



SINDACATO NURSIND  
Segreteria Territoriale Salerno  
Delegati RSU A.O.U. di Salerno  
[salerno@nursind.it](mailto:salerno@nursind.it)  
Via Luigi Manzella 11 – Salerno  
0892866829 - 3461073644

*Trasparenza  
Opportunità  
Diritti  
Partecipazione*

Al Commissario Straordinario A.O.U. Salerno

Al Sub Commissario Amministrativo

Al Collegio Sindacale A.O.U. Salerno

Al Direttore Gestione Risorse Umane A.O.U. Salerno

Al Responsabile A.O.U. Anticorruzione e Trasparenza

Sede

AOU RUGGI O'ARAGONA - SA  
Prot. 2019/23004 del 19/09/2019 ore 13,31  
Ass : Direzione Generale  
Mitt : NURSIND LONGO GIULIANO



**Oggetto: manifestazione di interesse.**

Si fa seguito alla riunione di contrattazione ad oggetto: "ripresa delle trattive" svoltasi tra le parti il giorno 12.09.2019, per evidenziare quanto segue.

La Direzione aziendale, nel corso del su citato incontro, ha fatto un vago riferimento ad una richiesta ai lavoratori di "manifestazione di interesse", senza però precisarne gli ambiti contrattuali e normativi e soprattutto chi potessero essere i lavoratori interessati.

In proposito, questa O.S. comunicazione di questa O. S. NURSIND è già intervenuta su tematiche simili con la nota Prot. Gen. n. 15613 del 13/06/2019 ad oggetto: "passaggi nell'ambito dello stesso categoria tra profili diversi dello stesso (passaggio orizzontale)", che si allega alla presente.

Altresì è intervenuta sulla condizione di possibile eventuale condizione di esubero di personale appartenente al ruolo tecnico, determinatosi a seguito dell'esternalizzazione delle funzioni tecnico manutentive mediante affidamento delle stesse alla ditta esterna "Gesta", con la nota prot. n. 16363 del 21.06.2019 che si allega alla presente.

**Va sottolineato che alcun riscontro è pervenuto alle suddette note, né tantomeno risulta fornita informativa alle rappresentanze sindacali dell'area comparto.**

Pertanto, si rinnova la richiesta di comunicare formalmente:

1. se per il ruolo tecnico, vi sono profili e/o qualifiche per cui si versa in situazione di soprannumerarietà, eccedenza o esubero;
2. in caso affermativa, se vi sono situazioni soggettive di possibile prepensionamento;

3. se la "manifestazione di interesse" che codesta Direzione intenderebbe attivare, è riferita ai presunti esuberanti di cui al punto 1), la qual cosa potrebbe avere un senso – forse l'unico con un fondamento giuridico - in riferimento all'obbligo normativo di ricollocare tale personale in eventuale soprannumerarietà, eccedenza o esuberanza. Tale obbligo giuridico, ove accertata, sarebbe l'unico riferimento che consentirebbe di superare l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni di operatori del ruolo tecnico (cfr delibera 838/2018 e DCA 9/2019);
4. Se è intenzione di codesta Direzione aziendale attivare "passaggi orizzontali ex art. 17 c. 3 CCNL 07.04.1999 e su quali posti vacanti (cfr PTFP), in che percentuale e in che modo viene garantita la contestuale quota per accessi dall'esterno.

Questa O.S. rinforza con la presente la necessità della predisposizione di un piano dei fabbisogni 2019 - 2021 dettagliato per le UU.OO. di tutta l'A.O.U. di Salerno e distinto per ruoli, categoria e profili/qualifica, che contenga anche la revisione necessaria, di cui in narrativa, volta a tutelare il rapporto di lavoro del personale tecnico in possibile stato di eccedenza e consenta anche la gestione trasparente e pubblica ovvero nota a tutti (amministrazioni, cittadini, sindacato, ecc.) dei processi assunzionali che l'A.O.U. di Salerno può e deve attivare, onde non ritrovarsi con assunzioni dall'esterno non previste (vedi assunzione di un tecnico iperbarico, già segnalata, vedi concorso per chimici già segnalato), con concorsi per reclutamento a tempo indeterminato non banditi anche in presenza di avvisi a TD ed ennesima proroga di contratti (vedi Infermieri e OSS) o peggio con ipotesi di progressioni orizzontali, verticali, diagonali senza alcun riferimento certo.

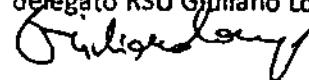
Infatti, ai sensi dell'obbligo di trasparenza, si chiede che il piano dei fabbisogni, oltre al dettaglio analitico di un PTFP per tutta la UU.OO. dell'A.O.U. di Salerno e distinto per ruoli, categoria e profili/qualifica, espliciti anche le modalità assunzionali per ciascun profilo e i riferimenti normativi che si intende applicare.

Dopo anni di stagnazione, è auspicio di questa O. S. NURSIND che codesta Direzione Commissariale voglia distinguersi per una rigorosa aderenza all'interesse pubblico, alla trasparenza, al buon andamento della Pubblica Amministrazione sulle cui basi rilanciare l'azione amministrativa e l'Azienda tutta.

Questa O.S. NURSIND resta in attesa di cortese celere riscontro, comunicando di restare vigile e attenta a difendere in ogni sede e con ogni mezzo legittimo gli interessi pubblici e collettivi.

Salerno, li 19/09/2014

p. la RSA/RSU Aziendale  
delegato RSU Giuliano Longo





**NURSIND**  
**SEGRETERIA TERRITORIALE SALERNO**  
Via Luigi Manzella, 11 – SALERNO  
RSA/RSU A.O.U. SALERNO

## **TRASPARENZA – OPPORTUNITA' - DIRITTI**

AOU RUGGI D'ARAGDNA - SA  
Prot 2019/15813 del 13/06/2019 ore 11 10"  
Ass : Direzione Generale  
Mitt NURSIND



Al Direttore Generale A.O.U. SALERNO

Al Collegio Sindacale A.O.U. SALERNO

Al Responsabile A.O.U. SALERNO  
Anticorruzione e Trasparenza

Sede

Oggetto: passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso livello (passaggio orizzontale).

Gentile Direttore,

da qualche giorno una strana agitazione sembra pervadere alcuni operatori, spingendosi in alcuni casi fino alla presentazione estemporanea di domande finalizzate a beneficiare dell'Istituto, pare dopo colloqui con vari Dirigenti.

Come mai, ove Lei dovesse confermare la veridicità della volontà della Direzione aziendale di applicare questa obsoleta e remota norma contrattuale, non è stata data alcuna informativa alla RSU e alle OO.SS. rappresentative del personale del comparto?

In merito, NURSIND fa presente quanto segue:

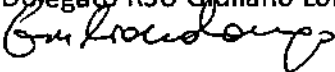
- 1) il piano triennale dei fabbisogni 2018 – 2020 approvato *"provvisoriamente"* con deliberazione n. 838 del 12/11/2018, nonostante l'approvazione regionale di cui al DCA n. 9/2019 del gennaio 2019, non è stato mai approvato *"definitivamente"*;
- 2) la necessità di una specificazione analitica del piano triennale dei fabbisogni di cui alla legge Madia e successivi indirizzi ovvero di una evidenziazione di dettaglio dello stato delle dotazioni di tutte le UU.OO. aziendali e dei relativi fabbisogni (la cui somma costituisce il fabbisogno generale distinto per qualifica o profilo E RUOLO) E' STATA IGNORATA DA CODESTA A.O.U. DI SALERNO;
- 3) alcuna chiarezza e coerenza è ricercata - seppure da ritenere dovuta e opportuna – tra piano dei fabbisogni ed eventuali passaggi orizzontali;
- 4) nessuna trasparenza ed evidenza pubblica, **PER CONSENTIRE A TUTTI I LAVORATORI INTERESSATI DI SAPERE ED EVENTUALMENTE PARTECIPARE** – viene attuata in ordine ai

passaggi orizzontali su cui si stanno "animando" alcuni lavoratori, probabilmente informati da altre fonti.

In ultimo, NURSIND segnala che molti operatori destinatari di giudizio del Medico Competente, sono da anni in attesa dell'attuazione del passaggio contrattuale ad altra qualifica per tutela della salute. In proposito, non essendovi deliberazioni in tal senso da anni, è da ritenere che non vi sono operatori che debbano cambiare qualifica o profilo per motivo di salute, per cui sarebbe opportuno e dovuto un loro rientro nelle rispettive aree, ponendo così fine alla prassi delle mansioni superiori in essere in molti uffici. Ma tutto questo sarà oggetto di un successivo specifico documento.

La presente si aggiunge a tutte le altre materie per cui è stato indetto lo stato di agitazione e su cui non è pervenuta alcuna risposta di merito.

Distinti saluti.

p. la segreteria NURSIND  
Delegato RSU Giuliano Longo  


	<p>SINDACATO NURSIND          Segreteria Territoriale Salerno          Delegati RSU A.D.U. di Salerno  <a href="mailto:salerno@nursind.it">salerno@nursind.it</a>          Via Luigi Manzella 11 – Salerno          0892866829 - 3461073644</p>	<p><i>Trasparenza          Opportunità          Diritti          Partecipazione</i></p>
---	---	---

Ai Direttore Generale A.O.U. Salerno

Ai Collegio Sindacale A.O.U. Salerno

Ai Direttore Gestione Risorse Umane A.O.U. Salerno

Ai Responsabile A.O.U. Anticorruzione e Trasparenza

Sede



Oggetto: personale in eventuale stato di esubero a seguito di appalto di servizio.

Si fa seguito alla precedente comunicazione di questa O. S. NURSIND Prot. Gen. n. 15613 del 13/06/2019 ad oggetto: *"passaggi nell'ambito della stessa categoria tra profili diversi dello stesso (passaggio orizzontale)"*, per specificare quanto segue.

In riferimento alla possibile eventuale condizione di esubero di personale appartenente al ruolo tecnico, determinatosi a seguito dell'esternalizzazione delle funzioni tecnico manutentive mediante affidamento delle stesse alla ditta esterna "Gesta", innanzitutto si sollecita una adeguata e aggiornata informativa alle rappresentanze sindacali dell'area comparto. In particolare, si chiede far sapere se si versa in situazione di soprannumerarietà, eccedenza o esubero e se vi sono situazione soggettive di possibile prepensionamento.

In secondo ordine, si evidenziano le diverse e complesse questioni che si pongono all'attenzione della Direzione aziendale e della Direzione gestione risorse umane, per cui allo stato l'A.O.U. di Salerno versa nell'impossibilità di procedere a nuove assunzioni di operatori del ruolo tecnico (cfr DCA 9/2019) – In proposito, non si spiega come e con quale atto, nonostante tale impossibilità di cui al citato DCA 9/2019, l'A.O.U. di Salerno abbia potuto assumere un assistente tecnico di camera iperbarica dal 01.06.2019 - e dall'altro ha la necessità di riallocazione di personale dipendente a seguito dell'esternalizzazione delle funzioni tecnico manutentive.

La ricollocazione del personale interno già adibito ai servizi appaltati all'esterno, va dunque inquadrata nella cosiddetta "clausola sociale" conseguente all'affidamento degli appalti, da intendersi quale elemento di tutela dei lavoratori prima addetti in via diretta ai servizi appaltati.

In merito, quindi, si richiama la norme di riferimento per le pubbliche amministrazioni (art. 33, commi 1, 4 e 5, del D. lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'articolo 16, comma 1, della legge n. 183/2011 che a decorrere dal 1° gennaio 2012, dispone che:

- "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
- 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.
- 5. Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'art. 72, comma 11, del D.L. 25/6/2008, n. 112 (...), in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 1, comma 29, del D.L. 13/8/2011, n. 138 (...), nonché del comma 6."

Le disposizioni riportate definiscono, quali norme speciali, l'ambito applicativo delle procedure di eccedenza o esubero (è difficile immaginare la *soprannumerarietà* a fronte di un piano del fabbisogno triennale di oltre 300 unità) di personale, regolando gli aspetti procedurali di gestione di tale fattispecie. Nelle suddette ipotesi e per qualsiasi causale esse si siano venute a determinare, l'Amministrazione deve applicare le procedure di cui ai commi 4 e 5 del citato articolo 33, ai sensi dei quali, previa comunicazione informativa alle competenti rappresentanze sindacali del comparto e decorsi 10 giorni dalla stessa, l'Amministrazione, in situazione di impossibilità applicativa dell'articolo 72, comma 11, del D.L. n. 112/2008, non sussistendone i requisiti e le condizioni attuative, "*verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione*", per cui l'ente titolare del rapporto di lavoro del personale in eccedenza a seguito di diversa gestione del servizio di adibizione dello stesso, deve verificare la ricollocazione del personale interessato presso la medesima amministrazione prioritariamente rispetto ad altre ipotesi risolutive previste dalla norma.

È chiaro che la disposizione in esame intende verificare il riassorbimento di personale in eccedenza presso la stessa amministrazione di appartenenza prima di dar corso al complesso sistema di ricollocazione prescritto dai commi successivi della norma (commi 6 e seguenti dell'articolo 33 citato), agevolando, in tal modo, il percorso di riallocazione del personale in questione preliminarmente e a prescindere da ogni altro processo di ridestinazione del personale stesso. Stante il percorso normativo delineato, pertanto, l'amministrazione ha la facoltà o, meglio, l'obbligo di seguire il regime prioritario indicato dalla disposizione, ricercando, conseguentemente, soluzioni di *repechage* interno all'ente, obbligo, peraltro, ribadito dal comma 1 dell'articolo 6 dello stesso decreto, il quale testualmente recita che "*Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non passano a determinare, in presenza di vacanze di organica, situazioni di soprannumerarietà di personale*", così ribadendo la necessità di procedere prioritariamente con azioni interne di ricollocazione del personale in esubero.

In tale contesto di obbligo di tutela sociale dei lavoratori approntato dall'ordinamento speciale, nonché per quanto previsto espressamente dalla circolare n 4/2014 punto 4 dei DFP, ove l'A.O.U. di

Salerno intenda assorbire il personale del tecnico eventualmente in esubero NELLO STESSO RUOLO TECNICO CUI GIÀ APPARTIENE CON CAMBIO SOLO DI PROFILO D QUALIFICA, deve necessariamente procedere ad una revisione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 prevedendo analiticamente e dettagliatamente i ruoli, le categorie e i profili e/o qualifiche dei lavoratori che andranno ad assumersi previa autorizzazione regionale.

in conclusione, si ribadisce la necessità della predisposizione di un piano dei fabbisogni 2019-2021 dettagliato per le UU.OO. di tutta l'A.O.U. di Salerno e distinto per ruoli, categoria e profili/qualifica, che contenga anche la revisione necessaria, di cui in narrativa, volta a tutelare il rapporto di lavoro del personale tecnico in possibile stato di eccedenza e consenta anche la gestione trasparente e pubblica ovvero nota a tutti (amministrazioni, cittadini, sindacato, ecc.) dei processi assunzionali che l'A.O.U. di Salerno può e deve attivare, onde non ritrovarsi con assunzioni dall'esterno non previste (vedi tecnico iperbarico di cui innanzi), con concorsi a tempo indeterminato non banditi anche in presenza di nuovi avvisi a TD ed ennesima proroga di contratti (vedi infermieri e OSS) o peggio con ipotesi fantasiose di progressioni orizzontali, verticali, diagonali.

Si resta in attesa di cortese celere riscontro.

Salerno, li

p. la Segreteria Territoriale

Pasquale Picariello  
