

Messina 10 maggio 2020

Al Direttore Generale  
A.O.U. Policlinico "G. Martino"  
Messina  
[protocollo@pec.polime.it](mailto:protocollo@pec.polime.it)

Al Magnifico Rettore  
Università degli Studi Messina  
[protocollo@pec.unime.it](mailto:protocollo@pec.unime.it)

Prot. n. 15/CA 2020

**Oggetto: informativa ex art. 5 CCNL 2016/2018 "Istruzione e Ricerca" riguardante modifica dotazione organica approvata con D.D.G. n. 1226 del 10/08/2017.**

Con l'informativa sindacale pervenuta con nota prot. 10555 del 05.05.2020, nel rispetto delle disposizioni dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, l'Azienda rappresenta la necessità e l'intenzione di congelare un posto vacante in organico, relativo al profilo professionale di Collaboratore Amministrativo, utilizzando gli oneri finanziari per il reclutamento a tempo indeterminato di nuovi profili professionali per le attività di comunicazione e informazione, previste dall'art. 59 del CCNL-Comparto "Istruzione e Ricerca" 2016-2018, in modo da incrementare di un ulteriore posto in dotazione organica di "specialista della comunicazione istituzionale" e "specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico".

L'art. 6 del D. Lgs. N. 165/2001, come integrato e novellato dal D. Lgs. n. 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche definiscano l'organizzazione degli uffici, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza economica e qualità dei servizi ai cittadini. Il comma 6 dello stesso articolo, pone poi il divieto a nuove assunzioni per quelle amministrazioni che risultano inadempienti.

Ai sensi dell'art. 6 ter dello stesso decreto 165/2001, integrato dal D. Lgs. 75/2017, è stato emanato il Decreto Interministeriale del 8 maggio 2018, riguardante le linee di indirizzo per la redazione dei piani triennali di fabbisogni, e lo stesso decreto ha ribadito che il piano triennale deve essere adottato annualmente e modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e sottoposto alla preventiva informazione sindacale.

L'adozione del piano triennale (2017-2019) dell'AOU, è stato approvato con delibera del CS n. 997 del 30.06.2017, ed in coerenza di tale documento l'Azienda ha proceduto all'adeguamento della dotazione organica con delibera n. 1226 del 10.08.2017. Sono state effettuate inoltre delle modifiche parziali al piano dei fabbisogni, con delibera n. 189 del 14.02.2018 e a distanza di pochi mesi con delibera del CS n. 799 del 30.05.2018.

Con D.A. 19 gennaio 2019 n. 22, previa deliberazione della Giunta Regionale con delibera n. 329 del 14 settembre 2018, è stato approvato il documento di riordino della rete ospedaliera, e con successivo D.A. 2201/19 l'Assessorato alla Salute predisponendo le linee guida per la rideterminazione dei piani del fabbisogno e delle dotazioni organiche delle Aziende sanitarie regionali. Infatti il Direttore Generale dell'AOU con nota prot. 314 del 08.01.2020 trasmetteva alle OO.SS. ed alla RSU *"Avvio attività preliminari rideterminazione dotazione organica in coerenza con l'approvazione del nuovo Atto Aziendale"* e comunicando inoltre una variazione nel rispetto del tetto di spesa assegnato all'AOU per il 2019 in sede di budget pari a € mgl 83.320, ed allegando un file dell'attuale dotazione organica con la richiesta di far pervenire proposte o suggerimenti. Questa O.S. su tale proposta ha replicato con nota del 9 gennaio 2020 richiedendo la trasmissione del piano di fabbisogno 2019-2021 e la proposta di dotazione organica dell'Azienda in coerenza con il nuovo Atto Aziendale senza aver ricevuto ad oggi nessun riscontro.

La legge di Bilancio del 27 dicembre 2019 n. 160, ha ampliato la platea del personale stabilizzabile a tutta l'area non sanitaria dirigenziale e del comparto lasciando invariato il termine del 31 dicembre 2017 come requisito per l'anzianità ed ha posticipato i termini per la maturazione del requisito dell'anzianità al 31 dicembre 2019 per tutto il personale sanitario. A tal proposito l'Assessorato alla salute con relativa circolare applicativa del 16 gennaio 2020 in materia di stabilizzazione del personale ribadiva alle Aziende di procedere coerentemente a quanto previsto dai propri piani di fabbisogno del personale.

A tal proposito rammenta che questa Azienda nel corso dell'anno 2017, in violazione palese di legge, ha proceduto alla stabilizzazione di tre figure dirigenziali non sanitarie.

I decreti legge 2 marzo 2020 n. 9 e del 9 marzo 2020 n. 14, emanati a causa dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, in merito alle assunzioni di personale medico ed infermieristico, hanno sempre evidenziato il rispetto dei vincoli previsti dalla legislazione vigente in particolare all'art. 6 co 1 del D. Lgs 165/2001. Infatti la legge 24 aprile 2020 n. 27, abroga i predetti decreti legge facendo salvi gli effetti prodotti dai provvedimenti adottati ma all'art. 2-quater recita *"per le finalità e gli effetti delle disposizioni dei precedenti articoli è necessario procedere alla rideterminazione dei piani di fabbisogno del personale ai sensi dell'art. 6 co 1 del D. Lgs. 165/2001"*.

Infine anche l'Assessorato alla salute con nota prot. 14254 del 11 marzo 2020 avente ad oggetto reperimento di personale per la gestione dell'emergenza COVID-19, dispone che le Aziende al fine di assicurare il personale e garantire l'assistenza ai pazienti ricoverati

prima di conferire incarichi individuali a tempo determinato devono rideterminare i piani di fabbisogno del personale ed il conseguente adeguamento delle piante organiche.

Durante l'arco temporale giugno 2018 - aprile 2020, l'Azienda non ha provveduto all'approvazione o modifica del piano del fabbisogno del personale, ed al relativo adeguamento della dotazione organica nonostante siano intercorsi in tale periodo due processi di stabilizzazione (uno già concluso con nel mese di marzo, ed un altro ancora in corso) e l'emergenza epidemiologica da COVID-19. Viceversa l'AOU ha proceduto regolarmente a reclutare personale a tempo determinato, autorizzare comandi, mobilità, e qualche rarissimo bando a tempo indeterminato, peraltro neanche concluso; e con la probabilità che tutto ciò, potrebbe non essere previsto dal piano del fabbisogno di personale e dalla dotazione organica vigenti, risalenti al 2017-2018.

**In virtù di quanto espresso, questa O.S. diffida il Direttore Generale dal procedere a nuovi incarichi sia a tempo determinato che indeterminato, se non nei casi di assoluta urgenza o necessità al fine di garantire i LEA, fino all'emanazione del piano del fabbisogno del personale e della dotazione organica.**

Per quanto riguarda il posto già presente in dotazione organica di addetto stampa, si chiede di attenersi, come già precedentemente richiesto da questa O.S., all'art 7, co 6 lett. b del D. Lgs. 165/2001, nell'accertare preliminarmente dell'impossibilità oggettiva di utilizzare risorse umane disponibili all'interno dell'AOU e dell'Università.

In attesa di urgente riscontro

Il Coordinatore FGU

dott. Paolo Todaro

