIUTO A LIVELLO NAZIONALE E INTERNAZIONALE;
TITOLO VALIDO PER CONCORSI NAZIONALI - PUBBLICI - FORZE ARMATE;
E PER STRUTTURE SPORTIVE PUBBLICHE E PRIVATE (Decreto Balduzzi);
RILASCIO 20 CREDITI ECM (operatori sanitari),
POCKET MASK E MANUALE DIDATTICO AHA.

MARTEDI' 13 SETTEMBRE 2016

Sede evento: UIL FPL Pavia - via San Giovannino 4/b - Pavia



Per informazioni e preiscrizioni visita il nostro sito:
www.uilfplpavia.it

Direttore Training Site AHA UIL FPL: Dott. Simone Selvaggio - Formazione UIL FPL Nazionale
BLSD Provider American Heart Association: Dott. Claudio Maraschi

ESCLUSIVO E GRATUITO ISCRITTI UIL FPL



Comparto SSN. Istituzione Area socio-sanitaria e riconoscimento competenze avanzate

ATTUALITA' – Fonte: *Quotidiano Sanità* – 13 luglio 2016

Istituzione dell'Area socio sanitaria e via libera al riconoscimento delle competenze avanzate e specialistiche delle professioni sanitarie infermieristiche – ostetrica, tecniche, della riabilitazione e della prevenzione con l'avvento del 'professionista specialista'. Queste due sono sostanzialmente le due novità più rilevanti introdotte dall'Atto d'indirizzo per il personale dei Livelli del comparto Sanità su cui oggi il Comitato di Settore Regioni-Sanità ha dato il suo assenso. Come per tutti i contratti c'è sempre il nodo irrisolto delle risorse.

Ma vediamo in sintesi cosa prescrive l'Atto d'indirizzo:

La struttura contrattuale

Nella logica di innovazione del processo contrattuale, l'Atto d'indirizzo prevede di “rivedere la funzione e la struttura del contratto stesso, delineando un CCNL che includa tutele, garanzie e minimi contrattuali omogenei per tutto il personale e, nel contempo, ampli gli spazi di autonomia procedurale, assegnando una giusta rilevanza ai contenuti della contrattazione aziendale (altrimenti definibile di 2° livello), all'interno di un puntuale e rinnovato quadro di regole e certezze”.

Nel documento si precisa come “occorre, in particolare, rispondere positivamente ad una delle criticità più rilevanti che si sono osservate nel vigente modello contrattuale e cioè “la certezza attuativa”, che rappresenta una esigenza oggettiva di tutte le parti firmatarie del CCNL. Questa criticità va superata prevedendo opportune modifiche del modello contrattuale, miranti a ridurre lo spazio interpretativo del livello aziendale alle disposizioni riservate alla contrattazione nazionale, rafforzando le garanzie reciproche di applicazione dei contratti individuali che devono affermarsi in una loro completa estensione sul territorio nazionale e devono contenere con una stringente precisione l'insieme delle regole che governano, in applicazione del CCNL, il rapporto tra singolo professionista e datore di lavoro, al fine di evitare i contenziosi e dare le dovute e reciproche certezze”.

Definizione delle disponibilità delle risorse

Su questo punto l'Atto d'indirizzo è un foglio sostanzialmente bianco mancando il Dpcm con lo stanziamento.

Istituzione dell'area delle professioni socio-sanitarie

Si prevede la creazione di una specifica area delle professioni socio-sanitarie con l'obiettivo di superare la desueta articolazione del personale nei quattro ruoli (sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo) prevista dal lontano DPR n.761 del 1979 non più aderente all'evoluzione scientifica, tecnologica, normativa e formativa intervenuta nel trentennio successivo e che ha prodotto l'attuale sistema nel quale prevale la mission di salute più che di sanità in senso stretto.

La conclusione dell'iter di superamento della suddivisione del personale nei quattro ruoli deve prevedere un'esplicita modifica legislativa dove si colgano i reali contenuti propri di ciascun profilo professionale.

E' evidente che l'area delle professioni e degli operatori sociosanitari è una nuova configurazione professionale tutta da riempire di profili da ricollocare o da istituire ex novo.

Ad oggi l'unico profilo professionale istituito con una metodologia propria di quest'area è l'operatore socio sanitario.

In ogni caso la bozza specifica come l'area delle professioni e degli operatori sociosanitari è una nuova configurazione professionale nell'ambito della quale occorre ricollocare i profili esistenti a rilevanza socio-sanitaria. Ne dovranno in ogni caso restare esclusi eventuali nuovi profili a rilevanza esclusivamente sociale.

Collocazione contrattuale delle competenze avanzate e specialistiche delle professioni sanitarie infermieristiche – ostetrica, tecniche, della riabilitazione e della prevenzione

È prevista l'istituzione della posizione di "professionista specialista" nonché quanto contenuto nei decreti istitutivi dei profili professionali ex terzo comma dell'art.6 del D.lgs n. 502/92 che prevedono l'istituzione di aree di formazione complementare post diploma.

Il contratto nazionale descriverà, pertanto, analogamente a quanto già fatto per l'insieme dei profili, le declaratorie delle competenze proprie delle posizioni di "professionista specialista" e di "professionista esperto" delle professioni sanitarie infermieristica - ostetrica, tecnica, della riabilitazione e della prevenzione, nel rispetto di quanto previsto dal profilo professionale, dal percorso formativo e dal codice deontologico, salvaguardando le specifiche competenze professionali degli altri professionisti, ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge n. 42 del 1999.

In tale logica e per tale scopo è precisato che:

- la posizione di "professionista specialista" è attribuita al professionista laureato delle citate professioni sanitarie in possesso del master di primo livello di cui all'art. 6 della Legge n.43/06;
- la posizione di "professionista esperto" è attribuita al professionista che ha acquisito competenze avanzate, tramite percorsi formativi complementari regionali ed attraverso l'esercizio di attività professionali, anche in virtù di protocolli concordati tra le rappresentanze delle professioni interessate, di quelle mediche e dell'area sanitaria più in generale.

Al riguardo il Comitato di Settore ricorda che è compito dell'Osservatorio nazionale per le professioni sanitarie, ricostituito presso il Miur nell'ambito del quale è presente anche il Ministero della salute - la definizione di quali master specialistici possano rispondere agli effettivi bisogni del SSN.

Va ribadito, infine, che in ogni caso tutte le competenze professionali vanno esercitate nel rispetto dei profili, delle declaratorie, dei codici deontologici e della formazione acquisita, fatte salve le competenze previste per gli altri professionisti, sino ad escludere, quelle improprie delle singole figure e profili professionali, con particolare riferimento a quelle domestico-alberghiere ovvero quelle di pertinenza di altre professioni e per esse previste.

L'assetto economico e normativo nel quale iscrivere il professionista specialista ed il professionista esperto andrà definito in sede di revisione dell'intera architettura delle funzioni di coordinamento e di posizione organizzativa, per i quali si rinvia allo specifico punto.

Personale amministrativo e tecnico

Si prevede l'individuazione di un nuovo assetto delle carriere del personale amministrativo e tecnico che è necessaria anche in conseguenza ai processi di riordino del modello organizzativo (aree vaste e centrale unica degli acquisti) e dell'attuale mercato del lavoro che impatta in maniera rilevante sulle procedure di acquisizione del personale di questi profili, individuando il pieno riconoscimento di nuovi profili correlati all'evoluzione dell'organizzazione del lavoro nelle aziende sanitarie.

Va altresì posta attenzione, nella definizione dell'architettura contrattuale, della modifica introdotta dal legislatore con la Legge n.124/2015 e successive decretazioni, con particolare riguardo all'elemento di

impatto organizzativo che produce una filiera della carriera amministrativa, tecnica e professionale non più rientrante appieno nel contesto contrattuale del settore sanità.

Le funzioni ed incarichi di organizzazione a carattere gestionale

Va semplificata e sistematizzata la collocazione contrattuale delle “figure” o meglio delle “posizioni” che hanno forti contenuti gestionali oltre che professionali.

Tale semplificazione deve necessariamente riguardare il rapporto e la collocazione dei coordinamenti e delle posizioni organizzative (da ipotizzare in completa disponibilità dell’Ente), ipotizzando uno stretto collegamento tra esse e i processi organizzativi sia in termini di funzione (richiesta e svolta), sia in termini di incarico (e le sue dinamiche) e sia in termini di rapporto tra le funzioni gestionali e quelle professionali che continuano ad essere svolte, ipotizzando, anche, per talune posizioni organizzative (esempio quelle a valenza dipartimentale) possa trovare finanziamento al di fuori della gestione dei fondi contrattuali.

Valorizzazione della responsabilità professionale

All’interno del quadro di insieme sopra delineato, particolare importanza va data alla revisione profonda delle tipologie e dei sistemi di graduazione degli incarichi e delle funzioni, valorizzando l’esercizio effettivo del carattere di responsabilità, che va maggiormente posto in risalto creando un giusto ed equilibrato assetto che motivi il personale ed incentivi la crescita umana e professionale.

Questo tema è trasversale a tutte le figure professionali ed è comune a tutte le aree negoziali.

In particolare per esso si schematizzano i seguenti aspetti:

- istituzione di un sistema di incarichi graduato, con l’attribuzione di un conseguente trattamento economico differenziato in funzione della specifica complessità;
- questo dovrà riguardare sia le attuali posizioni di coordinamento e sia i profili citati nei precedenti punti, in particolare quello dello “specialista” (previsto dalla legge n.43/2006). Per entrambi dovranno essere previste retribuzioni di funzione in un quadro di equilibrato assetto di riconoscimento degli incarichi;
- al fine di semplificare e rendere percettibili le singole funzioni esse vanno descritte puntualmente con delle declaratorie contrattuali del tutto simili a quelle in essere per la descrizione dei profili;
- vanno previsti, altresì, i rapporti contrattuali tra le tipologie al fine di rendere trasparenti e definite le linee di indirizzo sulle quali l’azione aziendale può esplicare la necessaria e propria scelta organizzativa;
- va valutata la possibilità di unificare gli incarichi di coordinamento, specialista e di posizione all’interno di una specifica categoria. Per questa opzione vanno definiti i criteri della dinamicità (acquisizione incarichi, revocabilità, flessibilità) e le procedure di valutazione.

Revisione dei passaggi intra-categoria

Il Comitato di Settore, preso atto di quanto disposto dalla cosiddetta riforma “Brunetta” in materia di riserva nei concorsi pubblici ovvero di dinamicità all’interno del settore sanità e delle recenti orientamenti giurisprudenziali, ritiene necessario che il nuovo CCNL ridetermini con assoluta chiarezza le disposizioni di dinamicità interne alle attuali categorie B e D con riferimento ai livelli economici, rispettivamente, Bs e Ds, ovviamente contemperandole con l’assetto generale descritto in precedenza.

Analogamente va posta attenzione al personale collocato nella catg. A tenendo conto, anche per esso, dell’impatto relativo alle modifiche introdotte dalla riforma “Brunetta” richiamata sulla dinamicità di carriera.

Fondi contrattuali

Nel documento si prevede come vadano individuate opportune nuove disposizioni riguardanti in particolare:

- revisione del sistema dei fondi finalizzata alla creazione di un fondo unico, ferme restando le finalizzazioni di spesa ed in particolare quelle collegate alle condizioni di lavoro e al disagio;
- la definizione delle procedure di “scorporo” ed individuazione delle risorse che devono accompagnare la ridefinizione delle aree dirigenziali con particolare riferimento della nuova articolazione dell'ex area III^A (SPTA) e alla definizione del fondo nell'area oggetto di questa direttiva;
- l'armonizzazione necessaria per la corretta modalità di finanziamento degli istituti contrattuali legati alla gestione dei fondi e alla loro necessaria trasposizione nel nuovo assetto contrattuale;
- semplificazione delle voci finanziabili con il fondo degli incarichi nel nuovo assetto retributivo (parte fissa e differenza sui minimi) in coerenza con quanto delineato relativamente alla definizione diretta e semplice della retribuzione degli incarichi.

La compartecipazione del personale nella lotta agli sprechi nel sistema sanitario

Il raggiungimento degli obiettivi di produttività ed efficienza delle Aziende Sanitarie tale da potenziare il margine della produttività medesima;

- lo sviluppo della partecipazione e la condivisione al processo di aziendalizzazione in grado di determinare nei distretti, negli ospedali, nei dipartimenti strutturali e di prevenzione e nelle funzioni direzionali, azioni volte a rendere più adeguato ed appropriato l'intervento di tutela della salute individuale e collettiva;
- l'individuazione “delle migliori pratiche” che contribuiscano al coinvolgimento ed alla responsabilizzazione delle parti sociali come condizione per favorire e concretizzare istituti partecipativi e, parimenti, aumentare la produttività;

In sostanza si prevede che “lo sviluppo della contrattazione integrativa di secondo livello dovrà apprezzare il fatto che a figure professionali sempre più specializzate, autonome e responsabilizzate, sia necessario corrispondere un conseguentemente adeguamento delle retribuzioni tendendo ad un sistema retributivo, che sappia individuare un giusto riconoscimento a capacità e competenze, che sappia valorizzare il merito.





CONVENZIONE

UILFPL DI PAVIA

Circuito **BEST HOTEL CLUB**

www.chiviaggi.com

LA POESIA DELLE TUE VACANZE



Alcuni esempi

dedicati ai
MEDICO/SANITARI

SPAGNA	A.I.	299
		euro
EGITTO	A.I.	250
Sharm		euro
TURCHIA	A.I.	189
		euro
MOSCA	BB	250
+VOLO		euro

La nostra organizzazione è specializzata da anni nella gestione e orientamento della domanda turistica. Specialissime offerte di viaggio sono messe a disposizione dell'utenza del club dai maggiori Tour

Operator italiani, nostri Partners hai quali è affidata



l'organizzazione e dei viaggi. Molte compagnie aeree consentono ai nostri iscritti di accedere a particolari e van-

taggiose quotazioni sulle rotte che le stesse intendono promuovere fra gli operatori del settore.



20% di sconto ai Soci Euro 74,40

La Best Hotel Club è lieta di informarvi che la nostra consulente turistica **Sig.ra Camillo** Tel. 347 4745814 sarà a dispozi zio

ne della **UILFPL** per elencarVi tutti i benefici che la nostra Azienda riserva ad una clientela esclusiva e speciale come la Vostra che è già

motivata ed orgogliosa di appartenere ad una importante realtà di servizio: il settore medico-sanitario

Firmato in via definitiva l'accordo sui nuovi comparti ed aree di contrattazione del pubblico impiego

ATTUALITA' – Comunicato della Segreteria Nazionale UIL FPL

Aran e Sindacati hanno firmato in via definitiva l'accordo quadro nazionale che ridefinisce i nuovi comparti e le nuove aree di contrattazione del pubblico impiego.



L'accordo sottoscritto il 13 Luglio 2016, dopo una delicata ed impegnativa trattativa iniziata a fine 2015, definisce la nuova cornice entro la quale avranno luogo i rinnovi contrattuali del triennio 2016-2018.

E' un accordo importante che consente di riaprire la stagione negoziale, dopo molti anni di blocco della contrattazione, e che cambia in profondità l'assetto del sistema contrattuale pubblico.

I comparti di contrattazione passano da 11 a 4, in linea con la norma di legge che pone un tetto massimo di quattro al numero dei comparti (art. 40, comma 2 del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'effetto più immediato sarà quello di una notevole semplificazione dell'attività negoziale: in passato, per gli 11 comparti e le 8 aree dirigenziali era necessario concludere 38 accordi per ogni quadriennio; ieri, gli accordi da fare scenderanno ad 8 per triennio contrattuale.

L'accordo ha inteso semplificare, ma non annullando completamente le differenze (di funzioni, di professionalità) che caratterizzano il sistema amministrativo italiano. In questa ottica, è stata mantenuta la distinzione tra PA centrale e PA regionale e locale e si è tenuto conto, in special modo con riferimento alle aree dirigenziali, del nuovo profilo dell'organizzazione amministrativa, disegnato nell'ambito della riforma della pubblica amministrazione, recentemente varata dal Governo.

I nuovi comparti sono:

- Funzioni centrali, nel quale confluiscono gli attuali comparti Ministeri, Agenzie fiscali, Enti pubblici non economici ed altri enti;
- Funzioni Locali, che conserva il perimetro dell'attuale comparto Regioni-autonomie locali;
- Istruzione e ricerca, nel quale sono compresi gli attuali comparti Scuola, Accademie e conservatori, Università, Enti pubblici di ricerca ed altri enti;
- Sanità, che non muta sostanzialmente la sua fisionomia, ricomprendendo gli enti ed aziende dell'attuale comparto Sanità.

Il comparto Funzioni centrali conterà circa 247.000 occupati; il comparto Funzioni locali, 457.000; il comparto Istruzione e ricerca, 1.111.000; il comparto Sanità, 531.000 (dati riferiti al 2014, Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS).

In stretto collegamento con i quattro comparti, l'Accordo ha anche operato una ridefinizione delle aree dirigenziali, cioè degli ambiti sui quali saranno negoziati gli specifici accordi riguardanti la dirigenza pubblica.

Le nuove aree dirigenziali sono:

- Area delle Funzioni centrali, comprendente i dirigenti delle amministrazioni che confluiscono nel comparto Funzione centrali, cui si aggiungono i professionisti e i medici degli enti pubblici non economici;
- Area delle Funzioni locali, nel quale trovano collocazione i dirigenti degli enti del comparto Funzioni locali; i dirigenti amministrativi, tecnici e professionali degli enti ed aziende del comparto Sanità; i segretari comunali e provinciali;
- Area dell'Istruzione e della ricerca, comprendente i dirigenti del comparto Istruzione e ricerca;
- Area della Sanità, all'interno del quale sono collocati i dirigenti degli enti ed aziende del comparto Sanità, ad eccezione dei dirigenti amministrativi, tecnici e professionali.

Le nuove aree dirigenziali avranno queste dimensioni: circa 6.800 occupati nell'area delle Funzioni centrali; 15.300 nell'area delle Funzioni locali; 7.700 nell'area Istruzione e ricerca; 126.800 nell'area della Sanità (dati riferiti al 2014, Elaborazione Aran su dati conto annuale RGS).

Per accompagnare la transizione al nuovo assetto contrattuale, le parti hanno stabilito una breve finestra temporale all'interno della quale i sindacati potranno realizzare processi di aggregazione o fusione. Si tratta di una previsione che intende agevolare il percorso verso il nuovo assetto della rappresentatività sindacale del pubblico impiego.



OBIETTIVO TUTELA



Tutela medico legale
Lavoratori Sanità

Tutela legale
Lavoratori Pubblico Impiego

Mettiti in sicurezza con la copertura legale ILLIMITATA che ti garantisce Obiettivo Tutela a partire da 15 euro annui solo per gli iscritti UIL FPL!

Per aderire consulta il sito:
www.obiettivotutela.it



Demansionamento Infermieri

ATTUALITA' – di Roberto Prazzoli – Componente Comitato di Redazione UIL FPL

In un'intervista a Nursetimes la nostra Presidente Federazione Nazionale Collegi IPASVI Dott.ssa Barbara Mangiacavalli ha affermato:

- ...sul demansionamento non vi sono dubbi che riguarda tutta l'attività ausiliaria di supporto (pulizia e igienizzazione locali e carrelli, fattorinaggio e facchinaggio).....
- ... il codice non può e non deve diventare alibi di chi non esercita la sua possibilità di denunciare situazioni anomale.....
- ...il demansionamento nasce per un utilizzo improprio del personale da parte delle strutture che lo pongono su un piano quasi ricattatorio rispetto alla professionalità acquisita per far fronte a proprie carenze strutturali. Il demansionamento non è mai giustificato....
- ...l'infermiere rifiuta la compensazione documentandone le ragioni quando sia abituale o ricorrente o comunque pregiudichi sistematicamente il suo mandato professionale...
- ... ben vengano provvedimenti ordinistico-disciplinari per chi non tutela la professione: ognuno deve assumersi le proprie responsabilità. Se demansionamento è davvero nessuno vieta che lo si segnali.....



Il Commentario al Codice 2009 a firma Dott.ssa Annalisa Silvestro (allora Presidente Federazione Nazionale Collegi IPASVI) declama:

- la complessità delle organizzazioni sanitarie, la molteplicità dei processi operativi e le numerose correlazioni tra risorse umane, carichi di lavoro, diritti e doveri contrattuali..... possono produrre disfunzioni organizzative.....
- Qualora questo avvenga coerentemente con la propria mission l'infermiere si impegna, nell'interesse primario degli assistiti a compensare le carenze ed i disservizi che possono eccezionalmente verificarsi....
- Ma altrettanto coerentemente con la propria mission, l'infermiere si rifiuta di compensare le carenze ed i disservizi quando non vi sia eccezionalità ma consuetudine, quando vi sia una riproposizione di problemi e carenze già verificatosi, ricorrenti e costantemente irrisolti o quando venga sistematicamente pregiudicato il suo mandato professionale per ad esempio demansionamento,....sistematica inadeguatezza dell'organico

Il Professor Ivan Cavicchi, Docente all'Università Tor Vergata di Roma, esperto di politiche sanitarie sul demansionamento afferma:

... nel linguaggio corrente (demansionamento) viene usata per indicare:

1. Una sottoutilizzazione dell'infermiere
2. Una utilizzazione distorta della sua professionalità
3. Un suo impiego improprio

Il famoso tappabuchi. Non vi sarebbe tappabuchi se non vi fosse un grande senso di responsabilità da parte dell'infermiere. Per il bene del malato nella contingenza egli sacrifica i suoi diritti..... se al contrario l'infermiere fosse rigidamente interprete del suo profilo rifiutandosi alla consuetudine... tutto salterebbe.....

Quindi il demansionamento... ha un triplice significato:

1. Deontologico perché è snaturamento della professione
2. Sindacale perché è sfruttamento della professione
3. Giuslavoristico perché lede i diritti di chi lavora...

...il demansionamento è un abuso della professione e come tale va segnalato al Collegio.

...chi sostiene che non si ha demansionamento se esso è saltuario, cioè non duraturo..... si usi cioè il parametro del tempo, come dire che una fregatura se dura poco non è una fregatura, se dura tanto invece è una fregatura, indipendentemente dal tempo, una fregatura resta ontologicamente una fregatura.

Infermieri fatevi sentire!!!!!!!!!!!!!!!!!!!!

DICHIARAZIONE DEI REDDITI 2016

entri con un problema, esci con un sorriso!

CAF UIL
CENTRO DI ASSISTENZA FISCALE

730 | UNICO | IMU | ISEE | colf e badanti | successioni

Sono aperte le prenotazioni per la dichiarazione dei redditi 2016 presso il CAF UIL.

Per informazioni e prenotazioni contatta il CAF UIL più vicino a te:

CAF UIL Pavia	0382.27267
CAF UIL Vigevano	0381.73383
CAF UIL Voghera	0383.365610



**DAL
2016**

**ASSICURAZIONE
RC PROFESSIONALE
GRATUITA
(MASSIMALE € 1.000.000,00)**

ISCRITTI UILFPL

ENTI LOCALI

**SANITÀ
PUBBLICA E PRIVATA**

**PERSONALE
DEL COMPARTO**

Polizze Assicurative

Gratuite per tutti gli iscritti UIL FPL

CONVENZIONE 2016



TUTELA LEGALE

Gratuita in tessera per tutti gli iscritti UIL FPL (compresi medici, dirigenza SPTA e ostetriche) per un massimale di copertura di €. 2.000,00.

R.C.COLPA GRAVE

Gratuita in tessera Compagnia assicurativa Assicurazioni Generali S.p.A. Per il personale del comparto Sanità e del comparto AA.LL. pubblici e privati (esclusi medici, dirigenza SPTA e ostetriche). Massimale di copertura €. 1.000.000,00 con retroattività al 01/01/2010.

POLIZZA INTEGRATIVA RC COLPA GRAVE PER IL PERSONALE DELLA SANITÀ (ESCLUSE OSTETRICHE)

Compagnia assicurativa BH Italia Gruppo Berkshire Hathaway - Massimale di copertura €. 5.000.000,00 con retroattività al 31/01/2001. Premio annuo € 57,00.

POLIZZA RC COLPA GRAVE PER MEDICI E DIRIGENZA SPTA

Compagnia assicurativa BH Italia Gruppo Berkshire Hathaway - Massimale di copertura €.5.000.000,00 con retroattività al 31/01/2001. Premio annuo variabile in base alla categoria dell'assicurato.

POLIZZA RC COLPA GRAVE PER OSTETRICHE

Gratuita in tessera Compagnia assicurativa BH Italia Gruppo BerkshireHathaway - Massimale di copertura €. 5.000.000,00 con retroattività al 31/01/2001.

POLIZZA INFORTUNI

Gratuita in tessera Compagnia assicurativa UNIPOL SAI. Per Infortunio professionale ed extra professionale:

- Indennità di € 60,00 per ogni giorno di ricovero, conseguentemente ad infortunio, per la durata massima di giorni 55 di ricovero.
- Indennità di € 100,00 per ingessatura (anche per bacino, femore, coccige e costole).
- Assegno Funerario di € 2.000,00 a seguito di infortunio professionale.

POLIZZA RC COLPA GRAVE PER I DIRIGENTI DEL COMPARTO AA.LL. E PROF. AMMINISTRATIVE DEL COMPARTO SANITA'.

Convenzione LLOYD'S - Scelta del Massimale a € 1.000.000,00, € 2.500.000,00 o € 5.000.000,00 con retroattività illimitata. Premio annuo variabile in base alla categoria dell'assicurato.

Per informazioni e adesione alle polizze:

http: www.uilfplpavia.it (vedi servizi)
email: assicurazioni@uilfpl.it
tel: 3473706826



San Matteo: aggiornamento trattative sull'orario di lavoro

NEWS DAL TERRITORIO – SAN MATTEO - - Comunicato della Segreteria Provinciale UIL FPL Pavia

Lo scorso 21 luglio, come precedentemente comunicato, si è tenuto l'incontro con l'Amministrazione, per proseguire il dibattito sull'accordo relativo all'orario di lavoro e le matrici di turno.

Sono state apportate ulteriori modifiche ed integrazioni alla precedente bozza, andando nel dettaglio delle matrici di turno proposte dall'amministrazione per la verifica della loro compatibilità con i contenuti previsti dal dlgs. 66/03.

Dopo tale incontro l'Amministrazione ha inviato alle OO.SS. la versione definitiva dell'accordo per la sottoscrizione da parte sindacale che dovrà avvenire entro il prossimo 4 agosto. Se la versione definitiva sarà soddisfacente si procederà alla sottoscrizione.

Nell'ambito dell'incontro si è inoltre concordato che:

- Entro la fine di settembre, così come previsto dalla preintesa regionale, si effettuerà l'incontro per concordare gli obiettivi RAR 2016;
- I prossimi incontri con l'Amministrazione sono stati calendarizzati per il 12 – 22 – 27/9 e 11 – 27/10;
- Verrà calendarizzata un'ulteriore data per discutere sui nuovi POAS che dovranno essere trasmessi in regione entro il prossimo 15 ottobre;
- Nel primo incontro si discuterà anche della regolamentazione del diritto alla mensa.

Nell'ambito dell'incontro l'Amministrazione ha inoltre comunicato che:

- Così come proposto dalle OO.SS. è stato predisposto specifico quesito all'ARAN per valutare la possibilità di poter riconoscere le ore effettive del turno che si sarebbe dovuto fare in caso di assenze, così da poter superare l'attuale problematica relativa al riconoscimento del solo orario teorico;
- È stata confermata l'uscita del bando di concorso per infermieri entro il prossimo mese;
- La proposta di inserire un membro del personale del comparto nel tavolo paritetico sulla liberaprofessione non è stata accettata dalle OO.SS. della dirigenza.

COME SEMPRE VI TERREMO INFORMATI SUGLI SVILUPPI DELLE TRATTATIVE

San Matteo: servono 50 infermieri

NEWS DAL TERRITORIO – SAN MATTEO – Fonte: La Provincia Pavese – 29 luglio 2016

Il San Matteo ha bisogno urgentemente di infermieri e non li trova. Ne servono almeno cinquanta, e anche se la Regione ha autorizzato la sostituzione di cinque infermieri su sei andati in pensione, nella realtà ciò non può avvenire perchè non ci sono graduatorie da cui pescare: sono tutte esaurite.

La denuncia, diretta al direttore generale del policlinico Nunzio Del Sorbo, viene dalla Uil, dopo aver registrato una diffusa sofferenza nei vari reparti dell'ospedale. Marco Grignani, sindacalista responsabile del San Matteo, sottolinea: «Pur avendo l'autorizzazione per la sostituzione delle maternità, non ci sono, in tutta la provincia, graduatorie da cui attingere».

Succede dunque che quasi ogni giorno qualche infermiere lasci il servizio al policlinico per maternità, dimissioni o pensionamenti, e che tutto ciò crei nuove difficoltà alle rispettive unità operative, spesso già in sofferenza. La situazione è drammatica in Patologia neonatale, dove di infermieri ne mancano 10, cosa che porta a trascurare lo svolgimento di servizi ausiliari, come l'aiutare i neonati ad abituarsi al biberon, o in Ortopedia, che vista la grande mole di lavoro ne ha bisogno almeno 2, situazione che si è ulteriormente complicata dopo lo svolgimento in reparto delle attività intramoenia. Resta inoltre l'emergenza in sala parto e Ostetricia, dove sono indispensabili tre ostetriche, e nei laboratori della fondazione, che richiedono 7 tecnici.

«Nonostante le indicazioni della direzione strategica e l'impegno assunto dal direttore Mauro Stronati – rileva Grignani – i numeri di accreditamento, 8 in Terapia intensiva e 16 a Patologia neonatale, vengono sistematicamente superati sommando problema a problema, visto che il personale non può lavorare in sicurezza».

«Tempo fa, in fase di trattativa, avevamo chiesto, di attivare un avviso per incarichi, da bandire in tempi rapidissimi – conclude Grignani –. Ma la direzione aveva ritenuto poco percorribile questa soluzione, comunicando che avrebbe attinto nuovo personale da graduatorie attive in Lombardia. Non sappiamo se ciò sia stato fatto, ma restiamo fortemente critici. Non possiamo nemmeno permetterci di attendere il concorso, che verrà bandito, con la graduatoria, forse disponibile prima di ottobre inoltrato. I problemi al policlinico ci sono adesso e vanno risolti».

di Donatella Zorzetto

EX INPDAP
ARRIVA L'ESTRATTO DELLA POSIZIONE ASSICURATIVA

L'estratto contributivo contiene tutte le informazioni in possesso dell'Inps - gestione dipendenti pubblici. **La tua situazione pensionistica** aggiornata alla data di prelievo dell'estratto!

L'INPS GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI
Ti chiedi di **controllare le informazioni** contenute nella tua posizione assicurativa!

L'ITAL, IL PATRONATO DELLA UIL

Per un attento controllo e per le eventuali correzioni rivolgiti al nostro patronato, **tramite il rappresentante Uil, che ti assisterà gratuitamente**; avrai tutte le informazioni su quando potrai andare in pensione e quanto prenderai!

Vieni ora, verifichiamo il tuo estratto contributivo e **prepariamo la documentazione** per le eventuali integrazioni. L'Ital Uil è a tua disposizione per tutte le informazioni.

numero verde 800 083 303

ITALUIL UILFPL UILRUA UILSCUOLA UILPA

Il valore umano dei valori umani. Giuseppe Di Giorgio in “La Scelta Impossibile”

NEWS DAL TERRITORIO – SAN MATTEO - di Susanna Cellari – Segretario Provinciale Responsabile Contrattazione UIL FPL Pavia



A distanza di un anno Giuseppe Di Giorgio ritorna all'interno del Policlinico San Matteo di Pavia per girare il film dal titolo “La Scelta Impossibile” (sequel del precedente progetto “La giusta scelta”).

Ancora una volta nel ruolo di attore protagonista ed autore, il nostro Giuseppe sarà affiancato stavolta da tanti personaggi in più di notevole importanza, sia a livello della sceneggiatura, che a livello cinematografico, basti pensare ad artisti del calibro dell'attore internazionale Marco Di Stefano, dell'attrice e nota showgirl romana Nathalie Caldonazzo ed ad attori conosciuti sul territorio nazionale sia in ambito teatrale che cinematografico, per comprendere la dimensione marcatamente cinematografica che sta assumendo questo film.

Giuseppe Di Giorgio continua ad ossequiare ed a mettere in risalto le eccellenze del Policlinico San Matteo che torna ad essere scenografia ed insieme ispirazione del suo film, anche quale sorta di ringraziamento verso coloro che lo hanno sempre accolto e sostenuto e dei quali intende far risaltare professionalità ed umanità. Stavolta è stata la rianimazione II ad essere coinvolta, ed è proprio in RIA II, come usiamo denominarla noi del San Matteo, che sono state girate alcune scene del film, anche coinvolgendo alcuni dipendenti per la preparazione del set e lo svolgimento delle scene, in un mix autentico e realistico tra verità e finzione.

Il nostro Giuseppe col suo film persegue uno scopo ambizioso quanto nobile, “*ho deciso di trattare temi attuali e scottanti come la criminalità organizzata, la prostituzione, xenofobia ed omofobia – dice Di Giorgio - mettendo in risalto valori quali la tolleranza, la giustizia, la fede e non ultimo istituzioni come le forze dell'ordine e l'ospedale, quest'ultimo troppo spesso attaccato e svalutato a scapito di chi, come al San Matteo, lavora costantemente con professionalità, serietà, competenza, ma anche con tanto amore e passione. Il Policlinico è al*

centro dell'attenzione per dare fiducia al sistema sanitario, a chi ci lavora, come me, per mettere in risalto il grande impegno nel settore sanitario per la salvaguardia e la tutela della nostra salute, per riscattare i meriti di chi con grande difficoltà ed umanità, ma soprattutto con professionalità e dedizione ogni giorno si impegna per salvare la vita delle persone. Ecco perché – prosegue Di Giorgio- ho scelto la Rianimazione, non soltanto perché la sceneggiatura del film lo richiedesse, ma soprattutto per mostrare quanto sia impegnativo e delicato il lavoro di chi ogni giorno combatte valorosamente contro la morte”.

Allo stesso tempo Giuseppe coinvolge il comune di Pavia e Provincia nelle persone del sindaco, degli assessori e degli imprenditori che tanto lavorano per tenere alto il valore socio culturale della città.

Giuseppe sta concretizzando sotto forma di cinema indipendente, un film che trasmetta “il valore umano dei valori umani”.

Un grande interesse mediatico segue questo film, come si evince dai numerosi articoli e dalle trasmissioni televisive che



hanno visto ospite Giuseppe, ma stavolta non ci sarà solo un progetto, il semplice DVD o la proiezione sui maxischermi nei luoghi dove sono state effettuate le riprese, questo film parteciperà a film festival nazionali ed internazionali e vedrà una successiva distribuzione cinematografica e/o televisiva.



“Questo film - afferma Di Giorgio - racchiude i miei vent'anni di carriera artistica e rappresenta a tutti gli effetti il mio biglietto da visita, la vittoria della meritocrazia nella quale credo molto ed ho investito tutta la mia esperienza”.



OGGI FARE LA SPESA È PIÙ FACILE, CONVENIENTE

e la portiamo dove vuoi tu!

www.CASAUILFPL.it
Gruppi di Acquisto

ADERISCI

al **Gruppo di Acquisto UILFPL**

potrai scegliere tra i migliori
prodotti locali e italiani
selezionati per **qualità**,
convenienza e tipicità

Per informazione e adesioni
visita il sito www.casauilfpl.it - chiama lo **0631033133** - info@casauilfpl.it

Fondazione Mondino: OLTRE AL SILENZIO.....CHE COSA???

NEWS DAL TERRITORIO – FOND. MONDINO – *Comunicato della Segreteria Provinciale UIL FPL Pavia*



La denuncia della UIL nei confronti delle barricate erette dai vertici aziendali e del silenzio assordante in risposta ai quesiti dei rappresentanti dei lavoratori.

Negli ultimi giorni la UIL FPL ha richiesto un incontro ai vertici aziendali e, rimanendo in tema di

silenzio, al posto di essere convocati, così come previsto dalla normativa vigente, abbiamo ricevuto una risposta scritta che non rispondeva alle problematiche sollevate, documento consegnatoci senza data e numero di protocollo, alla quale è seguita una diffida da parte della scrivente.

Stiamo assistendo a scelte strategiche importanti all'interno dell'I.R.C.C.S. Casimiro Mondino, senza che le stesse siano né motivate, né inserite in un contesto programmatico conosciuto alle altre componenti aziendali.

Se questa struttura ha un ruolo strategico nel contesto sanitario, non solo lombardo, lo si deve innanzitutto alla professionalità di chi ci ha lavorato e tuttora garantisce i servizi con adeguatezza e puntualità.

Spiace dover constatare che queste componenti aziendali che sono la vera ricchezza e la vera peculiarità del Mondino siano del tutto ignorate da un vertice che è sempre più isolato ed autoreferenziale.

Ma non vorremmo che il silenzio coprisse un'altra verità.

Molte volte, una ostentata superiorità e distacco nei confronti degli operatori ha nascosto l'inconsistenza e l'assenza di progetti.

Infatti non si ha alcuna notizia di un piano strategico aziendale, in altri termini di quali siano le linee di sviluppo e le tematiche sulle quali ci si vorrà incentrare e non abbiamo conoscenza di alcuna iniziativa atta a dare concreta attuazione alle linee della riforma sanitaria regionale n. 23 del 2015.

E' necessario definire a breve la situazione contrattuale dei dipendenti, non solo sotto l'aspetto economico ma in particolare sotto il profilo giuridico, per dare a tutti

la certezza dei propri doveri e dei propri diritti e per evitare gestioni paternalistiche basate su una discrezionalità assoluta che può sfociare nel libero arbitrio.

Ancora, in un anno, il 2016, in cui dovrà essere data conferma della caratteristica di I.R.C.C.S., non si capisce se vi siano criticità che possano ostare tale riconferma, ad esempio, non è la migliore presentazione possibile quella di certificare disavanzi economici di gestione.

Non si capisce perchè non s'insedia il nuovo Consiglio; potrebbe essere che qualcuno non abbia interesse a fornire a soggetti terzi la conoscenza di ciò che sta accadendo all'interno della struttura? O peggio ancora che vi sia il timore che qualche consigliere non allineato al vertice abbia intenzione di contestarne una gestione sempre più personale e confusa?

Poichè il patrimonio delle nostre Aziende è dei pavesi, che le stesse Aziende sono il presente e il futuro di coloro i quali si avvicinano alle professioni sanitarie nella speranza di operare all'interno di enti all'avanguardia, garantendone poi continuità e prestigio, sarà cura della nostra organizzazione sindacale, responsabilmente ma con determinazione, di chiedere conto, di incontrare e di confrontarsi con tutti coloro i quali hanno posizioni di responsabilità e di gestione.

Nessuno pensi di essere il proprietario di ciò che appartiene alla comunità; nessuno pensi di gestire senza rispettare e senza consapevolizzare i lavoratori.

Psicologo convenzionato UIL FPL

La dott.ssa Beatrice Villa è PSICOLOGA e PSICOTERAPEUTA ad indirizzo cognitivo-neuropsicologico e si occupa prevalentemente di:

Per Adulti e Adolescenti:
- consulenza psicologica
- colloqui clinici e psicoterapia supervisionata

Per età evolutiva:
- valutazione e riabilitazione neuropsicologica

L'approccio adottato coniuga i recenti sviluppi delle neuroscienze, della psicologia dello sviluppo e della psicopatologia in un quadro unitario.

Nella pratica terapeutica l'attenzione è rivolta ai modi esistenziali ed al racconto della persona, a partire dalla sua specifica storia di vita.

La dott. ssa BEATRICE VILLA riceve a PAVIA in C.SO CAVOUR 5.
Per info e contatti:
Cell: [3318667111](tel:3318667111)
Email: beatrice_villa@slop.it



Nei giorni scorsi, durante una riunione della delegazione trattante del Comune di Casteggio, è emerso che, negli ultimi cinque anni, sono state corrisposte in tale Ente somme non dovute ai dipendenti per circa trentacinquemila euro; come già accaduto altrove, buon ultimo il Comune di Vigevano, l'Amministrazione ha pensato bene, in automatico, invece di avviare un'azione di responsabilità (responsabilità contrattuale ai sensi dell'art. 2946 C.C.) nei confronti del funzionario responsabile dell'errore, di attivare la "ripetizione dell'indebito" nei confronti dei lavoratori, trattenendo tali somme dai premi di produttività per i prossimi cinque anni, attivando così il cosiddetto decreto "salva Roma".

E' quello che ormai, fanno tutte le Amministrazioni perché è la strada più comoda e sicura per recuperare i soldi; infatti il funzionario o dirigente potrebbe contestare l'addebito, aprire una vertenza, a seconda dei casi, presso la Magistratura Contabile (Corte dei Conti) o ordinaria (Tribunale civile competente per territorio) attestando l'assenza di "colpa grave" ecc....

Cosa possono fare i poveri dipendenti? A loro volta possono impugnare presso il Tribunale ordinario tali trattenute invocando la "buona fede dell'accipiens" e la responsabilità unicamente datoriale nella costituzione del fondo di produttività con esito, purtroppo, incerto; tra l'altro le sentenze favorevoli ai lavoratori non possono essere fatte valere nella propria Amministrazione per il noto principio, presente nel nostro ordinamento giuridico, relativo alla "non estensione del giudicato" ovvero: ciò che vale per il Tribunale di Ancona vale solo per quei ricorrenti che hanno ottenuto quel "giudicato", non per casi analoghi.

Colgo l'occasione per informare che a Vigevano vi è una situazione di stallo e, mentre al Comune di Casteggio vi è stata, almeno, una netta volontà dell'Amministrazione di venire incontro ai dipendenti, è stato infatti sottoscritto un accordo in cui il Comune si impegna ad attivarsi per realizzare, dal prossimo anno, "piani di razionalizzazione" ai sensi dell'articolo 16 commi 4 e 5 del D.L.98 (norma che consente di immettere risorse aggiuntive non soggette ai limiti del "blocco"), il Comune di Vigevano non solo non ha ancora inviato le controdeduzioni alla Corte dei Conti ma non ha ancora assunto impegni in merito ai suddetti piani.

La nostra organizzazione sindacale ha comunque comunicato lunedì scorso a tale Comune, con una propria nota, che se permarrà una tale situazione attiveremo nuove azioni di lotta e di protesta, anche da soli.

BUONE VACANZE A TUTTI VOI E ALLE VOSTRE FAMIGLIE!



**128 crediti
ECM FAD
GRATUITI
anno 2016!!!!**

La formazione ECM in FAD gratuita associati UIL FPL (per tutte le professioni sanitarie)

Controlli igienico-sanitari dei prodotti della pesca alla luce dei recenti regolamenti U.E.

Crediti 6

L'Infermiere legale forense: formazione, competenze e campi d'azione professionale

Crediti 5

Corso di spagnolo base per operatori sanitari

Crediti 10

La documentazione sanitaria

Crediti 4

ECG: lettura, interpretazione e farmacologia (ACLS-PALS)

Crediti 15

Pediatric First Aid (Primo Soccorso Pediatrico - PBLIS)

Crediti 8

Elementi di comunicazione efficace, verbale e non verbale

Crediti 8

Primo Soccorso e Rianimazione BLS

Crediti 10

Elementi di informatica applicata alla professione sanitaria

Crediti 7

Riservatezza dei dati sanitari

Crediti 3

Etica e bioetica professionale

Crediti 7

Ruolo del coordinatore nella pianificazione della formazione continua in area critica

Crediti 5

Il servizio infermieristico ed ostetrico aziendale: ruolo, funzioni e responsabilità

Crediti 4

Il trattamento di fibromi uterini con risonanza magnetica ad ultrasuoni focalizzati: tecnica e terapia

Crediti 6

L'assistenza infermieristica in ambito penitenziario: criticità e opportunità

Crediti 4

Imaging di perfusione RM (PWI): Analisi della tecnologia attuale e valutazione a confronto con la TC perfusionale

Crediti 6

Corso BLS-D secondo linee guida American Heart Association (riservato ai soli iscritti UIL FPL che hanno frequentato la modalità RES)
Crediti 20

Basta collegarsi alla piattaforma FAD.UILFPL.ORG e cliccare su "registrati".

Per ulteriori informazioni:

- Contatta il tuo referente sindacale UIL FPL
- Vai sul sito www.uilfpl.net (area formazione) oppure all'indirizzo dell'agenzia formativa UIL FPL www.opesformazione.it (Ecm, università, master, BLS-D, ACLS e molto altro).



Inaugurazione Sala Multimediale dedicata a Carlo Montanari

NEWS DAL TERRITORIO – PROVINCIA DI PAVIA – *Comunicato della Segreteria Provinciale UIL FPL Pavia*

Carlo Montanari, conosciuto da tutti come Charlie, è stato per oltre trent'anni Dirigente Sindacale nella UIL FPL di Pavia.

La sua grande disponibilità nei confronti dei lavoratori e dell'Organizzazione lo ha portato a ricoprire ruoli apicali in special modo nella RSU del Policlinico San Matteo, dove per 2 mandati ha brillantemente svolto la funzione di Coordinatore.

Per la UIL ha organizzato convegni, relazionato a congressi, partecipato a trattative ed iniziative sempre desideroso di poter contribuire a migliorare le condizioni di lavoro dei colleghi.



E' stato 10 anni fa tra i fondatori di UIL FPL News Pavia, il nostro periodico di informazione sindacale che allora veniva stampato al solo Policlinico San Matteo in 150 copie cartacee e che oggi, ampliandosi, ha raggiunto una dimensione provinciale con alcune migliaia di contatti on line al mese. Sin dal 1997 è stato tra i primi infermieri ad iniziare l'avventura della centrale SSUEm I 18 di Pavia.

Orgoglioso della divisa che indossava ha collaborato quale istruttore nel percorso formativo di infermieri, tecnici, soccorritori e comuni cittadini.

Il 14 maggio scorso il Collegio IPASVI di Pavia con il Patrocinio di Areu Lombardia e del Comune di Pavia, grazie alla collaborazione dei famigliari e con i contributi raccolti dalle Associazioni di Soccorso, dai colleghi delle Fondazioni San Matteo e Salvatore Maugeri, dagli amici della UIL, ha premiato in occasione della giornata internazionale dell'Infermiere i vincitori del bando nazionale di ricerca infermieristica intitolato "Carlo Montanari".

Tanti gli attributi positivi che colleghi ed amici gli hanno riconosciuto nel corso degli anni, sia per la competenza acquisita che per l'umanità dimostrata.

Questo è il nostro Charlie, un sindacalista disponibile, un serio professionista, un buon amico.

La Segreteria Territoriale della UIL FPL, per rendere omaggio all'importante ruolo svolto all'interno della nostra Organizzazione Sindacale ed in virtù del grande affetto che tutti noi abbiamo per il nostro Charlie, gli ha dedicato la nuova Sala Multimediale della sede UIL di Pavia, la cui inaugurazione si è tenuta lo scorso 2 luglio.

Lombardia Sanità: sottoscritto protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali

NEWS DAL TERRITORIO – REGIONE LOMBARDIA – *Comunicato della Segreteria UIL FPL MILANO LOMBARDIA*

Lo scorso 28 giugno i sindacati regionali responsabili della sanità pubblica hanno sottoscritto con l'assessorato al Welfare di Regione Lombardia il protocollo d'intesa sulle relazioni sindacali.

Tramite l'accordo sono state declinate le modalità delle relazioni sindacali per monitorare e valutare le ricadute sui modelli organizzativi, soprattutto in funzione della riorganizzazione del sistema sanitario lombardo.

Il protocollo stabilisce un confronto periodico su spesa sanitaria del personale, piani organizzativo/strategici, applicazione degli istituti contrattuali, obiettivi di programmazione delle risorse umane, politiche occupazionali, tutela e di valorizzazione del lavoro, condizioni di lavoro e sicurezza del personale, pari opportunità, politiche del lavoro e mobilità, rilanciando il confronto sull'organizzazione del lavoro con le organizzazioni sindacali.

Lombardia. Approvato il Piano risorse umane per il 2016: stanziati 5,3 mld. Prevista stabilizzazione di medici e infermieri

NEWS DAL TERRITORIO – REGIONE LOMBARDIA – *Fonte: Quotidiano Sanità – 26 luglio 2016*

Via libera dalla Giunta della Lombardia al Piano di Gestione delle Risorse Umane per l'anno 2016 con cui si definisce il budget per il personale a tempo indeterminato e determinato delle ASST, ATS, Fondazioni IRCSS di diritto pubblico e AREU, nonché le percentuali di assunzione rispetto al turn over del personale. Ad annunciarlo, in una nota, l'assessore al Welfare di Regione Lombardia Giulio Gallera,

“Il Piano di Gestione delle Risorse Umane approva – commenta Gallera - va incontro alle esigenze del fabbisogno emerso, permetterà infatti di stabilizzare molti medici e infermieri precari riducendo le assunzioni a tempo determinato, a favore di quelle a tempo indeterminato, coerentemente con il budget assegnato da Regione Lombardia che risulta in linea con quanto previsto nell'anno 2015”.

Con il provvedimento, ha spiegato l'assessore, “le aziende avranno la facoltà di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato operando un turn over dell'85% del personale cessato nell'anno 2016. In aggiunta a questo sono previste delle deroghe che permetteranno alle aziende di sopperire alle necessità riscontrate”.

Nello specifico, come illustra una nota della Regione, le aziende avranno la facoltà di operare un turn over dell'85% del personale cessato nell'anno 2016, con la previsione comunque di poter assumere personale in aggiunta a questo turn over per le seguenti figure:

- sostituzione dei posti a tempo indeterminato esclusivamente per il personale medico, veterinario e della dirigenza del ruolo sanitario e per il personale del comparto (infermieri, ostetrici, tecnici sanitari, OSS) che sia stato assunto da altra azienda sanitaria pubblica a seguito di procedura di mobilità volontaria;
- assunzione a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti di cui al DPCM 6 marzo 2015 (36 mesi di anzianità a tempo determinato nel periodo da novembre 2008 a ottobre 2013) che sia utilmente collocato in una graduatoria per assunzione a tempo indeterminato dell'Azienda procedente o di altra;- sostituzione del personale Operatore Socio Sanitario (OSS) cessato nell'anno 2016 fino alla misura massima del 100% del turn over;
- procedere all'indizione -entro il 31 dicembre 2016 e con conclusione entro il 31 dicembre 2017- di procedure concorsuali straordinarie per l'assunzione di personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, necessario a far fronte alle eventuali esigenze assunzionali emerse in relazione alle valutazioni operate nel piano di fabbisogno del personale per far fronte alle disposizioni sull'orario di lavoro;
- le assunzioni a tempo determinato a titolo di supplenza per maternità, malattie lunghe e aspettative a vario titolo del personale di cui al precedente capoverso potranno essere effettuate in deroga al turn over sopra indicato, nel rispetto del budget assegnato.

“Anche per il 2016 – ha aggiunto Gallera - le risorse che abbiamo destinato alla gestione delle Risorse Umane è pari a 5,3 miliardi di euro, in linea con quanto previsto nell'anno 2015, questo nonostante il taglio previsto dalla legge 191 del 2009 (legge finanziaria 2010) che prevede per il 2020 il livello di spesa stabilito per il 2004, ridotto dell'1,4 per cento.

Una riduzione che riteniamo vada ripensata se si pensa a come si sia evoluto il nostro sistema sanitario nel giro di 10 anni. Su questo punto – ha concluso l'assessore - stiamo già facendo pressioni sul ministero dell'economia al fine di rimodulare l'articolo 22 del Patto della salute”.



La formazione in FAD
OSS, POLIZIA LOCALE E AMMINISTRATIVI
gratuita associati UIL FPL

Sistema CUP: linee guida nazionali

La disciplina delle assenze per malattia nel comparto Regioni e AA.LL. (con riferimenti applicativi alla Polizia Locale)

Salute e sicurezza sul lavoro per Operatori Sanitari

Politiche di sicurezza e Polizia Locale: dalla riforma delle fonti normative al coordinamento interistituzionale Stato AA.LL.

Prevenzione degli atti di violenza a danno degli operatori sanitari

La disciplina delle assenze per malattia negli Enti Locali e nella Sanita'

ECG per Operatore Socio Sanitario

Conoscere il FONDO PERSEO-SIRIO

Fondamenti di Psicologia per Operatori Socio Sanitari

PFA Pediatric First Aid (Primo Soccorso Pediatrico-PBLS)

Primo Soccorso-BLS (D.Lgs. 81/08)

Le responsabilita' dei soggetti della P.A. in tema di sicurezza nel lavoro e nei contratti di appalto

Elementi di comunicazione efficace, verbale e non verbale

Aspetti transculturali dell'assistenza nelle differenze multietniche

Basta collegarsi alla piattaforma FAD.OPES.WS e cliccare su "registrati".
Per ulteriori informazioni:
• Contatta il tuo referente sindacale UIL FPL
• Vai sul sito www.uilfpl.net (area formazione) oppure all'indirizzo dell'agenzia formativa UIL FPL www.opesformazione.it (università, master, BLS e molto altro).



Dorothea Orem (1914-2007)

LA RICERCA IN SANITA' - di Michele Chieppi - Componente Comitato di Redazione - UIL FPL News Pavia

In passato ci siamo occupati, tra tutti gli argomenti affrontati, anche delle figure che più si sono distinte nel panorama infermieristico nel corso della Storia.

È stato il caso ad esempio dell'ampia pagina dedicata a Florence Nightingale e alla sua Opera immensa o della Crocerossina pavese Maria Cozzi e della sua importanza nel contesto della Grande Guerra.

Con questo appuntamento si apre un breve ciclo dedicato a tutte quei personaggi che hanno lasciato un particolare segno e che giustamente meritano di essere ricordati: l'infermiera statunitense Dorothea Orem è la prima di queste.



Dorothea Orem nasce a Baltimora nel 1914 e una volta infermiera, nel 1939, ottiene il Bachelor of Science in Nursing. Nel 1945 si perfeziona con il Master of Science in Istruzione Infermieristica presso la Catholic University of America di Washington e dal 1945 assume la carica di Direttrice della Scuola per Infermieri dell'Ospedale Providence e di Direttrice del Servizio Infermieristico dell'Ospedale di Detroit (Dorothea E. Orem: cenni biografici, 2016).

La Orem ha elaborato un concetto infermieristico denominato "Self Care Deficit Nursing Theory", noto anche con il nome di "Modello Orem" secondo cui "L'arte del nursing è praticata operando per la persona disabile aiutandola a operare da sola o aiutandola a imparare a fare da sola.

L'infermieristica si interessa in modo particolare del bisogno che l'individuo ha di svolgere attività di auto-assistenza, la quale va potenziata e diretta continuamente al fine di conservare la vita e la salute, riprendersi da malattie o da lesioni e far fronte alle conseguenze di tali eventi" (Aifec.it, 2016).

Fondamentalmente la sua teoria ruota attorno a tre concetti: la teoria dell'auto-assistenza, il concetto di deficit di auto-assistenza e il concetto di sistemi infermieristici, in cui concepisce l'auto-assistenza come "La pratica di attività che gli individui compiono per proprio conto al fine di conservare la vita, la salute e il benessere".

Nel momento in cui si ha un deficit in merito, quindi quando l'individuo non è in grado di prendersi cura parzialmente o totalmente della sua persona, entra in campo il Nursing (Prontoinfermieri.it, 2016). Da qui l'attività infermieristica prende vita seguendo tre modalità necessarie per soddisfare le esigenze dell'assistito: "Totalmente compensatorio: la capacità di auto-assistenza è così limitata che la persona dipende dagli altri per il proprio benessere; parzialmente compensatorio: la persona può soddisfare alcuni requisiti di auto-assistenza ma necessita dell'infermiere per soddisfarne altri; educativo/di supporto: la persona può soddisfare i requisiti di auto-assistenza, ma necessita di assistenza nella fase decisionale, nel controllo del proprio comportamento o nella acquisizione di conoscenze".

Per quanto riguarda le sue pubblicazioni, nel 1959 rende nota la sua teoria in “Guides for Developing Curricula for the Education of Practical Nurses” (government publication), nel 1971 pubblica “Nursing: Concepts of Practice” e nel 1999 esce l’ultima edizione della sua teoria (Gli esempi “classici” delle teorie infermieristiche, 2016).

Bibliografia

- Aifec.it. (2016). Filosofie infermieristiche per l’assistenza infermieristica territoriale. [online] Available at: http://www.aifec.it/infermieristica_9.html [Accessed 19 Jul. 2016].
- Dorothea E. Orem: cenni biografici. (2016). 1st ed. [ebook] Available at: <http://www.area-c54.it/public/dorothea%20e.%20orem.pdf> [Accessed 19 Jul. 2016].
- Gli esempi “classici” delle teorie infermieristiche. (2016). 1st ed. [ebook] Ferrara: Laurea Magistrale Scienze Infermieristiche ed Ostetriche - Teoria e filosofia delle Scienze Infermieristiche ed Ostetriche. Available at: http://www.unife.it/medicina/ls.infermieristica/studiare/minisiti/epistemologia/modulo-di-teoria-e-filosofia-scienze-infermieristiche/2015-16/2_LM_Teoria%20e%20filosofia2015.pdf [Accessed 19 Jul. 2016].
- Prontoinfermieri.it. (2016). Teoriche del Nursing: Dorothea Orem (1914 - 2007). [online] Available at: <http://www.prontoinfermieri.it/lavoro-e-professioni/infermieri/3315-teoriche-del-nursing-dorothea-orem-1914-2007.html> [Accessed 19 Jul. 2016].
- Wayne, G. (2014). Dorothea Orem - Biography and Works - Nurseslabs. [online] Nurseslabs. Available at: <http://nurseslabs.com/dorothea-orem/> [Accessed 19 Jul. 2016].



I servizi offerti dalla UIL FPL

CAF UIL

<http://www.cafuil.it>



- 730
- Imu
- Unico/F24
- Isee/Iseu
- Red/Detrazioni
- Icric/Iclav/Access-ps
- Successioni

PATRONATO ITAL

<http://www.ital-uil.it>



- Sicurezza sociale
- Previdenza, risparmio previdenziale e fisco
- Lavoro e mercato del lavoro
- Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro
- Diritto di famiglia e delle successioni

UNIAT

<http://www.uil.it/uniat/Default.htm>

Analisi condizione abitativa.



ADOC

<http://www.adoc.org>

Difesa e orientamento dei consumatori.



FONDO PERSEO FONDO PERSEO

<http://www.fondoperseo.it>

Fondo pensione complementare per i lavoratori delle Regioni, delle Autonomie Locali e della Sanità.



UIL FPL CARD

<http://uilfplcard.qnfs.it>

La carta prepagata ricaricabile MasterCard della UIL FPL.



CASA UIL FPL

<http://www.casauilfpl.it>

Gruppo di Acquisto rivolto agli iscritti UIL FPL di tutta Italia per l'acquisto di generi alimentari e complementi della casa.



ASSOCIAZIONI "OBIETTIVO TUTELA"

<http://www.obiettivotutela.it>



- **Associazione "Obiettivo Tutela Sanità"**
Assistenza e consulenza medico-legale per il personale operante nella sanità pubblica e privata.
- **Associazione "Obiettivo Tutela Lavoratori Pubblico Impiego"**
Assistenza e consulenza legale per il personale operante nel pubblico impiego.

POLIZZE ASSICURATIVE

<http://www.uilfpl.net/assicurazioni.html>

- **Gratuite per gli iscritti**
 - Tutela legale
 - RC patrimoniale colpa grave
 - RC colpa grave per ostetriche
 - Polizza infortuni
- **A contributo da parte degli iscritti**
 - Estensione massima RC patrimoniale colpa grave
 - Integrative RC colpa grave per il personale della sanità (escluse ostetriche)
 - RC colpa grave per medici e dirigenza SPTA
 - RC colpa grave per dirigenti comparto AA.LL. e prof. amministrative del comparto sanità



FORMAZIONE UNIVERSITARIA

<http://www.opesformazione.it>

- UNILAVOR
- Laurea Triennale in Consulente del Lavoro e delle Relazioni Sindacali
Università di Siena
- UNILAB
- Laurea Magistrale in Scienza della Pubblica Amministrazione
- Laurea Triennale in Scienze Politiche
Seconda Università di Napoli
- UNILAVORO
- Laurea Magistrale in Giurisprudenza
Università Niccolò Cusano Roma
- MASTER I° LIVELLO
- Coordinamento delle Professioni Sanitarie
- Infermieristica e Ostetricia Legale e Forense
Università Niccolò Cusano Roma
- Gestione e management della Polizia Locale – Università di Siena
- MASTER II° LIVELLO
Diritto e management delle Aziende Sanitarie – Università di Siena

FORMAZIONE A DISTANZA

ECM FAD per le Professioni sanitarie

<http://fad.uilfpl.org>

Piattaforma corsi ECM on-line gratuiti per gli iscritti alla UIL FPL.

CORSI FAD per Personale tecnico assistenziale (OSS e altri), amministrativo e polizia locale

<http://fad.opes.ws>

Piattaforma corsi di formazione on-line gratuiti per gli iscritti alla UIL FPL.