REGIONE SICILIANA

AZIENDA OSPEDALIERO UNIVERSITARIA POLICLINICO "G. RODOLICO-SAN MARCO"

CATANIA

DELIBERAZIONE N° 3016 **DEL** 18 NOV. 2026

OGGETTO: Avviso di ricognizione aziendale finalizzato alla stabilizzazione diretta per il personale dipendente a tempo determinato in possesso dei requisiti fino alla data del 31/12/2026, ex art. 1, comma 268, lett. b) della Legge n. 234 del 30/12/2021 s.m.i. e Protocollo d'intesa assessoriale in materia. **IMMEDIATA ESECUTIVITÀ.**

Settore Proponente - Risorse Umane
U.O.S. Reclutamento del Personale

□ Bilancio 2026 C.E.:
✓ Il presente atto non comporta spesa

Il Responsabile dell'Istruttoria
(Dott. Dario Bussolari)

Il Responsabile del procedimento
(Dott.ssa Piera C.M. Iudica)

Il Responsabile U.O.S.
"*Reclutamento del Personale*"
(Dott. Marcello Santangelo)

Il Direttore del Settore
(Dott. Vincenzo Buccheri)

Settore Economico, Finanziario e Patrimoniale

Bilancio 2026

Registrazione n° _____

□ Si attesta la compatibilità economica della spesa

Il Funzionario _____

Il Direttore del Settore
Economico, Finanziario e Patrimoniale
(Dott.ssa Simona Di Virgilio)

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Giorgio Giulio Santonocito
Nominato con D.P. n. 1/SERV.1/S.G. del 08/01/2026

con il parere favorevole
del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Monica M.A. Castro
del Direttore Sanitario, Dott. Antonio Lazzara

e con l'assistenza quale Segretario verbalizzante del
Dott. Dott.ssa Anna Alecci

PREMESSO CHE da ultimo a seguito delle previsioni di cui all'art. 1, c. 365 della Legge n. 199 del 30/12/2025 (c.d. legge di bilancio) è stata ulteriormente novellata la citata L. 234/2021 nel testo che si riporta " ... *fino al 31 dicembre 2026 possono assumere a tempo indeterminato, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, il personale ... che siano stati reclutati a tempo determinato con procedure concorsuali, ivi incluse le selezioni di cui all'articolo 2-ter del decreto-legge 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 aprile 2020, n. 27, e che abbiano maturato al 31 dicembre 2026 alle dipendenze di un ente del Servizio sanitario nazionale almeno diciotto mesi di servizio, anche non continuativi, di cui almeno sei mesi nel periodo intercorrente tra il 31 gennaio 2020 e il 31 dicembre 2026, secondo criteri di priorità definiti da ciascuna regione*".

DATO ATTO CHE:

- con atto di indirizzo Prot. n. 16867 del 23/03/2022 l'Assessorato Regionale della Salute – Dipartimento per la Pianificazione Strategica, ribadendo le previsioni normative di interesse ed in coerenza con PTFP, ha invitato le aziende del SSR ad attivare appositi tavoli di confronto sindacali al fine di condividere il percorso di stabilizzazione ed internalizzazione del personale aventi i requisiti previsti dalla vigente normativa, precisando di dare puntuale applicazione al richiamato atto;
- con la superiore circolare l'Assessorato ha, altresì, ritenuto necessario rilevare che in ogni caso il personale eventualmente beneficiario della normativa di cui in premessa dovrà possedere, all'atto dell'assunzione attraverso stabilizzazione i requisiti generali e specifici previsti dalla normativa vigente sia per la dirigenza (DPR 483/1997) che del comparto (DPR 220/2000) necessari per l'accesso al pubblico impiego;
- con successiva nota Prot. n. 018122 del 30/03/2022 il competente assessorato regionale ha fornito chiarimenti 2022 alle Aziende del SSR in riferimento all'Atto di indirizzo prot. n. 16867 del 23/3/2022;
- con circolare dell'Assessorato Regionale della Salute prot. n. 14487 del 28/02/2023 avente oggetto "legge di bilancio 234/2021, art. 1 comma 268 lett. b) e successive modifiche ed integrazioni - Indicazioni", sono state impartite specifiche istruzioni alle Aziende del SSR a seguito delle novità introdotte dalle previsioni contenute nella Legge 24/02/2023 n. 14 con la quale viene convertito, con modificazioni, il D.L. 29/12/2022 n. 198 (cd. Decreto Milleproroghe), affinché le stesse potessero adottare i provvedimenti di competenza in considerazione del mutato quadro normativo;
- nel superiore atto di indirizzo assessoriale, l'Assessorato competente, ha già a suo tempo, confermato l'estensione del periodo entro il quale poter maturare i requisiti utili alla stabilizzazione di cui trattasi per gli aventi titolo, e l'allargamento della platea del personale destinatario, ad oggi ulteriormente ampliato dal legislatore.

DATO ATTO, ALTRESÌ:

- delle previsioni di cui al protocollo di intesa sottoscritto il 31/03/2023 tra l'Assessore Regionale della Salute della Regione Siciliana e le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e del comparto del SSR in materia di stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, c. 268, della L. n. 234/2021, come modificata dalla L. n. 14/2023, che fissa tra l'altro, obiettivi, Enti destinatari, personale destinatario, indicazioni operative e criteri di priorità, trasmesso con direttiva attuativa Prot./Servizio1/n. 24514 del 26/04/2023;
- delle linee guida approvate dalla Conferenza delle regioni in ordine alle misure per la stabilizzazione del personale del servizio Sanitario Nazionale introdotte dalla legge milleproroghe, che tra le altre indicazioni, chiarisce anche il riferimento della legge in merito alla questione relativa alla stabilizzazione del personale "amministrativo" (utilizzato in una accezione a-tecnica), all'interno del quale considerare tutte le figure professionali diverse da quelle sanitarie e sociosanitarie;
- delle indicazioni contenute nella nota Prot./Servizio1/n. 30060 del 23/05/2023 che, tra l'altro, ribadisce in materia di posti a stabilizzazione il limite del tetto di spesa assegnato a livello aziendale ed il rispetto del limite

del 50% delle risorse assunzionali considerate per il reclutamento del personale, rimandando contestualmente al documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 10/05/2023;

- delle ulteriori previsioni contenute e ribadite dall'assessorato nelle direttive in materia, anche con nota prot. n. 43887/2023, di cercare di non disperdere la professionalità acquisita dal personale impiegato nel particolare periodo di riferimento, favorendone la stabilizzazione, in presenza dei requisiti di legge.

PRESO ATTO, da ultimo Di quanto specificatamente disposto dall'Assessorato Regionale della Salute con nota Prot. n. 63583 del 12/12/2023 avente oggetto "procedure di stabilizzazione – valorizzazione della professionalità acquisita dal personale che ha prestato servizio nelle aziende e negli enti del SSN, anche durante l'emergenza COVID-19", in forza della quale modificando il contenuto di una precedete direttiva assessoriale prot. n. 17406/2021, richiama per le procedure attualmente in corso di definizione, all'osservanza del parere del Dipartimento della Funzione pubblica alla medesima allegato, precisando, tra l'altro, che "l'obiettivo prioritario delle procedure di stabilizzazione sia il superamento del precariato e l'ulteriore finalità della valorizzazione della professionalità acquisita presuppone inscindibilmente l'esistenza di tale condizione in rapporto di concomitanza e non di alternatività".

CONSIDERATO, ANCHE, CHE:

- il richiamato protocollo di intesa sottoscritto tra l'Assessore Regionale della Salute della Regione Siciliana e le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e del comparto del SSR in materia di stabilizzazione del personale, prevede tra le "indicazioni operative" ed a seguito dell'aggiornamento del PTFP, di avviare le procedure di stabilizzazione mediante l'adozione di appositi "avvisi di ricognizione aziendale" del personale aventi i requisiti indicati nel medesimo protocollo;
- in particolare in questa ulteriore fase operativa, attese le recenti modifiche legislative in materia richiamate, nel rispetto del superiore protocollo, questa Direzione Strategica aziendale intende strutturare un ulteriore avviso di ricognizione in questione, sulla base "primo criterio di priorità" citato dal superiore protocollo, attesa anche la disponibilità finanzia già prevista e di fatto impegnata a copertura dei relativi rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato.

TENUTO CONTO CHE:

- con deliberazione n. 1821 del 04/10/2021, questa AOU ha preso atto del D.A. n. 993/2021 del 30/09/2021, trasmesso con nota prot./Servizio1/ n. 43143 del 30/09/2021 dall'Assessore Regionale della Salute, ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 5 del 14/04/2009, ed adottato la dotazione organica ed il PTFP aziendale;
- con deliberazione n. 275 del 08/02/2024 questa Azienda ha preso atto della nota dell'Assessorato della Salute per la verifica e approvazione della riorganizzazione Aziendale e dell'allegato 1 all'Atto Aziendale;
- da ultimo con deliberazione n. 188 del 30/01/2026, è stato adottato da questa Amministrazione il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2026-2028, con accluso il relativo PTFP aziendale.

PRESO ATTO del precipuo intendimento di questa Direzione Strategica aziendale, anche in osservanza delle disposizioni assessoriali in materia:

- di attivare, in coerenza e logica continuità tecnico-giuridica con i numerosi percorsi di stabilizzazione sin qui attivati e progressivamente definiti, l'ulteriore procedura di stabilizzazione mediante l'avviso di cui in oggetto, nel rispetto di un sistema di adeguata valutazione e complessiva integrazione di tutte le possibili soluzioni ed opportunità di reclutamento globalmente previste dalla normativa in atto vigente, utile al conseguimento degli obiettivi generali di contenimento della spesa sostenuta per il personale a tempo determinato ed al fine anche di

ridurre il fenomeno dell'effettivo precariato, non disperdendo per quanto possibile la professionalità acquisita dal personale a termine nel tempo impiegato da questa AOU, nel rispetto comunque del principio dell'adeguato accesso dall'esterno e dell'effettiva precarietà dell'eventuale personale coinvolto;

– di valorizzare per quanto possibile e normativamente consentito, in relazione alle specifiche esigenze aziendali, le professionalità acquisite dal personale aziendale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato in forza a questa Azienda esclusivamente in regime di "effettiva precarietà", sulle quali tra l'altro l'Amministrazione ha investito in termini risorse impegnate e conseguentemente di know-how prodotto, anche successivamente al complesso periodo caratterizzato dall'emergenza da Covid-19 (fermo restando il rispetto del principio di adeguato accesso dall'esterno per le procedure concorsuali già concluse).

PRESO ATTO, ALTRESÌ dell'esigenza di questa Amministrazione in questa particolare fase operativa aziendale, in considerazione di quanto sin qui posto in essere e portato a termine, delle necessità organizzative complessive anche in relazione alle procedure concorsuali in itinere per l'adeguato accesso dall'esterno, nonché delle specifiche indicazioni erogate dell'assessorato regionale competente nel citato protocollo d'intesa e note seguenti, di optare, per la definizione di un ulteriore avviso di ricognizione aziendale per la stabilizzazione del "personale dipendente aziendale con rapporto di lavoro dipendente a termine a carattere subordinato, in possesso dei requisiti previsti fino alla data del 31/12/2026" in coerenza e rispettò con le risorse finanziarie già inevitabilmente impegnate e pertanto storicizzate, al fine di individuare i potenziali destinatari aziendali/interni alla stabilizzazione di cui al primo punto delle priorità indicate dal protocollo, fermo restando il rispetto del limite del 50% della massa finanziaria complessivamente disponibile per l'assunzione di personale in conformità al vigente piano triennale dei fabbisogni aziendale.

VALUTATO CHE:

- la nuova procedura di ricognizione mediante apposito avviso di cui al presente atto, scelta e definita da questa Direzione Strategica, essendo precipuamente finalizzata al rafforzamento strutturale del SSR, al recupero anche delle liste di attesa ed alla valorizzazione (per quanto possibile) della professionalità acquisita dal personale anche successivamente all'emergenza da Covid-19, in coerenza anche con le ultime disposizioni assessoriali in merito alle procedure di stabilizzazione in corso di definizione, si intende rivolta al solo personale specificatamente indicato al primo punto delle priorità fissate dal predetto protocollo d'intesa assessoriale, con esclusione dei soggetti aventi già un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con gli Enti del SSN o PP.AA. (comparto pubblico), anche se collocati in regime di aspettativa senza assegni per la durata del contratto a termine;
- in ogni caso si considera cruciale per questa Amministrazione acquisire in ruolo per stabilizzazione il personale aziendale interno (considerato strategicamente utile alle specifiche finalità aziendali) avente i requisiti ex lege (di cui al primo punto dei criteri di priorità dell'Avviso e del Protocollo) fino alla data del 31/12/2026, ritenendone la professionalità acquisita nel tempo e l'insieme di conoscenze e competenze maturate sul campo, anche successivamente alle peculiari condizioni dell'emergenza pandemica nazionale, determinanti per il mantenimento e l'erogazione dei LEA, il raggiungimento degli obiettivi aziendali ed il complessivo miglioramento quali-quantitativo organizzativo, funzionale ed assistenziale di questa AOU.

CONSIDERATO CHE già con deliberazione n. 188/2025, al fine di continuare a sostenere utili percorsi di stabilizzazione del personale dipendente aziendale, questa Amministrazione, unitamente alle procedure concorsuali per l'accesso dall'esterno, si era tra l'altro riservata in un successivo stadio di avanzamento, con ulteriore atto ed eventuale specifico avviso aggiuntivo, di provvedere ad altra fase ricognitiva, per coloro i quali avessero potenzialmente raggiunto i requisiti ex lege entro il termine temporale massimo normativamente previsto, fermo restando la loro attinenza ed aderenza alle specifiche esigenze aziendali, la presenza di posti nella D.O. e la

programmazione del PTFP ed il rispetto del limite del 50% della massa finanziaria complessivamente disponibile a tali finalità.

VISTO:

- Per come richiamato dalla stessa norma in premessa, i principi desumibili dall'art. 20 del D. Lgs n. 75/2017, unitamente alle circolari di riferimento in materia del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- Il documento approvato dalla Conferenza delle Regioni e delle Province Autonome del 10/05/2023, per come tra l'altro richiamato dallo stesso assessorato regionale con nota Prot./Servizio1/n. 30060 del 23/05/2023.

RITENUTO, PERTANTO:

- di dover prendere atto dell'excursus giuridico-normativo sin qui rappresentato, unitamente al contenuto, relativo al protocollo di intesa sottoscritto il 31/03/2023 tra l'Assessore Regionale della Salute della Regione Siciliana e le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e del comparto del SSR in materia di stabilizzazione, che tra l'altro fissa specificatamente, obiettivi, Enti destinatari, personale destinatario, indicazioni operative e criteri di priorità;
- di prendere atto, altresì, del precipuo intendimento di questa Direzione Strategica in questa specifica ed ulteriore fase aziendale ed in considerazione delle specifiche indicazioni sin qui riportate, di optare per la definizione di un nuovo avviso di ricognizione aziendale per la stabilizzazione del personale dipendete aziendale in forza con rapporto di lavoro a tempo determinato già in possesso dei requisiti previsti o che li raggiungerà alla data del 31/12/2026, al fine di individuare gli eventuali destinatari aziendali alla stabilizzazione di cui al primo punto delle priorità del protocollo nell'avviso indicate, nell'intendimento, fermo restando il rispetto di tutti i presupposti di legge più volte riportati, di una loro progressiva stabilizzazione diretta a t.i., con potenziale decorrenza anche dal giorno successivo alla data di raggiungimento del requisito temporale statuito;
- di dover, pertanto, approvare un nuovo Avviso di ricognizione aziendale finalizzato alla stabilizzazione per il personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 268, lett. b) della Legge n. 234 del 30/12/2021 s.m.i., e dal Protocollo d'intesa assessoriale del 31/03/2023;
- di riservarsi di individuare con successivo e separato atto il numero dei posti ed i profili professionali per le eventuali immissioni in ruolo per stabilizzazione diretta in questione, in relazione alla consistenza della dotazione organica e dei relativi posti liberi e vacanti a tale finalità, nonché in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni del personale, le risorse finanziarie disponibili, valutate sulla base delle specifiche esigenze/strategie aziendali, nel rispetto del primo criterio di priorità fissato dall'assessorato nel richiamato protocollo;
- di riservarsi, altresì, ove ne ricorrano ancora le condizioni di legge, con successivo specifico atto ed ulteriore eventuale avviso di ricognizione di valutare l'opportunità di ulteriore procedura di stabilizzazione, fermo restando i limiti temporali normativamente previsti, e solo in caso di ulteriori posti disponibili, risorse finanziarie utili e fermo restando la loro attinenza alle specifiche esigenze aziendali;
- di riservarsi, altresì, di modificare e/o ridurre i posti a concorso per le procedure di reclutamento in itinere, laddove se ne evidenzi la necessità a seguito dell'avviso di ricognizione di stabilizzazione diretta aziendale de quo, con espressa esclusione di quelli già espletati con graduatoria di merito approvata, per i quali si procederà con assunzione in ruolo dei vincitori nel rispetto del principio di adeguato accesso dall'esterno;
- di dare mandato al Settore Risorse Umane per la predisposizione delle attività consequenziali.

ATTESO CHE il Direttore del Settore proponente attesta la liceità e la regolarità delle procedure poste in essere con il presente provvedimento, in quanto legittime ai sensi della normativa vigente con riferimento alla materia trattata, nonché attesta l'utilità e l'opportunità per gli obiettivi aziendali e per l'interesse pubblico.

ACQUISITO il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario, che viene confermato con la sottoscrizione del presente atto.

DELIBERA

Per i motivi esposti in premessa, che qui si intendono interamente ripetuti e trascritti:

1. **PRENDERE ATTO,** del precipuo intendimento di questa Direzione Strategica nell'attuale fase operativa ed in considerazione delle specifiche esigenze aziendali, nonché delle indicazioni erogate dell'Assessorato regionale competente nel predetto protocollo d'intesa di cui in premessa e note seguenti, di optare, per la definizione di un nuovo avviso di ricognizione aziendale per la eventuale stabilizzazione del "personale dipendete aziendale" in forza con rapporto di lavoro a tempo determinato (in regime di effettiva precarietà) già in possesso dei requisiti previsti ex lege o che li raggiungerà alla data del 31/12/2026, al fine di individuare i possibili destinatari aziendali alla stabilizzazione diretta di cui al primo punto delle priorità indicate nel citato protocollo;

2. **APPROVARE** il nuovo Avviso di ricognizione aziendale finalizzato alla potenziale stabilizzazione per il "personale dipendente aziendale" in possesso dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 268, lett. b) della Legge n. 234 del 30/12/2021 s.m.i. e dal Protocollo d'intesa assessoriale del 31/03/2023, che si allega al presente atto, autorizzando il Settore Risorse Umane alla pubblicazione dello stesso sul sito internet istituzionale aziendale per un periodo di giorni 30 mediante la piattaforma informatica concorsi aziendale;

3. **RISERVARSI** con successivo atto di individuare specificatamente il numero dei posti ed i profili professionali per le eventuali immissioni in ruolo in questione per stabilizzazione nel rispetto del primo criterio di priorità fissato dall'assessorato nel richiamato protocollo, in relazione alla consistenza della dotazione organica e dei relativi posti liberi e vacanti a tale finalità, nonché in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni del personale e le risorse finanziarie disponibili, valutate sulla base delle specifiche esigenze/strategie aziendali ed il rispetto del limite del 50% delle risorse assunzionali complessivamente considerate per il reclutamento del personale;

4. **RISERVARSI** di valutare in funzione degli esiti della procedura in questione e le specifiche esigenze aziendali, anche al fine di ridurre il più possibile il costo del personale a tempo determinato da ricondurre nei limiti normativamente previsti, la progressiva stabilizzazione diretta a t.i. degli eventuali aventi titolo, potenzialmente anche a far data dal giorno successivo al momento di raggiungimento del requisito temporale minimo normativamente statuito, fermo restando il possesso degli altri requisiti previsti;

5. **RISERVARSI** in una fase seguente, ove ne ricorrano ancora le condizioni di legge, con successivo specifico atto ed ulteriore eventuale avviso di ricognizione di valutare l'opportunità di ulteriore procedura di stabilizzazione, nel rispetto dei limiti temporali normativamente previsti, e solo in caso di ulteriori posti disponibili, risorse finanziarie utili a tale finalità e fermo restando la loro attinenza alle specifiche esigenze aziendali nel limite del 50% della massa finanziaria complessivamente disponibile;

6. **RISERVARSI,** altresì, di ridurre e/o modificare i posti a concorso per le procedure di reclutamento a suo tempo avviate e non ancora concluse, laddove se ne evidenzi la necessità a seguito delle risultanze dell'avviso di ricognizione aziendale di stabilizzazione in questione, attesa la refluenza diretta della presente nuova procedura speciale di reclutamento sui procedimenti concorsuali, ponendo però espressa eccezione ed esclusione relativamente a quelle procedure concorsuali già definite con relativa graduatoria di merito approvata, per le quali prevale il rispetto del principio di adeguato accesso dall'esterno dei vincitori di concorso;

7. **RISERVARSI** di modificare, sospendere e/o revocare il presente avviso di ricognizione del personale, in considerazione di eventuali ulteriori circolari assessoriali regionali o disposizioni legislative regionali/nazionali imperative in materia o intervenute prevalenti necessità o cambiamenti di strategia aziendale;
8. **DARE MANDATO** al Settore Risorse Umane di procedere a tutte le attività consequenziali;
9. **TRASMETTERE** il presente atto alle OO.SS. del personale del Comparto e della Dirigenza ed alle RSU, al fine di dare piena e compiuta informazione in merito, nell'ottica della massima trasparenza e partecipazione;
10. **MUNIRE** il presente provvedimento della clausola di immediata esecutività, attesa l'esigenza aziendale per come sopra rappresentata, anche al fine di ridurre il più possibile il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di questa Azienda, allineandolo alle previsioni di legge in materia.

IL DIRETTORE GENERALE Dr. Giorgio Giulio Santonocito _____

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO Dr.ssa Monica M.A. Castro _____

IL DIRETTORE SANITARIO Dr. Antonio Lazzara _____

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE Dott.ssa Anna Alecci

"Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Online dell'AOU Policlinico "G. Rodolico – San Marco" di Catania, ai sensi dell'art. 53 LR 30/93 smi e dell'art. 32 della L. n. 69/2009."

Catania, 19/11/2026