
**Deliberazione della Giunta regionale
25 maggio 2020, n. 626**

*Art. 3, comma 2 lett. a), L.R. n. 13/2003
“Linee d’indirizzo agli enti del SSR per l’applicazione dell’art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”.*

LA GIUNTA REGIONALE

Omissis

DELIBERA

- di approvare, ex art. 3, comma 2 lett. a), L.R. n. 13/2003 le “Linee d’indirizzo agli enti del SSR per l’applicazione dell’art. 20 del d.lgs 25 maggio 2017 n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”, di cui all’allegato A alla presente deliberazione che costituisce parte integrante e sostanziale della medesima.

Allegato “A”

Art. 3, lett. a), L.R. n. 13/2003 “Linee d’indirizzo alle aziende ed agli enti del SSR per l’applicazione dell’art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 come modificato dalla legge n. 160/2019 e dalla legge n. 8/2020 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”

Premesso che

- La modalità di reclutamento ordinaria del personale del SSR è quella del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- con il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il legislatore è intervenuto sulla grave situazione di precariato presente in tutte le PP.AA., stabilendo all’art. 20, norme di reclutamento speciali in base alle quali le Amministrazioni hanno la possibilità di realizzare un efficace intervento di contenimento del fenomeno;
- con deliberazione n. 770 del 12 giugno 2018 la Giunta Regionale ha approvato, ex art. 3, comma 2, lett. a), della L.R. n. 13/2003, le *Linee d’indirizzo agli enti del SSR per l’applicazione dell’art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*;
- le aziende ed enti del SSR, in applicazione delle indicazioni fornite, hanno previsto nei piani triennali di fabbisogno relativi al triennio 2018-2020 e 2019-2021 i piani di stabilizzazione del personale, sulla base delle necessità relative all’esercizio delle funzioni istituzionali, ai livelli essenziali di assistenza ed al perseguimento degli obiettivi definiti dalla Giunta Regionale, nel rispetto dei budget annuali assegnati e dei vincoli previsti dalla normativa sopracitata relativi al costo del personale;
- l’art. 20, commi 1 e 2, del d. lgs. n. 75/2017 nel testo vigente prevede che:
 1. le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2, e con l’indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:
 - a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l’amministrazione che procede all’assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
 - b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all’assunzione;
 - c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell’amministrazione di cui alla lettera a) che procede all’assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni
 2. Nello stesso triennio 2018-2020, 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 non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:
 - a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l’amministrazione che bandisce il concorso;
 - b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l’amministrazione che bandisce il concorso.
- l’art. 20, comma 10, del d. lgs. n. 75/2017 prevede che “per il personale dirigenziale e non dirigenziale del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all’articolo 1,

comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia è prorogata al 31 dicembre 2019 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2020 per la loro conclusione, e al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 1, comma 542, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

- l'art. 1, c. 543, della legge n. 208/2015 prevede che "In deroga a quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 6 marzo 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 94 del 23 aprile 2015, in attuazione dell'articolo 4, comma 10, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, gli enti del Servizio sanitario nazionale possono indire, entro il 31 dicembre 2017, e concludere, entro il 31 dicembre 2018, procedure concorsuali straordinarie per l'assunzione di personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, necessario a far fronte alle eventuali esigenze assunzionali emerse in relazione alle valutazioni operate nel piano di fabbisogno del personale secondo quanto previsto dal comma 541 [...];
- l'art. 20 comma 11 del d. lgs. n. 75/2017 stabilisce che "Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale, dirigenziale e no, di cui al comma 10, nonché al personale delle amministrazioni finanziate dal Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca, anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale o presso diversi enti e istituzioni di ricerca;
- l'art. 20 comma 11-*bis* del d. lgs. n. 75/2017 prevede "Allo scopo di fronteggiare la grave carenza di personale e superare il precariato, nonché per garantire la continuità nell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, dirigenziale e no, del Servizio sanitario nazionale, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano fino al 31 dicembre 2022. Ai fini del presente comma il termine per il requisito di cui al comma 1, lettera c), e al comma 2, lettera b), è stabilito alla data del 31 dicembre 2019;
- la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 3 del 23 novembre 2017, come integrata dalla circolare n. 1 del 9 gennaio 2018, ha definito indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato;
- la circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 2 del 8 maggio 2018 ha fornito chiarimenti in merito alle predette circolari n. 1/2018 e n. 3/2017;
- la Conferenza delle Regioni e Province autonome, con documento del 15 febbraio 2018 prot. n. 18/21/CR5/C1-C7, ha fornito indicazioni al fine di un'omogenea e coerente applicazione da parte delle Regioni delle procedure di stabilizzazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017;
- l'art. 11 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35 nel testo vigente (modificato dalla legge di conversione 25 giugno 2019, n. 60; dall'art. 45, comma 1-*bis*, lett. a) e b), del d.l. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla l. 19 dicembre 2019, n. 157; dall'art. 1, comma 269, lett. a), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall'art. 25, comma 4-*septies*, lett. a), D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla l. 28 febbraio 2020, n. 8) prevede che "1. A decorrere dal 2019, la spesa per il personale degli enti del Servizio sanitario nazionale delle regioni, nell'ambito del livello del finanziamento del fabbisogno sanitario nazionale standard cui concorre lo Stato e ferma restando la compatibilità finanziaria, sulla base degli indirizzi regionali e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, non può superare il valore della spesa sostenuta nell'anno 2018, come certificata dal Tavolo di verifica degli adempimenti di cui all'articolo 12 dell'Intesa 23 marzo 2005 sancita in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, o, se superiore, il valore della spesa prevista dall'articolo 2, comma 71, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. I predetti valori sono incrementati annualmente, a livello regionale, di un importo pari al 5 per cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'esercizio precedente. Nel triennio 2019-2021 la predetta percentuale è pari al 10 per cento per ciascun anno. Per il medesimo triennio, qualora nella singola Regione emergano oggettivi ulteriori fabbisogni di personale rispetto alle facoltà assunzionali consentite dal presente articolo, valutati congiuntamente dal Tavolo tecnico per la verifica degli adempimenti e dal Comitato permanente per la verifica dell'erogazione dei livelli essenziali di assistenza, può essere concessa alla medesima Regione un'ulteriore variazione del 5 per

cento dell'incremento del Fondo sanitario regionale rispetto all'anno precedente, fermo restando il rispetto dell'equilibrio economico e finanziario del Servizio sanitario regionale. Tale importo include le risorse per il trattamento accessorio del personale, il cui limite, definito dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018. Dall'anno 2021, i predetti incrementi di spesa sono subordinati all'adozione di una metodologia per la determinazione del fabbisogno di personale degli enti del Servizio sanitario nazionale, in coerenza con quanto stabilito dal decreto ministeriale 2 aprile 2015, n. 70, e con l'articolo 1, comma 516, lettera c), della legge 30 dicembre 2018, n. 145".

- l'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 /2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che le amministrazioni possano avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- l'art. 1, commi da 422 a 434, della l. 27 dicembre 2017, n. 205 prevede disposizioni relative al personale della ricerca;

tutto ciò premesso

Sulla base della nuova formulazione dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, che prevede un'applicazione dinamica delle procedure di stabilizzazione, finalizzata ad assicurare l'esercizio delle funzioni istituzionali e non disperdere le competenze acquisite all'interno del SSR, anche in relazione al contesto di emergenza da COVID-19, la Regione, secondo quanto previsto dall'art. 3, comma 2, lett. a) della L.R. n. 13/2003, in coerenza con il percorso normativo della procedura di stabilizzazione prevista nella DGR n. 770/2018, allo scopo di definire elementi interpretativi omogenei della normativa e percorsi di attuazione congiunti, emana le presenti linee d'indirizzo per le aziende ed enti del SSR.

A. PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE CON MATURAZIONE DEI REQUISITI AL 31/12/2019 EX ART. 20, COMMA 11-BIS, DEL D.LGS. 75/2017 INTRODOTTI DALL'ART. 1, COMMA 466, DELLA LEGGE N. 160/2019

1. Requisiti di accesso alle procedure di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017

Le aziende e gli enti del SSR, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, **nel triennio 2020-2022** possono assumere:

- personale del comparto del ruolo sanitario e tecnico operante in stretta correlazione con il personale sanitario, atteso che la finalità è quella di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari (OSS e autisti di ambulanza);
- personale della dirigenza del ruolo sanitario in quanto "personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari";

che posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015 n. 124, ossia al 28 agosto 2015, con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2019, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, ossia **dall'1 gennaio 2012 al 31 dicembre 2019**.

2. Requisiti di accesso alle procedure di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017

Nel triennio 2020-2022 le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili previsti nel Piano triennale dei fabbisogni, al personale di seguito indicato:

- personale del comparto del ruolo sanitario e tecnico "operante in stretta correlazione con il personale sanitario, atteso che la finalità è quella di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari" (OSS e autisti di ambulanza);
- personale della dirigenza del ruolo sanitario in quanto "personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari";

che posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015, n. 124, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2019, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

Le procedure di cui ai punti 1 e 2 si applicano fino al 31 dicembre 2022.

B. ALTRE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE DI CUI ALL'ART. 20, COMMI 1 E 2, DEL D.LGS. N. 75/2017 COME MODIFICATO DALL'ART. 1, COMMA 1, DELLA LEGGE N. 8/2020

1. Requisiti di accesso alle procedure di reclutamento di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. 75/2017

Le aziende e gli enti del SSR, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono assumere a decorrere dal 2021:

- personale del comparto;
- personale della dirigenza del ruolo sanitario in quanto "personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari";

che posseda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015 n. 124, ossia al **28 agosto 2015**, con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, ossia **dall'1 gennaio 2013 al 31 dicembre 2020**.

Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 1 si applicano fino al 31 dicembre 2021.

2. Requisiti di accesso alle procedure di reclutamento di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017

A conferma di quanto previsto dalla DGR n. 770/2018 nel triennio 2018-2020, le Amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili previsti nel Piano triennale dei fabbisogni, al personale di seguito indicato:

- personale del comparto,
- personale della dirigenza del ruolo sanitario in quanto "personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari",

che possessa tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge 7 agosto 2015 n. 124, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso ossia **dall'1 gennaio 2010 al 31 dicembre 2017**.

Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 2 si applicano fino al 31 dicembre 2020.

C. DISPOSIZIONI COMUNI

1. Adempimenti delle aziende e degli enti del SSR

Le procedure di reclutamento speciale finalizzate a ridurre il precariato previste dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, tenendo conto delle indicazioni fornite dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione nelle circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 e dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome nel documento del 15 febbraio 2018, devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 comma 2 del d.lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria e nel rispetto dei limiti per la spesa del personale.

Le aziende e gli enti del SSR:

- adottano, previa informativa sindacale, i piani di stabilizzazione per l'applicazione delle procedure **di cui alla lettera A**. Tali piani saranno ricompresi nella programmazione triennale del fabbisogno, sulla base delle necessità relative all'esercizio delle funzioni istituzionali, ai livelli essenziali di assistenza ed al perseguimento degli obiettivi definiti dalla Giunta Regionale e assegnati alle amministrazioni. Le stesse possono adottare, inoltre, nel caso di mancanza di posti vacanti disponibili, atti di trasformazione dei posti esistenti nelle dotazioni organiche, nel rispetto delle prerogative sindacali, garantendo ai sensi dell'art. 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001, la neutralità finanziaria nonché la garanzia dei livelli essenziali di assistenza;
- le aziende procederanno alla stabilizzazione **di cui alla lettera B, previa definizione dei piani di stabilizzazione** entro i termini di esperibilità delle procedure previsti dalla normativa vigente, sulla base delle specifiche esigenze organizzative e tenendo conto delle disponibilità nell'ambito dei propri Piani dei fabbisogni, nonché dei limiti per la spesa del personale;
- stante la natura speciale delle procedure di reclutamento finalizzate al superamento del precariato, non dovranno essere attivate in via preliminare le procedure di mobilità di cui all'art. 30, comma 2-*bis*, del d.lgs. n. 165/2001, come precisato dalla succitata circolare n. 3/2017, punto 3.2.2, ma dovranno essere esperite le procedure di cui all'art. 34-*bis* del medesimo decreto;
- le aziende provvedono alla pubblicazione di appositi avvisi per la manifestazione d'interesse per le procedure di cui all'articolo 20, comma 1, del d.lgs. 75/2017 e alla pubblicazione dei bandi per le procedure di cui al comma 2, in modo da consentire a tutti coloro che ne abbiano titolo ed interesse di parteciparvi;

- considerato che l'art. 20 non interviene in merito, i periodi di anzianità di servizio con rapporto di lavoro subordinato ovvero l'esperienza professionale negli altri rapporti di lavoro flessibile, ivi compresi quelli riconducibili alle previsioni dell'articolo 7, comma 6, del d.lgs. 165/2001, andranno considerati, per quanto concerne i requisiti di ammissione, indipendentemente dalla durata dell'orario (giornaliero/settimanale/mensile) prestato, sia per le procedure di cui al comma 1 che per quelle di cui al comma 2;
- l'anzianità di servizio o l'esperienza professionale di cui all'art. 20, comma 1, lett. c), e comma 2, lett. b), devono essere integralmente maturate nel profilo oggetto delle procedure di stabilizzazione se relative a rapporti di lavoro dipendente e nello svolgimento di attività riconducibili al profilo stesso per le altre tipologie di rapporto di lavoro flessibile;
- il personale del ruolo sanitario del comparto e del ruolo sanitario della dirigenza potrà aver maturato l'anzianità di servizio, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 11, del d.lgs. 75/2017, anche presso diverse aziende ed enti del servizio sanitario nazionale. Ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio il personale del ruolo tecnico del comparto (OSS e autisti di ambulanza) è equiparato al personale del ruolo sanitario del comparto in coerenza con quanto precisato dal Ministero della Salute con nota prot. n. 0055338 del 16.11.2016 che, condividendo la posizione in materia assunta dal coordinamento tecnico della Commissione Salute, ha individuato i profili citati tra quelli equiparabili al ruolo sanitario in rapporto alla locuzione "tecnico-professionale", utilizzata in relazione alle procedure di reclutamento speciale previste dall'articolo 1, comma 543, della L. 208/2015 (legge di stabilità 2016);
- non sono inoltre conteggiabili ai fini della configurazione dei requisiti di accesso di cui all'art. 20, comma 1, lett. c), e comma 2, lett. b), i periodi di lavoro effettuati in posizione dirigenziale *ex* articolo 15-*septies* del d.lgs. 502/1992, in continuità con le disposizioni delle DDGRR n. 247/2016 e n. 770/2018 concernenti le precedenti procedure di stabilizzazione.

2. Indicazioni relative alle procedure di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017

Per quanto riguarda le procedure di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, ogni azienda ed ente del SSR dovrà bandire appositi avvisi. Nell'avviso verrà chiesto di formulare la manifestazione di interesse alla stabilizzazione da parte del personale avente titolo, il quale dovrà essere in possesso dei requisiti di accesso previsti per i singoli profili previsti dalla normativa disciplinante le assunzioni a tempo indeterminato nel SSN.

La circolare ministeriale n. 3/2017 al punto 3.2.1-1, afferma sub *b)* che l'articolo 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017 prevede tra i requisiti necessari per l'assunzione a tempo indeterminato che l'interessato "sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale – ordinaria, per esami e/o titoli o anche prevista in una normativa di legge – in relazione alle medesime attività, svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione".

Per procedure concorsuali vanno intese tutte le procedure caratterizzate dall'emanazione di un bando, dalla valutazione comparativa dei candidati e dalla compilazione finale di una graduatoria di merito.

La circolare ministeriale n. 3/2017 al punto 3.2.1, punto 1, sub *c)*, richiamato il testo legislativo laddove prescrive che gli interessati per avere titolo a partecipare alle procedure di reclutamento speciale devono aver maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi negli ultimi otto anni, aggiunge che "gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile...".

Pertanto, i periodi di lavoro da computare ai fini della maturazione del requisito di cui all'articolo 20, comma 1, punto *c)* sono, oltre a quelli maturati con rapporto di lavoro subordinato, tutti i rapporti di lavoro flessibile, ivi compresi i contratti stipulati *ex* articolo 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.

Negli avvisi relativi alle procedure di cui all'art. 20, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017 dovranno essere inseriti i criteri di priorità per la formulazione delle graduatorie di seguito indicati:

- a. priorità riconosciuta ex art. 20, comma 12, del medesimo decreto al personale in servizio presso l'amministrazione che ha avviato le procedure di stabilizzazione alla data dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 75/2017 (22 giugno 2017);
- b. chiamata da graduatoria di concorso a tempo indeterminato;
- c. maggiore anzianità di servizio con rapporto di lavoro dipendente maturata presso l'ente che procede alla stabilizzazione negli otto anni precedenti;
- d. maggiore esperienza professionale complessiva.

Le aziende e gli enti del SSR provvedono all'assunzione a tempo indeterminato delle figure professionali previste nel piano di fabbisogno triennale nel rispetto della normativa di riferimento.

3. Indicazioni relative alle procedure riservate di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017

La circolare ministeriale n. 3/2017 precisa che tra i titolari di rapporto di lavoro flessibile che possono essere ricompresi nel reclutamento speciale transitorio vi sono "i titolari di varie tipologie di contratti di lavoro flessibile, quali ad esempio anche le collaborazioni coordinate e continuative".

Si ritiene di precisare ulteriormente sulla base delle indicazioni della Conferenza Stato Regioni, che devono considerarsi destinatari della norma anche tutti i soggetti titolari di rapporti di lavoro flessibile che trovano la propria fonte di legittimazione nell'articolo 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001.

Le procedure, ancorché riservate, dovranno essere conformi per ogni profilo alla vigente normativa disciplinante le assunzioni a tempo indeterminato nel SSN.

4. Risorse disponibili

Come previsto dall'art. 20 comma 3 del d.lgs. n. 75/2017 e precisato dalla circolare della Funzione pubblica n. 3/2017, punto 3.2.3 e 3.2.4, e dalla circolare n. 2/2018, punto 2, le risorse economiche finalizzate alle stabilizzazioni sono le risorse già impiegate a copertura del costo dei rapporti di lavoro flessibile previste dall'art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. Secondo quanto chiarito dalla circolare n. 1/2018, il trattamento economico accessorio graverà esclusivamente sul fondo calcolato ai sensi della normativa vigente e secondo quanto previsto dalla richiamata circolare n. 2/2018. Nei bilanci le aziende devono prevedere la contestuale e definitiva riduzione di spesa per i rapporti di lavoro flessibile in misura pari alle somme utilizzate per le stabilizzazioni.

Ai fini della stabilizzazione, le aziende e gli enti potranno utilizzare, oltre alle risorse di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, anche le risorse finanziarie ordinariamente previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

5. Utilizzo delle graduatorie

In coerenza con le indicazioni della Conferenza Stato-Regioni, le graduatorie relative alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 75/2017 possono essere utilizzate relativamente ai posti e ai profili da stabilizzare previsti nel Piano triennale dei fabbisogni per tutto il triennio 2020-2022, periodo durante il quale le aziende ed enti possono espletare le procedure di cui alla lettera A e fino al 31 dicembre 2021 o 31 dicembre 2020 per le procedure di cui alla lettera B.

L'ASUR assegna il personale in coerenza alle necessità occupazionali delle Aree vaste ove sono stati maturati i periodi di servizio utili alla stabilizzazione, secondo la preferenza espressa dal candidato nel rispetto dell'ordine di graduatoria.

6. Proroghe

Le aziende e gli enti del SSR, al fine di garantire la continuità dei servizi nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione possono, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 8, del d.lgs. n. 75/2017, prorogare i rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che possiedono i requisiti per partecipare alle procedure di cui all'art. 20, commi 1 e 2 del medesimo decreto fino alla loro conclusione, in coerenza con i Piani di fabbisogno e nei limiti delle risorse rese disponibili dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010.

7. Monitoraggio regionale

Le aziende e gli enti del SSR dovranno relazionare annualmente al Servizio Sanità sullo stato di attuazione dei piani di stabilizzazione. Le risultanze di tale monitoraggio verranno portate a conoscenza delle organizzazioni sindacali regionali firmatarie dei CCNLL delle rispettive aree contrattuali.

8. Personale della ricerca

In applicazione dell'art 1, commi da 422 a 434, della legge. n. 205/2017, l'IRCCS INRCA ha provveduto ad avviare le procedure di stabilizzazione del personale della ricerca stipulando contratti a tempo determinato con risorse finanziarie disponibili per attività di ricerca di tutti coloro che, titolari di contratti a tempo determinato e di contratti di lavoro che trovano la propria fonte di legittimazione nell'articolo 7, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, avevano i requisiti previsti dai citati commi. L'art. 1, comma 432, della legge n. 205/2017, nel testo vigente prevede quanto segue: "In sede di prima applicazione, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della sezione del contratto collettivo del comparto Sanità di cui al comma 423, il personale in servizio presso gli Istituti alla data del 31 dicembre 2017, con rapporti di lavoro flessibile instaurati a seguito di procedura selettiva pubblica ovvero titolare, alla data del 31 dicembre 2017, di borsa di studio erogata dagli Istituti a seguito di procedura selettiva pubblica, che abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2019, fatti salvi i requisiti maturati al 31 dicembre 2017 un'anzianità di servizio ovvero sia stato titolare di borsa di studio di almeno tre anni negli ultimi sette, può essere assunto con contratto di lavoro a tempo determinato secondo la disciplina e nei limiti delle risorse di cui al comma 424 e secondo le modalità e i criteri stabiliti con il decreto del Ministro della salute di cui al comma 427". Risulta pertanto ampliata la platea dei destinatari della fase transitoria in quanto sono inseriti anche coloro che alla data del 31 dicembre 2019 hanno maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni negli ultimi sette e che risultano in servizio alla data del 31 dicembre 2017. L'IRCCS INRCA darà esecuzione alle disposizioni richiamate.

9. Disposizioni finali

A seguito di eventuali nuove disposizioni della normativa nazionale o di atti d'indirizzo della Conferenza Stato Regioni, l'Amministrazione regionale si riserva di applicare le presenti linee d'indirizzo ad ulteriori categorie di personale o tipologie di rapporti e con scadenze più favorevoli delle date prefissate per il possesso dei requisiti per la stabilizzazione (2021-2022).

Si impegna altresì a presentare specifico quesito al Dipartimento della Funzione pubblica relativamente all'estensione delle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 al personale della dirigenza professionale, tecnica ed amministrativa.

Continuano ad espletare il loro effetto le disposizioni di cui alla DGRM n. 770 del 12 giugno 2018, per quanto compatibili con le attuali disposizioni regionali.