

STUDIO LEGALE

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

ALLA PROCURA DELLA REPUBBLICA
c/o il Tribunale di Frosinone

ALLA PROCURA REGIONALE
DELLA CORTE DEI CONTI SEZIONE
GIURISDIZIONALE
REGIONE LAZIO VIA BAIAMONTI n. 25- 00195 ROMA

AL DIRETTORE REGIONALE SALUTE E INTEGRAZIONE SOCIO SANITARIA
REGIONE LAZIO-DOTT. RENATO BOTTI
AL DIRIGENTE DELL'AREA RISORSE UMANE
(DIREZIONE REGIONALE S. E P. SOCIALI)
DOTT.SSA BARBARA SOLINAS
arearisorseumanessr@regione.lazio.legalmail.it

Al Direttore Generale ff ASL Frosinone
Dott.ssa Magrini

Al Direttore Amministrativo ASL FR
Dott.ssa Pierpaola D'Alessandro

Al Direttore SC Amministrazione e gestione
delle risorse umane- ASL FR
Dott.ssa MB Ciaramella

**Oggetto: Azienda sanitaria locale di Frosinone
assunzione a tempo indeterminato
Carenza dei requisiti - trasformazione rapporto ex
art 15 septies dlgs n.502/1992 in rapporto di ruolo a
tempo indeterminato**

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 Regionale del Lazio nonché Provinciale di Frosinone, D'Angelo Francesco, per segnalare ed esporre quanto di seguito.

L'art. 15 septies, 2[^] comma, del Dlgs n. 502/1992, recante il riordino della disciplina in materia sanitaria, al secondo comma, recita:

<<2. Le aziende unità sanitarie e le aziende ospedaliere possono stipulare, oltre a quelli previsti dal comma precedente, contratti a tempo determinato non superiore

rispettivamente al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza sanitaria, ad esclusione della dirigenza medica, nonché' al cinque per cento della dotazione organica della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, fermo restando che, ove le predette percentuali determinino valori non interi, si applica in ogni caso il valore arrotondato per difetto per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico>>.

La finalità sottesa alla norma è quella di limitare al massimo l'affidamento all'esterno degli incarichi dirigenziali a tempo determinato, consentendone l'attribuzione solo a favore di "esperti" in grado, per la loro "comprovata competenza", di accrescere effettivamente il livello di professionalità complessiva dell'Ente e di innalzare il livello qualitativo della relativa azione, al fine precipuo di evitare spese inutili per l'Ente conferente.

Come emerge dalla chiara dizione normativa, si tratta di incarichi dirigenziali ancorché di natura speciale che si attribuiscono nei limiti del contingente appositamente assegnato e previsto dal legislatore.

Tanto emerge con ogni evidenza dalla collocazione della disposizione di seguito a quella di cui all'art. 15 'Disciplina della dirigenza medica e delle professioni sanitarie' e ad altre norme (da art. 15 bis a art. 15 sexies) specificamente disciplinati il rapporto di lavoro dei dirigenti di ruolo del servizio sanitario.

L'art. 15 septies, e l'ipotesi di cui al comma 2 che qui viene in rilievo, rappresenta una particolare forma di reclutamento di dirigenti a tempo determinato che deroga - a certe specifiche condizioni - alle regole generali che prescrivono tassativamente l'espletamento di un concorso pubblico. Peraltro l'art. 63, comma 5, del c.c.n.l. dell'8 giugno 2000 area dirigenziale sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa prevede che: «I casi previsti dall'art. 16 disciplinato dal c.c.n.l. 5 agosto 1997 in cui le aziende - per la presente area negoziale - possono ricorrere ad assunzioni a tempo determinato, sono integrati da quella indicata dall'art. 15 septies, commi 1 e 2 del d.lgs. 502/1992. A tal fine le aziende individuano, preventivamente, con proprio atto le modalità per il conferimento di tale tipologia di incarichi ed i requisiti richiesti - eventualmente integrati da quelli previsti dall'art. 19, comma 6, primo periodo del d.lgs. 29/1993 - sentiti i soggetti di cui all'art. 10, comma 2. Ai dirigenti assunti è attribuito il trattamento economico fondamentale previsto dal presente contratto per i corrispondenti dirigenti di pari incarico già in servizio e l'assunzione

comporta il congelamento di altrettanti posti di dirigente vacanti per la copertura dei relativi oneri finanziari. ...» (la disposizione è rimasta in vigore pur a seguito delle successive tornate contrattuali del 3 novembre 2005 e del 6 maggio 2010). Così, è ben possibile (ed anzi generalmente accade) che gli incarichi siano conferiti previa procedura selettiva non concorsuale, che si svolge senza alcuna prova per i candidati, ma sulla base di una sola valutazione dei *curricula*, e che non conduce ad alcuna graduatoria finale, ma alla nomina, avente sostanzialmente carattere fiduciario, del dirigente a tempo determinato, da parte del Direttore Generale, nell'ambito di una rosa di nomi selezionati unicamente mediante l'esame degli stessi *curricula* (v. Cass., Sez. Un., 12 marzo 2013, n. 6075). Sin dall'inizio, dunque, lo strumento è stato previsto (tanto con riguardo all'ipotesi di cui al primo comma dell'art. 15 *septies*, riguardante incarichi per l'espletamento di funzioni di particolare rilevanza e di interesse strategico, tanto con riguardo all'ipotesi di cui al secondo comma, riguardante l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ed esperti di provata competenza) per necessità funzionali dell'amministrazione, che rendessero eccezionalmente possibile la deroga al principio concorsuale tanto che il legislatore ha fissato, oltre a detta eccezionalità dell'attribuzione dell'incarico, un limite insuperabile di contratti stipulabili (a seconda delle ipotesi previste).

Le relative assunzioni sono state, così, sottoposte ad una regolamentazione che, quanto alle modalità di reclutamento, riveste carattere di specialità.

Come più volte precisato dalla giurisprudenza, sebbene il legislatore statale abbia previsto la possibilità di dare vita a contratti a tempo determinato con riferimento alla dirigenza sanitaria (e ciò proprio richiamando l'art. 15 *septies* del d.lgs. n. 502 del 1992), il sistema resta caratterizzato dall'individuazione del concorso come modalità ordinaria di accesso a tale dirigenza (Corte Cost. 14 luglio 2009, n. 215). Ciò, evidentemente, spiega anche le successive scelte del legislatore che con il nuovo art. 15, comma 7, *quinquies* d.lgs. 502 del 1992 (inserito dall'articolo 4, comma 1, lettera *d*), del d.l. 13 settembre 2012, n. 158) ha fortemente limitato il ricorso a tale tipo di contratto, disponendo testualmente: «*Per il conferimento dell'incarico di struttura complessa non possono essere utilizzati contratti a tempo determinato di cui all'articolo 15-septies*». La Regione Lazio con Circolare del 04 giugno 2020 ha precisato specificatamente che i contratti stipulati ai sensi dell'art 15 *septies* dlgsvo 502/1992 devono essere esclusi

dalla platea dei cd 'precari' che possono vantare interesse e diritto alla stabilizzazione ex legge 75/2017, art 20.



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Prot. n

GR/39/06

Roma, 11

Ai Direttori Generali/Commissari
Straordinari
delle Aziende ed Enti del S.S.R.

LORO SEDI

Oggetto: NS nota prot. n. 424834 14/05/2020. Procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 e smi. integrazione.

Gentili Direttori,

si fa seguito alla nota circolare prot. n. 424834 14/05/2020 e alla pregressa corrispondenza in ordine alle procedure di stabilizzazione di cui al D.Lgs. 75/2017 ai sensi dell'art. 20 e il cui contenuto si conferma in questa sede, al fine di precisare quanto segue.

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

Come è stato precisato nella precedente nota, la novella legislativa introdotta dalla L. 27 dicembre 2019, n. 160 e dal D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, ha esteso a tutto il personale del Servizio sanitario nazionale (non solo a quello afferente al personale medico, tecnico-professionale e infermieristico), **dirigenziale e no, e dunque anche la Dirigenza PTA, la possibilità di attivare le procedure per la stabilizzazione.**

1

Direzione Regionale
Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Via Rosa Raimondi Garibaldi, 7
00145 ROMA

Tel. 06.5168.4797
arearisorseumaness@regione.lazio.legalmail.it

Il Funzionario
Dott.ssa Barbara Marzotto

Alla luce del citato ampliamento normativo, della platea dei possibili destinatari delle procedure di stabilizzazione si rende necessario ricordare, tuttavia, che dal personale precario, esulano i contratti stipulati ai sensi dell'art. 15 septies del D.Lgs. 502/92.

Detta tipologia di contratto è, infatti, una fattispecie diversa dal rapporto di lavoro a termine ex art. 36 D.Lgs. 165/2001, in quanto diretta a soddisfare esigenze di carattere strategico, non riferibili ad attività ordinaria e del tutto peculiari che rendono il ricorso al contratto ex art. 15 septies motivato da ragioni di particolare eccezionalità (ragione per cui l'art. 15 septies pone precisi e stringenti presupposti e requisiti per l'utilizzo di tali contratti).

L'esclusione dei contratti ex comma 2 dell'art. 15 septies D.Lgs. 502/92 è stata, altresì, confermata dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la nota prot. 9606 del 25/02/2008, il quale ha precisato che i contratti in questione *"hanno natura speciale e nascono nei limiti del contingente limitato appositamente assegnato e previsto dal legislatore. Il rapporto ha natura di per sé limitata nel tempo in forza della scadenza prevista nel contratto che viene fissata in ragione degli obiettivi assegnati al dirigente... La specialità dell'incarico e la durata temporanea sono elementi meritevoli che prevalgono sull'elemento contrattuale del termine, escludendone la precarietà del rapporto e possibili aspettative di "stabilizzazione" da parte del personale interessato"*.

A conferma di quanto sopra, si rammenta che in attuazione dei vari i Protocolli in materia di stabilizzazione del lavoro precario e valorizzazione delle esperienze lavorative nelle Aziende ed Enti del SSR, siglati tra la Regione Lazio e le OO.SS. in questi ultimi anni - nell'ambito del tavolo di confronto regionale - la Regione Lazio con i diversi Decreti del Commissario ad acta, nel consentire alle Aziende la proroga dei rapporti di lavoro precari (a tempo determinato e co.co.co) ha sempre, esplicitamente, escluso da tale facoltà gli incarichi ex art. 15 septies del D.Lgs. 502/92.

Stante quanto precede, si rende necessario che gli Enti in indirizzo, nella ricognizione integrativa richiesta con la nota in oggetto, non includano nel novero dei precari i titolari incarichi ex art. 15 septies del D.Lgs. 502/92.



Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria
Area Risorse Umane

Si ribadisce, infine, che le procedure di stabilizzazione in questione potranno essere avviate solo a seguito delle verifiche regionali in ordine alla ricognizione sopra richiesta.

Nel ringraziare per la collaborazione si porgono cordiali saluti.

Il Dirigente dell'Area

Barbara Salinas

Il Direttore

Renato Bogni

Orbene, con deliberazione n. 147 del 31 gennaio 2017, la ASL di Frosinone ha proceduto alla nomina dei vincitori dell'avviso pubblico per titoli per l'affidamento di un incarico dirigenziale della durata di due anni ai sensi dell'art 15 septies, comma 2, dlgs n. 502/1992 e, segnatamente, alla nomina della **dott.ssa Caira Monica da assegnare alla UOC Acquisizione Beni e servizi.**

Sta di fatto che, con determina 4152 del 28 maggio 2020, la Struttura Complessa Risorse umane, ha provveduto all'assunzione a tempo indeterminato della dott.ssa Moira Caira in ragione della previsione di cui all'art 20, comma 1, dlgs 75/2017 con inquadramento nel ruolo della dirigenza amministrativa con decorrenza 01 giugno 2020.

E' seguita anche la sottoscrizione del relativo contratto individuale di lavoro. Nonostante la scrivente OS avesse richiesto l'annullamento di detta determina preavvertendo che in caso contrario si sarebbe proceduto ad apposito esposto, il

Direttore amministrativo aziendale ed il Direttore Generale FF non hanno provveduto in tal senso richiedendo al Direttore UOC l'immediata revoca della determina adottata.

La determina e quindi l'assunzione a tempo indeterminato appare palesemente illegittima e può quindi comportare una responsabilità amministrativo/contabile non sussistendone i requisiti di legge.

La norma richiamata, art 20 comma 1, dlgs n.75/2017, effettivamente fa riferimento quale requisito ad una anzianità di 36 mesi di contratti a tempo determinato tra i quali, per le ragioni anzidette, non vi rientra l'art 15 septies.

Mancando il requisito posto a fondamento dell'assunzione a tempo indeterminato è evidente che risulta affetto da nullità insanabile anche il contratto individuale di lavoro all'uopo stipulato.

L'assunzione è avvenuta in violazione di legge comportando un ingiustificato vantaggio a favore della dott.ssa Caira passando da una situazione di temporaneità del rapporto di lavoro senza possibilità di ulteriori proroghe, ad una assunzione nei ruoli della ASL a tempo indeterminato.

E', altresì, evidente che, a fronte dell'annullamento dell'assunzione con effetto ex tunc, non può più trovare efficacia il precedente contratto ex 15 septies che è venuto meno in ragione proprio dell'assunzione a tempo indeterminato ed l'eventuale reviviscenza dello stesso risulterebbe illegittima con ulteriore responsabilità amministrativo contabile.

Con il nuovo contratto sottoscritto a tempo indeterminato di ruolo è venuto meno il precedente contratto ex art 15 septies.

Si segnala quanto sopra alle competenti AA.GG. in indirizzo per verificare se nella fattispecie possano configurarsi profili di responsabilità diretta e personale sotto vario e concorrente profilo

Si chiede di essere informati nel caso di richiesta di archiviazione ex art 408 cpp

Frosinone 11 giugno 2020

Il Segretario Provinciale Fials
D' Angelo Francesco

avv. Giuseppe Tomasso