

ASL NAPOLI 3 SUD Ufficio Amministrativo Segreteria
05 LUG. 2011 h. 15.00
PERVENUTO

DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Oggetto: Ordinanza Tribunale Torre Annunziata – Sezione Lavoro – R.G. 2344/2011 –
Presenza d'atto revoca posizioni organizzative.

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Servizio Gestione Risorse Umane e delle risultanze e degli atti richiamati nelle premesse che seguono, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità tecnica ed amministrativa della stessa resa dal Dirigente del servizio Gestione Risorse Umane a mezzo di sottoscrizione della presente,

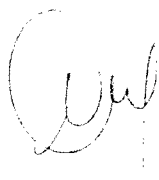
Il Direttore del Servizio Gestione Risorse Umane

Premesso che con deliberazione del Commissario Straordinario n° 57 del 14.01.2011 avente ad oggetto: "presa atto verbale nucleo valutazione aziendale relativo alle posizioni organizzative di cui all'art. 20 ccnl area comparto del 07.04.1999", deliberazione n°178 del 04.02.2011 avente ad oggetto: "Posizioni organizzative – approvazione regolamento attivazione procedura selettiva", con avviso interno del 08.02.2011 avente ad oggetto " affidamento di incarico provvisorio per le posizioni organizzative" e deliberazione n°391 del 09.03.2011 avente ad oggetto: " avviso interno per conferimento incarichi provvisori di posizione organizzativa. Approvazione verbali e proposte della commissione esaminatrice. Conferimento incarichi", si è provveduto ad attivare le procedure per l'affidamento temporaneo delle posizioni organizzative ritenute essenziali per i Servizi nevralgici dell'Azienda;

Che avverso l'adozione dei succitati provvedimenti, proponevano ricorso ex art 28 della legge n. 300/70 al Tribunale di Torre Annunziata, la CISL Federazione Lavoratori Pubblici e dei Servizi di Napoli, la UIL F.P.L. di Napoli, la CGIL F.P. di Napoli, eccependo la condotta antisindacale tenuta nella circostanza dall'Amministrazione per non aver preventivamente informato, concertato e consultato le OOSS;

Acquisita la nota n. 2198 del 20/06/2011, a firma del responsabile del Servizio Affari legali dell'ASL dove si comunicava, che con ordinanza R.G. 2344/2011 il predetto Tribunale – Sez. lavoro di Torre Annunziata, recepiva le argomentazioni addotte dalle citate OO.SS., dichiarava l'antisindacalità della condotta dell'ASL e all'annullamento dei predetti atti;

Rilevato che la obbligatorietà dell'ottemperanza al giudizio di cui innanzi impone di provvedere con urgenza a dare esecuzione all'Ordinanza R.G. 2344/2011 del Tribunale – Sez. Lavoro di Torre Annunziata;



PROPONE AL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dare esecuzione all'Ordinanza R.G. 2344/2011 del Tribunale - Sez. Lavoro di Torre Annunziata, e pertanto prendere atto dell'annullamento delle deliberazioni innanzi descritte e precisamente della deliberazione n° 57 del 14.01.2011, deliberazione n° 178 del 04.02.2011, dell'avviso interno del 08.02.2011 pubblicato all'albo informatico aziendale avente a oggetto: "affidamento di incarico provvisorio per le posizioni organizzative" e della deliberazione n° 391 del 09.03.2011

Servizio Gestione Risorse Umane
Il Direttore
d.ssa Anna Alfieri



IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Preso atto della dichiarazione di regolarità della istruttoria compiuta dal Servizio Gestione Risorse Umane, nonché della dichiarazione di legittimità tecnica ed amministrativa resa dal Direttore proponente con la sottoscrizione della proposta che precede;

DELIBERA

Dare esecuzione all'Ordinanza R.G. 2344/2011 del Tribunale - Sez. Lavoro di Torre Annunziata, e pertanto prendere atto dell'annullamento delle deliberazioni n° 57 del 14.01.2011 avente ad oggetto: "presa atto verbale nucleo valutazione aziendale relativo alle posizioni organizzative di cui all'art. 20 ccnl area comparto del 07.04.1999", deliberazione n°178 del 04.02.2011 avente ad oggetto: "Posizioni organizzative – approvazione regolamento attivazione procedura selettiva", avviso interno del 08.02.2011 avente ad oggetto " affidamento di incarico provvisorio per le posizioni organizzative" e deliberazione n°391 del 09.03.2011 avente ad oggetto: " avviso interno per conferimento incarichi provvisori di posizione organizzativa. Approvazione verbali e proposte della commissione esaminatrice. Conferimento incarichi"

Il Servizio Gestione Risorse Umane proponente sarà responsabile, della esecuzione della presente deliberazione, della notifica degli atti e comunicazione ai lavoratori interessati.

Rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo

Atto non soggetto a controllo ai sensi della L.R. 32/92, art. 35.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
Dr. Vittorio Russo

Vittorio Russo

Regione Campania
Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud
Corso Alcide de Gasperi, 167 - 80053 Castellammare di Stabia
Funzione Centrale Affari Legali
U.O. Contenzioso Amministrativo e Lavoro

Prot. 2198

Castellammare di Stabia, li 20/6/11

Al Responsabile del Servizio GRU

Al Responsabile del Servizio GEF

Sede

OGGETTO: ordinanza emessa dal Tribunale di Torre Annunziata sul ricorso art. 28 L.300/70 RG n. 2344/2011, promosso da CGIL-CISL e UIL C/ASL NA 3 SUD (revoca posizioni organizzative)

Per il seguito di competenza e/o conoscenza, si trasmette copia della sentenza di cui all'oggetto.

Sentenze/Fau.D'Auria

app.

Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud
SERVIZIO PERSONALE

22 GIU. 2011

2585

Il Responsabile

del Servizio AA.LL.

Avv. Chiara Di Biase

Il Responsabile dell'U.O.

Contenzioso Lavoro

avv. Rosa Maria Siciliano

COPIA

Ingresso: 01/10/2011 11:11
Numero: 0023504
Classifica



Chick 10/10/11
N 2344/2011 R.G.

LAVORO

In quanto scrogiendo la riserva del 11.05.2011, dando per note le allegazioni da parte ricorrente e quelle di parte resistente e dell'interventore,

OSSERVA:

In via preliminare deve essere dichiarata l'inammissibilità dell'intervento di ZINNO Felice nel presente giudizio. Invero, l'art. 105, primo comma, c.p.c. stabilisce che il

terzo può far valere - in un processo pendente tra altre parti in conflitto con esse (nel qual caso si parla di intervento principale) o solo con alcune di esse (nel caso si parla di

intervento litisconsortile ho adesivo autonomo) un diritto che deve essere relativo all'oggetto, oppure dipendente dal titolo

che, quindi, è individuabile rispettivamente con riferimento al *petitum* o alla *causa petendi*. Il secondo comma del medesimo articolo prevede, inoltre, che il terzo può intervenire nel

processo (intervento adesivo dipendente o semplice) al fine di sostenere le ragioni di una delle parti quando vi abbia un proprio interesse. L'inserimento nel processo di nuove parti, al di fuori di questi limiti, non è consentito.

Nel caso in esame, il terzo è intervenuto nel giudizio limitandosi a sostenere *ad adiuvandum* l'ASL resistente

domande proposte nei confronti dell'ASL convenuta con condanna delle organizzazioni sindacali ricorrenti al pagamento delle spese di competenze di causa al fine di tutelare la propria

posizione individuale di diritto soggettivo, assumendo di essere stato destinatario di uno dei provvedimenti impugnati. Ebbene, al riguardo va sottolineato che è indubitabile che il

comportamento del datore di lavoro può avere carattere plurioffensivo, in altri termini può essere tale da ledere non solo le prerogative proprie ed esclusive del sindacato, ma

anche dei diritti soggettivi di altri lavoratori. Tale situazione può generare azioni distinte e autonome in giudizio, non idonee reciproche in materia di...

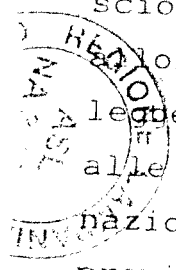


Handwritten signature

REGIO
ASL
AVV

per la repressione della condotta antisindacale o, cui
all'art. 28 dello Statuto dei Lavoratori e quella individuale
ordinaria ex art. 409 c.p.c. si tratta di azioni distinte ed
autonome tra loro che hanno una diversità di soggetti
legittimati a proporre, una diversità di interessi tutelati
(trattandosi di interessi collettivi sindacali per ciò che
attiene alla prima e di diritti individuali per ciò che
attiene alla seconda) una diversa finalità cui tendono, nonché
una diversità di profili di liceità della condotta oggetto di
indagine. Pertanto, proprio l'autonomia delle azioni rende del
tutto inconsistente l'assunto rischio di contrasto di
giudicati. Ne discende che deve escludersi che la domanda
dell'interveniente presenti o una qualche connessione o
collegamento con quella delle altre parti relative allo stesso
oggetto; la tutela della propria posizione di diritto
individuale rivendicata dal dott. ZINNO, infatti, avulsa
dall'oggetto del presente giudizio deve attuarsi in un
autonomo separato giudizio ordinario, nel quale va accertata
la legittimità o meno del comportamento datoriale (a seguito
di un eventuale accoglimento della domanda ex art. 28 Statuto
dei Lavoratori) sul diverso piano del rapporto di lavoro.
Ancora in via preliminare, deve essere disattesa l'eccezione
di difetto di legittimazione attiva da parte del sindacato,
sollevata dall'ASL resistente: infatti, dagli atti di causa,
emerge chiaramente che le ricorrenti costituiscono
l'articolazione provinciale di CISL, UIL E CGIL nell'ambito
dello specifico settore dei lavori pubblici e dei servizi.
Invero, l'art. 63 del D.lgs. n. 165 del 2001, nell'operare un
rinvio generalizzato all'art. 28 dello statuto dei lavoratori,
ripropone anche nell'ambito del pubblico impiego, identiche
problematiche di ordine sostanziale e processuale così come
sono emerse nel lavoro privato in riferimento all'applicazione
del procedimento speciale di repressione delle condotte

antisindacale. Ai sensi dell'art. 28 citato, il giudice, e
"ricorso degli organismi locali delle associazioni nazionali
che vi abbiano interesse", convocate le parti, può ordinare al
datore di lavoro - qualora questi abbia posto in essere
comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della
libertà e dell'attività sindacale, nonché il diritto di
sciopero - la cessazione e la rimozione degli effetti,
lorchè ritenga sussistenti i suddetti comportamenti. La
legge attribuisce la legittimazione ad agire esclusivamente
alle articolazioni più periferiche delle strutture sindacali
nazionali, in altri termini, di norma, ai sindacati
provinciali di categoria dotati di una soggettività distinta,
in quanto autonomi titolari di interessi collettivi.



Sempre in via preliminare, va disattesa anche l'eccezione di
inammissibilità del ricorso introduttivo sollevata
dall'azienda resistente atteso che quest'ultimo chiaramente
individua la condotta censurata (adozione di alcune delibere
senza che sia stato consentito l'esercizio delle prerogative
sindacali previste a livello contrattual-collettivo).
Altresi, infondata è l'eccezione relativa alla mancanza del
requisito dell'attualità della lesione lamentata. Tale
requisito, che costituisce il presupposto necessario e
indefettibile per l'eseribilità dell'azione ex art. 28 cit.,
non è esclusa dall'esaurirsi della singola azione
antisindacale del datore di lavoro, laddove il comportamento
illegittimo di quest'ultimo risulti ancora persistente ed
idoneo a produrre effetti durevoli nel tempo, in
considerazione della situazione di incertezza che ne consegue,
tale da determinare una restrizione un ostacolo al libero
svolgimento dell'attività sindacale. Con riferimento al caso
di specie, è evidente che l'aver assunto le delibere
impugnate senza dare la possibilità ai sindacati di esercitare
le proprie prerogative nel processo di determinazione della

volontà datoriale (condotta che si assume antisindacale), continua a produrre effetti proprio perché è ancora idonea a modificare la struttura dell'ente.

Nel merito, va rilevato che le organizzazioni sindacali ricorrenti hanno denunciato l'illegittimità del comportamento della convenuta sotto il profilo della mancata informazione preventiva e successiva concertazione nonché della mancata contrattazione integrativa con l'organizzazione sindacale in palese violazione delle regole di trasparenza e correttezza previste sia contrattualmente e legislativamente.

L'ASL convenuta ha eccepito che il D.L.vo n. 150 del 2009 (cd. decreto Brunetta) ha ridefinito il ruolo della contrattazione decentrata in relazione a molteplici profili che attengono la competenza della fonte negoziale, il rapporto con la legge, i controlli, il procedimento ed ha modificato incisivamente le regole della contrattazione medesima; in particolare, il suddetto decreto riconosce alle amministrazioni pubbliche un potere unilaterale - qualora non si raggiunga l'accordo nei tempi definiti dal contratto nazionale - consistente nella facoltà di provvedere in via provvisoria nelle materie oggetto del mancato accordo.

Con riferimento alla determinazione della data di entrata in vigore della nuova previsione legislativa, ritiene la scrivente di condividere le osservazioni espresse da questo stesso Tribunale nell'ordinanza ex art. 28 Statuto dei Lavoratori emessa - tra le stesse parti - in data 16.05.2011 n. 3278/11 (R.G. n. 2073/11) che di seguito si riportano.

“Va osservato che l'art. 65 del D.Lgs 150/2009, all'ultimo comma, ha previsto che “le disposizioni relative alla contrattazione collettiva nazionale di cui al presente decreto legislativo si applicano dalla tornata successiva a quella in corso”.

Già la lettura testuale della disposizione induce a ritenere che le norme della riforma si applicano dalla tornata contrattuale successiva a quella dell'entrata in vigore del D.Lgs n. 150/2009 sia per quanto riguarda la disciplina del procedimento per la contrattazione collettiva sia con riferimento agli aspetti "sostanziali" della contrattazione collettiva nazionale.

E' pacifico che in alcune materie le norme del D.Lgs n. 150/2009 siano immediatamente applicabili (ovvero senza la necessità di attendere la prossima tornata contrattuale). In particolare non vi è dubbio circa l'immediata applicabilità delle norme riguardanti le sanzioni e i procedimenti disciplinari (con la precisazione di cui alla successiva lettera c), le progressioni, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali.

Il problema riguarda, invece, essenzialmente l'organizzazione degli uffici e dunque la c.d. micro-organizzazione e le prerogative dirigenziali di cui all' art. 5 co. 2, 16 e 17, nonché le materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell' art. 9.

Parte degli orientamenti dottrinali ritengono che il D.Lgs n. 150/2009 sia esecutivo anche in dette materie già dalla sua entrata in vigore, in primo luogo in virtù del principio della gerarchia delle fonti; in secondo luogo perché, nel momento in cui si riconosce che alcune disposizioni della riforma sono già applicabili (e per le norme disciplinari il fatto è sostanzialmente pacifico), diventerebbe difficile individuare un criterio per stabilire quali regole sostanziali siano immediatamente applicabili e quali no; infine la contraria opinione comporterebbe insuperabili problemi di coordinamento con il 1° co. dell' art. 63 (che prevede l'obbligo del contratto integrativo di adeguarsi alle nuove disposizioni), sia perché il contratto integrativo, ai sensi dell' art. 4

L. 105/2001, non possono apportare deroghe ai contratti collettivi nazionali, i quali peraltro non sarebbero conformi alle nuove disposizioni, sia perché, se effettivamente le norme non fossero ancora in vigore, la contrattazione integrativa sarebbe chiamata ad adeguarsi a norme non ancora vigenti.

Questo interpretazione dovrebbe comportare l'intervenuta - immediata caducazione alla data di entrata in vigore del D.Lgs 150/2009 delle norme collettive che disciplinavano materie ora escluse dalla competenza della contrattazione, quali l'organizzazione degli uffici, la micro-organizzazione e le prerogative dirigenziali (ad esempio l'articolazione dell'orario di lavoro), nonché le materie oggetto di partecipazione sindacale ai sensi dell'art. 9.

Sulla problematica è intervenuta la Presidenza del Consiglio dei Ministri con la circolare n. 7 del 13 maggio 2010, n. 7 (provvedimento ovviamente non vincolante per il giudice).

Secondo la circolare, vi sono norme che incidono sulla contrattazione collettiva a decorrere dalla data di entrata in vigore del D.Lgs n. 150/2009: si tratta delle disposizioni relative alle materie della organizzazione e della micro-organizzazione, della partecipazione sindacale e delle prerogative dirigenziali, disposizioni in ordine alle quali non è previsto alcun termine di adeguamento e che quindi operano - sia per la contrattazione nazionale, sia per la contrattazione integrativa - dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del D.Lgs n. 150 del 2009.

Sempre secondo la circolare, in questi casi si dovrebbe applicare il meccanismo della eterointegrazione contrattuale ex artt. 1339 ed 1414, co. 2° c.c., con conseguenti "regressioni", riguardo al problema specifico qui in esame, della previsione della partecipazione sindacale all'...

Questo indirizzo interpretativo non appare convincente, secondo cui scrive, perché, in materia di organizzazione degli uffici e di partecipazione sindacale ai sensi dell' art. 6 D.Lgs 165/2001, deve ritenersi che le disposizioni del D.Lgs n. 150/2009 non trovano applicazione quanto alla contrattazione nazionale fino alla prossima tornata contrattuale. Fino ad allora resta precluso all' amministrazione di regolamentare unilateralmente materie oggetto di contrattazione e/o consultazione secondo gli accordi vigenti, con conseguente antisindacalità del comportamento del datore di lavoro pubblico che non si attenga a tali principi.

Varie argomentazioni sono state formulate al riguardo dalla giurisprudenza di merito già intervenuta in argomento (Trib. Torino, 2 aprile 2010; Trib. Salerno, 18 luglio 2010; Trib. Pesaro 19 luglio 2010; Trib. Lamezia Terme, 7 settembre 2010) e che, allo stato, non paiono confutate dalle motivazioni a sostegno dell' orientamento contrario sinora esposte. Infatti, sarebbe inutile l' art. 65 D.Lgs n. 150/2009 ove letto nel senso di affermare l' applicabilità della nuova disciplina esclusivamente alle norme procedurali che regolano le modalità di formazione dei contratti collettivi: la norma direbbe l' ovvio, ossia che il procedimento di formazione dei futuri contratti collettivi è regolato dal decreto in esame; i contratti collettivi vigenti saranno quindi caducati non già per contrasto con le disposizioni del decreto di riforma (che ad essi, pertanto, non si applicano) bensì per il sopravvenire della disciplina di fonte collettiva successiva, realizzata nel contesto della nuova disciplina legislativa.

Peraltro potrebbe presentare profili di eventuali difetti di costituzionalità un' interpretazione della legge n. 150/2009 in cui si stabilisce che, nell' ambito dell' art. 65, "...

principi e criteri in materia di contrattazione collettiva, integrativa e funzionalità delle amministrazioni pubbliche", non si riferisse alle prossime future contrattazioni. E non trova giustificazione un' esegesi delle premesse normative precedenti portante ad un' immediata caducazione di tutti gli accordi negoziati dalle pubbliche amministrazioni, travolgendo i patti raggiunti dalle parti nel legittimo esercizio delle rispettive prerogative, senza tuttavia prevedere alcuna precisa disposizione sostitutiva.

Infatti, l' elemento determinante è costituito dall' assenza di una esplicita previsione normativa relativa alla caduzione dei contratti collettivi nazionali (esistente, invece, per i contratti integrativi, sia pure con efficacia differita). La soluzione della automatica regressione delle ipotesi di partecipazione sindacale in ipotesi di informazione non è da considerare accoglibile anche e soprattutto perché l' automatica sostituzione della previsione della partecipazione sindacale con quella della informazione richiederebbe una specifica disposizione, allo stato mancante.

Ciò porta ad un' interpretazione delle norme del D.Lgs. n. 150/2009 secondo cui le stesse non trovano applicazione, quanto alla contrattazione nazionale, fino alla prossima tornata contrattuale. Di conseguenza può dirsi che il dettato normativo di cui all' art. 9 co. 2° D.Lgs. n. 165/01, con particolare riguardo al meccanismo di integrazione automatica ex art. 1339 c.c., trova applicazione solo per i CCNL successivi, ove questi regolino la materia attribuendo ai sindacati poteri di negoziazione su temi la cui regolamentazione è stata demandata esclusivamente alla legge ed ai rinforzati poteri di gestione discrezionale unilaterale dei dirigenti pubblici".

Passando, quindi, all'analisi del caso concreto, preliminarmente ricordate che la contrattazione collettiva è

analiticamente disciplinato le prerogative sindacali con riferimento in particolare al diritto di informativa e di concertazione in alcune specifiche materie (si vadano gli art. 3, 4, 6, e - con specifico riferimento al caso di specie - 20, 21, 36 e 39 del C.C.N.L. Comparto Sanità del 07.04.1999).

Art. 3 - Obiettivi e strumenti



1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni delle responsabilità delle aziende e degli enti del comparto e dei sindacati, è riordinato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende ed enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività.

2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di uno stabile sistema di relazioni sindacali, che si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) contrattazione collettiva a livello nazionale ;
- b) contrattazione collettiva integrativa, che si svolge a livello di azienda o ente, sulle materie e con le modalità indicate dal presente contratto ;
- c) concertazione, consultazione ed informazione. L'insieme di tali istituti realizza i principi della partecipazione che si estrinseca anche nella costituzione di Commissioni Paritetiche ;
- d) interpretazione autentica dei contratti collettivi".

ART. 4 - Contrattazione collettiva integrativa

1. In sede aziendale le parti stipulano il contratto collettivo integrativo utilizzando le risorse dei fondi di cui agli artt. 38 e 39.

2. In sede di contrattazione collettiva integrativa sono regolate le seguenti materie:
(omissis)

II - criteri per la ripartizione delle risorse derivanti dalle seguenti voci ai fini della loro assegnazione ai fondi di cui agli artt. 38 e 39:

(omissis)

e) finanziamenti aggiuntivi o integrativi;

f) una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile o trasformazione di posti di organico del personale per il finanziamento del fondo di cui all'art. 39;

III - lo spostamento delle risorse tra i fondi ed al loro interno, in apposita sessione di bilancio, per 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;

3. La contrattazione collettiva integrativa riguarda, altresì, le seguenti materie relative al sistema classificatorio del personale:

1) criteri generali per la definizione delle procedure per le selezioni per i passaggi all'interno di ciascuna categoria, di cui all'art. 17;

2) il completamento ed integrazioni dei criteri per la progressione economica orizzontale, di cui all'art. 22;

4. Le componenti salariali relative alla produttività da attribuire a livello di contrattazione integrativa sono correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei citati programmi, verificati dal nucleo di valutazione oppure dal servizio di controllo interno.

5. Fermi restando i principi di comportamento delle parti indicati dagli artt. 3, comma 1, e 10 sulle materie di cui al comma 2, dal V al IX punto, non direttamente implicanti l'erogazione di risorse destinate al trattamento economico, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative senza che sia raggiunto l'accordo tra le parti, queste riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e di decisione. D'intesa tra le parti, il termine citato è prorogabile di altri trenta giorni.

6. I contratti collettivi integrativi non possono essere in contrasto con vincoli e limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali e si svolgono sulle materie stabilite nel presente articolo. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate"

Art. 6 - Informazione, concertazione, consultazione e Commissioni paritetiche

"14" Gli istituti dell'informazione, concertazione e consultazione sono così disciplinati:

A) INFORMAZIONE:

L'azienda o l'ente - 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. 9, comma 1, sugli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, concernenti

Il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

• Nel caso di materie per le quali il presente CCNL prevede la contrattazione collettiva integrativa o la concertazione e la consultazione, l'informazione è preventiva.

• Ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta, si incontrano con cadenza almeno annuale ed in ogni caso in presenza di: iniziative concernenti le linee di organizzazione degli uffici e dei servizi; iniziative per l'innovazione tecnologica degli stessi; eventuali processi di dismissione, di esternalizzazione e di trasformazione, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 11, comma 5 del CCNL del 2 giugno 1998, sulla definizione dei comparti di contrattazione.

B) Concertazione

• I soggetti di cui alla lett. A), ricevuta l'informazione, possono attivare, mediante richiesta scritta, la concertazione sulle seguenti materie: (omissis)

La concertazione è, altresì, prevista per l'attuazione del sistema classificatorio in ordine alla definizione dei criteri e modalità di :

(omissis)

- valutazione delle posizioni organizzative e la relativa graduazione delle funzioni, art. 20 ;
- conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e loro valutazione periodica, art. 11;
- del sistema di valutazione permanente di cui all'art. 20 , comma 1 ;

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.

C) Consultazione

La consultazione dei soggetti di cui alla lett. A), prima dell'adozione degli atti interni di organizzazione aventi riflessi sul rapporto di lavoro è facoltativa. Essa si svolge, obbligatoriamente,

su:

a) organizzazione e disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche; (omissis)

2. Allo scopo di assicurare una migliore partecipazione del personale alle attività dell'azienda o ente è prevista la possibilità di costituire a richiesta, in relazione alle dimensioni delle aziende e degli enti 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 o enti 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. 7, hanno il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'azienda o ente è tenuto a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi. La composizione dei citati organismi che non hanno funzioni negoziali, è di norma

pallietica e deve comprendere una adeguata rappresentanza femminile.

3. Presso ciascuna Regione può essere costituita una Conferenza permanente con rappresentanti delle Regioni, dei Direttori generali delle aziende o dell'organo di governo degli enti secondo i rispettivi ordinamenti e delle organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, almeno una volta l'anno in relazione alle specifiche competenze regionali in materia di Programmazione dei servizi sanitari e dei relativi flussi finanziari sono verificate la qualità e quantità dei servizi resi nonché gli effetti derivanti dall'applicazione del presente contratto, con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione, dell'occupazione e l'andamento della mobilità.

4. Il sistema delle relazioni sindacali regionali prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le competenti OO.SS. di categoria su materie aventi riflessi sugli istituti del presente contratto, in particolare su quelli a contenuto economico di cui all'art. 38, comma 4 nonché sulla formazione ed aggiornamento professionale, "e sulla la verifica dell'entità dei fondi di cui agli artt. 38 e 39 del CCNL 7 aprile 1999 (di pertinenza delle aziende e degli enti ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 7 aprile 1999 ed ora, rispettivamente artt. 30 e 31 del presente contratto) limitatamente a quelli soggetti a riorganizzazione in conseguenza di atti di programmazione regionale, assunti in applicazione del d.lgs n. 229 del 1999, fermo restando il valore della spesa regionale dei fondi medesimi" secondo i protocolli definiti in ciascuna Regione con le medesime OO.SS.

5. È costituita una Conferenza nazionale con rappresentanti dell'ARAN, della Conferenza permanente per i rapporti Stato-Regioni e delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto, nell'ambito della quale almeno una volta l'anno, sono verificati gli effetti derivanti dall'applicazione di esso con particolare riguardo agli istituti concernenti la produttività, le politiche della formazione e dell'occupazione e l'andamento della mobilità".

ART. 20 - Posizioni organizzative e graduazione delle funzioni

"1. Le aziende ed enti, sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione ed in relazione alle esigenze di servizio, istituiranno posizioni organizzative che richiedono lo svolgimento di funzioni con assunzione diretta di elevata responsabilità.

2. Le posizioni organizzative, a titolo esemplificativo, possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di: attività di staff e/o studio; di ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; di coordinamento di attività didattica.

3. La graduazione delle funzioni è definita da ciascuna azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate. Nella graduazione delle funzioni le aziende ed enti tengono conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alla loro specifica situazione organizzativa.

a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate ;



b) grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati ;

c) complessità delle competenze attribuite ;

d) entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite ;

e) valenza strategica della posizione rispetto agli obiettivi aziendali".

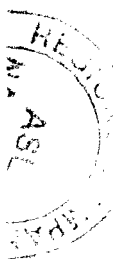
ART. 21 -Affidamento degli incarichi per le posizioni organizzative e loro revoca - indennità di funzione

"1. Le aziende o enti formulano in via preventiva i criteri generali per conferire al personale indicato nel comma 2 gli incarichi relativi alle posizioni organizzative istituite.

2. Per il conferimento degli incarichi le aziende o enti tengono conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente.

3. Gli incarichi sono conferiti con provvedimento scritto e motivato e, in relazione ad essi, è corrisposta l'indennità di

funzione prevista dall'art. 36, da attribuirsi per la durata dell'incarico. Al finanziamento dell'indennità si provvede con il fondo previsto dall'art. 39.



4. Il risultato delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti incarichi di funzione è soggetto a specifica e periodica valutazione di cadenza non inferiore all'anno. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

5. A tal fine le aziende e gli enti determinano in via preventiva i criteri che informano i predetti sistemi di valutazione da gestire attraverso i servizi di controllo interno o nuclei di valutazione.

6. In caso di eventuale valutazione negativa, gli organismi di cui al comma 5, prima della definitiva formalizzazione, acquisiscono in contraddittorio le considerazioni del dipendente anche assistito da un dirigente sindacale o da persona di sua fiducia.

7. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dipendenti interessati. Di esso si tiene conto nell'affidamento di altri incarichi.

8. La revoca dell'incarico comporta la perdita dell'indennità di funzione da parte del dipendente titolare. In tal caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del proprio profilo mantenendo il trattamento economico già acquisito ai sensi dell'art. 35 ed ove spettante quello dell'art. 36, comma 3;

9. Il personale della categoria C cui sia stato conferito l'incarico di posizione organizzativa con la modalità del comma 1, ha svolto per un periodo di 12 mesi

prorogabile ad un anno - con valutazioni positive, in presenza di posto vacante del medesimo profilo nella dotazione organica della categoria D, partecipa alla selezione interna dell'art 16 sulla base di un colloquio con precedenza nel passaggio. In tal caso le aziende ed enti valutano, in rapporto ai costi, la opportunità della riconversione nella categoria D del corrispondente posto della categoria C".



ART. 36 - Misura dell'indennità di funzione

1. Al dipendente cui sia conferito l'incarico per una delle posizioni organizzative di cui agli artt. 20 e 21 compete, oltre al trattamento economico iniziale di cui alla tabella 9 secondo la categoria e livello di appartenenza ed alla retribuzione di risultato, un'indennità di funzione in misura variabile da un minimo di L. 6.000.000 ad un massimo di L. 18.000.000.

2. Tale indennità assorbe i compensi per lavoro straordinario.

3. Nel casi in cui per effetto di una diversa organizzazione dell'azienda o ente, la posizione organizzativa venga soppressa ed il dipendente ad essa preposto da almeno tre anni abbia sempre ottenuto valutazioni positive con riferimento ai risultati raggiunti, allo stesso viene attribuita la fascia economica successiva a quella di inquadramento. Qualora abbia già raggiunto l'ultima fascia, allo stesso viene attribuito - ⁱⁿ titolo personale - un importo pari all'ultimo incremento di fascia ottenuto".

ART.39 - Finanziamento delle fasce retributive, delle posizioni organizzative, della parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e dell'indennità professionale specifica.



1. Per il finanziamento delle fasce retributive di cui all'art. 30, comma 1, lett. b), dell'indennità di funzione legata alle posizioni organizzative di cui agli artt. 20, 21 e 36., della voce retributiva di cui alla tabella allegato 9, penultima colonna (parte comune dell'ex indennità di qualificazione professionale di cui all'art. 30, comma 1 lett. a) nonché dell'indennità professionale specifica indicata nella tabella allegato 6, le aziende ed enti provvedono alla formazione di un fondo costituito - a decorrere dall'1 gennaio 1998:

- dall'insieme dei valori economici annualmente attribuiti a tutto il personale in servizio alla stessa data, calcolati come differenza tra il valore di fascia attribuito in base alla tabella allegato 7 di primo inquadramento (colonna D) e lo stipendio tabellare iniziale di cui alla tabella allegato 4, colonna terza;
- dal valore delle indennità di cui all'art. 30, comma 5 e tabella allegato 6.

2. Rimangono attribuiti al fondo i medesimi importi relativi al personale comunque cessato dal servizio dall'1.1.1998, ivi compresi quelli di cui agli artt. 30, comma 6 e 31, comma 8 e 36, comma 3.

3. Il fondo del comma 1 sostituisce e riassume quello previsto dall'art. 43, comma 2, punto 3 del CCNL del 1 settembre 1995, come integrato dal CCNL del 27 giugno 1996.

4. Il fondo è, altresì, integrato con le seguenti risorse:

- a) a decorrere da data non anteriore al 1 luglio 1996 da una quota minima del 10 % elevabile fino al 15% del fondo di produttività collettiva di cui all'art. 30, comma 1, lett. a)

b) a decorrere dal 1 gennaio 1999 da una quota degli eventuali minori oneri derivanti dalla riduzione stabile della dotazione organica del personale, concordata in contrattazione integrativa;

c) a decorrere dal 31 dicembre 1999 da una quota pari allo 0,81 % del monte salari annuo calcolato con riferimento al 1997, al netto degli oneri riflessi;

d) risorse derivanti dal fondo dell'art. 38, comma 1 in presenza di stabile modifica e razionalizzazione dell'organizzazione dei servizi - anche a parità di organico.

5. La contrattazione collettiva integrativa individuata all'interno del fondo di cui al comma 1, le risorse da destinare al finanziamento dell'indennità prevista per le posizioni organizzative ai sensi dell'art. 20, 21 e 36 ivi compresa la quota parte delle risorse di cui al comma 4 lett.

a). A tal fine, con la medesima decorrenza dell'incarico, le disponibilità individuate ai sensi del comma 1, sono incrementate con le risorse provenienti dal fondo dell'art. 38, comma 1, per effetto del riassorbimento nell'indennità di funzione del compenso per lavoro straordinario ai sensi dell'art. 36 comma 2 nella misura corrispondente a n. 65 ore pro - capite per ciascuno dei dipendenti incaricati. Dalla medesima data il fondo del citato art. 38 è correlativamente, decurtato di un importo pari all'entità delle competenze assorbite. La corresponsione dell'indennità - la cui misura è indicata nell'art. 36, avviene da data non anteriore al conferimento al personale interessato dei relativi incarichi con le procedure previste dal presente contratto.



[Handwritten signature]

6. Al verificarsi dell'ipotesi prevista dall'art. 30, comma 3, le risorse attinenti alle competenze accessorie riassorbite all'atto dell'incarico relative al fondo di cui all'art. 38 sono riassegnate al medesimo.

7. In attesa dell'attuazione degli artt. 35 e 36 e - successivamente - a regime, qualora nel fondo del comma 1 risultassero a consuntivo ancora disponibili eventuali risorse, esse - per il medesimo anno in cui si è verificato il residuo - sono temporaneamente utilizzate nel fondo per la produttività collettiva previsto dall'art. 38, comma 3 e, quindi, riassegnate al fondo del presente articolo per l'attuazione delle sue finalità. Tali risorse sono pertanto utilizzabili nel fondo per la produttività collettiva solo temporaneamente e non si storicizzano.

8. Nel caso in cui l'azienda o l'ente prevedano nella dotazione organica un aumento di personale rispetto a quello preso a base di calcolo per la formazione dei fondi di cui agli artt. 38 e 39, nel finanziare la dotazione organica stessa, dovranno tenere conto delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri derivanti dalla corresponsione del trattamento economico complessivo del personale da assumere.

9. Tutti i riferimenti al "monte salari 1997" effettuati nel presente contratto sono da intendersi al netto degli oneri riflessi".

Orbene, dalla lettura di tali disposizioni contrattuali emerge chiaramente l'intento delle parti collettive di garantire la partecipazione dell'organizzazione sindacale nelle determinazioni che l'impresa intende prendere con riferimento in particolare alle posizioni organizzative. Al riguardo, non evidenziamo che intanto sarà possibile una partecipazione



11

attiva e concreta da parte delle organizzazioni sindacali, in quanto il datore di lavoro pubblico abbia provveduto ad informare tempestivamente queste ultime fornendo tutti gli elementi necessari per una consapevole partecipazione alla eventuale concertazione o contrattazione integrativa. Ciò significa che qualora l'azienda sanitaria intenda procedere ad una riorganizzazione delle posizioni organizzative e ad una graduazione delle funzioni essa ha l'onere non semplicemente di informare le organizzazioni sindacali, ma altresì all'obbligo di chiarire con precisione tutti i termini della questione.

Infatti, considerato che le posizioni organizzative possono riguardare settori che richiedono lo svolgimento di funzioni di direzione di servizi, dipartimenti, uffici o unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di esperienza e autonomia gestionale ed organizzativa o lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità e specializzazione, quali ad esempio i processi assistenziali, oppure lo svolgimento di: attività di staff e/o studio; di ricerca; ispettive di vigilanza e controllo; di coordinamento di attività didattica; che la graduazione delle funzioni è definita da ciascuna azienda o ente in base a criteri adottati per valutare le posizioni organizzative individuate; che, nella graduazione delle funzioni le aziende ed enti devono tener conto del livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate, del grado di specializzazione richiesta dai compiti affidati, della complessità delle competenze attribuite, dell'entità delle risorse umane, finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente destinate, della valenza strategica della posizione rispetto alle obiettivi aziendali.



che per il conferimento degli incarichi le aziende o enti devono altresì tenere conto - rispetto alle funzioni ed attività prevalenti da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisite dal personale, prendendo in considerazione tutti i dipendenti collocati nella categoria D nonché - limitatamente al personale del ruolo sanitario e di assistenza sociale - nella categoria C per tipologie di particolare rilievo professionale coerenti con l'assetto organizzativo dell'azienda o ente; considerato, in conclusione, che l'azienda deve prendere in considerazione una serie di aspetti (non ultimo quello di carattere economico con riferimento alla incidenza sul bilancio dell'ente) è chiaro che l'organizzazione sindacale dovrà conoscere tutti questi elementi (e cioè i criteri che verranno adottati nel conferimento degli incarichi, gli elementi che caratterizzeranno gli incarichi che verranno affidati, l'incidenza sul bilancio dell'ente dell'indennità di funzione che verrà ad essere attribuita) al fine di far sentire la propria voce in merito.

Ebbene, nel caso di specie la pubblica amministrazione resistente ha affermato di aver già predisposto una bozza di regolamento con i criteri generali per conferire gli incarichi relativi alle posizioni organizzative, di avere inviato a tutte le organizzazioni sindacali tale bozza con nota del 14 dicembre 2010, fissando nel contempo un nuovo incontro per il 21 dicembre 2010; di aver fissato un nuovo incontro in data 28.12.2010 (essendosi concluso con un nulla di fatto l'incontro precedente); di aver fissato un'ulteriore seduta della commissione decentrata a per il 20 gennaio 2011 (la dove le organizzazioni sindacali non avrebbero manifestato alcun



disponibilità al dialogo; di aver fissato un ulteriore incontro in data 24 gennaio 2011 (incontro totalmente disertato dalle organizzazioni sindacali). Andando, tuttavia, ad analizzare le singole comunicazioni è evidente che l'azienda resistente ha adempiuto soltanto formalmente al proprio onere di informativa delle organizzazioni sindacali. Infatti, la convocazione del 14 dicembre 2010 con la quale veniva fissato l'incontro di contrattazione decentrata per il 21 dicembre 2010, soltanto in maniera molto scarna riferisce che all'ordine del giorno sarà "adozione regolamento posizioni organizzative". Per ciò che attiene poi all'incontro tenutosi il 28 dicembre 2010 (il quale ha all'ordine del giorno ancora una volta l'adozione del regolamento delle posizioni organizzative) va rilevato che non risulta alcuna effettiva informativa preventivamente inviata alle organizzazioni sindacali ricorrenti. Analoghe osservazioni possono essere fatte anche per le riunioni che sono state tenute il 20 gennaio 2011 ed il 24 gennaio 2011. È evidente, dunque, che l'ASL ha semplicemente comunicato le organizzazioni sindacali l'intenzione di voler procedere ad una riorganizzazione delle posizioni organizzative senza tuttavia individuare i criteri che avrebbe adottato nel conferimento degli incarichi, quelli che avrebbe adottato per la revoca o per la graduazione delle funzioni, la copertura finanziaria e le modalità di utilizzo delle risorse dei fondi di cui all'art. 39 del C.C.N.L. del 7 aprile 1999. Tale comportamento non può che ritenersi assolutamente antisindacale atteso che le organizzazioni sindacali non sono state messe in condizione di partecipare (nei modi e nelle forme previste dalla contrattazione collettiva) alle determinazioni dell'ente. Se, infatti, il sistema delle relazioni sindacali deve essere organizzato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita

professionale dei dipendenti con l'esigenza delle aziende co-
enti di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e
l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, ciò
necessita l'adozione di un comportamento trasparente, chiaro,
improntato a buone fede da parte di entrambi, datore di lavoro
e organizzazioni sindacali. Soltanto laddove l'azienda
pubblica provveda ad informare realmente l'organizzazione
sindacale, tutte le organizzazioni sindacali, in merito alle
materie che saranno oggetto di contrattazione integrativa o di
concertazione, esplicitando sin dal primo momento tutti gli
elementi di cui terrà conto nella propria determinazione potrà
dirsi effettivamente rispettato il ruolo delle organizzazioni
sindacali dei lavoratori.

Da ultimo, si aggiunga anche che la resistente nell'emanare le
determine oggetto di impugnativa con il presente ricorso ha
espressamente affermato di aver predisposto il nuovo
regolamento aziendale per l'affidamento degli incarichi in
questione "concordato con parte delle organizzazioni
sindacali"; è ben evidente, dunque, che l'azienda ha palesato
una condotta discriminatoria favorendo soltanto alcune sigle
sindacali. Anche sotto tale aspetto discriminatorio le sigle
sindacali ricorrenti hanno contestato i provvedimenti assunti
dall'ASL che dal canto suo non ha mai espressamente negato la
circostanza.

Alla luce, dunque, delle sue esposte considerazioni il
comportamento della resistente non può che essere considerato
antisindacale. In merito, è opportuno ricordare che la
definizione della condotta antisindacale di cui all'art. 28
dello statuto dei lavoratori (legge n. 300 del 1970) non è

[Handwritten signature]
12.

analitica ma teleologica, poiché individua il comportamento illegittimo non in base a caratteristiche strutturali, bensì alla sua idoneità a ledere i "beni" protetti. Pertanto per integrare gli estremi della condotta antisindacale di cui all'art. 28 dello statuto dei lavoratori è sufficiente che tale comportamento leda oggettivamente gli interessi collettivi di cui sono portatrici le organizzazioni sindacali, non essendo necessario (ma neppure sufficiente) uno specifico intento lesivo da parte del datore di lavoro, potendo sorgere l'esigenza di una tutela della libertà sindacale anche in relazione a un'errata valutazione del datore di lavoro circa la portata della sua condotta, così come l'intento lesivo del datore di lavoro non può di per sé far considerare antisindacale una condotta che non abbia rilievo oggettivamente tale da limitare la libertà sindacale (Cass. n. 9250/07).

Di conseguenza va ordinato all' A.S.L. NA 3 SUD, in persona del legale rappresentante pro tempore, di cessare la condotta antisindacale denunciata.

Discende da quanto precede la decisione di cui al dispositivo, con annullamento delle delibere contestate (nn. 57 del 14.01.2011, 178 del 04.02.2011 e 391 del 09.03.2011 emesse dal Commissario Straordinario) e l'avviso interno del 08.02.2011 pubblicato all'albo informatico aziendale avente ad oggetto l'affidamento di incarico provvisorio per la posizione.

organizzative", tenuto conto del petitum avanzato e del fatto che nel procedimento per la repressione della condotta antisindacale non vige il divieto per il giudice ordinario di annullamento degli atti della pubblica amministrazione (Cass., sez. un., 192/01; 7179/98; 1398/97).

Le spese di lite seguono la soccombenza e si liquidano come da dispositivo.

P.Q.M.

a) accoglie la domanda e, per l'effetto, dichiara l'antisindacalità della condotta tenuta dall'ASL con l'emanazione delle deliberazioni del Commissario Straordinario nn. 57 del 14.01.2011, 178 del 04.02.2011 e 391 del 09.03.2011 emesse dal Commissario Straordinario e l'avviso interno del 08.02.2011 pubblicato all'albo informatico aziendale avente ad oggetto l'"affidamento di incarico provvisorio per le posizioni organizzative" ordina a parte resistente di cessare il comportamento illegittimo ed annulla i predetti atti;

b) condanna l'A.S.L. NA 3 SUD, in persona del legale rappresentante pro tempore, al pagamento in favore delle controparti delle spese di lite, liquidate in € 2.000,00 (di cui € 1.100,00 per onorario), oltre oneri accessori come per legge, con attribuzione al procuratore dichiaratosi antistatario.

Si comunichi.

Torre Annunziata, 1 giugno 2011

Depositata in Cancelleria

1. GIUGNO 2011

Il Cancelliere

Il Giudice del Lavoro
D.ssa Stefania Basso

TRIBUNALE DI TORRE ANNUNZIATA
REPUBBLICA ITALIANA - IN NOME DELLA LEGGE



Comandiamo a tutti gli Ufficiali giudiziari che ne siano richiesti e a chiunque spetti di mettere in esecuzione il presente titolo, al Pubblico Ministero di darvi assistenza e a tutti gli Ufficiali della Forza Pubblica di concorrervi quando ne siano legalmente richiesti.”
E' copia conforme all'originale esistente nella Cancelleria del Tribunale di Torre Annunziata.

Si rilascia a richiesta di avv. Paolo GALLUCCIO
quale attributario/difensore di
Torre Annunziata li 10 0 GIU. 2011

IL CANCELLIERE

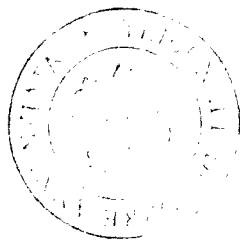
F.to

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Rosaria Brancaccio

È copia conforme all'originale
Torre Annunziata, li 10 0 GIU. 2011

IL FUNZIONARIO GIUDIZIARIO
Rosaria Brancaccio

Rosaria Brancaccio



REGISTRO

TRIBUNALE DI TORRE ANNUNZIATA
Sezione distaccata di Castellammare di Stabia

U. N. E. P.

RELATA DI NOTIFICA

Ad istanza come in atti, io sottoscritto Funzionario Unep addetto all'Ufficio N.E.P. presso il Tribunale di Torre Annunziata-Sezione distaccata di Castellammare di Stabia- ho notificato per legale scienza ed a tutti gli effetti di legge, copia dell'antescritto atto a:

- ASL NA/3 SUD in persona del legale rappresentante p.t. dom.to per la carica presso la sede dell'Ente in Castellammare di Stabia alla Via Alcide De Gasperi n. 171, ivi consegnando copia conforme dell'antescritto atto a mani di Cirillo Luigi persona dipendente, ivi addetta alla ricezione degli atti, tale qualificatasi.

•Castellammare di Stabia 16 /06/2011

Il Funzionario Dirigente
Cav. Antonio Della Rocca

Letto, confermato e sottoscritto.



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE SUPPLENTE
(Dott. Marco Tullo)

Handwritten signature

TRASMISSIONE AL COLLEGIO SINDACALE

La presente deliberazione è stata trasmessa al Collegio Sindacale della A.S.L. ai sensi dell'art. 35 comma 3 della L.R. 03.11.94 n. 32 con nota n. 26189 in data 03 LUG. 2011

TRASMISSIONE AL COMITATO DI RAPPRESENTANZA DELLA CONFERENZA DEI SINDACI

La presente deliberazione è stata trasmessa al Comitato di Rappresentanza dei Sindaci ai sensi dell'art. 35 della L.R. 03.11.94 n. 32 con nota n. _____ in data _____

TRASMISSIONE ALLA GIUNTA REGIONALE

La presente deliberazione è stata trasmessa alla Struttura Regionale di Controllo della G.R.C. ai sensi dell'art.35 della L.R.03.11.94 n. 32 con nota n. _____ in data _____

PROVVEDIMENTO DELLA GIUNTA REGIONALE

Deliberazione della G.R. n. _____ del _____

Decisione: _____

IL FUNZIONARIO

Handwritten signature

INVIATA PER L'ESECUZIONE IN DATA 07 LUG. 2011 A:

<input checked="" type="checkbox"/>	SUB COMMISSARIO AMMINISTRATIVO	COORD.TO PROGETTI FONDI	
<input checked="" type="checkbox"/>	SUB COMMISSARIO SANITARIO	DIPARTIMENTO FARMACEUTICO	
	COLLEGIO SINDACALE	DIPARTIMENTO PREVENZIONE	
	SERV. GABINETTO	DIPARTIMENTO RIABILITAZIONE	
	SERV. AFFARI GENERALI	DIPARTIMENTO SALUTE MENTALE	
<input checked="" type="checkbox"/>	SERV. AFFARI LEGALI	DISTRETTO N. 48	EX A.S.L. NA 4
	SERV. ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI	DISTRETTO N. 49	
	SERV. ASSISTENZA SANITARIA	DISTRETTO N. 50	SERV. FASCE DEBOLI
	SERV. CONTROLLO DI GESTIONE	DISTRETTO N. 51	SERV. PATOLOGIA CLINICA
	SERV. FORMAZ. E AGGIORN. PROF.	DISTRETTO N. 52	
	SERV. GESTIONE ECONOMICO FINAN	DISTRETTO N. 53	
<input checked="" type="checkbox"/>	SERV. GESTIONE RISORSE UMANE	DISTRETTO N. 54	EX A.S.L. NA 5
	SERV. GEST.TECN.PATR.IMMOB.OSP.	DISTRETTO N. 55	
	SERV. GEST.TECN.PATR.IMMOB.TERR.	DISTRETTO N. 56	SERV. ASSISTENZA DISTRETTUALE
	SERV. GEST.TECN.SISTEMI INFORMAT	DISTRETTO N. 57	SERV. ASSISTENZA OSPEDALIERA
	SERV. ISPETTIVO	DISTRETTO N. 58	
	SERV. MATERNO INFANT. OSPEDAL.	DISTRETTO N. 59	
	SERV. MATERNO INFANT. DISTRET.	P.O.SANTA MARIA DELLA PIETA'	
	SERV. PREVENZIONE E PROTEZIONE	P.O. CAV. RAFFAELE APICELLA	
	SERV. RELAZIONE CON IL PUBBLICO	OO.RR. AREA STABIESE	
	COORD.TO GESTIONE LIQUIDATORIA	OO.RR. GOLFO VESUVIANO	
	COORD.TO SOCIO SANITARIO AZIEND	OO.RR. PENISOLA SORRENTINA	