



**S.C. GESTIONE DEL PERSONALE - 227 REG.DEC.**

**OGGETTO: Art. 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni". Definizione delle modalità e criteri per la determinazione del fabbisogno di personale, per il triennio 2018 - 2020.**

**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE  
AZIENDA SANITARIA UNIVERSITARIA  
INTEGRATA DI TRIESTE**

**DECRETO  
DEL DIRETTORE GENERALE**

L'anno **duemiladiciotto**  
il giorno ventuno del mese di marzo

**IL DIRETTORE GENERALE**

**Dott. Adriano Marcolongo**

**nominato con Delibera della Giunta Regionale n° 1637 dd. 1 settembre 2017**

OGGETTO: Art. 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni". Definizione delle modalità e criteri per la determinazione del fabbisogno di personale, per il triennio 2018 - 2020.

Richiamato l'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, che consente di avviare due differenti procedure speciali di stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti previsti dai commi 1, 2, 10, 11 e 12 della norma, attuabili nel corso del triennio 2018-2020;

rilevato, in particolare, che:

- ai sensi del comma 1 dell'art. 20 del menzionato decreto è prevista l'assunzione diretta a tempo indeterminato per coloro che appartengono a profili professionali dirigenziali e no, in servizio presso l'Azienda dopo il 28.08.2015 e che abbiano maturato al 31.12.2017 tre anni di servizio anche non continuativi negli ultimi otto anni, con contratti a tempo determinato anche presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o enti e istituzioni di ricerca e abbiano lavorato almeno un giorno con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;
- ai sensi del comma 2 dell'art. 20 in parola, l'ASUITs può espletare procedure concorsuali riservate entro il 50% dei posti disponibili a coloro che risultino titolari, successivamente alla data del 28.08.2015, di un contratto a tempo determinato presso l'Azienda e abbiano maturato, alla data del 31.12.2017, tre anni di contratto anche non continuativi negli ultimi otto anni presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- il successivo art. 22, del medesimo decreto legislativo, con particolare riferimento al c. 1 che così recita:

"1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del D.Lgs. n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo." ;

vista la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 dd. 23.11.2017, inerente gli "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

richiamati, in particolare, i paragrafi della predetta circolare n. 3.2.1 e n. 3.2.2, che forniscono indicazioni in merito alle modalità di applicazione dell'art. 20, cc. 1 e 2, e n. 3.2.8 che contiene specifiche indicazioni in materia per gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale;

visti inoltre i successivi interventi normativi, atti ed indirizzi operativi successivi al D.lgs. 75/2017 al fine di apporvi modifiche o chiarimenti in materia, quali:

- L. n. 2015 d.d. 27.12.2017, art. 1, comma 813 che ha modificato il comma 11, dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017;
- Circolare n. 1 d.d. 09.01.2018 del Ministro della semplificazione e la pubblica amministrazione;
- Conferenza delle Regioni e delle Province autonome: documento del 15 febbraio 2018 sull'applicazione dell'articolo 20 del D.L.gs. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;

precisato che, le Aziende del Servizio Sanitario Regionale, pur nell'ambito della loro autonomia gestionale, in materia di pianificazione del fabbisogno di risorse umane sono soggette ai vincoli dettati dalla programmazione regionale in base ai quali, annualmente, vengono definite ed assegnate le risorse destinate al finanziamento del predetto fabbisogno che, con analoga periodicità, trova piena definizione nel Piano Attuativo Locale (PAL) predisposto da ogni singola Azienda;

visti, altresì, i protocolli regionali di definizione degli obiettivi e delle prime indicazioni in merito all'applicazione delle disposizioni in tema di stabilizzazione del personale precario di cui al D.Lgs. n. 75/2017, per il triennio 2018 – 2020, presso le aziende ed enti del SSR della regione Friuli Venezia Giulia, riguardanti il comparto, sottoscritto in data 15.02.2018, la dirigenza medica e veterinaria e la dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa del SSR, sottoscritti il 02.03.2018 ed in fase di approvazione da parte dalla Giunta Regionale;

dato ora atto che, ai sensi dell'art. 20, del D.Lgs 75/2017, questa Azienda ha proceduto con il decreto n. 910 del 28.12.2017, per il comparto, e n. 154, dd. 23.02.2018, per la dirigenza medica, alla stabilizzazione del personale per il quale questa amministrazione, sulla base degli elementi già in possesso, aveva conoscenza della sussistenza dei requisiti di cui al comma 1 del presente articolo;

viste le circolari n. 351, dd. 12.01.2018, e n. 2499, dd. 22.02.2018, con cui si è dato corso ad una successiva fase di ricognizione del personale, anch'esso dipendente a tempo determinato, potenzialmente stabilizzabile per effetto della deroga di cui al comma 11 dell'articolo in parola, che prevede che "le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale, dirigenziale e no, (omissis...) anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca.";

dato atto che la ricognizione emergente dalle citate circolari n. 361 e n. 2499 consentirà di conoscere il personale non più in servizio in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs 75/2017;

ricordato in primis che il D.Lgs 75/2017 rappresenta norma di carattere speciale, temporalmente attuabile nel triennio 2018-2020, con disposizioni specifiche per il personale del SSN, che si affianca alla disposizione generale rappresentata dal D.Lgs 165/01 e s.m.i.;

precisato che le procedure di cui sopra devono svolgersi in coerenza con la determinazione del fabbisogno di personale e devono essere in linea con la relativa copertura finanziaria prevista per il triennio 2018-2020;

precisato altresì che, le procedure di stabilizzazione potranno avvenire esclusivamente per far fronte alla copertura di posti già esistenti nella dotazione organica aziendale e che si saranno resi vacanti solo a seguito di cessazioni (*a titolo esemplificativo per pensionamento, dimissioni, licenziamento ecc....dei titolari dipendenti*) e non potranno invece avvenire nel caso in cui l'Amministrazione, nei PAL dell'esercizio di riferimento, dovesse prevedere sviluppi di attività e conseguente incremento della dotazione organica;

evidenziato conseguentemente, al fine di stabilire le modalità di utilizzo tra lo strumento della stabilizzazione ed i normali strumenti di acquisizione del personale, che l'Amministrazione prima di procedere con l'eventuale avvio di un concorso pubblico per la copertura di posti resisi vacanti a fronte delle cessazioni predette (e non per azioni di sviluppo - per le quali si procederà con il normale iter concorsuale -), andrà a verificare prioritariamente la presenza di manifestazioni di interesse di candidati alla procedura di stabilizzazione e, solo nel caso in cui tale verifica si dimostrasse *infruttuosa*, provvederà ad avviare l'iter concorsuale;

che, peraltro, l'Amministrazione dovrà anche valutare la piena coincidenza tra le attività specifiche del profilo professionale e l'attività lavorativa svolta dal candidato durante il periodo di precariato e ciò in coerenza con i principi emergenti dalla normativa di cui al D.lgs. 75/2017, che deve impegnare l'amministrazione a stabilizzare il personale che ha svolto attività specifiche, ogni qualvolta emerga il bisogno rispetto alle medesime attività specifiche;

dato atto conseguentemente che per "verifica infruttuosa" si intenderà sia la mancanza di manifestazioni di interesse agli atti che l'assenza della piena coincidenza (che sarà debitamente motivata) tra il bisogno dell'Amministrazione relativamente alle attività specifiche del profilo professionale, confrontate con l'attività lavorativa svolta dal candidato durante il periodo di precariato;

ritenuto quindi di stabilire, in subordine ai criteri legislativamente definiti, ulteriori criteri prioritari per la scelta del personale avente titolo alla stabilizzazione e che avrà presentato le dichiarazioni in forza del comunicato in fase di emanazione;

atteso che tali criteri prioritari vengono così definiti:

- I. Personale ancora in situazione di precarietà, come previsto dalla *ratio legis* dell'art. 20 in parola (non sarà considerato il personale eventualmente già stabilizzato presso altre amministrazioni ai sensi della predetta normativa: la conferma di tale requisito sarà richiesta al candidato durante l'esercizio del processo di stabilizzazione)
- II. personale con maggiore anzianità di servizio presso l'ASUITs (ovvero presso AAS1 Triestina e AOUTs prima dell'incorporazione) prestata:
  - o esclusivamente con rapporto di subordinazione
  - o parzialmente con rapporto di subordinazione a cui si aggiunge un periodo di rapporto di collaborazione (in caso di parità di periodo prestato sarà data precedenza al candidato con il periodo maggiore prestato con contratto di subordinazione)
  - o esclusivamente con rapporto di collaborazione

- III. personale che era in servizio al 31.12.2017;
- IV. in caso di parità dei criteri predetti tra più candidati, sarà data precedenza al candidato più giovane d'età;

precisato che il presente provvedimento sarà trasmesso alle OO.SS;

rilevato che il provvedimento è proposto dal Direttore della Struttura Complessa Gestione del Personale, che ne attesta la regolarità tecnica, amministrativa e la legittimità dell'atto e i cui uffici ne hanno curato l'istruzione e la redazione;

acquisito il parere favorevole del Direttore Sanitario, del Direttore Amministrativo e del Direttore dei Servizi sociosanitari;

IL DIRETTORE GENERALE  
DECRETA

per quanto esposto in narrativa e qui richiamato:

1. di dare avvio alle procedure di identificazione, tramite comunicato, del personale non più in servizio in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs. 75/2017, dando mandato alla competente SC Gestione del Personale;
2. di precisare che le procedure di cui sopra devono svolgersi in coerenza con la determinazione del fabbisogno di personale e devono essere in linea con la relativa copertura finanziaria prevista per il triennio 2018-2020;
3. di precisare che le procedure di stabilizzazione potranno avvenire esclusivamente per far fronte alla copertura di posti già esistenti nella dotazione organica aziendale e che si saranno resi vacanti solo a seguito di cessazioni (a titolo esemplificativo per pensionamento, dimissioni, licenziamento ecc...dei titolari dipendenti) e non potranno invece avvenire nel caso in cui l'Amministrazione, nei PAL dell'esercizio di riferimento, dovesse prevedere sviluppi di attività e conseguente incremento della dotazione organica;
4. di stabilire che l'Amministrazione prima di procedere con l'eventuale avvio di un concorso pubblico per la copertura di posti resisi vacanti a fronte delle cessazioni predette (e non per azioni di sviluppo - per le quali si procederà con il normale iter concorsuale -), andrà a verificare prioritariamente la presenza di manifestazioni di interesse di candidati alla procedura di stabilizzazione e, solo nel caso in cui tale verifica si dimostrasse *infruttuosa*, provvederà ad avviare l'iter concorsuale;
5. di dare atto che l'Amministrazione dovrà valutare la piena coincidenza tra le attività specifiche del profilo professionale e l'attività lavorativa svolta dal candidato durante il periodo di precariato, in coerenza con i principi emergenti dalla normativa di cui al D.lgs. 75/2017, ogni qualvolta emerga il bisogno rispetto alle medesime attività specifiche;

6. di definire altresì che si intenderà quale “*verifica infruttuosa*” sia la mancanza di manifestazioni di interesse agli atti, che l’assenza della piena coincidenza (che sarà debitamente motivata) tra il bisogno dell’Amministrazione relativamente alle attività specifiche del profilo professionale, confrontate con l’attività lavorativa svolta dal candidato durante il periodo di precariato;
7. di stabilire, nel caso in cui si procedesse con il processo di stabilizzazione, quali ulteriori elementi preferenziali, oltre a quelli previsti dall’art. 20 del D.Lgs. 75/2017, per la scelta del personale avente titolo alla stabilizzazione, i seguenti criteri:
  - I. personale ancora in situazione di precarietà, come previsto dalla *ratio legis* dell’art. 20 in parola (non sarà considerato il personale eventualmente già stabilizzato presso altre amministrazioni ai sensi della predetta normativa: la conferma di tale requisito sarà richiesta al candidato durante l’esercizio del processo di stabilizzazione);
  - II. personale con maggiore anzianità di servizio presso l’ASUITs (ovvero presso AAS1 Triestina e AOUs prima dell’incorporazione) prestata:
    - a. esclusivamente con rapporto di subordinazione
    - b. parzialmente con rapporto di subordinazione a cui si aggiunge un periodo di rapporto di collaborazione (in caso di parità di periodo prestato sarà data precedenza al candidato con il periodo maggiore prestato con contratto di subordinazione)
    - c. esclusivamente con rapporto di collaborazione
  - III. personale che era in servizio al 31.12.2017;
  - IV. in caso di parità dei criteri predetti tra più candidati, sarà data precedenza al candidato più giovane d’età.

Nessuna spesa consegue all’adozione del presente provvedimento che diviene esecutivo, ai sensi dell’art. 4 della L.R. 21/92 come sostituito dall’art. 50 della L.R. 49/96, alla data di pubblicazione all’Albo aziendale telematico.

IL DIRETTORE GENERALE  
Dott. Adriano Marcolongo

Parere favorevole del  
Direttore Amministrativo  
Dott. Fulvio Franza

Parere favorevole del  
Direttore Sanitario  
Dott. Aldo Mariotto

Parere favorevole del  
Direttore dei Servizi Sociosanitari  
Dott. Flavio Paoletti