

S T U D I O L E G A L E

Lavoro –civile -amministrativo

Avv. GIUSEPPE TOMASSO

Patrocinante in Cassazione

Via Virgilio, 81/A - 03043 CASSINO (FR)

Tel. e Fax 0776.24945 Pec: studiolegaletomasso@pec.avvotecassino.it

AL COMMISSARIO STRAORDINARIO ASL FR

Dott. L. Macchitella

AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO F.F. ASL FR

DOTT. V. BRUSCA

AL DIRETTORE SANITARIO F.F. ASL FR

DOTT. E. D'Ambrosio

Al Direttore delle Professioni Sanitarie

Dott.ssa Martini

Al Direttore UOC amministrazione e gestione del personale

Dott.ssa MB Ciaramella

Al Segretario della Delegazione trattante

Dott. Augusto Iaboni

Oggetto: Regolamento per l'attribuzione degli incarichi di organizzazione

Bozza presentata dalla ASL

Richiesta modifiche da parte della FIALS

In relazione alla proposta di Regolamento per i conferimento degli incarichi di organizzazione predisposta dal Direttore delle Professioni sanitarie, la Fials ha espresso talune forti obiezioni su taluni aspetti di seguito specificati, che laddove **non dovesse indurre la ASL ad un ripensamento e modifica del testo, la Fials dichiara sin d'ora che non sottoscriverà il medesimo regolamento** chiedendo che vengano allegate le ragioni del dissenso, come qui di seguito meglio argomentate.

Per il conferimento di detti incarichi la Asl ha deciso di indire selezioni all'esito delle quali viene redatta una graduatoria degli idonei.

Ebbene, la graduatoria non può essere di 'idonei', ma 'di merito', perché, nel mentre nel primo caso è la Asl a scegliere liberamente a chi conferire l'incarico nel ambito dei nominativi ivi richiamati, la graduatoria di merito obbliga al rispetto della graduazione (ordine di collocazione) nella quale i vari candidati si collocano.

Tale testo/terminologia usata va quindi modificata.

Nell'ambito della selezione interna, poi, per la valutazione la Asl ha deciso di attribuire 40 punti ai titoli e 60 punti al colloquio orale per verificare l'attitudine all'incarico.

Orbene, in primo luogo, come precisato in sede di riunione al tavolo delle trattative, si evidenzia che **il regolamento per il conferimento degli incarichi di organizzazione non è conforme alla normativa vigente, con particolare riferimento proprio ai criteri per l'attribuzione dei punteggi per la valutazione dei titoli e per il colloquio, e specificatamente sotto il profilo della sottovalutazione dei titoli e dell'eccessivo peso conferito al colloquio orale.**

E' evidente che attribuire eccessivo peso al colloquio equivale a consentire al datore di avere la totale libertà di scelta e di attribuire l'incarico a chi vuole e dunque ai propri 'prescelti'.

Ma, in disparte tali considerazioni comunque fondate, **le obiezioni mosse dalla Fials sono di carattere giuridico legale.**

Da questo punto di vista, l'invalidità degli atti, oggetto di contestazione, con i quali sono stati determinati i criteri per l'attribuzione dei punteggi si riverserebbe direttamente sull'approvazione della graduatoria finale, quale atto conclusivo del procedimento con un evidente contenzioso che va scongiurato.

Innanzitutto, va chiarito che non si tratta di una procedura concorsuale intesa ad assumere altre unità ma più semplicemente di attribuire a personale dipendente un incarico aggiuntivo.

Evidentemente la logica del sistema contrattuale (CCNL 2018 comparto), finalizzata a garantire e premiare la professionalità e l'esperienza maturata, doveva anche necessariamente concretizzarsi in un'articolazione equilibrata dei punteggi, che privilegiasse i titoli rispetto al colloquio.

La normativa che disciplina la procedura concorsuale classica (DPR n. 220/2001), quella pubblica per titoli ed esami, non appare compatibile con la selezione interna per l'attribuzione di un incarico.

Nel nostro caso la dott.ssa Martini ha deciso di attribuire ai titoli n. 40 punti, mentre al colloquio sono stati attribuiti i restanti 60 punti.

Trattasi di attribuzione assolutamente illogica, oltre che illegittima, in quanto l'attribuzione di n. 40 punti alla valutazione dei titoli appare spiegabile in relazione al concorso pubblico nel quale l'aspetto valutativo delle prove di esame assume valore preponderante rispetto alla valutazione dei titoli (30 punti per la prova scritta; b) 20 punti per la prova pratica; c) 20 punti per la prova orale; 30 punti Titoli).

Cosa diversa è nel caso in esame, ove si prefigura una selezione per l'attribuzione di un incarico aggiuntivo riservato ai dipendenti proprio al fine di salvaguardare la professionalità acquisita all'interno dell'Amministrazione.

Va all'uopo, altresì, evidenziato che la tipologia ordinaria di concorso pubblico per l'accesso alla qualifica dell'area comparto, cui di fatto si ispira il regolamento per

l'attribuzione dei punteggi, è articolata in maniera completamente diversa rispetto alla selezione in questione.

Il concorso pubblico si articola in tre prove di esame, e precisamente una prova scritta, una prova teorico/pratica, una prova orale.

È previsto che la Commissione dispone di n. 100 punti, così ripartiti: 20 punti per i titoli, 80 punti per le prove di esame, articolati in 30 punti per la prova scritta, 30 punti per la prova teorico-pratica, 20 punti per la prova orale.

Appare evidente che questa articolazione del punteggio, da un lato, è coerente con la natura di concorso pubblico prevista dalla relativa disciplina legislativa; dall'altro lato, essa appare logica in relazione al fatto che le prove di esame sono tre, per cui gli 80 punti sono ripartiti tra le tre prove.

La selezione per l'attribuzione dell'incaico ha una logica affatto diversa, essendo riservato ai dipendenti della stessa Azienda Sanitaria, ed essendo volto in maniera primaria a salvaguardare la professionalità acquisita; diverse sono anche le prove, essendo previsto solo un colloquio con funzione integrativa della valutazione dei titoli, che rappresenta l'elemento principale della valutazione.

Appare, quindi, illogica ed illegittima la scelta di attribuire n. 60 punti al colloquio e solo n. 40 punti alla valutazione dei titoli, in quanto si stravolge completamente la previsione legislativa, e si tende ad applicare alla selezione interna una normativa che ad esso non è applicabile, diversi essendo i presupposti e i requisiti di ammissione.

La scelta compiuta dall'Amministrazione, ed in particolare dal Direttore delle Professioni sanitarie di impostare la procedura sostanzialmente sulla base della centralità e preponderanza del colloquio, risulta immotivata ed illogica, oltre che contrastante con il dato normativo, determinando una ingiustificata svalutazione del percorso professionale e culturale compiuto dai dipendenti.

La giurisprudenza unanime ha evidenziato l'impossibilità di applicare ai concorsi interni le regole dettate in materia di concorsi pubblici, diverse essendo le modalità e le finalità della selezione.

All'uopo si vedano le seguenti massime, a titolo esemplificativo:

" Nei concorsi interni per "titoli integrati da colloquio", banditi in forza dell'art. 6 comma 17 L. n°. 127/97, è illegittimo l'operato della Commissione d'esame che, nello stabilire i criteri di valutazione, non abbia conferito un punteggio più vantaggioso per i titoli" (Cons. Stato, Sez. IV, n. 1739 del 27/03/2002); in senso conforme, si veda TAR Campania - Salerno, II Sez, 31101/2001, nonché le seguenti: "In un concorso interno a pubblici impieghi, preordinato essenzialmente alla riqualificazione del personale già in servizio ai fini della sua collocazione in una Qualifica funzionale diversa, è illegittima la clausola del bando che non tenga in alcun conto o che valuti in modo trascurabile e marginale il percorso culturale e professionale dei candidati a fronte del punteggio previsto per le prove scritte ed orali" (Cons. Stato sez. V, n. 2230/2000).

"Nell'ipotesi di concorso interno per i soli titoli e colloquio non può applicarsi tout court la disciplina prevista per i concorsi ordinari" (T.A.R. Puglia sez. II Bari, n. 691/1989).

Va d'altronde evidenziato che è la stessa Amministrazione che riconosce implicitamente questa impossibilità di equiparazione, ove prevede il colloquio senza specificare neppure le materie sulle quali deve svolgersi detto colloquio; in questo caso evidente è la diversità rispetto alla prova orale disciplinata dal DPR n. 483/97, che prevede una serie di materie (includenti anche quelle delle prove scritte)

Ancora una volta appare contraddittoria, illogica ed immotivata la scelta dell'Amministrazione, che pretende prima di richiamarsi alla normativa concorsuale al fine di limitare arbitrariamente a n. 40 punti la valutazione dei titoli, ledendo i soggetti più meritevoli e qualificati; successivamente, in sede di articolazione del colloquio, riconosce la non applicabilità di tale normativa non prevedendo alcuna articolazione delle materie.

Non solo; si prevede un colloquio dequalificato rispetto alla prova orale del concorso pubblico, in quanto riferito solo alla verifica dell'attitudine senza dire alcunché sulle materie previste, per cui anche sotto questo profilo illogica è l'attribuzione di un punteggio di 60 punti, pari a quello a disposizione della Commissione per la valutazione delle prove nelle quali si articola l'esame previsto dallo schema di concorso pubblico.

Come si vede, si utilizza il richiamo alla normativa concorsuale quando fa comodo, al fine di preconstituire all'Amministrazione uno spazio di autonoma valutazione che appare sconfinare nell'arbitrio, in violazione di qualsiasi garanzia di par condicio dei concorrenti.

Le considerazioni sopra espresse, in riferimento alla illogicità dei criteri di attribuzione dei punteggi, si riverberano direttamente sull'esito delle prove; come è possibile valutare dall'esame dei punteggi attribuiti ai singoli candidati, l'effetto dell'abnorme valutazione del colloquio rispetto ai titoli di servizio culturali e professionali risulta il seguente: i candidati più titolati, che logicamente avrebbero avuto, in una diversa e più congrua attribuzione di punteggi, maggiori possibilità di superamento della selezione, si trovano ad essere superati da quelli meno titolati, ai quali vengono attribuiti punteggi esorbitanti in sede di colloquio.

Da ultimo, deve osservarsi che l'”*attitudine del candidato*” sembra potersi evincere più dalla formazione professionale, universitaria e post universitaria, del candidato ed eventualmente da altri titoli e/o pubblicazioni scientifiche che non da un colloquio

Infine, si contesta anche il numero assai elevato di incarichi che sono stati previsti nella bozza consegnata alle OOSS.

Si badi che la Asl ha diversamente graduato tali incarichi attribuendo un peso diverso a seconda dell'applicazione di una serie di criteri, ma quello che si contesta non è la graduazione, ma proprio l'istituzione di detti incarichi.

Se si pensa che il CCNL afferma che tali incarichi prevedono “*lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevate responsabilità e/o maggiormente complesse rispetto alle attribuzioni proprie della categoria e del profilo professionale di appartenenza*” (art 14 CCNL 21.065.2018) è evidente che si richiede un qualcosa in più, compiti e mansioni aggiuntive rispetto a quelle ordinarie e proprie ed allora è possibile che tali funzioni di gestione di servizi/strutture di particolare complessità si rinviene in tutti indistintamente i Reparti ospedalieri, le strutture distrettuali ed i dipartimenti (seppure diversamente graduate/pesate)?

La logica non deve essere quella di ‘dare’ al maggior numero di persone (di fatto diminuendo anche il valore economico degli incarichi che non supera i 3000 euro annui nel mentre il CCNL prevede un massimo di 12mila annui) ma di prevedere gli incarichi laddove siano utili e necessari

Peraltro del tutto irragionevolmente prevedendo un compenso di 3mila euro si consentirebbe l’espletamento dello straordinario atteso che il CCNL ne consente l’espletamento per una somma percepita dell’incarico inferiore ai 3227,85.

Frosinone 22 febbraio 2019

Il Segretario Provinciale Fials
D’Angelo Francesco



avv. Giuseppe Tomasso

