|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Prot. |  |  | S.E. Sig. Prefetto di VicenzaProtocollo.prefvi@pec.interno.it E, p.c.UIL FPL, PECCISL FP, PECFP CGIL, PEC |  |
| Vicenza, 23/09/2020 |  |   |  |

Oggetto: Dichiarazione della stato di agitazione sindacale. Richiesta di incontro di raffreddamento, art. 2, comma 2, Legge 146/90. Risposta.

Con riferimento alla nota con lo stesso oggetto datata 14 settembre 2020, si precisa quanto segue, secondo l’ordine degli argomenti e dei temi affrontati dalle OO.SS., rappresentando fin d’ora che le doglianze sono prive di fondatezza, sia in punto di legittimità che in punto di merito.

In primo luogo, si rappresenta che gli atti pubblicati sull’albo pretorio – e contestati dalle OO.SS. – non avrebbero dovuto essere oggetto né di informazione, né di confronto sindacale. In particolare, nella nota delle OO.SS. ci si riferisce alla mancata stabilizzazione del personale dipendente, e all’affidamento di n.1 mese del servizio di pedicure. Nessuno dei due argomenti rientra né tra le informative sindacali e nemmeno è oggetto di confronto.

In ogni caso, l’IPAB di Vicenza ha informato le OO.SS. in data 4 settembre 2020, sia con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato, sia rispondendo affermativamente alla richiesta di incontro con il Presidente.

Ciò premesso, in particolare è necessario precisare quanto segue.

Sul procedimento concorsuale

Specificamente, circa il piano del fabbisogno del personale – e maggior ragione riguardo le modalità prescelte per il reclutamento del personale – nessuna norma prevede il coinvolgimento del sindacato. Sul punto, l’art. 6, comma 4, D. Lgs. n. 165/2001 (T.U. Pubblico Impiego) prevede che: "Nell’adozione degli atti di cui al presente comma (id est: il piano dei fabbisogni di personale), è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali". A tal proposito il CCNL Funzioni Locali non prevede alcuna informativa sul punto.

In ogni caso, anche se fosse necessaria la preventiva informativa, il coinvolgimento del sindacato si limiterebbe – appunto – ad essere informato dall’Ente circa il fabbisogno, ma non si spingerebbe fino a stabilire con quali modalità assumere (concorso a tempo indeterminato, determinato, condivisione graduatoria, stabilizzazione, comando, trasferimento, ecc..).

Ciò premesso in punto di stretto diritto, in concreto si rappresenta che – invece – la comunicazione alle OO.SS. è stata fatta, come già indicato nelle email sopra riportata, venerdì 4 settembre. Nessuna risposta è pervenuta dalle OO.SS., se non la dichiarazione dello stato di agitazione.

Questo episodio è rappresentativo dello spirito di collaborazione sempre presente da parte dell’IPAB, ed evidentemente purtroppo non corrisposto da parte delle OO.SS., che non solo non rispondono alla corrispondenza, ma descrivono fatti che sono diversi alla realtà, come indicato circa l’avvenuta informazione delle procedure concorsuali.

Inoltre, se - per quanto concerne la legittimità - le doglianze sindacali non possono trovare accoglimento, parimenti le stesse sono infondate nel merito della questione. Infatti, tra i diversi strumenti che l’Ente può utilizzare per il reclutamento, l’unico riconosciuto dall’art. 97 Cost. – e considerato assolutamente migliore da parte della giurisprudenza – è il concorso pubblico.

Anche di recente, la giurisprudenza ha confermato che: “*Il principio dell'indefettibilità del concorso pubblico per il reclutamento di personale nei ruoli delle pubbliche amministrazioni può derogarsi solo in presenza di peculiari e straordinarie esigenze dovendo essere legislativamente disposte forme diverse di reclutamento e di copertura dei posti per singoli casi e secondo criteri che, pur involgendo necessariamente la discrezionalità del legislatore, devono rispondere a criteri di ragionevolezza che non contraddicano i principi di buon andamento e di imparzialità dell'amministrazione*” (Cons. Stato Sez. VI, 18/05/2020, n. 3144).

Tra l’altro, “*in materia di impiego pubblico la procedura di stabilizzazione dei lavoratori precari, prevista dall'art.*[*20, comma 1*](http://www.entilocali.leggiditalia.it/#id=10LX0000850658ART59,__m=document)*del*[*D.Lgs. n. 75/2017*](http://www.entilocali.leggiditalia.it/#id=10LX0000850658ART0,__m=document)*, rientra nell'ambito delle modalità di reclutamento alternative al concorso pubblico che costituisce la regola generale, con la conseguenza che la relativa disciplina deve essere interpretata in senso rigoroso e restrittivo*” (T.A.R. Puglia Lecce Sez. III, 16/04/2020, n. 456).

In ultima analisi, le doglianze sindacali sono paradossali in quanto contestano l’attività dell’Ente perché ha deciso di assumere tramite concorso pubblico, dopo più di dieci anni che l’Ente assumeva solo a tempo determinato.

Da ultimo, le OO.SS. indicano nella stabilizzazione lo strumento che dovrebbe “sanare” posizioni specifiche e lamenta un piano che prevede “un prossimo piano di riduzione dell’organico”.

Ebbene, a tal proposito si rappresenta che il numero di posti indicati nel fabbisogno (n. 15) sarebbero comunque insufficienti a coprire tutte le situazioni pregresse, e che quindi una nuova stabilizzazione aggraverebbe la situazione di disparità tra chi è stato stabilizzato e chi invece non potrebbe essere stabilizzato.

Si rappresenta infatti che lo strumento della stabilizzazione, di n. 15 OSS, è già stato utilizzato nel corso del 2019. Nel senso indicato dalla giurisprudenza, la stabilizzazione non può essere la regola per assumere, ma solo l’eccezione, essendo invece il concorso pubblico lo strumento previsto per le assunzioni a tempo indeterminato.

In tal senso, nella volontà sindacale, tutto il fabbisogno dell’ente – ed anche oltre – dovrebbe essere coperto con le stabilizzazioni, non prevedendo alcun accesso dall’esterno. Una soluzione del genere avrebbe la conseguenza di considerare la stabilizzazione come un normale strumento laddove invece rappresenta uno strumento previsto come eccezionale, impedendo quindi financo la previsione del concorso pubblico, visto che tutto il fabbisogno di personale sarebbe assorbito dalla stabilizzazione.

Al contrario, un concorso pubblico consente a chiunque di partecipare e permette la formazione di una graduatoria di idonei, che l’Ente intende scorrere anche il prossimo anno, in previsione di un nuovo piano di fabbisogno, nelle tempistiche indicate dalla legge.

E’ tramite lo svolgimento di un concorso pubblico, quindi, che si possono validamente superare le situazioni di precariato accumulate nel corso degli anni, nei modi che la costituzione, il testo unico del pubblico impiego, e la giurisprudenza ritengono legittimi.

Infine, sul paventato “prossimo piano di riduzione dell’organico”, rileviamo sommessamente che l’affermazione è – in via prima di tutto logica, e poi anche giuridica – contraria ai concorsi pubblici che l’Ente ha avviato.

Sull’affidamento del servizio di pedicure

Il secondo tema contestato dalle OO.SS. è rappresentato dal servizio di appalto per n. 1 mese ad una cooperativa per la cura del piede, su cui è opportuno indicare quanto segue.

In un periodo di forte difficoltà, generalmente riconosciuta anche dal sindacato, nel reperire personale, anche nell’IPAB di Vicenza è emersa la necessità di assegnare personale OSS per garantire il servizio minimo, a causa di repentine assenze per malattia.

Ora, nel novero dei n. 225 OSS dell’IPAB di Vicenza, che si occupano dell’assistenza e della cura della persona, solo n. 1 OSS si è finora occupata in via esclusiva del servizio di pedicure, pur non avendo alcuna limitazione che impedisca di effettuare mansioni proprie del profilo di appartenenza, ovvero quelle di operatore socio sanitario.

Al fine di garantire il servizio essenziale di assistenza all’ospite, che viene prima del servizio di pedicure, è stato chiesto quindi alla predetta dipendente di svolgere, in via temporanea e residuale, le mansioni di assistenza proprie dell’operatore socio sanitario.

Peraltro, durante questo periodo di difficoltà per l’Ente, lo stesso servizio di pedicure è stato molto discontinuo, in quanto la dipendente effettua un orario part – time, ha goduto dei permessi relativi ai congedi COVID, ed è stata in ferie dal 15 al 29 agosto 2020, proprio nel mese in cui le era stato chiesto di effettuare mansioni di OSS.

A fronte della predetta situazione, al fine di destinare personale OSS ai servizi essenziali e – nel contempo – garantire anche l’attività di pedicure, l’Ente ha previsto per n. 1 mese (un mese!) di appaltare il servizio alla cooperativa.

Peraltro, con un notevole sforzo organizzativo, l’Ente è riuscito a non ricorrere nemmeno a tale servizio e quindi – in concreto – non vi è stata alcuna spesa, né alcun servizio di appalto esterno concretamente espletato.

Come evidente, non vi è stato alcun “inaccettabile attacco alle rappresentanze sindacali ed alla loro libertà di azione”, ma semplicemente la richiesta di effettuare, in via temporanea, mansioni proprie della qualifica professionale, per garantire servizi essenziali, al pari degli altri n. 225 colleghi.

Evidentemente, la richiesta di svolgere il lavoro di OSS appare al sindacato un attacco inaccettabile solo quando – a svolgere quel lavoro – è una rappresentante del sindacato. Al contrario, gli altri centinaia di OSS – che mai hanno svolto prestazioni di pedicure – possono pure continuare a svolgere quel lavoro.

Per quanto concerne le residuali doglianze, così generiche da non poter essere approfondite (“ci segnalano una graduale ma decisa riduzione del personale e dei servizi offerti all’utenza”) sono semplicemente contrarie ai fatti. Se mai le contestazioni saranno precise, porteremo i numeri a confutazione.

Sulla richiesta di incontro al Presidente

Per quanto concerne il confronto urgente con il Presidente, lo stesso aveva risposto affermativamente come precisato dal Direttore Generale nella email di venerdì 4 settembre, alla quale non è mai pervenuta risposta.

Considerato l’argomento, è quindi necessario indicare che da molti mesi l’Ente chiede di concludere la contrattazione collettiva e che – ancora in ottica collaborativa – sono state accolte tutte le richieste sindacali.

A tal proposito, si rappresenta che l’Ente ha presentato due richieste di incontro (17 agosto e 4 settembre) a cui le OO.SS. non hanno ritenuto di rispondere, preferendo invece coinvolgere S.E. il sig. Prefetto, in modo totalmente strumentale.

Peraltro lo stesso Presidente aveva chiesto di comprendere almeno l’oggetto dell’incontro, anche perché – senza l’indicazione degli argomenti – lo stesso incontro non avrebbe potuto essere fruttuoso.

E certamente non c’era nessuna situazione di gravità e di urgenza, che non avrebbero consentito di spiegare al Presidente dell’Ente la situazione. La stessa nota, rivolta a S.E. il sig. Prefetto, avrebbe quindi potuto essere rivolta al Presidente, per spiegare le ragioni dell’incontro. Evidentemente quel che interessa non è la soluzione del problema, ma una unilaterale rappresentazione dello stesso, estesa ad un pubblico più ampio possibile.

Da ultimo, si precisa che – nell’attuale gestione dell’emergenza – tutti gli standard sono sempre stati garantiti e che la situazione richiede una certa flessibilità organizzativa e tempi di azione molto rapidi, che naturalmente non possono essere condivisi in ogni aspetto con i sindacati.

Con massima osservanza.

 Il Direttore Generale

 Dott.ssa Annalisa Bergozza