

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.avvocatocassino.it

ALLA PROCURA REGIONALE DELLA CORTE DEI CONTI
Sez. Giurisdizionale della Regione Lazio
Via Baiamonti -00195 ROMA

ALLA PROCURA DELLA REPUBBLICA
c/o Tribunale di Frosinone

Al Direttore Regionale Salute e Politiche sociali
Dott. Renato Botti
Al Dirigente Area Risorse Umane e del Potenziale
Di sviluppo delle Professioni e della dirigenza
Dottssa Barbara Solinas
arearisorseumanessr@regione.laziolegalmail.it

AL DIRETTORE AMMINISTRATIVO ASL FR
Dott.ssa Pierpaola D'Alessandro

Al Direttore Generale ASL FR ff
Dott.ssa Patrizia Magrini

Al Direttore UOC Amministrazione e gestione del Personale ASL FR
Dott.ssa MB Ciaramella

AL COLLEGIO SINDACALE ASL Frosinone

**Oggetto: Azienda sanitaria Locale di Frosinone
INTEGRAZIONE ESPOSTO datato 11 giugno 2020
Stabilizzazione nella qualifica Dirigenziale di personale già dipendente di
ruolo a tempo indeterminato della medesima ASL
Violazione di legge - NULLITA' STABILIZZAZIONE - Colpa Grave /dolo
intenzionale - verifica sussistenza di eventuali profili di responsabilità
penale**

Scrivo in nome, per conto e nell'interesse della OS Fials, in persona del Segretario Provinciale di Frosinone, D'Angelo Francesco nonché Regionale del Lazio, per rappresentare e richiedere quanto di seguito.

In data 11 giugno 2020 è stato formulato esposto (che si allega alla presente) avverso il provvedimento dell'azienda sanitaria locale di Frosinone (cfr: determina n 4152 del 28 maggio 2020) di stabilizzazione della dott.ssa Cairà Monica atteso che ciò sarebbe avvenuto sulla base di requisiti di anzianità di servizio maturati sulla base di contratti ex art 15 septies dlgs 502/1992, nel mentre la normativa e le stesse circolari/provvedimenti regionali avevano escluso tale possibilità per tale forma contrattuale.

Ci si sarebbe aspettati un immediato intervento del direttore amministrativo aziendale stante la chiarezza della situazione, ed invece nulla è accaduto.

Non a caso l'esposto era stato formulato facendo riferimento solo alla questione relativa alla validità dell'art 15 septies perché si riteneva che ex sé, tale aspetto fosse sufficiente ad un ripensamento e, quindi, all'annullamento dell'inquadramento disposto di cui alla citata determina.

Si è ritenuto di 'saggiare' il grado di interesse aziendale a favore di tale inquadramento evidenziando un solo elemento di illegittimità, ma comunque sufficiente.

E così, nonostante la posizione chiara assunta dalla regione con la ivi richiamata circolare e la normativa stessa assai chiara, la ASL sta tentando di trovare una soluzione che scongiuri l'annullamento dell'inquadramento, magari acquisendo il parere di questo o quel legale esterno per una corretta e diversa (rispetto a quella regionale) interpretazione della normativa con riferimento al citato art 15 septies.

Già risulta assai strano che a fronte di indicazioni/circolari regionali assai chiare la Asl ritenga di contestare le conclusioni ivi riportate (mai successo nella storia aziendale ed anzi le circolari regionali sono sempre richiamate anche in sede giudiziale dalla ASL per sostenere la tesi che hanno l'obbligo di dare esecuzione alle direttive regionali). Tale attuale condotta costituisce il 'termometro' dell'interesse del Direttore UOC e del direttore amministrativo al mantenimento dell'efficacia del provvedimento adottato.

La 'certezza' della volontà aziendale di tutelare tale posizione e di omettere ogni ulteriore intervento ha trovato così conferma trascorsi inutilmente 10gg dal citato esposto. .

Ed allora, risulta necessario un ulteriore intervento sindacale per evidenziare ulteriori profili di nullità dell'inquadramento malcelati dalla condotta inerte ed omissiva della ASL..

Ad integrazione del surrichiamato esposto, devono sottolinearsi circostanze che la Direzione della SC Amministrazione e Gestione del personale (dott.ssa MB Ciaramella) nonché la Direzione amministrativa aziendale (dott.ssa Pierpaola D'Alessandro), in quanto di natura prettamente giuridico amministrativa, avrebbero dovuto rilevare d'ufficio e la cui omissione, invece, costituisce un evidente condotta affetta da 'colpa grave' a meno che, addirittura, trattandosi, come vedremo di un aspetto semplice e ben noto, di 'dolo intenzionale'.

Il Direttore della SC Risorse Umane e il Direttore amministrativo non potevano e non possono non sapere che la dott.ssa Caira Monica è già dipendente di ruolo a tempo indeterminato della medesima ASL di Frosinone con la qualifica di collaboratore amministrativo categ D, CCNL comparto sanità, ed alla stessa sono stati conferiti incarichi dirigenziali ex art 15 septies dlgo n. 502/1992.

La succitata dirigenza e Direttore amministrativo aziendale non possono non sapere, utilizzando l'ordinaria diligenza, che per potere essere considerato 'precario' e, quindi, rientrare nella platea dei soggetti (cd. precari) aventi diritto alla stabilizzazione ove in possesso di determinati requisiti (nella specie quelli riportati dall'art 20 dlgo 75/2017) occorre non essere già dipendenti a tempo indeterminato.

Tale circostanza(requisito) oltre a desumersi dalla ratio della stessa normativa sulla stabilizzazione del personale precario è stato ribadito in tutti i Decreti Commissario ad acta della Regione Lazio e, da ultimo, dal Decreto del Commissario ad Acta 9 dicembre 2019, n. U00496 (BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE LAZIO - 24/12/2019 - N. 103 - Supplemento n. 1) recante all'oggetto: "*Interventi atti a garantire la continuità delle prestazioni assistenziali nell'ambito della riorganizzazione della rete regionale di assistenza - proroga contratti a tempo determinato e rapporti di collaborazione coordinata e continuativa*" nella parte dispositiva al punt 9 precisa che

<<9. di escludere da tale proroga:

□ i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di altre aziende del SSR;

□ gli incarichi ex art. 15 septies del D.Lgs. 502/92;>>

Il punto 5) del dispositivo del citato DCA prevede poi un sistema sanzionatorio che rinvia a quanto già in precedenza disciplinato e segnatamente:

<<5. di prevedere che l'eventuale assunzione di un soggetto che non rispetti le disposizioni sopracitate determini l'avvio delle procedure di cui al DCA U00140/2016>>

e, quindi, *la risoluzione del rapporto contrattuale del Direttore Generale che ha perpetrato la violazione e la decadenza dello stesso dall'incarico, con trasmissione degli atti alla Procura Regionale della Corte dei Conti del Lazio per le determinazioni di competenza.*

E' opportuno, ad abundantiam richiamare la recente sentenza del Cons. St., sez. III, 3 febbraio 2020, n. 872 Pres. Garofoli, Est. Pescatore che reca una serie di argomentazioni logico giuridiche che avrebbero dovuto essere ben note al Direttore amministrativo aziendale ed al Direttore UOC Risorse umane:

<<...essendo il presupposto della procedura riservata quello dell'assenza di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'esistenza di un rapporto di lavoro stabile integra un antecedente incompatibile con l'idea stessa di stabilizzazione del dipendente "precario".

4.4. Restringere la portata del concetto di "contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato" significa estendere la latitudine del concetto di lavoratore "precario" e, dunque, allargare le maglie della stabilizzazione oltre il limite fatto proprio dal significato letterale della norma. Il che induce a concludere che tanto il dato testuale della legge, quanto le regole ermeneutiche di carattere logico-teleologico che ad esso si addicono, sconsigliano letture manipolative in senso ampliativo delle condizioni di ammissione alla selezione riservata (ovvero in senso restrittivo delle condizioni preclusive).

5. Vero è, sempre sul piano testuale, che la legge non richiede, oltre alla "maturazione" del rapporto di servizio pubblico precario (lett. c del 1° comma dell'art. 20), anche la sua "attuale prestazione" presso l'amministrazione procedente o presso altre pubbliche amministrazioni.

Tanto si ricava dalla lettura dei commi 8 ("Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2") e 12 ("Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto").

Dunque, la persistenza del rapporto "precario" all'atto della partecipazione alla procedura riservata non è una condizione di ammissione alla selezione. Tuttavia, la legge è chiara nell'individuare la platea degli aspiranti alla stabilizzazione tra i soggetti "precari", così intesi in quanto titolari, ad oggi o in passato, di soli rapporti non stabili; il che consente di affermare, in termini più generali, che la stabilizzazione non può essere intesa come una forma di riconoscimento degli anni di lavoro a tempo determinato già espletati e, dunque, come uno strumento di mera valorizzazione dell'esperienza acquisita quale titolo per l'inquadramento. Al contrario, essa si delinea come un meccanismo di passaggio da una condizione di lavoro temporaneo (pregressa o ancora in essere) ad una condizione di lavoro a tempo indeterminato, sicché, cessata la prima posizione (come nel caso di specie, in cui il lavoratore abbia conseguito un contratto a tempo indeterminato e abbia abbandonato il precedente contratto a tempo determinato), non vi è più margine per poter accedere alla procedura riservata.

6. Sul piano degli argomenti di carattere sistematico, deve quindi ritenersi che la partecipazione alla procedura di stabilizzazione di dipendenti già in servizio a tempo indeterminato presso una pubblica amministrazione entra in contraddizione con la "ratio" della norma, alterandone il carattere speciale di reclutamento ristretto alla platea dei dipendenti in servizio "precari", in quanto titolari di contratti a tempo determinato (v. Corte Appello Bari, sez. lav., 05/10/2018, n. 1695 e Tar Bari, sez. II, 16/05/2012, n. 938)

D'altra parte, se così non fosse, la procedura, come opportunamente osservato dalla parte appellante, potrebbe anche concludersi esclusivamente con operazioni di mero reinquadramento migliorativo di soggetti già dipendenti a tempo indeterminato di una P.A., relegando a mera eventualità l'obiettivo del superamento del precariato: col che risulterebbe frustrata la finalità fondamentale e prioritaria che giustifica la specialità e la peculiare denominazione del meccanismo di assunzione riservato.

7. Sempre sul piano sistematico, mette conto considerare che l'interpretazione fornita dal Tar, se accettata, finirebbe per determinare una discriminazione in danno della categoria di soggetti che la legge intende prioritariamente proteggere, ponendo iniquamente sullo stesso piano soggetti titolari e soggetti privi di un rapporto di lavoro stabile; e consentendo all'aspettativa dei primi di ottenere un posto migliore e più qualificante (invero perseguibile con numerosi altri strumenti, e comunque visibilmente ulteriore e successivo rispetto a quello alla stabilità del rapporto lavorativo) di prevalere sull'interesse primario dei secondi a conseguire un rapporto di lavoro stabile.

8. La forza di queste considerazioni discende da principi di carattere generale e non può essere superata dalle contingenze del caso, così come dal fatto – pure allegato dalla ricorrente – secondo il quale, nel caso di specie, l'ampio numero dei posti oggetto di stabilizzazione avrebbe consentito soddisfare le aspirazioni di tutti i candidati, ivi incluse quelle della ricorrente.

Va infatti ribadito che l'estensione della procedura di stabilizzazione oltre il suo tipico e tassativo ambito elettivo non ha conseguenze neutre, ma presenta effetti sistematici non irrilevanti, in quanto ha come conseguenza strutturale e primaria quella di restringere la regola concorsuale; e, come effetto secondario, quello di pregiudicare le aspirazioni di quanti, proprio tramite il concorso, potrebbero legittimamente aspirare alla occupazione dei posti vacanti.

.....

9. Resta da aggiungere che l'esigenza di coniugare le legittime aspettative del personale precario con quella degli enti ad assumere personale professionalmente già formato, se è certamente rintracciabile nello spirito della normativa primaria (e delle circolari nn. 3/2017 e 1/2018), altrettanto certamente non può assumere la rilevanza di criterio prevalente, pena l'irrazionale alterazione del quadro di principi regolatori sin qui tracciato. Essa può quindi perseguirsi a condizione che concorrano, in rapporto di concomitanza e non di alternatività, gli ulteriori strutturali presupposti applicativi desumibili dall'art. 20 d.lgs. 75/2017.

La previsione contenuta nella Circolare ministeriale n. 3/2017, al punto 3.2.2, con la quale si precisa espressamente che "gli interessati possono partecipare a tutte le procedure avviate dall'amministrazione per le quali hanno i requisiti prescritti", va quindi raccordata alla ratio della norma primaria ed intesa in un senso ad essa coerente.

E' dunque fondato e condivisibile quanto assume la parte appellante circa il fatto che l'obiettivo perseguito dal legislatore con l'articolo 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, consiste nel superamento del precariato; e che rispetto a tale obiettivo prioritario, gli ulteriori obiettivi pure espressamente richiamati dalla medesima disposizione di legge, e tra questi "la valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato", assumono "valore di passi successivi e presupponenti il primo" (pag. 4 atto di appello).>>

Tanto premesso e considerato

Si chiede alla Regione Lazio di intervenire quantomeno per far sì che l'emanazione di propri provvedimenti siano concretamente attuati e non solo formalmente adottati, stante il dovere obbligo di vigilanza sulla subiecta materia.

Non si richiede l'applicazione del sistema sanzionatorio di cui al richiamato DCA 140/2016 perché troppo impegnativo da parte della Regione e perché stato formulato sulla carta ma non per applicarlo seriamente (come dire' lo abbiamo previsto ma non chiedeteci pure di applicarlo!'),

per cui è la scrivente OS che segnala quanto sopra alle competenti Procure della Repubblica c/o Tribunale di Frosinone nonché Procura della Corte dei Conti sez giurisd per il Lazio, affinché verifichino ed accertino se nella fattispecie sono configurabili dirette e personali responsabilità sotto vario e concorrente profilo.

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

Il Segretario Provinciale Fials
D'Angelo Francesco



avv. Giuseppe Comasso

