



Potenza, 07 NOV. 2023

Prot. n. 104366

A TUTTO IL PERSONALE
Tramite pubblicazione sul Sito Internet aziendale

Oggetto: Modalità operative in esecuzione della disciplina in materia di attività esercitabili dal personale delle professioni sanitarie del Comparto Sanità ex art. 3 quater del D.L. 21 settembre 2021 n. 127 e ss.mm.ii.

L'art. 3 quater del D.L. n. 127/2021 ha innovato in maniera determinante, sia pur temporalmente limitata, sulla possibilità per il personale sanitario di svolgere altre attività lavorative al di fuori del rapporto di impiego. Si riporta di seguito il testo della richiamata disposizione

"Fino al 31 dicembre 2025, agli operatori delle professioni sanitarie di cui all'articolo 1 della legge 1° febbraio 2006, n. 43, appartenenti al personale del comparto sanità, al di fuori dell'orario di servizio non si applicano le incompatibilità di cui all' articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, e all'articolo 53 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Il Ministero della salute effettua periodicamente, e comunque ogni due anni, un monitoraggio sull'attuazione della disposizione di cui al primo periodo.

In ogni caso gli incarichi di cui al comma 1, per i quali non trovano applicazione gli articoli 15-quater e 15-quinquies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, sono previamente autorizzati, al fine di garantire prioritariamente le esigenze organizzative del Servizio sanitario nazionale nonché di verificare il rispetto della normativa sull'orario di lavoro, dal vertice dell'amministrazione di appartenenza, il quale attesta che la predetta autorizzazione non pregiudica l'obiettivo aziendale relativo allo smaltimento delle liste di attesa, nel rispetto della disciplina nazionale di recupero delle predette liste di attesa anche conseguenti all'emergenza pandemica".

La norma rimuove, fino al 31.12.2025, i limiti alle possibili attività extraistituzionali consentite dalla disciplina generale di cui all'art. 53 del D.Lgs. n. 165/2001 e da quella specifica di cui all'art. 4 della L. n. 412/1991, di seguito riportato.

"Con il Servizio sanitario nazionale può intercorrere un unico rapporto di lavoro. Tale rapporto è incompatibile con ogni altro rapporto di lavoro dipendente, pubblico o privato, e con altri rapporti anche di natura convenzionale con il Servizio sanitario nazionale. Il rapporto di lavoro con il Servizio sanitario nazionale è altresì incompatibile con l'esercizio di altre attività o con la titolarità o con la compartecipazione delle quote di imprese che possono configurare conflitto di interessi con lo stesso".

E', in merito, da richiamare – a specificazione del sopra riportato art. 4 – la L. n. 662/1996 che all'art. 1, co. 5, così dispone: "Ferme restando le incompatibilità previste dall'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, da riferire anche alle strutture sanitarie private accreditate ovvero a quelle indicate dall'articolo 6, comma 6 della legge 23 dicembre 1994, n. 724 (...)"



Si evidenzia che sulle modalità applicative della disciplina recata dall'art. 3 quater cit. è intervenuto il Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 23/113/CR08/C7, approvato il 12/07/2023, che è allegato alla presente quale parte integrante.

In attuazione della normativa succitata si rende necessario stabilire concrete modalità operative per dare alla stessa un'applicazione omogenea e coerente, alle quali tutte le componenti aziendali interessate vorranno conformarsi.

❖ **SEZIONE DEDICATA AI DIRETTORI/RESPONSABILI DELLE STRUTTURE DI ASSEGNAZIONE.**

Al fine di rilasciare l'autorizzazione *de qua*, i Direttori/Responsabili della struttura di assegnazione del dipendente richiedente sono chiamati a svolgere un'indispensabile e attenta valutazione di ogni singola richiesta di autorizzazione, per accertare l'insussistenza di eventuali condizioni ostative al rilascio del nulla osta.

In particolare dovranno verificare, accertare e dichiarare, tramite modello accluso alla presente nota - "ALLEGATO B" -, che l'attività esercitabile fuori dell'orario di servizio:

a) **non impatti significativamente sull'esigenze pertinenti l'organizzazione e la gestione aziendale.**

L'attività da autorizzare deve essere compatibile con l'orario di lavoro e di servizio del dipendente presso l'Azienda di appartenenza, e più in generale, con l'organizzazione aziendale.

La stessa non deve essere di ostacolo alla programmazione ed all'effettuazione dei turni di lavoro e a quelli di pronta disponibilità. L'esercizio della prestazione *extra officio* non può e non deve pregiudicare i piani aziendali di recupero delle cd. "prestazioni aggiuntive";

b) **non configuri un'ipotesi di conflitto di interessi.**

L'accertamento è finalizzato a scongiurare qualsiasi ipotesi di conflitto d'interesse; tra gli altri e in particolare, occorre che si considerino e valutino attentamente le richieste riguardanti lo svolgimento di incarichi presso soggetti accreditati, in ambito sanitario e socio - sanitario, tenuto conto, nello specifico, del ruolo ricoperto dal dipendente nell'Azienda e della tipologia di attività svolta.

In ogni caso, deve presumersi la sussistenza del conflitto di interesse, con conseguente impossibilità di rilascio all'autorizzazione, nell'ipotesi che l'attività debba essere svolta in strutture private che, al di fuori dei predetti accordi contrattuali, hanno in essere contratti per la fornitura di beni o servizi all'Azienda da cui il professionista dipende.

❖ **SEZIONE DEDICATA AL DIPENDENTE.**

Il Dipendente, al fine di ottenere il nulla osta all'esercizio delle attività da esercitare al di fuori dell'orario di servizio, dovrà presentare all'Ufficio U.O.C. "Gestione e Sviluppo Risorse Umane", l'istanza di cui al modello ivi accluso - "ALLEGATO A" - nel quale specificherà, in relazione all'attività da svolgersi:

- la tipologia e la natura;

Occorrerà, in particolare, indicare:



- le specifiche attività e prestazioni da rendersi, che debbono essere riconducibili a quelle proprie del profilo di inquadramento ovvero ad altre attività sanitarie consentite in relazione alla sussistenza dell'abilitazione all'esercizio e all'iscrizione nel relativo Ordine.

Come infatti chiarito dall'allegato Documento della Conferenza delle Regioni *"Pur non essendo indicato dalla norma si ritiene, in base alla ratio della stessa norma e ad una interpretazione costituzionalmente orientata, nonché in coerenza con i canoni di ragionevolezza, che esse siano esclusivamente le attività riconducibili alle professioni sanitarie per le quali, indipendentemente dal profilo di inquadramento, gli interessati abbiano l'abilitazione all'esercizio. Diversamente infatti si determinerebbe una disparità di trattamento con gli altri operatori del comparto sanità del tutto arbitraria, non essendo la deroga al regime delle incompatibilità collegata a valide ragioni giustificatrici, peraltro neppure indicate dal legislatore. Ne discende, quindi, che per gli incarichi che abbiamo per oggetto lo svolgimento di attività diverse da quelle di cui sopra continua a trovare applicazione la disciplina ordinaria delle incompatibilità"*.

- se l'attività è svolta come lavoro autonomo, occorrerà allegare la documentazione necessaria per lo svolgimento dell'attività (quali apertura partita IVA, iscrizione alla cassa professionale di riferimento, copertura assicurativa per l'attività libero professionale);
- ove trattasi di attività da svolgersi a favore di terzi, la tipologia del rapporto di lavoro sottostante (di collaborazione professionale, in rapporto di dipendenza o altro) con allegazione della conseguente documentazione dimostrativa);
- la sede nella quale la prestazione è resa;
- i giorni e gli orari di svolgimento;

Si sottolinea che l'attività extraistituzionale:

- non potrà essere svolta nelle giornate di assenza dal servizio a qualsiasi titolo (ferie, malattia, maternità etc.);
- dovrà comunque rispettare i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale e dal D.Lgs n. 66/2003 in materia di orario di lavoro.

In riferimento a tale ultimo punto si richiamano, in particolare, l'art. 4 del citato D.Lgs., che ai commi 2 e 3 così dispone:

"2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi".

nonché l'art. 7, co. 1, ove è stabilito che *"Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore"* e l'art. 9, co. 1 che così recita *"Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica"*.

- l'importo ovvero i compensi (almeno presunti) derivanti dalle attività da svolgersi.



Il dipendente, a seguito dell'autorizzazione, è impegnato a trasmettere all'U.O.C. Gestione e Sviluppo

Risorse Umane:

- con cadenza trimestrale una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, ai sensi e per gli effetti del DPR n. 445/2000, comprovante il rispetto dell'impegno assunto;
- a comunicare tempestivamente eventuali variazioni nelle modalità e negli orari di svolgimento delle attività autorizzate.

❖ **SEZIONE DEDICATA ALL'U.O.C. GESTIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE.**

L'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane procede al rilascio dell'autorizzazione, previa verifica della correttezza procedurale della richiesta del dipendente e del nulla osta del Direttore/Responsabile di riferimento.

L'U.O.C. riceve e conserva le dichiarazioni periodiche dei dipendenti autorizzati e comunica al Ministero della Salute i dati necessari per l'effettuazione del monitoraggio previsto.

ALLEGATI:

- 1) Documento della Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome n. 23/113/CR08/C7, approvato il 12/07/2023;
- 2) ALLEGATO A – Schema di richiesta di autorizzazione;
- 3) ALLEGATO B – Schema di nulla osta del Direttore/Responsabile della struttura di assegnazione del dipendente richiedente l'autorizzazione;
- 4) ALLEGATO C – Schema di autorizzazione rilasciata dall'U.O.C. Gestione e Sviluppo Risorse Umane

Il Direttore U.O.C. Gestione e Sviluppo RR.UU.

Antonio Pedota

Il Direttore Amministrativo

Pierluigi Dighiero

Il Direttore Sanitario

Luigi D'Angola

Il Direttore Generale

Antonello Maraldo