

VERBALE DEL 24/10/2023

Il giorno 24 ottobre 2023, alle ore 15,30 si sono riunite la Delegazione Trattante parte pubblica della ASL Salerno e i Componenti della RSU presso la sede della Asl Salerno sita in via Nizza n° 146, giusta convocazione del 12/10/2023.

In rappresentanza dell'azienda sono presenti:

Dott.ssa Mariavincenzina Zito – Direttore UOC Gestione Risorse Umane

Dott. Giovanni Angione - Dirigente Amministrativo Settore Giuridico Personale

Il dott. Emiliano Russo funge da Segretario Verbalizzante.

Dott. Angione: Domani verranno pubblicati gli esiti della ricognizione stabilizzazione fase due.

Antonacchio (CISL): legge dichiarazione che si allega (all. 1);

Dott. Angione: ci si riserva di aprire un tavolo di confronto. Si sta procedendo ad attivare tutte le immissioni in ruolo art. 30 per il personale comandato. si riserva di valutare la situazione della assistente sociale Cirillo Anna evidenziata dalla Cisl FP.

Dott.ssa Zito: sottopone ai delegati presenti la copia del CCD definitivo per la relativa sottoscrizione. Senza la sottoscrizione dello stesso non si può procedere con la definizione delle paleo, così come previsto dalla normativa.

Vrenna (CGIL): in riferimento alla situazione sopra evidenziata dalla Cisl, chiede una verifica di situazioni analoghe;

Dott.ssa Zito: l'ipotesi presentata a luglio, è stata sottoposta al parere del collegio sindacale che si è espresso favorevolmente sulla costituzione dei fondi contrattuali 2022.

Atteso che la CCDI relativa al triennio 2023-2025 non è stata approvata in seno alla RSU invita l'assemblea ad aprire comunque un confronto su alcuni istituti di particolare interesse.

UIL e Nursind confermano di non voler sottoscrivere il contratto integrativo.

Angione: appena verrà approvato il nuovo piano del fabbisogno da parte della regione, si provvederà ad attivare le mobilità e i concorsi;

Antonacchio (CISL): Cisl chiede l'immediata pubblicazione degli esiti della PEO. Altresì avendo la RSU inoltrato, verificata la copertura finanziaria, ipotesi di ripartizione delle quote al 50% del personale e chiede all'azienda di applicare quanto dalla RSU e organizzazione sindacali richiesto in data 5 ottobre 2023.

Vrenna (CGIL): La Cgil sottoscrive il contratto integrativo 2022 per senso di responsabilità verso i lavoratori dipendenti che da anni non percepiscono la PEO. Conferma quanto affermato nei precedenti verbali dove contesta il piano di rientro che andrà a pesare sui lavoratori per i prossimi anni, nonché stigmatizza il ricorso incontrollato allo straordinario degli anni passati che ha depauperato le somme dell'azienda. Chiede di portare avanti le procedure assunzionali per evitare lo sfioramento dello straordinario e dei fondi.

Falabella (UIL): Chiarisce che il contratto prevede i soggetti afferenti la contrattazione decentrata quindi oltre la RSU e la delegazione trattante, condivide la trattativa anche le organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del lavoro. La UIL sottolinea, come già in precedenza, l'utilizzo dei fondi da parte dell'azienda senza controlli da parte dei dirigenti per "forse" sopperire la carenza di personale sanitario. Non è stato effettuato da parte dell'azienda un riscontro di quello che era la spesa dello straordinario e ciò ha consentito di determinare un debito che dipendenti dovranno sostenere nella considerazione del piano di rientro. La UIL nei precedenti accordi non aveva approvato la

presentazione del contratto integrativo e si riserva dopo aver consultato il lavoratori, nella giornata di domani se sottoscrivere lo stesso contratto;

Tomasco (NURSIND): Relativamente all'accordo PEO 2021 ritiene, a seguito delle precedenti dichiarazioni, di non poter firmare l'accordo in quanto lo stesso è fortemente penalizzante per tutti i lavoratori, poiché da calcoli effettuati si stima una perdita annua per ogni lavoratore di circa 400 € lordi, cosa che in un regime contributivo come quello attuale impatta anche sul TFR. Ritiene inoltre di valutare a tutela di tutti lavoratori l'avvio di azioni legali volte a recupero delle somme che per effetto dello sfioramento dello straordinario sono state sottratte ai lavoratori, addossando le responsabilità a chi ha materialmente determinato detto sfioramento, ovvero i dirigenti che hanno autorizzato lo straordinario al di fuori dal budget assegnato così come evidenziato dalla corte dei conti con recente sentenza.

Lopopolo (FIALS): Legge dichiarazione che si allega (all. 2);

Falabella (UIL): propone tavolo tecnico per il nuovo contratto integrativo. Chiede se l'azienda è pronta a provvedere al pagamento degli arretrati della vacanza contrattuale e chiede altresì se le pronte disponibilità valgono solo per le unità operative di emergenza.

Dott. Angione: Il contratto collettivo nazionale prevede sette pronte disponibilità per i lavoratori ma l'azienda ha ritenuto di derogarne 12 per fronteggiare le esigenze manifestatesi.

Pastore (CISL): occorre effettuare una ricognizione effettiva delle carenze di personale e quindi è necessario andare in deroga alle 7 ovvero alle 12 pronte disponibilità previste dal contratto. Si sollecita di effettuare quindi una pronta ricognizione e di intervenire autorevolmente a colmare le effettive carenze di organico il tutto entro e non oltre sette giorni.

Lopopolo (FIALS): In considerazione del contratto collettivo, la Fials chiede che venga dato esecuzione a quanto previsto dal contratto collettivo poiché ad oggi non è stato ancora redatto il piano delle pronte disponibilità, come precedentemente dichiarato dal direttore sanitario aziendale. Ad oggi non è stato fatto nulla di concreto per colmare le pronte disponibilità, anche poiché non si conosce dove e come attivare le stesse. Ogni singolo dirigente può decidere in autonomia come procedere, senza tenere in considerazione che si vanno ad intaccare i fondi del personale dipendente. Chiede un intervento autorevole da parte della direzione strategica;

Vasile (SNALVS): nelle more chiede la deroga alle 7 pronte disponibilità e chiede il piano pronte disponibilità. Per quanto riguarda la Peo, si chiede di visionare la tabella di ripartizione, come da accordo iniziale, tra le tre aree. Si evidenzia inoltre una criticità sul punteggio per i crediti ECM dove si dovrebbe tener conto dell'esonero per bonus COVID di un terzo in relazione al piano di riferimento;

Falabella (UIL): la programmazione e l'organizzazione sanitaria non spetta alle organizzazioni sindacali bensì alla direzione strategica e a chi è afferente alla stessa. Sembra strano che a 10 mesi dall'inizio del 2023 ancora non si è posta una definitiva organizzazione sanitaria. Manca da parte della stessa l'aspettato atto aziendale per conoscere di che morte morire. La decisione per non rispettare il contratto collettivo non spetta alle OOSS ma chi è pagato per organizzare.

Tomasco (NURSIND): Ribadisce che il piano PD doveva essere oggetto di confronto entro il 31 gennaio 2023 cosa che non è stato. La tematica è stata oggetto in sede prefettizia ed è stata accolta dal direttore sanitario aziendale che aveva garantito l'attivazione di un tavolo tecnico ad hoc. Ribadisce inoltre che l'Aran con parere espresso su interpello dell'Asl Macerata, ha ribadito che il limite delle sette disponibilità non è materia di confronto sindacale ma limite tassativo e inderogabile. Ribadisce che la richiesta effettuata dall'azienda di elevazione a 7 disponibilità non è accoglibile se vi sono dirigenti che continuano a chiedere imperterriti la violazione delle norme contrattuali in quanto ciò non può significare altro che il piano del fabbisogno non corrisponde alle reali esigenze di questa azienda;

Vrenna (CGIL): Non aderisce alla deroga delle sette disponibilità. Ribadisce che non è possibile travalicare lo spirito della pronta disponibilità e deve essere fatta esclusivamente nei reparti di emergenza. Ribadiamo di ripristinare la legalità per non ridursi a schiavitù.

Dott. Angione: Chiede alle organizzazioni sindacali presenti di far tenere a stretto giro i nominativi per la composizione del CUG parte sindacale.

Lopopolo (FIALS): Si evidenzia che le procedure assunzionali per il carcere prevedono un percorso a parte. Occorre pertanto procedere a reclutare quanto prima detto personale poiché è intollerabile lo stato psico-fisico al quale viene relegato il personale degli istituti penitenziari, vale a dire turni massacranti e continui attacchi dei detenuti.

Alle ore 17,20 si conclude la riunione.

Salerno, 24 ottobre 2023

DICHIARAZIONE A VERBALE

In riferimento ai processi occupazionali e al loro andamento la CISL FP sottolinea che è materia di confronto sindacale ai sensi dell'art. 6 comma 3 lettera m). Nel prendere atto che codesta azienda sta procedendo ad utilizzi di graduatorie per reclutamento e avvisi di mobilità senza aver attivato alcun confronto né aver provveduto ad inoltrare opportuna informativa, appare evidente che tale atteggiamento limita gravemente la prerogativa sindacale e pregiudica contestualmente la opportunità della percentualizzazione della riserva per gli interni relative alle procedura di cui artt. 18/20/21 del CCNL 2019/2021. Si ribadisce altresì che nonostante gli accordi sulla procedura che prevedeva al raggiungimento dei requisiti previsti per la stabilizzazione da inoltrare a far data dal 30/06/2023, attualmente nessuna presa d'atto è stata pubblicata. Altra questione rilevante è l'aver attivate procedure di mobilità senza prendere in dovuta considerazione quanto sancito dall'art. 30 Dlgs comma 2 bis - Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza. Inoltre è il caso di sottolineare che nell'utilizzo di graduatorie sembrerebbe non aver rispettato l'ordine cronologico e quindi non ottemperando alle disposizioni e indicazioni regionali sulla materia. A tal proposito si segnala altresì che pur avendo espletata la ricognizione per la seconda fase non sono state pubblicate le verifiche degli aventi diritto alla stabilizzazione né garantite le procedure di concorso, nonostante le disposizioni regionali che indicano tali procedure prioritarie e prevalenti rispetto alle ordinarie forme di reclutamento per il medesimo profilo/disciplina. Pertanto si chiede di avviare un immediato incontro entro e non oltre 5 giorni, in assenza del quale ci si riserva di attivare ogni azione utile al fine di ripristinare corrette relazioni sindacali.

Il Capo Dipartimento Sanità Pubblica e Privata
Pietro Antonacchio

Il Segretario Provinciale
Alfonso Della Porta

*Firma autografa omessa ai sensi
dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993*



Giunta Regionale della Campania
 Direzione Generale per la Tutela della Salute
 e il Coordinamento del Sistema Sanitario Regionale
 UOD Personale SSR

Ai Direttori Generali
 AASSLL
 AAOO
 AAOOUU
 IRCCS Pascale

p.c

Al Presidente della Giunta Regionale della Campania
 per il tramite dell'Ufficio di Gabinetto

Alle Confederazioni
 CGIL
 CISL
 UIL

Alle OOSS
 Dirigenza
 Comparto

Oggetto: aggiornamento comma 1 comma 2 art. 20 D.lgs. 75/2017 Circolare prot. 455915/2018 e prime indicazioni in merito all'applicazione art. 1 comma 268, lett. b), Legge n. 234/2021

PREMESSO CHE:

- l'amministrazione regionale, nel confermare il ruolo fondamentale del personale quale risorsa per lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi, intende proseguire le azioni già intraprese e concluse in tema di stabilizzazione;
- in data 25 maggio 2017 è stato adottato il D.Lgs n. 75/2017 e s.m.i., entrato in vigore il 22 giugno 2017, contenente, fra l'altro, disposizioni dirette a favorire il superamento del precariato ed a valorizzare l'esperienza professionale maturata nelle pubbliche amministrazioni;
- le circolari ministeriali n. 3/2017 e n. 1/2018 e l'Accordo Stato - Regioni del febbraio 2018 contengono alcune importanti indicazioni operative relative alle procedure attivabili per il processo di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017 e che si ritengono applicabili anche alle "nuove" stabilizzazioni;
- con circolare prot. n. 455915 del 13/07/2018 l'amministrazione regionale forniva delle prime indicazioni al fine di consentire una corretta ed uniforme applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del D.lgs. 75 del 2017 e s.m.i. in materia di stabilizzazione del personale precario per il triennio 2018/2020 presso le Aziende del Sistema Sanitario della Regione, anche alla luce delle circolari ministeriali n. 3/2017 e n. 1/2018 e dell'accordo Stato - Regioni;
- con successiva circolare del 3 novembre 2020 n. prot. 568621, preso atto della legge di bilancio n. 160 del 27 dicembre 2019, venivano fornite precisazioni in ordine alla ricognizione del personale interessato dalle suddette procedure di stabilizzazione e in merito alla proroga delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 del D.lgs. n. 75 del 2017;

- con ulteriore circolare n. 572389 del 01/12/2020, a seguito della richiesta di chiarimenti trasmessa dalle organizzazioni sindacali, sono state fornite ulteriori precisazioni in ordine all'applicazione dei predetti commi ed in particolare in merito al divieto di attivare nuovi contratti flessibili e alla proroga dei partecipanti alle procedure di stabilizzazione di cui al testo della circolare n. 455915 del 2018;
- con successive circolari si è proceduto, in ottemperanza alle proroghe normative, ad aggiornare i termini per il possesso dei requisiti e per il completamento delle procedure di stabilizzazione;
- a seguito degli interventi normativi susseguitisi nel tempo, da ultimo la Legge n. 79 del 29 giugno 2022, di conversione del d.l.36 del 30 aprile 2022, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, il termine per l'espletamento delle procedure di cui al comma 2 dell'articolo 20 D.lgs. 75/2017 ed il termine per il possesso dei requisiti dei tre anni ai sensi del medesimo comma è stato stabilito al 31 dicembre 2024.

RILEVATO CHE

- la Legge n. 234/2021, al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste d'attesa e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza da COVID-19, nelle aziende ed enti del S.S.N. e, in particolare, al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste di attesa, all'art. 1, comma 268, lett. b), ha dettato ulteriori disposizioni in tema di stabilizzazione del citato personale;
- la predetta disposizione fa salva espressamente l'applicazione dell'art. 20 del D.lgs. n. 75 del 2017;

Fatte queste premesse, con il presente atto di indirizzo si intendono fornire alcune indicazioni al fine di uniformare la condotta delle Aziende Sanitarie della Campania nei confronti dei soggetti interessati alle procedure di stabilizzazione, sia in merito all'applicazione dell'art. 1 comma 268, lett. b), della legge 234 del 2021 sia in merito ai rapporti tra quest'ultima disposizione e quella dell'art. 20 commi 1 e 2 del D.lgs. n. 75 del 2017.

Per quest'ultima disposizione, (art. 20 commi 1 e 2 del D.lgs. n. 75 del 2017) si rimanda a quanto già indicato con la circolare 459515/2018 e successivi aggiornamenti in merito al termine per l'espletamento delle procedure ed al termine per il possesso dei requisiti, da ultimo stabiliti, per il comma 2 dell'art. 20, dalla Legge n. 79 del 29 giugno 2022 di conversione del decreto-legge n. 36 del 30 aprile 2022, al 31/12/2024. Per il comma 1, invece, allo stato il termine per l'espletamento delle procedure è fissato al 31/12/2023 e per il possesso dei requisiti al 31/12/2022, fatte salve ulteriori proroghe.

In particolare, ai sensi delle predette disposizioni, si rammenta che è stabilizzabile il personale, dirigenziale e no, laddove si verificano le seguenti condizioni:

COMMA 1 art 20 D.lgs. 75/2017 e s.m.i.

fino al 31 dicembre 2023, le amministrazioni possono procedere, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, D.lgs.165/2001, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, alla stabilizzazione del personale che:

- ✓ 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;
- ✓ 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;

- ✓ abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni (01/01/2014-31/12/2022)

COMMA 2 art 20 D.lgs. 75/2017 e s.m.i., (da ultimo modificato dal decreto-legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito nella legge n. 79 del 2022):

fino al 31 dicembre 2024, le amministrazioni potranno bandire, sempre in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, D.lgs.165/2001, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, nella misura non superiore al 50%, al personale che possenga tutti i seguenti requisiti, ovvero analogamente a quanto previsto dal comma 1:

- ✓ 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 **(sono esclusi dal processo di stabilizzazione le Borse di Studio, i contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni, il personale in assegnazione temporanea ex art 42 bis Dlgs 151/2001, il personale convenzionato con il S.S.N.);**
- ✓ abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso

COMMA 268 Lett. b) art. 1 Legge 234/2021

In tale ambito si inserisce la legge 234/2021 art.1 comma 268 che recita *"Al fine di rafforzare strutturalmente i servizi sanitari regionali anche per il recupero delle liste d'attesa e di consentire la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio anche durante l'emergenza da COVID-19, gli enti del Servizio sanitario nazionale, nei limiti di spesa consentiti per il personale degli enti medesimi dall'articolo 11, comma 1, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2019, n. 60, come modificato dal comma 269 del presente articolo"* lettera b) dell'art 1 della Legge 234/2021

Nell'effettuare le predette operazioni si dovrà garantire il rispetto:

- dei principi stabiliti dalle norme in materia e dall'art. 97 della Cost;
- limite di spesa previsto dalla Legge n. 191 del 2009 (- 1,4 % della spesa del personale del 2004) così come modificato dall'art. 11, comma 1, del decreto-legge n. 35 del 2019, convertito con modificazioni in legge n. 60 del 2019 e da ultimo modificato dal comma 269 della legge n. 234 del 2021;
- degli standard del fabbisogno di personale definiti dalla D.G.R.C. 593/2020, da cui scaturiscono i Piani Triennali di fabbisogno delle Aziende Sanitarie della Campania.

Il comma 268 lettera b) dell'art 1 della Legge 234/2021, in particolare, consente, a decorrere dal 1° luglio 2022 e fino al 31 dicembre 2023, la possibilità di avviare le procedure di stabilizzazione, in coerenza del Piano triennale del fabbisogno, del personale del ruolo sanitario e del ruolo sociosanitario, anche non più in servizio, in possesso dei seguenti requisiti:

- ✓ sia stato assunto a tempo determinato con procedure concorsuali ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27;
- ✓ abbia maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi;
- ✓ abbia prestato il servizio di cui al punto precedente per almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022.

Nel contesto normativo sopra esposto appare necessario definire alcuni criteri per uniformare l'applicazione della predetta normativa in ambito regionale e contemperare i diversi interessi coinvolti.

Al fine di velocizzare l'avvio del processo di stabilizzazione, di seguito si riportano prime indicazioni in merito alla modalità per la stabilizzazione del personale di cui all'articolo 1 comma 268 lettera b), della legge n. 234 del 2021, segnalando, fin d'ora, che destinatario delle predette procedure **è esclusivamente il personale del ruolo sanitario e quello del ruolo sociosanitario.**

Le aziende, nel rispetto del P.T.F.P. 2021/2023 e del limite di spesa, possono avviare le procedure di stabilizzazione del personale del ruolo sanitario e sociosanitario in possesso dei requisiti di cui alla lettera b) comma 268 Legge 234/2021 come di seguito indicato:

PRIMA FASE

Una prima fase di stabilizzazioni potrà riguardare il personale in possesso dei requisiti di anzianità di servizio previsti e reclutato mediante contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, anche non più in servizio.

L'Avvio delle procedure deve essere effettuato per singolo profilo professionale, con l'indizione di un avviso a cui dovrà essere data adeguata pubblicità. Le aziende dovranno avere cura di:

- a) **garantire** il rispetto della normativa concorsuale in materia di requisiti di ammissione per i profili professionali interessati, attraverso la preventiva verifica del possesso dei requisiti stabiliti dal DPR 220/2001 e DPR 483/1997; avendo cura di verificare il possesso del requisito di accesso per ogni singolo partecipante, alla data del reclutamento che ha consentito la maturazione del requisito di cui alla successiva lettera b);
- a) **verificare** i requisiti previsti dalla normativa in argomento (all'articolo 1 comma 268 lett. b);
- b) **procedere** alla stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti di cui alle lettere a) e b), nell'ambito del P.T.F.P. e del limite di spesa del personale;
- c) **avviare** le attività per l'approvazione di una graduatoria riservata, utilizzabile fino al 31/12/2023 salvo eventuali modifiche e integrazioni, qualora la disponibilità nell'ambito del P.T.F.P. e del limite di spesa del personale, sia inferiore rispetto ai soggetti in possesso dei requisiti di cui alle lettere a) e b);
- d) **nell'attività** propedeutica all'approvazione della graduatoria, l'Azienda dovrà prevedere quali criteri prioritari, l'anzianità di servizio prestato nel profilo/disciplina presso l'azienda che pubblica l'avviso.

In relazione al requisito riferito alla maturazione di almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, alle dipendenze di un ente del SSN, si ritiene, tenuto conto delle caratteristiche proprie di questa modalità di stabilizzazione e del tenore letterale della norma, che i periodi computabili siano esclusivamente quelli prestati con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, evidenziando che per il requisito dei 18 mesi si dovrà tener conto anche dei periodi antecedenti al 31 gennaio 2020, fermo restando il requisito dei 6 mesi dal 31/01/2020 al 30/06/2022.

Il requisito del reclutamento a tempo determinato con procedure concorsuali deve essere interpretato alla luce di quanto indicato nella circolare n. 3/2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione per le stabilizzazioni di cui all'art. 20, comma 1, del D.lgs. 75/2017, in relazione all'analogo requisito previsto dalle lettere b).

In particolare, l'assunzione a tempo determinato deve essere avvenuta attingendo da una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura di concorso pubblico o avviso pubblico espletata secondo le previsioni della normativa concorsuale vigente o di altra fonte normativa.

Tali procedure, per esami e/o titoli, possono essere state espletate da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede alla stabilizzazione.

La stabilizzazione, inoltre, deve essere disposta nello stesso profilo e/o disciplina in cui è stata integralmente maturata l'anzianità di servizio prevista dalla norma. Per la dirigenza area sanità, ai soli fini dell'anzianità di servizio, è cumulabile con i servizi prestati anche in discipline equipollenti e affini.

SECONDA FASE

Il Comma 268 lett. b) della legge 234/2021 prevede, altresì, quanto segue *“alle iniziative di stabilizzazione del personale assunto mediante procedure diverse da quelle sopra indicate si provvede previo espletamento di prove selettive”*

Le predette procedure devono ritenersi quelle “diverse” dalle procedure “concorsuali” (intese nell'accezione fornita dalla circolare ministeriale 3/2017) e, comunque, comprensive di tutte le forme di reclutamento di personale con contratti di lavoro autonomo riconducibili alle previsioni di cui all'articolo 7, commi 6 e 6 bis del D.lgs. 165 /2001, ivi compresi gli incarichi previsti dall'articolo 2-bis del D.L. 18/2020.

Ai fini della maturazione del periodo di anzianità previsto nel secondo periodo del comma 268, possono essere sommati periodi riferiti a contratti diversi, anche come tipologia di rapporto (ad esempio i contratti di cui all'art. 7, comma 6, del D.lgs. 165/2001, i contratti flessibili di cui all'art. 36 del medesimo decreto legislativo (ad esclusione del contratto di somministrazione), i contratti di lavoro autonomo, anche di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'art. 2-bis del D.L. 18/2020, convertito dalla Legge n. 27 del 2020), purché riconducibili alla medesima attività del profilo professionale oggetto di reclutamento.

Per il personale reclutato mediante “procedure diverse” che abbia maturato il periodo di anzianità utile alla stabilizzazione, completata la procedura di cui alla prima fase, qualora dovessero risultare ulteriori disponibilità per singolo profilo giuridico, nell'ambito del P.T.F.P. e del limite di spesa, le aziende possono procedere all'avvio di procedure selettive riservate nel limite del 50% delle risorse complessivamente programmate.

Si segnala, inoltre, che in conformità con quanto stabilito dall'articolo 35, comma 3-bis del D.lgs. 165/2001, al fine di salvaguardare l'accesso dall'esterno, le risorse destinabili per le procedure di cui trattasi non potranno superare, *assieme a quelle eventualmente utilizzabili per le procedure di stabilizzazione di cui al comma 2 dell'articolo 20 del D.lgs. 75/2017, le progressioni verticali di cui all'art 22 Dlgs 75/2017, quelle di reclutamento speciale a regime di cui allo stesso articolo 35, comma 3-bis del D. Lgs.165/2001 ed ogni altra forma di reclutamento dall'interno*, il 50% delle risorse complessivamente programmate per l'assunzione di personale, in conformità al piano triennale dei fabbisogni.

Come già precisato, nelle more dell'adozione dei P.T.F.P. 2021/2023 e della relativa approvazione regionale, le Aziende Sanitarie della Campania nel contemperare le esigenze dovranno preliminarmente procedere all'attivazione e relativa conclusione, nei termini previsti dalla normativa vigente, delle procedure di stabilizzazione di cui al comma 1 e 2 art.20 del Dlgs 75/2017 e contestualmente avviare e concludere le procedure lett. b) comma 268, art. 1 Legge 234/2021, denominata **“Prima fase”**.

Nel caso di ulteriore disponibilità, nel limite del 50% delle risorse disponibili, come sopra indicato, si potranno avviare le procedure lett. b) comma 268, art 1 Legge 234/2021, denominata **“Seconda fase”**.

Al fine di valorizzare la professionalità acquisita dal personale sanitario e del ruolo sociosanitario che ha prestato servizio anche durante l'emergenza da Covid – 19 nelle aziende ed enti del S.S.N, l'avvio ed il completamento delle procedure di stabilizzazione di cui al comma 1 e 2 del Dlgs 75/2017 e lett. b) comma 268 art 1 Legge 234/2021, sono prioritarie e prevalenti rispetto alle ordinarie forme di reclutamento per il medesimo profilo/disciplina.



Si rammenta che non rientrano nelle procedure di stabilizzazione di cui sopra:

- a) il personale che ha prestato servizio presso gli enti del S.S.N. con contratti di somministrazione, in quanto il rapporto di lavoro di tale personale è instaurato con le agenzie di somministrazione e non con gli enti del S.S.N.;
- a) il personale convenzionato;
- b) il personale già titolare di contratti a tempo indeterminato, seppur in possesso dei requisiti di legge. Per tale aspetto nelle procedure indette le aziende avranno cura di acquisire specifica autocertificazione che attesti l'assenza della citata condizione di esclusione.

Resta inteso che per il personale non in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 c. 268 lett. b) si attiveranno comunque le procedure di stabilizzazione previste dall'art. 20, commi 1 e 2, del d.lgs n. 75/2017 ove ne sussistano i requisiti.

Si riporta, in allegato, uno schema riepilogativo e di sintesi delle procedure di stabilizzazione.

Il Dirigente della UOD 10
Dott. Gaetano Patrone



Il Direttore Generale
Avv. Antonio Postiglione

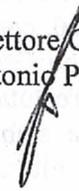


TABELLA DI SINTESI
(Allegato Circolare prot. 364421 del 13/07/2022)

<p>Procedure ai sensi dell'art. 20 comma 1 D.lgs. 75 del 2017, attivabili sino al 31 dicembre 2023. Personale stabilizzabile, come da circolare prot. n. 455915 del 13/07/2018, se in possesso dei seguenti requisiti:</p>	<p>Procedure ai sensi del comma 2 del D.lgs. 75 del 2017, così come da ultimo modificato dal decreto-legge n. 36 del 30 aprile 2022, convertito nella legge n. 79 del 2022, attivabili fino al 31 dicembre 2024 Personale stabilizzabile, come da circolare prot. n. 455915 del 13/07/2018, previo espletamento di una procedura selettiva</p>
<ul style="list-style-type: none"> - risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; - sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività, con procedure concorsuali anche presso amministrazione diverse da quella che procede all'assunzione; - abbia maturato al 31 dicembre 2022 alle dipendenze della amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni (01/01/2014-31/12/2022) 	<p>Avvio procedure concorsuali riservate per titoli ed esami nel rispetto del limite del 50% dei posti disponibili, con adeguata valorizzazione della pregressa esperienza presso l'amministrazione per il personale che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia titolare di contratto di lavoro flessibile successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 presso l'amministrazione che bandisce il concorso, nel medesimo profilo oggetto della procedura; - abbia maturato alla data del 31 dicembre 2024, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.
<p>Procedure ai sensi dell'art. 1 comma 268 lett. b) della Legge n. 234 del 2021</p>	
<p>PRIMA FASE Personale stabilizzabile, se reclutato con contratti di subordinazione a tempo determinato Attivabili fino al 31/12/2023</p>	<p>SECONDA FASE Personale stabilizzabile previo espletamento di una procedura selettiva, con validità attivabili sino al 31/12/2023 per il personale reclutato con contratti di lavoro autonomo riconducibili alle previsioni di cui all'articolo 7, commi 6 e 6 bis del D.lgs. 165 /2001, ivi compresi gli incarichi previsti dall'articolo 2-bis del D.L. 18/2020.</p>
<p>Attivazione della procedura finalizzata alle assunzioni a tempo indeterminato mediante avviso pubblico aziendale che indicherà modalità e termini per la presentazione della domanda di partecipazione per il personale del ruolo sanitario e sociosanitario, anche qualora non più in servizio, che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sia stato reclutato a tempo determinato con procedure concorsuali ivi incluse quelle di cui all'art. 2 ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18 convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27; - che abbia maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze del Servizio sanitario regionale almeno 18 mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno 6 mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, con criteri di priorità che saranno stabiliti da ciascuna azienda negli avvisi all'uopo pubblicati, dando in ogni caso rilievo al servizio prestato presso l'azienda che pubblica l'avviso, nel rispetto dei fabbisogni e del tetto di spesa; 	<p>Avvio procedure concorsuali riservate per titoli ed esami nel rispetto del limite del 50% dei posti disponibili, tenuto conto anche delle procedure di cui al comma 2 dell'art. 20 del D.lgs. 175 del 2017, delle progressioni verticali di cui all'art 22 Dlgs 75/20217 e di quelle di reclutamento speciale a regime di cui allo stesso articolo 35, comma 3-bis del D. Lgs.165/2001 ed ogni altra forma di reclutamento dall'interno, con adeguata valorizzazione della pregressa esperienza presso l'amministrazione che indice il bando, per il personale che sia stato assunto con "procedure diverse" da quelle indicate e che abbia maturato i requisiti di anzianità di servizio previsti ovvero abbia maturato al 30 giugno 2022 alle dipendenze del Servizio sanitario regionale almeno 18 mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno 6 mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 30 giugno 2022, anche in virtù della somma delle predette tipologie contrattuali.</p>

LA FARS SALERNO POR **All 2**

NON CACCIOLENDO LE MODALITÀ

INDIVIDUATE PER IL RISANAMENTO

DEL DEBITO, FRUTTO DI UNA

GESTIONE "SCURVATA" DA PARTE DELLA

DIREZIONE, ~~PER~~ CARATTERIZZATO DA

UNO SCERPO DI RISORSE ECONOMICHE

~~PER~~ DECISE DI SOTTOSCRIVERE

IL DOCUMENTO PRESENTATO AL FINE

DI GARANTIRE AGLI ^{SWITANI DI} OPERATORI BENEFICIAI

BENEFICIALE DI UNA FEO

LA SEGRETERIA PROVINCIALE SALERNA

AL MONITORAGGIO, CONTROLLO E GESTIONE

DEI FONDI 2003 PER POLSA

GARANIRE AL RESTANTE DEGLI OPERATORI

IL GIUSTO RICONOSCIMENTO ECONOMICO

CHE MERITANO, ~~ALLA LUCE~~ ~~DEI~~ ~~GIUSTI~~

IL GIUSTO PREZIO A TUTTI GLI

OPERATORI SWITANI CHE CON

SAPUTO DI SACRIFICIO ED ARNESONANS

HANNO MANTENUTO IL VITA I CEA

A QUESTA ~~ARRESTO~~ DI QUESTO TERRITORIO

FARS SALERNA