



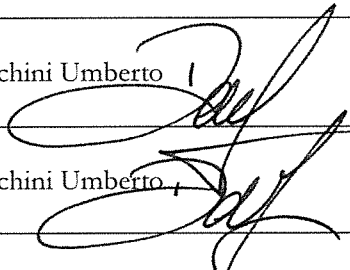
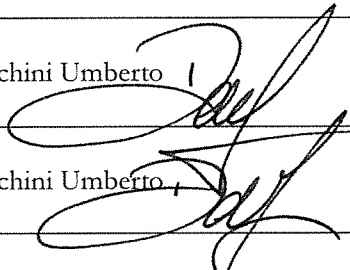
ISPRO

Istituto per lo studio, la prevenzione
e la rete oncologica

DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

(Nominato con D.P.G.R.T. n. 177 del 16/12/2016)

N° 88 del 28/03/2018

Oggetto: Adozione indirizzi regionali per l'attuazione, nell'ambito del Servizio sanitario regionale, delle disposizioni di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 in materia di "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", con l'obiettivo di completare il processo di stabilizzazione entro il triennio 2018-2020;	
Struttura Proponente	S.C. Amministrazione, Gestione risorse, Attività tecniche e Supporto alla ricerca
Responsabile del procedimento	Domenichini Umberto 
Estensore	Domenichini Umberto 
ALLEGATI N.	1

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE



Eseguibile a norma di Legge dal 28 MAR. 2018

Pubblicato a norma di Legge il 28 MAR. 2018

Inviato al Collegio Sindacale il 28 MAR. 2018

IL DIRETTORE GENERALE

di questo Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica, con sede in Via Cosimo il Vecchio 2 - 50139 Firenze, in forza del Decreto del Presidente della Giunta Regionale Toscana n. 177 del 16/12/2016.

Visto/e/a :

- il Decreto Legislativo 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge Regionale Toscana 24 febbraio 2005, n. 40 di disciplina del Servizio Sanitario Regionale e successive modifiche ed integrazioni;
- la Legge Regionale Toscana 28 dicembre 2015, n. 84 avente per oggetto “Riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla L.R. 40/2005”;
- la Legge Regionale Toscana 14 luglio 2016, n. 44 recante “Ulteriori disposizioni in merito al riordino dell’assetto istituzionale e organizzativo del sistema sanitario regionale. Modifiche alla L.R. 40/2005 e alla L.R. 3/2008”;
- la Legge Regionale Toscana 14 dicembre 2017, n. 74 che stabilisce che, a seguito dell’assorbimento delle funzioni dell’Istituto toscano tumori (ITT), l’Istituto per lo studio e la prevenzione oncologica assume la denominazione di Istituto per lo studio, la prevenzione e la rete oncologica (ISPRO);
- il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante modifiche e integrazioni al d.lgs. 165/2001, ai sensi della legge 124/2015, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- l’art. 20 del suddetto d.lgs. 75/2017, il quale detta disposizioni per il “superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni” relativamente al triennio 2018-2020;
- l’art. 1, comma 813 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018), il quale modifica il comma 11 del suddetto art. 20, prevedendo, con specifico riferimento al Servizio sanitario nazionale, l’estensione delle procedure di stabilizzazione al personale dirigenziale di cui al comma 10 dello stesso art. 20;

Dato atto che:

- con riferimento al citato art. 20, è stata adottata dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, in data 23.11.2017, la circolare n. 3/2017, avente ad oggetto “indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;
- in data 9.1.2018, è stata adottata dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione la circolare n. 1/2018, con la quale viene integrata, alla luce delle disposizioni contenute nella citata legge di bilancio 2018, la precedente circolare n. 3/2017 sopra richiamata;
- altresì, che la Conferenza delle Regioni e delle Province autonome ha approvato, il 15 febbraio 2018, un documento sull’applicazione dell’art. 20 del d.lgs. 75/2017 e delle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- la materia è stata oggetto di confronto sindacale a livello regionale;

Ritenuto di adottare, al fine dell’attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 20 del d.lgs. 75/2017 nell’ambito del Servizio sanitario regionale, gli indirizzi riportati nell’Allegato A, parte integrante del presente provvedimento, ai quali le Aziende e gli Enti del SSR devono attenersi;

Rilevata la legittimità e la congruenza dell’atto con le finalità istituzionali di questo Ente, stante l’istruttoria effettuata;

Ravvisata la necessità di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi della normativa vigente

Con la sottoscrizione del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, ciascuno per quanto di competenza (ai sensi del D.Lgs. 502/92 e ss.mm. e ii.);

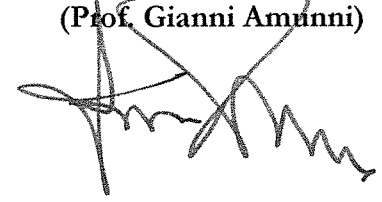
DELIBERA

Per le motivazioni espresse in parte narrativa che s'intendono integralmente richiamate:

1. di adottare gli indirizzi riportati nell'Allegato A, parte integrante del presente provvedimento, per l'attuazione, nell'ambito del Servizio sanitario regionale, delle disposizioni di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 in materia di "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", con l'obiettivo di completare il processo di stabilizzazione entro il triennio 2018-2020;
2. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, ai sensi della normativa vigente
3. Di trasmettere la presente deliberazione all'Albo di pubblicità dell'ISPRO ed al Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 42 comma 2, delle Legge Regionale Toscana n. 40 del 24.8.2005;


**IL DIRETTORE
SANITARIO**
(Dott. Riccardo Poli)


**IL DIRETTORE
AMMINISTRATIVO**
(Dott. Fabrizio Carraro)


**IL DIRETTORE
GENERALE**
(Prof. Gianni Amunni)

Elenco degli allegati

Allegato "A" Indirizzi alle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale per l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 in materia di "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"

Pag. 5

REGIONE TOSCANA



Giunta Regionale

Indirizzi alle Aziende ed Enti del Servizio sanitario regionale per l'attuazione delle disposizioni di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 in materia di "superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"

Con i presenti indirizzi si intende perseguire il duplice obiettivo di garantire uniformità di comportamento nell'ambito del Servizio sanitario regionale, nell'attuazione delle disposizioni in materia di superamento del precariato contenute nell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, nonché di dare immediato avvio ai percorsi di stabilizzazione del personale delineati nel medesimo art. 20.

1. Principi generali.

Secondo quanto stabilito dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017, le procedure di stabilizzazione ivi previste devono trovare attuazione in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria. La stabilizzazione non è, pertanto, un processo a sé stante, dovendo invece trovare attuazione nell'ambito della programmazione complessiva del fabbisogno di personale e nel rispetto dei limiti di spesa per il personale stabiliti dalla normativa vigente, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

Riguardo a quest'ultimo aspetto (garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno), occorre tener presente che le procedure di stabilizzazione previste dal suddetto art. 20 del d.lgs. 75/2017 si configurano, al pari di quelle disciplinate dal DPCM 6 marzo 2015, come procedure di reclutamento speciale transitorie, che si distinguono dalle procedure di reclutamento speciale a regime previste dall'art. 35, comma 3 bis del d.lgs. 165/2001.

In merito ai rapporti tra le diverse modalità di reclutamento speciale, si ritiene che, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, le procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 debbano essere avviate da ciascuna Aziende ed Ente del SSR nel rispetto del limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni -così come definite in sede di assegnazione di obiettivi e risorse alle medesime Aziende/Enti- tenendo presente che, su tale percentuale di risorse, gravano anche le assunzioni di cui all'art. 35, comma 3 bis del d.lgs. 165/2001 (e, per il 2018, anche quelle di cui al DPCM 6 marzo 2015, ove non ancora ultimate).

2. Piano per la stabilizzazione del personale.

Le Aziende e gli Enti del SSR procedono alla programmazione complessiva del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, tenendo presente che il fabbisogno di personale non costituisce

un'entità astratta, dovendo essere determinato in relazione all'attività programmata per garantire i livelli essenziali di assistenza, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili, nonché del limite di spesa per il personale stabilito dalla normativa vigente.

Nell'ambito della programmazione complessiva del fabbisogno di personale, le Aziende e gli Enti del SSR predispongono un piano triennale (per gli anni 2018-2020) per la stabilizzazione del personale attraverso le procedure previste dal suddetto art. 20 del d.lgs. 75/2017.

Le procedure di stabilizzazione diretta di cui al comma 1 dell'art. 20 verranno gestite dalle singole Aziende ed Enti del SSR, mentre le procedure concorsuali riservate di cui al comma 2 del medesimo art. 20 verranno espletate dall'ESTAR sulla base delle richieste delle Aziende/Enti.

3. Personale destinatario delle disposizioni di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017.

Si ritiene opportuno, in primo luogo, fornire alcune precisazioni in merito a quanto previsto dal comma 11 dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017.

Ricordiamo, al riguardo, che:

- il suddetto comma 11 dell'art. 20, come modificato dall'art. 1, comma 813 della legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) stabilisce che *“le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10 ... anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto ... presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale ...”*;
- il personale di cui al comma 10 del medesimo art. 20, a cui il suddetto comma 11 rinvia, è il *“personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale”*, per il quale *“continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ...”*;
- le disposizioni sopra riportate assumono una rilevanza diversa per il personale del comparto e per la dirigenza; infatti:
 - per il comparto consentono, limitatamente al personale tecnico-professionale e infermieristico, la maturazione dei tre anni di lavoro, richiesti come requisito per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione, anche presso diverse amministrazioni del SSN, fermo restando che le disposizioni di cui all'art. 20, commi 1 e 2 sono applicabili a tutto il personale del comparto;
 - per la dirigenza, invece, costituiscono il presupposto normativo per la stabilizzazione, con la conseguenza che il personale dirigenziale stabilizzabile è solo quello ivi indicato (personale medico, tecnico-professionale e infermieristico).

Ricordato quanto sopra, si evidenzia che, in merito all'individuazione del personale tecnico-professionale (compreso quello dirigenziale), il documento della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 15.2.2018 precisa quanto segue: *“al di là dell'espressione atecnica utilizzata dal legislatore, il personale dirigenziale destinatario delle procedure di stabilizzazione e il personale del comparto la cui anzianità di servizio può essere conteggiata, ai sensi del comma 11 del decreto, anche se maturata presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, è il personale del ruolo sanitario. Ad esso, con riferimento specifico al personale destinatario della previsione del citato comma 11 dell'art. 20, si ritiene debba essere equiparato il personale del comparto appartenente al ruolo tecnico ma operante in stretta correlazione al personale sanitario, atteso che la finalità è quella di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari”*.

Riguardo al *“personale del comparto appartenente al ruolo tecnico ma operante in stretta correlazione al personale sanitario”*, a cui fa riferimento il documento della Conferenza delle Regioni, si ritiene che siano da ricomprendere gli operatori socio sanitari e gli autisti di ambulanze, in

conformità all'orientamento già espresso dal Ministero della Salute (con nota DGPROF 0055338-P-16/11/2016 indirizzata al coordinamento tecnico della Commissione Salute) in merito al significato della locuzione "tecnico-professionale" utilizzata dall'art. 1, comma 543 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016).

Per quanto riguarda i "contratti di lavoro flessibile" che rientrano nell'ambito di applicazione delle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017, si ritiene opportuno evidenziare le indicazioni contenute nel documento della Conferenza delle Regioni sopra richiamato:

- in primo luogo, nel documento si esplicita di condividere l'orientamento espresso nella circolare n. 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, laddove viene precisato, con riferimento ai concorsi riservati di cui all'art. 20, comma 2, che, tra i titolari di rapporto di lavoro flessibile che possono essere ricompresi nel reclutamento speciale transitorio per il triennio 2018-2020, vi sono "*i titolari di varie tipologie di contratti di lavoro flessibile, quali ad esempio anche le collaborazioni coordinate e continuative*";
- il documento della Conferenza delle Regioni continua affermando che "*nel convenire con tale precisazione, in considerazione anche che la legislazione nazionale ha spesso e in modo espresso assimilato le co.co.co. ai rapporti di lavoro flessibile (si veda ad esempio l'articolo 2, comma 71 della L. 191/2009), si ritiene di precisare ulteriormente che devono considerarsi destinatari della norma anche tutti i soggetti titolari di rapporti di lavoro autonomo che, come le co.co.co., trovano la propria fonte di legittimazione nell'articolo 7, comma 6 del d.lgs. 165/2001*".

Per quanto concerne, invece, i contratti ex 15 septies del d.lgs. 502/1992, si ritiene che questi siano esclusi dall'ambito di applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, per le stesse motivazioni già espresse dalla Giunta regionale, in relazione alle procedure concorsuali riservate di cui al DPCM 6 marzo 2015, con delibera n. 300 del 11.4.2016, alla quale si rinvia.

Si ritiene, infine, che sia escluso dall'ambito di applicazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, in quanto normativa diretta al superamento del precariato, il personale che risulti già inquadrato a tempo indeterminato presso un'amministrazione pubblica nello stesso profilo oggetto delle procedure di stabilizzazione.

4. Requisiti di ammissione alle procedure di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017.

In merito ai requisiti di ammissione alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017, si ritiene opportuno evidenziare due aspetti, confermando le indicazioni già fornite dalla Giunta regionale, in relazione alle procedure concorsuali riservate di cui al DPCM 6 marzo 2015, con la delibera n. 300 del 11.4.2016 sopra richiamata, con la quale venivano recepite le linee guida della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome del 30 luglio 2015.

- 1) L'anzianità di servizio di cui all'art. 20, comma 1, lett. c) deve essere maturata integralmente nel profilo oggetto della procedura di stabilizzazione. Analogamente, i tre anni di contratto di cui all'art. 20, comma 2, lett. b) devono essere maturati nello svolgimento di attività lavorativa corrispondente a quella del profilo oggetto delle procedura concorsuale riservata.
- 2) I tre anni di servizio di cui all'art. 20, comma 1, lett. c) e i tre anni di contratto di cui all'art. 20, comma 2, lett. b) devono essere considerati, al fine dell'ammissione alle procedure di stabilizzazione, indipendentemente dal regime orario.

5. Requisiti specifici di cui all'art. 20, comma 1 del d.lgs. 75/2017.

Per quanto riguarda i requisiti per la stabilizzazione in via diretta ai sensi del comma 1 dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, si rinvia alle indicazioni fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con la circolare n. 3/2017, sia in merito all'individuazione delle "procedure concorsuali" di cui alla lett. b) del suddetto comma 1 dell'art. 20, sia in relazione al conteggio dei tre anni di servizio di cui alla lett. c) del medesimo comma 1.

6. Disposizioni per l'avvio dei percorsi di stabilizzazione.

In attesa della definizione, da parte delle Aziende e degli Enti del SSR, del piano triennale 2018-2020 per la stabilizzazione del personale in attuazione dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 (piano a cui si fa riferimento nel punto 2 dei presenti indirizzi), si ritiene comunque opportuno anticipare, ove possibile, l'avvio dei percorsi di stabilizzazione del personale delineati nel medesimo art. 20.

Al riguardo si ritiene che le Aziende e gli Enti del SSR possano, fin da subito, dare avvio alle procedure di stabilizzazione in via diretta ai sensi del comma 1 dell'art. 20 per quei profili del comparto (tecnico della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro, tecnico sanitario di laboratorio biomedico, tecnico sanitario di radiologia medica, operatore socio sanitario, infermiere, ostetrica, fisioterapista, logopedista), rispetto ai quali, anche in considerazione dell'andamento storico delle cessazioni, non sussistano dubbi, per le medesime Aziende/Enti, sul fatto che, nel triennio 2018-2020, si realizzeranno possibilità di assunzioni, pur al momento non quantificabili, non essendo stati ancora definiti i piani per la stabilizzazione.

In tal modo, nel momento in cui si realizzeranno, per le Aziende e gli Enti del SSR, le condizioni per l'attuazione dei rispettivi piani per la stabilizzazione del personale, le procedure di cui all'art. 20, comma 1 del d.lgs. 75/2017 saranno, almeno per taluni profili, già espletate (o, comunque, già in fase di espletamento).

Al fine dell'attuazione di quanto sopra, si forniscono le indicazioni di seguito riportate.

Entro venti giorni dall'adozione dei presenti indirizzi, le Aziende e gli Enti del SSR procederanno all'emanazione di appositi avvisi, da pubblicare sul sito internet dell'Azienda/Ente, per la stabilizzazione in via diretta, ai sensi del comma 1 dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, con riferimento ai profili sopra indicati.

Gli avvisi dovranno riportare quanto stabilito dal comma 12 dell'art. 20, laddove si prevede che "*ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del decreto*" (22 giugno 2017).

In secondo luogo, come ulteriore criterio di precedenza (sempre da esplicitare negli avvisi) dovrà essere preso in considerazione l'essere in servizio, alla data di pubblicazione dell'avviso, presso l'Azienda/Ente del SSR che procede alla stabilizzazione.

L'anzianità di servizio ulteriore, rispetto ai tre anni che valgono come requisito di ammissione alla procedura di stabilizzazione, dovrà essere considerata elemento di specifica valutazione (e anche questo dovrà essere esplicitato negli avvisi).

Entro venti giorni dall'adozione dei piani dei fabbisogni, le Aziende e gli Enti del SSR procederanno all'emanazione degli avvisi per la stabilizzazione in via diretta, ai sensi del comma 1 dell'art. 20, con riferimento ai restanti profili.

Entro lo stesso termine, l'ESTAR procederà all'emanazione dei bandi per le procedure concorsuali riservate di cui al comma 2 dell'art. 20, sulla base delle richieste delle Aziende/Enti.

Per quanto riguarda tali procedure concorsuali riservate, si ritiene che debbano essere predisposte dall'ESTAR graduatorie separate per ciascuna Azienda/Ente del SSR, tenuto conto che uno dei requisiti ivi previsti è la titolarità del contratto presso l'amministrazione che bandisce il concorso (per il SSR della Toscana si tratta dell'Azienda/Ente che poi procederà all'assunzione).

Evidenziato quanto sopra in merito alle modalità di espletamento delle procedure previste dall'art. 20 del d.lgs. 75/2017, si ritiene opportuno richiamare l'attenzione delle Aziende e degli Enti del SSR sulla necessità di graduare le assunzioni nel triennio 2018-2020, sulla base dei fabbisogni di personale e garantendo l'adeguato accesso dall'esterno. Al riguardo si ritiene opportuno sottolineare che, fermo restando che per le stabilizzazioni vale il limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili per le assunzioni (limite a cui si fa riferimento nel punto 1 dei presenti indirizzi), nel procedere alle assunzioni una particolare attenzione deve essere prestata dalle Aziende e dagli Enti del SSR nel garantire l'adeguato accesso dall'esterno.

STRUTTURE AZIENDALI DA PARTECIPARE:

A tutte le strutture ISPRO