

S T U D I O L E G A L E

Lavoro –civile -amministrativo

Avv. GIUSEPPE TOMASSO

Patrocinante in Cassazione

Via Virgilio, 81/A - 03043 CASSINO (FR)

Tel. e Fax 0776.24945 Pec: studiolegaletomasso@pec.avvotecassino.it

**A TUTTA DIRIGENZA DI STRUTTURA COMPLESSA E SEMPLICE
DELLA ASL DI FROSINONE
TERRITORIALE ED OSPEDALIERA**

**ALLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
ISPettorato PER LA FUNZIONE PUBBLICA
protocollo_dfp@mailbox.governo.it**

**AL DIRIGENTE DELL'AREA RISORSE UMANE
(DIREZIONE REGIONALE S. E P. SOCIALI)
DOTT.SSA BARBARA SOLINAS
arearisorseumanessr@regione.lazio.legalmail.it**

AL COLLEGIO SINDACALE ASL FROSINONE

**AL COMMISSARIO STRAORDINARIO
ASL FROSINONE**

**AL DIRETTORE SANITARIO FF
DOTT E. D'AMBROSIO**

**AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO ASL
DOTT. V. BRUSCA**

**AL DIRETTORE UOV PROFESSIONI SANITARIE
DOTTSSA L. MARTINI**

**AL DIRETTORE DELLA SC RISORSE UMANE
DOTT.SSA MB CIARAMELLA**

**AL DIRETTORE UOC AFFARI GENERALI, CONTRATTI E SUPPORTO AL LEGALE
DOTT.SSA O. FALIVENE**

**OGGETTO: PROCEDURA per la stipula di contratti professionali ex art 7, comma 6, dlgs
n. 165/2001
Deliberazione ASL FR n .1196 del 12 giugno 2019
Illegittimità palese- Responsabilità dirigenziali**

Scrivo in nome, per conto e nell'interesse della organizzazione sindacale F.I.A.L.S.
(Federazione Italiana Autonomie Locali e Sanità), in persona del Segretario Provinciale
di Frosinone, D'Angelo Francesco, nonché regionale per esporre e segnalare quanto di
seguito.

L'azienda sanitaria locale di Frosinone con deliberazione n 1196 del 12.6.2019, nel premettere che il fenomeno della cd ' Partite Iva' (riferito sia alle professionalità del comparto sia della dirigenza) ha assunto caratteristiche 'imponenti e strutturali' all'interno dell'azienda, piuttosto che adottare iniziative intese alla immediata cessazione del ricorso a tale forma contrattuale, ha approvato una Procedura intesa alla stipula di contratti professionali ' per razionalizzare e migliorare' la stipula di tali contratti.

L'odierno intervento sindacale è finalizzato ad evidenziare illegittimità palesi ed a tutela della stessa Dirigenza che viene chiamata ad azioni/iniziative che la espongono ad evidenti quanto ingiuste responsabilità.

In detto PROCEDURA è previsto che sia il Responsabile del Servizio/UOC ad inviare una richiesta di autorizzazione al Direttore Generale per l'attivazione della procedura di affidamento di un incarico professionale, specificando il tipo ed il numero di risorse professionali, motivandone la necessità e solo dopo aver verificato di non disporre delle corrispondenti professionalità all'interno della proprio organico.

E' facoltà, quindi, del direttore generale autorizzare la richiesta, autorizzando anche la deroga alla procedura comparativa e gli obblighi di pubblicità per le prestazioni cd 'occasionalì e saltuarie'.

Sempre il suddetto Responsabile deve procedere alla valutazione dei curricula dei candidati iscritti all'albo (il cui numero, come è noto è variabile e può essere assai consistente). Non viene specificato (né disciplinato) come debba avvenire tale valutazione comparativa e per risultare effettiva e riscontrabile ex post risultare, ad esempio, da un apposito/i verbali nei quali si da atto di quali soggetti sono stati valutati ed dell'esito della stessa.

E' previsto poi che il Responsabile della UOC/Sevizio emette il provvedimento da indirizzare al Direttore generale nel quale indica il nominativo selezionato in base alla valutazione comparativa nonché le motivazioni della scelta. Ma se il nominativo non soddisfa il Direttore generale o quando lo ritenga necessario, integra la valutazione con un colloquio esteso a coloro che hanno il medesimo profilo ben potendo quindi indirizzare la scelta altrimenti. .

La durata del rapporto è fissata in 06 mesi.

Il responsabile della UOC invita quindi il soggetto prescelto a presentarsi entro 20gg presso la UOC Gestione del Personale presentando i documenti di rito che provvederà alla stipula del contratto.

Come può evidenziarsi tale procedura appare illogica, irrazionale, contenente abnormità procedurali e giuridiche, sostanziandosi in una serie di illegittimità palesi, nel malcelato intento come vedremo, ' di scaricare' la responsabilità formale sulla Dirigenza ma mantenendo in capo al direttore Generale la scelta nominativa del soggetto da scegliere(si veda il colloquio riservato al DG con l' ampliamento della platea rispetto al nominativo prescelto dal dirigente).

Innanzitutto, al Dirigente della UOC/Servizio compete rappresentare e richiedere la copertura di posti vacanti e/o comunque unità di personale necessarie all'esigenze proprie del servizio/reparto, ma senza stabilire e/o indicare quale forma contrattuale debba essere utilizzata, competendo tale scelta alla UOC Gestione del personale/Direttore generale. Tantomeno al Responsabile compete la valutazione comparata dei possibili candidati : l'immissione di personale all'interno della ASL deve essere effettuata dalla competente

struttura Gestione del Personale trattandosi di una provvista di personale cui compete anche l'accertamento dei relativi requisiti di ricorso alla relativa forma contrattuale. Un discorso a parte merita la scelta della forma contrattuale qual è quella di consulenza libero professionale ex art 7, comma 6 dlgs n.165/2001, richiamata nello stesso disciplinare della procedura de qua.

Per espressa previsione per tale contratto non è ammesso il rinnovo (cfr lett c, comma 6) e l'eventuale proroga è consentita in via eccezionale solo al fine di completare il 'progetto', e in ogni caso e comunque tale forma contrattuale non può considerarsi quale sostitutivo del servizio ordinario, con collocazione del relativo personale nella turnazione di servizio e/o per effettuare attività/funzioni ordinarie al pari del restante personale dipendente.

Ma v'è un aspetto che toglie ogni residuale perplessità: il comma 5-bis dell'art. 7 D.Lgs. 165/2001, introdotto dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (richiamato espressamente dal comma 6 del dlgs 165/2001) , **ha sancito il divieto** per le amministrazioni pubbliche *“di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'art 21 ed ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato, [...]”*.

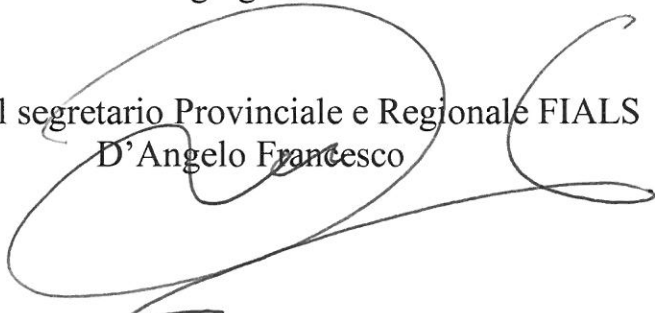
L'entrata in vigore del divieto è stata, tuttavia, posticipata dall'art. 1, comma 1148, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 al *“1° gennaio 2019”* e, successivamente, ancora rinviata al 1° luglio 2019 dall'art. 1 co. 1131 lett. f) della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (entrambe le norme hanno modificato l'art.22, comma 8, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75).

Pertanto, a tale data (01 luglio 2019), le amministrazioni pubbliche, non possono ricorrere a tale tipologia contrattuale.

Si invita pertanto la Dirigenza a valutare attentamente quanto richiesto dal management aziendale ben potendo formulare una semplice richiesta di 'provvista' di personale ove necessaria, rimanendo, poi, in capo alla stessa Amministrazione la scelta della forma contrattuale legittima cui fare ricorso.

Frosinone 21 giugno 2019

Il segretario Provinciale e Regionale FIALS
D'Angelo Francesco



avv. Giuseppe Tomasso

