

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.avvocaticassino.it

ALL 'Assessore alla Sanità della Regione Lazio
Dott. Alessio D'Amato

AL PRESIDENTE DELLA CONSIGLIO REGIONALE DEL LAZIO
DOTT MAURO BUSCHINI

AL PRESIDENTE DELLA REGIONE LAZIO
DOTT. NICOLA ZINGARETTI

Al Direttore Regionale Salute e Politiche sociali
Dott. Renato Botti

Al Dirigente Area Risorse Umane e del Potenziale
Di sviluppo delle Professioni e della dirigenza
Dottssa Barbara Solinas
arearisorseumanessr@regione.laziolegalmail.it

AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO ASL FR
Dott.ssa Pierpaola D'Alessandro

Al Direttore Generale ASL FR ff
Dott.ssa Patrizia Magrini

AL COLLEGIO SINDACALE ASL Frosinone

**Oggetto: Azienda sanitaria Locale di Frosinone
Richiesta rimozione Vertici Aziendali-
'L'Armata Brancaleone' aziendale**

Scrivo in nome, per conto e nell'interesse della OS Fials, in persona del Segretario Provinciale di Frosinone, D'Angelo Francesco nonché Regionale del Lazio, per rappresentare e richiedere quanto di seguito. La grave situazione in cui versa la sanità della Provincia di Frosinone richiede un immediato intervento Regionale con la rimozione dei vertici della ASL di Frosinone. Il quadro che si presenta appare imbarazzante e desolante e solo lo spirito di critica e satira sindacale può aiutare a rappresentarlo al meglio.

Alla ASL di Frosinone va di scena *l'Armata Brancaleone*, il celebre film che narra le avventure di una scalcinata compagnia improvvisata. La sceneggiatura, in verità, richiama anche quella del film *'I soliti ignoti'* sempre di Monicelli, anche in questo caso con la compagnia sgangherata e raccogliaticcia che cerca di compiere la grande impresa (di gestione della ASL), fallendola miseramente. I non cinefili direbbero più semplicemente: *'siamo alla frutta'*.

Non appena v'è stato l'insediamento del neo direttore generale Lorusso, è bastato poco per comprendere che l'incarico sarebbe durato poco: nulla veniva fatto e tutto veniva rinviato sempre in attesa del direttore amministrativo che veniva annunciato come il condottiero che sarebbe stato il perno ed il volano di tutto il funzionamento aziendale (e così dovrebbe essere). La ricerca si è dimostrata difficoltosa evidentemente perché molti non volevano 'bruciarsi' con un incarico difficile da espletare visto lo stato della sanità provinciale. Si è rinvenuta nella lontana Toscana

la disponibilità di un giovane Dirigente amministrativo che, come si evidenzia dal curriculum, aveva avuto trascorsi nella Regione Lazio quando vi erano i soliti politici ciociari ancora oggi sull'onda. La scelta quindi, forse non è stata casuale. Per l'inesperienza oggettiva da parte del Direttore amministrativo che non aveva mai ricoperto tale incarico in precedenza, la politica regionale ha ritenuto di affiancare un direttore sanitario che sulla carta aveva una maggiore anzianità ed esperienza, provenendo dallo Spallanzani e, ciò, forse non caso: l'anzianità poteva giocare un ruolo rilevante nell'ipotesi —già preannunciabile— di una sostituzione del Direttore Generale (che compete tra i due direttori al più anziano). Ed infatti, complice sicuramente la pandemia il **dott. Lorusso ha abbandonato la nave** per altri mari e lidi...più agevoli. E, così, alla Magrini è stata lasciata la conduzione dell'armata aziendale affiancata dalla D'Alessandro. I meglio informati riferiscono che tra i due direttori non corre buon sangue, e di certo non può dirsi che sia sbocciata una amicizia, forse perché ognuno di loro aspira all'incarico di Direttore generale e quindi le forze politiche titolari della scelta discrezionale per tale incarico, scendono in campo e si contrappongono, ora per l'una, ora per l'altra. Tra le due, peraltro, emergono elementi caratteriali diversissimi: l'una, **la Magrini, rimane chiusa nella propria stanza** ed i meglio informati riferiscono che per accedervi occorre aver santi in paradiso o camminare sulle ginocchia professando speranza e ciò evidentemente, perché (vogliamo noi ipotizzare, non ritenendo che sia solo un problema di riservatezza caratteriale che, comunque, cozza con l'incarico ricoperto), perché se chiedo un appuntamento è perché ho un problema che rappresento e per il quale ne chiedo la risoluzione, per cui se non ricevo nessuno, io, il problema, non lo conosco e non lo affronto (vi saranno al riguardo sicuramente altre ragioni tuttavia sconosciute alla scrivente OS); l'altra, **la D'Alessandro, caratterialmente diversa**, utilizza una condotta più aperta: ascolta tutti, dice che asseconda e/o condivide, ma poi fa tutt'altro di quanto promesso'. Due metodi diversi e distinti, ma il risultato è un mixer che non consente di giungere ad una conduzione efficace dell'armata aziendale i cui componenti appaiono assai variegati ed assortiti : si va dalla dirigenza che rappresenta l'apparato amministrativo che è a dir poco inesistente e fallimentare nonostante ben oltre 10 milioni di euro di esternalizzazioni (in quattro anni) a favore di società esterne di supporto, per le quali sono stati richiesti dalla Fials dei rendiconti dettagliati, manco a dirlo mai comunicati; il direttore della struttura contabilità che è confortato nella conduzione da oltre tre società esterne, consulenti per la redazione del bilancio e per la conduzione contabile aziendale, quello per intenderci oggetto proprio dell'incarico di struttura complessa ricoperto; direttori di struttura complessa ospedaliera che complice l'inefficienza dell'apparato gestionale delle Risorse umane, ottiene pagamenti non dovuti (vedasi dott Fabrizio Cristofari); stabilizzazioni effettuate ma poi a stretto giro a seguito di esposto revocate da parte del Direttore delle Risorse Umane per macroscopici ed imperdonabili errori (si pretendeva di stabilizzare chi già è dipendente a tempo indeterminato con la ASL ma temporaneamente rivestiva altro incarico!!); ritardi nei pagamenti degli straordinari al personale, per inefficienze organizzative e dipendenti indaffarati con altri 'impegni'; pagamento di bonus al personale, senza comunicare e rendere palese quali siano i numeri dei beneficiari e la collocazione operativa, per evitare come accaduto che chi aveva diritto, poi, non percepisce nulla; esternalizzazioni di taluni direttori di dipartimento (Dott. F. Ferrauti) che minacciano chiusure dei servizi e reparti, comunicate direttamente alla stampa, senza alcun rispetto per i vertici i quali tuttavia ben si guardano dal sanzionare tali condotte neppure quando il medesimo direttore di Dipartimento giunge anche a sfiduciare i vertici aziendali nel caso in cui non si revochi la disposizione che paventava un azzeramento delle ferie (iniziativa che sembrar lodevole ma sulla quale aleggia la nuvola dell'interesse personale a tutelare l'ultra centinaio di ferie non godute del medesimo Direttore) : direttore di Dipartimento che sfiducia i vertici, quelli che, per intenderci lo nomina —con l'elemento fiduciario!!— **Più che un armata si tratta, visto l'assetto organizzativo, di una allegra comitiva ben assortita.** Allorquando, poi, i vertici non sanno che

pesce prendere (come nel caso della disciplina Trattenimento in servizio oltre i 40 anni di contributi, degli incarichi di sostituzione dei Primari/Direttori o da ultimo nel caso della gestione/regolamentazione delle ferie), la soluzione è quella di rimettere la materia al confronto sindacale anche se non rientrante in detto ambito, come per dire *'dateci una mano a trovare una soluzione'* ovvero, forse, per rendere compartecipe la parte sindacale su decisioni dubbie, come per spartire una sorta di possibile responsabilità o meglio per rendere evidente che non vi può essere una condotta dolosa e/o colposa aziendale nel momento in cui tale volontà si è formata con la compartecipazione delle OOSS. A fronte della palese inefficienza dell'apparato amministrativo **ci si sarebbe aspettati almeno una valutazione negativa** dell'operato del Direttore della Sc Risorse Umane e di qualche altro direttore, in scadenza di contratto/incarico ed invece, nella scia della prassi ultradecennale che riguarda tutti indistintamente i direttori di struttura, le valutazioni sono sempre positive da parte dei **collegi tecnici composti da componenti/dirigenti che oggi valutano e domani sono valutati da gli stessi che loro hanno valutato, della serie 'volemoci bene' e dobbiamo stare tutti 'vicini vicini'**: il risultato è che tutti hanno ben operato, hanno raggiunto gli obiettivi ed hanno diritto al trattamento economico aggiuntivo. Potrebbe dirsi che può esser normale, sì, forse, sennonché, se le cose non funzionano – e non funzionano- come è possibile che gli obiettivi sono stati raggiunti e la valutazione positiva attesta una corretta gestione? O non sono corretti gli obiettivi o non è corretta la valutazione perché se l'apparato amministrativo non funziona non è solo una impressione/sensazione, ma è un dato oggettivo. Anche in questo caso i ben informati riferiscono che non vi sarebbe buon sangue tra il direttore Amministrativo ed il direttore Risorse umane, tant'è che era prevista una valutazione negativa, ma anche in questo caso ciò non è avvenuto (per quell'aspetto caratteriale del DA sopra richiamato secondo cui ...'dico una cosa e poi ne faccio un'altra', frutto sicuramente di ripensamenti logico giuridici..), ma si sa, oltre ai **Misteri della Fede vi sono i misteri delle strategie POLITICHE gestionali aziendali** che sono infiniti e non noti (se non a pochi).

Durante il periodo Covid sono stati compiuti vari e molteplici errori gestionali, segnalati dalla Fials con molteplici esposti, ma la giustificazione esimente, in questo caso, poteva essere quella dell'emergenza che non aveva precedenti.

Sennonché gli scivoloni aziendali sono continuati anche a pandemia conclusa: carenze di personale infermieristico nonostante le neo assunzioni di oltre 150 unità che sembrano non aver sortito alcun effetto, risultando un mistero le assegnazioni e la collocazione delle nuove e giovani unità assunte, tanto **da giungere a ritenere come veritiera l'esistenza del 'pozzo di san Patrizio'**.

Purtroppo la giustificazione è più semplice ed avvilente: mancanza di una programmazione delle assunzioni con una scala di priorità e trasparenza sulle assegnazioni sono principi non conosciuti in ambito aziendale. E' inutile interpellare il DG ed il DA sul punto perché gli stessi non sono a conoscenza diretta di tale dato perché le assunzioni sono avvenute con determine dirigenziali e non con delibera e le assegnazioni le ha disposte il Direttore delle Professioni sanitarie, dottessa Martini la cui attività si caratterizza per una totale autonomia: adotta bandi, avvisi e quant'altro senza previamente adottare una determina o un atto deliberativo tutte iniziative caratterizzate dal fatto che dopo un po', a seguito di esposti, vengono sempre revocate. Baterebbe ricordarne alcune: il regolamento del dipartimento delle Professioni sanitarie, senza che vi fosse previamente un assetto organizzativo territoriale per cui il Regolamento serviva solo per consuetudine la nomina del Diella Martini a Direttore del Dipartimento, adozione del regolamento per il conferimento degli incarichi al personale del comparto, ma prima della costituzione dei Fondi e quindi perfettamente non utilizzabili, adozione di avvisi pubblicati sul sito aziendale, adozione nel periodo Covid di iniziative su protocolli operativi che non rientravano nella proprie competenze ed anzi si ponevano in contrasto con quelli adottati; da ultimo adozione di un avviso pubblicato sul sito aziendale per il conferimento di tre incarichi professionali al personale infermieristico

dimenticando –ahimè– che mancando il regolamento della programmazione degli incarichi correlati ai fondi, anche tale iniziativa è inaccettabile ed incomprensibile. Un altro esempio di diligente conduzione dirigenziale. Si ritiene che ogni qualvolta vi sia una revoca per errori ci debba essere quantomeno un richiamo scritto al dirigente che sbaglia, ed invece, nulla niente... perché, evidentemente *'la dirigenza non si tocca'* .

La caratteristica che contraddistingue all'attuale conduzione aziendale è **delegare di tutto e di più, così che le deliberazioni a firma dei vertici sono poche, inesistenti, tutto viene delegato alla dirigenza**. Se la ratio ispiratrice fosse quella della maggiore efficienza potrebbe condividersi la scelta, nel mentre si ha l'impressione che sia il tentativo di deresponsabilizzazione dei vertici aziendali, come dire se non ho firmato il provvedimento non ne sono responsabile, senza considerare **che con una tale eccesso di delega si perde il 'polso' della situazione e l'armata viene lasciata a se stessa e diventa effettivamente quella di Brancaleone**. La carenza di medici anestesisti ha paventato la chiusura di tutti i presidi ospedalieri: quello di Cassino, quello di Frosinone e quello di Sora, evidentemente per evitare che ci fosse un *'primus inter pares'*. Le promesse sono sempre le solite: è imminente la conclusione del concorso per anestesisti e quindi si deve resistere magari concedendo sempre più prestazioni aggiuntive

Sugli incarichi di sostituzione dei primari (oggi ex art22 , prima art 18) si è giunti ad una situazione imbarazzante anche per un armata brancaleone: sono stati revocati nel giro di 06 mesi ben tre volte gli avvisi di già indetti : si ha come l'impressione (sicuramente solo tale) che si tenti di cucire addosso a qualcuno i requisiti e poi non riuscendovi (magari per l'obiezione di qualcuno) si deve tornare sui propri passi..

La conclusione del Film *'l'Armata Brancaleone'* vedeva la messa a morte dei componenti la *'compagnia'*, ma, poi, all'ultimo momento giungeva un monaco a salvarli. Nel nostro caso, pur a fronte di molti similitudini, come visto, con la sceneggiatura del film, si ha il timore che manchi un *'salvatore'*.

L'intervento regionale non può attendere ulteriormente!

Frosinone 23 luglio 2020

Il Segretario Provinciale e Regionale Fials

D'Angelo Francesco

avv. Giuseppe Tomasso