



Azienda Ospedaliero Universitaria
Policlinico “G. Rodolico - San Marco”
Catania

U.O.C. Risorse Umane

REGOLAMENTO AZIENDALE IN MATERIA DI ATTIVITÀ PROFESSIONALI ESERCITABILI DAL PERSONALE DELLE PROFESSIONI SANITARIE DEL COMPARTO SANITÀ EX L.43/2006

ai sensi dell'art. 3-quater del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, convertito dalla L. 19 novembre 2021, n. 165, come modificato dall'art. 13 D.L. 30 marzo 2023, n. 34, convertito dalla L. 26 maggio 2023, n. 56.

Approvato con deliberazione n. 2450 del 20/11/2023

0

SOMMARIO

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO E FONTI NORMATIVE.....	2
ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE	3
ART. 3 - ATTIVITÀ CONSENTITE E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO	4
ART. 4 - CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI.....	5
ART. 5 - PROCEDURA AUTORIZZATIVA	5
ART. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ISTANZE	6
ART. 7 - ADEMPIMENTI A CARICO DEL DIPENDENTE.....	7
ART. 8 - CONTROLLI E SANZIONI	7
ART. 9 - NORME FINALI.....	8
ART. 10 - ENTRATA IN VIGORE	8

ART. 1 - OGGETTO DEL REGOLAMENTO E FONTI NORMATIVE

1. Il presente Regolamento, disciplina il temporaneo svolgimento di attività libero-professionale, al di fuori dell'orario di servizio, da parte dei professionisti sanitari del Comparto Sanità ex L.43/2006, dipendenti dell'Azienda Ospedaliero Universitaria "G.Rodolico – San Marco" di Catania, in deroga alle incompatibilità di cui all'art. 4 comma 7 della L.412/1991 e all'art. 53 D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
2. La normativa attuata dal presente disciplinare è la seguente:
 - art. 97 comma 1 della Costituzione della Repubblica Italiana;
 - D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 emanato in attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro;
 - CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;
 - art. 3-quater commi 1 e 2 del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, convertito con modificazioni dalla L. 19 novembre 2021, n. 165, come modificato dall'art. 13 del D.L. 30 marzo 2023, n.34, convertito in L. 26 maggio 2023, n. 56, che recita:

«1. 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 annualmente il monitoraggio delle autorizzazioni concesse e dei tassi di assenza e dei permessi fruiti dal personale autorizzato. 2. [...] [gli incarichi]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 [...]»;
 - *art. 15* commi 1 e 2 del D.L. 30 marzo 2023, n.34, convertito in L. 26 maggio 2023, n. 56, *che stabilisce:*

«1. Al fine di fronteggiare la grave carenza di personale sanitario e socio-sanitario che si

riscontra nel territorio nazionale, fino al 31 dicembre 2025 è consentito l'esercizio temporaneo, nel territorio nazionale, dell'attività lavorativa in deroga agli articoli 49 e 50 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394, e alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 novembre 2007, n. 206, a coloro che intendono esercitare presso strutture sanitarie o socio sanitarie pubbliche o private o private accreditate, una professione sanitaria o l'attività prevista per gli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, in base ad una qualifica professionale conseguita all'estero.

2. Entro 90 giorni dall'entrata in vigore della presente legge con intesa da adottarsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano è definita la disciplina per l'esercizio temporaneo dell'attività lavorativa di cui al comma 1»

- Documento n° 23/113/CR08/C7 sull'applicazione della disciplina in materia di attività esercitabili dal personale delle professioni sanitarie del Comparto Sanità ex L. 43/2006 ai sensi dell'art. 3-quater del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, convertito dalla L. 19 novembre 2021, n. 165, come modificato dall'art. 13 D.L. 30 marzo 2023, n. 34, convertito dalla L. 26 maggio 2023, n. 56, approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 12/07/2023;
- D.P.R. 16 aprile 2013, n. 62 - "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici, a norma dell'articolo 54 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" come modificato dal D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81;
- Codice di comportamento aziendale vigente.

ART. 2 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il Regolamento si applica ai professionisti sanitari del Comparto Sanità ex L.43/2006, dipendenti dell'AOU "G.Rodolico-San Marco" di Catania, con rapporto di lavoro **esclusivamente a tempo pieno.**

ART. 3 - ATTIVITÀ CONSENTITE E MODALITÀ DI SVOLGIMENTO

1. L'attività professionale esercitabile al di fuori dell'orario di servizio non deve interferire in alcun modo con i compiti d'ufficio e l'attività di servizio e deve, altresì, essere riconducibile alle professioni sanitarie per le quali - indipendentemente dal profilo di inquadramento - gli interessati abbiano l'abilitazione all'esercizio e siano regolarmente iscritti all'albo. In caso di svolgimento di attività diverse da quelle specificate, continuerà a trovare applicazione l'ordinaria disciplina delle incompatibilità.
2. L'attività, come descritta al precedente punto 1, può essere svolta, previa stipula autonoma di specifica copertura assicurativa:
 - a) privatamente, a favore di singoli utenti, con possesso di partita IVA o nelle forme della prestazione occasionale;
 - b) presso strutture sanitarie pubbliche o private, o private accreditate, sotto forma di collaborazione libero-professionale con P.IVA ovvero con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.).
3. Le prestazioni devono essere svolte totalmente al di fuori dell'orario di lavoro, conformemente alle disposizioni in materia recate dal D.Lgs. 66/2003 e dal CCNL vigente, in relazione alla durata massima settimanale dell'orario di lavoro – fissata a n. 48 ore (comprehensive di eventuale straordinario e turni per lo smaltimento delle liste d'attesa) - con salvaguardia delle n. 11 ore di riposo intercorrenti tra un turno di lavoro e l'altro.
4. Le prestazioni non possono essere espletate durante i periodi di assenza dal servizio per malattia, maternità, congedo parentale, aspettativa, permesso retribuito e ferie (almeno con riferimento al periodo minimo annuale di quattro settimane di cui all'art. 10 del D.Lgs. 66/2003), fatte salve le giornate di riposo settimanale, che sono utili ai fini dello svolgimento dell'attività libero-professionale, sempre nel rispetto delle 11 ore di riposo nell'arco delle 24 ore.

5. Per lo svolgimento delle predette attività, è fatto divieto di utilizzare beni, attrezzature e strumenti dell'Azienda.
6. Le prestazioni professionali possono essere espletate esclusivamente al di fuori dell'azienda ed è esclusa la possibilità di svolgere qualsiasi attività intramoenia, per l'esercizio della quale non esiste una formale previsione legislativa.

ART. 4 - CAUSE DI INCOMPATIBILITÀ E CONFLITTO DI INTERESSI

1. Lo svolgimento di un'attività professionale non riconducibile alle professioni sanitarie per le quali - indipendentemente dal profilo di inquadramento - gli interessati abbiano l'abilitazione all'esercizio, è considerata incompatibile.
2. L'attività professionale non può essere svolta in strutture private che abbiano in essere contratti per la fornitura di beni e servizi all'azienda.

ART. 5 - PROCEDURA AUTORIZZATIVA

1. L'autorizzazione allo svolgimento dell'attività deve essere richiesta dal dipendente **almeno 30 giorni prima dell'inizio dell'attività**.
2. Il dipendente è tenuto a compilare il modello 23 - scaricabile dal portale intranet → istanze del personale → [Assenze](#) - che, completo del parere del responsabile della struttura di appartenenza e corredato di contratto eventualmente sottoscritto nel caso di attività da svolgere presso strutture sanitarie pubbliche o private, o private accreditate, sotto forma di collaborazione libero-professionale con P.IVA ovvero con contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), andrà inviato tramite PEC a protocollo@pec.policlinico.unict.it oppure a risorseumane@pec.policlinico.unict.it .

3. L'Azienda si pronuncerà entro il termine di 30 giorni, con atto formale di autorizzazione ovvero di diniego. Non si concretizza l'ipotesi di silenzio – assenso.
4. Il termine di cui al precedente punto si intende interrotto nel caso in cui l'Ufficio competente dell'UOC Risorse Umane richieda chiarimenti o integrazioni al soggetto conferente l'incarico o al dipendente ovvero la richiesta di autorizzazione non sia completa: in tal caso il termine riprende a decorrere dalla data in cui le integrazioni o i chiarimenti pervengono all'amministrazione.
5. Il dipendente è tenuto a comunicare ogni fatto o situazione insorta dopo la concessione dell'autorizzazione, che possa costituire causa di incompatibilità o conflitto di interessi.
6. È facoltà dell'Amministrazione disporre, quando ne ricorrano i presupposti di legge, la revoca o la sospensione dell'autorizzazione.

ART. 6 - CRITERI DI VALUTAZIONE DELLE ISTANZE

1. Per la valutazione delle istanze di autorizzazione sarà operata l'istruttoria sui seguenti punti:
 - ✓ completezza dell'istanza;
 - ✓ l'attività deve garantire prioritariamente le esigenze organizzative dell'Azienda e dell'Unità Operativa di afferenza;
 - ✓ l'attività deve essere compatibile con l'orario di servizio del dipendente e, più in generale, con l'organizzazione aziendale, non ostacolando la programmazione e l'effettuazione dei turni di lavoro e di pronta disponibilità;
 - ✓ l'impegno, espressamente formulato dal dipendente, di rispettare la normativa in materia di orario di lavoro recata dal D.lgs 66/2003;
 - ✓ la dichiarazione preventiva di disponibilità ad effettuare orario aggiuntivo ai fini dello smaltimento delle liste d'attesa, indipendentemente dal reparto in cui si è incardinati e tenuto conto della fungibilità delle funzioni;
 - ✓ insussistenza di conflitto di interesse;

- ✓ sussistenza di contratto di lavoro a tempo pieno con l'azienda.

ART. 7 - ADEMPIMENTI A CARICO DEL DIPENDENTE

1. Il dipendente autorizzato all'espletamento dell'attività professionale è tenuto a rilasciare con cadenza bimestrale, a partire dalla data dell'autorizzazione, una dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 445/2000, comprovante il rispetto della normativa in materia di orario di lavoro (a tal proposito, si rimanda all' ART. 3 punto 3), con indicazione delle giornate e degli orari di svolgimento delle prestazioni e delle eventuali variazioni nelle modalità e negli orari nel corso dell'attività.

ART. 8 - CONTROLLI E SANZIONI

1. L'U.O.C. Risorse Umane, alla ricezione dell'istanza di autorizzazione, avvierà tempestivamente le verifiche volte ad accertare:
 - il rispetto della normativa sull'orario di lavoro, sulla base di quanto dichiarato dal dipendente con l'atto notorio di cui al precedente [art. 7](#);
 - l'assenza di cause di incompatibilità - nel caso di attività non riconducibili alle professioni sanitarie per le quali gli interessati abbiano l'abilitazione all'esercizio – o di conflitto di interessi – nel caso di attività da svolgere in strutture private che abbiano in essere contratti per la fornitura di beni e servizi all'azienda.
2. In caso di accertate discrepanze tra l'orario di lavoro effettuato in azienda e l'orario effettuato all'esterno ovvero in caso di accertate cause di incompatibilità o conflitto di interessi, l'autorizzazione verrà revocata e si provvederà ad attivare i consequenziali provvedimenti disciplinari.

ART. 9 - NORME FINALI

Per quanto non espressamente disciplinato si rinvia alle norme di legge vigenti in materia (DPR 16 aprile 2013, n. 62 "Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici" , art. 54 comma 3 D.lgs. 165/2001).

ART. 10 - ENTRATA IN VIGORE

Il presente regolamento, adottato con Deliberazione del Direttore Generale viene pubblicato all'Albo dell'Azienda per 15 giorni consecutivi decorrenti dalla data di esecutività del provvedimento; trascorso tale termine, esso entrerà in vigore.

IL DIRETTORE GENERALE

F.to Dott. Gaetano Sirna