

23/04/2018 11.21-20180006776



*Regione Campania
Al Capo Ufficio Legislativo
del Presidente*

Al Direttore Generale Attività Legislativa
del Consiglio regionale della Campania

GIUNTA REGIONALE DELLA CAMPANIA
Ufficio di Diretta Collaborazione del Presidente
GABINETTO

SEDE

Prot.2018 - 0009598 /UDCP/GAB/UL del 19/04/2018 U

Fascicolo INTERROGAZIONI -

Oggetto: interrogazione consiliare a risposta scritta di cui al R.G. n. 719- Consigliere Gianpiero Zinzi (FI).

Facendo seguito alla precorsa corrispondenza e, in particolare, alle note n. 33520 del 27/12/2018 e n. 29228 dell'8/11/2017, si trasmettono, in allegato, gli ulteriori riscontri delle Aziende sanitarie e ospedaliere alla interrogazione consiliare indicata in oggetto pervenuti allo scrivente per il tramite della Direzione Generale per la Tutela della Salute. Sarà cura dello scrivente trasmettere, appena perverranno, i riscontri delle restanti Aziende.

Prof. Avv. Pier Luigi Petrillo



*Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per la Tutela della Salute ed il
Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale*

Il Direttore Generale

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2018. 0197582 26/03/2018 10,12
Nitt. 5004 DG per la tutela della salute ...

Non. Ufficio Legislativo

Classificato 1 999



Al Capo Ufficio Legislativo del Presidente
SEDE

Oggetto: Interrogazione consiliare On.Zinzi
"Presunti illeciti amministrativi e penali da parte degli organi amministrativi delle Aziende sanitarie
della Campania"
RG 719

Ad integrazione di quanto comunicato con note prot. 740047 del 10.11.2017, si
trasmettono, in uno alla presente, gli ulteriori riscontri trasmessi dalle Aziende di seguito indicate:

- AORN Santobono
- ASL Benevento
- AORN Moscati
- ASL Napoli 3 Sud
- AORN Caserta
- AOU Ruggi d'Aragona
- AORN dei Colli

Si comunica altresì che si provvederà a trasmettere gli esiti forniti dalle restanti
Aziende all'uopo sollecitate, non appena perverranno alla scrivente Direzione Generale.

Avv. Antonio Postiglione

Il Dirigente Staff Tecnico Amm.vo
Dott.ssa Maria Messina.

Il Funzionario
Dott.ssa M. Trematerra

Prot. 2017. 0724490 03/11/2017 14,05

Rit. : AD SANTOBONO

Ass. : Personale del S.S.R.

Classifica : 52.4. Fascicolo : 200 del 2017



Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale

**SANTOBONO
PAUSILIPON**

Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono - Pausilipon"
 Via della Croce Rossa,8 - 80122 - Napoli

Direzione Generale

AORN Santobono-Pausilipon



Prot. nr. 0016631
 del 31/10/2017
 alle 11:15:41

Alla Giunta Regionale della Campania
 Al Direttore Generale
 Direzione Generale per la Tutela della Salute
 e il Coordinamento del Sistema Sanitario

Oggetto: Interrogazione Consiliare Onorevole Gianpiero Zinzi.
Rif. Prot. 2017.0657941 del 06/10/2017.

Si fa riferimento all'interrogazione consiliare dell'onorevole Gianpiero Zinzi sui presunti illeciti amministrativi e penali da parte degli organi amministrativo delle Aziende Sanitarie della Regione Campania R.G. n. 719, pervenuta alla scrivente azienda in data 09/10/2017 protocollo n. 0015148, in merito a, testualmente, "*presunte segnalazioni in favore di taluni all'atto delle selezioni effettuate dalle Società di lavoro interinale*".

Precisato che la scrivente Azienda, a seguito di gara mediante procedura aperta autorizzata da So.re.sa, con deliberazione n. 100/2016, ha affidato per un periodo di n. 12 mesi (prorogabili per ulteriori 12 mesi) alla società di lavoro interinale Lavorint spa con sede in Milano alla Via Pergolesi n. 8, P.I. 06961760722, il servizio di somministrazione di lavoro temporaneo per infermieri pediatrici e operatori socio sanitari, per un massimo complessivo di 74.880 ore/anno e con deliberazione n. 237 del 30 maggio 2017 ha autorizzato il prosieguo del suddetto contratto Rep. N. 374 del 11.04.2017 per un ulteriore periodo di dodici mesi a decorrere dal 1° aprile 2017 e fino al 31 marzo 2018.

La necessità di avvalersi di prestazioni di lavoro in somministrazione, nella misura di circa il 5% rispetto all'organico, è stata determinata dalla carenza delle unità necessarie ad assicurare i livelli minimi di assistenza, nonostante l'assunzione di unità infermieristiche aggiuntive, a seguito dell'espletamento di apposito concorso pubblico, ed ha, pertanto, natura provvisoria, nelle more dell'attivazione di ulteriori procedure assunzionali.

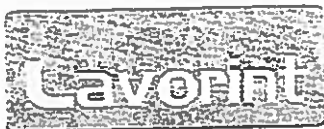
Tanto premesso si fa presente che la procedura di selezione e reclutamento del personale è interamente rimessa alla società di lavoro interinale, senza alcuna interferenza e/o preferenza di genere dal parte della committente, se non nei requisiti necessari per l'esercizio delle professionalità richieste. Suddetta procedura è dettagliatamente descritta nell'Offerta Tecnica presentata dalla Lavorint spa nell'ambito della gara di cui sopra, che integralmente si allega.

**S.C.
 G.R.U.
 Il Direttore**
 (Dott. ssa Antonietta Niro)

Il Direttore Generale
 Dott.ssa Anna Maria Minicucci

Allegati:

- Offerta Tecnica - Gara mediante procedura aperta per l'affidamento del Servizio di somministrazione annuale, prorogabile di un ulteriore anno, di lavoro interinale CIG: 6411631547 - Ditta Lavorint spa.



Agenzia per il lavoro

Spett.le
Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale
"Santobono-Pausilipon"
Via della Croce Rossa, n.8
80122 - NAPOLI



INDICE

- Lavorint Spa – Presentazione della società e dei servizi.....Pag. 2**
- a) **Procedure di selezione, reclutamento e gestione della banca dati del personale messo a disposizione.....Pag. 3**
- b) **Gestione del servizio e flussi comunicativi.....Pag. 12**
- c) **Composizione e caratteristiche di professionalità ed esperienza del personale dedicato alla gestione amministrativa e tecnica della commessa e alle consulenze specialistiche.....Pag. 17**
- d) **Sistemi gestione di qualità.....Pag. 19**
- e) **Tempestività nella messa a disposizione e sostituzione del personale.....Pag. 20**

Il presente plico è composto da n. 20 pagine + 6 allegati

Dicembre 2015



Agenzia per il lavoro

Lavorint è un'azienda italiana leader nella fornitura di soluzioni integrate per la gestione delle Risorse Umane. Con circa 70 dipendenti e circa 30 sedi sul territorio italiano, offre lavoro ogni giorno a più di 3400 persone e servizi dedicati a più di 7500 aziende.

La gestione delle risorse umane è uno strumento che può contribuire alla redditività, alla qualità e al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'azienda. E' su questo che Lavorint investe, sia internamente che lavorando per i propri Clienti.

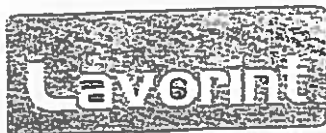
Lavorint Spa ha conseguito il rilascio della Autorizzazione Ministeriale a tempo indeterminato per l'esercizio di tutte le attività di cui all'art.4, comma 1, lettera a) del Decreto Legislativo 10.09.2003 n.276 e la relativa iscrizione a tempo indeterminato nell'Albo informatico delle Agenzie per il Lavoro n. 0013582 del 03/10/2012.

Le Business Units: Le Soluzioni offerte ogni giorno sono risposte dinamiche alle esigenze variabili del mercato del Lavoro e dei suoi operatori, Persone, Enti ed Aziende. Le aree di intervento: Somministrazione/Flessibilità, Ricerca e Selezione, Formazione, Outplacement & Career Management.

- Interim: non più limitato ai picchi di lavoro o alla sostituzione di assenti. L'azienda può utilizzarlo senza problemi, in presenza di esigenze tecnico-organizzative.
- Ricerca e Selezione Personale Qualificato: un servizio diffuso su tutto il Paese, gestito direttamente e coordinato da un ufficio regionale che si avvale di professionisti esperti.
- Divisione GAP: divisione che si occupa della gestione di Gare di Appalto Pubbliche, specializzata nella preparazione delle offerte, nel coordinamento e nella gestione di servizi a favore di Enti e/o Organismi pubblici.
- Sanità: personale qualificato e specializzato; consulenza sul reclutamento e sulla copertura emergenze. Operativo in tutta Italia, per ASL, A.O. e Cliniche private.
- Lavorint Training: la formazione finanziata e "su misura" per le persone da inserire in Azienda, per i dipendenti in organico, per i lavoratori temporanei.

Esperienza specifica: Con riferimento al settore e all'area geografica di esecuzione del servizio oggetto di gara, Lavorint Spa può vantare una esperienza ultradecennale avendo fornito, a seguito di aggiudicazione di numerose gare d'appalto, molti tra i principali presidi sanitari della Regione Campania. Inoltre, Lavorint Spa è attuale fornitore del servizio di somministrazione di lavoro temporaneo in favore dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, potendo, di conseguenza, vantare una approfondita ed aggiornata conoscenza delle dinamiche che sottendono alla corretta esecuzione del servizio oggetto di gara. Di seguito riportiamo un elenco sintetico degli Enti/Istituzioni della Regione Campania per i quali Lavorint ha fornito/fornisce il servizio di somministrazione di lavoro:

Denominazione Ente
A.O. COTUGNO
A.O. SAN GIUSEPPE MOSCATI
A.O. SAN SEBASTIANO
A.O.R.N. CARDARELLI
A.O.R.N. DEI COLLI
A.O.R.N. MONALDI
A.O.R.N. SANTOBONO-PAUSILIPON
A.R.P.A.C.
AZIENDA SANITARIA LOCALE NAPOLI I CENTRO
AZIENDA SANITARIA LOCALE DI CASERTA
AZIENDA UNIVERSITARIA POLICLINICO DI NAPOLI
I.N.T. FONDAZIONE G. PASCALE
IST. ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE DEL MEZZOGIORNO
O.O. R.R. SAN GIOVANNI DI DIO E RUGGI D'ARAGONA



Agenzia per il lavoro



Lavorint ha messo a punto un sistema coordinato e finalizzato di azioni e procedure volto ad assicurare la migliore resa in termini di efficienza ed efficacia del servizio reso al Cliente. L'attività di reclutamento e selezione viene sviluppata attraverso l'utilizzo di una pluralità di strumenti e procedure in grado di massimizzare la qualità dell'incontro domanda-offerta.

Il processo di selezione delle risorse umane è svolto quotidianamente da dipendenti esperti selezionatori suddivisi in divisioni specializzate e coordinati da un responsabile della selezione di comprovata esperienza. Tale figura è presente in ogni regione del territorio nazionale ove la società opera e fa capo ad un Responsabile Area Ricerca e Selezione operante presso la Sede Centrale di Milano.

I Responsabili di Selezione, risponderanno, a loro volta, direttamente al Responsabile Unico di Progetto ed al gruppo di controllo aziendale operando in sede per la persecuzione dei seguenti obiettivi:

- Supervisione della ricerca e selezione di tutto il personale somministrato;
- Garanzia della selezione del personale necessario al corretto funzionamento dell'organizzazione;
- Garanzia del possesso, da parte delle risorse selezionate, dei requisiti necessari allo svolgimento della mansione alla quale sono destinate e condivisione della filosofia aziendale;
- Pianificazione e sviluppo del *manpower planning* (modello di pianificazione delle HR).

Divisioni specializzate per singole aree di attività

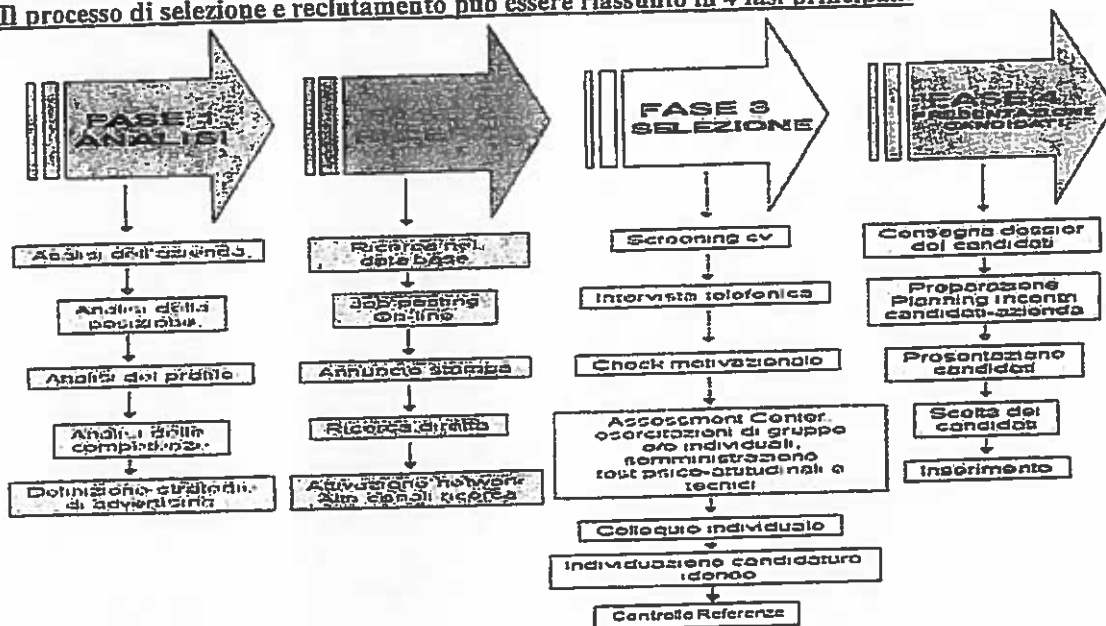
La crescente domanda da parte delle aziende clienti di personale specializzato e dall'alto contenuto professionale ha portato Lavorint a creare divisioni specializzate in settori ritenuti dal mercato strategici. Tra di essi, i principali sono sicuramente quelli delle Pubbliche Amministrazioni e della Sanità Pubblica.

La presenza di queste divisioni, composte da personale interno con conoscenza approfondita dei settori in oggetto, e il supporto di strumenti informatici di alto livello, consente di cogliere e valutare correttamente sia le esigenze dell'Ente o del Cliente rispetto a questo specifico progetto, sia le conoscenze e le capacità del personale da selezionare, offrendo così un servizio immediato, competente e di qualità.

Per la ricerca e selezione di personale da avviare al lavoro presso le P.A., Lavorint Spa ha predisposto, in aggiunta a tutti gli strumenti "ordinari", di seguito descritti, l'utilizzo di tecniche e strumenti e un canale di reclutamento dedicato, gestito quotidianamente dall'Ufficio Nazionale R&S in coordinamento con la Divisione Gare e Appalti, che prevede procedure specifiche:

- Indirizzo e-mail dedicato, gestito direttamente dal personale della Divisione, su cui confluiscano tutti i curricula pervenuti presso le filiali e ritenuti validi, a seguito di colloquio, per un inserimento presso P.P.A.A.;
- Classificazione dei Curricula per mansione relativa e provincia di provenienza, e gestiti in modo automatico tramite una banca dati dedicata consultabile da tutta la struttura territoriale;
- Campagne di ricerca su mezzi di informazione a diffusione locale e nazionale;
- Realizzazione di iniziative di informazione e formazione al lavoro dedicate a disoccupati o a persone in cerca di nuova occupazione, in collaborazione con gli enti locali.

Il processo di selezione e reclutamento può essere riassunto in 4 fasi principali:



LA FASE DI ANALISI

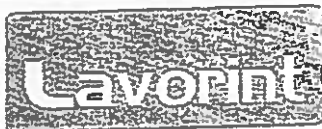
Le divisioni Lavorint lavoreranno a stretto contatto con gli organi dirigenziali dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon.

Obiettivo primario del personale specializzato addetto, è lo studio continuo della migliore rispondenza alle esigenze del Cliente che manifesti la necessità di usufruire di lavoro interinale. Lo svolgimento della propria attività a strettissimo contatto con il livello dirigenziale consente un continuo controllo da parte dello stesso sul rispetto degli *standard* qualitativi, sempre garantiti da Lavorint ed assicura la prestazione di particolare attenzione nella gestione del rapporto contrattuale (vedi estrema attenzione prestata alla *customer satisfaction*, mediante somministrazione al cliente di test qualitativi sul personale fornito).

LA FASE DI RICERCA

Individuati nella prima fase, **OBIETTIVI, RESPONSABILITA', COMPETENZE e ABILITA'** del futuro candidato, Lavorint procede alla ricerca attraverso i seguenti **canali**:

- 1) **Raccolta di candidature:** Presso ogni filiale un reparto è dedicato a candidati in cerca di lavoro; viene messo a disposizione ogni strumento (anche informatico) che consenta loro di compilare il curriculum e indicare ogni caratteristica ed esperienza professionale e/o formativa. Ogni filiale è collegata con tutti gli uffici e sportelli che possono mettere a disposizione candidati alla ricerca di un lavoro. Strettamente seguito e perseguito il contatto con Enti ed Organizzazioni territoriali di tipo: volontaristico, religioso, sindacale, attività no profit, che svolgono sul territorio attività sociale di assistenza e promozione delle categorie deboli
- 2) **Banca Dati Centralizzata informatizzata.** Vi hanno accesso tutte le filiali presenti sul territorio nazionale.
- 3) **Inserzione di annunci on - line.** Gli annunci vengono pubblicati su: Stepstone, Infojobs, Monster, Catapulta, Bakeka, Tiscali Lavoro, Lavorare, Lavoro, siti specialistici legati a particolari professionalità, associazioni, albi professionali; sito Internet Lavorint (www.lavorint.it), sito che vanta migliaia di visite al giorno. I potenziali lavoratori possono inserire il proprio cv direttamente sui siti internet e diventano direttamente disponibili nella banca dati a tutte le filiali sul territorio, con accesso tramite password.
- 4) **Inserzione di annunci sulla stampa** Gli annunci vengono pubblicati su quotidiani, settimanali e periodici nazionali, stampa specializzata, stampa locale.
- 5) **Inserzione di annunci su social-network** (Facebook, LinkedIn...)



Agenzia per il lavoro

- 6) Interviste e interventi radiofonici e televisivi in rubriche dedicate al lavoro
- 7) Partecipazione a fiere ed eventi con stand per la raccolta di curricula
- 8) Partecipazione e organizzazione di convegni e seminari sulle tematiche del lavoro
- 9) Stipulazione di convenzioni con Enti Territoriali
- 10) Stipulazione di convenzioni con istituti di Scuola Superiore e Professionale e Università
- 11) Stipulazione e di convenzioni con Associazioni di categoria
- 12) Sistemi di relazioni consolidate con tessuto sociale, economico e istituzionale

La raccolta di curricula è già valutabile in molte decine di migliaia; tuttavia la validità è temporalmente molto breve: il dato quantitativo ha quindi poco significato in termini numerici. Il dato più importante e significativo è quello relativo alla raccolta media giornaliera: considerate tutte le forme di raccolta, il dato medio giornaliero di Lavorint Spa è oggi superiore a 900 curricula pervenuti su scala nazionale. Lavorint si avvale di una rete geografica CSI, strumento di knowledge management che consente al singolo operatore di avere in linea tutti i curricula pervenuti a tutte le filiali.

LA FASE DI SELEZIONE

Il processo di selezione prevede l'utilizzo di tecniche diverse quali il colloquio singolo, il colloquio di gruppo, l'*assessment center*, il *critical incident*, test psico-attitudinali, prove pratiche per accertare le competenze dei candidati...

Il personale somministrato che verrà preposto alle attività indicate dai Committenti sarà selezionato da Lavorint tenendo conto sia del profilo professionale che dell'aspetto caratteriale, in modo da garantire e consolidare una perfetta integrazione con il personale interno già operante presso le strutture del Cliente.

Sarà di fondamentale aiuto a questo fine la conoscenza del luogo di lavoro, così come l'effettuazione di costanti sopralluoghi durante lo svolgimento delle prestazioni lavorative da parte delle responsabili di selezione. Questo consentirà alle stesse di prendere visione dell'effettiva integrazione delle risorse fornite con l'ambiente di lavoro, così come di rilevare eventuali lacune o ulteriori necessità, cui sopperire mediante la successiva attività di selezione.

Screening dei curricula

Lavorint effettua un'accurata analisi dei curricula per verificare:

- che l'età del candidato rientri nel range richiesto dalla PA utilizzatrice;
- che il candidato sia residente e/o domiciliato in una zona limitrofa al luogo di lavoro;
- il possesso di un titolo di studio coerente con quello richiesto; non emergano lunghi periodi di inattività;
- che le esperienze lavorative pregresse siano state maturate in contesti analoghi a quello dove la risorsa deve essere inserita;
- che avendo ricoperto posizioni analoghe a quella proposta, la risorsa abbia acquisito le competenze tecniche e relazionali connesse al ruolo;
- la sussistenza di altre capacità/competenze esplicitate nella job-description fornita dal committente (es. possesso del titolo abilitante alla professione, conoscenza di determinate lingue, utilizzo di determinati software informatici, ecc.).

Intervista telefonica e Check motivazionale

Nel corso di una intervista telefonica (screening telefonico) vengono evidenziati elementi non deducibili dal curriculum cartaceo, come ad esempio: motivazioni che hanno indotto il candidato a cambiare lavoro durante la carriera professionale; motivazione al cambiamento dell'attuale posizione lavorativa (se occupato) o motivazione a ricoprire la posizione aperta (se disoccupato); aspettative contrattuali/di inquadramento coerenti con quelle offerte dal Committente.



Agenzia per il lavoro

Assessment Center

L'Assessment è uno strumento predittivo utile per individuare quell'insieme di caratteristiche attitudinali e comportamentali che rappresentano il substrato personale di un individuo rispetto alla copertura ottimale di un ruolo organizzativo e che quindi possono permettere di valutare la possibilità di una persona di ricoprire una posizione organizzativa più complessa. Il focus di osservazione non è il comportamento in sé, ma quello che sottintende in termini di caratteristiche personali e potenzialità. Obiettivo è, infatti, quello di scoprire e valutare le caratteristiche a disposizione di un individuo. Attraverso gli Assessment ci proponiamo di tratteggiare un ampio e articolato quadro di personalità che riguardano sia le sue capacità di relazione, sia il suo rapporto con l'attività lavorativa e produttiva.

Le aree osservate sono quattro:

- 1) area dei rapporti con la variabilità; come si impara; la motivazione; come ci si adatta al cambiamento;
- 2) area intellettuale: soluzione dei problemi complessi; soluzione dei problemi operativi; flessibilità di pensiero; innovatività;
- 3) area manageriale: rapidità e frequenza di decisione; decisionalità ad elevato rischio; capacità realizzativa; capacità organizzativa;
- 4) area relazionale: gestione e sviluppo dei collaboratori; gestione di situazioni di influenza; capacità di integrazione e gestione del rapporto interfunzionale.

Tipologie di esercitazioni di gruppo:

Leaderless Group Discussion
Presentazione personale
Business game - Advocacy Case
Fact Finding Leaderless - Obiettivi di gruppo

Tipologie di esercitazioni individuali:

Critical Incident
In Basket
Role Playing

Test Psicoattitudinali

Il processo adottato prevede l'utilizzo di apposite procedure selettive individuali e di gruppo realizzate attraverso la somministrazione di test effettuabili in tempi contenuti. Il ricorso a procedimenti standardizzati, consente di effettuare un primo efficace screening delle candidature. L'interpretazione è basata sulla comparazione tra le risposte del soggetto e i punteggi standardizzati previsti per ogni risposta dal test stesso. I test vengono proposti sia a scopo diagnostico che prognostico, sono atti cioè sia a valutare le potenzialità del singolo candidato relativamente allo specifico profilo richiesto dall'Ente, sia a prevedere i risultati professionali che il soggetto sarà in grado di conseguire una volta assunto.

Lavorint dispone complessivamente, per la selezione dei propri candidati, di test distinti in tre principali tipologie:

- test prettamente diagnostici a carattere generale, che valutano cioè le conoscenze e le capacità generali del soggetto (logica, abilità numerica, abilità percettiva, conoscenza delle lingue).
- test prettamente diagnostici a carattere specifico, che valutano cioè le conoscenze specifiche e le capacità ed abilità proprie del profilo professionale da ricoprire (conoscenza specifica della materia e degli strumenti di lavoro, competenza, abilità e perizia tecnica).
- test di tipologia predittiva come i test finalizzati all'indagine attitudinale (questionari di personalità e test proiettivi).

I questionari vengono somministrati in batteria, in sessioni collettive. Entrambe le tipologie di test richiedono successivamente un'intervista di feed back, la cui durata può variare da mezz'ora a un'ora.



Agenzia per il lavoro

Per le selezioni dei candidati destinati all'inserimento presso l'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, potranno essere predisposti:

1) **Test generale "Profilo di selezione del candidato"** (a cui verrà attribuito un punteggio). Il test sarà articolato di due parti, la prima con domande di carattere generale e la seconda con domande volte a raccogliere informazioni sugli aspetti caratteriali del candidato.

2) **Questionario di personalità occupazionale.**

Si tratta di una auto descrizione guidata, attraverso le domande di un questionario, del proprio comportamento abituale nelle diverse situazioni di lavoro. Il questionario permette di individuare i punti di forza e di debolezza rispetto all'area delle relazioni con gli altri, dello stile di pensiero, del controllo delle emozioni. In base alle indicazioni ricevute dalla PA utilizzatrice, verrà definito a priori un profilo di personalità "ideale" in modo poi da poterlo confrontare con quelli dei candidati

3) **Questionario di motivazione al lavoro.**

Si tratta di una auto descrizione dei bisogni e dei valori alla base del progetto autorealizzativo. Le aree che più specificatamente vengono esplorate, attraverso le domande del questionario e per confronto con il gruppo di riferimento, sono quelle dell'appartenenza all'organizzazione, dell'autorealizzazione e della cultura del lavoro.

N.B. I precedenti questionari consentono di attribuire dei punteggi ed elaborare graduatorie sulla base delle quali Lavorint presenterà al Committente le migliori candidature.

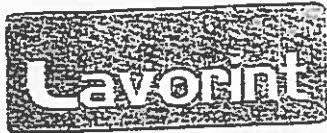
A tutti i candidati potrà essere, inoltre, somministrato un test psico-attitudinale: il TPI© (Temporary Personality Inventory) che deriva direttamente dall'ACL - ADJECTIVE CHECK LIST DI GOUGH - , ed è stato creato attraverso delle elaborazioni statistiche che hanno permesso la riduzione del numero di aggettivi che compongono la lista di somministrazione originaria e le scale da essi derivate. In particolare sono state utilizzate delle procedure di split-half e di test-retest. Il campione originario al quale è stato somministrato il test è composto di circa 300.000 persone tra i 18 e i 50 anni, 60% di sesso maschile e 40% di sesso femminile. Il substrato statistico viene aggiornato mensilmente sulla base delle nuove somministrazioni effettuate in tutta Italia presso le nostre filiali. Il test è riuscito ad ottenere un coefficiente interno di consistenza (alfa Cronbach) di 0,90, molto vicino al coefficiente dell'ACL che è di 0.92.

Il test misura le potenzialità del candidato sulla base di 8 scale:

1 - **Comunicazione:** Capacità di mettersi in relazione con gli altri e di utilizzare modalità di interazione diverse a seconda dell'interlocutore che si ha di fronte. Capacità di esprimere le proprie idee in maniera chiara, sincera, rispettosa di tutti. Importante per tutte le professioni a contatto con il pubblico.

2 - **Equilibrio Emotivo:** Capacità di interpretare la realtà e di seguire comportamenti che permettano di evitare situazioni che potenzialmente provocano ansia o che sono fortemente frustranti. Un punteggio medio-alto è sicuro indice di buone capacità di affrontare il lavoro, anche in situazioni che richiedono un'analisi il più possibile oggettiva ed equilibrata. Un punteggio vicino al massimo, potrebbe indicare una personalità che tende a non assumersi responsabilità per evitare le frustrazioni che un possibile insuccesso può portare. È una capacità molto importante nei ruoli manageriali e di responsabilità in generale.

3 - **Conquista:** Orientamento a lavorare per obiettivi. Caratteristico di forti personalità, molto competitive, ambiziose, che vogliono raggiungere ad ogni costo le mete che si sono prefissate (anche in ambito non lavorativo). Un punteggio molto alto indica un carattere improntato all'azione, spesso a scapito dell'analisi e della pianificazione. Le persone caratterizzate da un forte orientamento alla conquista preferiscono lavorare in autonomia e gestire altre persone. È una caratteristica molto importante per i commerciali e per i ruoli manageriali in genere



Agenzia per il lavoro

4 - **Produttività:** Orientamento della personalità che permette di mantenere costante nel tempo il livello di attività lavorativa, rimanendo concentrati e soddisfacendo gli standard richiesti. Caratteristica importante per tutte le attività operative come, ad esempio segretarie (attività di ufficio in generale) e operai (lavori di fatica in generale).

5 - **Organizzazione:** Predisposizione a pianificare tutte le proprie attività in termini di priorità e di tempistica. Gestione ordinata di tutti gli strumenti e le attività utili nel proprio lavoro (ad esempio: documenti, archivi, appuntamenti, pc, etc.). Caratteristica importante in tutte le professioni che si svolgono in ufficio, dalla segretaria alla centralinista, e in tutti gli altri lavori dove bisogna svolgere più attività contemporaneamente.

6 - **Cooperatività:** Capacità di lavorare in team, instaurando un clima di collaborazione e di reciproco supporto. Questo orientamento di personalità permette di ascoltare le idee degli altri, di esporre con pacatezza le proprie, e di lavorare con gli altri per raggiungere un obiettivo comune. Permette inoltre di trattare le persone con sincera cortesia e disponibilità. È una caratteristica importante per i lavori a contatto con il pubblico, per i lavori a stretto contatto con altri colleghi, e utile quando bisogna creare un clima di fiducia.

7 - **Dominanza:** Tendenza a cercare di difendere e di imporre le proprie idee, anche quando molti interlocutori non sono d'accordo. Le persone caratterizzate da questo orientamento di personalità si adattano poco al pensare comune e cercano di diventare degli opinion-leader. È una caratteristica utile nelle funzioni di comando. Quando i punteggi sono troppo alti c'è il rischio che l'autorità diventi autoritarismo, e che l'assertività diventi aggressività. In genere una dominanza troppo alta va a scapito della cooperatività.

8 - **Perseveranza:** Capacità di arrivare in fondo alle cose, mantenendo sempre alta la tensione al risultato. Permette di tollerare lo stress e le frustrazioni nei casi in cui degli imprevisti impediscano momentaneamente di raggiungere gli obiettivi prefissati. È utile in tutte le attività lavorative, ma in particolare in quelle dove bisogna confrontarsi ogni giorno con degli obiettivi da raggiungere.

I vantaggi dell'utilizzo di questo test sono:

- Risoluzione del problema delle risposte casuali
- Risoluzione e controllo dei simulatori
- Valutazione oggettiva e omogenea dei candidati
- Risultati utilizzabili come indicazioni di aree da verificare durante le fasi del colloquio
- Valutazione del gap rispetto al candidato ideale, utili come analisi dei bisogni formativi
- Velocità di somministrazione
- Velocità per l'output di risposta

Prove tecniche

A tutti i candidati (in base alle loro competenze) vengono somministrate prove tecniche di:

Conoscenze tecniche specifiche della professione praticata

Conoscenze informatiche (sistemi operativi, office, velocità di inserimento dati)

Conoscenze linguistiche

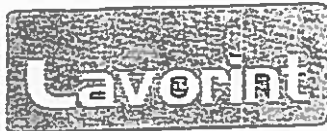
Conoscenze amministrative/contabili

Con la collaborazione dell'A.O. vengono progettati test tecnici specifici per il ruolo che i candidati dovranno andare a ricoprire.

Il Colloquio Individuale

Tutti i candidati che superano la fase di Assessment Center, Test psico-attitudinale, Test Tecnici, vengono sottoposti a un colloquio individuale in area riservata, con un Selezionatore esperto, a volte affiancato da un Selezionatore Junior, basato sul modello WASP (Welcome the candidate - Acquire information from the candidate - Supply information to the candidate - Part the interaction and close the interview), dove le due componenti principali e centrali sono:

- Raccogliere informazioni sul candidato: accertare in che misura possiede i requisiti richiesti
- Dare informazioni: sull'azienda e sul lavoro



Agenzia per il lavoro

I Punti Esplorati durante un Colloquio

Come spunto per comprendere meglio quanto viene indagato nel corso del colloquio, esponiamo, a titolo esemplificativo, alcune aree di attenzione sulle quali prestano attenzione i selezionatori Lavorint:

- Flessibilità
- Visione Positiva
- Motivazione al Lavoro
- Motivazione all'apprendimento
- Gestione dell'emozione/Incertezza
- Capacità Cognitive: Analisi, Sintesi, Visione d'insieme, Innovazione
- Capacità Realizzative / Manageriali: Iniziativa, Orientamento ai Risultati, Decisione, Gestione Tempo / Priorità
- Capacità Relazionali: Comunicazione, Sensibilità Interpersonale, Influenzamento, Lavoro di Gruppo, Intelligenza Sociale

Il colloquio basato su Sistema dedicato di Analisi e Selezione valuterà così: 1. Flessibilità e adattabilità mentale del candidato rispetto alle competenze maturate; 2. Valutazione del potenziale in relazione alla missione; 3. capacità di relazione e adattamento all'ambiente, alle persone, alle situazioni; 4. resistenza allo stress; 5. autonomia nelle problematiche quotidiane, capacità di autogestirsi; 6. motivazione ed etica del lavoro; 7. aspirazioni e obiettivi: loro congruità con il potenziale.

La valutazione

La classificazione del candidato viene espressa in un rating, accompagnato da un breve commento del Selezionatore. I candidati che hanno svolto missioni per Lavorint Spa hanno una valutazione che, al termine della missione, tiene conto del giudizio espresso dall'Azienda utilizzatrice. I candidati che non hanno ancora svolto missioni in Lavorint sono comunque "garantiti" dalle prese di referenze che effettuano i Selezionatori.

Originalità del progetto e del servizio di selezione - tecniche innovative

Tutte le selezioni utilizzano tecniche all'avanguardia frutto delle più moderne sperimentazioni della Psicologia del lavoro. In particolare per l'Appalto con l'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, Lavorint mette a disposizione LAB Profile, metodologia di approfondimento individuale all'avanguardia condotta da proprio personale specialistico. Tale sigla è un acronimo di "Language and Behaviour Profile", ovvero "Profilo linguistico-comportamentale".

I Lab Profile colgono e riflettono i modelli mentali soggettivi di *rappresentazione* della realtà. Leslie Cameron-Bandler e Rodger Bailey determinarono che persone che utilizzano gli stessi profili linguistici nei loro discorsi adottano gli stessi comportamenti, a parità di contesto. I profili linguistico-comportamentali traggono il loro nome proprio dal collegamento tra il linguaggio di una persona e il comportamento sottostante.

I Lab Profile si suddividono in due classi distinte di caratteristiche:

La prima classe descrive le **Caratteristiche Motivazionali**. Questi sono i profili che indicano di cosa una persona abbia bisogno per motivarsi - e rimanere motivata - in un determinato contesto, o, all'opposto, che cosa la demotivi. Tali caratteristiche corrispondono a vere e proprie *leve motivazionali* che, se correttamente individuate, rivelano ciò che stimola ad agire una persona in una certa direzione, o che ne può limitare l'azione.

La seconda classe di categorie riguarda le **Caratteristiche Operazionali** o di lavoro. Esse descrivono i processi mentali che una persona utilizza per affrontare in concreto situazioni di tipo relazionale, operativo, lavorativo. Se si evince, dal linguaggio e dal comportamento di un individuo, il modo in cui la sua mente opera riguardo ad ogni categoria, è possibile stabilire



Agenzia per il lavoro

l'ambiente o le circostanze in cui egli sia maggiormente produttivo, come risponda allo stress, quali siano i meccanismi che lo portano a convincersi di qualcosa.

In particolare, per l'Appalto con l'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, potranno essere utilizzati, oltre ai 2 test standard precedentemente descritti, una batteria di test studiati dall'associazione americana Psychology Today. Fondata nel 1967, Psychology Today copre tutti gli aspetti del comportamento umano e della salute mentale. Collaborano leader accademici, medici e studiosi del settore.

I test compresi nella batteria sono:

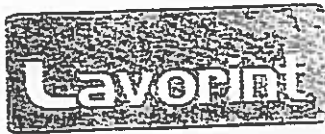
1. Tolleranza allo stress e livelli ansiogeni;
2. Capacità di problem solving (risoluzione dei problemi);
3. Anger test - capacità di auto controllo;
4. Capacità di Ascolto;
5. Stili di Comunicazione;
6. Capacità Comunicative

Il servizio di reclutamento e selezione del personale straniero e Partnership estere

Per tutti i casi in cui è particolarmente difficile trovare risorse qualificate a livello locale, o più in generale, per quei settori in cui si registra una forte contrazione della domanda di lavoro relativamente ad alcuni specifici profili professionali su tutto il territorio nazionale, Lavorint Spa ha messo in piedi una struttura dedicata alla selezione e al reclutamento di personale straniero. Lavorint persegue una politica volta ad assicurare il pieno soddisfacimento delle esigenze morali e materiali dell'utente finale attraverso il miglioramento continuo dei servizi erogati e la costante prevenzione di non conformità dei processi e dei servizi. La necessità di mantenere e migliorare incessantemente la qualità dei servizi e delle prestazioni erogate dalle risorse in missione, impone l'impiego di personale infermieristico assistenziale altamente qualificato, selezionato attraverso una attenta analisi dei curricula, con particolare riferimento alla formazione ed alle precedenti esperienze lavorative e/o di volontariato. Tale analisi è attuata tramite un colloquio individuale, volto ad accertare anche la conoscenza della lingua italiana e della terminologia specifica del settore lavorativo nel quale il futuro lavoratore sarà destinato. Lavorint, per garantire prestazioni infermieristiche di elevato livello qualitativo procede al reclutamento e alla selezione del personale infermieristico andando direttamente nei paesi di origine esteri, valutando sul posto le candidature e attingendo alla banca dati delle domande di lavoro pervenute a tutta la propria struttura presente sul territorio nazionale e agli uffici attivi all'estero. L'ufficio nazionale reclutamento di Lavorint, svolge quotidianamente le seguenti attività volte all'inserimento lavorativo in Italia di personale straniero qualificato:

- attivazione di un call center dedicato che risponde alle telefonate di cittadini stranieri residenti all'estero o già residenti in Italia e fornisce spiegazioni relativamente alle pratiche atte ad ottenere il permesso di soggiorno in Italia ed a qualsiasi altra problematica;
- reclutamento nel paese d'origine di candidati in possesso dei requisiti personali e tecnico - professionali richiesti dalle aziende clienti;
- disbrigo delle pratiche connesse all'ottenimento dei permessi e/o autorizzazioni necessarie ad operare in Italia (a seconda del possesso o meno del titolo riconosciuto in Italia da parte del candidato, cura i rapporti con Ministero / Uffici Immigrazione / Direzioni Territoriali del Lavoro / Prefettura / Collegio IPASVI);
- predisposizione di un piano di formazione, in base alle specifiche esigenze lavorative manifestate dal cliente, finalizzato all'acquisizione di una buona conoscenza della lingua italiana e/o delle tecniche e degli strumenti di lavoro;

Lavorint assicura il reclutamento e la selezione di personale straniero attraverso proprie rappresentanze all'estero e/o partnership con primari operatori locali. Attualmente il servizio è attivo nei seguenti Paesi: ROMANIA - POLONIA - SLOVACCHIA - SVIZZERA - CROAZIA - SERBIA - REP. Ceca - BULGARIA - UNGHERIA - PERU'.



Agenzia per il lavoro

In particolare, Lavorint Spa è partner operativo dell'Istituto CURASWISS AG di Lucerna per la selezione di infermieri italiani esperti in Terapia Intensiva, da inserire presso le strutture ospedaliere universitarie in SVIZZERA.

Supporto logistico per il personale straniero: Al fine di fornire la migliore assistenza ai lavoratori non residenti e alle Aziende utilizzatrici, Lavorint Spa predispone un servizio dedicato per la risoluzione di tutte le eventuali problematiche relative all'inserimento e/o all'integrazione del dipendente nel contesto lavorativo e nell'area urbana di riferimento. Il servizio prevede la presa in carico e la gestione delle esigenze logistiche e di domicilio del personale assunto da parte della filiale più vicina al luogo di lavoro con le seguenti modalità: - assistenza diretta nella ricerca di alloggi e nella stipula di contratti di locazione ad uso privato; - prestazione di garanzie e/o anticipazioni di depositi cauzionali; - assistenza per l'attivazione di contratti di utenze.

Stabilità e continuità di rapporto con il personale già operante presso l'Azienda Ospedaliera di rilievo Nazionale "Santobono-Pausilipon": Ferma restando la verifica dell'effettivo possesso in capo a tutti i soggetti interessati di tutti i requisiti generali e specifici richiesti dalla Legge e dal Committente per l'esercizio delle mansioni affidate, nonché della valutazione positiva da parte del Responsabile competente dell'A.O.R.N., al fine di garantire la stabilità e continuità di rapporto con il personale già operante presso il soggetto proponente, Lavorint Spa, in applicazione della c.d. "Clausola Sociale" di cui all'art. 31 del vigente CCNL delle ApL e nell'osservanza del disposto dell'art. 19 del Capitolato Speciale d'Appalto, si dichiara disponibile alla prosecuzione della somministrazione delle risorse attualmente inserite nell'A. O.R.N. "Santobono-Pausilipon".

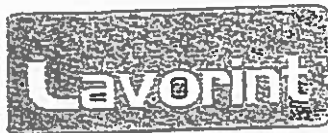
Misure per favorire la limitazione del Turnover: Lavorint garantisce al massimo la continuità occupazionale dei propri dipendenti in modo da consentire al cliente, anche nella componente flessibile delle assunzioni, di contare su «figure stabili e motivate». Al tal fine, saranno poste in essere tutte le procedure necessarie e nello specifico:

In fase di reclutamento Lavorint: - Selezionerà profili in linea con le richieste e con caratteristiche di elevata professionalità e motivazione - Valuterà il possesso di pregresse esperienze maturate sul territorio nelle specifiche mansioni - Valuterà la vicinanza territoriale della residenza dei candidati al luogo di lavoro.

In fase di esecuzione Lavorint progetterà percorsi formativi specifici finalizzati all'inserimento nell'organizzazione del lavoro dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon che, compatibilmente con la tempistica della fornitura, potranno essere erogati alle figure selezionate prima dell'avvio della missione. Inoltre, in costanza di rapporto, potranno essere concordati con il committente dei percorsi formativi di rimotivazione e/o implementazione delle conoscenze, al fine di adeguarle al livello di responsabilità raggiunto. Il team sarà così in grado di garantire un servizio migliore e più efficiente, riducendo al minimo i disagi legati all'introduzione di nuovi dipendenti nell'organizzazione in corso di contratto.

In fase di monitoraggio il Lavorint: - Effettuerà periodicamente dei colloqui di riscontro con i referenti dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon e con i propri dipendenti - Analizzerà eventuali tendenze all'assenteismo per stabilire cause e individuare i possibili meccanismi di controllo correttivi.

Modalità di gestione della BANCA DATI: Scopo del Data Base è avere l'indice dei candidati e il riferimento attraverso il quale reperire velocemente il Curriculum Vitae sul quale tutte le notizie di interesse devono essere riportate. Il Curriculum viene ampliato, in base alle esigenze, con note e valutazioni del selezionatore. Presso ogni filiale, i curricula dei candidati colloquiati vengono archiviati:



Agenzia per il lavoro

- **Banca dati cartacea:** indicando in alto a destra (importante per la consultazione) il numero di codice in cui sono inseriti nel DB. L'archiviazione è progressiva, aggiungendo i numeri di codice più recenti sopra i precedenti, in stretto ordine.
- **Banca dati informatica,** archiviati (codice, seguito dal cognome: es.231-Marini) in un file della filiale.

Il curriculum pervenuto subisce una immediata lavorazione volta al suo più veloce e funzionale inserimento in banca dati:

- a) **Classificazione per disponibilità** (ripartisce i curricula in ragione: 1. Immediata; 2. scadenzata 30 giorni; 3. Scadenzata oltre 30 giorni; 4. Condizionata da altri fattori (personali, economici, ecc.);
 - b) **Ripartizione per gruppo professionale** (definisce l'area in cui si colloca la candidatura: amministrazione, magazzino; segretariato; impiego d'ordine; pubblica amministrazione; operativi; pubblica amministrazione impiegati, assistenza ospedaliera, infermieri; ecc);
 - c) **Attribuzione delle professioni proponibili** (indica il dettaglio della/e professione/i in cui la candidatura è proponibile);
 - d) **Ripartizione per zona territoriale** Questa ripartizione è di fatto ottenibile in modo veloce e sicuro, con una collazione immediata. La ripartizione per zona territoriale, quando coinvolge più filiali, è messa a disposizione di tutte le filiali attraverso la rete geografica CSI.
- In tutti gli uffici sono a disposizione: nominativi dei candidati, mansioni, scadenze dei dipendenti in missione. Si consente così una funzionale gestione delle risorse disponibili ed una risposta di grande tempestività alla richiesta dell'Azienda utilizzatrice.

Struttura del Data Base Candidati (DBC)

Si tratta di foglio elettronico dal seguente contenuto (colonne):

- numero progressivo (rappresenta il codice che identifica il CV; se cartacei è inserito di fianco al numero la lett. C: es. 231C; se informatici è inserita la lett. P: es. 232P)
- Filiale a cui appartiene l'inserimento del CV
- Tipologia di servizio che si può offrire al candidato (INTERIM o Ricerca e Selezione, per candidati che accettano solo inserimenti diretti in Azienda)
- Data del colloquio fatto in filiale - Cognome - Nome - Note: breve commento valutativo sul candidato o disponibilità del candidato stesso - Provincia e comune dove è domiciliata la risorsa - Filiali a cui può essere reso visibile il cv su rilascio del candidato - Area Aziendale/settore - Mansione 1 e mansione 2 con relative specifiche - Agevolazioni fiscali - Possibilità di essere automuniti - Anno di nascita - Genere - Cittadinanza - Esito colloquio - Specifiche se negativo - Risorsa proposta a quale cliente - Data del colloquio dal cliente - Esito del colloquio.

Il sistema consente di effettuare filtri, ricerche e estrazioni di dati dal DB per ciascuna delle Task sopra descritte. Lavorint si avvale di un sistema informatizzato, proprietario. La classificazione è corrispondente al mansionario unificato europeo, con personalizzazioni che riguardano mansioni nuove e/o denominazioni/ definizioni più corrispondenti alla terminologia normalmente usata dai clienti.



Lavorint Spa, per la gestione dei processi di lavoro, si avvale di un sistema gestionale proprietario (Sysalt-BECA), costruito nei molti anni di attività e tuttora in fase di evoluzione e ulteriore integrazione. La scelta della costruzione in proprio, ha consentito un'impostazione meno generica, più evoluta e qualitativamente superiore. La conferma di questa valutazione viene dal mercato ove, fra gli elementi distintivi, i Clienti riconoscono la precisione e la professionalità di fatture e documenti contrattuali; spesso punto dolente nel servizio interim.



Agenzia per il lavoro

L'applicativo gestisce l'intero processo del lavoro di filiale con programma guidato che riduce l'errore materiale al minimo. Per la filiale ne derivano vantaggi funzionali ed economici: competenza relativamente modesta nella gestione paghe; tempo ridotto per l'esecuzione degli adempimenti di filiale. Di seguito alcune funzionalità di sistema: gestione del libro matricola e del libro presenze; gestione delle iniziative di marketing, poste in tempo reale a conoscenza dei funzionari interessati; riduzione drastica dei tempi del processo di emissione del cedolino paga; processo di emissione automatica delle fatture mensili; processo di gestione dei crediti; gestione del curriculum e la sua immissione nella Borsa Nazionale informatica del lavoro; la gestione del processo Formatemp. Il sistema si interfaccia al payroll ed esporta i dati alla amministrazione, integrando le procedure gestionale e amministrativa.

Controllo di gestione: Il gestionale utilizzato da Lavorint è in grado di fornire tutti gli elementi necessari per un controllo ed un monitoraggio quotidiano di tutto il processo di gestione.

Gli elementi qualificanti sono così sintetizzabili:

- Certezza nell'uso dei documenti contrattuali da parte di tutta la struttura distribuita sul territorio;
- Input dei dati guidato ed obbligato, che annulla il rischio di errore umano nel trattamento di stipendi, contributi, normative contrattuali;
- Emissione delle fatture con i dati del costo di personale corrispondenti al reale sostenuto (non derivati da calcolo a preventivo);
- Disponibilità a tutta la struttura commerciale della banca dati aggiornata di Clienti e prospect, con il dettaglio delle azioni;
- Riepilogo in real time dell'attività aziendale, in termini di costi e ricavi, mark up e fatturato in esecuzione nell'anno;
- Gestione in real time del Cliente scaduto e transito di tutti i dati al programma di contabilità;
- Gestione caricamento on-line CV e consultazione per task.

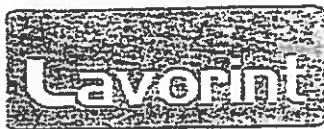
Soluzioni per garantire la migliore gestione dei flussi comunicativi

Metodi di controllo adottati per garantire la giusta retribuzione dei dipendenti:

Rilevatori di presenza: In caso di aggiudicazione dell'appalto, al fine di ottimizzare la delicata fase di acquisizione delle informazioni necessarie al corretto computo delle ore prestate, Lavorint Spa è disponibile ad installare presso locali indicati dall' A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, dei rilevatori automatici di presenza. In tal caso, ogni dipendente in missione presso l' A.O.R.N. Santobono-Pausilipon sarà dotato di un badge personale che consentirà la rilevazione automatica real-time delle presenze. A fine mese i dati registrati dal rilevatore saranno acquisiti dal team informatico di Lavorint, convertiti ed importati nel sistema paghe. Analoga procedura potrà essere utilizzata nel caso che l'Azienda.Ospedaliera decida di utilizzare rilevatori automatici già in uso per il proprio personale e di fornire, conseguentemente, i soli badge ai dipendenti somministrati. Anche in tal caso, gli informatici Lavorint cureranno l'eventuale conversione ed acquisizione dei file contenenti le timbrature dei somministrati che poi saranno importati nel sistema paghe di Lavorint Spa. In alternativa, alla fine di ogni mese, il dipendente sottoporrà al referente aziendale dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon il **foglio mensile di presenza** (consegnato ad ogni dipendente somministrato all'atto dell'assunzione), relativo alle proprie presenze/prestazioni nel mese per la corretta validazione del numero di ore effettuate. L'elaborazione del cedolino avverrà esclusivamente in funzione di quanto validato dal referente dell'Azienda Ospedaliera. Nel rispetto della legge, dei CCNL applicati e degli eventuali accordi aziendali, a determinare il costo orario di un lavoratore temporaneo concorrono tutti gli oneri retributivi, previdenziali e assicurativi sostenuti effettivamente in suo favore e corrispondenti al profilo professionale di inquadramento e alle mansioni effettivamente svolte.

Sistema Di Comunicazione On Line dedicato all' A.O.R.N. Santobono-Pausilipon per il miglioramento della gestione amministrativa del servizio.

Portale Clienti: Lavorint Spa metterà a disposizione dell' A.O.R.N. Santobono-Pausilipon il "Portale Clienti". Trattasi di un ambiente web funzionale all'interno del quale ogni cliente ha un



Agenzia per il lavoro

accesso riservato. Con la sottoscrizione del primo contratto, al cliente vengono fornite le credenziali e, a tutela della privacy, al primo accesso viene richiesto di variarle. Consente inoltre l'accesso modulare dedicato a diverse funzioni aziendali, ad esempio:

Direzione Sanitaria

Organizzazione turni, ore effettive presenze, etc.

Direzione Amministrativa

Visualizzazione documenti (contratti, proroghe...) Riepilogo e dett. costi fatturati/in esecuzione, etc.

Il portale si suddivide in 4 sezioni:

1 Documenti – 2 Statistiche – 3 Comunicazione – 4 Produzione.

1 – Documenti: è la sezione che consente la visualizzazione/stampa di tutti i documenti generati dall'agenzia, quali contratti di somministrazione: proroghe; fatture e note di credito. La messa on-line di ogni documento è anticipata da una mail che segnala al cliente la disponibilità di un nuovo documento nel portale. La mail conterrà un link, cliccando sul quale, il cliente avrà accesso al portale attraverso l'inserimento delle proprie credenziali. L'area consente di indicare l'e-mail alla quale ricevere le notifiche.

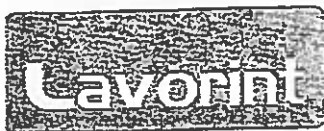
2 – Statistiche: La sezione consente al cliente di avere accesso - in totale autonomia e semplicità - alle informazioni statistiche inerenti i singoli lavoratori somministrati.

Nello specifico vengono rese disponibili le seguenti tabelle:

- A) Lavoratori attivi: Cognome e nome | ID Matricola | Data inizio e fine rapporto | n° proroga | Mansione | livello | Tasso inail | n° contratto di riferimento
- B) Lavoratori cessati: Cognome e nome | ID Matricola | Data inizio e fine rapporto | eventuale data cessazione anticipata
- C) Ore Lavorate: Cognome e nome | ID Matricola | Ore ordinarie | straordinarie | maggiorazioni
- D) Assenteismo: Cognome e nome | ID Matricola | % assenteismo | % morbidità con evidenziazione di: Ferie | Rol | Malattia | Infortuni | Altre assenze | Permessi Non Retribuiti | Riposi compensativi
- E) Ritardatari: riepilogo dei lavoratori con ingresso in ritardo rispetto all'orario di lavoro, con evidenza dell'ammontare dei ritardi

3 – Comunicazione: E' l'ambiente all'interno del quale l'agenzia invia al cliente notifiche o informative; nella stessa area il cliente ha a disposizione un sistema di ticketing per comunicare con i differenti reparti dell'agenzia. Ogni richiesta viene opportunamente tracciata al fine di monitorare la soddisfazione e i tempi d'evasione.

4 – Produzione: E' l'ambiente all'interno del quale vengono gestite alcune delle attività legate alla gestione del ciclo di somministrazione. L'obiettivo è quello di aumentare la trasparenza nel rapporto agenzia/cliente, velocizzare i tempi di produzione, ridurre la % di errore nell'emissione dei documenti. L'ambiente PRODUZIONE si compone di due moduli: **Gestione presenze e Approvazione pre-fatture**. Il modulo Gestione Presenze è subordinato all'installazione di un rilevatore presenze nel/nei luogo/i di lavoro del cliente. Come già esposto, il rilevatore può essere il medesimo utilizzato dal cliente per la gestione dei propri lavoratori o può esserne installato uno apposito per la sola gestione dei lavoratori somministrati da Lavorint. Indipendentemente da marca e modello del rilevatore, il sistema prevede, attraverso un "connettore" sviluppato appositamente dall'agenzia, l'acquisizione automatica e successiva elaborazione e normalizzazione delle presenze. Nei fatti il cliente viene messo in condizione di caricare automaticamente le presenze all'interno della sezione dedicata del portale, dove viene consentito anche di inserire i giustificativi delle assenze. Ultimati gli interventi, con un solo click il cliente approva il caricamento, e i dati vengono resi disponibili per le successive elaborazioni (paghe e fatturazione). Il modulo Approvazione Prefatture consente di visualizzare i dati di pre-fatturazione per singola matricola, suddivisi per voce di fatturazione, per quantità, tariffa e importo, consentendo così al cliente di controllare i valori prima ancora dell'emissione del documento definitivo. Effettuati gli opportuni controlli, il cliente può cliccare sull'apposito tasto funzione che sancisce l'ultimazione del controllo, autorizzando di fatto l'emissione del documento definitivo. In caso di anomalie riscontrate nelle pre-fatture, al cliente

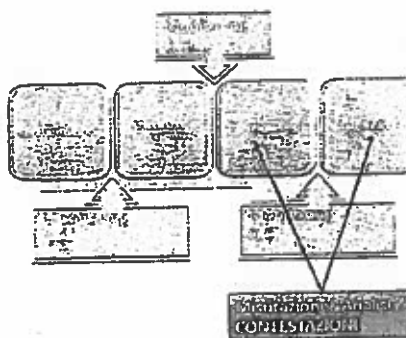
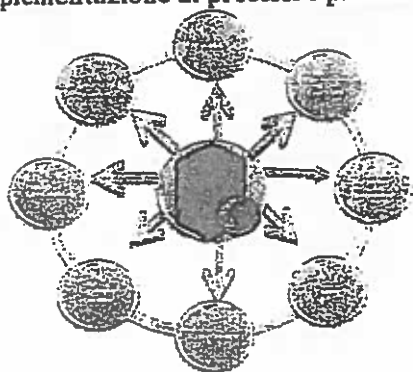


Agenzia per il lavoro

viene data la possibilità di entrare direttamente in contatto con il reparto di fatturazione, sottoponendo le proprie osservazioni o le anomalie riscontrate in sede di controllo. Il tutto al fine di velocizzare il processo di emissione dei documenti e di contenerne i possibili errori in sede di emissione.

Portale lavoratori: Disponibile dal Settembre 2014, il Portale Lavoratori è l'ambiente in cui le risorse possono in modo autonomo gestire la loro posizione lavorativa, comunicando variazioni di dati anagrafici, scaricando i cedolini, il CUD e inoltrando eventuali richieste o dubbi. La finalità del servizio è quella di agevolare i rapporti con i lavoratori e fidelizzarli. L'iniziativa è stata accolta con entusiasmo dai dipendenti, soprattutto per l'opportunità di gestire la propria posizione in autonomia e per la possibilità di svincolarsi dall'obbligo di recarsi in filiale. Le richieste vengono gestite in tempo reale da un gruppo di lavoro dedicato, fornendo tempestivo e fattivo riscontro a eventuali dubbi o necessità dei lavoratori. Il portale ottempera a ogni obbligo inerente le normative vigenti in tema di privacy, in quanto solo i diretti interessati hanno visibilità dei propri dati/documenti. Il portale, benché pensato per i lavoratori, risulta particolarmente gradito anche dalle Aziende clienti, utilizzatrici del servizio di somministrazione, in quanto sollevate da qualunque richiesta e esonerate dalla consegna dei cedolini a quei lavoratori distanti dalle filiali per ragioni geografiche e/o di orari di lavoro.

L'infrastruttura dati e sistemistica: L'attività di "Data Service" e l'erogazione di tutti i servizi correlati Lavorint Spa, sia per la sede che per le filiali, è delegata alla società: Abea Srl. L'infrastruttura si basa su una *server farm* interna e su una serie di applicativi, in parte sviluppati internamente, in parte acquisiti da terze parti. L'integrazione delle differenti funzioni aziendali è alla base della filosofia del *Data Service* di Abea, dove ogni singola funzionalità è progettata nell'ottica di integrare e supportare lo sviluppo e l'implementazione di processi e procedure.



Miglioramento continuo: Ogni componente del sistema, progettata a supporto di un processo o di una procedura, viene implementata secondo una logica d'integrazione all'interno del contesto del ciclo produttivo. E le fasi più delicate, quelle strategiche ai fini della soddisfazione degli stakeholders o quelle che presuppongono un passaggio dati, vengono costantemente monitorate e misurate, sia ai fini della percezione esterna che nell'ottica del miglioramento continuo.

Integrità&Informazione: La logica d'integrazione delle singole componenti è il presupposto inderogabile per un'ulteriore obiettivo dell'operatività del Data Service Abea: l'integrità del dato. Grazie all'analisi del flusso dati che governa ogni nuova implementazione, si riesce a garantire precisione, sia nella gestione dei processi e nell'emissione dei documenti, che nel fornire informazioni a supporto delle decisioni.

Controllo Qualità: Inserimento Presenze Il sistema controllo presenze consente, per ogni filiale, una volta terminato l'inserimento, di rilevare tutte le anomalie per ogni singola matricola, con particolare riferimento all'allineamento tra le ore teoriche, ore ordinarie e assenze, e di verificare incongruità relative a festività, maggiorazioni, straordinari e riposi compensativi. Il sistema consente l'invio in automatico di un report riepilogativo delle



Agenzia per il lavoro

anomalie. Consente inoltre il controllo incrociato relativo ai dati inseriti per assegni familiari e detrazioni fiscali. Il controllo viene effettuato sia nel caso le presenze vengano inserite dalle filiali sulla base dei rapportini forniti dai clienti, sia nel caso vengano acquisite in automatico mediante il Sistema Gestione Presenze reso disponibile mediante il Portale Clienti.

Controllo Qualità: Fatture. Il sistema consente di verificare:

- voci e quantità scese dalle presenze; - voci e quantità scese dalle paghe; - voci e quantità scese dalle fatture: - verifica delle tariffe applicate.

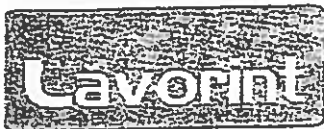
Un sistema di alert visivi mostra attraverso dei colori le voci che presentano delle anomalie al fine di consentire all'operatore precisione e velocità. Ultimato il controllo, attraverso il modulo Approvazione Prefatture disponibile nel Portale Clienti, il cliente ha la possibilità di visualizzare i dati di prefatturazione per singola matricola, suddivisi per voce di fatturazione, per quantità, tariffa e importo, consentendo così un'ulteriore verifica dei valori prima ancora dell'emissione del documento definitivo.

In caso di anomalie riscontrate nelle prefatture, al cliente viene data la possibilità di entrare direttamente in contatto con il reparto di fatturazione, sottoponendo le proprie osservazioni o le anomalie riscontrate in sede di controllo. Il tutto al fine di velocizzare il processo e di contenere i possibili errori in sede di emissione dei documenti.

Controllo Qualità: Cedolini Il sistema consente all'operatore di monitorare in tempo reale rispetto all'elaborazione cedolini, eventuali disallineamenti con le presenze inserite relativamente a: n° di matricole, date di cessazione del rapporto di lavoro, livelli, monte straordinari, retribuzioni orarie, dati relativi a assegni familiari e detrazioni, settore previdenziale e regime contributivo.

Consulenza legale telematica in materia di diritto del lavoro: Il servizio di consulenza legale consente di ottenere con facilità ed in modo economico un parere legale reso da un avvocato su una questione di diritto del lavoro. A richiesta, è possibile ottenere la redazione atti in materia di diritto del lavoro, in particolare su: licenziamenti e sanzioni disciplinari.

Verifica e monitoraggio Al fine di prevenire e ridurre al minimo gli scostamenti tra le prestazioni attese e quelle effettivamente erogate, il personale somministrato si atterrà alle seguenti indicazioni: parteciperà periodicamente agli incontri di programmazione/verifica delle attività svolte; rispetterà gli orari previsti e le scadenze delle attività programmate; compilerà i moduli pre-impostati per registrare le presenze; non apporterà modifiche all'orario di lavoro, né al calendario assegnato; rispetterà i regolamenti ed i mansionari eventualmente approvati. Tutti gli operatori impiegati, inoltre, svolgeranno periodicamente, ed ogni qualvolta siano ritenuti necessari per una migliore organizzazione del servizio, incontri di supervisione. La qualità di un servizio infatti, deve essere intesa come l'insieme delle proprietà che conferiscono ad esso la capacità di soddisfare esigenze espresse o implicite, ed essa esiste solo se il servizio erogato è in grado di soddisfare le reali esigenze del cliente. Per rendere servizi di qualità è necessario che i lavoratori impiegati siano in possesso di comprovate competenze tecniche, ma anche di buone qualità relazionali. La qualità tecnica è generata dall'esperienza, dalla competenza, dalla precisione, dall'affidabilità, dalla reattività e dalla creatività delle persone che operano nell'ambito del servizio e che devono essere, pertanto, continuamente stimolate a migliorare, in un programma di supervisione e formazione permanente. La qualità relazionale costituisce l'altro aspetto della qualità che concorre alla soddisfazione del cliente nel momento in cui essa si estrinseca nella capacità di tutte le persone impegnate nel servizio di ascoltare, rispettare, capire e interagire positivamente con il contesto lavorativo di riferimento. Lavorint Spa persegue nell'espletamento dei servizi, il raggiungimento del più alto livello di qualità, avvalendosi di personale qualificato in grado di soddisfare i requisiti per la realizzazione della qualità tecnica e relazionale e di un'organizzazione di grande esperienza nel settore, come risulta dal notevole numero di servizi analoghi Lavorint Spa ha svolto in passato e continua a svolgere. Lavorint, per tutta la durata contrattuale, effettuerà apposite riunioni, con tutto il personale impiegato per un confronto su eventuali problemi ed una verifica dell'andamento complessivo del servizio. Il personale incaricato terrà una condotta



Agenzia per il lavoro

irreprensibile e fornirà un servizio efficiente, tempestivo e ordinato; garantirà, inoltre, la riservatezza di tutti i dati e informazioni di cui sia venuto a conoscenza in ragione del servizio. Nelle verifiche ispettive interne della qualità, sarà verificato in maniera approfondita il regolare svolgimento del servizio in oggetto. Qualora siano riscontrate delle non conformità rispetto agli obiettivi prefissati, Lavorint disporrà delle azioni correttive tali da ripristinare il livello di qualità del servizio. In seguito saranno adottate azioni preventive al fine di evitare il ripetersi di non conformità.

Le modalità e la produzione degli strumenti di monitoraggio: La qualità dei servizi prestati è continuamente monitorata attraverso l'utilizzo di indicatori. Gli indicatori rappresentano informazioni selezionate allo scopo di misurare i cambiamenti che si verificano nei fenomeni osservati nell'espletamento del servizio e, conseguentemente capaci di orientare i processi decisionali. Gli indicatori in oggetto, costituiscono un sistema inteso ad ottenere informazioni di ritorno dai clienti/utenti, che consentano di monitorare la qualità dei servizi effettuati nonché le migliorie da apportare, perché sia raggiunta la soddisfazione del cliente. Allo scopo di instaurare un rapporto duraturo e proficuo con i propri Clienti, Lavorint Spa raccoglie sistematicamente le informazioni relative alla qualità percepita sul servizio erogato. Per questo è stata predisposta apposita modulistica attraverso cui i Clienti comunicano le loro sensazioni all'azienda.

La funzione preposta in azienda elabora ed analizza i dati presentandoli in forma grafica. I risultati della "customer satisfaction" rappresentano una delle misure delle prestazioni del sistema di gestione per la qualità e costituiscono un elemento per garantire il miglioramento dei processi aziendali. Periodicamente i dati rilevati sono analizzati dai responsabili del servizio, allo scopo di valutare lo stato di soddisfazione del Cliente, il livello di qualità del servizio percepito rispetto agli obiettivi previsti.

Proposta formativa per il personale da somministrare all' A.O.R.N. Santobono-Pausilipon: Lavorint è fin d'ora disponibile ad organizzare e realizzare l'erogazione di progetti formativi e/o di aggiornamento dei lavoratori da avviare in missione senza alcun onere a carico del Azienda Ospedaliera Santobono-Pausilipon. Il contenuto specifico dei singoli corsi verrà di volta in volta definito d'accordo con l'A.O.R.N. e sulla base delle diverse esigenze che dovessero presentarsi durante lo svolgimento del servizio eventualmente affidato. Gli interventi formativi verranno individuati in funzione delle mansioni che i lavoratori somministrati dovranno svolgere e si articoleranno quindi in percorsi formativi propedeutici e corsi formativi di aggiornamento finalizzati ad una formazione riqualificante e continua da erogare durante la missione. Lavorint Spa organizza e gestisce corsi di formazione specifici per ognuna delle professionalità eventualmente richieste dall'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon. Inoltre, Lavorint si dichiara disponibile a promuovere accordi con gli Ordini Professionali di riferimento per le professionalità richieste, al fine di ottenere un coinvolgimento di questi nelle fasi di attivazione, progettazione e realizzazione dei percorsi formativi anche finalizzati al riconoscimento di crediti formativi (ECM).

Il Team Dedicato: Per la gestione del servizio di somministrazione di lavoro a favore dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon, Lavorint Spa mette a disposizione un team di professionisti con comprovata esperienza nel settore specifico ed in possesso di una consolidata ed approfondita conoscenza diretta del settore sanitario. Tutto il personale dedicato all'esecuzione dei servizi affidati sarà selezionato in quanto in possesso delle seguenti caratteristiche: diploma di scuola superiore o laurea; comprovata esperienza almeno quinquennale nel settore della Pubblica Amministrazione e nel settore Sanitario e capacità nella gestione delle risorse umane oltre che doti di correttezza personale e sarà disponibile 7 giorni su 7. Lavorint Spa impiega sia nella sede operativa, che presso le filiali dislocate sul territorio nazionale, personale in possesso dei requisiti professionali richiesti dalla



Agenzia per il lavoro

normativa vigente per la relativa funzione. Tutte le risorse dedicate sono attualmente coinvolte nella gestione del servizio in favore dell'Azienda Ospedaliera Santobono-Pausilipon.

Referente Tecnico Organizzativo: De Vito Vincenzo - Agisce quale responsabile della supervisione e del controllo per il corretto svolgimento del servizio e per l'esito positivo dell'operazione. Sovrintende a tutte le operazioni necessarie per la partecipazione a gare di appalto e, a seguito dell'aggiudicazione, collabora con l'ente appaltante nella redazione e predisposizione della modulistica necessaria, fornendo assistenza e consulenza all'ente nella formalizzazione degli schemi contrattuali per l'affidamento del servizio.

Responsabile di progetto: De Sieno Valeria - Agisce quale coordinatore dell'attività presso il cliente e ricopre funzioni di organizzazione e impulso delle attività. Il project manager è il referente locale, si interfaccia con L'A.O. supportandola in ciascuna esigenza e fungendo da "tutor organizzativo e gestionale dell'appalto".

Responsabili del Reclutamento e Selezione: Marrone Marianna; Panico Raffaella - Esperti delle risorse umane con anni di esperienza nella gestione di grandi appalti con enti pubblici e privati per la somministrazione professionale di manodopera. Curano l'aggiornamento dei canali e dei bacini di reclutamento per i profili del settore di riferimento, rispecchiando orientamento e scelte strategiche dell'organizzazione; Valutano e selezionano le migliori candidature ai fini di un giusto posizionamento all'interno dei vari comparti di intervento.

Il Responsabile amministrativo: Giamminelli Daniela - Sovrintende agli adempimenti obbligatori del rapporto di lavoro.

Responsabile Formazione e formatori: Bergamaschi Silvia - Partendo dalle mansioni da svolgere presso il cliente, esegue l'analisi dei fabbisogni formativi delle risorse da impiegare, predisponendo nel caso, d'accordo con i responsabili dell'ente, i percorsi formativi più rispondenti alle specifiche esigenze di impiego del personale. Lavorint si avvarrà, per la formazione, di docenti esperti e di professionisti iscritti a Albi Professionali, che hanno maturato una esperienza almeno quinquennale nel campo della formazione e con specifiche competenze nell'ambito della formazione per la P.A.

Personale operativo: Il personale impiegato in servizio, oltre che di una specifica formazione, sarà in possesso: 1. di una buona capacità relazionale, tale da favorire un'interazione corretta ed efficace con l'ambiente lavorativo; 2. dell'attitudine a lavorare in équipe con gli altri operatori e le altre professionalità; 3. della capacità di rispettare le mansioni affidate e il programma predisposto; 4. della capacità di fornire elementi utili sull'efficienza delle azioni svolte rispetto alle esigenze ed al corretto utilizzo delle risorse.

La fase di avvio del servizio presso ciascuna Azienda coinvolta sarà preceduta da specifiche riunioni operative con i responsabili dedicati. In tale sede saranno immediatamente approfondite tutte le esigenze che l'A.O.R.N. dovesse manifestare in area:

- Selezione (es. ricerche riguardanti profili difficilmente rinvenibili sul mercato);
- Amministrazione (es. indicazioni particolari per la fatturazione);
- Sicurezza (es. presenza di particolari rischi specifici);
- Formazione (es. particolari e/o urgenti esigenze formative).

Filiale territoriale competente per il servizio: In Campania, quindi anche in favore dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon è attualmente operativa la filiale di Napoli, sita in Via Toledo n.292 - 80132, che coordina e gestisce i servizi attivati nella Regione direttamente e/o attraverso la creazione di sportelli on-site a seconda delle necessità e/o preferenze del Cliente.

Struttura dedicata alla Pubblica Amministrazione: La Divisione Gare e Appalti

Per l'esecuzione dei servizi affidati, Lavorint Spa si avvarrà del supporto della Divisione GAP - Gare e Appalti, Divisione già operativa da anni, specializzata nella gestione di tutto il processo che sovrintende alla somministrazione di lavoro temporaneo a favore delle Pubbliche Amministrazioni. La Divisione, diretta da un proprio responsabile e dotata di personale dedicato, si occupa della gestione di Gare di Appalto Pubbliche, ed è specializzata



Agenzia per il lavoro

nella preparazione delle offerte, nel coordinamento e nella gestione di servizi a favore di Enti e/o Organismi pubblici. L'ufficio assiste le filiali durante tutte le fasi di partecipazione alla gara e svolge funzione di supporto nella gestione del rapporto contrattuale successivo all'eventuale aggiudicazione. Si interfaccia con tutti i Capi Area per la predisposizione nelle singole zone di competenza delle azioni, soprattutto preventive, ritenute più utili al raggiungimento degli obiettivi prefissati. Dispone delle seguenti caselle di posta elettronica dedicate: divisionegap@lavorint.it e gaplavorint_spa@pec.it (PEC).

Centro Studi Normativa di Settore - Assistenza legale in diritto del lavoro: Lavorint dispone di una struttura legale interna, con personale dedicato, specializzata nella normativa applicabile al servizio di somministrazione. Lavorint è, pertanto, in grado di offrire assistenza in materia di diritto del lavoro. In particolare su: Licenziamenti; sanzioni disciplinari; mobbing e altri comportamenti discriminatori; accertamento rapporto di lavoro; differenze retributive; mutamento delle mansioni; mancato godimento di ferie o permessi; dimissioni; contratti di collaborazione a progetto e altre forme contrattuali. Fornisce inoltre: - Consulenza legale per il settore della tutela della salute, della sicurezza sul lavoro e dell'igiene, in relazione anche al D.Lgs. n. 81/08 e tutta la normativa di riferimento; - Consulenza sugli aspetti introdotti dal D.Lgs. n. 231/01, che ha previsto, tra l'altro, la cd. "Responsabilità Amministrativa dell'Ente", la cui applicazione e interpretazione risulta attuale per i problemi di coordinamento con la normativa del T.U. 81/08; - Consulenza fiscale e tributaria.



LAVORINT è in possesso della Certificazione di Qualità con riferimento alla norma UNI EN ISO 9001:2008 n. IT1211061/2, rilasciata dalla Dekra Testing and Certification S.r.l. (organismo accreditato da Accredia) con validità fino al 30/06/2017, per l'erogazione di servizi di somministrazione di lavoro (EA35).



La Certificazione è allegata, in copia conforme, alla documentazione amministrativa presentata per la partecipazione alla gara. Si tratta di un traguardo importante per l'azienda; sancisce nero su bianco la qualità del lavoro svolto. Per il sistema di certificazione qualità, certificarsi vuol dire impegnarsi a svolgere la propria attività secondo un metodo efficace ed efficiente. La qualità riguarda due livelli: (1) l'erogazione del servizio presso clienti e candidati e (2) la metodologia di lavoro utilizzata per erogarlo, che deve essere controllabile e misurabile, per poter eventualmente intervenire con le cosiddette "azioni correttive". Per Lavorint, qualità non è solo cercare di far bene, ma soprattutto operare secondo metodologie e procedure che possono e devono essere monitorate e migliorate. La certificazione assume quindi un significato ancora più rilevante: Lavorint risulta, anche ufficialmente, dotata di un suo metodo finalizzato ad erogare un servizio qualitativo e corretto, nelle procedure e nei comportamenti. Lavorint ritiene



Agenzia per il lavoro

questo importante; il metodo della qualità persegue obiettivi definiti e periodicamente rivisti. Tutto ciò allo scopo di conseguire un risultato ottimale per il Cliente, ottenuto con uno sforzo calibrato e preciso, in una parola: efficiente. Sono, inoltre, state avviate da Lavorint le procedure per l'ottenimento della Certificazione etica e sociale SA8000.



Criterio generale: Problem Solving: La situazione che si può presentare è soggetta a grande variabilità, caso per caso, in relazione alla mansione, alle sue peculiarità, alla dislocazione del luogo di lavoro, a carenza di professionalità richieste sul territorio, ecc. In ogni caso tutta la struttura coinvolta è orientata a risolvere al più presto e al meglio l'esigenza che il committente ci prospetta. In caso di aggiudicazione del servizio, il responsabile di progetto curerà la gestione di tutti i rapporti con il Cliente per la risoluzione di qualsiasi esigenza che dovesse emergere durante lo svolgimento del servizio anche al di fuori degli orari e dei giorni di apertura della filiale. Ad ogni richiesta pervenuta, valutata la situazione concreta ed esaminate le disponibilità, contatta il Cliente e propone: a) la figura corrispondente perché già disponibile; b) chiarisce con il cliente le peculiarità professionali più forti, indispensabili, e quelle meno pressanti; c) illustra le figure disponibili e le loro caratteristiche, concordando con il cliente l'invio in azienda; d) Sottopone al cliente le diverse soluzioni disponibili e le alternative di tempo e/o di professionalità, richiedendo la scelta che preferisce.

Tempistica per la messa a disposizione del personale: La risposta avviene nel modo più funzionale alle esigenze del cliente. Lavorint Spa si impegna a fornire i lavoratori, entro 1 (un) giorno dal ricevimento di formale richiesta da parte dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon.

Tempistica per la sostituzione del personale: Lavorint Spa si impegna a sostituire i prestatori di lavoro temporaneo, nei casi e con le modalità previste contrattualmente, entro 1 (un) giorno dal ricevimento di formale richiesta da parte dell'A.O.R.N. Santobono-Pausilipon.

Reclutamento continuo: In costanza di rapporto, Lavorint Spa si impegna a predisporre un'attività continua di reclutamento e selezione di personale idoneo al servizio presso l'Azienda Ospedaliera Santobono-Pausilipon, in misura sempre eccedente del 50% rispetto a quelle richieste ed effettivamente impiegate. Ciò allo scopo di preconstituire un bacino di candidati da inserire a lavoro presso il committente per eventuali assenze improvvise. Allo stesso scopo sarà posta a disposizione dell'A.O.R.N. una Task Force "Sostituzioni urgenti" specificamente predisposta da Lavorint Spa.

Lavorint Spa, formula parere negativo ai sensi dell'art. 3 comma 2 del D.P.R. 184/2006 alla eventuale richiesta formulata da altre società partecipanti alla gara di visionare o di estrarre copia del presente "documento progettuale", essendo nello stesso enunciati ritrovati, conoscenze, esperienze e accorgimenti tecnici e commerciali che la società utilizza in modo esclusivo e segreto nella propria attività imprenditoriale.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 46 del d.lgs. n.163/06 e successive modificazioni, Lavorint Spa si dichiara fin d'ora disponibile, se necessario, a completare o a fornire chiarimenti in ordine al contenuto dei certificati, documenti, e dichiarazioni presentati, su semplice richiesta di Codesta Spettabile Stazione Appaltante.

Milano, 03 dicembre 2015

Lavorint Spa

- Il Legale rappresentante

All.: - Fotocopia del documento di riconoscimento del sottoscrittore;

- N.5 curricula di alcuni dei componenti del Team dedicato alla gestione della commessa.



REGIONE CAMPANIA
Azienda Sanitaria Locale Benevento

DIREZIONE GENERALE
Via Oderisio, 1 - 82100 Benevento
direzione.generale@pec.asibenevento.it

Al Dirigente della UOD 10
dg04.uod13@pec.regione.campania.it

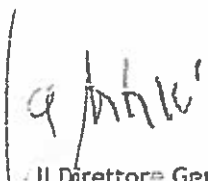
Protocollo generale n. 163963

Benevento, 02/11/2017

Oggetto: Rif. nota prot. n. 657941-2017 - prot. ASL n. 133162-2017

In riscontro alla nota emarginata, si comunica che alla scrivente Azienda non risultano manipolazioni nelle procedure di assunzione, che vengono effettuate nel pieno rispetto della normativa vigente.

Distinti saluti


Il Direttore Generale
Dott. Franklin Picker

REGIONE CAMPANIA
Prot. 2017. 0726800 06/11/2017 11,53
MESS. 1 ASL BN
Ass. 1 Personale del S.S.R.
Classifica 1 S2.4. Fascicolo 1 200 del 2017



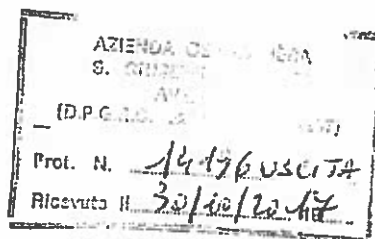
Seiffert Ues 10
3 NOV 2017




SAN GIUSEPPE MOSCATI - AVELLINO
AZIENDA OSPEDALIERA DI RILIEVO NAZIONALE E DI ALTA SPECIALITÀ

DIREZIONE AMMINISTRATIVA

PROT. N. 1283 del 30/10/2018



Date: 8 Dec 2019
J/m/z

A stylized handwritten signature or mark, possibly representing initials, located at the bottom right of the page.

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per la
Tutela della salute e il coordinamento del Sistema
Sanitario Regionale
Alla c.a. del dott. Gaetano PATRONE

Oggetto: Interrogazione consiliare Onorevole Gianpiero Zinzi – presunti illeciti amministrativi e penali da parte degli organi amministrativi delle Aziende Sanitarie della Campania – R.G. N. 719

In risposta alla Vs. nota prot. 0657941 del 06/10/2017 relativa all'oggetto si rappresenta quanto segue:

la scrivente Azienda Ospedaliera ha fatto ricorso, da oltre un decennio, al lavoro interinale, quale forma di lavoro flessibile che trova la sua regolamentazione fondamentale nella normativa statale (cfr. D.Lgs. 276/2003, artt. 30 e ss. D.Lgs. 81/2015 e da ultimo D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017- cd. Riforma Madia e nella contrattazione collettiva di settore ex art. 32 CCNL Comparto Sanità 20/09/2001).

Nell'ultimo decennio (dal 2007) la Regione Campania è stata sottoposta al piano di rientro dal deficit sanitario che ha comportato il blocco, prima totale e poi parziale, del turn over con conseguente impossibilità a sostituire il personale che cessava dal servizio a vario titolo.

Ciò ha determinato notevoli difficoltà soprattutto nel settore dell'assistenza e nell'ambito del personale infermieristico, dove si è reso indispensabile fare ricorso a forme temporanee ed alternative di reclutamento per evitare soluzioni di continuità all'assistenza e, soprattutto, interruzioni di pubblico servizio nell'area dell'emergenza che un' Azienda come il Moscati deve prioritariamente assicurare.

Pertanto, in una situazione di sottodimensionamento dell'organico, è stato assolutamente indispensabile provvedere alle sostituzioni del personale infermieristico assente a vario titolo e per

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2017. 0737720 09/11/2017 11,54
 Mitt. : AD. RVELLING

App. : Personale del S.S.R.

Classifica : 52.4. Fascicolo : 280 del 2017

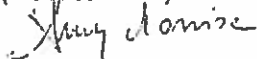


lunghe periodi (ad es. maternità, patologie gravi, limitazioni fisiche di diversa gravità) attraverso il lavoro interinale.

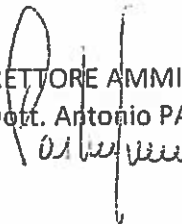
Le figure professionali cui si è fatto ricorso con contratti di lavoro somministrato, sono state prevalentemente infermieri.

In riferimento alla interrogazione consiliare in oggetto, si precisa che le prestazioni dei lavoratori interinali avvengono a seguito di una richiesta meramente numerica avanzata dall'Amministrazione in cui viene indicato esclusivamente il profilo professionale necessario, senza alcuna indicazione nominativa.

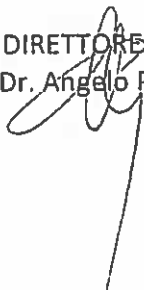
IL DIRETTORE S.C. "G.R.U."
(Dott.ssa Amy MORRISON)



IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Antonio PASTORE)



IL DIRETTORE GENERALE
(Dr. Angelo PERCOPO)



regione campania

aslnapoli3sud

SEDE LEGALE

VIA MARCONI N. 68 - 80059 TORRE DEL GRECO

DIREZIONE GENERALE

TEL 081/8490845 - FAX 081/8828025 - PROTOCOLLO@PEC.ASLNAPOLISSUD.IT

ASL NAPOLI 3 SUD

Registro di Protocollo - Partenza

N. 0135376 del 24/11/2017 - 10:11



* 0 0 0 3 8 3 8 7 4 6 *

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per la Tutela della Salute
e il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale
Alla c.a. del Dirigente della UOD 10
Dott. Gaetano Patrone
dg04.uod13@pec.regione.campania.it

Sede

Oggetto: Riscontro a nota prot. n. 657941 del 5.10.2017 – Interrogazione onorevole Giampiero Zinzi

Si riscontra quanto in oggetto riportato e si trasmettono in allegato la nota prot. n. 128985 del 9.11.2017, acquisita dalla U.O.C. Gestione Risorse Umane e la nota prot. n. 134975 del 21.11.2017, acquisita dalla U.O.C. Acquisizione Beni e Servizi.

Si resta a disposizione per ogni eventuale ed ulteriore chiarimento.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Domenico Concilio

Il Direttore Generale
Dott.ssa Antonietta Costantini

Il Direttore UOC Servizio Gabinetto
Marco Tullio

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2017. 0778763 27/11/2017 10,59

Mitt. : R.S.L. NA/3 SUD

Ass. : Personale del S.S.R

Classifica : 52.4. Fascicolo : 280 del 2017





Regione Campania
Azienda Sanitaria Locale Napoli 3 Sud
Via Marconi, 66 ex Presidio Bottazzi - 80059 Torre del Greco (NA)
P.I. C.F. - N° 06322711216

Sito: www.aslnapoli3sud.it

ASL NAPOLI 3 SUD
Registro di Protocollo - Interno
N. 0128985 del 09/11/2017 - 09:30



Al Direttore Generale
Al Direttore Amm/vo

Oggetto: nota prot. N. 0657941 del 6/10/2017

Facendo seguito alla nota in epigrafe, con la quale il Dirigente della UOD 10 presso la Direzione Generale per la Tutela della Salute ha chiesto di acquisire relazione dettagliata in ordine a quanto evidenziato dall' Onorevole Zinzi con l' interrogazione a risposta scritta 156/2017, si fa presente che agli atti di questa articolazione aziendale non sussistono fascicoli inerenti il reclutamento di personale con il ricorso a società interinali.

Al proposito, e per completezza di informazione, si rammenta che con delibere nn. 779/17 e 782/17 si è proceduto rispettivamente a:

- approvare i lavori della Commissione costituita per la formulazione della graduatoria dell'avviso di mobilità regionale ed interregionale per il reclutamento di personale del profilo OSS;
- approvare l'elenco dei candidati ammessi e di quelli esclusi tra i partecipanti alla procedura di mobilità regionale ed interregionale azionata per il reclutamento di personale del profilo CPS-Infermiere.

Distinti Saluti

Il Dirigente del Settore

Dott.ssa M. Carmela Della Rosa

Il Direttore della UOC GRU
Dott. Giuseppe Esposito

ASL NAPOLI 3 SUD
Registro di Protocollo - Partenza
N. 0134975 del 21/11/2017 - 16:12



Al Direttore Generale

Al Direttore Amministrativo

Oggetto: Interrogazione Consiliare Onorevole Giampiero Zinzi – Presunti illeciti amministrativi e penali da parte degli organi amministrativi delle Aziende sanitarie della Campania. R.G. n. 719

Con riferimento all'interrogazione in oggetto, relativa a dichiarazioni assai gravi che *farebbero presagire una costante e orchestrata manipolazione delle procedure di chiamata del personale infermieristico e OO.SS. da parte delle Aziende Ospedaliere e delle Asl della Campania*, si rappresenta quanto segue:

1. Il Direttore della UOC GRU, con nota prot 60998 del 08/07/2016, ha chiesto allo scrivente servizio di attivare le procedure di acquisizione sul mercato elettronico di contratti di somministrazione per n. 10 unità di personale infermieristico turnista in h 6, h 12, h 24 da destinare ai presidi ospedalieri per un trimestre.

2. Il Direttore UOC GRU, evidenziava, nella predetta nota, il carattere di estrema urgenza per la copertura di turni vacanti.

Lo scrivente servizio, previa verifica che la prestazione richiesta non era contemplata nelle categorie e nei servizi offerti dalle centrali d'acquisto Consip e Soresa, ha indetto una procedura di gara, con il criterio del prezzo più basso, invitando n. 7 società interinali a presentare offerta.

Con deliberazione n. 3 del 29/07/2016 l'Azienda ha affidato il servizio, per tre mesi, alla soc. Umana spa di Marghera (VE), poichè l'offerta presentata era quella a prezzo più basso e contemporaneamente ha individuato, il Direttore UOC GRU, Responsabile dell'esecuzione contrattuale.

Le segnalazioni, richiamate nell'interrogazione consiliare, relative alle selezioni del personale effettuate dalle società interinali, così come l'idea di una sorta di "cartello" da parte delle aziende ospedaliere e sanitarie, non rientrano nelle competenze dello

[Handwritten signature]



Azienda Ospedaliera di Caserta
"Sant'Anna e San Sebastiano"
di rilievo nazionale e di alta specializzazione
Via Palasciano - 81100 Caserta (CE)

Direttore Generale: Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2017. 0791202 30/11/2017 12,46

Mitt. : R. O. CASERTA

Ass. : Personale del S.S.R.

Classifica : 52.4. Fascicolo : 280 del 2017



alla Direzione Generale per la Tutela della Salute
e il Coordinamento del S.S.R.
c.a. Dott. Gaetano Patrone

Pec: dg04.uod13@regione.campania.it

OGGETTO: Interrogazione Consiliare Onorevole Gianpiero Zinzi.
Presunti illeciti amministrativi e penali da parte degli organi amministrativi delle
Aziende sanitarie della Campania. R.G. n.719.
Riscontro nota R.C. prot.2017.0657941.

In riscontro alla richiesta di cui alla nota in epigrafe si relaziona quanto segue.

L'Azienda Ospedaliera di Caserta Sant'Anna e San Sebastiano in qualità di stazione appaltante, giusta Deliberazione n. 357 del 29 giugno 2016, ha indetto con Bando di gara pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 5ª Serie Speciale - Contratti Pubblici n.81 del 15/07/2016 e nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea n. S130 dell'8/07/2016, una procedura aperta per l'affidamento triennale del servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Con Deliberazione n.658 del 23/12/2016, esperita la suddetta procedura ad evidenza pubblica, è stata disposta l'aggiudicazione definitiva del servizio di somministrazione lavoro a tempo determinato per un periodo di 36 mesi a favore della Ditta "Manpower Srl" a fronte di un massimale di spesa annuo pari a € 8.139.759,81, IVA inclusa.

Con Deliberazione n.45 del 27/01/2017 si è provveduto affinché la Ditta Manpower Srl procedesse alla contrattualizzazione in somministrazione delle risorse con tempestività, così da poter erogare il servizio con decorrenza 01/02/2017, ai sensi dell'art.50 del D.lgs.50/2016, e, come statuito all'art.2' del CSA, nel rispetto dell'art. 31 del CCNL Agenzie per il Lavoro (27 febbraio 2014), secondo il quale l'aggiudicataria è tenuta a garantire il mantenimento in organico di tutti i lavoratori già utilizzati dalle precedenti ditte affidatarie del servizio.

In data 31/01/2017 è stato, infine, sottoscritto il contratto rep.267/2017, registrato presso il competente Ufficio Territoriale di Caserta dell'Agenzia delle Entrate - Serie: 1T - Numero: 2483 del 08/02/2017.

Si evidenzia che dagli atti di ufficio non si evincono nel corso dello svolgimento della procedura come sopra sintetizzata anomalie.

IL DIRETTORE UOC PROVVEDITORATO

Dr.ssa Marisa Di Sano

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Gaetano Gubitosa

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Mario Nicola Vittorio Ferrante



**OO.RR. San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona
AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA**

II. DIRETTORE GENERALE

AOU RUGGI D'ARAGONA - SA

ci 2018/6868 del 12/03/2018 ore 15.

Dest : R C DR G PATRONE

Mitt : Direzione Generale



Al Dirigente UOD 10

Regione Campania

Dr. Gaetano Patrone

dg.04@pec.regione.campania.it

dg.04.uod13@pec.regione.campania.it

**OGGETTO: INTERROGAZIONE CONSILIARE ON.LE GIAMPIERO
ZINZI. PRESUNTI ILLECITI AMMINISTRATIVI E PENALI DA PARTE
DEGLI ORGANI AMMINISTRATIVI DELLE AZIENDE SANITARIE
DELLA CAMPANIA. RG N. 719 - RISCANTRO NOTA REGIONE PROT.
N. 0657941 DEL 06/10/2017**

Con riferimento alla nota pari oggetto si relaziona quanto segue.

Con l'interrogazione consiliare in oggetto richiamata vengono richiesti chiarimenti in relazione alle procedure di appalto di lavoro somministrato ed alle iniziative adottate dalla scrivente Azienda.

In proposito si rappresenta che: sin dall'anno 2012 la scrivente Amministrazione, per fronteggiare la grave carenza organica di OSS ed Infermieri, aveva fatto ricorso, mediante procedura di appalto, alla Ditta Lavorint per la fornitura di detto personale, stipulando specifici contratti di somministrazione.

All'atto dell'insediamento della Struttura Commissariale presso l'AOU Ruggi d'Aragona avvenuto in data 18/02/2016 persisteva, nell'ambito della citata procedura, la somministrazione di n. 13 OSS e di n. 52 CPS Infermieri Professionali.

Onde evitare il procrastinarsi di tale situazione (che presentava ovviamente un aggravio di costi connessi all'aggio da corrispondersi alla società interinale) ed onde evitare la proroga di tali contratti - originariamente banditi per un periodo limitato di tempo e quindi per un importo sotto soglia comunitaria - esperiti i dovuti passaggi con le OO.SS. (informativa), con atti deliberativi nn. 133 e 134 del 28/04/2016 (inviati per opportuna conoscenza alla Struttura Commissariale per il Piano di Rientro del Settore Sanitario della Regione Campania) questa Amministrazione aveva proceduto ad indire avvisi pubblici per titoli e colloquio per la formazione di graduatorie per il conferimento di incarichi provvisori a tempo determinato per i profili sopra descritti.

Per le motivazioni sopra esposte - ed in particolare per evitare la violazione delle norme previste in materia di appalti pubblici in conseguenza della lievitazione della relativa spesa - si è proceduto con atti deliberativi n. 82 del 20/09/2016 e n. 252 del 28/11/2016 (inviati per opportuna conoscenza alla Direzione Generale per la tutela della salute della Regione Campania) alla progressiva sostituzione del personale interinale mano a mano che si immetteva in servizio il corrispondente numero di unità a tempo determinato.

Il processo ha avuto effettiva conclusione con la totale sostituzione dei lavoratori interinali in data 31/12/2016 per la qualifica di OSS ed il 15/01/2017 per la qualifica di CPS Infermiere Professionale.

Pertanto allo stato e con le modalità descritte, questa AOU ha superato la problematica in oggetto indicata.

Si segnala, infine, che con le note di seguito indicate, e che per comodità della S.V. si allegano in copia, sulla questione si era già relazionato alla Direzione Generale Tutela della Salute della Regione Campania:

- Nota prot. n. 21718 del 14/10/2016;
- Nota prot. n. 5878 del 02/03/2017.

Il Direttore Amministrativo
Dr. Oreste Florenzano

Il Direttore Generale
Dr. Giuseppe Longo



*Azienda Ospedaliera Universitaria
San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona - Salerno
La Città d'Ippocrate*

ACU RUGGI D'ARAGONA - SA
L. 2016/21718 del 14/10/2016 ore 10:
Dest REGIONE CAMPANIA
Mitt Direzione Generale



DIREZIONE GENERALE

ALLA DIREZIONE GENERALE PER LA TUTELA DELLA SALUTE
ED IL COORDINAMENTO DEL SISTEMA SANITARIO REGIONALE
NAPOLI

OGGETTO: Risccontro nota Regione Campania prot. 5986634 del 13/09/2016 ad oggetto "Acquisto prestazioni di lavoro somministrato per attività infermieristiche"

Si riscontra la nota in oggetto rappresentando preliminarmente che il ricorso a società di lavoro somministrato da parte di questa Azienda Ospedaliera Universitaria trova origine a partire dal 2012.

Infatti la prima deliberazione con cui si è fatto ricorso a tale tipologia di lavoro interinale è la n.499 del 27/06/2012.

A tale delibera, nel 2012-2013-2014-2015-2016, sono seguite altre numerose delibere il cui elenco dettagliato è riportato in allegato (ALL. 1).

Le figure professionali per le quali si è fatto ricorso a partire dal 2012 a contratti di lavoro temporaneo sono esclusivamente quelle, inizialmente, di "infermieri Professionali" e, successivamente, a partire dal 2014, giusta deliberazione n.851 del 5/9/2014, anche quella di O.S.S.

Negli atti deliberativi di stipula dei contratti, di somministrazione lavoro sono riportate le motivazioni in base alle quali si è orientata in tal senso la scelta aziendale in particolare:

1. soprattutto quale soluzione temporanea alla grave carenza organica di O.S.S. e di INFERMIERI sempre più critica di anno in anno stante l'impossibilità di coprire il turn-over per il blocco delle assunzioni imposto dal Piano di Rientro del deficit Sanitario.
2. mantenere adeguati livelli di assistenza nel rispetto del LEA.
3. evitare interruzioni di pubblico servizio.

Con l'insediamento di questa Direzione Generale si è dato comunque impulso per il definitivo superamento di tali contratti temporanei di somministrazione sostituendo infermieri e O.S.S. interinali con assunzioni a tempo determinato attingendo da graduatorie di Avvisi Pubblici Indetti anche con la finalità di non prorogare più i contratti di che trattasi ed anche al fine di realizzare anche un risparmio di spesa.

Si allega a tal proposito copia la deliberazione n.82 del 20/7/2016 (ALL. 2) con la quale questa Direzione Generale ha deliberato l'assunzione, attualmente in corso, di n.52 unità Infermieristiche a tempo determinato in sostituzione delle 52 unità infermieristiche interinali, delibera peraltro già inviata a Codesta Direzione Generale.

Per gli O.S.S. si fa riserva di trasmettere analogo provvedimento all'esito delle procedure concorsuali attualmente in essere che dovrebbero concludersi entro la fine di Ottobre p.v.
Si rimane a disposizione per ogni utile chiarimento in merito.

Distinti Saluti

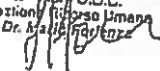
IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

DR. ORESTE FLORENZANO



IL DIRETTORE GENERALE
AVV. NICOLA CANTONE

Azienda Osp. "S. Maria" Università
"San Giovanni" - via P. Ruggi D'Aragona
Scuola "Luigi" "Intervento" - Salerno
Dipartimento U.O.C.
Sezione "Papa" umana
Dr. Maria Cantone





OO.RR. San Giovanni di Dio e Ruggi d'Aragona
AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

ROU RUGGI D'ARAGONA - SA
Prot. 2017/5878 del 02/03/2017 ore 14.53
Dest. REGIONE CAMPANIA
Mitt. Direzione Amministrativa



Al Direttore Generale Tutela della
Salute - Regione Campania
Avv. A. Postiglione

dg.04@regione.campania.it

OGGETTO: CONTRATTI DI LAVORO SOMMINISTRATO - Riscontro.

Con riferimento alla nota pari oggetto, prot. n. 24325 del 13/01/2017, si
relaziona quanto segue.

Sin dall'anno 2012 la scrivente Amministrazione, per fronteggiare la grave
carenza organica di OSS ed Infermieri, aveva fatto ricorso, mediante procedura di
appalto, alla Ditta Lavorint per la fornitura di detto personale, stipulando specifici
contratti di somministrazione.

All'atto dell'insediamento di questo Management (già come Struttura
Commissariale) persisteva, nell'ambito della citata procedura, la
somministrazione di n. 13 OSS e di n. 52 CPS Infermieri Professionali.

Onde evitare il procrastinarsi di tale situazione (che presentava ovviamente
un aggravio di costi connessi all'aggio da corrispondersi alla società interinale) ed
onde evitare la proroga di tali contratti - originariamente banditi per un periodo
limitato di tempo e quindi per un importo sotto soglia comunitaria - esperiti i
dovuti passaggi con le OO.SS. (informativa), con atti deliberativi nn. 133 e 134
del 28/04/2016 (inviati per opportuna conoscenza alla Struttura Commissariale
per il Piano di Rientro del Settore Sanitario della Regione Campania) questa
Amministrazione aveva proceduto ad indire avvisi pubblici per titoli e colloquio
per la formazione di graduatorie per il conferimento di incarichi provvisori a
tempo determinato per i profili sopra descritti.

Per le motivazioni sopra esposte - ed in particolare per evitare la
violazione delle norme previste in materia di appalti pubblici in conseguenza
della lievitazione della relativa spesa - si è proceduto con atti deliberativi n. 82

del 20/09/2016 e n. 252 del 28/11/2016 (inviati per opportuna conoscenza alla Direzione Generale per la tutela della salute della Regione Campania) alla progressiva sostituzione del personale interinale mano a mano che si immetteva in servizio il corrispondente numero di unità a tempo determinato.

Il processo ha avuto effettiva conclusione con la totale sostituzione dei lavoratori interinali in data 31/12/2016 per la qualifica di OSS ed il 15/01/2017 per la qualifica di CPS Infermiere Professionale.

Pertanto allo stato e con le modalità descritte, questa AOU ha superato la problematica in oggetto indicata.

Il Direttore Amministrativo

Dr. Oreste Florenzano

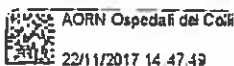




AOC-0027251-2017 del 22/11/2017 14:47:49

Azienda Ospedaliera dei Colli

Direzione Generale



AOC/0027251/2017

Giunta Regionale della Campania
Direzione Generale per la Tutela della Salute ed
il Coordinamento del Sistema Sanitario
Dirigente UOD 10
Dott. Gaetano Patrone
Centro Direzionale -Isola C3
80143 Napoli
dq04.uod13@regione.campania.it

Oggetto: interrogazione consiliare On. Zinzi (RG 719). Presunti illeciti amministrativi e penali da parte degli organi amm.vi delle Aziende Sanitarie della Campania

Con la presente, a riscontro della nota prot.657941 del 6/10/2017 di Codesta Direzione Generale, si fornisce il richiesto riscontro.

A tale riguardo il ricorso al lavoro somministrato da parte delle Aziende Sanitarie della Regione Campania è conseguente al blocco del turn over che ha visto per la scrivente Azienda dei Colli la riduzione relativamente al comparto sanitario di circa 200 unità di personale (infermieristico e tecnico sanitario) dedicato all'assistenza.

Tale carenza, al fine di garantire i LEA poteva essere risolta solamente attraverso il ricorso a forme di lavoro somministrato che pur gravando sul bilancio aziendale, non andavano ad alterare i limiti assunzionali imposti dal piano di rientro.

Così facendo l'Azienda attraverso procedure ad evidenza pubblica europea, è ricorsa al lavoro somministrato che se nei primi anni si limitava a poche decine di unità, dal 2009, la riduzione non compensata da nuove assunzioni ha richiesto un ricorso maggiore alla tipologia di servizio appaltato.

Detto ciò e premesso che gli atti di gara sono a disposizione presso la scrivente Azienda, le procedure di reclutamento effettuate dalle ditte aggiudicatrici avvicendatesi, nel corso degli anni, sono di esclusiva competenza delle stesse. La prassi amministrativa seguita nel corso del tempo, ha comportato che il personale reclutato veniva unicamente valutato dall'Azienda che acquista le ore, al solo fine di garantire la rispondenza tra le competenze specifiche dei soggetti assegnati, rispetto alle unità operative di destinazione, così da garantire i Livelli essenziali di assistenza che dell'Azienda dei Colli è tenuta a garantire.

Si resta a disposizione per ogni eventuale ulteriore chiarimento.

Il Dirigente ff S.I.T.S.
Dott. Antonio Rispo

Il Direttore Generale
Dott. Giuseppe Longo

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2017. 0778848 27/11/2017 11,04

MITT. : AO DEI COLLI

Ass. : Personale del S.S.R

Classifica : 52.4. Fascicolo : 288 del 2017



Azienda Ospedaliera dei Colli - Via L. Bianchi s.n.c. - 80131 NAPOLI

Centralino 081/7061111 - C.F./P.I. 06798201213

interrogazione_consiliare_ZINZI