

"avvocatonicolanorfo@pec.it" <avvocatonicolanorfo@pec.it>

"serv.affarilegali@pec.aslsassari.it" <serv.affarilegali@pec.aslsassari.it>

Data lunedì 27 novembre 2017 - 14:48

Notificazione ai sensi della legge n.53 del 1994

Allegato(i)

Ricorso - Pisu Natalina c. ATS Sardegna c. ASSSL Lanusei.pdf (316 Kb)
Procura alle liti.pdf (82 Kb)
Ricorso - Pisu Natalina c. ATS Sardegna c. ASSSL Lanusei.pdf.p7m (280 Kb)
Procura alle liti.pdf.p7m (63 Kb)
Relata di notifica.pdf (21 Kb)
Relata di notifica.pdf.p7m (5 Kb)

 ASL Sassari

RICEVUTO IL

28 NOV. 2017

SERVIZIO AFFARI LEGALI

12/11 - Cagliari
12/11 - Cagliari

NICOLA NORFO

Avvocato

Via Malta, 25 - 09124 Cagliari
tel. +39 070.8002120
fax +39 070.7731526
avvocatonicolanorfo@pec.it

GAVINO TEDDE

Avvocato

Piazza G. Garibaldi n. 17
09127 - Cagliari
Tel. 070.653599
gavinotedde.avv@legalmail.it

TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE

PER LA SARDEGNA

RICORSO

di Pisu Natalia, (c.f. PSINTL67T60E441I), nata a Lanusei il 20.12.1967 e residente in Barisardo, via Santa Chiara n° 22, rappresentata e difesa anche disgiuntamente, in virtù di procura speciale resa in calce al presente ricorso, dagli avvocati Gavino Tedde, (c.f. TDDGVN76H2611452H) e Nicola Norfo, (c.f. NRFNCL78A08B354Q), elettivamente domiciliata presso lo studio del primo in Cagliari, Piazza G. Garibaldi n. 17, i quali dichiarano che il numero di telefax è 070.7731526 e gli indirizzi p.e.c. sono avvocatonicolanorfo@pec.it e gavinotedde.avv@legalmail.it

ricorrente

CONTRO

Azienda per la Tutela della Salute della Sardegna, in persona del Legale Rapp/te in carica, Area Socio Sanitaria Locale di Lanusei, in persona del Legale Rapp/te in carica,

intimati

Mirabelli Miriam,

Marceddu Silvia,

Demurtas Arianna,

controinteressato

PER L'ANNULLAMENTO

(PREVIA SOSPENSIONE DELL'EFFICACIA)

- della determinazione del Direttore A.S.S.L. di Lanusei n° 134 del 29.09.2017, nella parte in cui dispone che il rapporto di lavoro con la sig.ra Pisu cesserà il giorno 30.11.2017 per raggiungimento del limite di trentasei mesi [doc. 1];
- della proroga del contratto individuale di lavoro sottoscritta il 29.09.2017, nella parte in cui proroga il rapporto con la sig.ra Pisu solo fino alla data del 30.11.2017 [doc. 2];
- della nota prot. n° PG/2017/390830 del 13.11.2017 a firma del Direttore del Servizio Risorse Umane, avente ad oggetto la comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato [doc. 3];
- della determinazione del Direttore Generale n° 136 del 27.03.2017, nella parte in cui *“anche relativamente al personale sanitario del SSN [...] viene individuato come orientamento dell'ATS, al quale i Direttori delle ASSL dovranno in futuro attenersi, quello di contenere la durata del numero complessivo delle proroghe entro i limiti temporali previsti per il personale non sanitario”* [doc. 4];
- di ogni ulteriore atto presupposto, conseguente o comunque collegato, e di qualsiasi altro atto *medio tempore* adottato, con espressa riserva di proporre motivi aggiunti.

*** **

- FATTO -

- 1) La sig.ra Natalia Pisu è un'infermiera professionale, impiegata da oltre sei anni presso l'Azienda Sanitaria Locale n° 4 di Lanusei (ora "Azienda per la Tutela della Salute" ai sensi dell'art. 1, comma 4, della Legge Regionale 27 luglio 2016 n° 17).

Più precisamente, a far data dal mese di luglio 2011 e sino al mese di novembre 2017, ha svolto la propria attività di collaboratore professionale sanitario - infermiere (cat. D) in virtù di una lunga serie di contratti di lavoro a tempo determinato, di volta in volta prorogati e di cui si indica di seguito la durata:

- dal 04.07.2011 al 30.09.2011 (contratto di somministrazione n° 69645/2011), prorogato per tre volte fino al giorno 29.02.2012 [doc. 5];

- dal 01.03.2012 al 02.04.2012 (contratto di somministrazione n° 80708/2012) [doc. 6];

- dal 03.04.2012 al 17.04.2012 (contratto di somministrazione n° 82203/2012), prorogato fino al 17.05.2012 [doc. 7];

- dal 18.05.2012 al 19.06.2012 (contratto di somministrazione n° 84546/2012), prorogato per cinque volte fino al 28.02.2013 [doc. 8];

- a seguito di selezione pubblica, contratto di lavoro a tempo determinato dal 01.03.2013 al 31.05.2013, prorogato per quattro volte fino al giorno 30.11.2014 [doc. 9];

- contratto di lavoro a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015, prorogato per tre volte fino al 31.12.2016 [doc. 10].

- 2) Successivamente, con determina del Direttore del Servizio Risorse Umane n° 1416 del 30.12.2016, l'Azienda ha disposto un'ulteriore proroga del contratto stipulato con la ricorrente fino al 31.03.2017 [doc. 11].

- 3) In data 29.03.2017, il rapporto è stato nuovamente prorogato dal 01.04.2017 al 30.09.2017 [doc. 12].

- 4) In virtù di quanto disposto con la determinazione del Direttore A.S.S.L. di Lanusei n° 134 del 29.09.2017 [cfr. doc. 1], il rapporto di lavoro con la sig.ra Pisu è stato, da ultimo, prorogato dal 01.10.2017 al 30.11.2017 (cfr. doc. 2).

L'Azienda, infatti, con riferimento al personale sanitario del Servizio Sanitario Nazionale (per il quale, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n° 81/2015, non si applicano le disposizioni in tema di durata e di proroga dei contratti a tempo determinato) ha deciso di attenersi al rispetto delle limitazioni previste dalla legge per il personale non sanitario ed in particolare, alla regola dei trentasei mesi come termine massimo di durata complessiva del rapporto.

- 5) Nonostante gli atti di diffida diretti ad ottenere l'ulteriore prosecuzione del contratto di lavoro [docc. 13-14], l'Azienda ha confermato le proprie precedenti determinazioni, individuando il 30.11.2017 come ultimo giorno lavorativo della ricorrente (cfr. doc. 3).

- 6) Occorre sottolineare fin da ora che in data 23.10.2017 l'A.T.S. ha formulato una proposta di *"Protocollo d'intesa in materia di stabilizzazione del personale precario nell'Azienda per la Tutela della Salute*

della Regione Sardegna" [doc. 15], il quale prevede l'avvio entro il 30.10.2018 di procedure concorsuali riservate al personale "precario" ai sensi della delibera di G.R. n° 45/35 del 02.08.2016 e dell'art. 20 del D.Lgs. n° 75/2017, nel quale la ricorrente rientra a pieno titolo.

Alla luce della grave e palese illegittimità della condotta adottata dall'Azienda Sanitaria nella vicenda in oggetto, l'odierna esponente ricorre dinanzi a codesto Ill.mo Tribunale per i seguenti motivi di

- DIRITTO -

VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 29 DEL D.LGS. 15 GIUGNO 2015, N° 81; VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 3 DELLA LEGGE 7 AGOSTO 1990, N° 241; VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 20 DEL D.LGS. 25 MAGGIO 2017, N° 75; VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DEL DELIBERA DI G.R. N° 45/35 DEL 02.08.2016; VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELLA PROPOSTA DI "PROTOCOLLO D'INTESA IN MATERIA DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO NELL'AZIENDA PER LA TUTELA DELLA SALUTE DELLA REGIONE SARDEGNA" DI CUI ALLA NOTA PROT. N° PG/2017/0366412 DEL 23.10.2017 A FIRMA DEL DIRETTORE GENERALE DELL'A.T.S.; VIOLAZIONE E FALSA APPLICAZIONE DELL'ART. 4 DELLA LEGGE REGIONALE 22 DICEMBRE 2016, N° 37; ECCESSO DI POTERE PER IRRAGIONEVOLEZZA ED INGIUSTIZIA MANIFESTA, DIFETTO DI ISTRUTTORIA, SVIAMENTO DI POTERE.

-A-

A.1 Come anticipato nella parte espositiva in fatto, la sig.ra Pisu ha prestato servizio come infermiera presso l'Azienda Sanitaria Locale n° 4 di Lanusei (ora "Azienda per la Tutela della Salute") per oltre sei anni.

Più precisamente, dal 04.07.2011 al 28.02.2013 è stata impiegata alla A.S.L. di Lanusei in forza di contratti di somministrazione stipulati con un'agenzia interinale [doc. 16], mentre dal 01.03.2013 ad oggi è stata assunta direttamente (a seguito di superamento di apposita selezione) dall'Azienda con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato [doc. 17].

Il rapporto di lavoro è stato sempre pacificamente prorogato, di scadenza in scadenza, fino al mese di settembre 2017, quando con determinazione del Direttore A.S.S.L. di Lanusei n° 134 del 29.09.2017 (cfr. doc. 1), l'Amministrazione ha deciso di recepire e dare esecuzione alla deliberazione del Direttore Generale n° 136 del 27.03.2017 (cfr. doc. 4).

A.2 Quest'ultimo provvedimento, a sua volta, è stato adottato al fine di dare attuazione all'art. 16, comma 16, della Legge Regionale 27 luglio 2016, n° 17 (*"Istituzione dell'Azienda per la tutela della salute (ATS) e disposizioni di adeguamento dell'assetto istituzionale e organizzativo del servizio sanitario regionale. Modifiche alla legge regionale 28 luglio 2006, n. 10 (Tutela della salute e riordino del servizio sanitario della Sardegna. Abrogazione della legge regionale 26 gennaio 1995, n. 5) e*

alla legge regionale 17 novembre 2014, n. 23 (Norme urgenti per la riforma del sistema sanitario regionale)".

L'art. 16, comma 16, infatti, prevedeva che, entro il 30 marzo 2017, l'A.T.S. verificasse i requisiti normativi per la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato in essere al 1° gennaio 2017 e procedesse alla loro proroga fino a non oltre il 31 dicembre 2018, stabilendo altresì che nelle more della verifica i contratti venissero automaticamente prorogati.

Con la deliberazione del Direttore Generale n° 136 del 27.03.2017 (cfr. doc. 4), quindi, l'Azienda ha preso atto degli elenchi contenenti i contratti di natura subordinata in scadenza al 30.03.2017 e ha rimesso ai Direttori delle singole A.S.S.L. l'adozione delle determinazioni relative ad essi, precisando quanto segue:

- (i) per il personale sanitario (al quale, ai sensi dell'art. 29 del D.Lgs. n° 81/2015 non si applicano le limitazioni in tema di durata e proroga dei contratti a tempo determinato previsti dagli artt. 19 e 21) deve essere rispettato, quale "orientamento" dell'A.T.S., il contenimento della durata degli stessi entro la soglia dei trentasei mesi, "fatte salve eccezionali situazioni che giustifichino una durata superiore";

- (ii) eventuali proroghe, ciascuna non superiore a sei mesi, possono essere disposte solo fino alla data 31.12.2018.

A.3 Di conseguenza, con provvedimento n° 134 del 29.09.2017 (cfr. doc. 1), il Direttore della A.S.S.L. di Lanusei ha assunto le varie

determinazioni relative al personale impiegato presso la stessa con contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda la posizione della sig.ra Pisu, nella determinazione è scritto che il suo contratto, in scadenza il 30.09.2017, può essere prorogato solo di due mesi (e quindi fino al 30.11.2017), stante il raggiungimento del limite dei trentasei mesi.

Tale decisione è stata poi confermata dall'atto di proroga sottoscritto in data 29.09.2017 (cfr. doc. 2) e dalla comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro prot. n° PG/2017/390830 del 13.11.2017 (cfr. doc. 3).

Sennonché, la scelta di non prorogare il rapporto di lavoro con la sig.ra Pisu appare illegittima ed ingiusta sotto più profili.

-B-

Innanzitutto, ingiustificata ed arbitraria è la decisione assunta dall'A.T.S. con la deliberazione n° 136 del 27.03.2017 (cfr. doc. 4).

Come anticipato, con tale provvedimento (impugnato solo ora, perchè solo ora è divenuto lesivo in modo attuale e concreto per la ricorrente) l'Azienda ha deliberato che *"anche relativamente al personale sanitario del SSN, per il quale non trovano applicazione - in quanto espressamente escluse dall'art. 29 del D.Lgs. n° 81/2015 - le limitazioni in tema di durata e proroga dei contratti a tempo determinato previste dagli artt. 19 e 21, viene individuato quale orientamento dell'A.T.S., al quale i Direttori delle ASL dovranno in futuro attenersi, quello di contenere la durata del numero complessivo delle proroghe entro i limiti*

temporali previsti per il personale non sanitario, fatte salve eccezionali situazioni che giustifichino una durata superiore [...]”.

Il provvedimento è illegittimo.

Come ammesso dalla stessa Agenzia, infatti, il D.Lgs. 15 giugno 2015, n° 81 esclude il personale sanitario pubblico dalle tutele previste per i lavoratori a tempo determinato.

Più precisamente, il comma 2 dell'art. 29 così recita: *“Sono, altresì, esclusi dal campo di applicazione del presente capo [...] c) i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale”.*

A sua volta il capo *de quo* contiene l'art. 19 (che introduce il termine di trentasei mesi quale durata massima del contratto) e l'art. 21 (sull'ammissibilità di proroghe e rinnovi, sempre nel rispetto del limite di trentasei mesi).

Per espressa volontà del Legislatore nazionale, tale disciplina non trova applicazione per il personale sanitario del Servizio Sanitario Nazionale, *“in considerazione della necessita' di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza”* (così l'art. 4, comma 5, del D.L. n° 158/2012, convertito in legge n° 189/2012).

Nonostante ciò, l'Azienda ha deciso di adottare come *“orientamento”* il rispetto dei limiti previsti in generale per il personale non sanitario, omettendo di indicare sia le ragioni per cui ha ritenuto

di estendere il campo di applicazione della disciplina vigente in palese violazione dell'art. 29 cit., sia le modalità con cui riuscirà a "garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza".

Dalla lettura della deliberazione impugnata, infatti, non emergono i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato l'adozione della stessa.

Il che, già di per sé, è sufficiente ad una declaratoria di annullamento per carenza di motivazione.

-C-

In secondo luogo, non corrisponde al vero quanto affermato dall'Amministrazione nella determinazione n° 134/2017 (cfr. doc. 1), nella proroga del 29.09.2017 (cfr. doc. 2) e nella nota prot. n° PG/2017/390830 del 13.11.2017 (cfr. doc. 3).

Nei suddetti atti, infatti, è scritto che la ricorrente ha raggiunto il limite massimo di durata del rapporto a tempo determinato (*id est*, trentasei mesi) alla data del 30.11.2017.

Ma così non è.

Si è già detto e dimostrato, infatti, che (pur senza voler considerare il periodo dal 04.07.2011 al 28.02.2013, durante il quale la ricorrente ha lavorato presso la A.s.l. di Lanusei in forza di plurimi contratti di somministrazione) la prima assunzione della sig.ra Pisu risale al 01.03.2013.

Ciò significa che, a rigore, il limite di trentasei mesi è stato dall'odierna esponente già ampiamente raggiunto e superato.

Orbene, il suddetto errore appare rilevante sotto due diversi profili.

In primis, è sintomatico di un palese difetto di istruttoria da parte dell'Azienda nel caso di specie.

In secundis, perchè se la scelta di contenere in trentasei mesi la durata dei rapporti a termine è legittima, è evidente che (quantomeno) dalla data della deliberazione n° 136 del 27.03.2017, le proroghe disposte nei confronti della sig.ra Pisu sono avvenute in violazione del suddetto "orientamento".

E in relazione ad una tale situazione di abuso da parte dell'Amministrazione del ricorso al contratto a tempo determinato, l'odierna esponente si riserva fin da ora la proposizione di apposita domanda per ottenere il risarcimento del danno da precarizzazione del rapporto di impiego.

-D-

D.1 Se l'"errore" di considerare raggiunto alla data del 30.11.2017 il termine di trentasei mesi si è, di fatto, rivelato favorevole per la ricorrente (che ha potuto continuare a svolgere la propria professione), non altrettanto può dirsi della decisione di non prorogare il rapporto -almeno- fino alla data del 31.12.2018.

L'Amministrazione sembra ignorare che la scelta del Legislatore regionale, di individuare la data del 31.12.2018 come

termine ultimo di durata dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati dall'Azienda per la Tutela della Salute (cfr. art. 16, comma 16, della L.R. n° 17/2016), è tutt'altro che casuale.

Si tratta, infatti, del termine stabilito dalla normativa nazionale per l'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale precario del Servizio Sanitario Nazionale, normativa che peraltro è anche già stata recepita a livello regionale.

In particolare, il D.P.C.M. del 06 marzo 2015, n° 83084, avente ad oggetto *"Disciplina delle procedure concorsuali riservate per l'assunzione di personale precario del comparto sanità"*, stabilisce all'art. 2 che *"1. Gli Enti, entro il 31 dicembre 2018, possono bandire procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato del personale di cui all'art. 1. 2. Nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno le procedure di cui al comma 1, bandite nel rispetto dei vincoli di contenimento della spesa di personale previsti dalla legislazione vigente, così come richiamati in premessa, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono riservate al personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'art. 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché al personale che alla data del 30 ottobre 2013 abbia maturato negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio, anche non continuativo, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, anche presso enti del medesimo ambito regionale diversi da quello che indice la procedura"*.

A sua volta, la delibera di G.R. n° 45/35 del 02.08.2016, avente ad oggetto *“Stabilizzazione del personale precario del Servizio Sanitario Regionale ai sensi del D.P.C.M. 6 marzo 2015, attuativo dell'articolo 4, comma 10, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito nella L. 30 ottobre 2013, n. 125. Recepimento delle linee guida adottate dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome in data 30 luglio 2015”* ha stabilito che le Aziende ed Enti del S.S.R. sono legittimati ad attivare fino al **31.12.2018** le procedure concorsuali riservate per l'assunzione a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti di cui all'articolo 2 ed all'articolo 6, comma 4, del D.P.C.M. del 6 marzo 2015.

Non solo.

Il Legislatore nazionale è intervenuto di recente con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n° 75, dedicando l'art. 20 alla disciplina per il superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni.

Più precisamente, ha stabilito 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, 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 del 2015 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.

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 del 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. [...]

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il

raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. [...] 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, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. [...] 10. Per il personale medico, tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale, continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 543, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la cui efficacia e' prorogata al 31 dicembre 2018 per l'indizione delle procedure concorsuali straordinarie, al 31 dicembre 2019 per la loro conclusione, e' al 31 ottobre 2018 per la stipula di nuovi contratti di lavoro flessibile ai sensi dell'articolo 1, comma 542, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. 11. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano al personale tecnico-professionale e infermieristico del Servizio sanitario nazionale,

nonche' 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. 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. 13. In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ai fini del possesso del requisito di cui ai commi 1, lettera c), e 2, lettera b), si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza. [...]"

Ebbene, al fine di dare attuazione ed esecuzione alla normativa sopra richiamata, la stessa Azienda per la Tutela della Salute ha deciso di avviare i processi per la stabilizzazione dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato.

Pertanto, con nota di accompagnamento prot. n° PG/2017/0366412 del 23.10.2017 a firma del Direttore Generale dell'A.T.S., ha provveduto a tramettere alle Organizzazioni Sindacali una proposta di *"Protocollo d'intesa in materia di stabilizzazione del personale precario nell'Azienda per la Tutela della Salute della Regione Sardegna"* (cfr. doc. 15).

Tale Protocollo ha il dichiarato scopo di provvedere alla graduale trasformazione delle posizioni già ricoperte nell'ambito dell'Azienda da rapporti di lavoro precario a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, attraverso le seguenti fasi:

-(i) definizione da parte dell'A.T.S. della propria dotazione organica entro la data del 31.12.2017 e del fabbisogno di personale entro il 30.04.2018;

-(ii) riserva alle procedure di stabilizzazione fino al 50% dei posti indicati nel piano annuale delle assunzioni, nei limiti delle risorse economiche disponibili;

-(iii) attivazione e conclusione, entro il 31.03.2018, del censimento interno finalizzato all'individuazione dei lavoratori precari che sono in possesso dei requisiti per essere stabilizzati;

-(iv) adozione, entro il 30.06.2018, del piano delle stabilizzazioni comprensivo dell'individuazione delle procedure prescelte;

-(v) attivazione, entro il 30.10.2018, delle selezioni per l'inserimento in ruolo a tempo determinato del personale interessato;

-(vi) obbligo di continuare ad avvalersi del personale che ricopre le posizioni oggetto delle stabilizzazioni, nelle more della conclusione delle stesse.

D.2 Tanto premesso, è evidente l'illegittimità della decisione assunta dall'Azienda di cessare il rapporto di lavoro con la ricorrente, anziché disporre la prosecuzione fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione o quantomeno fino alla data del 31.12.2018 (data che, come si è visto, segna l'inizio delle operazioni di stabilizzazione del personale precario sanitario).

È vero che la sig.ra Pisu ha ampiamente raggiunto la soglia di durata massima del contratto di lavoro a tempo determinato alle dipendenze dell'Azienda (sempre ammesso che sia legittima la scelta dell'Amministrazione di averne prevista una), ma è altrettanto vero che possiede i requisiti per essere stabilizzata ai sensi del "Protocollo d'intesa in materia di stabilizzazione del personale precario nell'Azienda per la Tutela della Salute della Regione Sardegna", della delibera di G.R. n° 45/35 del 02.08.2016 e dell'art. 20 del D.Lgs. n° 75/2017.

E allora, considerato che -come si vedrà *infra*- la legge prevede espressamente la proroga dei rapporti a tempo determinato fino al termine delle procedure di stabilizzazione, davvero non si comprende perchè l'Azienda abbia deciso di cessare il rapporto con la ricorrente.

D.3 Tanto più che, secondo quanto si è appreso, la posizione occupata dall'odierna esponente sino al 30.11.2017 non sarà riassorbita nell'organico, ma è stata assegnata ad altro professionista, da assumere sempre con contratto di lavoro a tempo determinato, per poter assicurare lo svolgimento del servizio.

Il che è significativo per almeno due ragioni.

Innanzitutto dimostra che, presso la A.S.S.L. di Lanusei, sussiste una situazione di portata "eccezionale", idonea a giustificare il superamento della soglia massima di durata del rapporto con la sig.ra Pisu, al fine di "garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza" (così recita la deliberazione del Direttore Generale n° 136/2017).

La nuova assunzione, inoltre, dimostra che l'Azienda dispone delle risorse finanziarie necessarie per sostenere un rapporto di lavoro, cosicchè la scelta di non prorogare il rapporto di lavoro con un professionista già assunto ed idoneo alla stabilizzazione appare ancora più ingiustificata ed arbitraria.

D.4 Come anticipato, il principio della prorogabilità dei rapporti fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione è espressamente prevista dalla legislazione vigente.

E più precisamente, dall'art. 20, comma 8, del D.Lgs. n° 75/2017, a norma del quale "Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122" e comma 4, che si riferisce espressamente agli Enti delle Regioni a Statuto Speciale.

E dall'art. 4 del D.P.C.M. n° 83084/2015, per cui "Fermo restando quanto previsto dall'art. 10, comma 4-ter, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, gli enti di cui all'art. 1, in relazione al proprio effettivo fabbisogno, alle risorse finanziarie disponibili e ai posti in dotazione organica vacanti indicati nella programmazione triennale, possono prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato del personale di cui all'art. 2 sino all'espletamento delle procedure concorsuali e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, nel rispetto delle disposizioni di

cui all'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica, ai quali le regioni e gli enti del Servizio sanitario nazionale si adeguano, fermi restando, per le regioni sottoposte a piano di rientro, i vincoli eventualmente previsti in detti piani".

D'altra parte, non si può dimenticare che la disciplina attualmente vigente esclude a chiare lettere per il personale sanitario del Servizio Sanitario Nazionale l'applicazione dei limiti di durata e proroga stabiliti in via generale per i contratti di lavoro a tempo determinato (cfr. art. 29 del D.Lgs. n° 81/2015).

Ed infatti, come si è visto, il rispetto della soglia massima di trentasei mesi è frutto di un *"orientamento"* che l'Azienda ha deciso di adottare con la deliberazione n° 136/2017 (cfr. doc. 8).

Orbene, non è dato conoscere le ragioni di questo *"orientamento"*, perchè -come abbiamo già detto- l'Amministrazione non le ha espresse (cfr. par. A).

Ma se alla base della scelta assunta dall'Amministrazione vi fosse l'intenzione di estendere al personale sanitario le tutele previste in generale per i lavoratori dal D.Lgs. n° 81/2015, sarebbe davvero illogico ed ingiusto (per non dire beffardo) che l'Azienda si *"disfi"* ora di una professionista come la sig.ra Pisu, dopo anni di lavoro a tempo determinato, invocando il rispetto di un *"orientamento"* che dovrebbe tutelare il lavoratore, e non certo danneggiarlo.

Tanto più, giova ribadirlo, che alla scelta di contenere la durata del numero complessivo delle proroghe entro i limiti previsti per il personale non sanitario, l'Azienda stessa ha affiancato la possibilità di derogare in presenza di "situazioni eccezionali" (cfr. deliberazione n° 136/2017 - doc. 4).

D.5 Non è tutto.

Il principio della prorogabilità dei contratti a termine a favore dei soggetti interessati dalle procedure di stabilizzazione è espressamente sancito anche dalla Legge Regionale 22 dicembre 2016, n° 37, contenente "Norme per il superamento del precariato nel sistema Regione e altre disposizioni in materia del personale".

Anche il Legislatore regionale, infatti, ha dettato in via generale le modalità per il superamento del precariato e per la progressiva riduzione del numero dei contratti di lavoro a termine presso le Amministrazioni del sistema Regione di cui all'art. 1, comma 2bis, della Legge Regionale 13 novembre 1998, n° 31 (il quale recita testualmente che "L'Amministrazione, gli enti, le agenzie, le aziende e gli istituti regionali costituiscono il sistema Regione").

In particolare, la Legge Regionale prevede l'approvazione di un piano pluriennale finalizzato alla stabilizzazione, mediante assunzione a tempo indeterminato, del personale assunto con contratti a termine e in possesso di specifici requisiti (art. 3, comma 2).

Ebbene, nel prevedere l'attivazione delle procedure di stabilizzazione, stabilisce anche che il personale interessato da dette

procedure ha il diritto di ottenere la proroga o il rinnovo del proprio contratto fino alla conclusione delle stesse ovvero fino alla data del **31.12.2018**.

Più precisamente, l'art. 4 (rubricato "Proroga dei contratti") così dispone:

"1. Esclusivamente per le finalità di cui alla presente legge volte al superamento del precariato, fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, le amministrazioni del sistema Regione, contestualmente all'approvazione del piano pluriennale di cui all'articolo 3, provvedono, ai sensi dell'articolo 4 del decreto legge n. 101 del 2013 e dell'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2015), e successive modifiche ed integrazioni, e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, al rinnovo o alla proroga, fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione e comunque non oltre il 31 dicembre 2018, dei contratti di lavoro a temine interessati dalle procedure di cui alla presente legge e individuati con le modalità previste dall'articolo 3, comma 4, lettera a)" (l'enfasi è nostra).

Una disposizione, chiara nel suo significato e nella sua portata, che trova piena ed integrale conferma anche nella delibera di G.R. n° 70/31 del 29.12.2016, avente ad oggetto "Avvio del Piano pluriennale per il superamento del precariato nel sistema Regione. Indirizzi per l'attuazione dell'art. 3 della legge regionale n. 22 dicembre 2016, n. 37", che a pag. 3 recita: "La legge ha, infine, previsto, in favore dei lavoratori in possesso dei requisiti per partecipare alle procedure speciali per il superamento del

preariato nel sistema Regione, *il diritto alla proroga o al rinnovo dei contratti di lavoro fino alla conclusione delle procedure medesime e comunque non oltre il 31 dicembre 2018*".

Tanto basta a dimostrare l'illegittimità dell'azione amministrativa per non aver disposto la proroga del rapporto con la ricorrente fino al 31.12.2018, ovvero fino al termine delle procedure di stabilizzazione programmate.

ISTANZA CAUTELARE

Fin qui in relazione al *fumus boni iuris*.

Per quanto riguarda il *periculum in mora*, invece, è incontestabile il rischio del pregiudizio grave ed irreparabile che incombe sull'odierna esponente nelle more del giudizio di merito.

Il 30.11.2017, infatti, sarà per la sig.ra Pisu l'ultimo giorno di lavoro e l'inizio di un periodo disoccupazione di cui non è possibile prevedere la durata.

Il che, oltre ad essere svilente dal punto di vista professionale e strettamente personale, rappresenta un evidente *vulnus* per la ricorrente, dato che la mancata percezione della retribuzione si ripercuoterà inevitabilmente sulle condizioni del proprio nucleo familiare e sul suo tenore di vita.

D'altra parte, secondo quanto appreso, l'Azienda procederà alla stipula di un contratto a tempo determinato con altro professionista -che andrà ad occupare il posto ricoperto dalla

ricorrente- al fine di garantire la costante erogazione dei servizi sanitari e il rispetto dei livelli essenziali di assistenza.

Ciò significa, da un lato, che ricorrono "ragioni obiettive" connesse con l'interesse pubblico affinché il rapporto di lavoro con la sig.ra Pisu venga prorogato ulteriormente e, dall'altro, che sussiste anche la copertura finanziaria per farlo.

Senza tacere del divieto, sancito dall'art. 20, comma 5, del D.Lgs. n° 75/2017, di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile sino al termine delle procedure di stabilizzazione per le professionalità interessate dalle stesse.

In conclusione, nella nota ottica del bilanciamento tra gli interessi contrapposti, quello dell'odierna esponente deve senz'altro ritenersi prevalente rispetto a quello di cui è portatrice l'Azienda, che anzi in futuro potrebbe trovarsi esposta a ben più ingenti pretese risarcitorie.

*** **

PER QUESTI MOTIVI

si conclude affinché il T.a.r. adito voglia, previa sospensione dell'efficacia, accertare e dichiarare l'illegittimità dei provvedimenti impugnati ed annullarli, con ogni consequenziale pronuncia anche in ordine alle spese del giudizio e rimborso del contributo unificato.

Ai sensi del D.P.R. n° 115/2002, si dichiara che è dovuto un contributo unificato di € 325,00.

Cagliari, 27 novembre 2017

(avv. Nicola Norfo)

(avv. Gavino Tedde)

*** **

-INDICE DOCUMENTI-

1) copia determinazione del Direttore A.S.S.L. di Lanusei n° 134 del 29.09.2017; 2) copia proroga del contratto con la sig.ra Pisu dal 01.10.2017 al 30.11.2017; 3) copia comunicazione di cessazione rapporto di lavoro prot. n° PG/2017/390830 del 13.11.2017; 4) copia determinazione del Direttore Generale n° 136 del 27.03.2017; 5) copia contratto di somministrazione n° 69645/2011 e relative proroghe; 6) copia contratto di somministrazione n° 80708/2012; 7) copia contratto di somministrazione n° 82203/2012 e relativa proroga; 8) copia contratto di somministrazione n° 84546/2012 e relative proroghe; 9) copia contratto di lavoro a tempo determinato dal 01.03.2013 al 31.05.2013 e relative proroghe; 10) copia contratto di lavoro a tempo determinato dal 01.12.2014 al 31.05.2015 e relative proroghe; 11) copia determina del Direttore del Servizio Risorse Umane n° 1416 del 30.12.2016; 12) copia proroga dal 01.04.2017 al 30.09.2017; 13) copia diffida del 19.10.2017; 14) copia diffida del 25.10.2017; 15) copia nota di accompagnamento prot. n° PG/2017/0366412 del 23.10.2017 a firma del Direttore Generale dell'A.T.S. e allegata proposta di "Protocollo d'intesa in materia di stabilizzazione del personale precario nell'Azienda per la Tutela della Salute della Regione Sardegna"; 16) copia certificato di servizio rilasciato da "e-work Agenzia per il lavoro"; 17)

copia certificato di servizio a firma del Direttore del Servizio
Personale A.S.S.L. di Lanusei.

Cagliari, 27 novembre 2017

(avv. Nicola Norfo)

(avv. Gavino Tedde)

NICOLA NORFO

Avvocato

Via Malta, 25 - 09124 Cagliari
tel. +39 070.8002120
fax +39 070.7731526
avvocatonicolanorfo@pec.it

GAVINO TEDDE

Avvocato

Piazza G. Garibaldi n. 17
09127 - Cagliari
Tel. 070.653599
gavinotedde.avv@legalmail.it

**TRIBUNALE AMMINISTRATIVO REGIONALE PER LA SARDEGNA SEDE DI CAGLIARI
PROCURA SPECIALE**

Io sottoscritta Pisu Natalia, (c.f. PSINTL67T60E4411), nata a Lanusei il 20.12.1967 e residente in Barisardo, via Santa Chiara n° 22, delego l'avv. Nicola Norfo (c.f. NRFNCL78A08B354Q), e anche disgiuntamente l'avv. Gavino Tedde (c.f. TDDGVN76H261I452H), congiuntamente e disgiuntamente, a rappresentarmi e difendermi, conferendo ogni più ampio potere di leggere, transigere e conciliare, ivi compreso quello di redigere il presente ricorso avverso la determinazione del Direttore ASSL n. 134 del 29.09.2017 e tutti gli atti presupposti, connessi, collegati e emessi dalla ATS Sardegna nei confronti della sottoscritta, ivi compresa la nota ATS Sardegna ASSL Lanusei del 13.11.2017, le memorie difensive ed i motivi aggiunti, eventuali ricorsi incidentali e di ottemperanza, il potere di transigere e conciliare, rinunciare agli atti del giudizio, accettare rinunce ai medesimi, nominare sostituti ed avvocati, chiamare in causa terzi, proporre domande riconvenzionali, accettare somme e rilasciare quietanze ed ogni altro potere di legge.

Previamente informata ai sensi dell'art. 13 d.lgs. 196/2003, autorizzo i suddetti avvocati al trattamento dei dati personali, ad utilizzare detti dati nel presente giudizio o per l'eventuale componimento bonario della presente lite, e comunicare gli stessi ai Loro collaboratori ed eventuali sostituti ed ai Loro dipendenti, nonché diffondere detti dati nei limiti pertinenti all'incarico a Loro conferito. Dichiaro di eleggere domicilio speciale nello studio dell'avv. Gavino Tedde, in Cagliari, Piazza G. Garibaldi n. 17.

Pisu Natalia



La firma che precede è autentica

Avv. Gavino Tedde

Avv. Nicola Norfo

RELATA DI NOTIFICA A MEZZO DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA

ex art. 3bis Legge 21 gennaio 1994, n.53 e successive modifiche

Io sottoscritto Avv. Nicola Norfo (C.F. NRFNCL78A08B354Q) iscritto all'albo presso l'Ordine degli Avvocati di Cagliari, ai sensi e per gli effetti della L. 53/94 e successive modifiche, quale difensore di Pisu Natalia (C.F. PSINTL67T60E441I), per il quale si procede alla presente notifica in virtù della procura alle liti che si allega ai sensi dell'art. 83, 3° comma c.p.c. originariamente su foglio separato dal quale ho estratto copia informatica, sottoscritta digitalmente, in conformità di quanto previsto dall'art. 18 n. 5 del DM 44/2011 così come modificato dal DM 48/2013

NOTIFICO

unitamente alla presente relazione, firmata digitalmente, **Ricorso - Pisu Natalina c. ATS Sardegna c. ASSL Lanusei.pdf, Procura alle liti.pdf** a:

- **AZIENDA PER LA TUTELA DELLA SALUTE DELLA SARDEGNA**, all'indirizzo PEC serv.affarilegali@pec.aslsassari.it estratto dal Registro Registro PP.AA.

in allegato al messaggio di posta elettronica certificata inviato dall'indirizzo mittente avvocatonicolanorfo@pec.it iscritto nel Registro Generale degli Indirizzi Elettronici (ReGIndE).

ATTESTO

ai sensi e per gli effetti dell'art.3 bis L. 53/1994 e dell'art. 16 undecies, del D.L. n. 179/2012, convertito dalla L. 221/2012, che il file allegato **Procura alle liti.pdf**, (Procura alle liti) è copia per immagine conforme all'originale dal quale è stata estratta;

il 27/11/2017

F.to digitalmente da

Avv. Nicola Norfo

Metadati generati durante la formazione dei file:

Identificativo univoco e persistente: Ricorso - Pisu Natalina c. ATS Sardegna c. ASSL Lanusei.pdf

Oggetto: Ricorso

Soggetto che ha formato il documento: avv. Nicola Norfo

Impronta SHA: 68df0948ac12972393a75eed19ecfad8639d756f698b3674fe9cd72d520b4c54

Impronta MD5: d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e

Riferimento temporale: 2017-11-27T13:42:50.545687Z

Identificativo univoco e persistente: Procura alle liti.pdf

Oggetto: Procura alle liti

Soggetto che ha formato il documento: avv. Nicola Norfo

Impronta SHA: 8630423dc5055f1c34eb8b16a55611f3fe24257dbfb91e391d63a083388db4a3

Impronta MD5: d41d8cd98f00b204e9800998ecf8427e

Riferimento temporale: 2017-11-27T13:42:54.023272Z
