

STUDIO LEGALE

Lavoro - civile - amministrativo

Avv. GIUSEPPE TOMASSO

Patrocinante in Cassazione

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

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

Al Direttore Generale
ASL FR- Dott.ssa Pier Paola D'Alessandro

Al Direttore Amministrativo aziendale
Dott.ssa Eleonora Di Giulio

Al Direttore Sanitario aziendale
Dott.ssa Simona CARLI

Al Dirigente amministrativo UOC Risorse Umane

Ai dirigenti delle professioni sanitarie
Dott.ssa Sabatini dott. Scialò

ALL'UFFICIO LEGALE DELLA ASL FR

Al Collegio Sindacale ASL FR

Ai nominandi Presidenti delle Commissioni
Giudicatrici della selezione per gli incarichi

Oggetto: **Condotta antisindacale per incarichi di funzione area comparto- antisindacalità per Accordo integrativo del 06 agosto 2019 sottoscritto solo da singoli RSU e non dalla RSU quale organismo unitario**

Antisindacalità della delibera ASL FR n 1733 del 30 agosto 2019 nella parte in cui recepisce detto Accordo integrativo aziendale del 06/08/2019

Antisindacalità sotto altro profilo: attivazione Accordo dopo due anni

Richiesta annullamento/revoca Determina dirigenziale n 5275 del 04 agosto 2021 di ammissione dei candidati

Mancanza di un ulteriore Accordo integrativo e comunque ed in ogni caso illegittimità sotto vari e concorrenti profili ove si ritenesse stipulato nuovo accordo Illegittimità della procedura attivata dopo due anni dalla scadenza delle domande

- Diffida a non procedere alla prova orale (colloquio)

ricorso ex art 28 l. 300/1970 con richiesta di annullamento di ogni atto e provvedimento adottato.

Patrocinio a favore dei dipendenti avverso il mancato conferimento degli incarichi per la illegittimità delle formula di valutazione titoli/colloquio pari a 60/40

Scrivo in nome, per conto e nell'interesse della organizzazione sindacale F.I.A.L.S. (Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità), in persona del Segretario Provinciale di Frosinone, D'Angelo Francesco, per rappresentare e richiedere quanto di seguito.

PREMESSA

1) Con **Determina dirigenziale n 5275 del 04 agosto 2021**, l'Azienda sanitaria locale di Frosinone, **nel richiamare la deliberazione ASL FR n 1550 del 30 luglio 2019** con la quale era stato indetto avviso interno per il conferimento di n. 116 incarichi di organizzazione per le sole funzioni di coordinamento per il personale di vari profili delle professioni sanitarie (**con scadenza termine domande al 30 agosto 2019**) ha proceduto all'ammissione dei candidati in n di 345.

2) Va evidenziato che, all'indomani di detta deliberazione (**n 1550 del 30 luglio 2019**) di indizione dell'avviso per il conferimento di detti incarichi la ASL **in data 01 agosto 2019 ha sottoscritto un accordo sindacale in sede di contrattazione integrativa per la ripartizione dei fondi ex art. 80 CCNL del CCNL 2016/2018** e per l'utilizzo di parte del Fondo da destinare agli incarichi di funzione (accordo che dunque non precede l'avviso, ma è successivo: ed infatti, solo con **delibera n 1733 del 30 agosto 2019, a termine scaduto di presentazione delle domande, da un lato, la Asl stabiliva la graduazione degli incarichi di funzione** quelli oggetto del bando già indetto e, dall'altro, **recepiva l'ACCORDO integrativo del 06 agosto 2019**) con specifico riferimento alla definizione della quota delle risorse da destinare agli incarichi (art 80), veniva quantificata in trimestre tenuto conto della presumibile attivazione/conferimento degli incarichi ad ottobre 2019 (trimestre ottobre/dicembre 2019)

3) In sostanza, a distanza di due anni dal termine di deposito delle domande di partecipazione, la ASL ha deciso di procedere alla disamina delle stesse con relativa valutazione dei requisiti di ammissione e valutazione dei titoli (nonostante fossero cristallizzati alla data di scadenza delle domande - 30 agosto 2019) ma non risulta affatto chiaro se si è proceduto sulla base dell'Accordo integrativo del 2019 o altro successivo atteso che nella richiamata determina aziendale non vi è il richiamo ad alcun accordo ma solo alla indizione della procedura come sopra richiamata, attribuendo valenza all'accordo integrativo del 06 agosto 2019.

4) Rimane il dato che sia l'accordo del 2019 sia ogni eventuale diverso ed ulteriore accordo (inesistente, invero) sarebbe illegittimo e configurerebbe comunque una condotta antisindacale. Occorre, in proposito, prendere le mosse da taluni dati oggettivi, documentali e quindi non contestabili:

- a) l'accordo decentrato del 06 agosto 2019 è stato sottoscritto da parte di talune OOSS ma nella totale incertezza atteso che non risultavano affatto certe le risorse da poter utilizzare.

- b) tale accordo non ha avuto alcuna concreta applicazione/attuazione sino al 04 agosto 2021 .

- c) nella prima riunione sindacale, dopo detto Accordo, indetta per il 21 febbraio 2020 non vi è stato alcun accenno agli incarichi **de quibus**.

- d) durante tale lasso di tempo (luglio 2019/agosto 2021) si sono tenute una serie di riunioni sindacali aventi ad oggetto sempre la ripartizione dei fondi ex artt. 80 e 81 CCNL cit., tutte finalizzate al raggiungimento di un accordo per il conferimento degli incarichi di funzione e di organizzazione

- e) durante dette 'riunioni' nelle quali si doveva stabilire la percentuale eventualmente da destinare agli incarichi non vi è stato mai alcun cenno all'accordo del 2019 ovvero alla conferma della stessa percentuale o altra diversa di risorse economiche o meglio alla diretta applicazione dello stesso.

- f) durante le riunioni sindacali successive al 2019 sono state invitate le OOSS a prendere posizione per il raggiungimento di un accordo al fine di consentire di stabilire la percentuale del fondo da destinare all'attivazione degli incarichi (**come se quindi non vi fosse alcun altro accordo valido**)

- g) in tali riunioni si è sempre dibattuto sulla percentuali (presuntive) di utilizzo per lo straordinario nell'ambito del fondo ex art 80 per poter stabilire l'eventuale residuo da utilizzare per gli 'incarichi': aspetto (e discussione) incomprensibile ove vi fosse già stato un accordo da portare in esecuzione (quello del 2019, per intenderci).

- h) nelle riunioni tenutesi dopo agosto 2019 si sarebbe dovuto premettere che la somma prestabilita nell'accordo del 2019 avrebbe dovuto essere defalcata dal fondo per essere già oggetto di utilizzo e quindi quantomeno confermata.

- i) non vi è stato alcun cenno nei verbali di incontro sindacale durante i due anni (dal 2019) alla possibile applicazione dell'accordo del 2019 nonostante le molteplici riunioni tenutesi con le OOSS proprio in riferimento ai Fondi ex artt. 80 e 81 CCNL cit. e nessuna doglianza da parte delle medesime OOSS. circa la mancata attuazione dell'accordo e/o del ritardo nell'esecuzione dello stesso ed anzi vi sono state prese di posizioni da parte sindacale per velocizzare una conclusione per la stipula di un accordo (un nuovo accordo, quindi) per gli incarichi (posizione, all'evidenza, vieppiù incomprensibile ove v'era un accordo già valido e da porre solo in esecuzione).

5) Nessuna dichiarazione, parimenti, è stata mai formulata da parte della delegazione pubblica circa difficoltà (e di che natura) per l'applicazione dell'Accordo già sottoscritto né alcuna indicazione all'eventuale tempistica e/o alla volontà di dare esecuzione all'accordo del 06 agosto 2019.

6) E' di tutta evidenza che l'accordo del 2019 seppure sottoscritto, non è stato ritenuto meritevole di applicazione né da parte sindacale (quelle sigle sindacali che lo hanno sottoscritto ma che mai ne hanno sollecitato l'applicazione specifica dell'accordo) né da parte pubblica che non ha mai evidenziato neppure eventuali ostacoli e/o difficoltà che avrebbero potuto essere oggetto di confronto/dibattito per trovare una soluzione

piuttosto che discutere su 'nuove 'percentuali' del fondo da destinare agli incarichi di quibus.

7) Va sottolineato, poi, che l'Accordo (dopo che era stato consentito l'intervento di singoli RSU con la propria personale posizione, come si evince dai verbali di seguito meglio evidenziati) è stato sottoscritto non dalla RSU, ma da singoli RSU che non rappresentano la volontà unitaria della RSU, di qui la illegittimità/invalidità dell'accordo del 01 agosto 2019 e segnatamente la condotta antisindacale per aver sottoscritto un accordo sindacale con singole RSU.

Deve rilevarsi che la sottoscrizione di un accordo con soggetti sindacali non legittimati (singoli Rsu) e non con la RSU unitaria, cui il contratto collettivo assegna la legittimazione negoziale, configura una condotta antisindacale.

8) Antisindacale poiché costituisce un abuso del diritto di negoziazione da parte di soggetti non aventi titolo Trib. Milano 30 luglio 2020, n. 19596:
<<Qualora il contratto collettivo conferisca a specifici rappresentanti sindacali la legittimazione negoziale a stipulare un contratto aziendale, la sottoscrizione di un accordo "separato" con soggetti non legittimati dal ccnl costituisce comportamento antisindacale.>>

È quanto ha affermato dal Tribunale di Milano (sent cit. 30 luglio 2020, n. 19596) in relazione ad un contratto collettivo con cui le parti collettive hanno stabilito che la sottoscrizione del successivo accordo aziendale in materia di premio di risultato (o di produttività) doveva appartenere alla titolarità della RSU (rappresentanza sindacale unitaria). Il Tribunale rileva, che qualora l'azienda pervenga alla sigla del suddetto accordo integrativo aziendale solo con una parte maggioritaria della RSU e con soggetti non legittimati, **viene a mancare "la sottoscrizione imputabile alla RSU come collegio", nonché "l'espressione maggioritaria e legittima della volontà complessiva dell'organismo di rappresentanza dei lavoratori"**. Pertanto, il contenuto della nota aziendale con la quale si comunichi che è stato stipulato con la maggioranza delle rappresentanze sindacali l'accordo decentrato per l'erogazione ai dipendenti del premio di risultato **non risponde alla realtà dei fatti, poiché non è stata raggiunta la maggioranza dei componenti della RSU "che, soli, potevano procedere alla sottoscrizione"**.

Ne deriva che, ritenere perfezionato l'accordo sindacale privo della suddetta sottoscrizione, in quanto firmato dalla sola componente non maggioritaria della RSU medesima, nonché, da altri soggetti non legittimati, costituisce una limitazione del legittimo esercizio della libertà sindacale.

Tale esercizio, infatti, *"significa anche riconoscimento del ruolo attribuito nella contrattazione aziendale a tutte le componenti della RSU, secondo la loro rappresentatività, nonché correttezza dell'informazione aziendale relativa all'esercizio della funzione sindacale"*. Quanto alla continuazione ad oltranza del negoziato, sebbene essa non sia imposta dalla procedure sindacali, *"tuttavia, la sua conclusione può tradursi o nella sottoscrizione di un accordo – che per definizione deve vedere il consenso della maggioranza degli aventi diritto – o nell'adozione di una soluzione di dichiarata iniziativa unilaterale, con la conseguente adozione di responsabilità"*.

Nella fattispecie, il Tribunale ha perciò configurato un uso distorto da parte del datore di lavoro della sua libertà negoziale, “produttivo di un’ apprezzabile lesione della libertà sindacale dell’organizzazione esclusa” (la componente facente capo alla CGIL). Nello specifico, ai fini della **rimozione ed eliminazione degli effetti della condotta antisindacale, i giudici hanno ritenuto necessario il riarretramento e la riattivazione della procedura di consultazione e definizione delle trattative. E, quanto alla rimozione degli effetti: a) la rettifica dell’informazione così come veicolata dal datore di lavoro, con ammissione che l’accordo non è stato correttamente raggiunto con la maggioranza della RSU; b) l’affissione nelle bacheche aziendali del dispositivo della sentenza per almeno 30 giorni per la necessaria informazione.**

Sentenza del TRIBUNALE DI S. MARIA CAPUA VETERE del 21/11/2019

RG n. 7581/2019 (cronol. 28490/2019) – Giud. Dott.ssa Nunzia Tesone:

<<Successivamente, le RSU e le OO.SS. venivano convocate dalla D.S per il giorno 27.03.2019 per discutere, tra l’altro della “contrattazione bonus premiale del personale docente”, che il Di Lella chiedeva di spostare l’incontro ad altra data, senza esito e che, la seduta si svolgeva alla sola presenza della RSU Ernestina Di Fraia essendo assenti le RSU Di Lella e Troianiello A. e, che veniva approvato il Contratto Integrativo di Istituto in relazione alla determinazione dei compensi concernenti il bonus premiale di cui alla legge 107/2015 (cfr. doc in atti) .

Appare evidente che, anche alla luce delle censure attoree in ordine alla validità della seduta ed al numero legale per l’approvazione del contratto integrativo (cfr. verbale del 06.11.2019), l’adozione del predetto contratto in materia di bonus docenti ex lege 107/2015 in presenza di una sola delle Rsu viola l’art.8 dell’Accordo Collettivo Nazionale Quadro del 07.08.1998 che stabilisce che la RSU assume le proprie decisioni a maggioranza dei componenti, trattandosi di soggetto sindacale unitario cui si applicano le regole generali proprie degli organismi unitari di natura collegiale,(cfr. parere Aran del 06.04.2004), nonché si ponga in contrasto con il principio “del maggior consenso possibile” che regola il funzionamento dell’organismo>>

Sentenza n. 305/2020 pubbl. il 20/01/2021
RG n. 847/2020



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
TRIBUNALE DI MONZA

Sezione Lavoro

La dott.ssa Serena Sommariva, in funzione di giudice del lavoro del Tribunale di Monza, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Al riguardo il Tribunale conferma l'orientamento già espresso sulla questione dal giudice della fase sommaria, il quale sul punto ha osservato:

"Ciò posto, per decidere sulla lamentata omessa convocazione dei membri della RSU eletti nella lista USB in sede di negoziazione degli accordi collettivi aziendali del 31/03/2020 e del 10/04/2020 è derimente la questione se STM, in assenza di specifica norma di legge o di specifica disposizione del CCNL, fosse tenuta a trattare con la RSU di Agrate non quale soggetto unitario, ma con tutte le componenti sindacali alle quali appartenevano i membri della RSU e se, nel caso delle sollecitazioni della RSU di Agrate pervenute attraverso alcune componenti della stessa (quelle di Fiom e Fim) finalizzate al raggiungimento delle intese poi sfociate negli accordi del 31/03/2020 e del 10/04/2020, STM fosse tenuta a verificare se in precedenza si erano tenute riunioni della RSU alle quali avessero partecipato anche i membri eletti nella lista USB.

Questo Giudice ritiene che la risposta sia negativa in quanto nell'attuale assetto normativo avendo la RSU carattere unitario e collegiale, cioè esprimendo l'unitaria volontà contrattuale dei lavoratori dell'azienda, nel momento negoziale non vengono in rilievo i diritti delle singole organizzazioni sindacali di appartenenza dei membri della RSU. Tali diritti vengono, invece, in rilievo quando sono esercitate prerogative che esprimono direttamente i diritti sindacali (come ad esempio il diritto di indire l'assemblea ex art. 20 Legge n. 300/1970 che per orientamento costante della giurisprudenza di

pagina 14 di 17

Firmato Da: MASCIA GIULIA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 3019088cbaf03d112de91d27aa6dc12
Firmato Da: SOMMARIVA SERENA Emesso Da: ARUBAPEC S.P.A. NG CA 3 Serial#: 3019088cbaf03d112de91d27aa6dc12



Sentenza n. 305/2020 pubbl. il 20/01/2021
RG n. 847/2020

legittimità deve essere riconosciuto oltre che alla RSU intesa come organo collegiale, anche alle sue singole componenti).

Ne consegue che nella fase negoziale diretta a concludere contratti collettivi aziendali il datore di lavoro ha il dovere di relazionarsi con la RSU (come espresso dall'art. 5 del CCNL citato dalla ricorrente e come stabilito dall'accordo aziendale datato 11/06/1998), ma, in assenza di specifiche norme, non ha l'obbligo di comunicare a tutti i componenti della RSU un invito alle trattative, soprattutto quando la sollecitazione alle intese negoziali provenga da chi spenda il nome della RSU.

In altri termini, i rapporti all'interno della RSU e, quindi, anche la mancata convocazione alla riunione della RSU sulle deliberazioni da assumere in merito alle intese contrattuali o in merito alla volontà o meno di concludere un accordo collettivo aziendale o in ordine alle condizioni da garantire in sede negoziale, attengono al funzionamento dell'organismo collegiale e non sono opponibili al datore di lavoro.

Nell'ipotesi in cui colui o coloro che spendono il nome della RSU in sede di trattative e di conclusione del contratto non fossero effettivamente l'espressione della RSU formata con la partecipazione di tutti i suoi membri e l'espressione della volontà della maggioranza dei suoi componenti si porrebbe un problema di difetto di rappresentanza della persona fisica o delle persone fisiche che agiscono in nome della RSU senza averne i poteri quali "falsus procurator", ma non è questo l'oggetto del procedimento.

142/0400812
11ee08a4743462d

PREMESSO IN FATTO ED IN DIRITTO

1) La Fials è firmataria del nuovo CCNL comparto sanità sottoscritto il 21 maggio 2018 ed è la O.S. maggiormente rappresentativa all'interno della Azienda sanitaria locale di Frosinone.

2) Il nuovo CCNL del 21 maggio 2018, ha dato luogo ad incrementi contrattuali e, tra l'altro, è stato avviato il processo di riordino, razionalizzazione e semplificazione dei fondi previsto dal Decreto Legislativo n. 75/2017; a tal proposito, a decorrere dall'anno 2018, in luogo della tripartizione dei fondi preesistenti, ex articoli 7, 8 e 9 del CCNL 31/07/2009, è stata istituita la **bipartizione dei fondi**, declinati come di seguito, disciplinandone in dettaglio l'acquisizione delle risorse dai fondi preesistenti ed il meccanismo di riconciliazione con gli stessi, le modalità incrementali e le correlate destinazioni:

3) Così, ai sensi dell'art. 80 CCNL 21/05/2018 è istituito il "*Fondo condizioni di lavoro e incarichi*" a cui confluiscono:

- 1) il fondo disagio
- 2) Posizione Organizzativa
- 3) Indennità di Coordinamento
- 4) Indennità di qualificazione professionale
- 5) Indennità professionale specifica

4) Ai sensi dell'art. 81 CCNL 21/05/2018 è istituito il "*Fondo primarietà e fasce*" a cui confluiscono:

- 1) Fondo della produttività
- 2) Fondo fasce

5) L'art.8 del CCNL cit. stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa aziendale...

<< a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo primarietà e fasce del presente CCNL.>>

In sostanza, la "quantificazione" delle risorse per i trattamenti accessori della retribuzione è di esclusiva competenza della parte pubblica e non è materia contrattabile o negoziabile in alcun modo, anche perché parte datoriale è soggetta a numerosi limiti e regole: di bilancio, di programmazione economica (ad esempio ex art. 40 D.Lgs n. 165/01) nonché di legge (ad esempio, art. 9 D.L. n. 78/2010) ed è soggetta a valle a controlli (tra cui quelli della magistratura contabile); nel mentre, all'interno dei fondi compete alle OO.SS. stabilire i criteri di ripartizione/utilizzo.

6) La negoziazione dei criteri di ripartizione delle risorse nei due fondi contrattuali che costituisce una prerogativa/diritto della parte sindacale ha lo scopo di stabilire le modalità di utilizzo delle risorse disponibili a seconda, dei risultati che le parti individuano, anche in considerazione della cd flessibilità gestionale che tiene conto di una serie di questioni e circostanze come di seguito meglio specificate (incrementi del fondo sulla base della dotazione organica, dell'assetto organizzativo e, quindi, della individuazione degli incarichi di funzione da conferire e relativa pesatura).

7) L'ARAN, con nota n. 0003782/2019 del 27/05/2019, ha confermato la dichiarazione congiunta n. 3 del CCNL 21/05/2018 che stabilisce che gli incrementi dei fondi contrattuali non sono assoggettati ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, così pure come stabilito dall'art. 11 del decreto legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito in legge 11 febbraio 2019, n. 12, commi 1 e 2 che, testualmente, recitano:

□□ i fondi previsti dall'articolo 80 e dall'articolo 81, costituiti annualmente sin dall'anno corrente, sia per la parte consolidata che per quella variabile, sommati tra loro, formano l'importo aziendale individuato per la retribuzione delle voci del salario accessorio;

□□ alcuna dinamica incrementale è stata applicata in relazione alla retribuzione individuale di anzianità (R.I.A.) che, per la nuova disciplina pattizia sui fondi, è applicabile dall'annualità 2019 in relazione alle cessazioni dell'anno 2018;

□□ all'art. 80 comma 3 lettera c) prevede che il fondo condizioni di lavoro e incarichi può essere stabilmente incrementato "dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno".

8) Con delibera n 1027 del 14 maggio 2018 la ASL di Frosinone ha preso atto dei risultati delle elezioni per la RSU aziendale che ha visto la nomina di 39 RSU (RSU che quindi raggiunge la maggioranza con 20 RSU e che è tutt'oggi in carica in di regime di prorogatio per ragioni Covid)

La RSU, eletta ai sensi del CCNQ per la costituzione della rappresentanze sindacali unitarie del personale del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, è individuata come soggetto componente la delegazione sindacale dall'art 8, c. 5, del CCNL 18 maggio 2018.

9) L'art. 10 (Clausole di raffreddamento) del CCNL 21 maggio 2018, comparto sanità, sottolinea che:

<<1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.>>

10) L'art 4 del CCNL citato (Informazione), recita:

<<...3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da assumere, prima della loro definitiva adozione, ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 (Confronto), 6 (Confronto regionale) e 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.>>

11) Il successivo Art. 5 (Confronto) recita :

<<1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai

soggetti sindacali di cui all'art. 8, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Azienda o Ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Azienda o Ente e i soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui al comma 3 dell'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):

....

d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione;

e) i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;,,>>

12) L'Art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) precisa che :

<<1. La trattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, come individuata al comma 3, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 4.

2. La trattazione collettiva integrativa si svolge a livello di singola Azienda o Ente ("trattazione integrativa aziendale").

3. I soggetti sindacali titolari della trattazione integrativa aziendale sono:

a) la RSU;

b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.

4. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

5. Sono oggetto di trattazione integrativa aziendale:

a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la trattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo primarietà e fasce) del presente CCNL;....omissis...>>

13) L'Art. 9 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure) recita:

<<1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie). I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 8, comma 5 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), possono essere negoziati con cadenza annuale.

2. L'Azienda o Ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 8, comma 4 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. L'Azienda o Ente convoca i soggetti sindacali di cui all'art. 8 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.

4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10 (Clausole di raffreddamento), qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere f), g), h), i), j), k), n) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie).

5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 8, comma 5, lettere a), b), c), d), e), l), m) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10 (Clausole di raffreddamento), l'Azienda o Ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della trattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs. 165/2001. A tal fine, l'Ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione.

7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna Azienda o Ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le Azienda o Enti sono tenuti a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.>>

14) L' Art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) recita testualmente:

<<1. A decorrere dall'anno 2018, è istituito il nuovo "Fondo condizioni di lavoro e incarichi", finanziato, in prima applicazione dalle risorse indicate al comma 2.

2. Nel nuovo Fondo di cui al comma 1 confluiscano, in un unico importo, nei valori consolidatisi nell'anno 2017, come certificati dal Collegio dei revisori:

a) le risorse del precedente "Fondo per i compensi di lavoro straordinario e per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo o danno";

b) le seguenti risorse del precedente "Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica":

b1) risorse destinate alle indennità di funzione dei titolari di posizione organizzativa e delle funzioni di coordinamento di cui agli artt. 36 del CCNL del 7/4/1999, 11 del CCNL del 20/9/2001 e 49 del CCNL integrativo del 20/9/2001 (Misura dell'indennità di funzione) e agli artt. 10 del CCNL del 20/9/2001 (II biennio), 5 del CCNL integrativo del 20/9/2001 e 4 del CCNL del 10/4/2008 (Coordinamento) ;

b2) risorse destinate alla corresponsione del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2,

comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro);

b3) risorse destinate alla corresponsione dell'indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006.

3. L'importo di cui al comma 2 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, su base annua, pari a Euro 91,00 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019;

b) delle risorse che saranno determinate, a partire dall'anno 2018, in applicazione dell'articolo 39, comma 4 lett. b) e d) e comma 8 del CCNL 7/4/1999 (Fondo per il finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, del valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica), nel rispetto delle linee di indirizzo emanate a livello regionale di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) e c) (Confronto regionale);

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità che non saranno più corrisposte al personale cessato dal servizio a partire dal 2018; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

4. Il Fondo di cui al presente articolo può essere incrementato, con importi variabili di anno in anno della quota di risorse trasferita, su base annuale, dal Fondo primalità e fasce, ai sensi dell'art. 81, comma 6, lett.d (Fondo primalità e fasce).

5. La quantificazione delle risorse del Fondo di cui al presente articolo e del Fondo di cui all'art.81 (Fondo primalità e fasce) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. lgs. n. 75/2017.

6. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo, al netto delle risorse già destinate agli incarichi di posizione e coordinamento relativi ad annualità precedenti, sono annualmente rese disponibili per i seguenti utilizzi:

a) compensi di lavoro straordinario di cui all'art. 31 (Lavoro straordinario);

b) indennità correlate alle condizioni di lavoro di cui al Titolo VIII, capo III (Indennità) secondo la disciplina ivi prevista;

c) indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20, comma 3, (Trattamento economico accessorio degli incarichi) e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art.21 (Indennità di coordinamento ad esaurimento) secondo la disciplina ivi stabilita;

d) valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale dell'art. 45, commi 1 e 2 del CCNL 1/9/1995 (Indennità di qualificazione professionale e valorizzazione delle responsabilità) e dell' art.2, comma 3, del CCNL 27/6/1996 (Rideterminazione del finanziamento del fondo per la corresponsione del trattamento accessorio legato alle posizioni di lavoro) e indennità professionale specifica di cui alla Tabella C del CCNL del 5/6/2006 nei valori e secondo la disciplina dei previgenti CCNL...>>

15) L'Art. 18 (Istituzione e graduazione degli incarichi di funzione), recita:

<<1. Le Aziende e gli Enti in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale **istituiscono, con gli atti previsti dagli stessi, gli incarichi** di cui ai precedenti articoli **nei limiti delle risorse disponibili nel fondo denominato "Condizioni di lavoro e incarichi"**.

2. Le Aziende e gli Enti provvedono alla graduazione **degli incarichi di funzione e individuano l'importo della relativa indennità entro il valore minimo e massimo**

previsti nel successivo art. 20, comma 3 (Trattamento economico accessorio degli incarichi).

3. Nella graduazione degli incarichi si dovrà, in ogni caso, tenere conto della dimensione organizzativa di riferimento, del livello di autonomia e responsabilità della posizione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze, della valenza strategica rispetto agli obiettivi dell'Azienda o Ente.

4. La sovraordinazione tra gli incarichi è determinata dal livello di complessità connesso a ciascuno di essi secondo il modello organizzativo presente nell'Azienda o Ente nel rispetto di quanto previsto nei commi 3 e 9 dell'art. 16 (Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il personale del ruolo sanitario e dei profili professionali di collaboratore professionale assistente sociale ed assistente sociale senior).>>

Il successivo Art. 19 (Conferimento, durata e revoca degli incarichi di funzione), soggiunge, poi:

<<1. Gli incarichi possono essere conferiti al personale inquadrato nella categoria D. Gli incarichi di organizzazione sono conferibili anche al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, qualora il valore economico di tali incarichi sia definito in misura inferiore ad € 3.227,85. In tali casi il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

2. Le Aziende e gli Enti formulano in via preventiva i criteri selettivi e le modalità per conferire i relativi incarichi.

3. Gli incarichi sono attribuiti dall'Azienda o Ente a domanda dell'interessato sulla base di avviso di selezione.

4. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato che ne riporta i contenuti ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività.

5. L'incarico è a termine. L'Azienda o Ente sulla base delle proprie esigenze organizzative ne determina la durata tra un minimo di tre anni e un massimo di cinque anni. Gli incarichi possono essere rinnovati, previa valutazione positiva, senza attivare la procedura e di cui al comma 3, per una durata massima complessiva di 10 anni.

6. La revoca degli incarichi prima della scadenza può avvenire, con atto scritto e motivato, per diversa organizzazione dell'ente derivante dalla modifica dell'atto aziendale o per valutazione negativa o anche per il venir meno dei requisiti richiesti per l'attribuzione.

7. La revoca dell'incarico comporta la perdita del trattamento economico accessorio relativo alla titolarità dello stesso così come definito nel comma 1 del successivo articolo 20 (Trattamento economico accessorio degli incarichi). In tal caso, il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza con corresponsione del relativo trattamento economico.

8. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente può partecipare alle selezioni per la progressione economica qualora sia in possesso dei relativi requisiti.

9. Le diverse tipologie di incarichi non sono cumulabili tra loro. >>

16) Orbene, la ASL di Frosinone, con delibera n 735 del 05 aprile 2019, ha adottato il "Regolamento aziendale per l'affidamento e la revoca degli incarichi di funzione ruoli sanitario, tecnico, amministrativo e professionale".

Di lì a breve, (verbale del 24 maggio 2019), si teneva altro incontro sindacale per discutere (tra l'altro) della 'graduazione degli incarichi di funzione' sempre dell'area comparto.

17) In detto verbale, nel premettere la presenza/partecipazione di 18 singoli RSU nominativamente riportati (inferiori tra l'altro anche ai 39 RSU, componenti l'intera RSU aziendale) lo stesso direttore amministrativo aziendale richiedeva alla RSU chi fosse << il componente designato a rappresentare la posizione unitaria presente al tavolo sindacale, verificata l'assenza di un coordinatore e/o designato, il Direttore amministrativo fa presente che la componente RSU non ha una posizione unitaria da esprimere al tavolo negoziale di confronto>>

18) Contestualmente, in merito al punto in discussione della graduazione degli incarichi, veniva distribuita alle OO.SS. la documentazione concernente la griglia di pesatura degli incarichi nonché la rendicontazione dello speso sul fondo ex art. 80 per l'anno 2018, la previsione di spesa per l'anno 2019 ed il direttore amministrativo precisava che <<è stato fissato un tetto di spesa annuale per il finanziamento degli incarichi di funzione di 700,00 € sia per la parte amministrativa/tecnica sia per la parte sanitaria. Fa ancora presente che al fine di contenere la spesa nei limiti dello stanziamento del fondo ex art 80 (condizioni di lavoro e Incarichi) è necessario ridurre drasticamente la spesa per il lavoro straordinario.>>.

19) Veniva, poi, comunicato alle OO.SS. che sulla base delle risorse del fondo destinate al finanziamento degli incarichi di funzione dell'area sanitaria e <<con un valore del punto pari a € 77 erano stati previsti n. 117 incarichi di organizzazione suddivisi in quattro fasce economiche (fascia 1 del valore di € 1.400,00, fascia 2 del valore di € 4.000,00, fascia 3 del valore di €5.600,00 e fascia 4 del valore di € 6.200,00). Per quanto riguarda gli incarichi di ex posizione organizzativa erano previsti n 04 incarichi con punteggio € 6.000>>

20) In detto incontro, intervenivano i rappresentanti della FP CGIL e della Fials i quali, prendendo atto della proposta presentata, rilevavano l'impossibilità ad esprimersi in quanto la Azienda non aveva ancora formalmente costituito il fondo contrattuale, basandosi piuttosto su un dato provvisorio.

21) Alla successiva riunione del 17 giugno 2019, si dava atto della presenza di n. 014 RSU, nominativamente individuati (inferiori tra l'altro ai 39 di cui è composta la RSU o maggioranza degli stessi) ed il direttore amministrativo in merito all'ordine del giorno "Graduazione Incarichi di funzione" rappresentava che <<il Presidente del Collegio sindacale ha attestato la regolarità formale dei fondi contrattuali dei fondi 2018 ed è stato determinato l'importo complessivo da destinare al finanziamento dell'istituto in esame (700,000,00 €), sono stati pesati tutti gli incarichi di funzione ed è stato unificato il valore economico del punto (determinato in € 80,00) tra gli incarichi di area sanitaria e quelli dell'area tecnico amministrativa.>>

22) La O.S. FP CGIL, in proposito, soggiungeva di << non comprendere come siano stati determinati i punteggi delle varie tipologie di incarico. Per tale ragione non si può esprimere alcun giudizio. Inoltre non si condivide la proposta presentata in quanto l'Amministrazione ha determinato il valore del punto sulla base delle risorse assegnate a priori al finanziamento dell'istituto. Il Valore del punto va determinato a valle, con i mezzi che residuano sul fondo , dopo che sono state quantificate tutte le risorse necessarie per

garantire l'applicazione degli istituti contrattuali finanziati con il fondo di cui all'art 80, compresa una programmazione seria delle risorse per il ricorso al lavoro straordinario.>>

A tali argomentazioni si associava la Fials ribadendo che << *la proposta aziendale è irricevibile*>>.

23) Il Direttore amministrativo aziendale, all'uopo, precisava che <<*in un recente incontro sulla materia in discorso, è stato consegnato proprio un prospetto relativo alla rendicontazione analitica delle spese sul fondo anno 2018 (condizioni di lavoro e Incarichi" e la previsione di spesa, sempre per lo stesso fondo, relativa all'anno 2019. Il fondo in esame fa inoltre presente è destinato a crescere per l'anno 2019 di circa 350.000,00 come risulta dalla documentazione allegata alla nota di convocazione del presente incontro sindacale.*>>

24) Si dava atto, infine, dell'intervento personale di due RSU (Britolli e Nello Lapoikayil) che richiedevano modifiche di taluni incarichi di coordinamento e l'estensione dell'indennità di terapia intensiva ad altro personale.

20) Nella parte finale dell'incontro (rectius: del verbale) il direttore amministrativo invitava i rappresentanti sindacali ad approvare l'argomento in discussione per il quale sono state stanziato specifiche risorse, ai fini dell'effettiva introduzione nell'organizzazione aziendale del sistema degli incarichi da conferire al personale del comparto i cui criteri sono stati ampiamente discussi con i soggetti sindacali.

25) Non si procedeva, tuttavia, in detta sede ad alcuna approvazione da 'parte sindacale'.

26) Ed infatti, nella successiva riunione del 04 luglio 2019, **presenti 11 RSU (sui 39 componenti della RSU)** a fronte della dichiarazione da parte della Asl di aver (ri)verificato la costituzione del fondo per l'anno 2018, la stessa OS FP CGIL osservava che <<*...un conto è la costituzione del fondo, altro è sapere come lo stesso viene speso, per capire come incidono le indennità fisse (incomprimibili) previste dal nuovo contratto per l'anno 2019 (voce per voce con riferimento al numero dei dipendenti beneficiari) e di conseguenza conoscere l'entità delle risorse disponibili che residuano per l'applicazione dell'istituto contrattuale in esame*>>.

27) In detta sede, **il Direttore amministrativo** aggiornava la seduta al 15 luglio 2019 <<*alla luce dei dati che l'azienda si impegnerà a fornire in maniera esaustiva (proiezione anno 2019 sul fondo ex art 80) per definire l'accordo in materia, senza ulteriori rinvii e con una posizione ufficiale della componente Rsu*>>.

28) Prima della riunione prestabilita per il 15 luglio 2019, in data 12 luglio 2019, e senza alcun accordo, del tutto inaspettatamente veniva pubblicato un avviso interno per il conferimento dei 116 incarichi de quibus (scadenze domande per il 12.08.2019)

29) Sta di fatto che, in data 15 luglio 2019, nonostante fosse stato bandito l'avviso di cui sopra, si teneva altra riunione (cui risultavano presenti solo 11 rsu a fronte dei 39 componenti la RSU) avente sempre ad oggetto ' *Graduazione Incarichi di funzione* ' nella quale il direttore amministrativo comunicava che erano stati certificati i fondi 2017, era stato integrato il prospetto degli incarichi di funzione dell'area tecnico amministrativa ed era stato elaborato a una proiezione di spesa anno 2019 e che il disavanzo sul fondo contrattuale (art 80) di circa

2,8 milioni di euro avrebbe potuto essere migliorato tenendo conto delle iniziative datoriali attivate e che sarebbero state intraprese per contenere il ricorso al lavoro straordinario. Sulla base di tali premesse chiosava che

<< Sulla base di queste considerazioni non esistono spazi per discutere, almeno per l'anno in corso, l'eventuale incremento di talune indennità, demandate dalla normativa contrattuale alla sede decentrata >>.

30) In tale occasione, la FP CGIL osservava che

<<le risorse finanziarie quantificate nell'apposito fondo contrattuale sono insufficienti per garantire la copertura di tutti gli istituti contrattuali nello stesso previsti (con uno sfioramento dei circa 3,3 milioni di €, dati dalla differenza tra la spesa potenziale di 14,5 milioni di €, considerato che a regime l'incidenza della spesa per gli incarichi di funzione sarà di 0,7 milioni di €, anziché di 0,2 milioni di € come ipotizzato nel prospetto riepilogativo consegnato e la costituzione del fondo di pari a 11,2 milioni di €.>>

31) La Fials in detta occasione precisava che

<<non si possa esprimere un parere in merito in quanto il documento presentato è insufficiente. Ritiene altresì necessario che l'azienda recepisca con atto deliberativo le modalità di utilizzo delle risorse di cui ai fondi contrattuali. Fa rilevare inoltre che gran parte del personale ha effettuato lavoro straordinario che non è stato ancora liquidato. Poiché lo straordinario espletato deve essere comunque messo in pagamento sarebbe opportuno contabilizzare la relativa spesa con un'apposita voce >>

32) Interveneva, in proposito, un RSU interveniva, a titolo personale, per aderire alla posizione assunta dalla FP CGIL come sopra riportata.

33) Nessun accordo in detta sede veniva sottoscritto.

34) Con delibera n 1550 del 30 luglio 2019 veniva annullato l'avviso interno del 12 luglio 2019 (ritenendo, tuttavia, valide le istanze già prodotte, visto il breve lasso di tempo decorso) e veniva indetto altro bando per il conferimento di incarichi di organizzazione per le sole funzioni di coordinamento per un totale di n 116 incarichi per la durata triennale e rinnovabile, previa valutazione positiva per una durata massima di dieci anni senza attivare le successiva procedura di selezione.

35) In data 06 agosto 2019 (in prossimità della scadenza delle domande) veniva sottoscritto un ACCORDO relativo alle modalità di utilizzo delle risorse finanziarie del fondo contrattuale ex art 80 per l'anno 2019, quantificate, considerata una prevista attribuzione degli incarichi dal 01 ottobre 2019 e, quindi una quantificazione annua complessiva, anche per l'anno successivo di 700 mila euro.

36) Detto Accordo veniva sottoscritto dalla FP CGIL, dalla UIL FPL dalla Cisl Fp e, per la RSU, da tale Marco Maurizio, quale singolo RSU e non come delegato e voce della RSU nella sua unitarietà, mancando al riguardo il verbale della maggioranza della RSU che delegava, eventualmente, il Coordinatore alla sottoscrizione.

37) Con delibera n-1733 del 30 agosto 2019, a termine scaduto di presentazione delle domande, la Asl stabiliva la istituzione e la graduazione degli incarichi di funzione (quelli oggetto del bando già indetto!) recepiva l'ACCORDO del 06 agosto 2019, dando

atto che lo stesso non risultava firmato dalla Fials, dal Nursing UP e dalla 'componente minoritaria' delle RSU aziendali per le motivazioni che venivano, per ciascuno, riportate, nelle rispettive missive, allegate al medesimo atto deliberativo.

38) Nonostante l'ACCORDO sottoscritto e dopo la scadenza del termine dell'inoltro delle domande (15 agosto 2019), la ASL non procedeva ad esaminare le domande pervenute né provvedeva alla nomina delle commissioni esaminatrici per il prosieguo della selezione.

39) In sostanza, né nell'anno 2019, né nell'anno 2020 né, infine nel corso dell'anno 2021 nei vari incontri sindacali, vi è stato alcun cenno alla validità dell'accordo sottoscritto ed alla necessità di applicarlo ovvero alla riattivazione, sic et simpliciter, degli incarichi di cui al bando del 2019.

Anzi, nelle successive riunioni tenutesi nel 2020/2021 si è discusso della ripartizione del Fondo proprio per conferire gli incarichi

40) Peraltro, se fossero state bloccate delle somme sul fondo in ragione dell'accordo sottoscritto nel 2019, ogni qualvolta si è successivamente discusso della ripartizione si sarebbe dovuto accennare all'accontamento della somma di € 700 mila perché già oggetto di un accordo.

41) Così, ad esempio, a distanza di un anno dall'accordo de quo, nel verbale di riunione sindacale del 08 ottobre 2020 si dà, infatti, dato che << *l'eventuale riconoscimento all'interno del fondo di cui all'art 80 della storicizzazione dello speso per lavoro straordinario consentirebbe di liberare risorse finanziarie da utilizzare anche per l'attribuzione degli incarichi di funzione.*>>

Nella riunione sindacale del 31 marzo 2021, il direttore amministrativo aziendale, nel precisare che :

42) Nel corso della riunione sindacale del 31 marzo 2021, il direttore amministrativo aziendale, ha precisato che

<< *l'amministrazione ha esternato la propria proposta di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2021 all'interno di ciascuno dei due fondi (art 80 e art 81), sulla quale aprire il confronto sindacale*>> e poi ha fatto riferimento a **minori spese che consentirebbero di liberare risorse finanziarie da destinare al finanziamento degli istituti di coordinamento ed incarichi di funzione :**

Il Direttore Amministrativo assicura che non si verificherà più che l'amministrazione informi i sindacati tardivamente ed in maniera non esaustiva sulle materie oggetto di confronto e/o negoziazione. Ritiene quindi che il primo punto all'ordine del giorno possa essere rinviato e che si possa proseguire con i successivi punti. Per quanto concerne i criteri di ripartizione delle risorse quantificate negli appositi fondi contrattuali fa presente che, relativamente al fondo di cui all'art.80, il grosso problema è rappresentato dal considerevole ricorso al lavoro straordinario, rispetto al quale l'Azienda sta cercando di contenerlo entro determinati limiti. Occorre stabilire dei criteri per evitare ogni forma di abuso dell'istituto contrattuale in parola. Per tale ragione nelle negoziazioni di budget è stato richiesto a tutti i responsabili, come obiettivo macroscopico, una riduzione del ricorso al lavoro straordinario. Un altro elemento che potrà incidere positivamente sul contenimento del lavoro straordinario è costituito dal nuovo Regolamento in materia di orario di lavoro, di recente adottato d'intesa con i soggetti sindacali. Le minori spese che da detti interventi ci si attende di conseguire sul fronte del lavoro straordinario consentirebbero di liberare risorse finanziarie quantificate nel fondo di cui all'art.80, da destinare al finanziamento di altri istituti contrattuali come i coordinamenti e gli incarichi di funzione, che debbono trovare il giusto riconoscimento. Per quanto riguarda il fondo di cui all'art.81 si può applicare una nuova Progressione Economica Orizzontale per l'anno 2021 ed incentivare maggiormente una premialità legata effettivamente ai risultati conseguiti.

Il Direttore Amministrativo aziendale non mette in dubbio che ci siano alcune carenze organizzative, delle inefficienze rispetto alle quali questa Amministrazione sta cercando di incidere. Relativamente al 2° punto all'ordine del giorno precisa che l'Amministrazione ha esternato, in linea generale, la propria proposta di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2021, all'interno di ciascuno dei due fondi contrattuali, sulla quale aprire il confronto sindacale;

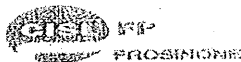
- art. 81 - riproposizione della progressione economica orizzontale e produttività collettiva;
- art. 80 - piano dello straordinario e della pronta disponibilità e conferimento degli incarichi di funzione.

Nel corso della riunione il Direttore Amministrativo aziendale ha ritenuto di non dare la parola ai rappresentanti della RSU che ne avevano fatto richiesta, ribadendo il principio, peraltro espresso da alcune organizzazioni sindacali, coerente con gli indirizzi dell'Aran sul tema, che detta componente della delegazione trattante di parte sindacale è organismo unitario che si esprime a maggioranza.

43) Così, in data 21 maggio 2021, si teneva ulteriore riunione sindacale nella quale l'amministrazione comunicava un prospetto concernente la ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2021 di cui ai fondi contrattuali artt 80 e 81 CCNL 2016/2018 (fondo ex art 80 che riportava un totale di € 11.942.000,00 (superiore a quello oggetto di deliberazione n 363 del 25 maggio 2020 per l'anno 2019 ammontante ad € 11.580.162,00) e con indicazione di un possibile utilizzo/disponibilità di una somma di 733 mila euro per l'anno 2021 da destinare agli incarichi.

44) Nel successivo verbale sindacale del 24 maggio 2021 viene distribuita ai rappresentanti sindacale << la rendicontazione dello speso sul fondo ex art 80 per l'anno 2018, la previsione di spesa sul medesimo fondo per l'anno 2019.... Fa presente che è stato fissato un tetto di spesa annuale per il finanziamento degli Incarichi di Funzione di € 700.000,00 sia per la parte amministrativa tecnica, sia per la parte sanitaria. Fa ancora presente che al fine di contenere la spesa nei limiti dello stanziamento del fondo ex art 80 (condizioni di lavoro e Incarichi) è necessario ridurre drasticamente la spesa per lavoro straordinario... la FP CGL prende atto della proposta presentata, ma non può esprimere valutazioni in quanto l'azienda non ha ancora costituito formalmente il fondo contrattuale, ma si sta basando su un valore provvisorio. Solo dopo aver conosciuto l'entità del fondo definitivo si può negoziare la ripartizione dello stesso per il finanziamento degli istituti contrattuali>>

45) Con verbale del 10 giugno 2021, con all'ordine del giorno: approvazione delle risorse disponibili anno 2021 tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascun dei due fondi (fondo di lavoro e incarichi e fondo primarietà e fasce, la FP CGIL comunica che le OOSS FP CGIL, CISL FP e UIL FPL hanno predisposto una dichiarazione congiunta che verrà formalmente inviata all'Azienda, da allegare al presente verbale di seduta:



Frosinone 10 Giugno 2021

Al Direttore Generale della Asl di Frosinone

Al Direttore Amministrativo della Asl di Frosinone

p.c. A tutti i lavoratori Asl Frosinone

Oggetto: Dichiarazione unitaria al verbale di riunione del 10 giugno 2021

Le scriventi OO.SS. si dichiarano d'accordo con la distribuzione dei fondi riguardanti gli art. 80 e 81 del CCNL sanità pubblica. Nello specifico concordano con la distribuzione dei fondi riguardanti i coordinamenti (incarichi di funzione ex coordinamenti), per le P.E.O. anno 2021 (fasce) valutando la possibilità di fare una unica graduatoria con scorrimento anche per le fasce anno 2022, oltre a tutti gli altri istituti previsti dal CCNL e 1,400,000 euro (un milione e quattrocentomila euro) di premio produttività per l'anno 2021. Eventuali residui delle fasce anno 2020 vanno ad incrementare direttamente la spesa prevista per le fasce anno 2021, con la riserva di poter ridiscutere l'importo relativo alle fasce 2021 qualora non dovesse garantire la massima partecipazione al bando.

Sollecittiamo la Asl di Frosinone a pubblicare la graduatoria della progressione economica orizzontale (fascia) dell' anno 2020 e di procedere con il bando per la fascia anno 2021.

Evidenziamo che i Fondi risultano attualmente sottostimati rispetto all'applicazione corretta delle norme di cui alla legge 35/2019, alla legge 178/2020 ed inoltre per le illegittime imputazioni a carico degli stessi fondi degli oneri derivanti dall'attribuzione del salario accessorio per i dipendenti a tempo determinato che andrebbero addebitati a carico del bilancio aziendale e finanziati dalle Regione Lazio con apposite risorse aggiuntive.

Per tali ragioni le OO.SS. chiedono, alla direzione della ASL di Frosinone, di far ripartire immediatamente la contrattazione dei fondi nel momento in cui vengono ricalcolati.

Per quanto concerne gli incarichi di funzione (ex posizione organizzativa) si prende atto della proposta aziendale che si sta valutando e si chiede di conoscere quanto incide sul fondo e la relativa pesatura economica.

Qualora non si abbia riscontro sulla determinazione del fondo le scriventi OO.SS. si vedranno costrette ad attivare le procedure per lo stato d'agitazione di tutto il personale del comparto.

FP CGIL Fr Lt
Salzano Giovanni

CISL FP Fr
Cuozzo Antonio

UIL FPL Fr
Palombi Maurizio

46) Se nuova trattativa vi è stata, nessun accordo è stato dunque sottoscritto dalle OOSS neppure potendosi ritenere tale la dichiarazione di parte sindacale sopra riportata. Manca un testo dell'accordo.

Peraltro, non risulta alcuna sottoscrizione da parte del Direttore Generale.

Infatti, atteso che manca il testo di un Accordo e che, tra l'altro, il verbale della seduta di incontro (del 10 giugno 21) risulta sottoscritto dal delegato di parte pubblica (Direttore amministrativo) e non dal Direttore Generale risultava necessario che l'ipotesi contrattuale fosse recepita formalmente dal Direttore generale a conferma che il testo sottoscritto corrisponde al mandato assegnato dai responsabili delle singole organizzazioni al delegato.

Ma come detto manca un testo dell'accordo.

Va, altresì, ricordato che il contratto aziendale (che nel nostro caso non si rinviene) è valido, esecutivo ed esigibile se risulta firmato dalla parti contraenti. Né può sostenersi che atteso che l'incontro è avvenuto in video conferenza non era possibile sottoscriverlo atteso che sarebbe bastato l'invio agli indirizzi mail/pec della OSS del testo dell'accordo e poi rinviarlo completo delle sottoscrizioni.

Non a caso non risulta adottato alcun atto deliberativo di recepimento di detto accordo ed infatti nella stessa deliberazione n 5275 del 04.03.2021 (peraltro resa sotto forma di determina dirigenziale e di delibera) non risulta alcun richiamo a tale Accordo come invece accaduto per il precedente Accordo del 2019 recepito nella deliberazione n. 1733 del 30 agosto 2019.

Né risulta che la ASL abbia inteso avvalersi della previsione ex art 40 -bis comma 1, del dlgs 165/200, né, tantomeno, che abbia provveduto agli adempimenti ex art 9, commi 6-7 del CCNL 21.05.2021

47) Sta di fatto che, con **Determina n 5275 del 04 agosto 2021**, la ASL ha provveduto all'ammissione dei candidati all'avviso interno per il conferimento degli incarichi di organizzazione per le sole funzioni di coordinamento, facendo riferimento alle domande inoltrate e depositate a luglio 2019!!

48) In sostanza, la ASL, *motu proprio*, ha ritenuto di dare applicazione all'avviso del luglio 2019 esaminando le domande all'epoca formulate dal personale senza considerare tra l'altro che :

l'asserito accordo sindacale (illegittimo) essendo decorsi due anni doveva ritenersi non più applicabile atteso che i Fondi vanno esaminati ogni anno e non che per semplice trasposizione temporale, dovrebbe valere quale Accordo anche per i Fondi del 2021!!!

Non solo.

Il personale nel frattempo potrebbe aver maturato titoli aggiuntivi (che incidono sulla collocazione in graduatoria) ovvero addirittura requisiti di partecipazione e senza tener conto delle variazioni organizzative e previsione di UOS E UOC avvenute nel corso di due anni (inclusa Pandemia).

49) Né potrebbe sostenersi che non si è proceduto alla disamina delle domande perché è subentrata la pandemia Covid, in quanto è agevole evidenziare che dal 12 agosto

2019 (scadenza termini domande) quanto meno al 28 febbraio 2020 (ben 06 mesi) nessun atto e/o iniziativa è stata comunque intrapresa dalla ASL finalizzata a portare avanti quel determinato avviso ed in ogni caso di tale volontà non si è dato mai atto in nessuna delle molteplici riunioni che si sono tenute.

50) Il bando prevede altresì la prova colloquio con una previsione di 60 punti per la prova orale e 40 punti per i titoli.

A detta prova/colloquio si attribuisce un punteggio (60 punti) di gran lungo superiore alla valutazione dei titoli, così da risultare preponderante alla valutazione della posizione giuridico soggettiva del dipendente.

Deve osservarsi che nel momento in cui il colloquio tende ad accertare *“il grado di specifica competenza ed esperienza nelle materie oggetto dell’incarico da conferire”*, detta competenza si evince più dalla formazione professionale, universitaria e post universitaria, del candidato ed eventualmente da altri titoli e/o pubblicazioni scientifiche che non dal colloquio.

D’altra parte la formazione continua imposta dal legislatore con l’obbligo di ECM dimostra che deve privilegiarsi il momento formativo che è rappresentato dai titoli.

Per i suesposti motivi di DIFFIDA dal procedere ulteriormente con la selezione de qua, fermo restando che in caso contrario si procederà in sede giudiziale per la antisindacalità della condotta con ricorso ex art 28 l 300/1970 nonché al patrocinio dei dipendenti per l’impugnativa del mancato conferimento di un incarico l’incarico facendo valere in sede giudiziale una serie di profili di illegittimità, con conseguenziale annullamento di ogni atto/provvedimento medio tempore adottato

Frosinone 14 settembre 2021

Il Segretario Provinciale Fials
D’Angelo Francesco

avv. Giuseppe Tommaso