

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.avvoticassino.it

**AL COMMISSARIO STRAORDINARIO ASL FR
Dott. Luigi Macchitella**

**AI DIRETTORE SANITARIO POLO Polo B di Frosinone
Dott. Mauro Vicano**

Oggetto: Rimozione del dirigente sindacale RSU/collaboratore professionale sanitario, infermiere, BRITOLLI ALESSANDRO presso Direzione sanitaria P.O. di Frosinone

Scrivo in nome, per conto e nell'interesse della OS Fials in persona del segretario provinciale di Frosinone, D'Angelo Francesco, per rappresentare ed esporre quanto di seguito.

Con missiva del 12 giugno 2019 il dirigente sindacale ed RSU, Britolli Alessandro, ha inviato una missiva indirizzata al responsabile UOSD Dermatologia nonché, tra gli altri, anche alla Coordinatore sanitario Ospedaliero, nella quale *'rammentava'* che le schede di valutazione della Performance del Personale del Comparto sono di pertinenza e competenza esclusiva del Dirigente Responsabile per cui, concludeva, che eventuali valutazioni difformi fossero da ritenersi nulle. Proprio il riferimento alla sola SOSD Dermatologia lascia intendere che il citato Dirigente sindacale/RSU sia venuto a conoscenza delle modalità di valutazione effettuate in detta struttura da parte della CPSE ff ivi addetta che aveva trasmesso le relative schede alla Direzione sanitaria ospedaliera, ove il Britolli risulta ad oggi assegnato. D'altra parte, il succitato aveva modo di interloquire direttamente con la citata caposala qualche giorno prima, rimproverandola di aver tenuto una iniziativa che non gli competeva e che a breve sarebbe arrivata una missiva (quella testè richiamata).

Ora, non risultando affatto chiaro quali siano le funzioni/mansioni assegnate al Britolli, infermiere, nell'ambito della Direzione sanitaria (e con la presente si chiede di esplicitare quale sia il carico di lavoro assegnato e le relative funzioni) è, in ogni caso, evidente per una serie di episodi (tra i quali quello sopracitato) che l'RSU/dirigente sindacale Britolli si occupa (anche) di questioni che attengono alla *'gestione'* dei reparti sotto vari profili.

In disparte l'agevole osservazione di non comprendere per quale ragione un infermiere sia assegnato presso la direzione sanitaria (nè i criteri di scelta utilizzati che

hanno condotto a tale assegnazione) ove sono presenti già ben tre unità di coordinatrici/caposala, in ogni caso e comunque, lo stesso dipendente risulta ricoprire la carica di dirigente sindacale e di RSU aziendale e l'attuale assegnazione comporta la possibilità, di fatto (a prescindere se vi è stata attribuzione, in tal senso, delle relative funzioni), di interloquire per questioni gestionali dei vari reparti e di diretto intervento nonché di diretta conoscenza di problematiche varie (nonché di assegnazione di personale) con evidente possibilità di procacciare proseliti (già per la sola assegnazione nella direzione sanitaria).

Premesso che la mera iscrizione quale associato ad un sindacato non ha alcun rilievo ai fini del rilievo di possibili conflitti di interesse, il concetto di carica sindacale assume rilievo stante il ruolo che il soggetto assume e svolge nell'ambito dell'organizzazione sindacale. Tale ruolo non è quello di semplice partecipazione priva di funzione direzionale. Sono richiesti invece la partecipazione alle scelte dell'organizzazione e lo svolgimento di compiti di reale impulso all'attività mediante la decisione, l'adozione e l'esternazione di atti gestionali secondo quanto previsto negli atti costitutivi e negli statuti delle organizzazioni sindacali e della RSU (il singolo RSU ha, tra l'altro, proprie ed autonome prerogative sindacali).

La rilevanza della carica nel senso sopra indicato si verifica in qualsiasi tipo di organizzazione sia essa una confederazione, una federazione o un'organizzazione di categoria. Inoltre, la rilevanza della carica si realizza a qualsiasi livello dell'organizzazione, sia esso nazionale, locale o aziendale. Quindi, rientra nel concetto di carica anche la funzione di R.S.U. che è costituita a seguito di elezione di candidati in liste presentate dalle organizzazioni sindacali - art. 42, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, ed i suoi componenti sono equiparati ai dirigenti delle R.S.A. (art. 42, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001)

Orbene, l'assegnazione alla direzione sanitaria deve essere scevra da possibili condizionamenti, per cui la circostanza che il dipendente ricopra questo tipo di carica (duplice carica: dirigente sindacale e RSU) è un fattore di interferenza poiché il soggetto, in quanto organo che è stato munito di mandato per realizzare i fini del sindacato, potrebbe essere coinvolto anche nell'espletamento dell'incarico di gestione all'interno dell'amministrazione.

Va osservato che configura conflitto di interesse qualsiasi incarico il cui svolgimento possa comportare, sia in termini concreti e attuali, sia anche in termini potenziali, un'interferenza con il corretto esercizio dell'attività di servizio svolta per l'Amministrazione di appartenenza. In particolare, il conflitto di interessi non è tanto un evento o un comportamento, ma è una situazione o condizione o un insieme di circostanze che creano/aumentano il rischio che gli interessi primari – costituiti dal corretto adempimento dei doveri istituzionali finalizzati al perseguimento del bene pubblico – possano essere compromessi da interessi privati che siano economici, personali o di altra natura.

La valutazione va fatta caso per caso, tenendo presente la compatibilità dell'incarico in relazione al dovere di garantire il rispetto dei principi costituzionali di buon

andamento e imparzialità dell'Amministrazione (art. 97 Cost.), oltre all'esclusività del servizio per l'Amministrazione (art. 98 Cost.).

In tale quadro la valutazione in ordine alla sussistenza del conflitto – all'infuori delle ipotesi di preclusione individuate dalla legge – andrà condotta secondo un criterio sostanziale che tenga conto dell'interesse pubblico perseguito dall'Amministrazione e della compatibilità con il medesimo dell'incarico.

La valutazione circa la situazione di conflitto di interessi, anche potenziale ed apparente, va svolta tenendo presente la qualifica, il ruolo professionale e/o la posizione professionale del dipendente, la sua posizione nell'ambito dell'amministrazione, la competenza della struttura di assegnazione e di quella gerarchicamente superiore, le funzioni attribuite o svolte in un tempo passato ragionevolmente congruo.

I vari accadimenti attestano una situazione di oggettiva situazione di conflitto di interessi che unitamente alla incomprensibile assegnazioni di un infermiere presso la Direzione sanitaria ospedaliera (di cui non si hanno notizie circa le funzioni/compiti assegnati ed ove vi sono già tre capo sala) rendono necessaria la immediata rimozione dalla Direzione sanitaria ospedaliera.

Frosinone 25 giugno 2019

Il Segretario Provinciale Fials

D'Angelo Francesco



avv. Giuseppe Tomasso

