

La mappa di Anaao Giovani sulle procedure per la stabilizzazione dei camici bianchi

# Precari, se l'anomalia è regola

Una babele di rapporti giuridici sconosciuta ad altri settori della Pa

In sanità si contano circa 14.000 medici precari, di cui la metà lavorano da anni nella pubblica amministrazione con contratto a tempo determinato. L'altra metà è titolare di contratti atipici, cioè di rapporti di lavoro che non sono esplicitamente disciplinati dal diritto civile e che, a differenza dei contratti subordinati a tempo determinato, non prevedono tutele essenziali, quali ferie, malattia, maternità, ma soprattutto la possibilità di accedere a procedure riservate di stabilizzazione.

Nella pubblica amministrazione, quindi anche per la dirigenza medica e sanitaria, il "reclutamento" avviene a

mezzo di concorso pubblico su base di requisiti preventivamente definiti, come stabilito dalla Corte costituzionale 293/2009. In particolare la legge prevede per l'accesso al Ssn una procedura concorsuale per titoli ed esami disciplinata dal decreto del Presidente della Repubblica 483/1997 (si veda l'articolo 15, comma 7, del decreto legislativo 502/1992).

Le aziende sanitarie, però, nelle more, o in sostituzione, delle procedure concorsuali, possono indire, per far fronte a esigenze transitorie dell'amministrazione, avvisi pubblici per soli titoli, o per titoli e colloquio (si veda l'articolo 16 del Ccnl 5 dicembre 1996), o addi-



rittura ricorrere a chiamata diretta per incarichi di attività libero professionale a ore, per la stipula di contratti temporanei, non essendo esplicitamente indicata nella legge la tipologia di "prova selettiva" a cui il candidato si deve sottoporre, essendoci in merito a questo aspetto procedurale, ampio margine discrezionale nella stesura del bando. Ciò ha prodotto nel tempo veri e propri serbatoi di precariato, a danno della qualità del lavoro e dell'assistenza, caratterizzati da una babele di rapporti giuridici sconosciuta ad altri settori della pubblica amministrazione.

Il decreto legge 101/2013, convertito con modificazioni in

legge 125/2013, recante disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, ha sancito che il contratto prevalente nella pubblica amministrazione deve essere quello a tempo indeterminato, prevedendo procedure per il reclutamento speciale finalizzate al graduale superamento del precariato.

pagine a cura di  
**Maddalena Zippi**  
Anaao Giovani Lazio  
**Maurizio Cappiello**  
Anaao Giovani Campania  
**Ester Reggio**  
Anaao Giovani Sicilia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## La mobilità e la sua disciplina

Fondamentale è sottolineare che le pubbliche amministrazioni devono indire procedure di mobilità esterna extraregionale e regionale prima di procedere all'espletamento di nuove procedure concorsuali, così come stabilito dall'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 165/2001. A tal proposito, l'utilizzo dell'istituto della mobilità risulta prevalente solo per la tutela dei lavoratori in esubero e a rischio di licenziamento. Non appare, invece, necessaria la sua attivazione prima dello scorrimento di graduatoria e delle procedure di "stabilizzazione speciali". Va ricordato, infatti, che, in presenza di graduatoria valida la priorità della mobilità non esiste; in questa ipotesi, infatti la mobilità esterna non comporta alcun risparmio di spesa pubblica (Consiglio di Stato, sezione V, sentenza 31 luglio 2012 n. 4329). Del resto, essa

sarebbe in antitesi con il decreto legge 101/2013, che invece valorizza le professionalità acquisite dai lavoratori assunti con contratti a tempo determinato e si prefigge lo scopo di regolarizzare la loro posizione: se si facessero precedere le procedure di stabilizzazione dalla mobilità volontaria, si vanificherebbe totalmente l'intento di stabilizzare il precariato.

Quindi l'istituto della mobilità si applica solo nel caso di "posti vacanti" di nuova istituzione, per cui graduatorie concorsuali ancora vigenti vanno esaurite con modalità scorrevole fino alla loro estinzione nell'arco di 36 mesi dalla data di pubblicazione, validità prorogata sino al 31 dicembre 2016 (articolo 4 della legge 125/2013).

## Procedure di stabilizzazione

L'articolo 35, comma 3-bis, del Dlgs 165/2001 (introdotto dalla leg-

ge di Stabilità 2013) e l'articolo 4, comma 6, del Dl 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni con legge 30 ottobre 2013, n. 125, disciplinano due diverse procedure speciali di reclutamento a favore del personale precario delle pubbliche amministrazioni, finalizzate alla valorizzazione delle professionalità acquisite e al contempo, alla riduzione del numero dei contratti a termine nel pubblico impiego.

**Reclutamento speciale a regime:** ossia la denominazione che la circolare n. 5/2013 utilizza per individuare le procedure di reclutamento già disciplinate dall'articolo 36, comma 3-bis, del decreto legislativo 165/2001. Secondo detta disposizione, introdotta dalla legge di Stabilità 2013 e in vigore dal 1° gennaio 2013, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50

per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

a. con riserva dei posti, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

b. per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando.

**Reclutamento speciale transitorio:** la denominazione che la circolare n. 5/2013 utilizza per individuare le nuove procedure disciplinate dall'articolo 4, comma 6, del decreto legge 101/2013. La disposizione prevede che, a decorrere dal 1° settembre 2013 (data di entrata in vigore del decreto legge n. 101) e fino al 31 dicembre 2018, le pubbliche amministrazioni possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso a tempo indeterminato, per titoli ed esami, riservato per un massimo del 50% delle risorse assunzionali previste, a coloro che alla data del 30 ottobre 2013 hanno maturato, negli ultimi cinque anni (ovvero nell'arco temporale che va dal 30 ottobre 2008 al 30 ottobre 2013), almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche non continuato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando.

## Lazio

Con decreto del commissario ad acta (Dca) della Regione Lazio n. U00528 del 5 novembre 2015 (pubblicato sul Bollettino Ufficiale della Regione Lazio del 1° dicembre 2015 n. 96) è stato previsto il reclutamento, con contratto a tempo determinato, di ulteriore personale sanitario da parte delle Aziende ed Enti del Ssr, in occasione del Giubileo Straordinario, ossia di 394 unità tra medici e comparto che, a partire dal 1° febbraio 2016, si sono aggiunte alle 184 unità del 2015 già individuate nel precedente decreto n. U000402 del 7 agosto 2015, ampliando, così, ancora di più la popolazione precaria.

La Regione Lazio, con decreto n. U00539 del 12 novembre 2015, ha dato l'avvio al processo di stabilizzazione del personale precario della sanità, annunciando che si sarebbe tornati a reclutare utilizzando lo strumento del contratto a tempo indeterminato. Nel provvedimento si legge che entro il 2018 avverrà l'assunzione di 1.200 unità tra medici e comparto.

Pertanto, in virtù del suddetto decreto e nelle more dell'avvio e della conclusione delle procedure di stabilizzazione del personale, è stata prevista la proroga sino al 31 dicembre

2018 dei contratti di lavoro a tempo determinato in essere alla data del 12 novembre 2015, del personale del Ssn in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2 del decreto del presidente del Consiglio dei ministri 6 marzo 2015.

Nello specifico, come si evince dal sito istituzionale della stessa Regione, il piano prevede l'assunzione di: 425 unità tramite concorso pubblico o provenienti dalla mobilità, 425 unità dalle stabilizzazioni di personale operante da più di tre anni, 300 unità derivanti dai risparmi su consulenze e prestazioni aggiuntive, di cui il 50% precari. Inoltre, fra il 2015 e l'inizio del 2016, sono stati assunti 290 lavoratori a tempo indeterminato in deroga al turn-over, attingendo da graduatorie a partire dal 2003.

È noto che queste ultime sono state prorogate per anni; infatti, tutte le graduatorie concorsuali successive al 30 settembre 2003 scadranno il 31 dicembre 2016. La legge 125/2013 sottolinea quali siano le graduatorie vigenti per cui è obbligatorio lo scorrimento prima di procedere all'indicazione di nuovi bandi di concorso (articolo 4, comma 3).

Le Amministrazioni possono bandire nuovi concorsi solo se siano stati immessi in servizio tutti i vincitori per tempo indeterminato (anche dal 2003), ma solo se nella stessa Amministrazione non vi siano idonei in gra-

## Il variegato panorama delle Regioni

duatorie di concorso approvate successivamente al 1° gennaio 2007. Per coloro in graduatorie pubblicate tra il 30 settembre 2003 e il 31 dicembre 2006 le aziende possono procedere allo scorrimento in via facoltativa.

A oggi, sono state assunte diverse unità di personale in deroga dallo scorrimento di graduatorie, in parte di chi non ha mai prestato servizio presso enti del Ssn e in minima parte, precari assunti in ospedali diversi da quelli dove hanno prestato servizio per anni. A ciò si aggiungono gli avvisi di mobilità intra ed extra-regionali, che la Regione ha iniziato a emanare dall'inizio dell'anno.

Da fonti ufficioso, sembra che la Regione Lazio stia programmando l'avvio di un concorso unico regionale per stabilizzare i precari, apportando "modifiche" al Dca n. U00539/2015, al quale afferiranno tutti i precari delle diverse Asl, suddiviso per discipline e qualifiche professionali.

Successivamente, si procederebbe a formulare una graduatoria unica da utilizzare nell'ambito dell'intero territorio regionale, comportando una perdita di professionalità e competenze maturate nel corso di anni di precariato.

## Sicilia

La Regione Sicilia si avvia ad attivare le procedure di reclutamento per la copertura dei posti vacanti delle dotazioni organiche delle Aziende del SSR, bloccate dal novembre 2012, nelle more della rimodulazione delle reti ospedaliere, ai sensi del "Decreto Balduzzi". A completamento degli organici mancano 5.000 unità di personale, di cui circa 2.000 appartengono alla dirigenza medica e sanitaria.

Le linee guida assessoriali per colmare i vuoti degli organici delle varie aziende sanitarie prevedono in via prioritaria, come primo step, il riassorbimento delle eccedenze. Successivamente, prima di indire nuove procedure di assunzione, si prevede la copertura dei posti vacanti, già previsti nelle precedenti dotazioni organiche e confermati nelle nuove, attraverso l'assunzione in servizio dei vincitori e degli idonei utilmente collocati nelle graduatorie di concorso, la cui validità triennale è stata prorogata sino al 31 dicembre 2016 (ai sensi dell'articolo 4 della legge 125/2013).

Inoltre, contemporaneamente, è

prevista l'attivazione di procedure di reclutamento speciali per il personale precario della dirigenza medica e sanitaria, ai sensi delle normative vigenti in tema di stabilizzazione dei dirigenti a tempo determinato con contratto di lavoro subordinato.

Per le procedure concorsuali riservate di cui al Dpcm 6 marzo 2015 e all'articolo 1, comma 543, della legge 208/2015, è destinato l'utilizzo delle risorse finanziarie assunzionali relative agli anni 2016-2018, nel limite massimo del 50 per cento.

L'anzianità di servizio utile ai fini della partecipazione alle selezioni riservate deve essere maturata con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato anche presso Aziende sanitarie diverse da quello che indice la procedura, sempre nell'ambito regionale.

Il tetto del 50% delle risorse finanziarie disponibili per le procedure di stabilizzazione, ha lo scopo di rispettare un adeguato accesso dall'esterno (mobilità e procedure concorsuali ordinarie). I posti di dotazione organica di nuova istituzione, analogamente a quelli cui non sia stata data copertura per effetto di scorrimenti di graduatorie e a quelli riservati alle procedure di



Il carattere transitorio delle procedure speciali ex articolo 4, comma 6, del decreto legge 101/2013 si evince dalla circostanza che dette procedure (a differenza di quelle speciali a regime) possono essere avviate entro limiti temporali ben definiti, vale a dire sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016.

Resta fermo il vincolo di non superare per ciascun anno la misura del 50 per cento. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2015-2018 a valere sulle predette risorse.

In deroga a quanto stabilito dalla legge 125/2013 ("Decreto Fadda") con i suoi limiti temporali di 36 mesi al 30 dicembre 2013 e il vincolo per i contratti atipici, con la legge di stabilità 2016 si è stabilito che nelle more della predisposizione e verifica del piano di fabbisogno, in caso di

criticità nell'erogazione dei Lea, gli Enti del Ssn potranno ricorrere dal 1° gennaio 2016 fino al 31 luglio 2016 a forme di lavoro flessibile prorogabili non oltre il 31 ottobre 2016.

Gli Enti potranno inoltre indire, entro il 31 dicembre 2016 e non oltre il 31 dicembre 2017 procedure concorsuali straordinarie per l'assunzione di personale medico e infermieristico.

Potranno essere riservati i posti disponibili, nella misura massima del 50 per cento, al personale medico e infermieristico in servizio all'entrata in vigore della legge di stabilità, che abbia maturato alla data del bando almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi cinque anni con contratti a tempo determinato, con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con altre forme di rapporto di lavoro flessibile con i medesimi enti.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

stabilizzazione, dovranno essere, quindi, coperti, prima mediante il ricorso alle procedure di mobilità (ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 165/2001) e in ultimo tramite concorsi pubblici.

## Campania

La proposta Campana dell'Anao Assomed è avviare il processo di stabilizzazione di tutti i precari (tempo determinato e contratti atipici) con le risorse derivanti dallo sblocco del turn over nel quadriennio 2015-18 e con i fondi messi a disposizione dal Governo per il superamento del precariato. A tal proposito, non si considera accettabile la misura del 50% di riserva per i precari, così come stabilito dalla legge di stabilità pertanto, tale quota è altamente discriminata nei confronti dei colleghi che non potranno beneficiare di tale opportunità in quanto totalmente insufficiente rispetto al numero elevato di precari operanti da decenni nella Sanità regionale campana. A tal proposito appare utile considerare il seguente crono-programma di stabilizzazione dei precari:

Anno 2016	50% dei precari con almeno 3 anni di servizio al 31 dicembre 2016
-----------	---

Anno 2017	50% rimanenti 2016 + 50% precari con almeno 3 anni al 31 dicembre 2017
Anno 2018	50% rimanenti 2017 + precari con almeno 3 anni al 31 dicembre 2018

### Ordine di Priorità:

- Precari con contratto subordinato a tempo determinato
- Precari con contratto atipico e/o P.Iva con avviso pubblico per titoli, colloquio e secondo l'anzianità di servizio
- Precari con contratto atipico e/o P.Iva per chiamata diretta, secondo l'anzianità di servizio

Modalità: avviso di selezione interno per titolo e colloquio e/o concorso interno.

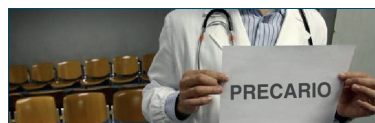
\* \* \*

Importante appare definire il reale fabbisogno organico delle Aziende ospedaliere e Asl delle Regioni in modo da attuare una programmazione di assunzioni (oltre la quota precari da stabilizzare) esclusivamente per mezzo di concorsi pubblici con rapporto subordinato a tempo determinato e/o indeterminato. Al fine di dare precise direttive si ricorda a tal riguardo che dal 1° gennaio 2017 secondo il Dlgs Madia le forme contrattuali atipiche sono completamente vietate fino a nuove disposizioni in merito.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

## LA BRECCIA APERTA DALLE ULTIME SENTENZE

**T**ra il 2015 e l'inizio 2016, una incisiva fessura in favore dei precari si è aperta all'interno della coltre dell'ermeneutica giurisprudenziale, rischiando di attivare una pericolosa valanga di ricorsi a carico della Pa. Di seguito alcune emblematiche sentenze.



■ **5 febbraio 2015: sentenza della Corte d'appello di L'Aquila (sezione Lavoro) del 5 febbraio 2016**, in cui l'Asl è stata condannata a risarcire 160.000 euro a uno psicologo operante presso il Centro di salute mentale, di cui la stessa si era avvalsa per oltre nove anni senza interruzione lavorativa (quattro convenzioni e due contratti di Co.Co.Co con successive proroghe).

Il Giudice di secondo grado, definitivamente pronunciando sull'appello proposto avverso la sentenza n. 501/2013 emessa dal Tribunale di Chieti, ha dichiarato che l'Asl n. 2 di Lanciano-Vasto-Chieti è tenuta al pagamento, ex articoli 2041 e 2126 del Cc, della somma di euro 160.178,60 a titolo di differenze retributive maturate, oltre l'indennizzo per il mancato arricchimento.

■ **26 ottobre 2015: Sentenza n. 1528 del tribunale di Trani**, in cui un medico della Asl di Bat rivendicava l'applicazione della Direttiva europea n. 70/99/Ce. La decisione, confermando i principi sanciti dalla Corte di giustizia dell'Unione europea (in materia di abuso del contratto a termine da parte della Pa), ha stabilito che l'Asl è sanzionabile e obbligata alla trasformazione dei contratti da tempo determinato in tempo indeterminato. Nello specifico, il Giudice ha dichiarato che, poiché il medico aveva lavorato per oltre 36 mesi alle dipendenze dell'Asl, il suo rapporto di lavoro doveva essere considerato a tempo indeterminato ai sensi dell'articolo 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 368/2001. In aggiunta, ha ordinato all'Asl non solo di riammettere immediatamente in servizio il sanitario, ma anche di risarcirlo del danno subito con «un'indennità onnicomprensiva» di 6 «mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto», ossia di circa 30.000 euro.

■ **14 gennaio 2016: sentenza n. 214/2016 del tribunale di Roma** in cui un medico specialista ha citato in giudizio l'Azienda San Camillo-Forlanini per l'utilizzo di contratti reiterati di collaborazione, pur svolgendo egli dal 2008 un'attività lavorativa che in corso di causa è stata riconosciuta essere di tipo subordinato e pari a quella condotta dai suoi colleghi strutturati. Il Tribunale ha condannato l'Azienda al pagamento di 229.408,54 euro a titolo di differenze retributive ex articolo 2126 del codice civile, oltre la maggiore somma fra interessi e rivalutazione dalla maturazione al soddisfo, nonché l'accantonamento del Tfr nella misura di legge e alla regolazione della posizione contributiva e previdenziale del ricorrente.

■ **4 febbraio 2016: sentenza del tribunale di Civitavecchia n. 69/2016** condanna l'Azienda Asl Roma F (oggi Roma 4) e riconosce il diritto del ricorrente a essere assunto a tempo indeterminato. Il caso riguarda un infermiere assunto nel 2008 con contratto a tempo determinato e idoneo in graduatoria. La sentenza ha sanzionato il comportamento illegittimo dell'Azienda e ha obbligato la stessa a trasformare il contratto a tempo indeterminato a decorrere dal 1° luglio 2011.

■ **15 marzo 2016: sentenza n. 5072 delle sezioni Unite della Cassazione** che si sono pronunciate in merito all'abuso del contratto a termine da parte della Pa, con il riconoscimento del danno della reiterazione dei contratti a termine. Il fatto trae origine dal contenzioso instaurato tra due lavoratori (Marrosu e Sardino, inquadrati nel livello B e con qualifica di operatore tecnico e cuoco), con rapporto a tempo determinato, illegittimamente interrotto, i quali hanno fatto richiesta di reintegrazione nel posto di lavoro, e un'azienda ospedaliera sanitaria (Ircss San Martino di Genova).

Il Tribunale di primo grado ha sollevato questione di pregiudizialità innanzi la Corte di giustizia dell'Unione europea circa l'eventuale applicazione alla fattispecie della Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro Ces, Unice e Ceep sul lavoro a tempo determinato, attuata in Italia con decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e, più specificamente, in merito agli articoli 1, 4 e 5 della misura di legge interna.

La Curia sovranazionale si è espressa (sentenza 7 settembre 2006 nella Causa C/53-04) nel senso che «contrattualmente a quanto sostenuto dal Governo italiano in udienza, la Direttiva 1999/70 e l'accordo quadro si applicano ai contratti e ai rapporti di lavoro a tempo determinato conclusi con le Amministrazioni e altri enti del settore pubblico», poiché «le disposizioni di questi due atti non contengono alcuna indicazione dalla quale possa dedursi che il loro campo di applicazione si limiterebbe ai contratti a tempo determinato conclusi dai lavoratori con i datori di lavoro del solo settore privato», salvo «la facoltà, in quanto ciò sia oggettivamente giustificato, di te-

nerare in considerazione le esigenze particolari degli specifici settori d'attività e/o delle categorie di lavoratori considerate».

Sussistendo, pertanto, un margine di discrezionalità da parte degli Stati membri, la Corte ha specificato che «l'ordinamento giuridico interno interessato deve prevedere, in tale settore, un'altra misura effettiva per evitare, ed eventualmente sanzionare, l'utilizzo abusivo di contratti a tempo determinato stipulati in successione», la quale deve rivestire un carattere non soltanto proporzionato, ma altresì sufficientemente effettivo e dissuasivo. Su tale assunto, il Tribunale, ritenuta applicabile la esimente di cui alla clausola 5 punto 2 dell'Accordo quadro di cui sopra, ha condannato la Convenuta al risarcimento del danno, quantificato ai sensi dell'articolo 18, commi 4 e 5, della legge 300/70 (così come in vigore antecedentemente alla legge di modifica n. 92/2012), poiché conforme ai requisiti suggeriti dalla Cgue. I giudici hanno statuito, ferma restando la preclusione della conversione del contratto, una refusione a seguito dell'abuso dei contratti a termine da parte della pubblica amministrazione, da quantificare ex articolo 32 della legge 183/2010 e individuata dalle 2,5 alle 12 mensilità. Infatti, a entrambi è stato riconosciuto il risarcimento minimo di cinque mensilità, mentre per quanto concerne l'indennità sostitutiva della reintegrazione, al S. essa è stata attribuita per intero (quindici mensilità), poiché dopo il rapporto a termine l'operatore non aveva più lavorato, mentre a M. è stata attribuita in misura ridotta (dieci mensilità), avendo egli trovato nel mentre un'altra occupazione. La Corte d'appello ha poi confermato la sentenza del tribunale, innescando la proposizione del ricorso per Cassazione da parte della soccombente.

In tale sede, il Supremo consesso a Sezioni unite, annullando la sentenza impugnata con rinvio al giudice che l'ha emessa, ha enunciato il principio di diritto secondo cui in caso di abuso del ricorso al contratto a tempo determinato da parte di una Pubblica amministrazione, il dipendente ha diritto, fermo restando il divieto di trasformazione del contratto da tempo determinato in indeterminato, al risarcimento del danno previsto dall'articolo 36 del Dlgs 368/2001, avuto riguardo ai criteri di liquidazione di cui all'articolo 8 della legge 604/1966.

## Conclusioni

Tali sentenze offrono certamente la stura a una diatriba giurisprudenziale non solo circa la natura della disposizione della Direttiva europea, già disattesa dall'Italia per cui è stata attivata la procedura di infrazione, ma anche riguardo ai criteri secondo cui la Pa possano agire con discrezionalità nella conversione di un rapporto contrattuale a termine in quello a durata indeterminata e ciò in particolare, se si tiene conto della posizione recentemente assunta dagli Ermellini secondo cui, in caso di abuso di contratti a termine da parte di una Pubblica amministrazione, il dipendente ha diritto al risarcimento del danno, poiché subisce una perdita di chance.

Sarebbe opportuno individuare in sede legislativa, oppure in quella dei tribunali competenti, le fattispecie secondo cui tale ipotesi sia dovuta o meno, soprattutto perché si sono venuti a creare, così statuendo, un divario sperequato tra il settore pubblico e quello privato, in danno del primo, nonché una situazione di effettiva anti-nomia, da risolvere secondo le modalità previste per i conflitti di leggi, anche perché, nell'ordine gerarchico delle fonti di diritto, le norme di produzione comunitaria hanno prevalenza su quelle interne nazionali.

In molte aziende sanitarie i servizi sono attualmente garantiti da precari "storici", alcuni dei quali idonei in graduatorie concorsuali. Un precario di oltre 10 anni di anzianità di servizio assunto in Asl con modalità di avviso pubblico per titolo e colloquio non dovrebbe sostenere un nuovo concorso per essere assunto, visto che i suoi 10 anni di continuità lavorativa presso lo stesso ente valgono quanto una idoneità concorsuale.

Forse è arrivato il momento di utilizzare tutto il ventaglio delle possibilità legislative predisposto, non senza contraddizioni, per la stabilizzazione dei precari se veramente si vuole risolvere il problema! Evitando una "guerra tra poveri" e offrendo a tutti la possibilità di mettere fine a una precarietà lavorativa che è anche precarietà esistenziale e professionale garantendo la continuità dei servizi. «Bisogna assumerli questi precari per evitare che perdano energia e fiducia prima di entrare nella scuola» diceva Matteo Renzi. Certo, bisogna assumerli anche quando sono medici o dirigenti sanitari.

© RIPRODUZIONE RISERVATA