

ANPO (FIALS [®] MEDICI)

Via Cecilio Stazio n.5-00136 ROMA- Tel.0635341726/fax 0635343061

Prot. Sind. 0030

E p.c.

Al Preside della Facoltà di Medicina 1
Prof. Luigi Frati
Università degli Studi di Roma
“La Sapienza”
Piazzale Aldo Moro, 5
00185 Roma
Al Direttore Generale
Dr. Ubaldo Montaguti
Azienda Policlinico Umberto 1°
Viale del Policlinico, 155
00161 Roma

Ai sensi delle normative sindacali
Ai sensi della L. n. 241/90 e s.i.m.
Ex art. 328 c. p.

Oggetto: ATTO DI SIGNIFICAZIONE DIFFIDA regolamento DAI, manuale procedure, proposte di strutturazione, dotazione posti letto

L'ANPO (FIALS Medici), con sede in Roma, via Cecilio Stazio 5, 00136 in persona del suo rappresentante sindacale aziendale dott. Antonio Sili Scavalli domiciliato, ai fini del presente atto, presso la sede sindacale suddetta

PREMESSO CHE

1. La nostra O.S. conta tra i suoi iscritti nell'Azienda Policlinico Umberto I circa 180 dirigenti medici, sia appartenenti al ruolo della dirigenza ospedaliera sia appartenenti al ruolo del personale docente e non docente dell'Università La Sapienza strutturati con funzioni assistenziali presso la stessa Azienda.
2. La nostra O.S. giudica particolarmente grave che Lei riterrebbe di poter proporre in approvazione in un C.d.F. p.v. il regolamento DAI, il manuale delle procedure, le nuove strutturazioni senza che l'Azienda abbia preliminarmente approvato l'atto aziendale e abbia attivato gli istituti procedurali contrattuali previsti in tema di informazione, concertazione e consultazione con le OO.SS. della dirigenza medica e del comparto sanità, istituti necessari per l'approvazione dell'atto suddetto e del nuovo assetto organizzativo. A che titolo Lei intenderebbe convocare un C.d.F. per far approvare dallo stesso il regolamento DAI, il manuale delle procedure, la nuova strutturazione quando ancora non sono stati adottati dall'Azienda gli atti propedeutici e necessari previsti dalle normative vigenti?
3. Il regolamento DAI non può infatti essere deliberato in assenza dell'atto aziendale, atto che ad oggi ancora manca nell'Azienda Umberto I. Ricordiamo che lo stesso Protocollo di intesa tra l'Università degli Studi di Roma “La Sapienza” e la Regione Lazio per la disciplina della attività assistenziale necessaria per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Università (art.1, comma 1 D.L.vo 517/99) pubblicato sul BURL n. 27 del 30.09.02 prevede all'art. 4 l'adozione dell'atto aziendale. L'art. 4 del protocollo vigente recita: “1 L'atto aziendale è l'atto di diritto privato necessario per l'esercizio delle attività delle aziende. Esso trova fondamento nel presente protocollo di intesa e ne diventa piena attuazione. ..omissis.. 2.

Tale atto dovrà tra l'altro disciplinare: La costituzione, il funzionamento e l'organizzazione dei dipartimenti; i criteri per la costituzione e l'individuazione delle strutture complesse e delle loro articolazioni funzionali (strutture semplici), nell'ambito delle unità operative identificate nell'accordo Università – Regione che sarà successivamente stipulato.” La nostra O.S. chiede se tale accordo è stato stipulato e se si di averne copia, in quanto a noi ciò non risulterebbe. L'art. 4 del protocollo prosegue nell'elencare ciò che l'atto aziendale dovrà disciplinare:”*i rapporti tra dipartimenti ad attività integrata e dipartimenti universitari; l'istituzione, l'attivazione, la modifica, la soppressione e le modalità di organizzazione interna dei dipartimenti e delle strutture assistenziali; la eventuale presenza, l'organizzazione e le modalità di funzionamento dei dipartimenti assistenziali; la procedura di nomina e la nomina, da parte del direttore generale, d'intesa con il Rettore, dei responsabili dei dipartimenti ad attività integrata e delle loro strutture assistenziali complesse; la procedura per la nomina da parte del D.G. dei responsabili delle strutture assistenziali semplici, su proposta dei responsabili dell'unità complessa, secondo le procedure previste dall'art. 5 comma 6 del D.L.vo 517/99 e delle norme vigenti per il personale del SSN.*” Quindi le procedure seguite attualmente dalla direzione generale e dalla Facoltà, per quanto a nostra conoscenza, non seguono le regole dettate dal protocollo e dalle leggi vigenti. Chiaramente è scritto nel protocollo che l'atto aziendale disciplina i rapporti tra dipartimenti ad attività integrata e dipartimenti universitari, così come le procedure per la nomina dei direttori di UOC. La nostra O.S. Le chiede di acquisire, mancando l'atto aziendale, copia dei criteri e delle procedure che sarebbero stati adottati e deliberati dalla Facoltà di Medicina di cui Lei è Preside per la nomina dei direttori di UOC, copia dei criteri e delle procedure che sarebbero stati adottati e deliberati dalla stessa Facoltà per l'affidamento dei programmi ai professori a cui non sia stato possibile dare un incarico di direttore di UOC, di chiarire le motivazioni che porterebbero la Facoltà ad adottare una nuova strutturazione in assenza dell'atto aziendale, atto propedeutico e necessario per stabilire la nuova strutturazione.

4. Le ricordo che è tuttora pienamente vigente la sentenza del TAR Lazio Terza Sez. n. 823/2003 con cui è stato respinto il ricorso di alcuni docenti della Facoltà di Medicina per l'annullamento del succitato protocollo d'intesa, e Lei ha piena conoscenza di tale sentenza essendo tra i firmatari del ricorso.
5. Nella sentenza citata si legge: “*Con il quarto mezzo di gravame viene dedotto che mentre le linee-guida dispongono che i protocolli d'intesa debbano individuare le strutture assistenziali complesse, l'art. 8 del protocollo d'intesa rimanda tale individuazione al futuro “atto aziendale”. In argomento è sufficiente osservare come l'art. 3, comma 3, del D.Lgs.vo n. 517/99 stabilisce che “l'atto aziendale è adottato dal Direttore Generale, d'intesa con il Rettore dell'Università limitatamente ai dipartimenti ed alle strutture di cui al comma 2”; il comma 2, a sua volta, stabilisce che “nell'atto aziendale ... sono altresì disciplinati ... la costituzione, l'organizzazione ed il funzionamento dei dipartimenti ad attività integrata e sono individuate le strutture complesse che li compongono, indicando quelle a direzione universitaria”. Da quanto sopra appare evidente che è del tutto inesatto quanto affermato dai ricorrenti, avuto riguardo altresì alla circostanza che il protocollo d'intesa rappresenta uno strumento quadro tra Università e Regione e che lo stesso D.Lgs.vo n. 517/99 prevede espressamente la possibilità di accordi attuativi di esso.*”
6. Nella sentenza del TAR Lazio si legge poi:” *Il Tribunale Amministrativo Regionale del Lazio – Sez. III – estromette dal giudizio la Facoltà di Medicina e Chirurgia della Università degli Studi “La Sapienza” di Roma e respinge il ricorso in epigrafe.*”
7. In occasione della Sua audizione presso la Commissione Parlamentare di inchiesta sull'efficacia e l'efficienza del SSN del 6 febbraio u.s. il Sen. Cesare Corsi Le ha chiesto come risulta a pag. 34 dello stenografico:”*Inoltre, vorrei sapere perché l'Azienda Policlinico Umberto I non ha ancora adottato l'atto aziendale, che è fondamentale*

- all'interno della struttura. ...omissis... Come si immagina in mancanza di un atto aziendale, che possano essere date posizioni organizzative? Se così fosse, sarebbe un fatto grave; se noi verificassimo che in questo anno e mezzo sono state date posizioni organizzative senza l'atto aziendale, le conseguenze – non c'è bisogno che lo dica io – sapete quali potrebbero essere anche dal punto di vista della responsabilità....omissis”.*
8. Lei ha risposto come risulta dallo stenografico a pag. 44:” *Quando ci sarà l'atto aziendale si potrà parlare di strutture in generale. Quelle che noi fissiamo sono le strutture complesse, come in qualsiasi accordo aziendale...omissis...*”. Quali sarebbero le strutture in generale che dovrebbero essere regolamentate dall'atto aziendale se non proprio le strutture complesse? La Commissione Parlamentare Le ha ribadito la necessità dell'atto aziendale come atto preliminare a qualsiasi processo riorganizzativo. Qualora Lei proponesse una nuova strutturazione, l'affidamento di incarichi dirigenziali in assenza degli atti propedeutici necessari previsti dalla legge ciò potrebbe rivestire fattispecie delittuosa, e sarebbe nostro obbligo informare del fatto la Commissione parlamentare e l'Ecc.ma Procura.
 9. L'art. 8 del vigente protocollo d'intesa Università La Sapienza Regione Lazio recita poi: *“art. 8 Parametri per l'identificazione, definizione e dimensionamento delle strutture assistenziali complesse...omissis... Seguendo la normativa indicata nel titolo e per assicurare criteri di essenzialità ed efficacia assistenziale per la definizione delle strutture assistenziali complesse l'atto aziendale dovrà seguire i criteri definiti dalle normative in vigore, in particolare relativi a: 1. numero di posti letto e/o di servizi diagnostici e terapeutici e/o di tecnologie assistenziali che insistono nell'unità; 2. numerosità e varietà di figure professionali impiegate; 3. volumi, composizione e complessità delle attività erogate negli ultimi tre anni; 4. indicatori di qualità e/o livelli di attività didattica e scientifica relativi alla specifica attività assistenziale svolta; 5. valore strategico e/o innovativo del servizio prestato...omissis... L'atto aziendale disciplinerà anche l'articolazione funzionale delle strutture complesse e semplici secondo i criteri previsti nel precedente articolo riguardante le strutture complesse e semplici siano esse dotate o meno di posti letto.”* Come si può proporre una nuova strutturazione mancando dell'atto aziendale previsto dal protocollo d'intesa e dalle leggi vigenti? La nuova strutturazione è conforme a quanto stabilito dall'art. 8 del protocollo d'intesa?
 10. Ricordiamo, ove ce ne fosse bisogno, che l'art. 3, comma 2 del D.Lgs.n. 517/1999 recita specificatamente: *“2. Nell'atto aziendale di cui all'articolo 3 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni, sono altresì disciplinati, sulla base dei principi e dei criteri stabiliti nei protocolli d'intesa tra regione e università, la costituzione, l'organizzazione e il funzionamento dei dipartimenti ad attività integrata e sono individuate le strutture complesse che li compongono, indicando quelle a direzione universitaria.”* Quindi è l'atto aziendale che disciplina il funzionamento dei DAI. Qualora Lei proponesse alla Facoltà di approvare il regolamento DAI, il manuale di procedure e il nuovo assetto gestionale, al di fuori del contesto normativo che li prevede, cioè l'atto aziendale, potrebbe essere responsabile della violazione degli artt. 323 e 328 c.p., oltre ad eventuali altre fattispecie delittuose eventualmente individuate dall'Ecc.ma Procura, in quanto l'adozione del regolamento DAI in assenza dell'atto aziendale prefigurerebbe una palese violazione delle leggi vigenti. Inoltre, i docenti partecipanti al C.d.F. che dovessero approvare le Sue proposte potrebbero anch'essi incorrere in eventuali violazioni di legge, per cui è Suo preciso obbligo informarli esaustivamente delle rilevanze civili e penali degli atti che andranno ad adottare.
 11. Le normative vigenti prevedono specificatamente che ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale si applica la disciplina prevista per il personale del SSN. In particolare l'art. 5 comma 2 del D.L.vo n. 517/99 recita:<< *“Ai professori universitari ...omissis.. si applicano per quanto attiene all'esercizio dell'attività assistenziale, al rapporto con le aziende e a quello con il direttore generale, le norme stabilite per il*

personale del SSN...omissis..”>>. L’art. 5 comma 13 dello stesso decreto legislativo recita:<<”Gli incarichi di natura professionale e quelli di direzione di struttura semplice o complessa nonché quella di direzione dei programmi, attribuiti a professori o ricercatori universitari, sono soggetti alle valutazioni e verifiche previste dalle norme vigenti per il personale del SSN, secondo le modalità indicate da apposito collegio tecnico disciplinato nell’atto aziendale di cui all’art. 3.”.

12. L’art. 5, comma 3 del D.L.vo n. 517/1999 recita: <<”Salvo quanto diversamente disposto dal presente decreto, nei confronti del personale di cui al comma 1, si applicano le disposizioni degli articoli 15, 15-bis, 15-ter, 15-quater, 15-quinques, 15-sexies e 1-nonies, comma 2. del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.”>> L’art. 15 del D.L.vo 502/92 e s.i.m. applicabile ai professori e ricercatori universitari recita:<<” 1. Fermo restando il principio dell’invarianza della spesa, la dirigenza sanitaria è collocata in un unico ruolo, distinto per profili professionali, e in un unico livello, articolato in relazione alle diverse responsabilità professionali e gestionali. In sede di contrattazione collettiva nazionale sono previste, in conformità ai principi e alle disposizioni del presente decreto, criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l’assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l’attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite e alle connesse responsabilità del risultato...omissis... 4. All’atto della prima assunzione, al dirigente sanitario sono affidati compiti professionali con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del dirigente responsabile della struttura e sono attribuite funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. A tali fini il dirigente responsabile della struttura predispone e assegna al dirigente un programma di attività finalizzato al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al perfezionamento delle competenze tecnico professionali e gestionali riferite alla struttura di appartenenza. In relazione alla natura e alle caratteristiche dei programmi da realizzare, alle attitudini e capacità professionali del singolo dirigente, accertate con le procedure valutative di verifica di cui al comma 5, al dirigente, con cinque anni di attività con valutazione positiva sono attribuite funzioni di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca, ispettive, di verifica e di controllo, nonché possono essere attribuiti incarichi di direzione di strutture.”>> Quindi gli incarichi dirigenziali da attribuire non si esauriscono con gli incarichi FAS (funzioni di alta specializzazione) e PQP (prestazioni di alta qualificazione professionale), ma si prevedono nella legge e nei CCNL vigenti incarichi di consulenza, di studio e ricerca, di funzioni ispettive, di verifica e di controllo, incarichi che non sarebbero presenti nei documenti che sono stati proposti nei diversi Consigli di Facoltà. L’omissione della previsione dell’attribuzione di tali incarichi potrebbe anche prefigurare la violazione degli artt. 328 e 323 c.p.? Lo stabilire criteri nell’attribuzione degli incarichi eventualmente in difformità delle previsioni normative e contrattuali vigenti potrebbe anche prefigurare la violazione degli artt. 328 e 323 c.p., oltre ad eventuali altre fattispecie delittuose eventualmente individuate dall’Ecc.ma Procura? La nostra O.S. Le chiede di acquisire, mancando l’atto aziendale, copia dei criteri e delle procedure che sarebbero stati adottati e deliberati dalla Facoltà di Medicina di cui Lei è Preside per l’attribuzione degli incarichi dirigenziali e le motivazioni per cui non sarebbe stato seguito il dettato normativo precedentemente citato sui criteri, sulle modalità di attribuzione degli incarichi e sull’individuazione e specificazione degli stessi. L’art. 15 – bis del D.L.vo n. 502/92 e s.i.m. applicabile ai professori e ricercatori universitari recita invece:<<”1 L’atto aziendale di cui all’articolo 3, comma 1-bis, disciplina l’attribuzione al direttore amministrativo, al direttore sanitario, nonché ai direttori di presidio, di distretto, di dipartimento e ai dirigenti responsabili di struttura, dei compiti, comprese, per i dirigenti di strutture complesse, le decisioni che impegnano l’azienda verso l’esterno, per l’attuazione degli obiettivi definiti nel piano programmatico e

finanziario aziendale. 2. La direzione delle strutture e degli uffici è affidata ai dirigenti secondo i criteri e le modalità stabiliti nell'atto di cui al comma 1, nel rispetto, per la dirigenza sanitaria, delle disposizioni di cui all'articolo 15-ter. Il rapporto dei dirigenti è esclusivo, fatto salvo quanto previsto in via transitoria per la dirigenza sanitaria dall'articolo 15-sexies...omissis">>. Quindi è l'atto aziendale che deve disciplinare l'attribuzione degli incarichi dirigenziali nonché i criteri e le modalità per l'attribuzione degli stessi. Poiché l'Azienda Policlinico Umberto I è ad oggi sprovvista dell'Atto Aziendale, il proporre incarichi dirigenziali al di fuori delle normative vigenti potrebbe prefigurare la violazione dell'art. 323 e dell'art. 328 c.p.? L'art. 15 - ter del D.L.vo n. 502/92 e s.i.m. applicabile ai professori e ricercatori universitari recita invece: <<"1. Gli incarichi di cui all'articolo 15, comma 4 sono attribuiti, a tempo determinato, dal direttore generale, secondo le modalità definite nella contrattazione collettiva nazionale, compatibilmente con le risorse finanziarie a tal fine disponibili e nei limiti del numero degli incarichi e delle strutture stabiliti nell'atto aziendale di cui all'articolo 3, comma 1-bis, tenendo conto delle valutazioni triennali del collegio tecnico di cui all'articolo 15, comma 5. Gli incarichi hanno durata non inferiore a tre anni e non superiore a sette, con facoltà di rinnovo. Ai predetti incarichi si applica l'articolo 19, comma 1, del decreto legislativo n. 29 del 1993 e successive modificazioni. Sono definiti contrattualmente, nel rispetto dei parametri indicati dal contratto collettivo nazionale per ciascun incarico, l'oggetto, gli obiettivi da conseguire, la durata dell'incarico, salvo i casi di revoca, nonché il corrispondente trattamento economico.omissis... 4. I dirigenti ai quali non sia stata affidata la direzione di strutture svolgono funzioni di natura professionale, anche di alta specializzazione, di consulenza, studio e ricerca nonché funzioni ispettive, di verifica e di controllo.">> E' stato rispettato questo dettato normativo nella previsione di attribuzione degli incarichi? Qualora non fosse stato rispettato ciò potrebbe prefigurare fattispecie delittuosa quale ad esempio la violazione degli artt. 323 e 328 c.p., oltre ad eventuali altre fattispecie delittuose eventualmente individuate dall'Ecc.ma Procura?

13. L'art. 5 del vigente CCNL 2002-2005 della dirigenza medica recita:"1. I contratti collettivi integrativi hanno durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte economica e si riferiscono a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello da trattarsi in un'unica sessione negoziale, tranne per le materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi, essendo legate a fattori organizzativi contingenti. L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale. 2. Le materie indicate dall'art. 9, ove le Regioni esplicitamente dichiarino di non avvalersi della facoltà di emanare linee di indirizzo, riprendono ad essere oggetto delle relazioni sindacali aziendali nell'ambito dei livelli per ciascuna di esse previsti dal presente contratto anche prima della scadenza dei 120 giorni previsti dal comma 1 dell'art. 9 medesimo. 3. L'azienda o ente provvede a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alle trattative di cui al comma 1 entro trenta giorni da quello successivo alla data di stipulazione del presente contratto ed a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL dell'8 giugno 2000, per l'avvio del negoziato, entro quindici giorni dalla presentazione delle piattaforme." La nostra O.S. non ha ricevuto ad oggi, nonostante i termini previsti da questo articolo, alcuna comunicazione da parte dell'Azienda e da parte della Facoltà.
14. Per quanto attiene agli incarichi dirigenziali e alla graduazione delle funzioni, che naturalmente devono trovare fondamento nell'atto aziendale, ricordiamo quanto prevede l'art. 26 del CCNL della dirigenza medica e veterinaria 1998-2001 tuttora vigente: "4. La graduazione delle funzioni dirigenziali - alle quali corrispondono le varie tipologie di incarico del ruolo unico della dirigenza medico veterinaria - è effettuata dalle aziende con le modalità indicate nel comma 2, in modo oggettivo e, cioè, indipendentemente dalla situazione relativa al rapporto di lavoro dei dirigenti

assegnati alla struttura o – per quelli già di I livello - dalla originaria provenienza da posizioni funzionali o economiche del DPR 384/1990. La graduazione consente di collocare ciascun incarico nelle fasce previste dagli artt. 56 e 57 del CCNL 5 dicembre 1996, determinando la corrispondente retribuzione di posizione del dirigente cui l'incarico è conferito. La graduazione delle funzioni è sottoposta a revisione periodica secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 6, comma 1 lett. B).”

“6. La disciplina del conferimento degli incarichi prevista dagli articoli seguenti del presente capo entra in vigore con il contratto e presuppone, altresì, che le aziende ed enti, qualora non ancora attivate, realizzino le seguenti innovazioni: a) l'attuazione dei principi di razionalizzazione previsti dal dlgs. 29/1993; b) la ridefinizione delle strutture organizzative e delle funzioni dirigenziali ai sensi del dlgs. 229/1999; c) l'applicazione del dlgs. 286/1999, ai sensi dell'art. 1, comma 2 del decreto stesso.”

15. Per quanto attiene alle tipologie di incarico ricordiamo quanto previsto dall'art. 27 del CCNL della dirigenza medica del 1998-2001: *“1. Le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari sono le seguenti: a) incarico di direzione di struttura complessa. Tra essi sono ricompresi l'incarico di direttore di dipartimento, di distretto sanitario o di presidio ospedaliero di cui al dlgs 502/1992; b) incarico di direzione di struttura semplice; c) incarichi di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio, e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo. d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività. 2. La definizione della tipologia degli incarichi di cui alle lettere b) e c) è una mera elencazione che non configura rapporti di sovra o sotto ordinazione degli incarichi, la quale discende esclusivamente dall'assetto organizzativo aziendale e dalla graduazione delle funzioni. 3. Per “struttura” si intende l'articolazione interna dell'azienda alla quale è attribuita con l'atto di cui all'art. 3, comma 1 bis del d.lgs. 502 del 1992 la responsabilità di gestione di risorse umane, tecniche o finanziarie. 4. Per struttura complessa - sino all'emanazione dell'atto di indirizzo e coordinamento previsto dall'art. 15 quinquies, comma 6 del d.lgs. n. 502 del 1992 e del conseguente atto aziendale - si considerano tutte le strutture già riservate in azienda ai dirigenti di ex II livello. 5. Tra le strutture complesse per Dipartimento si intendono quelle strutture individuate dall'azienda per l'attuazione di processi organizzativi integrati. I Dipartimenti aziendali, comunque siano definiti (strutturali, integrati, funzionali, transmurati etc), rappresentando il modello operativo delle aziende, svolgono attività professionali e gestionale. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite. I Dipartimenti sono articolati al loro interno in strutture complesse e strutture semplici a valenza dipartimentale. 6. I Distretti sono le strutture individuate dall'azienda, ai sensi dell'art. 3 quater del dlgs 502/1992, per assicurare i servizi di assistenza primaria relativa alle attività sanitarie e di integrazione socio sanitaria. Ad essi sono assegnate le risorse di cui al comma 3, necessarie all'assolvimento delle funzioni attribuite con contabilità separata all'interno del bilancio aziendale. 7. Per struttura semplice si intendono sia le articolazioni interne della struttura complessa sia quelle a valenza dipartimentale o distrettuale, dotate della responsabilità ed autonomia di cui al comma 3. 8. Per incarichi professionali di alta specializzazione si intendono articolazioni funzionali della struttura connesse alla presenza di elevate competenze tecnico professionali che producono prestazioni quali – quantitative complesse riferite alla disciplina ed organizzazione interna della struttura di riferimento. 9. Per incarichi professionali si intendono quelli che hanno rilevanza all'interno della struttura di assegnazione e si caratterizzano per lo sviluppo di attività omogenee che richiedono una competenza specialistico – funzionale di base nella disciplina di appartenenza. 10. Sino all'adozione dell'atto aziendale, gli incarichi di cui al comma 1, lett. b), c) e d) corrispondono, nell'ordine, a quelli previsti dall'art. 56, comma 1, fascia b) ed a quelli di cui all'art. 57 fasce a) e b) del CCNL 5 dicembre 1996. 11. Gli incarichi di*

direzione di struttura semplice o complessa sono conferiti solo ai dirigenti con rapporto di lavoro esclusivo. Ai dirigenti che abbiano optato per l'attività libero-professionale extramuraria, si applica quanto previsto dall'art. 45. 12. Nell'attribuzione degli incarichi dirigenziali di struttura complessa dovrà essere data piena attuazione al principio della separazione fra i poteri di indirizzo e controllo ed i poteri di gestione ai sensi dell'art. 3 del dlgs 29/1993. A tali strutture ed al loro interno dovrà essere applicato il principio dell'art. 14 del d.lgs 29/1993, richiamato dall'art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. "Applicandosi il CCNL della dirigenza medica ai professori e ricercatori universitari come detto precedentemente, gli incarichi attualmente proposti dalla Facoltà di Medicina da Lei presieduta dovrebbero seguire le norme contrattuali e le modalità di affidamento ivi previste. Naturalmente in vigore dell'atto aziendale. Altrimenti ogni rimodulazione è congelata fino all'adozione dell'atto stesso.

- 16.** *Infatti l'art. 28 del CCNL del 1998-2001 tuttora vigente recita: " 1 Ai dirigenti, all'atto della prima assunzione sono conferibili solo incarichi di natura professionale, con precisi ambiti di autonomia da esercitare nel rispetto degli indirizzi del responsabile della struttura e con funzioni di collaborazione e corresponsabilità nella gestione delle attività. Detti ambiti sono progressivamente ampliati attraverso i momenti di valutazione e verifica di cui all'art. 15, comma 5 del d.lgs. n. 502 del 1992. 2. Gli incarichi del comma 1 sono conferiti dall'azienda su proposta del dirigente responsabile della struttura di appartenenza - decorso il periodo di prova - con atto scritto e motivato ad integrazione del contratto individuale stipulato ai sensi dell'art. 13, comma 11. 3. Ai dirigenti, dopo cinque anni di attività, sono conferibili gli incarichi di direzione di struttura semplice ovvero di natura professionale anche di alta specializzazione, di consulenza, di studio e ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo indicati nell'art. 27, comma 1 lett. b) e c). 4. Gli incarichi di cui al comma 3 sono conferiti dall'azienda, a seguito di valutazione positiva ai sensi dell'art. 32, su proposta del responsabile della struttura di appartenenza, con atto scritto e motivato. Per quanto riguarda gli incarichi di direzione di struttura semplice essi sono conferiti nei limiti del numero stabilito nell'atto aziendale. Nell'attesa si considerano tali tutte le strutture alle quali anche provvisoriamente l'azienda riconosca le caratteristiche di cui all'art. 27 comma 7. 5. Limitatamente ai dirigenti assunti prima dell'entrata in vigore del CCNL del 5 dicembre 1996, il conferimento o la conferma degli incarichi di cui al comma 3 comporta la stipulazione del contratto individuale, che ferma rimanendo la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, definisce tutti gli altri aspetti connessi all'incarico conferito. Successivamente anche nei confronti di tali dirigenti, per le modifiche di uno degli elementi del contratto si applica l'art. 13, comma 12. 6. Nel conferimento degli incarichi e per il passaggio ad incarichi di funzioni dirigenziali diverse, le aziende tengono conto: a) delle valutazioni del collegio tecnico di cui all'art. 32; b) della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare; c) dell'area e disciplina di appartenenza; d) delle attitudini personali e delle capacità professionali del singolo dirigente sia in relazione alle conoscenze specialistiche nella disciplina di competenza che all'esperienza già acquisita in precedenti incarichi svolti anche in altre aziende o esperienze documentate di studio e ricerca presso istituti di rilievo nazionale o internazionale; e) dei risultati conseguiti in rapporto agli obiettivi assegnati nonché alle valutazioni riportate ai sensi dell'art. 32; f) del criterio della rotazione ove applicabile. g) che data l'equivalenza delle mansioni dirigenziali - non si applica l'art. 2103, comma 1, del C.C. 7. In caso di più candidati all'incarico da conferire, l'azienda procede sulla base di una rosa di idonei - selezionati secondo i criteri del comma 8 - dai direttori di dipartimento o dai responsabili di altre articolazioni interne interessati. 8. Le aziende - nel rispetto dei principi stabiliti nel comma 6 - formulano in via preventiva i criteri e le procedure per l'affidamento e la revoca degli incarichi dirigenziali. Tali modalità, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di concertazione con le rappresentanze*

sindacali di cui all'art. 10, comma 2. 9. Gli incarichi dei commi 1 e 3 sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata non inferiore a tre anni e non superiore a cinque anni – comunicata all'atto del conferimento – con facoltà di rinnovo. La durata degli incarichi è connessa alla loro natura. L'assegnazione degli incarichi non modifica le modalità di cessazione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età. In tali casi la durata dell'incarico viene correlata al raggiungimento del predetto limite. 10. I dirigenti il cui incarico sia in corso all'entrata in vigore del presente contratto, ove non sia prevista una diversa scadenza, sono sottoposti a verifica, ai sensi dell'art. 15, comma 5, del d.lgs. n. 502 del 1992, al termine del triennio dal conferimento dell'incarico stesso. 11. La revoca dell'incarico affidato avviene con atto scritto e motivato a seguito di accertamento della sussistenza di una delle cause previste dall'art. 34 secondo le procedure e con gli effetti ivi indicati.” Le procedure previste per l'affidamento degli incarichi nel presente articolo non sarebbero state assolutamente seguite dalla Facoltà e dal nostro vertice aziendale riguardo le attuali proposte, ciò in palese violazione delle norme contrattuali. Il contratto individua nel responsabile della UOC e del dipartimento il proponente l'incarico, non c'è la possibilità dell'auto-candidatura. Solo nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale tra le OO.SS. della dirigenza medica si sarebbe potuto procedere alla modulazione di tali tipologie di incarico e all'individuazione di ulteriori criteri. Ma ciò, ad oggi, non è mai avvenuto. Così come non sarebbero state assolutamente seguite le norme previste dall'art. 29 del CCNL 1998-2001.

17. L'art. 25 del vigente CCNL della dirigenza medica e veterinaria recita sulla verifica e valutazione dei dirigenti: “1. La valutazione dei dirigenti - che è diretta alla verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi assegnati e della professionalità espressa - è caratteristica essenziale ed ordinaria del loro rapporto di lavoro. 2. Le aziende ed enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti autonomamente assunti in relazione a quanto previsto dall'art. 1, comma 2 del d.lgs. 286 del 1999, definiscono meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati e, per l'applicazione dell'art. 26, comma 2, anche dell'attività professionale svolta dai dirigenti, in relazione ai programmi e obiettivi da perseguire correlati alle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente disponibili, stabilendo le modalità con le quali i processi di valutazione di cui al presente capo – affidati al Collegio tecnico ed al Nucleo di valutazione - si articolano e garantendo, in ogni caso, una seconda istanza di valutazione. A tal fine si rinvia, a titolo esemplificativo, all'allegato n. 5 del presente contratto. 3. La valutazione avviene annualmente ed al termine dell'incarico o, comunque, per le altre finalità indicate nell'art. 26. 4. I risultati finali della valutazione annuale ed al termine dell'incarico effettuata dai competenti organismi di verifica sono riportati nel fascicolo personale. Tutti i giudizi definitivi conseguiti dai dirigenti annualmente per le finalità previste dall'art. 26, comma 3, lettere a) e b) sono parte integrante degli elementi di valutazione delle aziende ed enti per la conferma o il conferimento di qualsiasi tipo di incarico o per l'acquisizione degli altri benefici previsti dall'art. 26, comma 2. 5. Le aziende adottano preventivamente i criteri generali che informano i sistemi di valutazione delle attività professionali, delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti nonché dei relativi risultati di gestione nell'ambito dei meccanismi e sistemi di cui al comma 2, tenuto conto dell'art. 9 comma 1, lettera e). Tali criteri prima della definitiva adozione sono oggetto di concertazione con i soggetti di cui all'art. 10, comma 2, del CCNL 8 giugno 2000. 6. Le procedure di valutazione del comma 4 devono essere improntate ai seguenti principi: a) trasparenza dei criteri usati, oggettività delle metodologie adottate ed obbligo di motivazione della valutazione espressa; b) informazione adeguata e partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio nella valutazione di I e II istanza; c) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto che, in prima istanza, effettua la proposta di valutazione sulla quale l'organismo di verifica è chiamato a

pronunciarsi;7. L'oggetto della valutazione per tutti i dirigenti, oltre che agli obiettivi specifici riferiti alla singola professionalità ed ai relativi criteri di verifica dei risultati, va rapportato alle specifiche procedure e distinte finalità delle valutazioni di cui agli articoli successivi ed è costituito, in linea di principio, dagli elementi indicati negli artt. 27 e 28, ulteriormente integrabili a livello aziendale con le modalità del comma 5. 8. Il presente articolo sostituisce l'art. 32 del CCNL 8 giugno 2000.”

18. Sia le normative vigenti che la giurisprudenza consolidata, leggasi da ultimo la sentenza del TAR Sicilia sez. Catania n.101/06 prevedono quindi che al personale universitario si applichi integralmente la disciplina prevista dai CCNLL della dirigenza medica e veterinaria e le OO.SS. ammesse alla trattativa sono quelle della dirigenza medica.
19. La nostra O.S. non ha trovato in alcuna parte delle normative e dei CCNL vigenti la possibilità di auto-proposta di un incarico, come già precedentemente esaustivamente illustrato. Sembrerebbe, da quanto scritto, che le proposte per gli incarichi FAS e PQP siano state avanzate dai richiedenti al Preside che li avrebbe poi trasmessi alla direzione generale. Le proposte di incarico debbono ai sensi delle normative vigenti e dei CCNL essere avanzate esclusivamente dai direttori di UOC o dai direttori DAI e seguire le procedure previste dai CCNL e dallo stesso protocollo di intesa. Ma, quello che ci preme sottolineare, è che si starebbero proponendo incarichi, ruoli a cui probabilmente saranno legati anche emolumenti, in apparente palese violazione di tutte le normative di legge e di contratto vigenti.
20. La direzione generale non ha informato, come prevede il CCNL, la nostra O.S. degli atti di valenza generale che starebbe predisponendo, non ha informato la nostra O.S. sull'atto aziendale, conditio sine qua non per la rimodulazione del numero di unità operative e per l'attribuzione degli incarichi, non ha mai convocato il tavolo della trattativa aziendale per la dirigenza medica. La direzione generale informa la Facoltà di atti inerenti proprio le materie contrattuali di cui sono invece tenute completamente all'oscuro le OO.SS. destinatarie di detta informativa, e va anche oltre concertando con il Preside proprio su quelle materie che i vigenti CCNL delegano alla trattativa tra OO.SS. e Azienda..
21. In data 22.12.2006 il Rettore, il direttore generale dell'Azienda Policlinico Umberto I e alcune OO.SS. firmatarie del CCNL Università hanno definito il testo sul regolamento per la costituzione e l'organizzazione sperimentale dei Dipartimenti ad attività integrata. Di tale accordo la nostra O.S. non ha avuto alcuna notizia. Se così fosse, anche questo regolamento sarebbe stato prodotto in palese violazione del Protocollo di intesa tra l'Università degli Studi di Roma "La Sapienza" e la Regione Lazio per la disciplina della attività assistenziale necessaria per lo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Università (art.1, comma 1 D.L.vo 517/99) pubblicato sul BURL n. 27 del 30.09.02
22. La Facoltà di Medicina da Lei presieduta delibererebbe poi in materia di regolamento DAI, manuale delle procedure e nuova strutturazione in assenza dell'atto aziendale e della contrattazione con le OO.SS. della dirigenza medica e del comparto sanità.
23. Per quanto poi attiene alla composizione della delegazione sindacale trattante invitiamo a leggere la nota ARAN del 28. 10.2005 a firma del Presidente dell'ARAN ove si legge: *“Tuttavia si fa presente che nel caso in cui presso il policlinico fosse operante in posizione di comando personale proveniente dal SSN questa agenzia ha a suo tempo espresso parere positivo alla sussistenza di una doppia delegazione per la contrattazione integrativa”*. Nella nota precedente l'ARAN confermava poi che la delegazione trattante per la dirigenza medica universitaria è composta dalle OO.SS. della dirigenza medica ospedaliera firmatarie del CCNL dirigenza medica e veterinaria, in quanto i docenti universitari non sono contrattualizzati.
24. La nostra O.S. giudica particolarmente grave che Lei non abbia proposto azioni in difesa della dotazione dei posti letto dell'Azienda Policlinico Umberto I, come invece ha giustamente fatto in occasione della stipula del protocollo d'intesa vigente. La nostra O.S.

ritiene che la dotazione dei posti letto che deve avere l'Azienda Umberto I deve essere di 1500 posti letto per acuti e 250 posti letto di DH. Una dotazione inferiore potrebbe gravemente mettere a rischio occupazionale il personale dell'Umberto I e non corrispondere alle esigenze della cittadinanza vista la posizione strategica in cui si trova il Policlinico Umberto I. Lo stesso dott. Montaguti nella sua audizione al Senato ha chiaramente indicato la presenza di un esubero di personale a fronte della dotazione di posti letto e della produttività in essere nel Policlinico. La nostra O.S. si sarebbe aspettata una dura presa di posizione della Facoltà all'annuncio dell'attuale Giunta Regionale di decurtare di 220 posti letto circa la dotazione di letti dell'Umberto I. La nostra O.S. aveva peraltro giudicato in maniera estremamente negativa la decisione della precedente Giunta Storace di portare a 900 posti letto la dotazione dell'Umberto I. La nostra O.S. Le chiede di proporre alla Regione di riportare all'Umberto I i 250 posti letto assegnati a Latina e i 100 posti letto assegnati a Bracciano. Infatti, il numero di personale universitario che è in servizio a Latina è enormemente sottodimensionato per il numero di quei posti letto, determinando ciò un aggravio del disavanzo dell'Umberto I, mentre non si comprende assolutamente la necessità di tenere 100 posti letto a Bracciano. A garanzia degli attuali livelli occupazionali la nostra O.S. Le chiede un Suo autorevole e deciso intervento, insieme a noi, sulla Regione, affinché siano disattivati i letti a Latina e Bracciano e siano riportati all'interno dell'Umberto I.

La nostra O.S. INVITA il Preside della Facoltà di Medicina 1, prof. Luigi Frati, A non far deliberare dalla Facoltà alcuna adozione del regolamento DAI, alcuna adozione del manuale delle procedure, alcuna adozione della nuova strutturazione, ancorché provvisori, in assenza dell'atto aziendale, A rispondere ai quesiti posti, A fornire la documentazione richiesta, A informare i componenti della Facoltà di questo atto di significazione diffida, A informarli in maniera compiuta delle responsabilità civili e penali come precedentemente puntualizzato, Ad adottare gli atti di Sua competenza per riportare la dotazione di posti letto dell'Umberto I a 1500 posti letto per acuti e 250 posti letto di DH, proponendo la disattivazione dei posti letto di Latina e di Bracciano

E DIFFIDA il Preside di Medicina, prof. Luigi Frati, che a tanto non ottemperando entro i termini previsti di legge dal ricevimento della presente la nostra O.S. adirà le competenti autorità giudiziarie per la tutela dei propri iscritti e per il ristoro dei danni subiti e si procederà alla segnalazione alla competente Procura Regionale della Corte dei Conti per i conseguenti eventuali profili di responsabilità contabile nonché alla competente Procura della Repubblica per gli eventuali profili di reato individuabili.

Salvis juribus,

Roma, 11.03.2007

Il Responsabile Aziendale ANPO (FIALS MEDICI)

Dott. Antonio Sili Scavalli