

Ai Direttori:
UOC Pianificazione Dinamiche e Sviluppo del Personale
UOC Amministrazione del Personale

OGGETTO: ASSENZE DEL PERSONALE. RICHIESTE DI AUTORIZZAZIONE. CIRCOLARE DI DISPOSIZIONE

Con effetto immediato si dispone che tutte le istanze del personale di ogni profilo professionale e/o disciplina, tese ad ottenere l'autorizzazione ad assentarsi temporaneamente (aspettative senza assegni per tutte le fattispecie previste, comandi, assegnazioni temporanee, dottorati, etc.) unitamente alle richieste di nulla osta per mobilità, dovranno essere sottoposte al vaglio della direzione strategica che provvederà, caso per caso, a comparare gli interessi privati e pubblico – di volta in volta – contrapposti al fine di contemperare le aspirazioni ed i bisogni dei dipendenti con la necessità di garantire continuità assistenziale e livelli essenziali di assistenza.

La presente sostituisce le precedenti:

n.0060583 del 26/07/2016

n.0019146 del 03/03/2017

n.0004273 del 12/01/2018

n.0106857 del 29/10/2019

Distinti saluti.

Il Direttore Sanitario
Dott. Maurizio Brucchi

Il Direttore Generale
Dott. Maurizio Di Giosia

Il Direttore Amministrativo
Dott. Franco Santarelli

ASL TERAMO PROTOCOLLO UNICO
Posta Interna



Prot. n.0031151/22 del 11/03/2022



Direzione Generale

Direttore Generale Avv. Roberto Fagnano

AL RESPONSABILE f.f. della UOC Gestione del Personale

E, p.c. alla Regione Abruzzo

dipartimento della salute

Oggetto: ASSENZE DEL PERSONALE. RICHIESTE DI AUTORIZZAZIONE. Parziale rettifica ed integrazione della disposizione n. 60583 del 26/07/2016.

Continuano a pervenire numerose istanze, da parte del personale di vari profili, finalizzate alla concessione di aspettative a vario titolo non retribuite e/o di nulla osta al trasferimento temporaneo presso altre Amministrazioni Pubbliche.

La rilevanza del fenomeno impone alla Azienda di utilizzare una linea di condotta per quanto possibile unitaria rispetto ai vari casi ed alla complessità della normativa vigente.

Il contesto generale della ASL di Teramo è caratterizzato da una fortissima carenza di personale valutabile in oltre trecento unità che si sommano a tutte le altre forme di assenza di servizio (maternità, l. 104/92, malattia ecc) derivante da lungo periodo di blocco delle assunzioni stabilito per effetto del "piano di Rientro" dai disavanzi sanitari.

L'Azienda sanitaria di Teramo non può dunque privarsi di personale essenziale allo svolgimento del servizio sanitario. Peraltro le richieste giungono da personale che ha coscientemente scelto di instaurare un rapporto di lavoro proprio con l'Azienda sanitaria di Teramo.

Le richieste di trasferimento temporaneo a vario titolo presso altre pubbliche amministrazioni, comportano infatti che il soggetto trasferito non lasci in maniera definitiva il proprio posto presso l'Azienda di provenienza, ma lo rende invece sempre "occupato", impedendo quindi l'indizione di procedure concorsuali per la copertura del posto stesso a tempo indeterminato.

Per la copertura di posti temporaneamente vacanti, l'ASL di Teramo sarebbe quindi costretta all'utilizzo di personale a tempo determinato, laddove avesse graduatorie disponibili.

Tale ultima facoltà appare tuttavia in contrasto con la legislazione nazionale (articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 -convertito dalla legge 122/2010) pone limiti significativi a questa ASL in quanto prevede che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Siffatta previsione è stata reiterata in maniera cogente dalla regione Abruzzo negli atti programmatori dell'anno 2018 (delibera 24.11.2017 n. 695), complicando la problematica in quanto la ASL di Teramo, che nel 2009 aveva una spesa bassa, si trova ad oggi a dover comprimere l'utilizzo del tempo determinato per un valore di oltre 2 mln di euro.

Nella legislazione nazionale si assiste ad un crescendo di attenzioni per il ricorso a rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed ad un conseguente disvalore per il tempo determinato, se ciò è vero, non può essere al pari negato che il medesimo interesse possa essere auspicato e perseguito anche dal datore di lavoro pubblico finalizzato a concretizzare lo stabile inserimento del lavoratore nel contesto della organizzazione aziendale di erogazione delle cure.

Peraltro in questo senso il recente D.Lgs. n. 75/2017 e le successive circolari del dipartimento della funzione pubblica, rafforzano gli obblighi delle P.A. nella stabilizzazione del personale precario.

Assecondando le richieste di aspettative, comandi, assegnazioni temporanee ecc, di personale in servizio a tempo indeterminato, la pubblica amministrazione perseguirebbe lo scopo esattamente opposto rispetto a quello previsto dall'orientamento della legislazione nazionale duplicando la precarietà del rapporto di lavoro: lo stesso lavoratore sarebbe infatti precario sia nella ASL di nuova destinazione al pari del sostituto assunto a tempo determinato dalla ASL di provenienza.

Si è dunque in presenza di normative contrastanti ed in alcuni casi inapplicabili al sistema sanitario, per le quali da un lato si vuole rafforzare il lavoro a tempo indeterminato e dall'altro si favorisce la mobilità e quindi il lavoro a tempo determinato.

La normativa che si è susseguita nel tempo ha accompagnato il doloroso processo di progressiva riduzione delle dotazioni organiche di personale del SSN compiuta attraverso i blocchi delle assunzioni che solo di recente hanno avuto parziale revisione (50% del turnover) e che hanno determinato il progressivo superamento della mera "presa d'atto" delle varie istanze del personale che, secondo disposizioni di CCNL, avevano natura assolutamente recettizia (a titolo di esempio: la comunicazione del termine di preavviso in caso di mancato rilascio del nulla osta al trasferimento). Proprio a proposito di mobilità, ad esempio, il novellato art.30 del D.Lgs.165/2001 e ss.mm.ii. prevede l'impossibilità del trasferimento in caso di mancata acquisizione del doppio consenso da parte dell'Azienda cedente e di quella acquistante il lavoratore. Al blocco delle assunzioni a tempo indeterminato si è affiancato il limite economico imposto dal legislatore per le assunzioni a tempo determinato, sia di carattere sostitutivo (determinate cioè, proprio dalle assenze temporanee del personale, sia su posto vacante).

Al fine di contenere le drammatiche ripercussioni sull'organizzazione sanitaria determinate dal blocco del turnover (totale prima e parziale poi) **il legislatore ha imposto un tempo di permanenza presso la sede di lavoro (cinque anni in caso di concorso pubblico e tre in caso di mobilità).**

Alle problematiche sopra esposte si contrappongono le aspirazioni dei dipendenti a raggiungere sedi di lavoro più vicine al proprio nucleo familiare (ex art. 42 bis D.Lgs 151/2001), ad accettare incarichi presso ospedali all'estero per accrescimento professionale (ex co.1 dell'art.23 bis del D.Lgs. 165/2001), a sospendere la propria attività lavorativa per gravi problemi di salute propri o dei congiunti (CCNL), etc.

Questa Direzione, per garantire l'erogazione del pubblico servizio, già messo a repentaglio dalle numerosissime assenze del personale non soggette ad autorizzazione (malattie, maternità, etc.) e prescrizioni limitative dell'attività lavorativa (esonero dai turni, dai servizi di reperibilità, dalle attività proprie del profilo professionale di appartenenza, etc.), con circolare n.60583/16 del 26.07.201, ha disposto il diniego generalizzato delle istanze di concessione di aspettative non previste da precise disposizioni di legge (quali ad esempio quelle per svolgimento di incarichi ex 15 septies del D.Lgs.502/1992, quelle ex art.42 del D.Lgs.151/2001, etc.).

In seconda battuta, con circolare n. 19146/17 del 03/03/2017 ha disposto, a parziale rettifica della disposizione surrichiamata che possano essere concessi i nulla osta per le mobilità verso l'esterno esclusivamente ai dipendenti di profilo professionale per il quale sia disponibile una graduatoria valida per le assunzioni a tempo indeterminato, subordinandone l'effettiva decorrenza alla presa di servizio del sostituto.

Allo stato, le aspirazioni dei dipendenti a raggiungere sedi di lavoro più vicine al proprio nucleo familiare, secondo quanto previsto dall'art. 42 bis D.Lgs 151/2001, hanno dato luogo a contenziosi.

Questa Direzione ritiene necessario compiere un ulteriore sforzo nella ponderazione comparativa degli interessi privati degni di tutela in ordine all'interesse primario del soddisfacimento dell'interesse pubblico e, nel caso di specie, quello di garantire il pubblico servizio e la continuità dei livelli essenziali di assistenza. Nell'esercitare la facoltà di scelta, anche se diretta alla salvaguardia dell'erogazione del servizio pubblico, questa Direzione non può non considerare gli interessi, seppure secondari, dei dipendenti in un'ottica di imparzialità ed equità e di perseguimento del necessario benessere organizzativo.

Tale procedura svolta a favore del dipendente, non può tuttavia consentire la violazione sistematica dell'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 a cui l'Azienda è stata richiamata sia dalla Regione che dalla sezione locale della Corte dei Conti.

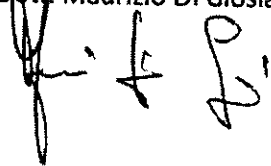
Per quanto precede, pur nella consapevolezza del notevole sforzo economico ed organizzativo che ne scaturirà, si ritiene di dover modificare ed integrare le circolari sopracitate, disponendo che potranno essere concesse per un periodo massimo di mesi sei - non prorogabile - e comunque con decorrenza dalla data di effettivo inizio del servizio da parte del sostituto temporaneo del dipendente che si assenta (utilizzo di una graduatoria valida, contratto di somministrazione, etc.):

- a) le assegnazioni provvisorie ex art. 42 bis D.Lgs 151/2001 che facilita il trasferimento per il lavoratore dipendente che abbia un figlio minore di tre anni nella città dove lavora l'altro genitore;
- b) le aspettative per motivi personali esclusivamente per gravi motivi di salute del dipendente o dei figli minori.

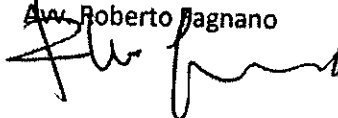
c) le aspettative per incarichi ex comma 1 dell'art.18 del D.Lgs.165/2001 solo se dalle stesse possa scaturire un ritorno positivo in termini di acquisizione di maggiore professionalità o capacità nella realizzazione di tecniche all'avanguardia.

Restano confermate integralmente le ulteriori disposizioni delle note sopra citate non in conflitto con quanto stabilito nella presente, per le motivazioni in essa esposte ed alle quali si fa riferimento "per relationem".

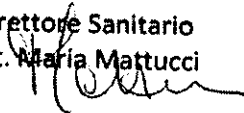
Il Direttore Amministrativo
Dott. Maurizio Di Giosia



Il Direttore Generale
Aw. Roberto Bagnano



Il Direttore Sanitario
Dott. Maria Mattucci



**Direzione Generale**Direttore Generale : *Avv. Roberto Fagnano*

Tel. 0861.420204 203- Fax. 0861.241213

Email direzione.generale@aslteramo.itAllegati N. 1

Ai Direttori delle UUOCC ed ai Responsabili delle UUOSSDD
(per il tramite dei direttori dei dipartimenti/coordinamenti di afferenza

Al Responsabile della UOC Gestione del Personale

OGGETTO: DISPOSIZIONI

Pervengono istanze, da parte del personale di vari profili, tese alla concessione di autorizzazioni ad assentarsi dal servizio a vario titolo (aspettative per motivi personali, per incarichi a TD presso altre aziende, etc.), spesso corredate del parere favorevole dei responsabili delle UUOO di appartenenza.

Continuano a pervenire, altresì, richieste - da parte dei Direttori e Responsabili delle UUOCC/UUOSSDD aziendali - di sostituzione del personale assente dal servizio (malattie, interdizioni, aspettative ex art.42 del D.Lgs.151/2001, etc.) o destinatario di prescrizioni limitative dell'attività lavorativa, che denunciano contestualmente l'impossibilità di garantire la continuità nell'erogazione dei LEA ed il rispetto della normativa vigente in materia di riposi dai turni di lavoro e paventano il rischio dell'interruzione del pubblico servizio in caso di mancata sostituzione del personale e/o di copertura dei posti vacanti in organico.

A causa della perdurante e grave crisi determinata dalla carenza di personale, dal notevole tasso di assenza per malattia, maternità, congedi parentali oltre che dalla fruizione di benefici previsti da leggi speciali (L.104/1992; D.Lgs.151/2001; etc.) oltre che dall'elevato numero di dipendenti con prescrizioni ed esoneri parziali e/o totali da turni, servizi notturni, reperibilità, etc., questa Direzione - per garantire la fruizione delle ferie estive al personale - è stata costretta ad adottare misure organizzative rigorose quali gli accorpamenti e ad incrementare ulteriormente il ricorso a forme di lavoro flessibile in aggiunta a quelle già in corso.

Il Commissario ad Acta:

- con proprio decreto n.105 del 19/11/2015 ha consentito alle Aziende USL della Regione di derogare al 31/12/2017 il termine ultimo per ricondurre la spesa del personale a tempo determinato nei limiti fissati dall'art.9 comma 28 del D.L.78/2010 convertito in L.122 del 30/7/2010 (50% della spesa per il medesimo titolo sostenuto nell'anno 2009), rimarcando comunque l'obbligo di garantire la continuità assistenziale e l'erogazione dei LEA;
- Con disposizione n.RA 121858/COMM del 27/05/2016 ha impartito le istruzioni per il turn over 2016 fissando nel 50% del valore della spesa di tutti i cessati il tetto di spesa per sostituire il personale che cessa dal servizio nell'anno corrente;

Allo stato attuale, per effetto di quanto sopra descritto, la spesa per il personale a tempo determinato e/o con contratti di somministrazione continua a crescere, difformemente da quanto stabilito dal succitato DCA 105/2015; a ciò si aggiunga che gran parte delle procedure concorsuali per l'assunzione a tempo indeterminato di personale medico e veterinario è ferma per carenza dei componenti di nomina regionale (diversi richiesti dal 2015). E' di immediata intuizione che l'assunzione a tempo indeterminato dei vincitori dei concorsi comporterebbe l'immediata eliminazione dei contratti a tempo determinato e di somministrazione che alla data odierna ammontano a n.224 (n.144 TD e n.80 somministrati) Al predetto numero si aggiungono le assunzioni a tempo determinato dall'1/8/2016 al 30/9/2016 per la copertura del servizio nel periodo delle ferie estive del personale e tutte le ulteriori effettuate ed effettuande a copertura delle ulteriori assenze per cause sulle quali non vi è discrezionalità alcuna da parte dell'azienda (interdizioni, malattie, mutamento temporaneo di mansioni, art.42 del D.Lgs.151/2001, etc.)

Al momento sono pendenti ulteriori richieste di sostituzione di personale assente per cause non governabili con decisioni aziendali (malattie, interdizioni, prescrizioni, etc.) alle quali non è stata data ancora risposta per motivazioni sopra esposte.

Per quanto precede è di tutta evidenza:

- Che il rilascio di nulla osta per mobilità verso altre Aziende ed Enti comporta l'impossibilità di sostituire 100% le cessazioni, rientrando nelle regole fissate per il turn over dell'anno corrente;
- che l'Azienda non è nelle condizioni economiche di garantire le sostituzioni del personale che si asserisce per cause non governabili con decisioni aziendali;
- che l'autorizzazione a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, comporta perdita di un numero di ore settimanali di lavoro con ripercussioni gravi sull'organizzazione del lavoro.

Con precedente nota del 07.03.2016 prot. n. 18235/16, questa Direzione aveva stabilito che i pareri favorevoli espressi dai Responsabili delle UUOO aziendali, rilasciati a condizione della sostituzione, sulle istanze aspettative e/o trasferimenti per mobilità, etc. equivalevano a pareri negativi e determinavano il rigetto delle istanze.

La situazione sopra rappresentata impone l'adozione di ulteriori, rigorose determinazioni organizzative tra le quali la seguente:

- con effetto immediato e fino alla revoca della presente si dispone che non possano essere concesse autorizzazioni:

1) a fruire di aspettative per:

- a. conferimento incarichi a tempo determinato presso altre aziende;
- b. svolgimento periodo di prova per assunzione a tempo indeterminato presso altre Aziende ed Enti
- c. per motivi personali e/o di famiglia;
- d. assegnazioni provvisorie ex art. 42 bis D.Lgs 151/2001;
- e. trasferimento per comando art.20 CCNL 20.09.2001 integrativo del CCNL 07.04.1999 dell'area livelli del comparto ed art. 21 del CCNL 08.06.2000 dell'Area della Dirigenza Medica e Veterinaria
- f. trasferimento ai sensi dell'art. 33 L. 104/92;

2) a trasformare il rapporto di lavoro da tempo pieno a part time.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Maurizio Di Giosia

Il Direttore Generale
Avv. Roberto Fagnano

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Maria Mattucci

Direzione Generale

Direttore Generale *Avv. Roberto Fagnano*



ASL TERAMO PROTOCOLLO UNICO

Posta Interna



Prot. nr. 0019146/17 del 03/03/2017

Al Responsabile della U.O.C. Gestione del Personale

OGGETTO: Richieste di aspettative e di nulla osta per mobilità da parte del personale – Disposizioni – integrazione della precedente disposizione n.0060583 del 26/07/2016

La presente, ad integrazione e parziale rettifica della precedente indicata in oggetto in quanto, *“re melius perpensa”* si ritiene che possano essere concessi i nulla osta in uscita per mobilità verso l'esterno a dipendenti di profilo professionale per il quale sia disponibile graduatoria valida per assunzioni a tempo indeterminato. Si ritiene inoltre che le mere sostituzioni di detto personale che cessa in senso *“atecnico”* dal servizio debbano essere considerate alla stregua delle mobilità per compensazione e quindi non rientranti nel turn over del personale e quindi non assoggettate al regime delle autorizzazioni.

Si dispone quindi la predisposizione degli atti per l'utilizzo delle graduatorie nei termini suddetti.

Restano confermate le altre disposizioni di cui alla nota in oggetto per le motivazioni nella stessa esposte ed alle quali si fa riferimento *“per relationem”*.

Distinti saluti.

Il Direttore Amministrativo
Dott. Maurizio Di Giosia

Il Direttore Sanitario
Dott.ssa Maria Mattucci

Il Direttore Generale
Avv. Roberto Fagnano

Direzione Generale
Direttore Generale F.F. Maurizio Di Giosia

ASL TERAMO PROTOCOLLO UNICO
Poste Interna



Prot. nr. 0106857/19 del 29/10/2019

AL DIRETTORE f.f. della UOC Gestione del Personale

OGGETTO: ASSENZE DEL PERSONALE. RICHIESTE DI AUTORIZZAZIONE. INTEGRAZIONE DELLE DISPOSIZIONI N. 60583/16 DEL 26.07.2016 E N. 19146/17 DEL 03.03.2017 E N. 4273 DEL 12.01.2018.

La presente ad integrazione delle disposizioni in oggetto, stante l'esigenza di compiere una ponderazione comparativa degli interessi privati degni di tutela in ordine all'interesse primario del soddisfacimento dell'interesse pubblico ed in particolare quello di garantire la continuità assistenziale ed i livelli essenziali di assistenza.

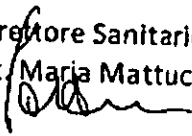
Per quanto precede, si dispone:

- che le istanze di comando e/o di aspettativa per incarico presso la Regione Abruzzo potranno essere accolte previa valutazione, caso per caso, da parte della Direzione Strategica in relazione alle reali ed effettive esigenze di questa Azienda;
- che l'aspettativa per dottorato di ricerca possa essere concessa a condizione che sia in materia attinente al profilo professionale e finalizzata ad un accrescimento professionale vantaggioso per questa Azienda USL.

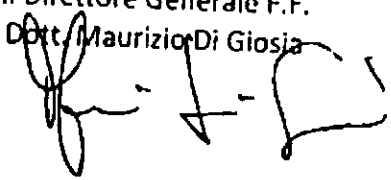
Restano confermate integralmente le disposizioni in oggetto per le motivazioni nelle stesse esposte ed alle quali si fa riferimento "per relationem".

Distinti saluti

Il Direttore Sanitario
Dott. Maria Mattucci



Il Direttore Generale F.F.
Dott. Maurizio Di Giosia



REGIONE
ABRUZZO



GIUNTA REGIONALE

DIPARTIMENTO PER LA SALUTE ED IL WELFARE
Servizio Sistema Organizzativo e Risorse Umane del SSR - DPF004

Prot. n. RA 270867/18

Pescara, 2.10.2018

ASL TERAMO PROTOCOLLO UNICO
Posta in Arrivo



Prot. nr. 0093533/18 del 02/10/2018

Al Direttore Generale
dell'Azienda USL di Teramo
Avv. Roberto Fagnano
aslteramo@raccomandata.eu

O G G E T T O: Riduzione della spesa per personale a tempo determinato. Risoluzione n. 191 rapporti di lavoro flessibile fra il 15/10 ed il 1/11/2018.
Rif. nota Azienda USL di Teramo prot. n. 0092418/19 del 28.09.2018.

In relazione a quanto rappresentato nella nota indicata in oggetto, con la quale la S.V. ha - tra l'altro - prospettato "la sospensione/riorganizzazione dei servizi aziendali (riduzione di posti letto anche in Unità operative che erogano prestazioni salvavita quali la nefrologia, radioterapia, etc.) con la conseguente riduzione dell'offerta sanitaria tale da non poter garantire gli standard previsti dalla normativa nazionale dal DCA 79/2016", ferma restando l'autonomia organizzativa e gestionale di codesta Azienda (ex art. 3, comma 6, D.Lgs. n. 502/1992 e ss.mm.ii.), si invita la S.V. a porre in essere tutti gli atti organizzatori necessari ad assicurare l'erogazione dei LEA, provvedendo innanzitutto all'ottimale allocazione del personale a tempo indeterminato in servizio presso codesta Azienda e, quindi, all'utilizzo di personale a tempo determinato strettamente necessario all'erogazione dei predetti LEA.

Distinti saluti.

Il Dirigente del Servizio
dott. Antonio Forese

Il Direttore del Dipartimento
dr. Angelo Muraglia