

STUDIO LEGALE

Lavoro - civile - amministrativo

Avv. GIUSEPPE TOMASSO

Patrocinante in Cassazione

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

Tel. 0776.24945- cell 3381098758 Pec: studiolegaletomasso@pec.avvotecassino.it

**Al Commissario straordinario ASL di Frosinone
Dott.ssa Sabrina Pulvirenti**

**Al Direttore amministrativo ff
Dott V. Brusca**

**Al Direttore Sanitario
Dott Luca Casertano**

Oggetto: Nuovo atto aziendale – condotta antisindacale - diffida

Scrivo in nome per conto e nell'interesse della OS Fials sede Provinciale di Frosinone, in persona del segretario, D'Angelo Francesco, per rappresentare, segnalare e richiedere quanto di seguito.

Va, innanzitutto, richiamato il quadro normativo e contrattuale che interessa in questa sede.

L'art 3 del dlgs n.502/1992 stabilisce:

<<1-bis. In funzione del perseguimento dei loro fini istituzionali, le unità sanitarie locali si costituiscono in aziende con personalità giuridica pubblica e autonomia imprenditoriale; la loro organizzazione e funzionamento sono disciplinati con atto aziendale di diritto privato, nel rispetto dei principi e criteri previsti da disposizioni regionali. L'atto aziendale individua le strutture operative dotate di autonomia gestionale o tecnico-professionale, soggette a rendicontazione analitica.>>

L'atto Aziendale costituisce di certo ed indiscutibilmente (come riconosciuto dall'intervento del Direttore generale che ha parlato di nuovo modello gestionale -organizzativo), l'atto con il quale si interviene sul modello organizzativo aziendale, sull'organizzazione del lavoro, sul processo occupazionale (diretta conseguenza del nuovo modello organizzativo), con incidenza diretta sulla dotazione organica conseguenza stessa del nuovo assetto organizzativo, sull'organizzazione degli uffici (viene stabilita la configurazione delle strutture-complesse semplici e degli uffici), sui RAPPORTI

INTERORGANIZZATIVI con Enti e Università, le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali.

IL CCNL del Comparto Sanità triennio 2019-2021, all' Art. 5 (Informazione) recita:

<<1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Pertanto, essa è data preventivamente e in forma scritta dalle Aziende o Enti ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3, (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) secondo quanto previsto dal presente articolo.

2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella preventiva **trasmissione puntuale di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'Azienda o Ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.**

3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti **atti a consentire** ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, comma 3 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) **di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.**

4. Fermo restando quanto previsto dal comma 5, sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli articoli 6 (Confronto) e 9 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) nonché 7 (Confronto regionale) prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

5. Sono altresì oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti. Resta fermo quanto previsto dal comma 2 dell'Art. 6 (Confronto) per le materie oggetto di informazione di cui al comma 4.>>

Il successivo art. 6 (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. 9, 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, se entro 5 giorni lavorativi dall'informazione il confronto è richiesto da questi ultimi, si incontrano comunque non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'Azienda o Ente contestualmente all'invio dell'informazione; in tal caso le parti si incontrano fra il quarto e il decimo giorno lavorativo dalla richiesta. 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.>>

All'esito dell'incontro tenutosi in data 24 giugno 2024 presso la palazzina della Direzione generale alle ore 12,00, ci vediamo costretti a sottolineare che la metodologia imposta non risulta affatto rispettosa delle prerogative sindacali così come disciplinate dal CCNL.

Orbene, se la convocazione della riunione di cui alla missiva del 19.06.2024 prot. n 41358 recava all'oggetto e nel contenuto Nuovo atto aziendale non può considerarsi ad alcun effetto, al pari della riunione tenutasi, quale 'informativa' sindacale (sul Nuovo Atto aziendale).

Innanzitutto, la predetta comunicazione di incontro non reca alcun allegato (ovvero la bozza del nuovo atto aziendale).

Ciò varrebbe in radice per la qualificazione della natura di informativa sindacale (visto che non sono consegnati dati, notizie da esaminare).

Peraltro, se fosse una 'informativa' (e non lo è) non sono stati rispettati neppure i 5gg tra la comunicazione e riunione (il 20 è giorno festivo a Frosinone e poi vi sono il sabato e la domenica nel mentre i 05 giorni si calcolano sui giorni 'lavorativi').

La riunione del 24 giugno è consistita in una rappresentazione espositiva della durata di due ore nella quale il Commissario ha anche avuto modo di invitare i partecipanti a non fare foto alle slides perché l'atto risultava ancora riservato fin tanto che la conferenza dei Sindaci non l'avesse esaminato (il 28 giugno 2024).

Non è stato consegnato alcun documento e vi è stato solo un invito generico (al termine della esposizione) ad intervenire, cosa questa di fatto impossibile per aver acquisito una serie di dati senza alcuna possibilità di esaminarli, valutarli.

Ad oggi, in altre parole, la OS FIALS non è in possesso neppure di una Bozza dell'Atto Aziendale!!

La finalità dell'informativa è anche quella di 'esprimere osservazioni e proposte ' sulla bozza dell' atto aziendale per cui la ASL avrebbe dovuto consentire tale formale passaggio sindacale secondo le forme e modalità prestabilite e , poi, acquisite o meno le proposte (ma consentendone comunque la formulazione) avrebbe dovuto procedere a sottoporre all'esame della Conferenza dei Sindaci il testo dell'atto e se quest'ultima dovesse fare proposte poi recepite dall'azienda, questa dovrebbe di nuovo formulare l'informativa sul nuovo testo dell'ATTO prima dell'adozione dello stesso.

Si evidenzia, poi, che la precisazione aziendale contenuta nella succitata lettera di convocazione, secondo cui i tempi ristretti sono stati indicati dalla Regione

Lazio, non assume alcun rilievo atteso che neppure la Regione può derogare ad una tempistica stabilita dal CCNL e posta a tutela delle prerogative sindacali. Anzi a fronte di tale asserzione vi è la prova della piena intenzionalità e consapevolezza da parte della ASL di porre in essere una condotta antisindacale (intenzionalità che non è neppure necessaria nell'ambito dell'art 28 l. n. 300/1970).

25/06/2024

Il segretario Provinciale Fials

D'Angelo Francesco

avv Giuseppe Tommaso