

REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana



**ASSESSORATO DELLA SALUTE**  
Dipartimento per la Pianificazione Strategica  
SERVIZIO 1  
"Personale del SSR dipendente e convenzionato"

Prot. /Servizio 1/n. 5824

Palermo, 23 gennaio 2018

Oggetto: Procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017.  
**ATTO DI INDIRIZZO.**

Ai Direttori Generali e ai Commissari  
delle Aziende Sanitarie Provinciali,  
Aziende Ospedaliere, ARNAS,  
Aziende Ospedaliere Universitarie,  
e IRCCS Bonino Pulejo

LORO SEDI

**I| Premessa**

Il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 ha introdotto, all'articolo 20, disposizioni per il superamento del precariato e la valorizzazione dell'esperienza professionale maturata nelle pubbliche amministrazioni. Sulla medesima materia sono, altresì, intervenute la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che ha dettato indirizzi operativi, nonché il comma 813 della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

La *ratio* delle citate disposizioni di legge è quella di garantire "una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime".

Va, poi, osservato che l'intervento legislativo più recente, quello previsto dal comma 813 della legge 205 del 2017, ha modificato, per il settore sanitario, la portata della disciplina sulle stabilizzazioni del decreto legislativo n. 75/2017, estendendola a tutto il personale dirigenziale e non dirigenziale, di cui al comma 10 dell'articolo 20, in possesso dei requisiti indicati.

Con il presente atto di indirizzo si intendono, pertanto, fornire utili indicazioni al fine di determinare, nella funzione di coordinamento e impulso propria di questo Assessorato,

l'univocità di condotta del sistema sanitario regionale nei confronti della platea dei soggetti interessati alle procedure di stabilizzazione.

## **2| Le procedure di stabilizzazione**

**2.a.** Preliminarmente, è opportuno osservare che la circolare richiamata fornisce indicazioni operative ai fini delle procedure di stabilizzazione da avviare nel triennio 2018-2020.

In particolare, la circolare in esame consente alle Amministrazioni di procedere, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo per la predisposizione del Piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 co. 2 del D.Lgs. 165/2001, all'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, tenuto conto, tuttavia, dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. Ciò al fine di evitare motivi di incapienza finanziaria determinati proprio dall'attivazione di procedure di stabilizzazione.

Si precisa che il Piano dei fabbisogni, adottato nell'anno 2017, dovrà comunque essere rimodulato alla luce degli effetti delle disposizioni normative contenute ai commi 1 e 2 del citato articolo 20, come novellate con particolare riferimento alla platea degli aventi diritto e tenuto conto della facoltà di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato, così come stabilito al comma 3 (e cioè, *“utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile”*, nei limiti di spesa previsti)<sup>1</sup>.

**2.b.** In secondo luogo e sempre in relazione alla determinazione della platea degli aventi diritto, è opportuno precisare che i destinatari delle procedure di stabilizzazione diretta, ai sensi del comma 1 del citato articolo 20, sono i soggetti in servizio con contratto a tempo determinato successivamente alla data di entrata in vigore della legge 124/2015 (28 agosto 2015), *“anche per un solo giorno”*.

Il motivo di tale precisazione risiede nella esigenza di subordinare l'applicazione delle misure volte al superamento del precariato alla presenza in servizio “dopo” l'entrata in vigore della legge delega, posto che la legge, com'è noto, non può che disporre per l'avvenire.

**2.c.** Infine, sempre in via preliminare, è opportuno che gli Enti in indirizzo operino una ricognizione in ordine alla platea di personale potenzialmente in possesso dei summenzionati requisiti.

All'esito della suddetta ricognizione, le Aziende sono invitate a trasmettere a questo Assessorato una tabella riepilogativa (secondo lo schema allegato), la quale riporti il numero di soggetti (potenzialmente interessati alle suddette procedure) distinti sulla base dei requisiti previsti al comma 1 e al comma 2 dell'articolo 20 e, quindi, suddivisi per profilo professionale.

---

<sup>1</sup> La disposizione in esame, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, consente alle Pubbliche Amministrazioni di disporre ulteriori assunzioni, con le procedure indicate, solo utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, debitamente certificate da un punto di vista finanziario. In tal caso, l'Amministrazione non potrà avvalersi di altri rapporti di lavoro flessibili secondo quanto espressamente previsto al successivo comma 5.

### 3| Il caso dei “precari” assunti con procedura concorsuale

**3.a.** Il comma 1, articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, ha previsto che le Amministrazioni “[...] possono, nel triennio 2018/2020, [...] assumere a tempo indeterminato [...]” il personale del comparto in possesso dei seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio, con contratto a tempo determinato ed in relazione alle medesime attività svolte, presso la stessa Amministrazione, successivamente al 28 agosto 2015;
- b) possieda un’anzianità di servizio, maturata anche in Amministrazioni diverse (cfr., sul punto, comma 11, art. 20. d. lgs. 75/2017), di almeno tre anni al 31 dicembre 2017 anche non continuativi negli ultimi otto;
- c) sia stato reclutato attraverso una procedura concorsuale<sup>2</sup>, ovvero in esito ad una valutazione comparativa delle esperienze professionali e dei requisiti specificatamente richiesti per il profilo da coprire, conclusa con una graduatoria finale di merito;

È opportuno rilevare, per un verso, che il comma 11 del citato articolo 20, come modificato dal comma 813, art. 1, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205, estende, altresì, la portata applicativa dei commi 1 e 2 al personale “[...] dirigenziale e no, di cui al comma 10 [...]” (ossia medico, tecnico-professionale ed infermieristico) e, per altro verso, che il successivo comma 12 attribuisce una priorità ai fini delle procedure di stabilizzazione al personale in servizio alla data dell’entrata in vigore (22 giugno 2017) del citato decreto legislativo n.75/2017.

**3.b.** Ciò detto, ai fini dell’avvio delle procedure di stabilizzazione di cui al comma 1, si invitano gli Enti in indirizzo ad adottare un’apposita delibera, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in coerenza con il piano aziendale dei fabbisogni, eventualmente adeguato alle mutate esigenze organizzative e funzionali, con la quale:

- a) si disponga l’avvio delle procedure di cui al comma 1, per le esigenze organizzative e funzionali dell’Azienda, assicurando priorità all’area dell’emergenza/urgenza;
- b) si determini il numero delle unità di personale da reclutare, tenuto conto, altresì, della facoltà prevista di ricorrere ad assunzioni in ruolo con rapporti di lavoro a tempo parziale;
- c) si dimostri la sostenibilità economico-finanziaria della procure in esame, indicando la relativa copertura economica, in armonia con le vigenti disposizioni di contenimento della spesa pubblica;
- d) si stabiliscano criteri trasparenti per la formazione della graduatoria, tenendo conto sia delle specifiche esigenze aziendali che dei requisiti di anzianità previsti dalle precedenti disposizioni in materia di superamento del precariato;

---

<sup>2</sup> Cfr., sul punto, lett. b), art. 3.2.1, della Circolare n. 3/2017, per cui l’assunzione del soggetto interessato deve essere avvenuta “*attingendo ad una graduatoria a tempo determinato o indeterminato*”.

- e) si stabiliscano modalità e tempi sia per la presentazione delle istanze da parte dei soggetti interessati e che per la conclusione della procedura di reclutamento.

È opportuno che alla delibera venga assicurata, in aggiunta alle forme ordinarie di pubblicità, la massima diffusione, anche mediante pubblicazione per estratto sulla GURS, e, ove ritenuto, sui quotidiani locali al fine di consentirne la conoscenza legale a tutti gli interessati. Da tale adempimento si ritiene potersi prescindere esclusivamente nel caso in cui dalla ricognizione effettuata risulti esclusa l'esistenza di altri soggetti in possesso dei requisiti previsti per la stabilizzazione; di tale circostanza dovrà darsi conto nella medesima delibera.

#### **4| Il caso dei “precari” assunti senza procedura concorsuale**

**4.a.** Il comma 2, articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, ha previsto che le Amministrazioni “[...]” possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale [...]” dirigenziale e non - così come previsto dal citato comma 11 come modificato dall'articolo 1 comma 813 della L. n. 205/2017 - in possesso di tutti i seguenti requisiti:

- a) che risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'Azienda che bandisce il concorso;
- b) che abbia maturato, anche presso Amministrazioni diverse (cfr., sul punto, comma 11, art. 20. decreto legislativo n. 75/2017), alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile<sup>3</sup>, anche non continuativi negli ultimi otto anni.

**4.b.** Ciò detto, ai fini dell'avvio delle procedure di stabilizzazione di cui al comma 2, si invitano gli Enti in indirizzo ad adottare un'apposita delibera, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in coerenza con il piano aziendale dei fabbisogni, eventualmente adeguato alle mutate esigenze organizzative e funzionali, con la quale:

- a) si disponga l'avvio delle procedure di cui al comma 2, per le esigenze organizzative e funzionali dell'azienda;
- b) si dimostri la sostenibilità economico-finanziaria della procedure in esame, indicando la relativa copertura, in armonia con le vigenti disposizioni di contenimento della spesa pubblica;
- c) si stabiliscano criteri trasparenti per l'assegnazione dei punteggi, tenendo conto sia delle specifiche esigenze aziendali che dei requisiti già previsti dalle precedenti disposizioni in materia di superamento del precariato;
- d) si stabiliscano modalità e tempi sia per la presentazione delle istanze da parte dei soggetti interessati e che per la conclusione della procedura di reclutamento, nonché per lo svolgimento del concorso e per la conclusione della procedura di reclutamento.

---

<sup>3</sup> Ad esclusione dei contratti di lavoro in somministrazione, così come stabilito dal comma 9 dello citato articolo 20.

In tal senso, si osserva che le procedure concorsuali riservate dovranno attenersi alle modalità ed ai criteri di valutazione previsti dal D.P.R. n. 220/2001 per il personale del comparto e dal D.P.R. n. 483/97 per la dirigenza.

È opportuno che alla delibera venga assicurata, in aggiunta alle forme ordinarie di pubblicità, la massima diffusione, anche mediante pubblicazione per estratto sulla GURS, e, ove ritenuto, sui quotidiani locali al fine di consentirne la conoscenza legale a tutti gli interessati. Da tale adempimento si ritiene potersi prescindere esclusivamente nel caso in cui dalla ricognizione effettuata risulti esclusa l'esistenza di altri soggetti in possesso dei requisiti previsti per la stabilizzazione; di tale circostanza dovrà darsi conto nella medesima delibera.

## **5) Norme di coordinamento tra le due ipotesi di stabilizzazione**

**5.a.** In ordine alla relazione esistente fra le due diverse procedure previste dai commi 1 e 2, come peraltro suggerito dalla circolare n. 3/2017, qualora nelle singole amministrazioni siano presenti esclusivamente soggetti in possesso dei requisiti di cui al comma 1 dell'articolo 20 sarà opportuno procedere con le procedure di stabilizzazione previste dal medesimo comma 1.

In caso contrario, qualora le Aziende dovessero individuare modalità più efficaci e funzionali rispetto alle proprie esigenze, saranno tenute a fornirne adeguata motivazione nella deliberazione con cui si dispone l'avvio delle procedure.

**5.b.** Nelle more della definizione degli adempimenti finalizzati alle stabilizzazioni, le Aziende in indirizzo potranno avvalersi della previsione di cui al comma 8 dell'art. 20, prorogando i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2 e fino alla loro conclusione.

In una prospettiva di sistema coordinato in ambito regionale, gli Enti procedenti sono altresì tenuti ad adottare le citate deliberazioni, applicative dei commi 1 e 2 del citato articolo 20, **entro e non oltre il 20 febbraio 2018**.

Resta inteso che, a fronte delle intervenute assunzioni di personale a tempo indeterminato sulla base delle procedure sopra indicate, dovranno realizzarsi corrispondenti risparmi alla spesa sostenuta per il tempo determinato, nell'ottica del progressivo allineamento al limite percentuale legislativo (del 50% di quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009), unitamente al divieto previsto dal comma 5 dell'articolo 20 di instaurare ulteriori rapporti flessibili per le professionalità interessate dalle procedure di stabilizzazione.

## **6) Le ulteriori tipologie di reclutamento**

**6.a.** Le procedure di stabilizzazione del personale precario sopra illustrate dovranno essere avviate contestualmente alle ulteriori tipologie di reclutamento qualora queste ultime non fossero state ancora attivate (scorrimento graduatorie valide ed efficaci, procedure di stabilizzazione di cui al DPCM 6/3/2015, riavvio procedure pendenti, mobilità/concorsi), secondo le indicazioni già fornite con la circolare del 3 agosto 2017, prot. n. 64238, per la copertura di posti vacanti in organico, ritenuti

indispensabili per il soddisfacimento dei bisogni assistenziali ed il mantenimento dei LEA e dell'offerta assistenziale.

**6.b.** Si richiamano le indicazioni operative fornite con la circolare del 25 marzo 2016, prot. n. 28551, al fine di equiparare la platea di soggetti aventi diritto, quali destinatari delle diverse procedure interferenti in materia.

In particolare, è stato previsto che, fermi restando gli obiettivi di contenimento della spesa complessiva di personale, le procedure di reclutamento "ordinarie" potranno essere avviate tenuto conto del limite massimo complessivo del 50% delle risorse assunzionali da destinare alle procedure speciali riservate alla stabilizzazione, dell'art. 35, comma 3 *bis*, decreto legislativo n.165/2001 (c.d. T.U.P.I.) e dell'art. 1 comma 543 della l. 208/2015 per le specifiche finalità ivi previste dal piano del fabbisogno di cui al comma 541 lett. b), nonché alle progressioni di carriera tra le aree di cui all'art. 24 del decreto legislativo n. 150/2009 e ss.mm.ii.

Come chiarito dalla richiamata circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica, per le procedure di reclutamento finalizzate al superamento del precariato, è prevista una disciplina speciale che sottende un interesse prevalente rispetto alle altre forme ordinarie; da ciò discende che le procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo n. 165/2001 non hanno, in tali ipotesi, carattere propedeutico all'avvio delle stabilizzazioni.

Rimangono confermate, invece, le disposizioni che attribuiscono carattere prioritario all'eventuale avvio delle procedure di ricollocazione del personale dichiarato in eccedenza.

**6.c.** Infine, anche per l'anno 2018, è confermato sia l'allineamento per le singole annualità al tetto di spesa fissato dal D.A. 1380/2015, come provvisoriamente determinato ed dalle note integrative, che l'obbligo del mantenimento dell'equilibrio economico-finanziario, aziendale e regionale, anche in relazione a quanto previsto dal comma 524 e segg. della l. 208/2015 (legge di stabilità 2016).

\* \* \* \* \*

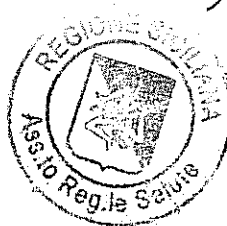
Le Aziende in indirizzo, nel rispetto della propria autonomia gestionale, si atterranno alle indicazioni contenute nella presente circolare.

Il Dirigente Generale  
Ing. Salvatore Ghiglione

Il Dirigente  
Dott.ssa Marisa Finocchiaro

Il Funzionario  
Dott. Roberto Virzi

L'ASSESSORE  
Avv. Ruggero Rizza



REPUBBLICA ITALIANA  
Regione Siciliana



**ASSESSORATO DELLA SALUTE**  
Dipartimento per la Pianificazione Strategica  
SERVIZIO 1  
"Personale del SSR dipendente e convenzionato"

AZIENDA:

---

**1. Il caso dei "precari" assunti con procedura concorsuale (ex art. 20, co. 1, d. lgs. 75/2017)**

PROFILO GESTIONALE	NUMERO SOGGETTI INTERESSATI
Medici	
Infermieri	
Altro comparto sanitario	
Dirigenti PT	
Comparto amministrativo e professionale	
Altro comparto tecnico	
OSS	
<b>TOTALE</b>	

**2. Il caso dei "precari" assunti senza procedura concorsuale (ex art. 20, co. 2, d. lgs. 75/2017)**

PROFILO GESTIONALE	NUMERO SOGGETTI INTERESSATI
Medici	
Infermieri	
Altro comparto sanitario	
Dirigenti PT	
Comparto amministrativo e professionale	
Altro comparto tecnico	
OSS	
<b>TOTALE</b>	

