



Al Dr. Raniero GUERRA
Direttore Generale della Prevenzione Sanitaria

Al Dr. Giuseppe CELOTTO
Direttore Generale del Personale,
dell'Organizzazione e del Bilancio

All'Ufficio Relazioni Sindacali

S E D E

Oggetto : Bozza di Disposizione Direttoriale di adeguamento e integrazioni del D.D. 7 marzo 2016 DGPRE.

Osservazioni della FP CGIL.

Come già dichiarato nell'incontro dello scorso 21 marzo dalla scrivente O.S., va evidenziato in premessa che, come concordato nel tavolo negoziale tra le due Direzioni Generali e le OO.SS. il 22 febbraio 2016 e così definito al penultimo capoverso del D.D. 7 marzo 2016, "entro sei mesi dall'operatività del nuovo assetto organizzativo" andava "valutata, congiuntamente alla DGPOB e alle OO.SS. maggiormente rappresentative, la necessità di eventuali modifiche o integrazioni" al provvedimento stesso.

Tale incontro di valutazione congiunta è stato invece convocato dopo oltre un anno, nonostante le reiterate richieste da parte della FP CGIL e di altre OO.SS., rese pubbliche in questi mesi nella bacheca sindacale elettronica del Ministero, e le evidenti incongruenze tra quanto definito nel D.D. 7 marzo 2016 e quanto disposto dal D.M. 20 settembre 2016 di individuazione del datore di lavoro negli Uffici centrali e periferici del Ministero della Salute, ai sensi del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m., nel frattempo emanato.

La convocazione è avvenuta significativamente solo a seguito dell'incontro che il 13 marzo scorso le OO.SS. hanno finalmente ottenuto con il ministro Beatrice Lorenzin e in cui, tra i tanti altri punti, è stata anche evidenziata l'inosservanza dell'impegno alla valutazione congiunta sul nuovo assetto organizzativo dell'Ufficio X DGPRE.

Nel merito, a distanza di circa un anno dall'avvio della riorganizzazione incentrata sull'Ufficio X la scrivente O.S. non può che preliminarmente richiamarsi alle osservazioni prodotte nella fase di costruzione/emanazione del DM 8 aprile 2015, di individuazione degli Uffici dirigenziali non generali del Ministero della Salute, e in particolare sulle notazioni critiche fatte rispetto alla farraginosità del modello proposto ed ai conflitti di competenze che la duplice dirigenza sul medesimo Ufficio avrebbe potuto produrre. Fatti purtroppo confermati in modo significativo in alcune realtà, dove la conflittualità tra i dirigenti preposti ha finito per incidere pesantemente sul clima lavorativo interno e sulla gestione stessa delle attività. Conflittualità che peraltro è stata resa visibile nel corso della riunione anche tra le due Direzioni Generali presenti, in relazione alla titolarità dell'obbligo di convocazione della riunione di verifica. La difficoltà di applicazione del D.M. 2015 è anche riscontrabile nell'espletamento delle procedure di acquisizione di beni e servizi per il funzionamento degli USMAF-SASN di competenza dell'ufficio I (ufficio centrale) e che al contrario vengono gestite direttamente dagli USMAF-SASN.

Da questo punto di vista la FP CGIL prende atto di quanto espresso dal DG Celotto nel corso dell'ultima riunione rispetto al carattere necessariamente transitorio di questa fase di riorganizzazione, finalizzata ad assicurare uniformità rispetto agli indirizzi di spesa ed alle modalità di erogazione del servizio istituzionale in capo agli Uffici USMAF SASN. Il ripristino di uno schema più coerente con le finalità istituzionali del Ministero, in particolare rispetto alla necessaria separazione tra le funzioni di coordinamento, indirizzo e controllo da quelle più specificatamente gestionali è, ad avviso della FP CGIL, l'obiettivo cui tendere

Fatta questa doverosa premessa è del tutto evidente che la soluzione proposta con la modifica del DM di che trattasi è un semplice tentare di ovviare ad alcune falle evidenti, in particolare quelle fatte emergere dal DM 20 settembre 2016, di individuazione del datore di lavoro ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza e salubrità nei luoghi di lavoro. La bozza proposta da questo punto di vista compie una ricognizione analitica sulla suddivisione dei compiti, con la particolare finalità di salvaguardare l'autonomia del Dirigente dell'Ufficio X rispetto alla gestione dei rapporti di lavoro e di prefigurare il potere sostitutivo del Direttore Generale in caso di conflitto esplicito di competenze, eventualità che evidentemente non era possibile non valutare.

Appare indiscutibile che solo per il personale dell'ufficio 10 si genera una sovrapposizione di ruoli dei dirigenti che discrimina questo personale rispetto a tutti gli altri colleghi del Ministero, in quanto si prevede che il direttore dell'ufficio 10 debba concordare con i direttori USMAF-SASN le iniziative che attengono all'organizzazione del lavoro, li debba sentire in merito agli adempimenti relativi al sistema di valutazione della performance ed alle procedure riguardanti l'esercizio del potere disciplinare, che normalmente sono prerogativa del dirigente responsabile di struttura. Probabilmente si tratterebbe di un "unicum", nell'ambito della Pubblica Amministrazione.

Rimane, quindi, irrisolto il problema del personale e della sua gestione concreta nelle prassi lavorative e nelle relazioni sindacali. In particolare questa O.S. non può non rilevare le difficoltà relazionali rispetto alle titolarità negoziali espresse rispetto ad un punto unico di contrattazione, definito nell'accordo nazionale sulla mappatura delle RSU, che anche in questo caso si deve dipanare tra differenti esigenze organizzative e gestionali. In ogni caso, se vi è necessità, in relazione alla concreta organizzazione del lavoro nelle sedi USMAF SASN dove opera il personale attualmente assegnato all'Ufficio X DGPRE, di aggiungere la figura del direttore dello stesso Ufficio X nella "struttura di coordinamento costituita dai direttori titolari degli Uffici", come "parte pubblica di riferimento delle RSU" negli Uffici periferici, ciò non può essere certo definito unilateralmente da un D.D. bensì, come corrette relazioni sindacali richiederebbero, da un accordo tra le Parti di specifica integrazione del Protocollo di Accordo per l'individuazione delle sedi RSU – Protocollo mappatura sedi liste elettorali, sottoscritto per questo Ministero il 28 novembre 2014.

Inoltre, per quanto previsto all'ultimo capoverso della bozza di Disposizione Direttoriale, laddove il Direttore Generale si riserva la possibilità "di avocare a sé provvedimenti non concordati", vanno allora definite tra le Parti modalità applicative dell'esercizio dei diritti in capo alle RSU e alle OO.SS. territoriali previsti dal CCNL vigente sulle diverse materie oggetto di informazione preventiva e/o successiva, di contrattazione, concertazione, consultazione, ecc.

Con riferimento altresì all'organizzazione concreta dei cicli lavorativi afferenti ai due Uffici appare necessaria una verifica sul fabbisogno professionale individuato per il funzionamento dell'Ufficio X in relazione ai carichi di lavoro assegnati ed in tale contesto appare opportuno anche consentire al personale che ne ha fatto richiesta il passaggio da un Ufficio all'altro con un contestuale ricambio, anche considerato che solo parte del personale fu a suo tempo preventivamente interpellato per manifestare la propria disponibilità di cui tener conto per l'assegnazione all'Ufficio X o agli Uffici USMAF SASN.

Il rafforzamento delle condizioni di autonomia nell'esercizio delle funzioni dovrebbe coinvolgere anche il personale nell'attività di servizio, in particolare garantendo autonomia negli specifici ambiti lavorativi ed evitando che la complessa ripartizione di compiti e funzioni tra i due dirigenti possa ripercuotersi sulla condizione lavorativa, come spesso è avvenuto in questi mesi. In particolare sugli aspetti di gestione del rapporto di lavoro che riguardano la valutazione della produttività, sulla gestione della logistica nella ripartizione degli spazi e in generale su tutte le tematiche connesse al benessere lavorativo. Non di secondaria importanza è, inoltre, la considerazione che da tale impianto organizzativo deriva perdita di autonomia dell'Ufficio 10, nella sua funzione di ufficio liquidatore che cura gli adempimenti amministrativo-contabili degli USMAF-SASN. Purtroppo, per i problemi segnalati a monte e verificati negli Uffici stessi, tale eventualità non pare risolversi con le modifiche proposte.

Infine appare ancora lontana l'integrazione funzionale tra gli Uffici USMAF e SASN e a tal proposito appare ineludibile una riflessione complessiva rispetto alla necessità di riqualificazione dei servizi offerti, che impone anche una revisione della strumentazione contrattuale utilizzata nel tempo con l'obiettivo di superare il precariato esistente e le diverse tipologie contrattuali anomale, attraverso una internalizzazione all'interno dei ruoli del Ministero, e di arrivare così ad una uniformità di trattamento di tutti i lavoratori, a partire dal riconoscimento immediato dei diritti e delle tutele sociali ancora oggi ingiustamente negati al personale sanitario non medico a convenzione che opera negli Uffici SASN.

Distinti saluti

Il Coordinamento Nazionale FP CGIL
Ministero della Salute