

REGIONE MARCHE

GIUNTA REGIONALE

Testo definitivo, firmato il 28/05/2018

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE

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 per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”.

Premesso che

1.

l’art. 20 commi 1 e 2 del d. lgs. 25 maggio 2017 n. 75 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, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all’articolo 6, comma 2 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., 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. 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l’amministrazione che procede all’assunzione ..omissis...;

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 2017, alle dipendenze dell’amministrazione 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. 124/2015, 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;

2.

l'art. 20 comma 11 d.lgs. n.75/2017 prevede che le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 sopra riportati 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;

3.

la circolare n. 3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della funzione pubblica come integrata dalla circolare n. 1 del 9 gennaio 2018 definisce «Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato»;

4.

la circolare n. 2 del 8 maggio 2018 del Dipartimento della funzione pubblica come integrata dalla circolare n. 1 del 9 gennaio 2018 fornisce chiarimenti in merito alle predette circolari n. 1/2018 e n. 3/2017;

5.

la Conferenza delle Regioni, Province autonome, con documento del 15 febbraio 2018 prot. n. 18/21/CR5/C1-C7 ha fornito alcune indicazioni al fine di un'omogenea e coerente applicazione da parte delle Regioni delle procedure di stabilizzazione dell'art. 20 del dlgs. n. 75/2017;

6.

l'art. 2, commi 71 e 72, della legge 23 dicembre 2009, n. 191 dispone che «Fermo restando quanto previsto dall'art. 1, comma 565, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, per il triennio 2007-2009, gli enti del Servizio sanitario nazionale concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando, anche nel triennio 2010-2012, misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'imposta regionale sulle attività produttive, non superino per ciascuno degli anni 2010, 2011 e 2012 il corrispondente ammontare dell'anno 2004 diminuito dell'1,4 per cento. A tale fine si considerano anche le spese per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, o che presta servizio con altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni...omissis»

7.

l'art. 17, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, così come sostituito dall'art. 1, comma 584 lett. b) della legge 23 dicembre 2014, n. 190 e dall'art. 1 comma 454 della L. n. 27 dicembre 2017 n. 205, prevede che le disposizioni di cui all'art. 2, commi 71 e 72, della legge 23 dicembre 2009, n. 191, si applicano in ciascuno degli anni dal 2013 al 2020 e che «Alla verifica dell'effettivo conseguimento degli obiettivi di cui al comma 3 del presente articolo si provvede con le modalità previste dall'art. 2, comma 73, della legge 23 dicembre 2009, n. 191. La regione è giudicata adempiente ove sia accertato l'effettivo conseguimento di tali obiettivi.

In caso contrario, per gli anni dal 2013 al 2019, la regione è considerata adempiente ove abbia raggiunto l'equilibrio economico ed abbia attuato, negli anni dal 2015 al 2019, un percorso di graduale riduzione della spesa di personale, ovvero una variazione dello 0,1 per cento annuo,

fino al totale conseguimento nell'anno 2020 degli obiettivi previsti all'art. 2, commi 71 e 72, della citata legge n. 191 del 2009»;

8.

l'art. 9 comma 28 del decreto legge n. 78 /2010 convertito in 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;

9.

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 per assicurare l'esercizio delle funzioni istituzionali e non disperdere le competenze acquisite all'interno del SSR, si intendono attivare rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le procedure previste dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, pertanto la Regione, ai sensi dell'art.3, comma 2, lett. a) della L.R. n. 13/2003, recependo le indicazioni della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, al fine di definire elementi interpretativi omogenei della normativa e percorsi di attuazione congiunti, emana le presenti linee d'indirizzo per le aziende ed gli enti del SSR.

1. REQUISITI DI ACCESSO ALLE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO DI CUI ALL' ART. 20 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, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2 del D.lgs. n.165/2001, 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 7 agosto 2015 n. 124, 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 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

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 50% dei posti disponibili previsti nel Piano triennale dei fabbisogni, al personale non dirigenziale che possieda 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.

2. DESTINATARI

Considerata la complessità della normativa per la definizione dei destinatari, si riporta il quadro normativo di riferimento:

- la Circolare ministeriale n. 3 del 23 novembre 2017 del Dipartimento della funzione pubblica paragrafo 3.2.8 precisa che i commi 1 e 2 dell'articolo 20 si applicano a tutto il personale degli Enti del Servizio Sanitario Nazionale con le stesse modalità previste per il restante personale salvo le specificità che seguono:

1. per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, dirigenziale e non, continuano anche ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 208/2015, omissis....

2. per il suddetto personale, 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, è consentito il ricorso anche alle procedure di cui all'articolo 20 e, per il personale tecnico-professionale e infermieristico, il requisito del periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni, previsto dall'articolo 20, commi 1 lettera c) e 2, lettera b), può essere conseguito anche presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale. Infine si precisa che l'art. 20 è applicabile anche agli IRCSS e agli IZS;

- l'art. 20 comma 11 del dlgs n. 75/2017 come modificato dall'art. 1 comma 813 della L. n. 205/2017 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 rispettivamente presso diverse amministrazioni del SSN" Il personale di cui al comma 10 dell'art. 20 è il "personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del SSN per il quale continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 1 comma 543 della L. n. 208/2015....";

- Il documento della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome prot. n. 18/21/CR5/C1-C7 del 15 febbraio 2018 precisa che "dopo aver riportato il richiamo operato dal comma 10 dell'articolo 20 del dlgs 75/2017 alle previsioni dell'articolo 1, comma 543, della legge 208/2015 riguardanti la stabilizzazione del personale medico, tecnico professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, "dirigenziale e non", la circolare al punto 3.2.8 afferma che "per il suddetto personale, 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, è consentito il ricorso anche alle procedure di cui all'articolo 20 e per il personale tecnico professionale e infermieristico il requisito del periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni, previsto dall'articolo 20 , commi 1 lettera c) e 2, lettera b) può essere conseguito anche presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale .

Pertanto, secondo la circolare è stabilizzabile anche il personale dirigenziale medico e tecnico professionale. Tale interpretazione è stata legittimata ex post dall'articolo 1, comma 813 della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018), che recita "All'articolo 20, comma 11, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le parole: «tecnico professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale» sono sostituite dalle seguenti: «dirigenziale e no, di cui al comma 10».

Sono quindi destinatari delle procedure straordinarie di reclutamento di cui ai commi 1 e 2, oltre al personale del comparto, il personale medico e il personale dirigenziale "tecnico professionale".

In merito all'individuazione del personale tecnico-professionale (compreso quello dirigenziale), la circolare n. 3/2017 precisa, come sopra riportato, che tale è quello "direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari".

Ne consegue che, al di là dell'espressione tecnica 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'articolo 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."

Considerato quanto previsto nella normativa vigente sopracitata, i commi 1 e 2 dell'art. 20 del dlgs 75/2017 si applicano:

A.

a tutto il personale del comparto

B.

al 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".

Inoltre il personale del ruolo sanitario del comparto e del ruolo sanitario della dirigenza potrà aver maturato l'anzianità di servizio, ai sensi del comma 11 dell'art. 20 decreto in parola, 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).

3. ESCLUSIONI

Considerato che le procedure di stabilizzazione sono dirette al superamento del precariato, non potranno essere ammessi, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 commi 1 e 2, coloro che siano titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione alla data di presentazione della domanda di ammissione alla procedura di stabilizzazione.

Non sono inoltre conteggiabili ai fini della realizzazione dei requisiti di accesso di cui al comma 1, lett. c) ed al comma 2, lett. b) i periodi di servizio effettuati in posizione dirigenziale ex articolo 15 septies del D.Lgs. 502/1992 in coerenza con le disposizioni della DGR n. 247/2016, concernente le procedure di stabilizzazione di cui al DPCM 6 marzo 2015.

4. 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 15/2/2018, devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 comma 2 del dlgs 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria. Le aziende e gli enti del SSR:

1. adottano, previa informativa sindacale, gli atti di programmazione triennale del fabbisogno ed i piani occupazionali annuali, comprensivi del piano di stabilizzazione, 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, gli atti di variazione delle dotazioni organiche, nel rispetto delle prerogative sindacali, garantendo ai sensi dell'art. 6 comma 1 del d.lgs. 165/2001, la neutralità finanziaria della eventuale rimodulazione ed il rispetto dei budget annuali assegnati dalla Giunta regionale;

2. 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 Circolare n. 3/2017, punto 3.2.2., ma dovranno essere esperite le procedure di cui all'art. 34 bis del d.lgs. n.165/2001;

3. provvedono alla pubblicazione di appositi avvisi per la manifestazione d'interesse per le procedure di cui al comma 1 dell'articolo 20 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 al comma 1, lett. c) ed al comma 2, lett. b) dell'art. 20 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.

5. INDICAZIONI RELATIVE ALLE PROCEDURE DI CUI AL COMMA 1 DELL'ART. 20 DEL DLGS.75/2017

Per quanto riguarda le procedure di cui al comma 1 ogni azienda ed ente del SSR dovrà bandire un unico avviso relativo alle stabilizzazioni per il triennio 2018-2020, avendo cura di precisare nello stesso, per ogni profilo, il numero di unità stabilizzabili per ciascun anno e concludere le medesime procedure di cui al comma 1 entro il 31/12/2018 in misura pari ad almeno al 70% ; le residue procedure verranno portate a termine entro il 2019. Nell'avviso verrà chiesto di formulare la richiesta di interesse alla stabilizzazione da parte del personale avente titolo, che per essere assunto a tempo indeterminato, dovrà essere in possesso dei requisiti di accesso 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, sub b) afferma che l'articolo 20, comma 1, del d.lgs. 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), dopo aver riportato il testo legislativo laddove prescrive che gli interessati per poter aver 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 servizio da conteggiare ai fini della maturazione del requisito di cui all'articolo 20, comma 1, punto c) sono, oltre a quelli maturati con rapporto di lavoro dipendente, tutti i rapporti di lavoro flessibile, ivi compresi i contratti stipulati ai sensi dell'articolo 7, comma 6 del d.Lgs. n. 165/2001.

Negli avvisi relativi alle procedure di cui al comma 1, dovranno essere inseriti i criteri di priorità per la formulazione delle graduatorie di seguito indicati:

a.
priorità ai sensi dell'art. 20 comma 12 del personale in servizio presso l'amministrazione che ha avviato le procedure di stabilizzazione alla data dell'entrata in vigore del d. lgs. 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 al 31 dicembre 2017;

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.

6. INDICAZIONI RELATIVE ALLE PROCEDURE RISERVATE DI CUI AL COMMA 2 DELL'ART. 20 DEL DLGS.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 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".

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. 165/2001.

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

Le aziende ed enti :

- effettuano la ricognizione degli aventi titolo entro il 31 dicembre 2018, che sarà oggetto di informativa sindacale ;

- avviano le procedure di cui al comma 2 entro il 30 settembre 2019 e le portano a conclusione entro il 30 settembre 2020 .

7. RISORSE DISPONIBILI

Come precisato dalla circolare 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. Ai sensi della 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, pari alle somme utilizzate per le stabilizzazioni. Le aziende e gli enti per la stabilizzazione potranno utilizzare, oltre alle risorse di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010, anche le risorse finanziarie ordinariamente previste nel Piano triennale di fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno.

8. UTILIZZO GRADUATORIE

Sulla base delle indicazioni della Conferenza Stato Regioni le graduatorie relative alle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 comma 1 e 2 del d.lgs. 75/2017 possono essere utilizzate relativamente ai posti e ai profili da stabilizzare previsti nel Piano Triennale dei Fabbisogni per tutto il triennio 2018-2020, periodo durante il quale le aziende ed enti possono espletare le procedure di reclutamento speciale di che trattasi. 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.

9. 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 ai sensi dell'art. 20 comma 8, prorogare i rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che possiedono i requisiti per partecipare alle procedure di cui ai commi 1 e 2 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 31 maggio 2010, n. 78.

10. MONITORAGGIO REGIONALE

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

11. PERSONALE DELLA RICERCA

Il personale della ricerca è destinatario delle disposizioni contenute nell'art. 1 commi da 422 a 434 della L.27 dicembre 2017 n. 205. In particolare l'art. 1 -Commi 424-425 e 432 prevede che" Per garantire un'adeguata flessibilità nelle attività di ricerca, gli Istituti assumono, per lo svolgimento delle predette attività, entro il limite del 20 per cento per l'anno 2018 e del 30 per cento a decorrere dall'anno 2019 delle complessive risorse finanziarie disponibili per le attività di ricerca, personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nel rispetto del contratto collettivo nazionale di lavoro di cui al comma 423 e del decreto del

Presidente del Consiglio dei ministri di cui al comma 425. Omissis... Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo sancito in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, da emanare entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono definiti, nel rispetto delle condizioni e delle modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, i requisiti, i titoli e le procedure concorsuali per le assunzioni di cui al comma 424. Omissis...

In sede di prima applicazione, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della sezione del contratto collettivo del settore 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, che abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno tre anni negli ultimi cinque, 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”.

Considerato quanto previsto dalla suddetta normativa, nelle procedure di stabilizzazione del personale della ricerca sono ricompresi i titolari di contratti a tempo determinato ed i contratti di lavoro che trovano la propria fonte di legittimazione nell'articolo 7, comma 6 del D.Lgs. 165/2001.

L'Inrca darà esecuzione alle disposizioni richiamate non appena il Ministero della salute adotterà i decreti attuativi sopra citati.