

ANPO (FEDERAZIONE ANPO – FIALS MEDICI)

Aderente Conf.S.A.L.

SEGRETERIA AZIENDALE POLICLINICO UMBERTO I

Prot. Sind. 00001

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 MESSA IN MORA richiesta di attivazione immediata procedure previste dagli artt. 4 e 6 del vigente CCNL della dirigenza medica e veterinaria - richiesta di chiarimenti immediati su posizioni organizzative aziendali in via di proposizione e atto aziendale – rilievo di palese condotta antisindacale – inosservanza del giudicato - RICHIESTA REVOCA DELIBERA N. 000275 DEL 22 MAGGIO 2007- risposta al punto all'O.d.G. regolamento DAI per la riunione odierna tra l'Azienda e le OO.SS. della dirigenza medica

L'ANPO (FEDERAZIONE ANPO – FIALS MEDICI) Aderente Conf.S.A.L. in persona del suo rappresentante sindacale aziendale dott. Antonio Sili Scavalli domiciliato, ai fini del presente atto, presso la sede sindacale FIALS di Via Cecilio Stazio, 5 00136 Roma

PREMESSO CHE

1. L'ANPO (FEDERAZIONE ANPO – FIALS MEDICI) Aderente Conf.S.A.L. FIALS Medici 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 strutturato con funzioni assistenziali presso la stessa Azienda.
2. Si ricorda l'ampia portata degli obblighi di informazione della pubblica amministrazione verso le organizzazioni sindacali. L'art. 10 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego) è intitolato "Partecipazione sindacale" e dispone: <<"Le amministrazioni pubbliche informano le rappresentanze sindacali sulla qualità dell'ambiente di lavoro e sulle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro; su loro richiesta, nei casi previsti dal presente decreto, le incontrano per l'esame delle predette materie, ferme restando l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie">>. La norma trae origine dall'art. 2 comma 1 lett. a) della legge delega n. 421 dell'anno 1993 che prescrive al legislatore delegato di "prevedere nuove norme di partecipazione delle rappresentanze del personale ai fini dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni". Si tratta di una norma di vasto ambito diretta a far partecipare le organizzazioni sindacali alla organizzazione del lavoro nei suoi più vari aspetti. Di conseguenza l'espressione "misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro" comprende tutti gli atti e le iniziative presi dai dirigenti per organizzare l'attività lavorativa dei pubblici dipendenti e garantire il funzionamento dei servizi; comprende quindi anche il caso, in cui l'amministrazione intenda procedere alla soppressione di un ufficio con le conseguenti inevitabili ripercussioni

sull'organizzazione del lavoro (Cassazione Sezioni Unite Civili n. 7349 del 27 luglio 1998, Pres. Fanelli, Rel. Giannantonio).

3. Per quanto attiene al rispetto della legge n. 241/90 e s.i.m. ricordiamo che l'art. 7 recita per la comunicazione di avvio del procedimento: <<“1. Ove non sussistano ragioni di impedimento derivanti da particolari esigenze di celerità del procedimento, l'avvio del procedimento stesso è comunicato, con le modalità previste dall'articolo 8, ai soggetti nei confronti dei quali il provvedimento finale è destinato a produrre effetti diretti ed a quelli che per legge debbono intervenire. Ove parimenti non sussistano le ragioni di impedimento predette, qualora da un provvedimento possa derivare un pregiudizio a soggetti individuati o facilmente individuabili, diversi dai suoi diretti destinatari, l'amministrazione è tenuta a fornire loro, con le stesse modalità, notizia dell'inizio del procedimento. 2 Nelle ipotesi di cui al comma primo resta salva la facoltà dell'amministrazione di adottare, anche prima della effettuazione delle comunicazioni di cui al medesimo comma primo, provvedimenti cautelari.”>> Ricordiamo che l'art. 8 della legge n. 241/90 e s.i.m. recita:<<“ 1. L'amministrazione provvede a dare notizia dell'avvio del procedimento mediante comunicazione personale. 2 Nella comunicazione debbono essere indicati: l'amministrazione competente; l'oggetto del procedimento promosso; l'ufficio e la persona responsabile del procedimento; bis) la data entro la quale, secondo i termini previsti dall'articolo 2, commi 2 o 3, deve concludersi il procedimento e i rimedi esperibili in caso di inerzia dell'amministrazione; ter) nei procedimenti ad iniziativa di parte, la data di presentazione della relativa istanza; l'ufficio in cui si può prendere visione degli atti. 3 Qualora per il numero dei destinatari la comunicazione personale non sia possibile o risulti particolarmente gravosa, l'amministrazione provvede a rendere noti gli elementi di cui al comma secondo mediante forme di pubblicità idonee di volta in volta stabilite dall'amministrazione medesima. 4 L'omissione di taluna delle comunicazioni prescritte può esser fatta valere solo dal soggetto nel cui interesse la comunicazione è prevista. “>> Il direttore generale dell'Azienda Policlinico Umberto I e il Rettore non avrebbero comunicato, a nostra conoscenza, agli interessati che l'Amministrazione sta procedendo alla rimodulazione degli incarichi dirigenziali, rimodulazione che invece avrebbe dovuto avvenire nelle forme previste di legge. Infatti, la rimodulazione dell'incarico potrebbe comportare per molti notevoli peggioramenti del livello retributivo in godimento e rappresentare un danno di immagine qualora non fossero affidati anche a costoro incarichi dirigenziali. Si fa ancora una volta notare che mancando dell'Atto Aziendale, l'attribuzione di nuovi incarichi dirigenziali o la trasformazione di incarichi di direzione di UOC in programma sarebbero atti effettuati, a nostro avviso, al di fuori delle previsioni normative vigenti. In assenza della comunicazione agli interessati dell'avvio del procedimento, il procedimento sarebbe nullo ab initio, a nostro avviso. L'art. 9 della legge n. 241/90 e s.i.m. recita poi: <<“Intervento nel procedimento 1. Qualunque soggetto, portatore di interessi pubblici o privati, nonché i portatori di interessi diffusi costituiti in associazioni o comitati, cui possa derivare un pregiudizio dal provvedimento, hanno facoltà di intervenire nel procedimento.”>> Quindi, quando la nostra O.S. chiede conto all'Amministrazione di quanto sta deliberando in merito ai criteri utilizzati e alle modalità per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali riguardanti i propri iscritti, di cui la nostra O.S. è portatrice di interessi diffusi e a cui potrebbero derivare pregiudizi dai provvedimenti in essere, l'Amministrazione ha l'obbligo di rispondere nelle forme previste di legge.
4. Ricordiamo inoltre il D.P.R. del 12 aprile 2006, n. 184 inerente il Regolamento recante disciplina in materia di accesso ai documenti amministrativi. Si chiede al direttore generale dott. Ubaldo Montaguti, di avere copia di tutti gli atti amministrativi da Esso prodotti sui criteri utilizzati per l'eventuale attribuzione di posizioni organizzative per ottemperare alla disposizione delle normative vigenti.
5. In data 25 maggio 2007 la FIALS e l'ANPO(FIALS Medici) con due distinti atti di significazione diffida, entrambi firmati dallo scrivente, acquisiti al protocollo aziendale lo stesso giorno rispettivamente con protocolli n. 0017061 e n. 0017062, contestava lo schema della

delibera n. 275 del 22 maggio 2007 e tutti gli atti amministrativi che la direzione generale intendeva assumere in carenza dell'atto aziendale; ad oggi la nostra O.S. non ha avuto alcuna risposta agli atti di significazione diffida, anzi, quasi contestualmente a tali atti, la direzione generale adottava la delibera citata, delibera che era stata oggetto di grave contestazione da parte della nostra O.S. negli atti citati;

6. nei due atti di significazione diffida summenzionati la nostra O.S. aveva anche richiesto l'attivazione degli istituti della consultazione e concertazione sulle materie oggetto della delibera, attivazione che ad oggi, a ben due mesi dalla richiesta, è rimasta inevasa; le motivazioni contenute nei precedenti atti di significazione diffida citati sono parte integrante del presente atto;
7. a pag. 3 della delibera n. 275 del 22 maggio 2007 lei stesso richiama al punto a. *"predisposizione dell'atto aziendale entro 60 gg dalla pubblicazione dell'atto di indirizzo (20/03/2007) e, quindi, entro il 19/05/2007, in conformità con l'atto di indirizzo suddetto e con il Documento per la Riorganizzazione della rete ospedaliera"*. Ad oggi non è ancora stata data copia alla nostra O.S. della bozza dell'atto aziendale, per cui lei risulta ancora inadempiente ai sensi del D.L.vo n. 517/1999 e della D.G.R. n. 139 del 6 marzo 2007;
8. La nostra O.S. Le ribadisce che giudica irricevibili i documenti di cui in oggetto posti all'O.d.G. della trattativa odierna nella forma proposta senza avere preliminarmente attivato gli istituti procedurali contrattuali previsti in tema di informazione, concertazione e consultazione per l'atto aziendale e senza avere, quindi, preliminarmente sottoposto all'attenzione della nostra O.S. l'atto aziendale, atto di diritto privato che deve contenere il regolamento DAI.
9. Infatti, Lei ci invita a consentirle di adottare dei provvedimenti a stralcio dell'atto aziendale, che, invece, la normativa vigente prevede espressamente che siano contenuti nell'atto aziendale stesso. 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."* 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 dallo stesso Rettore, per quanto a nostra conoscenza, non seguono le regole dettate dal vigente protocollo. Chiaramente è scritto nel protocollo che l'atto aziendale disciplina i rapporti tra dipartimenti ad attività integrata e dipartimenti universitari. Solo quando l'Azienda ci invierà l'atto aziendale, con al suo interno il regolamento DAI, la nostra O.S. potrà fornire le proprie considerazioni.
10. Ricordiamo, inoltre, che l'art. 3, comma 2 del D.Lgs.n. 517/1999 recita: *"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 la nostra O.S. approvasse un documento sul regolamento DAI, al di fuori del contesto normativo che lo prevede, che è l’atto aziendale, potrebbe essere correto nella violazione degli artt. 323 e 328 c.p., in quanto l’adozione del regolamento DAI in assenza dell’atto aziendale configura una palese violazione delle leggi vigenti.

11. La nostra O.S. chiede il pieno rispetto e l’applicazione di quanto previsto dall’art. 4 del protocollo d’intesa Università – Regione Lazio succitato, dagli artt. 4, 5, 6 e 25 del vigente CCNL 2002-2005 della dirigenza medica e veterinaria, dell’art. 5 comma 2 del D.L.vo n. 517/99, dell’art. 5 comma 3 e 13 e dell’art. 6, comma 2 dello stesso decreto legislativo, degli artt. 26, 27 e 28 del CCNL della dirigenza medica e veterinaria 1998-2001 tuttora vigenti, nonché di tutte le altre prescrizioni di legge e contrattuali vigenti.
12. La nostra O.S. aveva a suo tempo mandato la piattaforma per la trattativa aziendale e, nonostante le prescrizioni contrattuali, ad oggi l’Azienda non ha risposto nulla in merito a quanto da noi proposto.
13. La nostra O.S. aveva già richiesto l’attivazione delle procedure previste per la convocazione delle OO.SS. della dirigenza medica che l’art. 4 del vigente CCNL 2002-2005 della dirigenza medica e veterinaria prevede: <<” *Contrattazione collettiva integrativa 1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56. 2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie: ...omissis... B) criteri generali per: 1) la definizione della percentuale di risorse di cui al fondo dell’art. 56 da destinare alla realizzazione degli obiettivi aziendali generali affidati alle articolazioni interne individuate dal d.lgs. 502 del 1992, dalle leggi regionali di organizzazione e dagli atti aziendali, ai fini dell’attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti. Detta retribuzione è strettamente correlata alla realizzazione degli obiettivi assegnati e viene, quindi, corrisposta a consuntivo dei risultati totali o parziali raggiunti ovvero per stati di avanzamento, in ogni caso dopo la necessaria verifica almeno trimestrale, secondo le modalità previste dall’art. 65 del CCNL 5 dicembre 1996. Nella determinazione della retribuzione di risultato si tiene conto degli effetti di ricaduta dei sistemi di valutazione dell’attività dei dirigenti; 2) l’attuazione dell’art. 43 legge n. 449 del 1997; 3) la distribuzione delle risorse contrattuali tra i fondi degli artt. 54, 55 e 56 e delle risorse regionali eventualmente assegnate ove previsto dal contratto nazionale; 4) le modalità di attribuzione ai dirigenti cui è conferito uno degli incarichi previsti dall’art. 27, comma 1, lettere b), c) e d) del CCNL 8 giugno 2000 della retribuzione collegata ai risultati ed agli obiettivi e programmi assegnati secondo gli incarichi conferiti; 5) lo spostamento di risorse tra i fondi di cui agli artt. 54, 55 e 56 ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, la finalizzazione tra i vari istituti nonché la rideterminazione degli stessi in conseguenza della riduzione di organico derivante da stabili processi di riorganizzazione previsti dalla programmazione sanitaria regionale ai sensi dell’art. 9 comma 4...omissis... F) implicazioni derivanti dagli effetti delle innovazioni organizzative, tecnologiche e dei processi di esternalizzazione, disattivazione o riqualificazione e riconversione dei servizi, sulla qualità del lavoro, sulla professionalità e mobilità dei dirigenti; G) criteri generali per la definizione dell’atto di cui all’art. 54, comma 1 del CCNL 8 giugno 2000 per la disciplina e l’organizzazione dell’attività libero professionale intramuraria nonché per l’attribuzione dei relativi proventi ai dirigenti interessati.*”>> Tali previsioni contrattuali sono state completamente disattese dai vertici aziendali e dal Rettore, concretizzando ciò una evidente violazione delle leggi sulla tutela sindacale.
14. L’art. 6 del vigente CCNL 2002-2005 della dirigenza medica e veterinaria prevede: <<” *Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche 1. Gli istituti dell’informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati: A) Informazione*

L'azienda - allo scopo di rendere trasparente e costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli delle relazioni sindacali - informa periodicamente e tempestivamente i soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2 del CCNL 8 giugno 2000, sugli atti organizzativi di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane e la costituzione dei fondi previsti dal presente contratto. Nelle materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva. Il contratto integrativo individuerà le altre materie in cui l'informazione dovrà essere preventiva o successiva. Ai fini di una più compiuta informazione le parti, a richiesta, si incontrano comunque con cadenza almeno annuale ed, in ogni caso, in presenza di iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi ovvero per l'innovazione tecnologica nonché per gli eventuali processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione degli stessi. B) Concertazione I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sui criteri generali inerenti alle seguenti materie: - affidamento, mutamento e revoca degli incarichi dirigenziali; - articolazione delle posizioni organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione; - criteri generali di valutazione dell'attività dei dirigenti di cui all'art. 25, comma 5; - articolazione dell'orario e dei piani per assicurare le emergenze; - condizioni, requisiti e limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale. La concertazione si svolge in appositi incontri, che iniziano entro le quarantotto ore dalla data di ricezione della richiesta e si conclude nel termine tassativo di trenta giorni dalla data della relativa richiesta; dell'esito della concertazione è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto della stessa, al termine le parti riassumono i propri distinti ruoli e responsabilità. C) Consultazione La consultazione dei soggetti di cui alla lettera A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa e si estende anche ai casi ove tali atti discendano da articolazioni strutturali legate a nuovi modelli organizzativi operanti in ambiti territoriali sovra aziendali. La consultazione si svolge obbligatoriamente su: a) organizzazione e disciplina di strutture, servizi ed uffici, ivi compresa quella dipartimentale e distrettuale, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche; b) casi di cui all'art. 19 del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni". 2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del dirigente alle attività dell'azienda è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e senza oneri aggiuntivi per le stesse, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro in relazione ai processi di riorganizzazione delle aziende ovvero alla riconversione o disattivazione delle strutture sanitarie nonché l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro e le attività di formazione. Tali organismi, ivi compreso il Comitato per le pari opportunità di cui all'art. 8 del CCNL 8 giugno 2000, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda è tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi...omissis...>>. Ad oggi, alla nostra O.S. non è pervenuta alcuna informativa sulla proposizione di incarichi dirigenziali, UOC, UOS, UOD, FAS e PQP, che i vertici aziendali starebbero elaborando insieme alla Facoltà di Medicina e con il Rettore, nonché dei relativi criteri e modalità di attribuzione degli incarichi. Con la presente si chiede di acquisire la documentazione inerente tali proposizioni e di conoscere i criteri seguiti e le relative modalità di attribuzione degli incarichi, chiarendo anche quali siano stati i soggetti interlocutori dell'Azienda e del Rettore in tali procedure amministrative.

15. Le normative vigenti prevedono specificatamente che ai professori e ricercatori universitari che svolgono attività assistenziale si applichi 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.*”L’art. 6, comma 2 dello stesso decreto legislativo recita:”*I trattamenti di cui al comma 1 sono erogati nei limiti delle risorse da attribuire ai sensi dell’articolo 102, comma 2, del decreto del Presidente della Repubblica n. 382 del 1980, globalmente considerate e sono definiti secondo criteri di congruità e proporzione rispetto a quelle previste al medesimo scopo dai CCNLL di cui all’art. 15 del decreto legislativo n. 502 del 1992 e successive modificazioni. Tali trattamenti sono adeguati in base agli incrementi previsti dai contratti collettivi nazionali per il personale sanitario del SSN. Il trattamento economico di equiparazione in godimento all’atto dell’entrata in vigore del presente decreto è conservato fino all’applicazione delle disposizioni di cui al comma 1.*” >>

16. 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’eventuale omissione della previsione dell’attribuzione di tali incarichi potrebbe anche configurare la violazione dell’art. 328 c.p. e dell’art. 323 c.p.? 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.? Anche l'art. 15- ter del D.L.vo n. 502/92 e s.i.m. si applica ai professori e ricercatori universitari.

17. La nostra O.S. Le chiede inoltre, se nell'attribuzione degli incarichi di direzione di struttura complessa al personale beneficiario dei contratti 15 septies Lei ha seguito quanto previsto dall'art. 15-ter del D.L.vo n. 502/1992 e s.i.m. che recita: *"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. 2. L'attribuzione dell'incarico di direzione di struttura complessa è effettuata dal direttore generale, previo avviso da pubblicare nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, sulla base di una rosa di candidati idonei selezionata da una apposita commissione. Gli incarichi hanno durata da cinque a sette anni, con facoltà di rinnovo per lo stesso periodo o per periodo più breve. La commissione, nominata dal direttore generale, è composta dal direttore sanitario, che la presiede, e da due dirigenti dei ruoli del personale del Servizio sanitario nazionale, preposti a una struttura complessa della disciplina oggetto dell'incarico, di cui uno individuato dal direttore generale e uno dal Collegio di direzione. Fino alla costituzione del collegio alla individuazione provvede il Consiglio dei sanitari. 3. Gli incarichi di cui ai commi 1 e 2 sono revocati, secondo le procedure previste dalle disposizioni vigenti e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di: inosservanza delle direttive impartite dalla direzione generale o dalla direzione del dipartimento; mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati; responsabilità grave e reiterata; in tutti gli altri casi previsti dai contratti di lavoro. Nei casi di maggiore gravità, il direttore generale può recedere dal rapporto di lavoro, secondo le disposizioni del codice civile e dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Il dirigente non confermato alla scadenza dell'incarico di direzione di struttura complessa è destinato ad altra funzione con il trattamento economico relativo alla funzione di destinazione previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro; contestualmente viene reso indisponibile un posto di organico del relativo profilo."* **Qualora Lei avesse conferito incarichi di direzione di struttura complessa al di fuori delle previsioni normative vigenti summenzionate, a nostro avviso si potrebbe prefigurare la violazione degli artt. 323 e 328 c.p. oltre ad eventuali altre fattispecie delittuose ravvisabili dall'Ecc.ma procura.**
18. 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 del Rettore.

19. 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.”**
20. 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, transmurali 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 direzione generale 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.

21. 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 seguite dal nostro vertice aziendale, ciò in palese violazione delle norme contrattuali. Il contratto individua nel responsabile della UOC e del dipartimento per quanto di competenza 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, ad Atto Aziendale pubblicato. Ma ciò, ad oggi, non è mai avvenuto. Così come non sarebbero state seguite le norme previste dall'art. 29 del CCNL 1998-2001.

22. 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.”

23. 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.
24. La nostra O.S. non è a conoscenza di alcun documento della Regione Lazio che stabilisca a priori il numero delle UOC, delle UOS e delle UOD come detto da qualcuno. Per stabilire il numero di UOC, di UOS e di UOD si deve seguire quanto stabilito dal protocollo di intesa, anche attraverso una precisa analisi finanziaria della sostenibilità economica delle strutture che si andranno a proporre.
25. 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, se non quello fissato in data odierna. 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..

Tanto premesso l'ANPO (FEDERAZIONE ANPO – FIALS MEDICI) Aderente Conf.S.A.L, come sopra rappresentata

INVITA

Le SS.LL. a fornire immediata copia dell'atto aziendale in corso di elaborazione, necessario per l'individuazione dei criteri per le attribuzioni degli incarichi e per l'individuazione dei destinatari degli stessi; a fornire copia del documento della Regione Lazio che avrebbe stabilito il numero di UOC e di UOS del Policlinico; ad attivare immediatamente quanto previsto dagli art. 4 e 6 del vigente CCNL della dirigenza medica; a interrompere qualsiasi attività in contrasto con le norme contrattuali; a non assumere alcun atto che possa comportare un decurtamento economico dei livelli stipendiali in godimento; a non procedere alla rimodulazione degli incarichi dirigenziali e all'attribuzione dei programmi senza aver prima redatto l'Atto Aziendale e proceduto all'attivazione degli istituti contrattuali previsti di informativa, consultazione, concertazione; a individuare le strutture e i relativi incarichi all'interno dell'atto aziendale; a rispondere ai quesiti posti, a fornire la necessaria documentazione inerente i criteri adottati in forza dei quali si starebbe procedendo all'affidamento di nuovi incarichi dirigenziali al di fuori delle previsioni normative vigenti; a fornire i documenti richiesti; A quindi non deliberare alcuna adozione dei documenti di cui in oggetto, ancorché nelle more dell'adozione dell'atto aziendale, in quanto le leggi vigenti specificatamente demandano nell'emanazione dell'atto aziendale l'adozione dei documenti

proposti, A immediatamente revocare la delibera n. 275 del 22 maggio 2007; A procedere senza indugio a redigere l'Atto Aziendale, che ai sensi della DG.R. n. 139 del 6 marzo 2007 sarebbe dovuto essere predisposto entro il 19 maggio 2007, mentre, oggi, ancora ci vengono riproposti atti amministrativi la cui valenza è solo all'interno dell'Atto Aziendale

E DIFFIDA

L'Azienda predetta, in persona del Direttore Generale pro tempore, dott. Ubaldo Montaguti, 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 palese condotta antisindacale posta in essere dall'Azienda stessa ex art. 28 della legge n. 300/70 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, 24-07-2007

Il Responsabile Aziendale ANPO (FIALS MEDICI)
Dott. Antonio Sili Scavalli