



"Una sentenza storica emessa dal tribunale di Salerno è storica libera la professione infermieristica dal vincolo di esclusività. A riportare la notizia è la Federazione Italiana Sindacati Intercategoriali."

Questo l'incipit di molti articoli usciti tra ieri ed oggi a commento della sentenza della Corte di Appello della città campana che sembra, appunto, eliminare il vincolo di esclusività.

Ma la sentenza in realtà dice l'esatto opposto. O perlomeno conferma quanto accade tutt'ora, senza riconoscere nessun diritto agli infermieri.

Ripercorriamo velocemente quanto accaduto in questo campo finora.

La causa pilota di tutto fu promossa dagli psicologi dell'INAIL, gli unici dirigenti che avevano il vincolo di esclusività, nel 2011. La Corte dei Conti si esprime a favore, sentenziando che:

"quando sussista il vincolo di esclusività, l'iscrizione all'Albo è funzionale allo svolgimento di un'attività professionale svolta nell'ambito di una prestazione di lavoro dipendente, e la relativa tassa deve gravare sull'Ente che beneficia in via esclusiva dei risultati di detta attività".

Tale processo arrivò anche in Cassazione, che con la sentenza n. 7776 del 16.4.2015 conferma come l'Amministrazione deve rimborsare al proprio dipendente il contributo di iscrizione annuale all'Albo.

Dalla sentenza, anche se emessa a favore di una categoria specifica, emerge il generale principio che se l'esercizio della professione è svolto nell'interesse esclusivo dell'Ente datore di lavoro, il pagamento della tassa di iscrizione all'Albo del dipendente ivi iscritto è a carico dell'Ente datore di lavoro, rientra tra i costi per lo svolgimento di attività che deve gravare sull'Ente stesso, e se tale pagamento viene anticipato dal dipendente deve essere rimborsato dall'Ente medesimo.

Nel corso degli anni altri sindacati, in particolare quelli infermieristici, Nursind e Nursing Up, hanno iniziato cause pilota in tutta Italia, con risultati altalenanti, ma una preziosa conferma da parte della Corte di Appello di Trieste, che dovendo giudicare una sentenza del Tribunale Ordinario di Pordenone, nel maggio 2020 dichiarò quanto già stabilito dalla Cassazione anni prima.

Laddove esista un vincolo di esclusività, la tassa di iscrizione al relativo ordine deve essere pagata dall'azienda.

Questo comporta 2 dati oggettivi ben precisi.

Primo, l'infermiere risparmia quei soldi, inutilmente versati visto che il proprio essere professionista è "castrato" dal vincolo di esclusività.

Secondo, visto l'immobilismo dei sindacati generalisti in questo ambito (ed in qualsiasi altro ambito riguardi gli infermieri ed in generale i professionisti laureati che ancora permangono nel comparto sanità), consente ai sindacati infermieristici di avere una carta importante in sede contrattuale.

Far gravare le aziende di un costo decisamente alto potrebbe convincere la controparte al tavolo contrattuale a rimuovere dal CCNL direttamente il vincolo di esclusività.

La decantata sentenza della Corte di Appello di Salerno non ottiene nessuno degli obiettivi succitati.

L'azienda non pagherà le quote di iscrizione agli OPI, che rimangono in capo agli infermieri, e non toglie il vincolo di esclusività, confermando quanto affermato nel CCNL, che è estremamente limitato e penalizzante.

In primo luogo, per chi vuole avere un doppio lavoro è necessario ottenere l'autorizzazione da parte del proprio dirigente amministrativo per chi svolge la professione sulla base di un contratto a tempo pieno o un part-time con orario superiore al 50%.

In base alla legge italiana, il D.Lgs 165/2001 "ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi".

La valutazione del dirigente amministrativo preposto ha carattere discrezionale e si basa su una valutazione della domanda fatta sul singolo caso. Lo stesso dirigente rigetterà, quindi, la richiesta di autorizzazione ogni qual volta avrà anche solo il sentore che la vostra attività lavorativa collaterale possa avere un carattere abituale, professionale o possa porsi in conflitto di interessi con la P.A di riferimento.

Tutto questo avviene in Italia sulla base del dettato Costituzionale (art.97, buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione), principio che è stato recepito in varie disposizioni nazionali per le quali: l'autorizzazione per l'esercizio di attività in una P.A diversa dalla propria o per l'esercizio di attività d'impresa o commerciale, può avvenire sempre e solo escludendo casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto.

È mentalità diffusa tra i dirigenti e tra i sindacati generalisti che l'infermiere che eventualmente svolga un doppio lavoro, non sia in grado, per la ragione del cumulo di impieghi, di mantenere elevati o quantomeno sufficienti standard di performance lavorative.

E' però interessante notare che gli stessi sindacati hanno una posizione decisamente diversa sui medici che possono, anche se con le dovute precauzioni e nel rispetto dei parametri di legge, avere uno studio privato e svolgere in sostanza, sia dentro che fuori le mura della P.A di riferimento, il proprio secondo lavoro senza che questo sollevi dubbi circa le loro capacità psico-attitudinali.

La scusa addotta?

Il doppio lavoro per la classe medica rappresenta una modalità di aggiornamento scientifico e conoscitivo, non per gli infermieri; come se a questi ultimi non fosse richiesta la stessa cura e professionalità pur essendo a strettissimo rapporto con i pazienti.

Riassumendo:

Ai dipendenti della P.A è consentito, mediante autorizzazione da parte dei propri dirigenti o comunicazione, di poter avere un secondo lavoro se si tratta di:

- a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;

- b) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;

- c) partecipazione a convegni e seminari;

- d) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;

- e) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;

- f) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;

- f-bis) attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

Oltre a tutto questo si devono però fare i conti anche coi regolamenti aziendali.

Spesso molto più restrittivi.

Cosa ha ottenuto quindi l'infermiere dalla sentenza della Corte di Appello di Salerno?

1) La tassa di iscrizione all'OPI deve continuare a pagarla.

2) Per superare il vincolo di esclusività esistono già le norme per svolgere un altro lavoro. Impossibili da superare.

Vittoria di Pirro, appunto.

"Una sentenza storica emessa dal tribunale di Salerno è storica libera la professione infermieristica dal vincolo di esclusività. A riportare la notizia è la Federazione Italiana Sindacati Intercategoriali."

Questo l'incipit di molti articoli usciti tra ieri ed oggi a commento della sentenza della Corte di

Appello della città campana che sembra, appunto, eliminare il vincolo di esclusività.

Ma la sentenza in realtà dice l'esatto opposto. O perlomeno conferma quanto accade tutt'ora, senza riconoscere nessun diritto agli infermieri.

Ripercorriamo velocemente quanto accaduto in questo campo finora.

La causa pilota di tutto fu promossa dagli psicologi dell'INAIL, gli unici dirigenti che avevano il vincolo di esclusività, nel 2011. La Corte dei Conti si esprime a favore, sentenziando che: quando sussista il vincolo di esclusività, l'iscrizione all'Albo è funzionale allo svolgimento di un'attività professionale svolta nell'ambito di una prestazione di lavoro dipendente, e la relativa tassa deve gravare sull'Ente che beneficia in via esclusiva dei risultati di detta attività

Tale processo arrivò anche in Cassazione, che con la sentenza n. 7776 del 16.4.2015 conferma:

l'Amministrazione deve rimborsare al proprio dipendente:
il contributo di iscrizione annuale all'Albo.

Dalla sentenza, anche se emessa a favore di una categoria specifica, emerge il generale principio che se l'esercizio della professione è svolto nell'interesse esclusivo dell'Ente datore di lavoro, il pagamento della tassa di iscrizione all'Albo del dipendente ivi iscritto è a carico dell'Ente datore di lavoro, rientra tra i costi per lo svolgimento di attività che deve gravare sull'Ente stesso, e se tale pagamento viene anticipato dal dipendente deve essere rimborsato dall'Ente medesimo.

Nel corso degli anni altri sindacati, in particolare quelli infermieristici, Nursind e Nursing Up, hanno iniziato cause pilota in tutta Italia, con risultati altalenanti, ma una preziosa conferma da parte della Corte di Appello di Trieste, che dovendo giudicare una sentenza del Tribunale Ordinario di Pordenone, nel maggio 2020 dichiarò quanto già stabilito dalla Cassazione anni prima.

Laddove esista un vincolo di esclusività, la tassa di iscrizione al relativo ordine deve essere pagata dall'azienda.

Questo comporta 2 dati oggettivi ben precisi.

Primo, l'infermiere risparmia quei soldi, inutilmente versati visto che il proprio essere professionista è "castrato" dal vincolo di esclusività.

Secondo, visto l'immobilismo dei sindacati generalisti in questo ambito (ed in qualsiasi altro ambito riguardi gli infermieri ed in generale i professionisti laureati che ancora permangono nel comparto sanità), consente ai sindacati infermieristici di avere una carta importante in sede contrattuale.

far gravare le aziende di un costo decisamente alto potrebbe convincere la controparte al tavolo contrattuale a rimuovere dal CCNL direttamente il vincolo di esclusività.

La decantata sentenza della Corte di Appello di Salerno non ottiene nessuno degli obiettivi succitati.

L'azienda non pagherà le quote di iscrizione agli OPI, che rimangono in capo agli infermieri, e non toglie il vincolo di esclusività, confermando quanto affermato nel CCNL, che è estremamente limitato e penalizzante.

In primo luogo, per chi vuole avere un doppio lavoro è necessario ottenere l'autorizzazione da parte del proprio dirigente amministrativo per chi svolge la professione sulla base di un contratto a tempo pieno o un part-time con orario superiore al 50%,.

In base alla legge italiana: D.Lgs 165/2001 "ai fini dell'autorizzazione, l'amministrazione

verifica l'insussistenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi".

La valutazione del dirigente amministrativo preposto ha carattere discrezionale e si basa su una valutazione della domanda fatta sul singolo caso. Lo stesso dirigente rigetterà, quindi, la richiesta di autorizzazione ogni qual volta avrà anche solo il sentore che la vostra attività lavorativa collaterale possa avere un carattere abituale, professionale o possa porsi in conflitto di interessi con la P.A di riferimento.

Tutto questo avviene in Italia sulla base del dettato Costituzionale (art.97, buon andamento e imparzialità della pubblica amministrazione), principio che è stato recepito in varie disposizioni nazionali per le quali: l'autorizzazione per l'esercizio di attività in una P.A diversa dalla propria o per l'esercizio di attività d'impresa o commerciale, può avvenire sempre e solo escludendo casi di incompatibilità, sia di diritto che di fatto.

È mentalità diffusa tra i dirigenti e tra i sindacati generalisti che l'infermiere che eventualmente svolga un doppio lavoro, non sia in grado, per la ragione del cumulo di impieghi, di mantenere elevati o quantomeno sufficienti standard di performance lavorative.

E' però interessante notare che gli stessi sindacati hanno una posizione decisamente diversa sui medici che possono, anche se con le dovute precauzioni e nel rispetto dei parametri di legge, avere uno studio privato e svolgere in sostanza, sia dentro che fuori le mura della P.A di riferimento, il proprio secondo lavoro senza che questo sollevi dubbi circa le loro capacità psico-attitudinali. La scusa addotta?

Il doppio lavoro per la classe medica rappresenta una modalità di aggiornamento scientifico e conoscitivo, non per gli infermieri; come se a questi ultimi non fosse richiesta la stessa cura e professionalità pur essendo a strettissimo rapporto con i pazienti.

Riassumendo:

- Ai dipendenti della P.A è consentito, mediante autorizzazione da parte dei propri dirigenti o comunicazione, di poter avere un secondo lavoro se si tratta di:
- a) collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili;
 - b) utilizzazione economica da parte dell'autore o inventore di opere dell'ingegno e di invenzioni industriali;
 - c) partecipazione a convegni e seminari;
 - d) incarichi per i quali è corrisposto solo il rimborso delle spese documentate;
 - e) incarichi per lo svolgimento dei quali il dipendente è posto in posizione di aspettativa, di comando o di fuori ruolo;
 - f) incarichi conferiti dalle organizzazioni sindacali a dipendenti presso le stesse distaccati o in aspettativa non retribuita;
 - f-bis) attività di formazione diretta ai dipendenti della pubblica amministrazione nonché di docenza e di ricerca scientifica.

Oltre a tutto questo si devono però fare i conti anche coi regolamenti aziendali.

Spesso molto più restrittivi.

Cosa ha ottenuto quindi l'infermiere dalla sentenza della Corte di Appello di Salerno?

- 1) La tassa di iscrizione all'OPI deve continuare a pagarla.

2) Per superare il vincolo di esclusività esistono già le norme per svolgere un altro lavoro.
Impossibili da superare.

Vittoria di Pirro, appunto.