

L'ARCO



Magazine di COSTANTINO&partners
ANNO I • NUMERO 2 • LUGLIO 2023

Paolo Sormani
**La ricerca
dell'eccellenza
al servizio
della persona**

“La funzione del sindacato
in azienda”

“Il contratto a termine
tra passato, presente e futuro”

“Il salario minimo
secondo la FP CGIL”

“Commentario
al ccnl Aris/Cimop”



COSTANTINO &
partners

DIRITTO DEL LAVORO, SINDACALE E DELLA PREVIDENZA SOCIALE



Costantinoandpartners (@Costantinoandp1)



COSTANTINO&partners



COSTANTINO&partners



0682002832



www.costantinoandpartners.com



ufficiocomunicazione@costantinoandpartners.com

La versione PDF di questo e del precedente numero del magazine è reperibile su: www.costantinoandpartners.com

**Vi aspettiamo
sui nostri social
per confrontarci
sui temi trattati**

FATTI E DISFATTI





SOMMARIO

PUNTO ESCLAMATIVO

La funzione del sindacato in azienda

I sindacati non rinuncino al ruolo guida per il timore di scontentare una parte dei propri iscritti. Necessario mantenere credibilità per poter conservare la funzione originaria

4

PROTAGONISTI

La ricerca dell'eccellenza al servizio della persona

Gestire in sanità con un obiettivo essenziale: essere sempre a servizio della persona. Ne abbiamo parlato con Paolo Sormani, Ad della Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico

8

FOCUS

Nihil sub sole novum?

Un excursus sul contratto a termine. I punti salienti del nuovo provvedimento esaminati con l'auspicio che si riesca finalmente a trovare una agognata stabilità

16

PUBBLICAZIONI

La transizione, occasione di opportunità e rinascita

Un affresco della società di oggi che interpreta le fatiche del presente quali preludio di un promettente futuro. L'opinione di uno degli autori, don Fabio Lorenzetti

21

L'ALTRO PUNTO DI VISTA

Il salario minimo rafforza la contrattazione

L'importanza del salario minimo legale, la regolamentazione della rappresentanza e l'applicabilità erga omnes dei CCNL, questi i punti salienti dell'intervento di Serena Sorrentino, Segretaria generale FP CGIL

26

PER SAPERNE DI PIÙ

Lo Stato punta sugli specializzandi

Deficit di personale medico e strutture sanitarie in difficoltà. Le soluzioni introdotte dal Legislatore per far fronte a questa emergenza

30

Quel licenziamento "pilotato"

L'assenza ingiustificata come movente per il licenziamento per giusta causa, obiettivo ultimo per il lavoratore garantirsi la NASpI. Il Governo chiamato a intervenire per contrastare tale prassi

34

Nessuno spreco di tempo... tuta

La gestione dei tempi di vestizione, svestizione e passaggio di consegne taglia un traguardo condiviso. La contrattazione collettiva la valorizza in modo non sempre uniforme

38

Limiti ai poteri del personale ispettivo

La scelta della regolamentazione contrattuale da adottare spetta al datore di lavoro, salvo il caso in cui aderisca a una delle associazioni sindacali stipulanti

42

Anno I – N. 2 • Luglio 2023

Direttore Responsabile:
MariaRita Gentile

Redazione:
Erika Altimari
Maria Luisa Anania
Michele Costantino
Alessandro Debole
Alba Gimmillaro

Fumettista:
Anna Zampatti

Art:
Angelo De Mattia

Foto:
Archivio COSTANTINO&partners

Stampa:
Tipografia Miligraf
Via degli Olmetti, 36 - 00060 Formello (RM)

**Direzione, Redazione,
Amministrazione:**
Via Capo Peloro, 3 - 00141 Roma (RM)
tel. 06 82.00.28.32 - fax. 06 82.75.663

Pubblicità:
Via Capo Peloro, 3
00141 Roma (RM)

Registrazione presso il Tribunale di Roma n. 36/2023
del 7 marzo 2023

Finito di stampare nel mese di Luglio 2023



ETICA DEL LAVORO

Alle origini del riposo lavorativo

La profonda dignità del riposo lavorativo, le cui origini evocano il racconto biblico del settimo giorno. Una dimensione cosmica che abbraccia i diversi ambiti del vivere

46

C&P INTERVIENE

Quando la collaborazione diventa anche formazione

L'attività formativa di COSTANTINO&partners come ausilio per diverse strutture. L'esperienza dell'Opera Don Orione nel programma di formazione a distanza

52

Un Commentario per il ccnl Aris/Cimop

Novità assoluta nella Sanità privata: a ciascuna norma del ccnl Aris/Cimop si affianca un commento bipartisan. La presentazione nel corso del recente convegno Cimop

55

L'OSSERVATORIO DELLA GIURISPRUDENZA

L'esame di due sentenze riguardanti rispettivamente la verifica della sussistenza dei requisiti del mobbing e la valorizzazione dell'assenza del personale ai fini dell'assolvimento del debito orario

60

TAVOLO SINDACALE

Non si ferma l'attività al tavolo sindacale. Impegnate nelle trattative diverse strutture sanitarie, dalla Fondazione Istituto Antoniano, agli Istituti Clinici Zucchi, al Piccolo Cottolengo Don Orione

62

PERCORSI FORMATIVI

PNRR, Decreto Lavoro, previdenza complementare, TFR, ammortizzatori sociali sono i temi affrontati nei recenti incontri del corso di formazione firmato COSTANTINO&partners. Organizzati due appuntamenti in presenza

64

APPUNTAMENTO CON L'ARTE

Il lavoro offuscato

Un film che affronta il tema del mobbing in modo realistico e oggettivo. In primo piano la grottesca inspiegabilità della vicenda

69



*In copertina, Paolo Sormani,
Ad e direttore generale della Fondazione
Policlinico Universitario Campus Bio-Medico*

*A fare da "filo conduttore"
immagini della Fondazione
Policlinico Universitario Campus Bio-Medico*



PUNTO ESCLAMATIVO
di Giovanni Costantino



LA FUNZIONE DEL SINDACATO IN AZIENDA

“

Il grande dilemma dei dirigenti sindacali aziendali, spesso nella morsa tra due priorità: mantenere gli iscritti o la credibilità. Eppure un sindacato che rinuncia al ruolo di guida etica dei lavoratori non ha futuro.

”

Qual è il comportamento che deve tenere un dirigente sindacale aziendale?

Assecondare la base, cavalcando l'onda e accontentando tutti gli iscritti?

Oppure sostenere la posizione più corretta e lineare, pur con la consapevolezza che non tutti gli iscritti possono dividerla, quindi correndo il rischio di scontentare una parte più o meno corposa della base?

È di tutta evidenza come il sindacato negli ultimi anni abbia progressivamente smarrito il ruolo etico e pedagogico che tanto efficacemente ha ricoperto in passato e varie sono le ragioni.



Sicuramente ha inciso la progressiva crescita culturale dei lavoratori, che li induce spesso a preferire un'azione individuale a sostegno delle proprie richieste piuttosto che rivolgersi al sindacato.

Sicuramente, il progressivo miglioramento delle condizioni di lavoro determinato dall'evoluzione legislativa degli ultimi decenni (si pensi alla riduzione dell'orario di lavoro, alle norme a tutela della salute e sicurezza, alla legge 104 ecc.) ha reso meno pressante nei lavoratori la necessità di acquisire tutele attraverso le battaglie sindacali.

Ma forse la causa maggiore della disaffezione è costituita dalla innegabile perdita di incisività dell'azione sindacale, che spesso ondeggia tra quel che è giusto e quel che conviene.

In tale prospettiva, il travaglio dei dirigenti sindacali (ai quali non sfugge che la serietà dell'azione sindacale rende meno incentivante – per i lavoratori meno virtuosi e leali – il ricorso al sindacato) porta purtroppo non di rado ad assumere posizioni cerchiobottiste nel tentativo di evitare l'emorragia di iscritti.

Ecco alcuni esempi:

a) vi sono centri di riabilitazione all'interno dei quali si sono verificati casi di maltrattamento a pazienti disabili, eppure i dirigenti delle rappresentanze aziendali si rifiutano di sottoscrivere accordi aziendali in materia di videosorveglianza, perché gli iscritti sindacali minacciano di revocare l'iscrizione al sindacato firmatario di accordi in tale materia;



PUNTO ESCLAMATIVO

- b) *vi sono strutture sanitarie nelle quali i dirigenti sindacali rifiutano il confronto sulle modifiche dell'orario di lavoro, quando tale confronto viene richiesto oltre i primi tre mesi dell'anno (la norma contrattuale spiega che l'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono stabiliti di regola entro il primo trimestre) pur nella consapevolezza che i nuovi orari migliorerebbero le prestazioni e ridurrebbero le disfunzioni e le inefficienze organizzative e il rifiuto è palesemente indotto dalla pressione loro esercitata da iscritti poco virtuosi (diciamo così);*
- c) *sempre al fine di non scontentare gli iscritti che la pensano diversamente, durante la pandemia ci siamo spesso imbattuti in dirigenti sindacali aziendali che – pur sollecitati – non hanno avuto il coraggio di sostenere con parole inequivocabili la necessità di ricorrere al vaccino, così ampiamente aumentando la confusione e la conflittualità all'interno delle singole strutture sanitarie.*

Non sono i lavoratori che devono dettare la linea al sindacato, ma il contrario: un sindacato che non riesce ad assumere posizioni scomode per il timore di perdere iscritti tradisce la sua natura e finisce per screditarsi di fronte ai lavoratori virtuosi e anche di fronte ai datori di lavoro (soprattutto quelli poco illuminati, che anzi vengono indotti a pareggiare i comportamenti sleali e ad assumere atteggiamenti non costruttivi, con conseguente grave danno per il clima aziendale).

Poco male se il comportamento retto e leale è causa di cancellazione degli iscritti meno virtuosi, vale di più mantenere la credibilità.

Recuperi il sindacato il ruolo di guida ed esempio, così tornerà alla funzione originaria.



Il Fondo Assistenza Previdir, iscritto all'Anagrafe dei Fondi Sanitari, è un'associazione senza scopo di lucro costituita nel dicembre 1987. Si impegna nella progettazione, realizzazione e gestione di prestazioni di natura assistenziale e servizi di Welfare Aziendale per i propri associati, nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti e dei regolamenti contrattuali.

Visita il nostro sito web www.previdir.it e scegli la soluzione giusta per il tuo business.
Referente **Barbara Michienzi** • Tel. 3666863040

PRINCIPALI PROGRAMMI

- ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA
- INFORTUNI
- VITA
- LONG TERM CARE
- WELFARE

A CHI SONO RIVOLTI

- TUTTE LE CATEGORIE DI LAVORATORI e i loro familiari
- AMMINISTRATORI e i loro familiari
- TITOLARI e i loro familiari
- MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE e i loro familiari
- IMPRENDITORI E SOCI e i loro familiari



PREVIDIR
Fondo di Assistenza Integrativa





FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Collegio di Direzione



PROTAGONISTI

Un faccia a faccia con i protagonisti del settore sanitario e sociosanitario in cui top manager condividono l'esperienza che li ha portati a ricoprire ruoli di primo piano alla guida di strutture di rilievo.



A colloquio con Paolo Sormani

LA RICERCA DELL'ECCELLENZA AL SERVIZIO DELLA PERSONA

Classe 1972, emiliano di nascita, brianzolo nei suoi primi 25 anni di vita e ora romano di adozione, Paolo Sormani ha un curriculum di tutto rispetto. Laureato *cum laude* in Ingegneria gestionale al Politecnico di Milano e specializzato in Management delle aziende sanitarie presso la Luiss Business School, prima di approdare al Campus Bio-Medico di Roma aveva già ricoperto importanti incarichi in aziende di rilievo, anche a livello internazionale. Nella realtà "Campus" è arrivato nel 2006 in qualità di direttore dei Servizi centrali dell'Università, per ricoprirne, nel 2007, il ruolo di direttore amministrativo prima e direttore generale dopo.



P R O T A G O N I S T I

Dal 2018 ha assunto la Direzione generale del Policlinico Universitario Campus Bio-Medico, per divenire, da gennaio 2022, amministratore delegato e direttore generale della neocostituita Fondazione Policlinico Universitario Campus Bio-Medico. Una doppia veste alla quale lo ha chiamato il Consiglio di amministrazione della stessa Fondazione, che ha assunto la gestione del Policlinico. Un incarico che Paolo Sormani ha accolto

sin da subito con forte senso di responsabilità, «*consapevole di avere davanti sfide ambiziose*» – come lui stesso ha affermato – da sviluppare sulla scia di molti progetti prestigiosi già realizzati quali la costruzione del Pronto soccorso e del Centro di Cure Palliative – Hospice, l’apertura del servizio di Medicina nucleare, la telemedicina, il Poliambulatorio Campus Bio-Medico Porta Pinciana, solo per citarne alcuni.



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Paolo Sormani e Giovanni Costantino

“

L'Ateneo e il Policlinico furono voluti dal beato Álvaro de Portillo, primo prelado dell'Opus Dei, come realtà ispirate al carisma del fondatore, san Josemaría Escrivà.

”



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Paolo Sormani

Da non dimenticare, nel passato prossimo, l'impegno durante la pandemia Covid-19, nel corso della quale il Policlinico Universitario Campus Bio-Medico ha ricoperto un ruolo di primo piano nella gestione dell'emergenza a livello sia regionale sia nazionale. Insomma, un manager conscio di essere alla guida di una grande realtà, compito che richiede abnegazione e lungimiranza.

Quali sono gli aspetti peculiari della struttura sanitaria che dirige?

Siamo una struttura accreditata dalla Joint Commission International (JCI) e il rispetto di tali standard internazionali è una garanzia di qualità e di sicurezza per i pazienti.

Gli elevati investimenti in tecnologia permettono ai nostri pazienti di beneficiare delle più moderne apparecchiature bio-

mediche, tra cui il robot chirurgico di ultima generazione Hugo di Medtronic. Al di là di tutto questo, l'aspetto che maggiormente contraddistingue il nostro Policlinico Universitario è il sistema valoriale, come suggerisce il nostro *pay-off* "la Scienza per l'Uomo": il paziente è posto costantemente al centro delle nostre attenzioni.

Ci prendiamo cura della persona in tutti i suoi aspetti, fisici, psicologici e spirituali.

È la differenza che in inglese corre tra "to cure" e "to care".

Quali gli ambiti che presentano maggiori difficoltà da un punto di vista gestionale?

La maggior sfida è far sì che l'attenzione alla persona – in termini di servizio, cura e assistenza – rimanga sempre all'altezza



P R O T A G O N I S T I

della considerazione che il nostro Policlinico Universitario ha conquistato nel panorama regionale e nazionale.

Un obiettivo che non ammette cadute di attenzione e che si scontra spesso con una realtà che non sempre aiuta: dalla difficoltà di reperire personale medico e sanitario al bisogno di dotarsi delle più moderne apparecchiature biomedicali, per finire con la necessità di garantire le prestazioni del Sistema sanitario nazionale nel tempo più ragionevole possibile.

Si tratta di un mix di elementi che concorrono a restituire l'eccellenza di una struttura sanitaria, ma che richiedono una verifica e un monitoraggio puntuali.

Si ritiene soddisfatto degli obiettivi raggiunti? Pensa lo sia anche l'utenza che si rivolge alla vostra struttura?

Sono soddisfatto dei risultati sinora raggiunti.

Le analisi di *customer satisfaction* e di *patient experience* che costantemente svolgiamo ci restituiscono un elevato livello di soddisfazione dei pazienti, sia per l'assistenza medica e infermieristica, sia per le infrastrutture, gli ambienti, l'accoglienza e l'organizzazione.

C'è comunque tanto lavoro da affrontare quotidianamente per mantenere e consolidare sempre di più i risultati raggiunti.

E della considerazione da parte delle istituzioni?

Con le istituzioni, *in primis* con tutti i governi e con la Regione Lazio, i rapporti sono sempre stati molto buoni. Credo che le autorità di governo riconoscano che nel nostro Policlinico non ci sono soltanto buona cura, buona pratica medica e buona gestione, ma anche un modo diverso di considerare la sanità.

Ci parli dei rapporti con i sindacati, degli obiettivi raggiunti e di quelli ancora da raggiungere.

I diritti dei lavoratori, come tutti gli altri diritti, si basano sulla natura della persona umana e della sua trascendente dignità.

Le organizzazioni sindacali, perseguendo il loro fine specifico al servizio del bene comune, sono un fattore costruttivo di ordine sociale e di solidarietà.

Anche le organizzazioni sindacali sono un fattore fondamentale nella crescita e nel consolidamento di un successo.

Nel 2020 è stato introdotto il Contratto collettivo nazionale del lavoro al personale sanitario non medico, nel 2021 al personale medico e laureato sanitario, nel 2022 al personale amministrativo.

I rapporti sono sempre stati basati sull'ascolto, sulla fiducia, sul rispetto e sulla reciproca collaborazione.



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
MariaRita Gentile e Paolo Sormani

Cosa vuol dire “saper gestire in sanità” nel panorama odierno? Ci indicherebbe, a suo parere, le prerogative imprescindibili?

Le organizzazioni sanitarie hanno i più elevati indicatori di complessità, per l'alto livello di specializzazione richiesto al personale, per le continue sfide dell'innovazione tecnologica, per il complesso contesto socioeconomico e ambientale nel quale si trovano a operare. Credo che siano imprescindibili un modello organizzativo ed economico sostenibile, un metodo di lavoro interdisciplinare, uno schema assistenziale attento alla persona.

È essenziale anche investire nella formazione continua del personale, non soltanto per il perfezionamento delle competenze tecnico-professionali (*hard skills*), ma anche per lo sviluppo delle capacità di interazione, collaborazione, ascolto, comunicazione, motivazione, in-

traprendenza e resilienza (*soft skills*). In collaborazione con la prestigiosa Business School spagnola IESE stiamo svolgendo un corso formativo rivolto a tutto il *top* e il *middle management*, circa 160 persone, sulla *leadership* dell'esempio e sulla *leadership* partecipativa e inclusiva, utilizzando il metodo dei *case studies*.

Che consigli darebbe a coloro che volessero intraprendere un'attività lavorativa come la sua?

Oltre a una buona cultura gestionale ed economico-finanziaria, non possono mancare l'attenzione al risultato e la capacità di guidare il *team* verso gli obiettivi, senza dimenticare mai che tutti i nostri sforzi sono tesi alla cura di donne e uomini che stanno affrontando momenti di fragilità nel proprio percorso. Ecco, il manager della sanità deve sempre spendersi in prima persona motivando gli altri con l'esempio, coniugando com-



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO
Panoramica dell'ingresso

petenza tecnica ed economica, umanità e comprensione dei bisogni dell'assistito.

Durante l'emergenza Covid ha dovuto fare diverse scelte "al buio" che in seguito si sono rivelate vincenti, cosa vuol dire per lei lungimiranza?

Credo che durante il periodo pandemico, il nostro Policlinico Universitario abbia dato prova di grandi capacità organizzative, di generosità e di abnegazione delle sue risorse umane.

In poche settimane abbiamo convertito i 2.100 metri quadrati del DEA-Pronto soccorso in un Covid Center a pressione

negativa e abbiamo allestito un albergo per i 90 operatori sanitari che hanno scelto volontariamente di prestare il proprio servizio per i malati Covid. Da 37 posti letto Covid di quell'aprile 2020 siamo passati ai quasi 100 posti letto a giugno 2021. In tutto abbiamo curato 1.300 pazienti, effettuato 273.000 vaccinazioni nel centro vaccinale appositamente allestito e 345.000 tamponi nel drive-in, oltre che somministrato anticorpi monoclonali a più di 400 pazienti.

Ritiene che la sanità accreditata goda di un'adeguata considerazione? Ha dei suggerimenti perché la Sanità pubblica e quella privata operino in sinergia?

Sanità pubblica e Sanità privata devono convivere in un rapporto di scambievoli e fruttuose esperienze. Il servizio sanitario universale è un valore acquisito al quale non dobbiamo mai rinunciare.

In quest'ottica il privato accreditato non è soltanto un supporto alle strutture pubbliche, ma deve muoversi in un clima di sana competizione: pubblico e privato devono dunque convivere, fare sinergia all'insegna del costante miglioramento reciproco, sempre tenendo al centro la persona. I finanziamenti alla Sanità privata accreditata devono essere tuttavia equiparati a quelli della Sanità pubblica.



Accanto ai cardini dell'abilità professionale e di una ferrea organizzazione, Lei non ha mai dimenticato di citare l'importanza dei rapporti umani. Che peso hanno in una struttura come il Campus Bio-Medico?

La relazione – sia essa tra colleghi, con il paziente o con la sua famiglia – è il cardine attorno al quale ruota il nostro modello di cura e il nostro quotidiano impegno professionale.

Tra medici, infermieri, operatori sanitari, amministrativi, insomma tutta la grande famiglia del nostro Policlinico Universitario, la relazione si traduce in collaborazione e interdisciplinarietà, fondamentali per il più corretto approccio con il paziente.

Nelle dinamiche più prettamente assistenziali, diventa relazione di aiuto attraverso un'attenzione globale, costante e puntale, che non è solo fisica ma anche affettiva, emotiva e spirituale, ed è vissuta con responsabilità e spirito di servizio.

Nella comunità interna la relazione è condivisione, capacità di ascolto, accoglienza del punto di vista dell'altro per la costruzione di un clima di fiducia e collaborazione.

Ha mai rimpianto di aver intrapreso questa strada professionale?

Non ho avuti rimpianti, ma soltanto il

peso di una grande responsabilità sociale. Gli enti promotori del progetto Campus mi hanno dato questa enorme opportunità e non smetterò mai di ringraziarli e di fare di tutto per portare il Policlinico al livello di eccellenza che merita. Così come sarò sempre grato ai miei collaboratori e al personale tutto della Fondazione Policlinico.

Ha dei sogni nel cassetto?

Sì, concludere con successo – entro il 2025 – il percorso, intrapreso da un anno, per accreditare il nostro Policlinico Universitario come Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS).

Gli IRCCS sono ospedali di eccellenza che perseguono finalità di ricerca, prevalentemente clinica e traslazionale, nel campo biomedico. La ricerca clinica applicata ai pazienti, come dicono gli anglosassoni “*from bench to bedside*”, è una garanzia per poter offrire al malato le cure più innovative.

Il nostro deve essere un “*teaching and research hospital*”, dove non solo si seguono i migliori protocolli internazionali di cura, ma al contempo si sperimentano nuove possibilità di trattamento, in un ambiente stimolante e arricchente per tutti coloro che vi operano, personale, ricercatori, specializzandi e studenti.

FOCUS

Approfondimento delle tematiche di maggiore rilievo e analisi delle sfaccettature che le caratterizzano. Nel focus, professionisti di COSTANTINO&partners aiuteranno i lettori ad ampliare le proprie conoscenze fornendo specifiche chiavi di lettura.



NIHIL SUB SOLE NOVUM?

Le vicende di una tipologia contrattuale che ha trovato spazio nell'operato di diversi Esecutivi, fino al recente "Decreto Lavoro". Un lungo percorso nel quale, talvolta, innovazione fa rima con tradizione.



di Nicola Luciani

Il 4 maggio scorso è andata in onda l'ennesima puntata della sempre (meno) avvincente serie sul contratto a tempo determinato, tipologia di rapporto la cui modifica sembra essere ormai diventata l'appuntamento fisso per ogni Governo da oltre un decennio a questa parte. Correva l'anno 2012, infatti, quando il Governo Monti – sulle ali del motto "ce lo chiede l'Europa" – modificava il d.lgs. 368/01 (ormai abrogato) introducendo,

novità assoluta, l'a-causalità del primo contratto a termine di durata non superiore a 12 mesi.

Fino a quel momento il contratto a tempo determinato era consentito solo a fronte di «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo», il cosiddetto "causalone", tanto vituperato dagli addetti ai lavori in quanto rendeva spesso arduo declinare nel concreto le ragioni che consentivano l'apposizione



F O C U S

di un termine, con conseguente proliferare di ricorsi al Giudice del lavoro, favoriti anche da posizioni spesso ondivaghe della giurisprudenza.

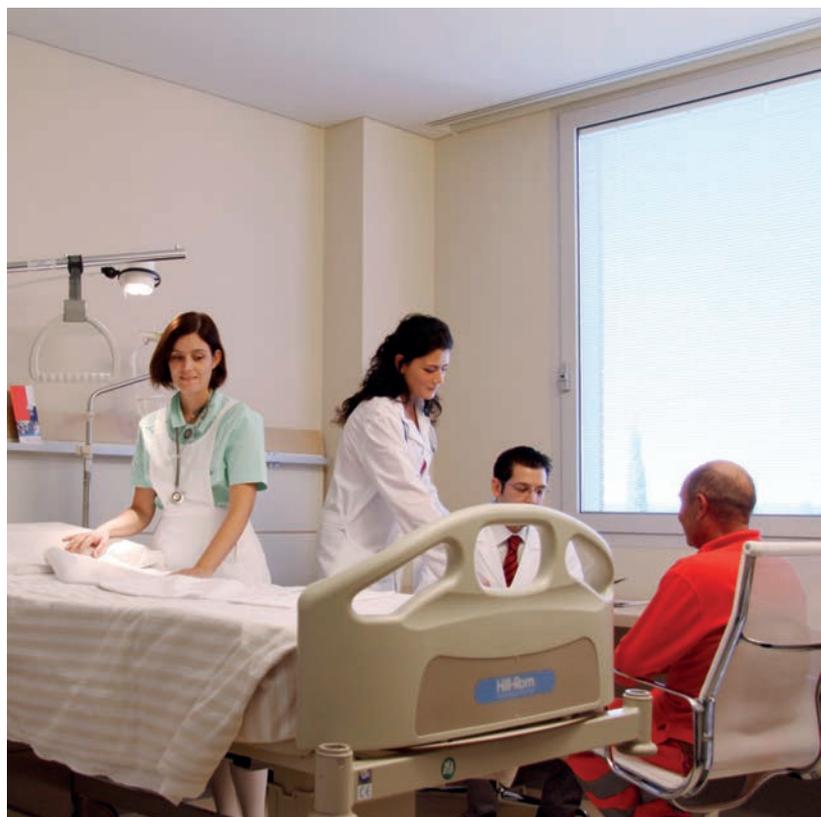
La modifica del 2012 trovava la sua *ratio* nella necessità di rendere più flessibile uno strumento divenuto ormai troppo rigido in una concezione del lavoro e delle esigenze produttive che andava cambiando rapidamente.

Non doveva passare tuttavia molto tempo prima che la disciplina del contratto a tempo determinato venisse nuovamente modificata ad opera del Governo Renzi che, nel marzo 2014, liberalizzava il ricorso a tale forma contrattuale, prevedendo l'indiscriminata possibilità di apporre un termine al contratto di lavoro subordinato fino a un massimo di 36 mesi, a condizione che il numero complessivo di rapporti di lavoro a tempo determinato non eccedesse il 20% (con previsione dalla quale restavano esclusi i datori di lavoro che occupavano fino a 5 dipendenti, in favore dei quali era sempre consentito l'utilizzo del contratto a termine).

Tale stato di cose, tuttavia, era destinato a mutare nuovamente di lì a breve, quando l'avvento del Governo Conte portò con sé, nell'estate del 2018, una

profonda riforma dell'istituto in esame, quasi si potrebbe dire una vera e propria restaurazione.

E invero, la novella legislativa riduceva la durata massima dei contratti a termine a 24 mesi, riportava la a-causalità del contratto nel limite di 12 mesi, superato



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO
Stanza di degenza



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Esterno dell'edificio

il quale le ipotesi (salvo quella sostitutiva di personale assente) nelle quali era possibile apporre un termine al contratto erano pressoché teoriche, stante la sostanziale impossibilità di declinarle in concreto.

In buona sostanza, a seguito di tale ultima modifica, era unanime l'opinione che – esaurito il rapporto a-causale – non si potesse ricorrere al contratto a termine se non per ragioni sostitutive. Tale rigidità non sfuggiva al Governo Draghi, che – sia pure impegnato in questioni di maggiore momento – non veniva meno all'ormai tradizionale appuntamento con la modifica del contratto a termine.

E così, nell'estate 2021, veniva introdotta un'ulteriore causale giustificatrice dell'apposizione del termine, individuata nel

ricorrere di specifiche esigenze previste dai contratti collettivi di lavoro stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative fino al 30 settembre 2022.

Anche tale disciplina, tuttavia, era destinata a cambiare con l'avvento del recente Governo Meloni, parimenti immancabilmente pronto a lasciare la sua firma sul contratto a termine, cosa puntualmente avvenuta con il d.l. 4 maggio 2023, n. 48. Nonostante le roboanti anticipazioni, amplificate anche da una campagna mediatica più basata sulle ideologie che sui contenuti, le modifiche introdotte da quest'ultima novella legislativa appaiono tuttavia meno dirompenti di quanto si voglia far credere.

E invero, la nuova normativa conserva la



medesima impostazione della precedente – mantenendo la a-causalità del primo contratto a termine per un massimo di 12 mesi e la durata massima di tale tipologia contrattuale nei limiti dei 24 mesi – andando a operare solo sulle causali che legittimano la proroga ultrannuale del contratto e i rinnovi del medesimo.

In particolare, ciò è ora sempre consentito in sostituzione di lavoratori assenti e, inoltre, nei casi previsti dai contratti collettivi stipulati – a qualunque livello contrattuale, quindi sia in sede nazionale che decentrata – con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

In aggiunta a queste ipotesi, e solo nel caso in cui sia assente una contrattazione collettiva sul punto, è stata inoltre prevista – fino al 30 aprile 2024 – la possibilità di stipulare contratti a termine per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti.

Ebbene, a un'analisi scevra da preconcetti – e tralasciando interpretazioni più o meno fantasiose, pur sempre possibili anche a causa di una tecnica legislativa la cui modestia è purtroppo diffusa nei testi normativi da diversi lustri ormai – sembra potersi affermare che la novella in esame,

più che innovare la materia tenta una crasi delle esperienze legislative precedenti.

E invero, la nuova disciplina:

- mantiene l'a-causalità nel limite dei 12 mesi previsto dai Governi Monti, Conte e Draghi;
- conferma la durata massima del contratto a termine ai 24 mesi previsti dai Governi Conte e Draghi (il limite più basso sinora legislativamente previsto);
- conserva la causale sostitutiva di lavoratori assenti, l'unica mai messa nel tempo in discussione;
- ratifica il rimando, già operato dal Governo Draghi, alla contrattazione collettiva per l'individuazione dei casi in cui è possibile rinnovare i contratti a termine e prorogarli oltre i 12 mesi, richiamando anzi l'ancor più ampia delega contenuta nella l. 56/87;
- riformula le causali che consentono i suddetti rinnovi e proroghe, all'uopo riesumando il cosiddetto "causalone" del d.lgs. 368/01, peraltro limitando temporalmente tale facoltà al 30 aprile 2024.

Nihil sub sole novum verrebbe da dire, con considerazione tuttavia che non deve essere finalizzata a sminuire la portata della novella, quanto piuttosto a valo-



rizzarne il tentativo di operare una sintesi delle discipline che si sono succedute nel tempo, sullo sfondo peraltro di una visione che appare evidente e inequivocabile, vale a dire quella di consentire alle parti sociali di appropriarsi, per intero e definitivamente, della titolarità del diritto di individuare i casi nei quali è possibile stipulare proroghe e rinnovi del contratto a termine.

Nell'attuale formulazione, infatti, è la volontà delle parti sociali comparativamente più rappresentative – consacrata in intese nazionali o decentrate – a essere la stella polare cui riferirsi per individuare le causali appositive del termine da affiancare alla ragione sostitutiva.

In loro presenza, infatti, non vi sarà spazio – neppure sino al 30 aprile 2024 – per l'autonoma individuazione a opera delle parti contraenti delle causali e in loro assenza – da tale data – non si potrà più ricorrere alla tipologia contrattuale in commento (al di fuori della a-causalità) se non per ragioni sostitutive.

Se le parti sociali sapranno cogliere l'occasione, trovando intese equilibrate in materia, il contratto a termine potrebbe forse, e finalmente, trovare una propria stabilità. Almeno fino al prossimo Governo...

ULTIM'ORA

In sede di conversione in legge del d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (“Decreto Lavoro”), sono state introdotte alcune modifiche delle quali, per completezza espositiva, appare opportuno dare notizia.

In particolare, è stato previsto che anche i rinnovi intervenuti nel limite dei 12 mesi iniziali del contratto siano soggetti al regime di a-causalità, estendendo quindi quanto in proposito già previsto sinora per le sole proroghe.

Inoltre, si è precisato che – ai fini del computo del predetto termine di 12 mesi in cui è possibile prorogare e rinnovare senza causale il contratto a termine – si tiene conto dei soli contratti stipulati a decorrere dalla data di entrata in vigore del decreto legge (5 maggio 2023), previsione questa che si ritiene formerà oggetto di chiarimenti da parte della prassi amministrativa.

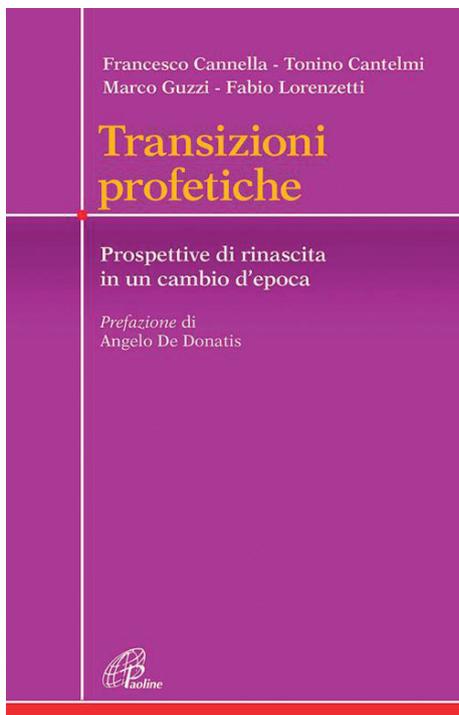
PUBBLICAZIONI

Pagine dedicate alla recensione di testi che si inseriscono nel panorama del diritto del lavoro in sanità ampliandone l'orizzonte su temi che possano catturare l'interesse dei lettori.



LA TRANSIZIONE, OCCASIONE DI OPPORTUNITÀ E RINASCITA

I quattro autori offrono, ognuno secondo la propria esperienza e sensibilità, un prospetto del periodo attuale, scenario di profondi cambiamenti che serba in grembo il seme della rinascita.



Transizioni profetiche. Prospettive di rinascita in un cambio d'epoca è il titolo del volume che porta le firme di Francesco Cannella, Tonino Cantelmi, Marco Guzzi e Fabio Lorenzetti. Inserita nella collana "Crocevia" delle Edizioni Paoline, l'opera ha come filo conduttore la riflessione di Papa Francesco: «*Non siamo in un'epoca di cambiamento, ma in un cambiamento d'epoca*», che ha messo l'accento sul periodo di transizione che la società odierna sta vivendo. Un mutamento già iniziato da tempo e accelerato dagli accadimenti degli ultimi anni (dalla pandemia al conflitto in Ucraina) e che, come tutte le trasformazioni, porta con sé confusione, e in alcuni casi smarrimento, in molti ambiti della società. I quattro autori forniscono un affresco del periodo che stiamo vivendo, affrontandolo ognuno



Don Fabio Lorenzetti

dalla propria prospettiva (culturale, sociale, spirituale ed economica), per giungere alla medesima conclusione: la crisi non è un nemico da affrontare, ma un'opportunità da cogliere, con la coscienza che le difficoltà che si vivono durante tali periodi altro non sono che le fatiche che precedono la nascita di qualcosa di nuovo.

In queste fasi di transizione – si sottolinea nel testo – l'errore più grave che si possa commettere è quello di opporsi al cambiamento o, peggio, tentare di rispondere al mondo che si trasforma utilizzando i vecchi metodi.

Le realtà destinate a durare sono quelle che non hanno paura del rinnovamento, ma sono pronte a mettersi in gioco, sperimentando e guardando al futuro.

Tale principio vale anche per i contesti religiosi, chiamati anch'essi a rispondere al cambiamento puntando verso orizzonti inediti, andando incontro al nuovo che avanza senza timori e resistenze.

Una sfida questa che nel testo viene ben identificata, sottolineando la necessità di saper cogliere in tutti gli ambiti, sia politico che economico, sociale e religioso, i segni dei tempi, e di adoperarsi per fornire risposte adeguate ai nuovi bisogni.

Si tratta di tematiche complesse, non sempre facili da interpretare, che la penna degli autori sviscera in modo chiaro e autentico.

Partendo dal proprio *background* culturale e dall'esperienza personale e lavorativa, ciascuno di loro riesce infatti a fornire un quadro completo della realtà, affrontandolo da diverse prospettive e angolazioni.

Da qui la divisione del volume in quattro capitoli, in cui le diverse *firme* si avvicinano per contribuire a dare al lettore maggiore coscienza del periodo che stiamo vivendo, convinti che solo una maggiore consapevolezza renda possibile governare i processi di cambiamento.

Per cogliere al meglio il messaggio del libro, abbiamo incontrato uno degli autori, don Fabio Lorenzetti.



Sacerdote romano, pedagogista, ha ricoperto diverse cariche direttive in numerose strutture dell'Opera Don Guanella, distribuite sull'intero territorio nazionale, anche in ambito educativo e pastorale. Una vocazione che traspare in tutta la sua autenticità quando lo si incontra di persona, e che si arricchisce dell'esperienza maturata nel corso degli anni al servizio dei più deboli e dei sofferenti, con particolare attenzione all'umanizzazione delle cure come modus operandi imprescindibile dell'agire in sanità.

Un'attività che si è esplicata anche promuovendo e organizzando la formazione di operatori impegnati nell'assistenza alle persone con disturbi del neurosviluppo.

È stato superiore provinciale dell'Opera Don Guanella di Roma e membro della Conferenza Italiana Superiori Maggiori (CISM).

Attualmente dirige il Centro di Riabilitazione Casa S. Giuseppe della capitale, che si occupa di riabilitazione di persone con disabilità mentali e psicosensoriali. Ricopre il ruolo di vicepresidente dell'Aris nazionale, carica confermata nella recente Assemblea elettiva.

Don Fabio, qual è il messaggio centrale del libro?

Non aver paura! Può sembrare strano che in un libro che pure non tralascia le

molteplici e gravi problematiche di questo tempo, evidenziate secondo i quattro punti di vista degli autori, il “nemico” da sconfiggere o, quanto meno, sotto il quale non soccombere, sia proprio la paura. Quella paura che, seppure motivata da agenti esterni, alberga dentro di noi rallentando e frenando ogni slancio vitale. Se seguiamo questo filone nel testo possiamo facilmente intuire che la “vittoria” – e aggiungerei la grande fatica di raggiungerla – risiede innanzitutto proprio dentro di noi. Gli altri, amici o nemici, ben poco possono aiutarci e/o graffiarci realmente.

Pertanto, l'intento di questo progetto è di infondere grande fiducia, speranza, perché, non oscurati da paure, guardiamo a questi nostri tempi come un'occasione non solo unica (non ne abbiamo altre!) ma “graziosa”, cioè piena di grazia, un'opportunità favorevole di novità nascente. Finalmente siamo arrivati in fondo per il grande salto, che non sarà una semplice risalita, ma qualcosa di nuovo che, fin d'ora, è già iniziato.

Se Papa Francesco ci dice in tanti modi da tempo che «non siamo in un'epoca di cambiamento, ma in un cambiamento d'epoca», dobbiamo pur ricordare quanto all'inizio del suo pontificato san Giovanni Paolo II ha gridato a tutti: «Non abbiate paura! Aprite, anzi, spalancate le porte



MariaRita Gentile, Alba Gimmillaro e don Fabio Lorenzetti

a Cristo! Alla sua salvatrice potestà aprite i confini degli Stati, i sistemi economici come quelli politici, i vasti campi di cultura, di civiltà, di sviluppo. Non abbiate paura!». Era il 1978!

Cosa c'è di profetico in questo periodo di grandi cambiamenti?

Innanzitutto, è urgente un cambio di paradigma per cogliere la valenza profetica del nostro tempo e coniugare finalmente la discontinuità tra passato e futuro. Credo che la dimensione profetica di quest'epoca sia in quella che nel mio capitolo chiamo "Le mura di Gerico". Quando Giosuè entra in Gerico – così come ci viene narrato con grande enfasi liturgica nella Bibbia nell'omonimo libro – in realtà, ci dicono i biblisti, questa antichissima città era già stata distrutta.

Ecco allora il dato profetico: non c'è da abbattere, né da conquistare, siamo già oltre, c'è solo da inventare la ricostruzione su fondamenta che non somiglino più a cinta murarie, ma a spazi aperti, accoglienti.

Secondo lei, possono le realtà sanitarie e sociosanitarie religiose sopravvivere al rinnovamento o, addirittura, essere protagoniste della sua realizzazione?

La risposta a questa domanda è davvero sfidante e può essere rischiosa, ma non va temuta anche se complessa. Intanto sappiamo che la "morte della religione" o "la morte di Dio" è un dato che coincide con lo scandalo di Cristo. Noi istituzioni religiose dobbiamo prendere atto che, per tornare al racconto biblico, certe mura della vita consacrata non ci



“

L'intento di questo progetto è di infondere grande fiducia e speranza, perché guardiamo questi nostri tempi come un'occasione... un'opportunità favorevole di novità nascente.

”

sono più e sarebbe energia entropica, scomposta e sprecata, il provare a difenderle. La tutela a tutti i costi potrebbe avere persino un risultato teneramente comico.

Si tratta di rileggere con nuovo sguardo la bellezza dei nostri fondatori e fondatrici, pensando a come loro, liberi da nostalgie del passato e fedeli alla vocazione, avrebbero dialogato, oggi, con le istituzioni, cosa avrebbero chiesto e cosa avrebbero offerto. Occorre testimoniare alla società e alla stessa Chiesa che nell'umanità esisterà sempre una dimensione di fragilità che è luogo della rivelazione di Dio e della stessa umanità e, per questo, occorre farsene carico. Tutti. Da questo punto di vista, nelle nostre realtà sanitarie e sociosanitarie ci sono davvero tante belle risorse da considerare.

Come sta affrontando questo periodo di transizione l'Opera Don Guanella, e in particolare la Casa S. Giuseppe di cui è direttore?

Dallo scorso dicembre, dopo oltre quarant'anni, l'Opera Don Guanella in Italia si è costituita come unica provincia ecclesiale, per avere, tra l'altro, una visione e una progettualità sul territorio globale e comunionale. In particolare, nel Centro di Riabilitazione Casa S. Giuseppe, abbiamo constatato come occorra prendersi cura dei nostri operatori, entusiasmare il personale alla scoperta della ricchezza della visione del nostro fondatore, non solo per condividere la *vision* e la *mission*, ma proprio perché fa bene al nostro esistere. Concretamente, proponiamo corsi di formazione *outdoor learning* presso i luoghi di san Luigi Guanella, a contatto con la natura e in autogestione, per creare relazioni positive nei gruppi di lavoro. Altro elemento importante è l'avvio di percorsi di formazione tecnico-scientifica per rispondere alle domande di persone con disturbi del neurosviluppo e del comportamento. In altre parole, si cerca di coniugare la scienza con la spiritualità in quanto credo si debba avere “spalle forti” per restare, da credenti, in posizioni profetiche sull'orizzonte della cura.

Don Guanella ci invitava a “dare pane e Signore”. Possiamo farlo ancora. Insieme.

L'ALTRO PUNTO DI VISTA

Dare spazio a chi si trova dall'altra parte del tavolo di trattativa per offrire una visione più ampia è l'intento con cui abbiamo scelto di accogliere le riflessioni della controparte sindacale. In questo contesto ci confrontiamo con "L'altro punto di vista" per dar voce a opinioni, verso cui ci poniamo unicamente come cassa di risonanza, in grado di arricchire un dibattito aperto a entrambe le parti.



IL SALARIO MINIMO RAFFORZA LA CONTRATTAZIONE

*Dalle sfide globali alla lotta alle disuguaglianze nel lavoro:
salario minimo legale, erga omnes dei contratti
e legge sulla rappresentanza.*

di Serena Sorrentino*

Negli ultimi anni è cresciuta l'attenzione, sia in Italia che nel resto d'Europa, sul fenomeno sempre più diffuso dei *working poor*, persone che pur lavorando hanno un reddito sotto la soglia mediana delle retribuzioni, con effetti sui sistemi di protezione sociale, dal sostegno al reddito alla sostenibilità del sistema previdenziale. Fenomeni quali *dumping* contrattuale, appalti e distribuzione delle ore lavorate, contratti flessibili senza riferimento a forme di equo compenso e senza riferimento ai

CCNL di settore, diffusione di *stage* e tirocini non ben regolati, che hanno introdotto una distorsione di questi strumenti, trasformandoli in forme di sfruttamento, hanno acceso il dibattito sulla necessità di stabilire anche nel nostro Paese un salario minimo legale.

Gli approcci del dibattito politico hanno ricompreso sia l'ipotesi di una legge che fissasse un minimo retributivo orario per tutti i settori, sia la possibilità di introdurre un salario minimo prendendo a riferimento



i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative come soglia di riferimento di settore.

Nella scorsa legislatura sono state presentate diverse proposte di legge di iniziativa parlamentare, e in ambito europeo abbiamo avuto l'approvazione della Direttiva UE 2022/2041 (Parlamento e Consiglio) che dovrà essere recepita dagli Stati membri entro il 15 novembre 2024 (art. 17). Lo schema di Direttiva prevede una possibile articolazione d'interventi avendo come obiettivo quello di determinare una convergenza sociale verso l'alto e la riduzione delle disuguaglianze retributive.

Sappiamo bene che il fenomeno delle retribuzioni basse non deriva solo dal valore del salario nominale ma da un complesso di fattori come il numero delle ore lavorate, la diffusività del part-time involontario, la durata dei contratti, e la Direttiva fa salva la facoltà degli Stati membri di fissare il livello dei salari minimi e di promuovere l'accesso alla tutela garantita dal salario minimo prevista nei contratti collettivi.

Dato il tasso di copertura della contrattazione collettiva in Italia, è ragionevole presumere che l'ipotesi percorribile e largamente condivisa sia quella di tenere insieme salario minimo legale e riferimento ai CCNL di settore.

Questo scenario deve farci riflettere sulla



Serena Sorrentino

proliferazione contrattuale: dai dati forniti dal CNEL, fino alla fine dello scorso anno risultano censiti 959 contratti collettivi nel settore privato, di cui 211 sottoscritti da CGIL, CISL e UIL (di questi, 207 coprono 13.366.176 lavoratori, pari al 96,6%) e 748 firmati da altre Organizzazioni sindacali (questi coprono invece 474.755 lavoratori, pari al 3,4%).



Serena Sorrentino

Ciò rende evidente che anche il tema del salario minimo nella relazione con la contrattazione collettiva pone l'urgenza di intervenire sulla regolamentazione della rappresentanza, per arrivare alla riduzione del numero dei contratti applicabili nell'ambito dello stesso settore e intervenire con strumenti certificati nella determinazione dell'effettiva rappresentanza dei soggetti contraenti sia di parte datoriale che di parte sindacale.

La CGIL è da sempre favorevole a un processo che, in coerenza con l'articolo 39

della Costituzione, giunga a definire regole sulla rappresentanza per via legislativa, arrivando all'applicabilità *erga omnes* dei contratti sottoscritti da organizzazioni che in base alle norme hanno la maggior rappresentatività.

Durante la pandemia abbiamo verificato che anche nei settori dei servizi, in particolare sanità e assistenza, a fronte di mercati del lavoro caratterizzati dall'incidenza dei professionisti, le dinamiche retributive modificano l'attrattiva di aziende che operano in questi settori, obbligandole a competere e ad adoperarsi per armonizzare le retribuzioni per professionisti e lavoratori che operano nello stesso settore e che si muovono tra pubblico e privato e tra privati in base ad apprezzamento delle retribuzioni e delle condizioni di lavoro.

Le decorrenze contrattuali (che di solito non rispettano mai le scadenze effettive nei rinnovi contrattuali), la fiscalità applicata al lavoro alta e soggetta a variazione normativa di legge di bilancio in legge di bilancio, la normativa in materia di rapporti di lavoro continuamente mantenuta, rendono ancor più urgente una riflessione tra le parti sociali sulla necessità di razionalizzare i contratti e trovare sistemi di stabilizzazione interni alla contrattazione collettiva sia sui trattamenti economici fondamentali che sull'incidenza della distri-



buzione della produttività, rafforzando i due livelli di contrattazione.

Per questa via il salario minimo legale avrebbe l'effetto positivo di evitare fenomeni distorsivi e di rafforzare la contrattazione collettiva, rappresentando uno strumento idoneo a evitare che i compensi per il lavoro autonomo e le forme flessibili che non rientrano tra quelle eterodirette ricomprese nei CCNL oltrepassino la soglia della tollerabilità, così da tutelare il lavoratore e limitare il *dumping* che queste forme di lavoro potrebbero determinare.

Nelle regole che vanno definite nel corredo di interventi a sostegno dell'autonomia negoziale delle parti, oltre quelle sulla certificazione della rappresentanza, sarà importante intervenire sulle sanzioni in caso di prolungato mancato rinnovo dei CCNL e partecipazione democratica dei lavoratori alla vita dell'impresa, partecipazione che deve avere un rilievo non solo di sorveglianza ed economico, ma anche (come la CGIL ha suggerito nella proposta di legge "Carta dei diritti universali del lavoro") organizzativo e di informazione e consultazione. Le trasformazioni tecnologiche consentiranno a breve, se governate, di avere aumenti di produttività che possono rispondere all'esigenza di ridurre i tempi di lavoro mantenendo livelli retributivi congrui e di avere effetti positivi sulla stabilità dell'occupazione a fronte di un grande investi-

mento sul fattore umano, a partire dall'aggiornamento professionale e dal benessere organizzativo, che dovranno essere elementi sempre di più caratterizzanti le scelte aziendali e contrattuali.

Più si produce valore attraverso il lavoro, soprattutto nel sistema della cura e della salute a forte intensità occupazionale e capitale cognitivo, più l'integrazione e la necessità di non spezzare la catena del valore diventano elementi strategici per garantire qualità dei servizi.

Rimane, infine, un'ultima riflessione sul rapporto tra il ricorso agli appalti, la responsabilità solidale e il salario minimo: in caso di introduzione del valore *erga omnes* dei contratti, il tema dell'abbattimento del costo del lavoro con il ricorso agli appalti di servizio non dovrebbe generarsi più, e in ogni caso il riferimento al salario minimo legale avrebbe la funzione di preservare la responsabilità solidale per evitare di abbassare la produttività del ciclo complessivo dei servizi resi.

In conclusione, come si vede la discussione sul salario minimo legale non affronta solo il fenomeno del lavoro povero ma ci interroga come parti sociali sulla necessità di regolare in modo efficace la rappresentanza, la contrattazione collettiva, la democrazia nel lavoro.

* *Segretaria generale FP CGIL*

PER SAPERNE DI PIÙ

Una sezione dedicata agli sviluppi e alle tendenze del diritto del lavoro con particolare riferimento all'ambito sanitario e sociosanitario. Verranno affrontate evoluzioni normative e contrattuali per offrire agli interpreti continui stimoli di aggiornamento.



LO STATO PUNTA SUGLI SPECIALIZZANDI

Difficoltà delle strutture pubbliche e private nel reperire personale medico. Le soluzioni del Legislatore per fronteggiare una carenza divenuta sempre più significativa.



di Alessandro Debole

La carenza di medici è uno dei principali problemi che la Sanità, pubblica e privata, sta già affrontando da qualche anno e che diventerà sempre più urgente risolvere nel breve periodo.

Per fare fronte alla penuria di personale medico, e soprattutto di specialisti, il Legislatore è da qualche anno intervenuto con alcuni correttivi che prevedono la possibilità di avvalersi di questi professionisti ancora in formazione specialistica.

Il primo intervento risale al 2019, quando il cosiddetto “Decreto Cala-

bria” – in deroga al regime delle incompatibilità disciplinato dall’art. 40 del d.lgs. n. 368/1999 – ha implementato le disposizioni introdotte dalla l. n. 145/2018, consentendo alle aziende e agli enti del SSN di procedere all’assunzione a tempo determinato dei medici specializzandi a partire dal terzo anno di specializzazione. Tale reclutamento viene effettuato attingendo dalle graduatorie del concorso per l’accesso alla dirigenza del ruolo sanitario nella specifica disciplina di appartenenza.



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO
Sala operatoria



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO
Terapia intensiva

Ogni iniziale incertezza sui destinatari di tale norma (originariamente prevista unicamente a favore degli enti e aziende del SSN) è stata fugata dalla l. n. 215 del 2021, la quale ha esteso la possibilità di assumere i medici in formazione specialistica anche alle strutture private accreditate, purché appartenenti alla rete formativa universitaria e limitatamente ai professionisti che svolgono l'attività formativa presso le strutture stesse.

La misura in questione (resa strutturale dalla legge di conversione del “Decreto Bollette”) non brilla per chiarezza, in quanto restano incerti alcuni aspetti, soprattutto riguardo al trattamento economico da riservare agli specializzandi e

all'onere di provvedere alla loro assunzione a tempo indeterminato al momento del conseguimento del titolo specialistico. In merito al primo aspetto, la disposizione si limita a prevedere che lo specializzando sia assunto a tempo determinato per un periodo non superiore alla durata residua del corso di formazione specialistica, beneficiando del trattamento economico previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro del personale della dirigenza sanitaria (proporzionato alla prestazione lavorativa part-time resa e commisurato alle attività assistenziali svolte) e in sostituzione di quello riconosciuto dal contratto di formazione specialistica.

Tale previsione costituisce un limite per



PER SAPERNE DI PIÙ



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO
Interno del Policlinico

le strutture che ancora oggi non applicano i CCNL per la dirigenza medica, le quali potrebbero comunque fare riferimento a tali contratti al solo scopo di poter assumere i medici in formazione specialistica, sebbene ciò creerebbe il paradosso di riconoscere la qualifica diri-

genziale e un trattamento economico superiore ai giovani medici e non ai loro più anziani colleghi specialisti.

Per il secondo aspetto, che riguarda la stabilizzazione dello specializzando a seguito del conseguimento del titolo, non risulta chiaro se tale onere, previsto già nella prima versione della norma, si applichi solo agli enti e alle aziende del SSN oppure se valga anche per le strutture private accreditate.

Tenuto conto che tali incertezze interpretative potrebbero generare un contenzioso con i medici interessati, sarebbero auspicabili puntuali chiarimenti da parte degli organi competenti, in modo da consentire alle strutture private di procedere senza timore di successive contestazioni.

Altra soluzione introdotta dal Legislatore è costituita dalla possibilità, per le strutture sanitarie, di avvalersi degli specialisti iscritti all'ultimo e al penultimo anno di corso, conferendo incarichi di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, di durata non superiore a sei mesi, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2-bis co. 1 lett. a) del d.l. n. 18/2020.

La citata disposizione, introdotta per fronteggiare l'emergenza epidemiologica sorta nel marzo 2020, è stata prorogata,



P E R S A P E R N E D I P I Ù

dapprima dal co. 268, lett. a) della l. 234/2021 e da ultimo dal co. 3-*bis* dell'art. 4 del d.l. 198/2022 e s.m.i., al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste d'attesa e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante la citata emergenza sanitaria.

In virtù del “Decreto Milleproroghe”, come modificato dalla legge di conversione n. 14/2023, le strutture pubbliche e private potranno quindi avvalersi (per tutto l'anno 2023) di medici specializzandi mediante la proroga degli incarichi loro già conferiti, oppure attraverso l'attribuzione di nuovi incarichi di lavoro autonomo.

Anche in questo caso non sono mancati dubbi sulla portata applicativa della norma, che sembrerebbe destinata solamente agli enti e alle aziende del SSN.

Tuttavia, un'interpretazione letterale della disposizione risulterebbe eccessivamente limitativa e si porrebbe in evidente contrasto con la *ratio* della stessa, motivo per cui, nella prassi, molte università hanno autorizzato – esplicitamente o implicitamente, anche mediante il rilascio della certificazione delle autonomie dello specializzando – il ricorso a tale forma

“

Secondo le stime riportate nel recente studio della Anao-Assomed – Associazione Medici Dirigenti, entro il 2030 andranno in pensione circa 39.100 medici dipendenti del SSN e 27.200 nel settore dell'ospitalità privata e della riabilitazione.

”

di contrattualizzazione da parte delle istituzioni private.

Dal punto di vista pratico, tale tipo di contratto, oltre a essere più agevole per le strutture sanitarie sotto l'aspetto applicativo, è spesso preferito dagli specializzandi, i quali possono cumulare il trattamento economico previsto dal contratto di formazione specialistica con il compenso concordato per l'incarico di lavoro autonomo.

Infine, si registra un ulteriore intervento del Legislatore, confermato con la legge di conversione del “Decreto Bollette”, che prevede la possibilità per i medici in formazione specialistica di assumere incarichi libero-professionali, anche di collaborazione coordinata e continuativa, presso i servizi di emergenza-urgenza ospedalieri del SSN, per un massimo di otto ore settimanali, fino al 31 dicembre 2025.



P E R S A P E R N E D I P I Ù

QUEL LICENZIAMENTO “PILOTATO”

Utilizzare l'assenza ingiustificata per indurre a un licenziamento per giusta causa allo scopo di garantirsi la NASpI.

Possibile intervento del Governo per contrastare tale pratica.



di Edoardo Valentini

Accade di frequente di imbattersi in episodi di risoluzione del rapporto di lavoro che, pur sotto forma di un licenziamento disciplinare, dissimulano una forma di dimissioni volontarie.

Non di rado, infatti, capita che il dipendente si assenti ingiustificatamente dal lavoro allo scopo preciso di indurre il datore ad avviare un procedimento disciplinare che non potrà che concludersi con il licenziamento del lavoratore.

La principale motivazione che si nasconde dietro tale prassi è costituita dalla volontà di garantirsi la NASpI, indennità con la funzione di fornire «*sostegno al reddito*

dei lavoratori subordinati che abbiano perduto involontariamente la propria occupazione».

Si comprende, quindi, come l'utilizzo dell'assenza ingiustificata al fine di indurre il datore di lavoro al licenziamento rappresenti un'elusione della norma, apparendo evidente che in tali casi sia facilmente riscontrabile la volontarietà dello stato di disoccupazione, che impedisce la percezione della NASpI.

In questo senso non hanno aiutato le precisazioni del ministero del Lavoro (Interpello n. 29/13; Interpello n. 13/15) e dell'Inps (circ. n. 140/12, n. 142/12 e



MADONNA DELLA SANITA'
PREGA PER NOI



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Cappella

n. 44/13), che di fatto hanno ammesso il riconoscimento dell'indennità di disoccupazione anche a lavoratori che inducono volontariamente il proprio licenziamento. Il vantaggio economico conseguito dal lavoratore mediante tale pratica emerge chiaramente dal confronto con altri strumenti di integrazione salariale: se per il 2023 il massimale previsto per la NASpI è pari ad 1.470,99 euro, quello per il Reddito di cittadinanza è pari a 780 euro mensili, e ancora inferiori saranno gli importi garantiti dai sussidi introdotti dal d.l. 48/23 in sua sostituzione (l'Assegno di inclusione e l'Assegno di supporto per la formazione e il lavoro).

Al contrario, il datore di lavoro, al verificarsi di tali eventi, subisce un notevole pregiudizio economico.

Infatti, tralasciando gli aspetti legati alla repentina riorganizzazione che l'azienda è costretta ad attuare a causa dell'improvvisa assenza del dipendente, con tutti i relativi costi, il datore di lavoro è chiamato a partecipare al finanziamento di tale prestazione economica mediante il pagamento del cosiddetto *ticket* NASpI (per il 2023 di 1.809,30 euro), pari al 41% del massimale della stessa per ogni anno di anzianità aziendale maturata negli ultimi tre anni.

In questo contesto deve, tuttavia, registrarsi un orientamento della giurisprudenza piuttosto critico nei confronti dei lavoratori.

Il primo pronunciamento in merito è quello del Tribunale di Udine che, con la sentenza n. 106/20, ha condannato il la-



voratore – dimissionario “a voce”, che con assenze continue non giustificate aveva costretto il datore di lavoro a procedere alla risoluzione del rapporto per “giusta causa” – a rifondere all’azienda la somma dovuta a titolo di *ticket* NASpI.

Tale sentenza ha affermato chiaramente che «*il c.d. ticket per il licenziamento è infatti un onere che la (azienda) ha dovuto sopportare perché il (lavoratore), anziché dimettersi senza costi per l’azienda, l’ha deliberatamente posta nella necessità di risolvere il rapporto lavorativo*».

Il giudice è pervenuto a tale conclusione, valorizzando la «*provenienza della volontà risolutiva del rapporto di lavoro*» da parte del dipendente e verificando, quindi, la sussistenza dell’intento non legittimo di indurre il datore di lavoro al licenziamento al fine di ottenere l’indennità di NASpI.

Lo stesso Tribunale è poi tornato sulla questione con la recente sentenza n. 20 del 27 maggio 2022, nella quale è stata ritenuta corretta la condotta del datore di lavoro che aveva comunicato al centro per l’impiego le dimissioni (seppur tacite) della dipendente, assentatasi per più giorni con il preciso scopo (manifestato espressamente) di indurre il proprio licenziamento in modo da ottenere la NASpI.

Su tale tema, in base a indiscrezioni di stampa, è circolata la notizia che il Governo sia in procinto di emanare un intervento volto a contrastare questa prassi, prevedendo che, in caso di assenza ingiustificata oltre il termine previsto dal ccnl, o in mancanza di previsione contrattuale superiore a cinque giorni, il rapporto debba intendersi risolto per volontà del lavoratore, esonerando espressamente il datore di lavoro dall’obbligo di pagamento del *ticket* NASpI.

In particolare, tale misura dovrebbe essere inclusa nel disegno di legge in materia di lavoro, approvato assieme al d.l. 48/23 (cosiddetto “Decreto Lavoro”) dal Consiglio dei Ministri dello scorso 1° maggio, di cui, tuttavia, bisognerà attendere l’approvazione, al termine del previsto *iter* parlamentare, per averne effettiva contezza. In ogni caso, simile disposizione dovrebbe tener conto anche di quelle situazioni intermedie nelle quali vi sia contestazione (anche giudiziale) da parte del lavoratore sulla legittimità delle assenze.

Resta, comunque, fortemente auspicabile un intervento legislativo che definisca in modo chiaro e inequivocabile quando il datore di lavoro possa omettere o recuperare il *ticket* NASpI, in modo da arginare queste prassi e non lasciarle, invece, alla valutazione del singolo giudice.



via della Fonte Meravigliosa 44 – 00143 Roma
0624402610
info@abitoverde.it

Ri-scopri il benessere naturale!

Abitoverde Srl è il primo studio di green design che declina gli elementi d'arredo naturali dall'indoor all'outdoor, progettando in maniera coerente e armoniosa gli spazi esterni come terrazze e giardini.

Nasce nel 2013, dall'unione tra la manualità nella cura del verde di Franco, esperto giardiniere, e la passione per la progettazione e la creatività di Andrea, economo prestatato alla natura. Insieme, hanno dato vita ad una nuova realtà imprenditoriale dove la natura, la creatività e l'innovazione sono sempre stati i protagonisti. Grazie alla nostra esperienza nel settore, vogliamo ri-creare la giusta integrazione fra mondo urbano e mondo naturale, offrendo soluzioni innovative e di alta qualità per soddisfare i nostri clienti. Dalla progettazione dei giardini e dei terrazzi, passando per il product design, fino alla realizzazione di pareti in verde stabilizzato: lavoriamo per realizzare ambienti unici e funzionali!

Conosci il nostro team specializzato e affidati alla nostra esperienza per trasformare la tua casa, il tuo giardino o la tua azienda.

Contattaci subito per una consulenza personalizzata



MOSSROMA

Esplora l'incredibile connubio tra arte e natura con MossRoma.

Le collezioni MossRoma variano dai quadri più standard della "Classic Collection" con licheni, muschi e piante stabilizzate, sottoposti a un processo che ne preserva le caratteristiche principali, fino alla "Art Collection", nata dalla combinazione tra design e alta qualità artigianale: ogni creazione è un'opera unica e originale che conserva la forza e l'elemento vitale della terra da cui prende forma.

Dai quadri stabilizzati fino alle creazioni artistiche, la natura diventa un'opera d'arte contemporanea che dona vita ad ogni ambiente, risultato di un attento processo di lavorazione.





P E R S A P E R N E D I P I Ù

NESSUNO SPRECO DI TEMPO... TUTA

*Dopo anni di decisioni altalenanti, il “tempo tuta”
giunge a un approdo univoco e consolidato.
La valorizzazione da parte della contrattazione collettiva
di riferimento non appare però sempre uniforme.*



di Paolo Mastroiacovo

Le associazioni di categoria della Sanità privata e i sindacati di settore si occupano ormai da anni di “tempo tuta”.

Prima fra tutte, l’Aris ha disciplinato la materia con un accordo del 2012, cui è seguito il ccnl 2016-2018 sottoscritto insieme all’Aiop. Uneba, invece, ha fatto la scelta di affidare la materia alla contrattazione decentrata, delega recepita con specifici accordi regionali in Lombardia e Veneto nel biennio 2021-2022. Le ragioni di tale crescente interesse trovano risposte in numerose e recenti sentenze secondo cui nel settore sanitario, in particolare per gli infermieri, nel silenzio della contrattazione collettiva, il tempo di vestizione-svestizione dà diritto

alla retribuzione, trattandosi di obbligo imposto dalle superiori esigenze di sicurezza e igiene che riguardano sia la gestione del servizio pubblico sia la stessa incolumità del personale addetto (così Tribunale di Torino, n. 929/2022; Cass., n. 3901/2019 e Cass., n. 27799/2017).

A tale approdo si è arrivati dopo un lungo percorso interpretativo iniziato nella prima metà degli anni Novanta e non risolto nemmeno dal d.lgs. 66/2003.

Inizialmente, i giudici di merito fornirono una soluzione al problema estremamente favorevole ai lavoratori affermando che il tempo impiegato per mettere e togliere la divisa doveva intendersi rientrante nell’ambito della messa a disposizione delle



P E R S A P E R N E D I P I Ù

proprie energie lavorative in quanto tempo dedicato dal lavoratore a una specifica attività preparatoria, obbligatoriamente richiestagli dal datore di lavoro, e indispensabile per lo svolgimento delle mansioni assegnate (Tribunale di Torino, 26 ottobre 1996; Tribunale di Milano, 10 giugno 1995).

Fu compito della Cassazione, poi, correggere parzialmente il tiro precisando, in particolare con la sentenza n. 19273/2006, che il tempo necessario a indossare la divisa aziendale deve essere retribuito solo quando la relativa operazione sia stata diretta dal datore di lavoro (ad esempio, attraverso un apposito regolamento), poiché solo in tal caso lo stesso rientra nel lavoro effettivo e, quindi, meritevole di essere retribuito.

Si stabilì pertanto il principio che al tempo impiegato dal lavoratore per indossare gli abiti da lavoro debba corrispondere una retribuzione aggiuntiva solo laddove il cosiddetto “tempo tuta” si configuri quale tempo estraneo a quello destinato alla prestazione lavorativa finale, oppure quando le operazioni di vestizione e svestizione siano regolamentate con l'imposizione di obblighi e divieti sanzionati disciplinarmente, senza alcuno spazio di discrezionalità per i dipendenti.

Questa interpretazione è stata sostanzialmente confermata dalla giurisprudenza



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO
CAMPUS BIO-MEDICO
Stanza di degenza

successiva che, anche di recente, ha ribadito che «*il tempo necessario a indossare l'abbigliamento di servizio costituisce tempo di lavoro soltanto ove esso sia qualificato da eterodirezione, in difetto di che l'attività di vestizione rientra nella diligenza preparatoria inclusa nella obbligazione principale del lavoratore e non dà titolo ad autonomo corrispettivo*» (Cass., n. 15763/2021).

Su tale presupposto, i giudici, nelle sentenze segnalate all'inizio, hanno ritenuto che la vestizione e svestizione rientrino, in linea generale e salve diverse previsioni collettive, all'interno dell'orario di lavoro in quanto difficilmente il lavoratore, per



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Esterno del Policlinico

evidenti ragioni igieniche, può svolgere tali attività nel tempo e nei luoghi a lui più congeniali.

Rimane il problema di quantificare il tempo necessario per le attività di vestizione, talvolta definito in sede giudiziaria, anche in trenta minuti.

Come anticipato, nel settore sanitario fu indubbiamente l'Aras la prima a regolamentare i tempi di vestizione, mediante l'Accordo di interpretazione autentica sottoscritto il 15 ottobre 2012.

Con tale intesa, le parti, recependo i principi affermati dalla giurisprudenza, stabilirono per la prima volta:

- il contenimento dei tempi per la ve-

stizione e la svestizione in 14 minuti complessivi;

- l'esclusione di coloro che non sono tenuti alla vestizione all'interno della struttura aziendale, come gli impiegati con divisa e gli operai;
- l'esclusione di coloro che sono tenuti a indossare il solo camice.

Nel corso dello stesso anno, tale disciplina fu recepita dal ccnl per il personale dipendente da Residenze Sanitarie Assistenziali e Centri di Riabilitazione.

Successivamente, anche nel settore pubblico si registrò – in occasione della sottoscrizione nel 2018 del ccnl del comparto Sanità – la volontà di regolamentare una



P E R S A P E R N E D I P I Ù



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Reception

disciplina che, fino ad allora, era stata di fatto demandata quasi esclusivamente all'interpretazione dei giudici.

Fu così che, con l'inserimento del punto 12 all'art. 27 del citato ccnl, anche nel pubblico venne espressamente stabilito che, nelle unità operative obbligate a garantire la continuità assistenziale sulle 24 ore, sarebbe stato riconosciuto agli operatori *«fino a un massimo di 15 minuti complessivi»* per la vestizione, svestizione e il passaggio di consegne.

A oggi, quasi tutta la contrattazione collettiva di riferimento disciplina, in modo più o meno rigoroso, la gestione del "tempo tuta".

Ne è un chiaro esempio quanto espressamente previsto al punto 10 dell'art. 18 del nuovo ccnl Aris-Aiop Ospedalità Privata, il quale regola in modo estremamente puntuale la gestione del "tempo tuta", diversamente da quanto invece previsto sia dal ccnl Agidae che dal ccnl Uneba.

Il primo, infatti, nonostante il recente rinnovo, si limita unicamente a stabilire che *«al lavoratore, per i tempi di vestizione, vengono concessi 14 minuti giornalieri retribuiti»*, a differenza del secondo che continua ancora a demandare interamente alla contrattazione di secondo livello *«la quantificazione dei tempi di vestizione e le modalità di fruizione»*.



P E R S A P E R N E D I P I Ù

LIMITI AI POTERI DEL PERSONALE ISPETTIVO

L'Ispettorato del Lavoro non può incidere sulla scelta della contrattazione collettiva applicabile. Spetta al datore di lavoro decidere quale regolamentazione contrattuale adottare, a eccezione che aderisca a una delle associazioni sindacali stipulanti.



di Sara Luiu

È legittimo il provvedimento con il quale l'Ispettorato del Lavoro, esercitando la propria pubblica potestà, imponga a un centro di riabilitazione, che applica il ccnl Aris per i Centri di Riabilitazione (CdR) e Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA) sin dalla sua sottoscrizione (2012), di adottare il diverso ccnl per il personale della Sanità privata?

Quali sono i confini entro i quali deve essere contenuto l'esercizio del potere ispettivo e, soprattutto, quali sono i principi che regolano l'individuazione della contrattazione collettiva applicabile da parte del datore di lavoro?

A tali quesiti ha risposto il Tar Basilicata

(sentenza n. 782/2022) annullando il provvedimento di disposizione emesso nei confronti di una struttura sociosanitaria del Centro-sud associata all'Aris.

Prima di entrare nel vivo delle tematiche approfondite dalla pronuncia giudiziale, occorre precisare che l'Ispettorato nazionale del Lavoro è l'organo deputato all'esercizio dell'attività ispettiva e di vigilanza in materia di lavoro e legislazione sociale, e del conseguente potere sanzionatorio e/o dispositivo, esercitabile entro i limiti e alle condizioni previste dalla normativa vigente (tra tutti il d.lgs. 124/04).

Tuttavia, non di rado si assiste a un utilizzo esorbitante di taluni degli strumenti



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO

Da sinistra: Daniela Tartaglini – Dir. Assistenziale delle Professioni Sanitarie

Vincenzo Di Lazzaro – Preside Facoltà Dipartimentale Medicina e Chirurgia

Michele Urbano – Dir. Customer Management e Privati

Marta Risari – Dir. Patient Relationship

coercitivi del personale ispettivo, tra i quali merita particolare attenzione il cosiddetto “potere di disposizione” previsto dall’art. 14 del citato decreto, recentemente riformulato e potenziato dal “Decreto Semplificazioni”.

La disposizione è un ordine immediatamente esecutivo con il quale l’organo ispettivo intima al datore di lavoro di conformarsi, entro un termine variabile a seconda della irregolarità riscontrata, a un obbligo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva applicata (anche di fatto) per il quale non siano previste sanzioni penali o amministrative.

La nuova norma, avendo natura mera-

mente ricognitiva, mira a stigmatizzare una condotta del datore di lavoro che, pur non essendo punita dalla legge in via immediata, non risulta conforme al dettato normativo e/o al contratto collettivo applicato anche di fatto.

Sebbene la sua generica formulazione lasci trasparire l’intento del Legislatore, vale a dire rafforzare e rendere più incisivo il potere di intervento degli ispettori, riservando loro un certo margine di discrezionalità nell’individuazione delle irregolarità da sanzionare, appare chiaro che il potere in questione non potrà (o meglio, non dovrebbe) essere esercitato laddove la legge o la contrattazione col-



P E R S A P E R N E D I P I Ù

lettiva di fatto applicata non preveda alcun obbligo per il datore di lavoro.

L'uso del condizionale è d'obbligo considerato quanto accaduto a una struttura sociosanitaria riabilitativa extraospedaliera che, in ragione del vincolo associativo in essere con l'Aris e della natura delle prestazioni rese, applica, sin dalla data della sua sottoscrizione, il ccnl per il personale dipendente da RSA.

Ebbene, il personale ispettivo ha rilevato una presunta irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale, e cioè l'omessa applicazione del ccnl Sanità privata Aris/Aiop, ritenuto più aderente all'attività sanitaria svolta, ragion per cui ha impartito alla struttura l'ordine di applicare inte-

gralmente e con effetto immediato tale diversa regolamentazione contrattuale.

L'abnormità di tale atto dispositivo, tuttavia, è apparsa sin da subito più che evidente, non sussistendo i presupposti legali e contrattuali per la sua applicazione, come poi confermato dai giudici amministrativi.

Quanto al primo aspetto, è stato ribadito che la legge non prevede alcun obbligo per il datore di lavoro di applicare un determinato contratto collettivo. Con l'abrogazione, nel 1944, dell'ordinamento corporativo – istitutivo dell'obbligo legale di applicazione dei contratti collettivi alla categoria dei datori di lavoro e dei lavoratori per cui era costituito – il contratto collettivo è oggi disciplinato dalle norme previste



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO

Vincenzo Denaro
Dir. Scientifico

Rossana Alloni
Dir. Clinica

Lorenzo Sommella
Dir. Sanitario



P E R S A P E R N E D I P I Ù



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Salvatore Vecchio
Dir. Risorse Umane



Dario Gaeta
Dir. Operations



Fortunato Parisi
Dir. Amm. Finanza e Controllo

dal Codice civile per i contratti in generale. Ne consegue che, in base al principio di libertà e autonomia negoziale, la sottoposizione del datore di lavoro all'efficacia del contratto collettivo non può che derivare da un atto di adesione volontario e/o dal vincolo in essere con le associazioni sindacali stipulanti, come avvenuto nella fattispecie. Per altro verso, e sotto il profilo contrattuale, il Tribunale amministrativo ha correttamente rilevato che la norma non può che riferirsi unicamente a eventuali irregolarità relative al contratto collettivo concretamente applicato, anche di fatto, dal datore di lavoro. Di conseguenza, il provvedimento giudiziale ha affermato che i poteri ispettivi non possono intervenire in via autoritativa in ambiti espressamente riservati all'autonomia negoziale, trincerandosi dietro la

generale legittimazione a «*vigilare sulla corretta applicazione dei contratti collettivi e degli accordi collettivi di lavoro*».

Da ultimo, la sentenza appare maggiormente interessante laddove conferma che il ccnl Sanità privata del 2020 «*si applica esclusivamente ai lavoratori delle strutture sanitarie ospedaliere e non anche a quelle, come la ricorrente, extraospedaliere*», fatto salvo il caso dei CdR che già applicavano tale contratto alla data di sottoscrizione della pre-intesa del 10 giugno 2020.

Nel caso esaminato è stato riconosciuto che la struttura applicava correttamente il ccnl Aris per i CdR ed RSA e che, pertanto, l'Ispettorato territoriale del Lavoro di Potenza-Matera non aveva alcuna valida ragione per imporre una diversa regolamentazione contrattuale.

ETICA DEL LAVORO

La necessità che all'aggiornamento delle conoscenze si affianchino riflessioni di carattere etico è alla base dell'ideazione di questa rubrica, che pone l'accento sulla loro rilevanza nell'attività di ogni lavoratore e su come possano (e debbano) condizionarla e guidarla nel suo svolgimento quotidiano.



ALLE ORIGINI DEL RIPOSO LAVORATIVO

Un breve excursus sulla storia del riposo lavorativo, che, sin dalle origini, gode di una dignità che rimanda al riposo di Dio. Un tempo che affianca e completa quello dedicato al lavoro.



di Salvino Leone

Comunemente si ritiene che alle origini del diritto al riposo lavorativo vi siano le grandi rivendicazioni sociopolitiche di fine Ottocento. Non si tratta di un'affermazione erronea ma parziale. Se, infatti, il dato storico rimanda al XIX secolo l'elaborazione giuridica del diritto al riposo (settimanale, festivo, compensatorio ecc.), la sua radice antropologico-culturale risale molto più addietro e, precisamente, al pensiero giudaico-cristiano che, in tal senso, ha costituito la vera "novità" storica. Nel pensiero religioso antecedente o coevo di altri popoli, infatti,

l'idea era quella di un *Deus otiosus* che si godeva la sua beatitudine senza nessuna personale attività.

Il riposo lavorativo come "dovere"

Nel racconto biblico il settenario della Creazione costituisce un espediente mitologico, tratto da altre culture con cui Israele si confrontava, che fa risalire tutto il mondo a Dio (e non a demiurghi o altre entità soprannaturali) e ne fa una realtà in sé positiva («*Dio vide che ciò era buono*»). Dopo i sei giorni del suo lavoro creativo, Dio si riposa. È un



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Radioterapia oncologica

aspetto che, spesso, viene sottovalutato, ma in realtà in esso c'è tutta la *ratio* del precedente racconto. Possiamo dire che è come se i sei giorni di lavoro precipitassero sull'ultimo, quello del riposo, che non è solo compensatorio della fatica metaforicamente affrontata da Dio, ma ne è il suo senso ultimo. Lo simbolizza in modo mirabile il candelabro ebraico a sette bracci (*mēnōrāh*) in cui il braccio centrale rappresenta il sabato e quelli che lo circondano gli altri sei giorni "lavorativi".

Con tale costruzione simbolica l'autore sacro dà un rilievo al riposo festivo mai avuto fino ad allora. Nell'ultimo giorno

della settimana anche Dio si è riposato, dando dignità a tale riposo, ma, soprattutto, "obbligando" l'uomo a farlo. Riposare dal lavoro non è, quindi, una concessione (o, come sarà in seguito, un diritto) ma un imperativo etico:

«Sei giorni lavorerai e farai ogni tuo lavoro; ma il settimo giorno è il sabato in onore del Signore, tuo Dio: non farai alcun lavoro, né tu né tuo figlio né tua figlia, né il tuo schiavo né la tua schiava, né il tuo bestiame, né il forestiero che dimora presso di te. Perché in sei giorni il Signore ha fatto il cielo e la terra e il mare e quanto è in essi, ma si è riposato il settimo giorno. Perciò il Signore ha be-



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Interno del Policlinico

nedetto il giorno del sabato e lo ha consacrato» (Es 20, 8-11).

È un comandamento quasi inaudito non solo per la sua novità ma anche per la forza della sua espressione. Di fatto viene chiesto al lavoratore di riposarsi (sia lui che tutto il suo *entourage* familiare: schiavi, forestieri e persino il bestiame) per una motivazione chiarissima: non devi lavorare perché anche Dio il settimo giorno non ha lavorato. Tale comandamento, nella sua ulteriore elaborazione rabbinica, ha portato, ad esempio, alla proibizione di cucinare, cioè accendere il fuoco, in giorno di sabato (infatti i cibi venivano preparati il giorno precedente) e oggi (sostitutivo

del fuoco) a non utilizzare l'energia elettrica se non in casi strettamente necessari, quindi non parlare al microfono, non premere i tasti dell'ascensore (che in giorno di sabato vengono programmati per fermarsi automaticamente a ogni piano) ecc.

Il riposo della terra

È interessante notare come questo assoluto rigore nell'osservanza del riposo sabbatico si estenda anche alla terra, quasi a voler significare una dimensione cosmica del riposo non solo umano ma più globalmente ambientale (ecologico *ante litteram*):

«Nel settimo mese, il primo giorno del



«mese sarà per voi riposo assoluto, un memoriale celebrato a suon di tromba, una riunione sacra. Non farete alcun lavoro servile e offrirete sacrifici consumati dal fuoco in onore del Signore» (Lv 24, 24-25).

«Quando entrerete nella terra che io vi do, la terra farà il riposo del sabato in onore del Signore: per sei anni seminerai il tuo campo e potrai la tua vigna e ne raccoglierai i frutti; ma il settimo anno sarà come sabato, un riposo assoluto per la terra, un sabato in onore del Signore. Non seminerai il tuo campo, non potrai la tua vigna. Non mieterai quello che nascerà spontaneamente dopo la tua mietitura e non vendemmierai l'uva della vigna che non avrai potata; sarà un anno di completo riposo per la terra. Ciò che la terra produrrà durante il suo riposo servirà di nutrimento a te, al tuo schiavo, alla tua schiava, al tuo bracciante e all'ospite che si troverà presso di te; anche al tuo bestiame e agli animali che sono nella tua terra servirà di nutrimento quanto essa produrrà» (Lv 25, 1-7).

Quest'ultima prescrizione è all'origine del cosiddetto "anno sabbatico" riconosciuto oggi come diritto secondo diverse legislazioni e modalità attuative, soprattutto

per ciò che riguarda il trattamento economico. Anche se riguarda il lavoratore, infatti, a parte l'uso comune del termine, durante l'anno sabbatico il lavoratore non "produce lavoro" cioè, metaforicamente, fa riposare anche la sua terra.

Le prescrizioni sabbatiche, quindi (riposo settimanale, riposo nel primo giorno del settimo mese, riposo della terra nel settimo anno) hanno tutte come obiettivo l'astenersi non tanto e non solo dal lavoro quanto dalla sua prassi totalizzante, che non ne fa uno strumento a servizio dell'uomo ma una fonte di asservimento allo stesso. C'è un grande insegnamento ed equilibrio umanizzante in tutto questo. Per certi versi l'istituzione sabbatica è ancora più inclusiva e assoluta della domenica cristiana che ha sostituito il sabato ebraico. In effetti, la domenica, pur essendo giorno di riposo, lascia lo spazio aperto non solo alle celebrazioni religiose ma anche a molte altre attività, cosa assolutamente proibita nel sabato classico della tradizione ebraica.

Passività e attività del riposo

Il dovere di un riposo così assoluto non deve, tuttavia, lasciar credere che tale ampio spazio di non-lavoro sia da godere



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Diagnostica per immagini

come un *otium* improduttivo. A parte la sua dimensione religiosa, vi sono altre valenze che saranno valorizzate nella Storia, anche attenuando un certo rigore della sua concezione originaria. Innanzitutto, il riposo è un tempo da “dedicare a se stessi”. È tempo di riflessione, di meditazione, di elaborazione del proprio pensiero magari in merito a decisioni importanti da prendere. La frenesia del quotidiano spesso rende difficile tutto questo. In secondo luogo, è tempo di “servizio agli altri”, *in primis* alla propria famiglia. La valorizzazione della dimensione conviviale o la condivisione amicale (la “gita della domenica”) è una realtà esistenziale importante che ci fa crescere come uomini e donne, ma soprattutto come membra di un corpo sociale la cui costruzione dipende da noi e che, forse paradossalmente, proprio nel tempo del riposo si costruisce.

Vi è anche una terza valenza, forse oggi poco attenzionata, relativa alle “necessità di chi si trova in condizione di bisogno” (non solo materiale), di povertà, di marginalità esistenziale. Il non essere impegnati nelle quotidiane attività lavorative può lasciare uno spazio operativo proprio in quest’ambito.

Entrare nel riposo

L’ultimo punto che vorrei sottolineare parlando dell’etica del riposo riguarda una suggestiva espressione di per sé relativa alla dimensione ultraterrena, ma ricca di valenze simboliche. Il tema ricorre in modo quasi ossessivo nella Lettera agli Ebrei:

«Dovremmo dunque avere il timore che, mentre rimane ancora in vigore la promessa di entrare nel suo riposo, qualcuno di voi ne sia giudicato escluso. [...] Si dice



FONDAZIONE POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIO-MEDICO
Panoramica della struttura

infatti in un passo della Scrittura a proposito del settimo giorno: “E nel settimo giorno Dio si riposò da tutte le sue opere”. E ancora in questo passo: “Non entreranno nel mio riposo!”» (Eb 4, 1; 4).

Abbiamo riportato solo le due ricorrenze principali, ma ne possiamo contare almeno una decina. L'idea è quella di assimilare la condizione di una vita beata dopo la morte al riposo di Dio. Non si tratta della facile visione di un tempo esistenziale in cui l'assenza lavorativa viene vista come una condizione di ordinario riposo, bensì del riposo di Dio. Quello stesso che trovavamo all'inizio della creazione e che diventava un obbligo per l'uomo-lavoratore. Potremmo dire che le dimensioni del riposo diventano le coordinate esistenziali di inizio e fine. Il mondo si apre con un lavoro che culmina nel riposo e si conclude con un

riposo che fa cessare definitivamente il lavoro, una sorta di “pensione cosmica” insomma.

Mettendo da parte i contenuti religiosi di quest'insegnamento possiamo dire che, anche se il più delle volte si parla della dignità del lavoro, evidenziata in questi antichi testi, non va comunque trascurata la dignità del riposo. Se vi sono state, nella Storia, rivendicazioni in tal senso, la sua ancestrale radice è di ordine metafisico, trascendentale, poggia la sua legittimazione su una “realtà altra” in cui il riposo si fa cifra specifica dell'esistenza umana. Ogni istanza sindacale, ogni prospettiva di ordine sociale, ogni prerogativa costituzionale si ritrova così immersa in un universo etico in cui il riposo assume nuova e stabile dignità, non semplice concessione, ma diritto e, per certi versi, anche dovere.

C&p INTERVIENE

Un settore dedicato agli interventi dei nostri professionisti nei diversi contesti, congressuali, accademici e formativi, proposti con l'intento di arricchire il confronto professionale.



QUANDO LA COLLABORAZIONE DIVENTA ANCHE FORMAZIONE

I professionisti di COSTANTINO&partners in supporto al programma di formazione a distanza dell'Opera Don Orione. A loro il compito di illustrare le principali novità del "Decreto Lavoro".

L'attività formativa continua a essere uno dei fiori all'occhiello di COSTANTINO&partners.

Un percorso intrapreso da quasi vent'anni, fortemente voluto e promosso non solo attraverso corsi formativi autonomamente realizzati e gestiti, ma anche mediante interventi tecnici richiesti in modo specifico dalle singole strutture per il proprio personale.

In questo contesto si inserisce l'annuale partecipazione dei nostri professionisti al convegno amministrativo dell'Opera Don Orione che, dopo anni di incontri "in presenza" nelle sedi di Montebello della Battaglia (PV), Roma e Venezia, ha deciso, dal 2021, di sviluppare un plu-

riennale programma di formazione a distanza per Responsabili di struttura, Responsabili delle aree amministrative e sicurezza, Referenti di settore.

Un'idea realizzata recependo le richieste dei vertici dell'Opera e finalizzata a rispondere al fabbisogno formativo degli addetti alla gestione del personale in ragione del costante mutamento del mondo del lavoro. Una decisione più che mai opportuna, che vede l'aggiornamento nel settore giuslavoristico, specie se ricondotto all'ambito sanitario e sociosanitario, come elemento imprescindibile se si vuole rimanere al passo con i tempi, soprattutto dopo la ricentralizzazione del tema salute imposto dalla pandemia.



Piccolo Cottolengo Don Orione Milano

E così, tra l'analisi delle diverse tematiche del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, il *project management*, le procedure per la gestione delle comunicazioni tramite posta elettronica, i protocolli per l'inserimento e la cessazione del personale dipendente, Stefano Pizzicaroli e Michele Costantino sono intervenuti anche su un argomento più che mai attuale: il "Decreto Lavoro" (d.l. 48/2023), misura che si attendeva da tempo e che l'attuale Governo ha varato per riformare diversi istituti del mondo del lavoro. L'evento, che ha visto la partecipazione di circa 70 addetti ai lavori, è culminato in un vivace dibattito volto a comprendere al meglio l'intervento legislativo,

proiettandolo sulla realtà delle singole strutture dell'Opera con l'intento di fornire puntuali istruzioni operative.

Un'occasione per esaminare le novità introdotte dal testo legislativo, che rispecchiano perfettamente le principali linee politiche dell'Esecutivo in materia sociale e del lavoro: garantire maggior libertà e incentivazioni per gli imprenditori che offrono occupazione, limitare l'impatto dell'inflazione, sostenere le famiglie e contrastare la povertà superando l'approccio assistenzialista del Reddito di cittadinanza. L'Assegno di inclusione, le modifiche agli obblighi di informazione e pubblicazione per il datore di lavoro e in materia di salute e sicurezza sul lavoro, gli incentivi



alle assunzioni di giovani e disabili, la riduzione del cuneo fiscale sono state le disposizioni su cui si è incentrata l'attenzione, senza tralasciare comunque una visione di insieme di tutte le nuove norme. Ampio spazio anche alla riforma delle cosiddette "causali" del contratto a termine, argomento ampiamente approfondito nel Focus della rivista.

Dopo aver richiamato la disciplina del tempo determinato, è stata infatti analizzata l'importante valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva di settore (di primo livello o anche decentrata), la conferma delle esigenze sostitutive e le "nuove" «*esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva*» che possono essere concordate tra le parti sino al 30 aprile 2024 in mancanza di disciplina collettiva.

Evidenziata la necessità di mobilitarsi per tempo – anche in sede aziendale – al fine di dettagliare con le OO.SS. le nuove ragioni giustificatrici, sono state esaminate le causali "tipiche" previste dai vigenti CCNL e gli innumerevoli dubbi interpretativi sulla loro applicabilità, fornendo, in attesa di precisi chiarimenti ministeriali, alcune possibili soluzioni.

È stato, inoltre, analizzato l'innalzamento della soglia di esenzione dei fringe benefit fino a 3.000 euro annui per i lavoratori dipendenti, con figli a carico,

che non siano titolari di redditi complessivi superiori a una certa soglia, per i quali non concorrono a formare reddito non solo il valore dei beni ceduti e dei servizi prestati, ma anche le somme erogate e rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica e del gas naturale.

L'intervento è particolarmente incentivante sia per il datore di lavoro che per il personale, in quanto (salve diverse interpretazioni degli organi preposti) l'esenzione dovrebbe riguardare non solo l'imposizione fiscale ma anche la contribuzione previdenziale.

Nulla muta per i lavoratori che non possono beneficiare di tale misura. La soglia di esenzione, rivolta ai soli beni ceduti e servizi prestati, rimane di 258,23 euro.

Da una analisi attenta delle nuove disposizioni si comprende come il Governo sia intervenuto su diversi istituti, sparigliando le carte in tavola e lasciando sul campo non poche incertezze interpretative.

A queste problematiche, nel corso del convegno, si è cercato di dare risposte e fornire strumenti operativi efficaci che possano fungere da guida per coloro i quali si trovano a gestire in prima persona gli effetti della riforma.

(MC)



C&p I N T E R V I E N E

UN COMMENTARIO PER IL CCNL ARIS/CIMOP

Presentato al convegno Cimop il Commentario del nuovo ccnl Aris/Cimop. Per la prima volta il contratto è corredato da un commento bipartisan riferito a ciascun articolo.



di Michele Costantino

Publicato il “*Commentario al contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale medico dipendente delle strutture sanitarie, socio-sanitarie e socio-assistenziali di diritto privato 2020-2023*”. Redatto da Giovanni Costantino (responsabile dell’Ufficio Lavoro e capo delegazione dell’Associazione Religiosa Istituti Sociosanitari – Aris – per il rinnovo dei CCNL), con la collaborazione di Mario Berruti (consulente legale della Confederazione Italiana Medici Ospedalità Privata – Cimop), il nuovo testo

è stato presentato il 20 maggio a Brescia nel corso del Convegno nazionale della Cimop.

Un lavoro fortemente voluto da padre Virginio Bebbber (confermato per un ulteriore quinquennio alla carica di presidente nazionale dell’Aris) e dal segretario della Cimop, Carmela De Rango. Per la prima volta, nell’ambito della Sanità privata, si è pensato di predisporre un volume contenente la versione integrale del ccnl Aris/Cimop per la dirigenza medica, relativo al triennio



2020/2023, corredato da un commento bipartisan articolato per ciascuna norma del contratto. Questo per consentire una migliore comprensione del significato e dell'evoluzione di ogni istituto, evidenziando le differenze rispetto al passato.

Il *Commentario* avrà l'effetto – come dichiarato da entrambe le associazioni – di prevenire eventuali conflitti interpretativi, evidenziando le volontà delle parti contraenti.

Allo stesso è attribuito anche un valore metodologico. La dialettica tra soggetti seduti ai lati opposti del tavolo trattante non impedisce di collaborare per un fine comune, dar vita a un contratto particolarmente innovativo, applicabile a tutte le strutture sanitarie e sociosanitarie di diritto privato.

L'impostazione è semplice, essenziale e mira a far sì che il contratto collettivo possa essere ben compreso da tutti gli attori (dirigenti medici, direttori e responsabili delle strutture, consulenti ecc.), soprattutto alla luce della principale modifica introdotta nel nuovo ccnl, ossia l'inserimento della qualifica dirigenziale. In tale decisione, infatti, risiede la principale novità del ccnl, nonché le fondamenta su cui poggia l'intero contratto: il regime dell'incompatibilità e l'esclusività del rapporto di lavoro, la regolamentazione degli incarichi, il regime della libera professione e le prospettive di equiparazione dei titoli e dei servizi

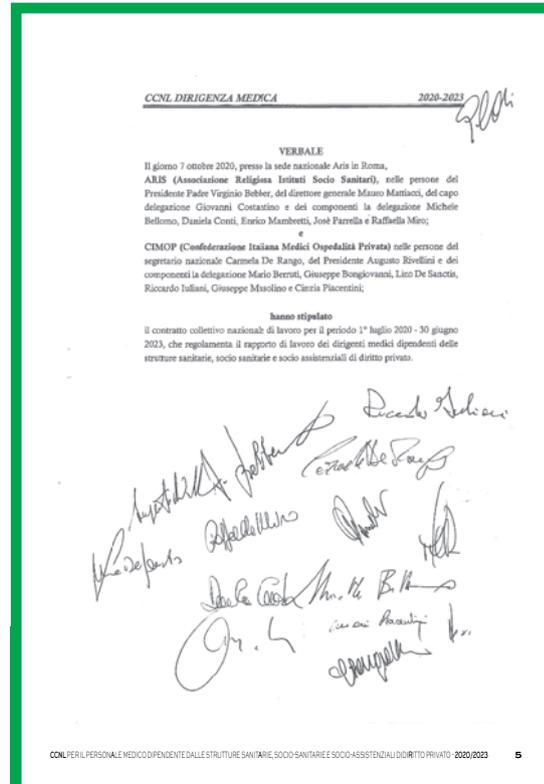


non avrebbero ragion d'essere se i medici non avessero acquisito la qualifica di dirigenti.

Nonostante gli ostacoli posti nel tempo sia dai datori di lavoro (che guardavano con diffidenza tale possibilità), sia dai medici stessi (che temevano che l'inquadramento dirigenziale avrebbe reso particolarmente precaria la stabilità del loro rapporto di lavoro), le parti hanno accolto la sfida della dirigenza lanciata dall'Arise già nel lontano 2007.

Gli obiettivi erano chiari da allora: incrementare il prestigio dei medici, semplificare notevolmente il processo normativo di estensione dell'equiparazione dei titoli e dei servizi e favorire il recepimento delle disposizioni previste dal d.lgs. 502/1992.

L'opera è stata pienamente compiuta attraverso un processo di mediazione, assicurando ai medici già in servizio le medesime tutele esistenti per i lavoratori non dirigenti.



Finalmente, dunque, con un ritardo quasi trentennale rispetto alle strutture pubbliche del SSN, vengono meno gli inquadramenti di assistente, aiuto, aiuto dirigente e responsabile, e tutti i dirigenti medici sono collocati in unico livello, con differenziazioni non più in ragione dell'inquadramento, ma di incarichi conferiti a tempo determinato. Notevole importanza è attribuita all'istituto dell'incompatibilità, previsto dalla l. n. 412/1991 ed esteso alle strutture



private accreditate dalla l. n. 662/1996, e al regime dell'esclusività del rapporto di lavoro.

Le parti contrattuali, però, non si sono limitate a uniformarsi passivamente alle disposizioni legislative, ma ne hanno migliorato l'utilizzabilità e la flessibilità.

L'esclusività del rapporto – rimessa alla libera scelta del datore di lavoro al momento dell'assunzione, con facoltà di opzione per chi fosse già in servizio alla data di entrata in vigore del ccnl e con possibilità per gli altri di passare, ogni anno, dal rapporto esclusivo a quello non esclusivo – se da un lato non consente al medico di instaurare altri rapporti lavorativi (diversamente da quanto previsto per i colleghi non esclusivisti e nel rispetto del divieto di svolgere attività in conflitto di interessi con l'azienda di appartenenza), dall'altro garantisce il riconoscimento della cosiddetta indennità di esclusività.

La regolamentazione della libera professione si sviluppa quale logica conseguenza delle disposizioni in materia di dirigenza, in maniera del tutto coerente con la disciplina applicabile ai medici del SSN.

Sono state quindi individuate tre di-

verse ipotesi: la libera professione intramuraria, che può essere esercitata solo da medici con rapporto esclusivo, la libera professione extramuraria, riservata ai medici non esclusivisti, purché non sussistano condizioni di conflitto di interessi, la libera professione istituzionale, espletata dagli esclusivisti in favore di pazienti che si rivolgano alla struttura sanitaria per prestazioni in regime di solvenza.

Il convegno ha quindi rappresentato l'occasione per illustrare al meglio le novità introdotte dal nuovo ccnl che – come confermato da Giovanni Costantino nel corso del suo intervento – «*rapresenta un punto di svolta storico per i medici delle strutture sanitarie private*», garantito, naturalmente, dall'uniformazione del rapporto di lavoro dei medici della Sanità privata con quello dei medici del SSN.

Con tale accordo, giunto all'esito di una lunga trattativa e nonostante le difficoltà economiche del settore, Aris e Cimop hanno fortemente voluto riconoscere la giusta valorizzazione del personale medico e, allo stesso tempo, rispondere alle peculiari necessità delle strutture associate.



Josè Parrella e Giovanni Costantino

IN RICORDO DI UN CARO AMICO

Giovanni Costantino, nel corso del suo intervento al convegno Cimop, ha voluto ricordare Josè Parrella, un grande amico, un grande professionista di cui sentiamo tutti la mancanza.

Riportiamo di seguito uno stralcio del suo discorso.

«Non posso concludere questo intervento senza parlarvi di un amico che da pochi mesi ha abbandonato la vita terrena: Josè Parrella. Molti di voi lo hanno certamente conosciuto e altrettanto certamente lo ricordano con affetto.

Josè è stato un brillante manager della Sanità privata, che ha partecipato per circa quarant'anni alle trattative per la definizione dei CCNL. Un visionario che ha sempre avuto intuizioni brillanti e for-

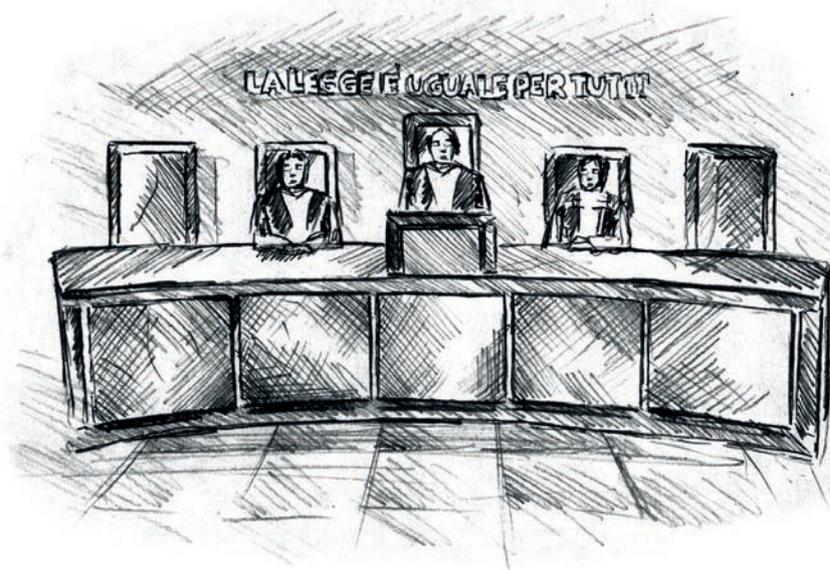
nito un altissimo contributo in termini di idee e progetti.

Primo in assoluto, ha cominciato a parlare della dirigenza medica già all'inizio degli anni Novanta. Abbiamo trascorso tanto tempo a immaginare il modello da adottare per la Sanità privata, ad evidenziarne la specificità rispetto al SSN, a sostenerne la necessità, e ogni nostro confronto si concludeva sempre con la mia promessa di completare il progetto e sottoporlo al sindacato medico non appena le condizioni lo avessero consentito.

Per fortuna Josè è riuscito a vedere realizzata la sua idea visionaria, e io sono contento di aver fatto in tempo a dirgli che questo ccnl avrebbe dovuto essere dedicato a lui».

L'OSSERVATORIO DELLA GIURISPRUDENZA

L'analisi delle controversie giurisprudenziali come chiave di lettura degli orientamenti della giurisprudenza in materia di lavoro e diritto sanitario.



Deve escludersi la natura vessatoria di comportamenti che rientrano a pieno titolo nello *jus variandi* del datore di lavoro.

Non v'è dubbio che il lavoratore vittima di condotte illegittime, violente e vessatorie a opera del proprio datore di lavoro meriti un'adeguata ed efficace tutela in sede giurisdizionale.

Tuttavia, come precisato dal giudice del lavoro di Velletri con la sentenza n. 7325/2020, non ogni comportamento – per quanto “sgradito” e/o soggettivamente percepito come ingiusto dal dipendente – può essere definito *mobbing*.

Nel caso specifico, una lavoratrice, addetta all'assistenza spirituale degli ospiti di una Residenza sanitaria assistenziale del Lazio, ha chiesto il risarcimento dei danni non patrimoniali asseritamente subiti in ragione dell'adozione, da parte del datore

di lavoro e in occasione di una riorganizzazione aziendale, di taluni provvedimenti inerenti all'organizzazione della prestazione lavorativa e all'orario di lavoro.

Tali provvedimenti – qualificati vessatori dalla dipendente sul mero presupposto che sussistesse il suo diritto «*alla conservazione di talune prerogative di cui avrebbe “di fatto” goduto in passato (come l'orario flessibile)*» – sono stati, nondimeno, ritenuti del tutto leciti e niente affatto mobbizzanti, mancando la prova dell'intento persecutorio richiesto ai fini dell'integrazione della fattispecie e costituendo gli stessi, al contrario, un legittimo esercizio delle prerogative datoriali.

Il giudice, dopo un attento esame delle allegazioni e della documentazione prodotta, in accoglimento della tesi difensiva formulata dall'avvocato Giovanni Costantino, ha concluso che: «*Ciò che viene de-*



nunciato dalla ricorrente rientra insomma nello jus variandi datoriale. Non vi può essere alcun mobbing nella condotta di un datore di lavoro che decida di considerare un dipendente esattamente come tutti gli altri lavoratori con la stessa qualifica».

La pronuncia in questione offre l'occasione per ribadire che solo una rigorosa e approfondita quanto imparziale verifica dell'effettiva sussistenza dei requisiti soggettivi e oggettivi del *mobbing* consente di porre rimedio, in via giurisdizionale, a eventuali abusi che, come verificatosi nel caso esaminato, non sempre sono imputabili al datore di lavoro.

Ai fini dell'assolvimento del debito orario le giornate di assenza del personale (turnista e non) devono essere sempre conteggiate in base all'orario normale giornaliero contrattualmente previsto.

Si tratta di un principio, da sempre sostenuto dall'Aris (Associazione Religiosa Istituti Sociosanitari), e applicato da numerose strutture sanitarie private, che ha trovato conferma anche da parte della giurisprudenza.

Con sentenza n. 140/2020 – confermata dalla Corte d'Appello di Roma con dispositivo di sentenza n. 2555/23 – il Tribunale di Velletri, adito da alcuni lavoratori (turnisti e non), che contestavano la predetta modalità di valorizzazione delle proprie as-

senze (applicata, nella fattispecie, ai permessi ex art. 33, l. 104/92 goduti “a giornata”), ha ritenuto del tutto corretti i criteri enunciati dal ministero del Lavoro (con messaggio prot. 32 dell'8 gennaio 2014).

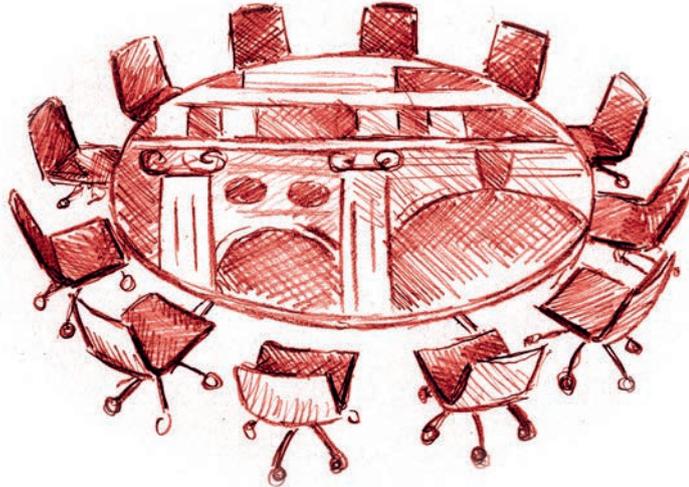
Il Dicastero, in risposta a un interpellato formulato dall'Aris, ha precisato che, in caso di assenza in una giornata in cui era previsto un turno di durata inferiore o superiore all'orario di lavoro ordinario, occorrerà – ai fini della quantificazione del valore dell'assenza – sempre fare riferimento all'orario di lavoro normale previsto dal contratto collettivo applicato.

In particolare, con riferimento al caso specifico di una struttura ospedaliera associata all'Aris, il Tribunale ha precisato che «*l'orario normale di lavoro previsto dal ccnl per il personale non medico dipendente da strutture sanitarie associate ad Aris, Aiop e FdG pacificamente applicato ai rapporti di lavoro dei ricorrenti è pari a 36 ore settimanali (art. 18), e la paga di una giornata lavorativa è determinata sulla base di 1/26 delle competenze della retribuzione*».

Di conseguenza, è stata ritenuta del tutto legittima la pretesa del datore di lavoro – assistito dall'avvocato Giovanni Costantino – di far recuperare il debito orario realizzatosi per l'assenza in una giornata in cui era programmato un orario superiore a quello giornaliero contrattuale, stabilito in 6 ore.

TAVOLO SINDACALE

“Tavolo sindacale” nasce con l’intento di offrire spunti di riflessione sulla gestione delle relazioni sindacali attraverso la condivisione di esperienze effettuate in sede di trattativa.



Sempre attivo il tavolo sindacale di CO-STANTINO&partners, come puntuale è l'appuntamento sul magazine per illustrare le più recenti trattative riguardanti la contrattazione di secondo livello.

Continua il filone degli accordi decentrati “premiali” che ha attratto nel suo alveo l'accordo stipulato dalla **Fondazione Istituto Antoniano di Ercolano**. L'intesa sottolinea l'intento di valorizzare l'apporto individuale che ciascun lavoratore può fornire alla propria azienda, in un rapporto di costante cooperazione, nel quale la forza lavoro non è unicamente subordinata all'*arricchimento* del datore di lavoro, ma è motore trainante della macchina aziendale. L'intesa, siglata dalla FP CISL, consentirà infatti ai lavoratori di ottenere delle anticipazioni sui futuri aumenti contrat-

tuali al fine di premiare la loro fedeltà e l'impegno profuso quotidianamente, perseguendo, peraltro, l'intento di fornire loro un utile mezzo per contrastare il sempre crescente carovita.

Diverse le questioni disciplinate sul tavolo di trattativa presso gli **Istituti Clinici Zucchi**, sebbene l'argomento cardine fosse l'organizzazione dell'orario di lavoro. L'incontro ha annoverato, tra gli argomenti trattati, il riposo giornaliero, il lavoro straordinario e la relativa elevazione del tetto massimo annuale, la banca delle ore e i tempi di vestizione. Interessante il passaggio, al paragrafo 2 dell'accordo, sull'elevazione del tetto annuo (per il solo 2023) del lavoro straordinario a 250 ore, entro il limite massimo del 5% del personale dipendente, e l'esclusione dal tetto delle 180 ore di quelle svolte in



TAVOLO SINDACALE



Accordo sindacale alla Fondazione Istituto Antoniano di Ercolano

regime di pronta disponibilità. Da segnalare, inoltre, la raggiunta intesa sulla disciplina della banca delle ore e l'introduzione di una regolamentazione sperimentale dell'istituto, legata alla digitalizzazione dei relativi processi, misura che indica una sempre maggiore preponderanza della tecnologia nella direzione dei rapporti di lavoro.

Al **Piccolo Cottolengo Don Orione** si è tornati invece a discutere della deroga alle disposizioni di legge in materia di riposo giornaliero pari a 11 ore e, in particolare, del turno "mattinetta" di matrice aziendale. Si tratta di un'orga-

nizzazione dell'orario di lavoro, introdotta nella struttura di Tortona – in ossequio a quanto previsto dall'art. 17 co. 1 del d.lgs. 66/2003 – dall'accordo sindacale del 2016, che prevede un turno di 3 ore, programmato nelle prime ore del mattino, per gli operatori chiamati poi a svolgere il turno notturno, con un periodo di riposo "ridotto" di sole 9 ore. Tale peculiare organizzazione dei turni – si legge nell'accordo – risponde a esigenze organizzative in quanto permette, al personale cui è rivolto, di espletare regolarmente il proprio monte ore, azzerando debiti e/o crediti orari.

PERCORSI FORMATIVI

L'obiettivo di dare voce ai numerosi desiderata intercettati nei trent'anni di attività di COSTANTINO&partners si unisce alla necessità di sensibilizzare i lettori sul valore che gli appuntamenti formativi hanno aggiunto, aggiungono e aggiungeranno alla concreta gestione delle risorse umane.



Prosegue l'attività formativa di COSTANTINO&partners che punta i riflettori su quello che potremmo definire il *nocciolo duro* del percorso. Gli incontri da remoto hanno sviscerato i vasti e ri-

correnti temi degli ammortizzatori sociali, del TFR e della previdenza complementare. Sono stati analizzati, in chiave sistemica, CIGS, FIS e contratto di espansione, dis-coll e NASpI, senza tra-



Daniele Piacentini, Ad e Dir. Gen. Ospedale FBF Isola Tiberina – Gemelli Isola e Giovanni Costantino



PERCORSI FORMATIVI



Alba Gimmillaro, Antonio Marchini e Nicola Luciani

lasciare l'isopensione e la “staffetta generazionale”. Un primo intervento online ha avuto l'obiettivo di fornire spunti per una migliore gestione dei suddetti istituti complessi, già estremamente delicati per i rapporti di lavoro. In un successivo incontro si è discusso di TFR e di previdenza complementare – di cui è stata illustrata sia la normativa legislativa che quella contrattuale – analizzando la funzione originale del trattamento di fine rapporto. Si è dato quindi vita a un vivace dibattito nel quale i relatori hanno fornito indicazioni pratiche in riferi-

mento alla gestione delle richieste di anticipazione del TFR.

In primavera sono ricominciate le *lectio-nes* in presenza che, come sempre, si sono concluse con l'analisi di casi concreti. Una opportunità questa che agevola l'assimilazione degli argomenti illustrati, offre opportunità di condividere interessanti spunti di riflessione, e permette di individuare approcci operativi nuovi.

Per questo secondo ciclo, in ragione dei cambiamenti di rotta della politica italiana ed estera, di cui la normativa giu-



PERCORSI FORMATIVI



Antongiulio Costantino, Stefano Pizzicaroli e Antonio Marchini

slavoristica continua a risentire, si è deciso di modificare la scaletta originaria aggiungendo un ulteriore appuntamento. Al primo incontro, dedicato all'analisi dello stato dell'arte del PNRR, è seguito infatti un secondo incentrato sul “Decreto Lavoro”.

Riguardo al PNNR, i relatori, dopo una sintetica panoramica del Piano, hanno focalizzato l'attenzione sul ruolo che la Sanità privata dovrebbe avere nel contesto

che si auspica scaturisca dalla realizzazione degli intenti programmatici in esso contenuti. Riflettori puntati sul programma – di portata e ambizione inediti e forse a tratti finanche pretenzioso – contenuto nella Missione 6 Salute (e in parte nella Missione 5 Inclusion e coesione), entrambe da realizzare entro il 2026.

A intervenire, accanto a Giovanni Costantino, Daniele Piacentini – amministratore delegato e direttore generale

nuovare i ccnl (ospedaliero e territoriale)
tori di lavoro si chiedono, anzi, addirittura se
sono recedere dall'impegno assunto nel
20



Mauro Mattiacci, Direttore Generale dell'Arise e Giovanni Costantino

dell'Ospedale Fatebenefratelli Isola Tiberina - Gemelli Isola – che, nel condividere la sua esperienza quale manager impegnato da tempo in sanità, ha fornito la sua personale visione del premio di risultato, istituto che – come lui stesso ha puntualizzato – prima di essere uno strumento contrattuale costituisce un valido strumento gestionale. L'esperto ha fornito peraltro un utile suggerimento operativo: agganciare una parte di tale

premio al raggiungimento del *budget*. Così operando si potrebbe creare un sistema virtuoso che permetterebbe a tutte le parti in gioco di lavorare con maggiore sinergia. E ciò può avvenire – ha chiosato sul finale Giovanni Costantino – ideando un premio di risultato che, oltre a introdurre condizioni obiettivamente realizzabili, premi anche l'azienda, in virtù dello scopo stesso che l'istituto analizzato persegue, e cioè valorizzare l'effi-



PERCORSI FORMATIVI



Incontro del 20 aprile 2023



Incontro del 15 giugno 2023

cienza dell'andamento aziendale. Il "Decreto Lavoro", come accennato, ha animato il secondo appuntamento. Entrato in vigore lo scorso 5 maggio come baluardo giuslavoristico del Governo, il provvedimento contiene misure di politica attiva e di riduzione del cuneo fiscale, nonché importanti novità in materia di contratto a termine, argomento approfondito anche nel Focus del magazine. Tale tema è stato affrontato, come

di consueto, non solo sul piano teorico, ma anche pratico, simulando una trattativa sindacale per la definizione delle causali contrattuali.

In questa seconda fase Giovanni Costantino è stato affiancato da Mauro Mattiacci, direttore generale dell'Arìs, il quale ha evidenziato come, per rinnovare i vigenti CCNL, sia necessario che anche alle strutture della Sanità privata siano garantite risorse economiche statali.

APPUNTAMENTO CON L'ARTE

E infine... uno sguardo diverso che, con un respiro più ampio, abbracci anche il settore dell'arte, dalla pittura alla scultura, dalla letteratura alla fotografia e alla cinematografia d'autore. Un elogio del bello nella consapevolezza che "la bellezza salverà il mondo".



IL LAVORO OFFUSCATO

Un film pionieristico su un tema divenuto in seguito di attualità. Le varie sfaccettature di una forma di violenza che coinvolge, oltre a quello lavorativo, tutti gli ambiti del quotidiano.

Mi piace lavorare (mobbing)

Film di Francesca Comencini (2003)

Vincitore al Festival di Berlino 2003

Festival de Cine de Mar de Plata:

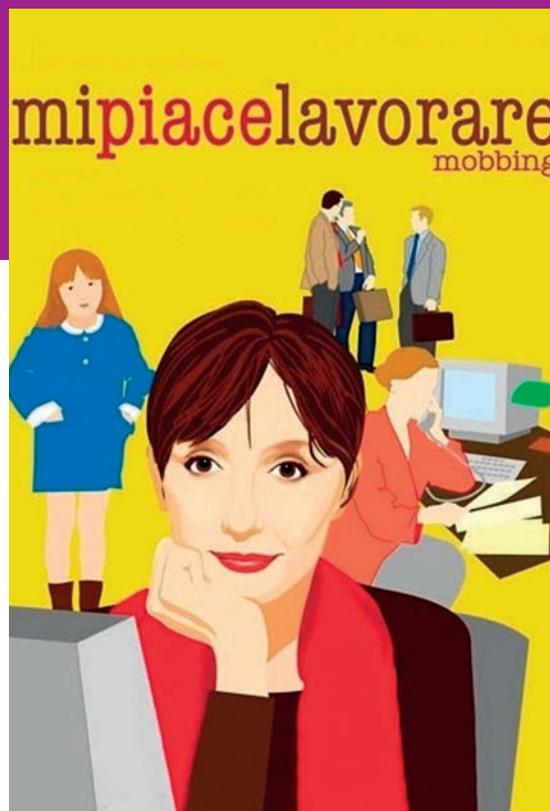
migliore attrice protagonista

Nastri d'argento 2005:

miglior soggetto

Quando il film della Comencini **Mi piace lavorare (mobbing)** è uscito nelle sale, il tema di cui era oggetto non era molto conosciuto. Basti pensare che il termine proprio (*mobbing*) è messo tra parentesi, mentre alla pellicola viene data una titolazione completamente diversa e, a prima vista, equivoca.

Anna, segretaria capocontabile con una figlia a carico e un padre all'ospizio,





A P P U N T A M E N T O C O N L ' A R T E

“

Il termine “mobbing”, dall’inglese “to mob”, assalire con violenza, viene coniato dall’etologo Konrad Lorenz per indicare la condotta tra individui della stessa specie animale utilizzata per escludere un membro dal branco.

”

animata da una giusta ambizione di carriera, vede azzerare i suoi sogni quando l’azienda per cui lavora viene acquistata da un multinazionale. Lentamente la donna si trova coinvolta nel fenomeno del *mobbing*, tipologia di sopruso lavorativo che oggi ben conosciamo, ma che all’epoca di uscita del film colpiva più per la solidarietà nei confronti della vittima che per le giuste ripercussioni legali.

Viene progressivamente isolata, allontanata anche dai colleghi, che a stento le rivolgono la parola. Il direttore del personale le affida, uno dopo l’altro, incarichi sempre più dequalificanti e umilianti, demansionandola. Trascorre le sue giornate davanti a un computer, che non verrà mai riparato, o a fare fotocopie. Le frustrazioni sul lavoro hanno, inevitabilmente, una ricaduta



Francesca Comencini

familiare: a causa dello stress psicologico si deteriora il rapporto con la figlia, che risente fortemente della continua assenza della madre. La vita della protagonista si sgretola piano piano, fino a quando il capo del personale non le propone di rassegnare le dimissioni.



A P P U N T A M E N T O C O N L ' A R T E



tografica non deve tanto spiegare o fornire insegnamenti quanto descrivere eventi e situazioni che è compito dello spettatore decodificare. La Comencini traccia la lenta autodistruzione della donna illustrandone la vicenda come in un documentario. Denuncia i soprusi del *mobbing* con grande capacità introspettiva: la figura di Anna appare progressivamente colpita non solo sul piano della dignità lavorativa, ma anche su quello psicologico, familiare e persino fisico. Filtra il dramma che vive la protagonista attraverso il suo sguardo, e ricostruisce situazioni, incontri e dialoghi con tale attenzione e veridicità da farli apparire reali. Lo spettatore viene condotto progressivamente a partecipare del lento declino della donna, sperimentando sentimenti

Alla fine però Anna trova la forza di reagire, si rivolge al sindacato e denuncia l'azienda. Vince la causa, e con i soldi del risarcimento realizza con la figlia il viaggio che aveva sempre sognato.

Una pellicola girata con la maestria di chi sa bene che una proiezione cinema-

“

Alla fine degli anni Ottanta Heinz Leymann utilizza il termine per descrivere una serie di condotte aggressive e sistematiche verso un lavoratore compiute da un superiore (bossing) o da colleghi (side mobbing).

”



“

Harald Ege, nel 1995, introduce il termine in Italia. Nel 2002 pubblica un metodo per il riconoscimento del danno da mobbing attraverso l'identificazione di 7 parametri.

”

di compassione ma anche di rabbia e desiderio di giustizia.

I toni usati sono assertivi e pacati. La vittima non suscita sentimenti di pietà, né chi esercita il sopruso su di lei ha i connotati della “pura cattiveria”, perché in fondo anche lui è vittima di un sistema che non lascia spazio alla dimensione umanizzante e risolutiva delle situazioni, ma fa sempre prevalere l'interesse economico.

Non indulgendo a una facile vittimizzazione della donna, la regista illustra il suo calvario psicofisico con forme realistiche e oggettive che rendono la narrazione cupa e grottesca. La vicenda assume un carattere assurdo e illogico: prevale, su tutto, l'inspiegabilità, l'assenza di ragioni per quello che sta accadendo, sintetizzata dalle parole che il direttore le rivolge alla fine del film:

«Lei, qui, ha creato un sacco di problemi».

Il suo essere vittima e inconsapevole responsabile richiama l'angoscia di chi è travolto dall'inspiegabile e dall'irrazionale, ricordando le atmosfere del *Processo* di Kafka o dei *Sette piani* di Buzzati. Ed è proprio da questo paradosso che l'elemento, a prima vista grottesco, sfocia nell'indignazione.

L'irrazionale non può avere vita lunga. Con rabbia e desiderio di rivalsa, Anna può trarsi da una spirale di soprusi e mortificazioni, lasciandosi alle spalle l'angoscia dei momenti vissuti e facendo forza sull'unica cosa bella che la vita sembra ancora concederle: il sorriso della piccola Morgana che, nonostante tutte le vicissitudini subite, non si è mai spento.

(SL)



CORSI CANTIERI



Corsi Cantieri opera nel settore delle realizzazioni e manutenzioni di impianti tecnologici e delle opere edili. La propria attività territoriale si estende su tutto il territorio nazionale, acquisisce e porta a termine importanti commesse con Clienti di primaria importanza, con particolare riferimento al settore socio-sanitario privato e pubblico. La Corsi Cantieri ha ottenuto e mantiene il certificato di attestazione SOA per le seguenti categorie:

- OG1 IV BIS (Edifici civili ed industriali)
- OG11 III BIS (Impianti tecnologici)
- OS3 II (Impianti idrico-sanitari)
- OS28 II (Impianti termici e di condizionamento)
- OS30 I (Impianti elettrici)

La Corsi Cantieri ha ottenuto e mantiene il certificato UNI EN ISO 9001:2015 per la progettazione, costruzione e manutenzione di edifici civili. Progettazione, installazione e manutenzione di impianti tecnologici quali idrico-sanitari, termici ed elettrici.

Le nostre referenze principali di lavori edili, strutturali e impiantistici svolti negli ultimi anni in ambito ospedaliero sono:

- POLICLINICO UNIVERSITARIO CAMPUS BIOMEDICO
- ITALIAN HOSPITAL GROUP (Guidonia, Roma, Frosinone e Campagnano)
- PROVINCIA ROMANA ORDINE DEI CHIERICI REGOLARI (Villa Immacolata e Villaggio Litta)
- I.F.O. - Istituti Fisioterapici Ospitalieri
- AZIENDA OSPEDALIERA SANT'ANDREA
- CONGREGAZIONE DELLE ANCELLE DELL'INCARNAZIONE (Villa Primavera e Villa Betania)
- CID LABORATORI (Villa Patrizi)





Morire per mancanza di cure è

~~inevitabile~~

Ogni giorno salviamo vite e portiamo cure a migliaia di persone in tutto il mondo colpite da conflitti, epidemie, catastrofi naturali o escluse dall'assistenza sanitaria. Ogni giorno riusciamo a farlo anche grazie a te.

Firma per il 5X1000 a Medici Senza Frontiere.

Codice fiscale 970 961 20585 | msf.it/5x1000

