

PRIMO REPORT
CONSULTA PER LA RICOGNIZIONE E L'APPROFONDIMENTO GIURIDICO SUI
BANDI INDETTI PRESSO LE ASP DELLA REGIONE SICILIANA

L'ACCESSO AL RUOLO DI DIRIGENTE PSICOLOGO IN SICILIA

Norme, processi selettivi e ricadute sulla qualità dei servizi ai cittadini

PREMESSA

La figura del Dirigente Psicologo è stata prevista nel Servizio Sanitario Nazionale per garantire interventi specialistici nei principali ambiti della cura: servizi di salute mentale per adulti e per minori, consultori, reparti ospedalieri, servizi per i disturbi del neurosviluppo e dell'apprendimento, percorsi di supporto psicologico integrati nella medicina specialistica e nella medicina di base. Si tratta di un ruolo che comporta responsabilità cliniche e organizzative significative, richiede continuità nel tempo e la costruzione di alleanze terapeutiche stabili con pazienti, famiglie, équipe multiprofessionali, nonché l'integrazione con altri servizi ospedalieri e territoriali. Proprio per questo l'ordinamento individua nel concorso pubblico per titoli ed esami la via ordinaria di accesso ai ruoli della dirigenza sanitaria.

Gli articoli 97 della Costituzione e 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, insieme al DPR 10 dicembre 1997, n. 483, richiamano il principio secondo cui l'ingresso nella Pubblica Amministrazione deve avvenire tramite procedure selettive comparate, trasparenti e aperte a tutti i cittadini in possesso dei requisiti previsti, prevedendo, in particolare, all'articolo 52 del DPR 483/1997, le modalità concorsuali per l'accesso al profilo di Dirigente Psicologo nel Servizio sanitario nazionale.¹⁴

Il concorso pubblico ordinario è, dunque, garanzia che le posizioni più delicate del servizio pubblico siano assegnate sulla base di merito, imparzialità e pari opportunità.

Negli ultimi anni, il Legislatore è intervenuto più volte per affrontare il tema del precariato nelle pubbliche amministrazioni e, in particolare, nel settore sanitario. La legge 7 agosto 2015, n. 124 (cosiddetta "legge Madia") e il relativo decreto attuativo, il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, insieme alle successive leggi di bilancio e norme di proroga, hanno previsto la possibilità di avvalersi delle procedure di stabilizzazione del personale che abbia maturato determinati requisiti di servizio, proprio per sanare situazioni in cui il ricorso al tempo determinato si era protratto ben oltre le intenzioni originarie del Legislatore.

Il quadro normativo in materia è stato ulteriormente aggiornato dalla legge 21 febbraio 2025, n. 15, di conversione del decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202 ("decreto Milleproroghe"), che ha

prorogato i termini per l'utilizzo delle procedure di stabilizzazione del personale del Servizio sanitario nazionale e ha introdotto ulteriori disposizioni in tema di reclutamento, programmazione dei fabbisogni e utilizzo delle graduatorie concorsuali.

Tuttavia, proprio il richiamo espresso alle graduatorie concorsuali mette in luce **una criticità specifica del Servizio sanitario regionale siciliano: per il profilo di Dirigente Psicologo, allo stato degli atti oggi pubblicamente disponibili, non risultano graduatorie derivanti da concorsi ordinari effettivamente espletati**. Ne consegue che il sistema regionale si trova, di fatto, privo di uno degli strumenti che il legislatore considera essenziali per governare in modo trasparente ed efficiente il reclutamento: le graduatorie concorsuali dalle quali attingere mediante scorrimento.¹⁵ A tale quadro si sono aggiunte, in particolare per il personale del Servizio sanitario nazionale, le disposizioni introdotte dall'articolo 1, commi 268 e seguenti, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) e dalle successive leggi di bilancio, che hanno previsto specifici percorsi di stabilizzazione per il personale sanitario e socio-sanitario impiegato durante l'emergenza pandemica (la cosiddetta emergenza Covid). Anche in questo caso, il legislatore ha ribadito la natura straordinaria e temporalmente delimitata di tali misure, da collocare all'interno di una programmazione dei fabbisogni che continui a riconoscere nel concorso pubblico ordinario il canale di accesso principale ai ruoli a tempo indeterminato.¹⁷

Queste norme si collocano quindi in un quadro preciso: **la stabilizzazione è concepita come misura straordinaria e temporanea**, con l'obiettivo di chiudere una fase caratterizzata da un ricorso esteso e prolungato al lavoro precario, da utilizzare però nel rispetto dei piani triennali del fabbisogno e dei vincoli di spesa, e mai come sostituzione strutturale del concorso pubblico ordinario. Da qui discende l'esigenza di distinguere con chiarezza le diverse tipologie di concorso dove il **"concorso pubblico ordinario"** è la procedura selettiva aperta e trasparente, svolta ai sensi dell'articolo 97 della Costituzione, dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e del DPR 10 dicembre 1997, n. 483, che all'articolo 52 disciplina le procedure concorsuali per l'accesso al profilo di Dirigente Psicologo nel Servizio Sanitario Nazionale; con la dicitura **"concorso a tempo determinato"** si indicano le procedure selettive pubbliche volte all'assunzione mediante contratti di lavoro a termine, quindi non di ruolo, a durata prestabilita e privi delle garanzie di stabilità proprie del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Questa differenza non è un dettaglio tecnico, né un dibattito interno alla categoria. È una questione che tocca tre piani essenziali:

1. **La dignità professionale** di chi lavora da anni nella sanità pubblica con responsabilità dirigenziali, in situazione di precariato.
2. **Il diritto dei cittadini** a servizi stabili e prestazioni qualificate e alla continuità dei percorsi di cura.

3. Il rispetto dei principi costituzionali di trasparenza, imparzialità e buon andamento della pubblica amministrazione e di uguaglianza nell'accesso ai pubblici uffici.

Questi i tre cardini valoriali su cui poggia il senso e la motivazione di questo lavoro di ricognizione e di restituzione al Consiglio dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana.

STABILIZZAZIONI E LIMITE DEL 50%

Un punto particolarmente rilevante della normativa sulle stabilizzazioni è il limite del cosiddetto “50%”, desumibile dal combinato disposto dell'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e dell'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Tale disciplina consente alle amministrazioni di riservare, nell'ambito delle procedure concorsuali a tempo indeterminato programmate nel triennio, una quota di posti alle procedure di reclutamento destinate al personale in possesso dei requisiti di stabilizzazione, entro un tetto che, in linea generale, non può superare il 50% dei posti messi a concorso per il relativo profilo. La restante parte dei posti è destinata alla copertura tramite concorsi pubblici ordinari, aperti all'accesso “dall'esterno”, in modo da garantire un equilibrio ragionevole tra la tutela del personale precario storico e il diritto di tutti i cittadini in possesso dei requisiti a partecipare a procedure selettive comparate, trasparenti e imparziali.

In altri termini, in un'ottica sistematica e nel rispetto dei principi generali in materia di accesso al pubblico impiego, le procedure di stabilizzazione riservate al personale precario dovrebbero rimanere contenute entro la metà dei posti complessivamente messi a concorso nel triennio per il relativo profilo, in modo tale da non trasformarsi nel canale esclusivo o strutturalmente prevalente di accesso ai ruoli dirigenziali. Una programmazione che, per più trienni successivi, destinasse alla stabilizzazione la quasi totalità dei posti disponibili si porrebbe infatti in evidente tensione con il principio, di rango costituzionale, del concorso pubblico come forma ordinaria di accesso ai pubblici uffici e con l'esigenza di mantenere strutturalmente aperto il canale concorsuale ordinario, aperto a tutti gli aventi diritto, per la copertura della restante quota di posti.

Le procedure di stabilizzazione ex art. 20 D.lgs. 75/2017, applicabili anche al personale dirigenziale del SSN, come chiarito dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 23 novembre 2017 e dalla sentenza della Corte costituzionale n. 250 del 2021, inoltre, non configurano un diritto automatico del dipendente né un obbligo generalizzato per l'amministrazione a trasformare tutti i rapporti precari. **Si tratta di una facoltà discrezionale**, da esercitare nel rispetto del piano dei fabbisogni, dei limiti di spesa e dei principi di buon andamento, imparzialità, correttezza e buona fede, con conseguente obbligo di considerare in modo non elusivo la posizione dei lavoratori che abbiano maturato i requisiti di legge.^{16 21}

In questa prospettiva, va ricordato che il rapporto di lavoro in qualità di dipendente presso le

pubbliche amministrazioni, anche nei casi di reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre i limiti previsti dalla normativa vigente, l'ordinamento stesso, in applicazione dell'articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come interpretato dalla giurisprudenza, esclude la conversione automatica del rapporto a tempo indeterminato e riconosce al lavoratore unicamente un'indennità di natura risarcitoria, restando fermo che l'accesso ai ruoli stabili avviene ordinariamente tramite concorso pubblico.²²

La ratio della norma è quella di riconoscere il lavoro svolto a chi ha operato nel servizio pubblico con contratti a termine, nei limiti previsti dalla legge, senza però trasformare il precariato in un canale privilegiato e permanente di accesso, e senza chiudere le porte a quanti, pur non avendo avuto occasione di entrare nel circuito del precariato, hanno titolo e competenze per concorrere. In Sicilia, alla luce della documentazione esaminata dalla Consulta, questa regola appare spesso non pienamente attuata nella pratica.

Nonostante i Piani triennali del fabbisogno di personale siano consultabili online e gli atti relativi alle procedure vengano pubblicati negli albi pretori istituzionali delle Aziende sanitarie, tali documenti risultano di regola facilmente consultabili soprattutto nel periodo di pubblicazione obbligatoria; trascorso tale termine, possono non essere più immediatamente reperibili nelle sezioni di più agevole accesso dei siti istituzionali. Ne deriva che, **soprattutto a distanza di tempo, non è sempre possibile ricostruire in modo completo e accurato come i posti siano stati ripartiti tra procedure di stabilizzazione e concorsi pubblici ordinari**, né verificare con precisione il rispetto dell'equilibrio tra le diverse forme di reclutamento. Ed invero, le ASP siciliane non hanno proceduto né al reclutamento mediante concorsi pubblici ordinari per titoli ed esami per il profilo di dirigente psicologo, né all'espletamento delle procedure concorsuali eventualmente già bandite, come risulta dalla documentazione ufficiale disponibile, mentre **il relativo fabbisogno viene coperto in via prevalente tramite stabilizzazioni e contratti a tempo determinato**. In questo modo, il principio dell'accesso per concorso pubblico ordinario, pur formalmente richiamato, resta di fatto inattuato.

In questo quadro, sappiamo che esiste un **protocollo d'intesa regionale in materia di stabilizzazioni del personale precario della sanità**, ma sappiamo anche che tale protocollo ha natura di atto di indirizzo sindacale-amministrativo, subordinato alla Costituzione e alle leggi dello Stato: **esso può disciplinare soltanto come e quando attuare le stabilizzazioni entro i limiti fissati dal legislatore, e non può in alcun modo derogare al principio, sancito dall'art. 97 della Costituzione e dall'art. 35 del D.lgs. 165/2001, secondo cui il concorso pubblico per titoli ed esami, ai sensi anche del DPR 483/1997, costituisce la forma ordinaria di accesso ai ruoli della dirigenza sanitaria.**¹²

È significativo inoltre che, nello stesso periodo, a livello nazionale si sia consolidata una tendenza opposta, volta a rafforzare il ruolo del concorso pubblico ordinario, a favorire lo scorrimento delle graduatorie già formate (anche tramite concorsi unici come i RIPAM) e a contenere l'abuso di

procedure riservate.

IL “CASO SICILIA”: CONCORSI BANDITI, NON ESPLETATI, REVOCATI

Negli ultimi anni, in Sicilia, l'accesso al ruolo di Dirigente Psicologo nelle Aziende Sanitarie Provinciali è stato caratterizzato da un ricorso prevalente a strumenti diversi dal concorso pubblico ordinario per posti di ruolo a tempo indeterminato, discostandosi dal modello delineato dall'ordinamento, che, ai sensi dell'art. 97 della Costituzione e dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001, individua nel concorso pubblico per titoli ed esami la forma generale e ordinaria di reclutamento per i posti di ruolo nella pubblica amministrazione.

Per la dirigenza sanitaria, questo principio è recepito in particolare dal DPR 10 dicembre 1997, n. 483, che all'art. 52 disciplina le procedure concorsuali per l'accesso al profilo di Dirigente Psicologo nel Servizio Sanitario Nazionale.¹¹ In sintesi, l'impianto costituzionale e legislativo converge nel definire il **concorso pubblico per titoli ed esami come via principale di accesso ai posti di ruolo di Dirigente Psicologo**, con specifici requisiti di titolo di studio, specializzazione e iscrizione professionale.

Nel Servizio sanitario regionale siciliano, per quanto verificabile dagli atti e dalla documentazione oggi pubblicamente disponibili sui siti istituzionali, da oltre un decennio non risultano concorsi ordinari per Dirigente Psicologo banditi ed effettivamente portati a termine dalle ASP.

La ricognizione svolta da questa Consulta, a partire dall'analisi di Gazzette Ufficiali, piani triennali del fabbisogno, siti aziendali e delibere disponibili, degli ultimi 15 anni, evidenzia, per quanto riguarda i Dirigenti Psicologi, un quadro difficilmente sovrapponibile a quello di altre regioni. Nell'arco temporale in esame risultano pubblicati concorsi pubblici ordinari per Dirigente Psicologo nelle ASP di:

- **PALERMO** bandito una prima volta nel 2012 e revocato nel 2019 (bando: GURS Conc. 15/2012, GURI 74/2012;¹ revoca: GURS Conc. 2/2019);² bandito una seconda volta nel 2021 e revocato nel 2023 (bando: GURS Conc. 1/2021, GURI 18/2021;³ revoca: GURI 32/2023);⁴ bandito una terza volta nel 2023 (bando: GURS Conc. 5/2023, GURI 33/2023);⁵
- **CATANIA** (bando: GURS Conc. 7/2020, GURI 72/2020 + rettifica GURI 12/2021);⁶
- **AGRIGENTO** (bando: GURI 68/2022; atti modificativi in GURS Conc. Marzo 2024 Revocato);⁷
- **ENNA** (bando: GURS Conc. 10/2022, GURI 69/2022; riduzione posti in GURS Conc. 8/2025);⁸
- **TRAPANI** (bando: GURS Conc. 10/2019, GURI 93/2019);⁹
- **RAGUSA** (bando: GURS Conc. 4/2023, GURI 23/2023).¹⁰

Tali procedure, tutte con pagamento della relativa tassa di partecipazione da parte dei candidati, per quanto è possibile ricostruire dagli atti oggi accessibili, in alcuni casi non risultano essersi concluse con il regolare espletamento delle prove concorsuali e la formazione di graduatorie definitive, in altri non risultano neppure avviate.

Di contro, nello stesso arco temporale, altre regioni hanno bandito e portato a termine concorsi ordinari per Dirigenti Psicologi, costituendo graduatorie e consentendo l'accesso dall'esterno alla dirigenza psicologica, eccone alcune:

1. Lombardia
2. Lazio
3. Toscana
4. Veneto
5. Sardegna
6. Campania
7. Calabria
8. Friuli-Venezia Giulia
9. Puglia
10. Liguria
11. Basilicata
12. Trentino-Alto Adige

In Sicilia, invece, dal mancato espletamento delle prove concorsuali, è derivato che ad oggi **le Pubbliche amministrazioni non possono attingere a graduatorie definitive e legittimamente formatesi all'esito di procedure concorsuali ordinarie**. Bisogna sottolineare, a tal proposito, che quando una Pubblica Amministrazione bandisce un concorso ordinario, i posti indicati nel bando non esauriscono la funzione della procedura. Una volta concluse le prove, **l'amministrazione forma una graduatoria di merito che comprende tutti i candidati risultati idonei** (disciplinata dall'articolo 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165), e che per tutta la sua durata, costituisce il canale ordinario e prioritario da cui la Pubblica Amministrazione è tenuta, salvo motivate eccezioni, ad attingere tramite scorrimento per coprire ulteriori posti dello stesso profilo che si rendano vacanti o vengano successivamente autorizzati. Ciò è coerente con i principi di imparzialità, economicità e buon andamento dell'azione amministrativa sanciti dall'articolo 97 della Costituzione e dall'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001: un singolo concorso, quindi, non serve solo a coprire i posti inizialmente messi a bando, ma crea un bacino molto più ampio di professionalità selezionate da cui attingere nel tempo per l'accesso dall'esterno.¹⁸ Sulla base delle ricerche effettuate su Gazzetta Ufficiale, Bollettini Ufficiali regionali, siti delle Aziende sanitarie e portali "Amministrazione trasparente", il quadro che

emerge è il seguente: **nella generalità delle altre regioni italiane, per quanto verificabile dalle fonti pubblicamente accessibili, risultano concorsi pubblici ordinari per il profilo di Dirigente Psicologo banditi ed espletati, cioè conclusi con la formazione della graduatoria finale e la nomina dei vincitori**, che hanno consentito l'accesso dall'esterno ai ruoli della dirigenza psicologica. Per contro, non emergono, dalle medesime verifiche, altre regioni che, per un arco temporale paragonabile, risultino prive di concorsi a tempo indeterminato per Dirigente Psicologo effettivamente portati a termine.

Va inoltre ricordato che la professione di psicologo nel nostro ordinamento è relativamente recente: è stata formalmente riconosciuta solo con **la legge 18 febbraio 1989, n. 56**, quindi i primi psicologi sono entrati nei servizi pubblici intorno ai primi anni Novanta. Ne consegue che, per il profilo di Dirigente Psicologo nelle ASP siciliane, sarebbe stato fisiologicamente atteso, almeno negli ultimi dieci anni, l'espletamento di concorsi pubblici ordinari a tempo indeterminato idonei a garantire il ricambio generazionale del personale; tuttavia, per quanto emerge dalla documentazione esaminata, almeno nell'ultimo decennio i posti via via resisi vacanti e quelli di nuova istituzione risultano essere stati coperti in via prevalente, se non esclusiva, mediante procedure di stabilizzazione e contratti a tempo determinato, sicché **la Sicilia, per quanto desumibile dagli atti disponibili, si presenta come un caso peculiare nel panorama nazionale, in cui la via del concorso pubblico ordinario non ha trovato attuazione effettiva nelle ASP**, mentre il reclutamento è stato di fatto governato da procedure straordinarie di stabilizzazione e rapporti a termine.

A titolo esemplificativo, basandosi sull'analisi dei Piani triennali del fabbisogno del personale dell'ASP di Palermo, che è la più grande della Sicilia per territorio e popolazione, per il profilo di Dirigente Psicologo, dal triennio 2019–2021 ai successivi 2021–2023 e 2024–2026, emerge un quadro molto netto. I dati che seguono sono ricavati dalle versioni dei Piani triennali e degli atti ad essi collegati attualmente reperibili sui siti istituzionali e vanno pertanto considerati come una ricostruzione minima “per difetto” del quadro programmatico: eventuali ulteriori delibere non modificherebbero **il dato essenziale, e cioè l'assenza, nello stesso arco temporale, di concorsi ordinari effettivamente espletati per il profilo di Dirigente Psicologo**. Al 31.12.2020 risultano in servizio 74 dirigenti psicologi, a fronte di un fabbisogno 2021 inizialmente rideterminato in 66 unità; negli stessi atti e in quelli dei Piani successivi il fabbisogno teorico viene però progressivamente innalzato fino a 117 posti nel 2023 e 122 nel 2026. Su questo arco temporale, per il solo profilo di dirigente psicologo, vengono programmati complessivamente 112 posti vacanti: 68 nel triennio 2021–2023 e 44 nel triennio 2024–2026. Di questi, 109 risultano destinati a procedure di stabilizzazione del personale precario e solo 3 espressamente riservati all'accesso dall'esterno tramite concorso. In pratica, **a fronte di un fabbisogno che quasi raddoppia (da 66 a 122 posti teorici), oltre il 97%**

della copertura prevista passa attraverso stabilizzazioni, mentre il canale ordinario del concorso pubblico rimane del tutto marginale, con pochissimi posti realmente aperti alle nuove generazioni di psicologi e psicoterapeuti.

Appare quindi evidente come ci sia il **concreto rischio che la copertura stabile dei posti venga, di fatto integralmente saturata mediante stabilizzazioni, senza che le nuove generazioni di psicologi psicoterapeuti abbiano mai avuto un effettivo accesso ai ruoli dirigenziali tramite concorso pubblico ordinario, come invece richiesto dal quadro costituzionale e legislativo vigente.**

PRECARIATO STRUTTURALE E DIGNITÀ PROFESSIONALE

L'effetto più evidente di questo assetto è la trasformazione del precariato in condizione strutturale. Numerosi Dirigenti Psicologi in servizio nelle ASP siciliane hanno alle spalle tanti anni di lavoro svolto quasi sempre con contratti a tempo determinato, su posti che rispondono a esigenze continuative e non "eccezionali". Questi professionisti garantiscono quotidianamente l'operatività dei servizi, sostengono carichi importanti di responsabilità cliniche e organizzative, partecipano alla programmazione e al coordinamento delle attività, ma restano formalmente "a termine". Questa condizione di incertezza permanente non incide solo sul piano giuridico, ma attraversa la vita delle persone e delle loro famiglie: rende difficile programmare un mutuo, un progetto di vita stabile, un percorso di formazione a lungo termine; espone a livelli elevati di stress e a un rischio concreto di burnout, tanto più se si considera che spesso questi incarichi si svolgono in servizi sotto-organico, chiamati a far fronte a una domanda crescente di intervento psicologico, in linea con quanto rilevato dalla letteratura internazionale su precarietà occupazionale, salute mentale e burnout negli operatori sanitari.²⁰

Affermare la dignità del lavoro dei Dirigenti Psicologi significa anche ricordare che, come indica lo stesso art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", le procedure di stabilizzazione sono misure straordinarie finalizzate a superare il ricorso prolungato al lavoro precario e a ridurre l'uso dei contratti a termine, e non dovrebbero, nella pratica applicazione, trasformarsi in un canale sostitutivo rispetto al concorso pubblico ordinario, poiché un utilizzo strutturalmente prevalente di tali strumenti si porrebbe in evidente tensione con la regola del concorso come forma ordinaria di accesso ai pubblici uffici.

È doveroso tutelare le legittime aspettative del personale precario storico e riconoscere il valore dell'esperienza maturata, anche attraverso le procedure di stabilizzazione previste dalla legge. **Proprio perché si tratta di strumenti straordinari e non di un diritto automatico alla stabilizzazione, questo riconoscimento non può tuttavia tradursi nella cancellazione di fatto del canale concorsuale ordinario**, che deve restare aperto e percorribile da tutti i professionisti in

possessione dei requisiti, tutelando il diritto di accesso ai pubblici uffici in condizioni di uguaglianza e tramite procedure concorsuali trasparenti, come sancito dall'articolo 97 della Costituzione e dall'articolo 35 del D.Lgs. 165/2001.¹⁴

L'assenza di graduatorie concorsuali per Dirigente Psicologo, quale effetto diretto del mancato espletamento dei concorsi ordinari banditi, impedisce peraltro al Servizio sanitario regionale di utilizzare fino in fondo gli strumenti previsti dalla normativa statale più recente, che presuppone l'esistenza di graduatorie da scorrere e di una programmazione dei fabbisogni fondata sul concorso pubblico. In questo modo, il ricorso a strumenti straordinari – stabilizzazioni e contratti a termine – finisce per non essere più l'eccezione, ma l'unico canale praticato nella realtà, con il risultato di cristallizzare il precariato invece di superarlo.

DAL LAVORO PRECARIO ALLA CURA PRECARIA: I DIRITTI DEI CITTADINI

Il mancato ricorso ai concorsi pubblici ordinari non riguarda solo chi aspira a un posto da Dirigente Psicologo. Questa precarietà rischia di avere ricadute dirette sui diritti dei cittadini e sulla qualità dei servizi.

Ogni volta che un contratto a termine giunge a scadenza, o che un incarico viene interrotto, il percorso di cura di decine di pazienti può subire uno stop, una sospensione o un cambio forzato di referente. Relazioni terapeutiche costruite nel tempo rischiano così di interrompersi per ragioni esclusivamente amministrative, indipendenti dal bisogno clinico. Si tratta di un tema particolarmente critico nei servizi che seguono minori e famiglie, pazienti con disturbi psichiatrici gravi, persone che hanno vissuto traumi importanti, lutti complessi o percorsi psicoterapeutici a medio-lungo termine. Le principali linee guida internazionali e i documenti degli organismi sovranazionali che si occupano di salute mentale (come l'Organizzazione Mondiale della Sanità e le agenzie europee competenti) **insistono infatti sulla continuità della presa in carico e sulla stabilità del referente come fattori essenziali di efficacia degli interventi:** la qualità dell'alleanza terapeutica e la possibilità di mantenere nel tempo un punto di riferimento affidabile sono considerate componenti fondamentali del buon esito dei trattamenti psicologici e psicoterapeutici.²⁰

Quando la permanenza del professionista dipende da rinnovi contrattuali incerti, anche la stabilità del percorso di cura diventa inevitabilmente precaria. A ciò si aggiunge che la letteratura internazionale sul lavoro in sanità mostra come condizioni di insicurezza occupazionale e carichi di lavoro elevati siano associate a maggiori livelli di stress, disagio psicologico e rischio di burnout per gli operatori, con inevitabili riflessi sulla qualità dell'assistenza erogata.²⁰

Le conseguenze non si esauriscono quindi sul piano organizzativo interno alle aziende, ma toccano direttamente il diritto alla salute garantito dall'articolo 32 della Costituzione, gli standard di qualità attesi dai servizi pubblici e la fiducia dei cittadini verso le istituzioni sanitarie.¹³

In questo senso, la lotta al precariato strutturale non è solo una rivendicazione di categoria: rappresenta una componente essenziale della tutela del diritto dei cittadini a cure continuative, accessibili e di qualità, in particolare nell'ambito della salute mentale.

CONCORSI A TEMPO DETERMINATO: UNA FALSA SOLUZIONE

In questo contesto, anche il ricorso ai concorsi a tempo determinato merita un'attenzione specifica. Si tratta di strumenti che, se utilizzati in modo mirato e circoscritto, possono rispondere a esigenze puntuali, legate a progetti, sperimentazioni o situazioni emergenziali. Questo è coerente con quanto stabilito dall'articolo 36 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo cui il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisce la forma comune di impiego nelle pubbliche amministrazioni e il ricorso al contratto a tempo determinato ha carattere eccezionale e non può essere utilizzato per esigenze ordinarie e permanenti (in coerenza con la disciplina generale del contratto a termine di cui al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81).¹⁹

Se però diventano la modalità prevalente di reclutamento, essi rischiano di produrre l'effetto contrario a quello dichiarato, mantenendo intatta la precarietà del rapporto, sommandosi alla già estesa area dei contratti non stabili.

Dal punto di vista giuridico e costituzionale, la via ordinaria di accesso per il personale dirigente resta il concorso a tempo indeterminato, eventualmente accompagnato da quote di posti riservate, nei limiti di legge, al personale che ha maturato i requisiti per la stabilizzazione.

Una programmazione che si appoggi quasi esclusivamente su contratti e concorsi a termine, rinviando sine die l'attivazione di concorsi ordinari, espone il sistema a criticità che sarebbe opportuno prevenire, piuttosto che gestire a posteriori.

PROFILI CRITICI E NECESSITÀ DI UN CAMBIO DI ROTTA

Alla luce di quanto ricostruito sulla base della documentazione oggi accessibile, **l'assetto attuale del reclutamento dei Dirigenti Psicologi nelle ASP siciliane pone diversi interrogativi di compatibilità con i principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.** L'assenza, per un periodo tanto esteso, di concorsi ordinari effettivamente espletati, il ricorso esteso a procedure straordinarie e la difficoltà di accedere a dati completi e sistematici su fabbisogni, dotazioni organiche e stabilizzazioni, suggeriscono **l'opportunità di una ricognizione istituzionale più approfondita.**

Alla luce del quadro normativo aggiornato dalla **legge 21 febbraio 2025, n. 15, che insiste sulla programmazione dei fabbisogni e sull'utilizzo delle graduatorie concorsuali**, la mancanza, per il profilo di Dirigente Psicologo, di graduatorie formate all'esito di concorsi ordinari rende ancora più urgente una ricognizione istituzionale: non solo per verificare il rispetto dei limiti alle procedure

straordinarie di stabilizzazione, ma anche per **comprendere in che misura il Servizio sanitario regionale siciliano sia oggi effettivamente in grado di dare attuazione agli strumenti di reclutamento previsti dal legislatore nazionale.**

Per questo la Consulta ritiene necessario, in una prospettiva di leale collaborazione istituzionale, che si avvii una ricognizione ufficiale, completa e trasparente delle modalità di reclutamento adottate negli ultimi anni per la figura del Dirigente Psicologo nelle ASP siciliane e che tale ricognizione sia seguita da una programmazione chiara di concorsi pubblici ordinari, regolari, aperti e calendarizzati, con **eventuale utilizzo delle procedure di stabilizzazione esclusivamente nei casi e nei limiti fissati dalla normativa vigente.** Una simile ricognizione dovrebbe essere condotta con accesso diretto agli archivi interni delle Aziende, volto a rendere disponibili, in forma trasparente e aggregata, le informazioni necessarie per comprendere come siano stati coperti, negli ultimi anni, i posti di Dirigente Psicologo, in che misura si sia fatto ricorso al concorso pubblico ordinario e in che misura alle stabilizzazioni, quali criteri siano stati applicati e con quali esiti.

Solo su questa base sarà possibile valutare in modo compiuto la conformità delle prassi al quadro normativo e scegliere eventualmente correttivi adeguati. **Non si tratta di mettere in contrapposizione i diritti del personale precario con il diritto di accesso al ruolo di dirigente pubblico dell'ASP tramite concorso a tempo indeterminato.** Si ribadisce il diritto dei primi ad un riconoscimento del lavoro svolto. **Si rende però necessario, una volta per tutte, interrompere una prassi consolidata che crea un circolo vizioso di precariato e stabilizzazioni e riportare il sistema entro il perimetro delineato dalla Costituzione,** dalla normativa ordinaria e dal buon senso: riconoscere il lavoro di chi ha sostenuto i servizi in anni di precarietà, ma senza spegnere la possibilità, anche per le nuove generazioni di psicologi e psicologhe, di accedere ai ruoli della dirigenza attraverso concorsi trasparenti, periodici e aperti a tutti.

CONCLUSIONI: UNA QUESTIONE DI DIGNITÀ, DIRITTI E FIDUCIA

È importante sottolineare che le analisi e le riflessioni qui presentate hanno finalità esclusivamente informative e divulgative. Esse non intendono attribuire responsabilità a persone o enti specifici, né sostituirsi alle valutazioni che spettano alle sedi istituzionali, amministrative, contabili e giurisdizionali competenti. Vogliono piuttosto contribuire ad aprire un confronto istituzionale ed eventualmente un dibattito pubblico sereni, basati su dati e riferimenti normativi, intorno a un tema che riguarda da vicino la qualità della nostra sanità, il futuro della professione psicologica e il diritto alla salute mentale della popolazione siciliana. **Restituire effettiva centralità al concorso pubblico ordinario e superare il precariato strutturale dei Dirigenti Psicologi** non è solo una rivendicazione di categoria, ma un passaggio necessario per dare concreta attuazione al diritto di accesso alla Pubblica Amministrazione in condizioni di uguaglianza, come previsto dall'ordinamento.

Applicare fino in fondo le norme già esistenti in materia di reclutamento significa inoltre **tutelare il diritto dei cittadini a servizi sanitari di qualità**: le liste d'attesa sempre più lunghe per le prestazioni psicologiche e la difficoltà di garantire continuità e stabilità nei percorsi di cura possono essere lette anche come indice delle criticità nella programmazione dei fabbisogni di personale e nel bilanciamento tra i diversi strumenti di reclutamento previsti dall'ordinamento.

Un ricorso regolare ai concorsi pubblici ordinari può contribuire a ricostruire la fiducia sia dei professionisti sia dell'utenza nella capacità delle istituzioni di applicare le regole che esse stesse si sono date, assicurando nel tempo servizi adeguati, stabili e orientati all'interesse collettivo.

È in questa direzione che la Consulta per la ricognizione e l'approfondimento giuridico sui bandi indetti presso le ASP della Regione Siciliana, intende proseguire il proprio lavoro di analisi, confronto e proposta, mettendo a disposizione dell'Ordine, delle istituzioni e dell'opinione pubblica strumenti di lettura chiari, documentati e rispettosi della complessità del tema.

Riportare al centro la cultura del concorso pubblico ordinario, superare il precariato strutturale e tutelare la dignità dei Dirigenti Psicologi significa, in ultima analisi, difendere il diritto dei cittadini alla salute mentale, alla continuità delle cure e ad un Servizio Sanitario realmente orientato all'interesse collettivo.

RIFERIMENTI

NOTE

1. Bando di concorso ASP Palermo 2012

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 9 posti di Dirigente Psicologo – disciplina Psicoterapia, indetto dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo con deliberazione n. 668 del 13 luglio 2012, è reperibile in: Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 15 del 31 agosto 2012 (testo integrale del bando) e in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 74 del 21 settembre 2012, codice redazionale 12E05173 (estratto).

2. Delibera di revoca 2019 – concorso ASP Palermo 2012

La revoca del concorso di cui sopra è stata disposta dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo con deliberazione del Commissario Straordinario n. 60 del 25 gennaio 2019, avente ad oggetto: «Revoca concorsi pubblici, per titoli ed esami e procedura di mobilità per la copertura di posti afferenti a figure dirigenziali e del comparto», con successivo avviso di revoca pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi.

3. Bando di concorso ASP Palermo 2021 (23 posti)

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 23 posti di Dirigente Psicologo – disciplina Psicoterapia, indetto dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo con deliberazione del Direttore Generale n. 33 del 18 gennaio 2021, è reperibile in: Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 1 del 29 gennaio 2021 (testo integrale del bando) e in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 18 del 5 marzo 2021, codice redazionale 21E02034 (estratto).

4. Delibera di revoca 2023 – concorso ASP Palermo 2021

La revoca del concorso di cui sopra è stata disposta dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo con atto del 24 febbraio 2023, avente ad oggetto la «Revoca del concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 23 posti di Dirigente Psicologo di Psicoterapia pubblicato sulla G.U.R.S. Serie Concorsi n. 1 del 29/01/2021 e su G.U.R.I. Serie Concorsi ed esami n. 18 del 05/03/2021», con successiva pubblicazione dell'avviso di revoca in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 32 del 28 aprile 2023, codice redazionale 23E04925.

5. Bando di concorso ASP Palermo 2023 (31 posti)

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 31 posti di Dirigente Psicologo – disciplina Psicoterapia, indetto dall'Azienda Sanitaria Provinciale di Palermo, è reperibile in: Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 5 del 31 marzo 2023 (testo integrale del bando) e in Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 33 del 2 maggio 2023, codice redazionale 23E05053 (estratto).

6. Bando di concorso ASP Catania 2020

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato di n. 35 posti di dirigente per varie discipline (tra cui il profilo di Dirigente Psicologo nell'area della dirigenza sanitaria non medica) presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Catania è stato bandito con deliberazione aziendale e pubblicato in forma integrale sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 7 del 29 maggio 2020. L'estratto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 72 del 15 settembre 2020, con successiva modifica, integrazione e riapertura dei termini sulla G.U.R.I. n. 12 del 12 febbraio 2021.

7. Bando di concorso ASP Agrigento 2022 e atti successivi

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di vari posti della dirigenza sanitaria – tra cui posti di Dirigente Psicologo – presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Agrigento è stato reso noto, per estratto, sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 68 del 26 agosto 2022. Il testo integrale del bando è reperibile sul sito istituzionale dell'ASP Agrigento e sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana,

Serie speciale Concorsi. Successivi atti relativi alla destinazione e riduzione dei posti di Dirigente Psicologo nell'ambito delle procedure di stabilizzazione sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 5 del 21 marzo 2024, che dà atto dell'utilizzo di 10 posti di dirigente psicologo del concorso per la stabilizzazione del personale della dirigenza sanitaria.

8. Bando di concorso ASP Enna 2022 e riduzione posti 2025

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo indeterminato di n. 13 posti di Dirigente Psicologo presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Enna è stato pubblicato integralmente sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 10 del 31 agosto 2022, e per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 69 del 30 agosto 2022. Successivamente, con deliberazione aziendale, è stata disposta la riduzione dei posti messi a selezione, come risulta dall'avviso «Concorso, per titoli ed esami, a n. 13 posti di dirigente psicologo – Riduzione dei posti messi a selezione», pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 8 del 10 giugno 2025.

9. Bando di concorso ASP Trapani 2019

I posti di Dirigente Psicologo presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Trapani risultano ricompresi nel concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura di n. 146 posti di dirigente medico/veterinario e di dirigente sanitario non medico a tempo indeterminato. Il testo integrale del bando è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 10 del 27 settembre 2019, con successiva modifica nella Serie speciale Concorsi, n. 12 del 25 ottobre 2019; l'estratto è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 93 del 26 novembre 2019.

10. Bando di concorso ASP Ragusa 2023

Il concorso pubblico, per titoli ed esami, per la copertura a tempo pieno e indeterminato di n. 6 posti di Dirigente Psicologo e n. 3 posti di Dirigente Farmacista presso l'Azienda Sanitaria Provinciale di Ragusa, indetto in esecuzione della deliberazione del Commissario Straordinario n. 259 del 2 febbraio 2023, è pubblicato integralmente sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana, Serie speciale Concorsi, n. 4 del 24 febbraio 2023. L'estratto è reperibile sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 4ª Serie speciale "Concorsi ed esami", n. 23 del 24 marzo 2023, codice redazionale 23E03437.

11. D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483 – Art. 52 Dirigente Psicologo

Il D.P.R. 10 dicembre 1997, n. 483, recante il regolamento sulla disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale, all'art. 52 disciplina il concorso per titoli ed esami per il primo livello dirigenziale del profilo professionale di psicologo nel SSN, fissando i requisiti specifici di ammissione (laurea in Psicologia, specializzazione nella disciplina oggetto del concorso e iscrizione all'Albo professionale).

12. Protocollo d'intesa regionale sulle stabilizzazioni nel SSR siciliano (2023)

Il Protocollo d'intesa in materia di stabilizzazione del personale precario del Servizio sanitario regionale della Sicilia è stato sottoscritto in data 31 marzo 2023 presso l'Assessorato regionale della Salute tra l'Assessore regionale per la Salute e le Organizzazioni sindacali rappresentative della dirigenza e del comparto del S.S.R., come da testo approvato con atto dell'Assessorato regionale per la Salute n. 46/2023 e successive comunicazioni attuative.

13. Nota sull'articolo 32 della Costituzione e diritto alla salute

L'articolo 32 della Costituzione stabilisce che «la Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti». Ne discende che l'organizzazione del Servizio sanitario nazionale, comprese le politiche di reclutamento, stabilizzazione e programmazione dei fabbisogni di personale, deve essere orientata ad assicurare in modo effettivo e non discriminatorio la tutela del diritto alla salute, anche nella sua dimensione psicologica e relazionale.

14. Principi generali di accesso mediante concorso pubblico ordinario

Gli articoli 97 della Costituzione e 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabiliscono il principio secondo cui l'accesso al lavoro alle dipendenze della pubblica amministrazione avviene, di regola, mediante concorso pubblico, secondo procedure selettive comparate, trasparenti e aperte a tutti i cittadini in possesso dei requisiti. Per la dirigenza sanitaria, tale principio è

concretamente attuato dal D.P.R. 483/1997 (cfr. Riferimenti [1], [3], [5]).

15. Definizione di “graduatorie concorsuali” nel contesto normativo vigente

Per “graduatorie concorsuali” si intendono le graduatorie formate all’esito di procedure concorsuali ex art. 35 del D.Lgs. 165/2001 per l’assunzione di personale dipendente, tipicamente mediante concorsi ordinari per posti di ruolo, e non le graduatorie derivanti da meri avvisi pubblici per il conferimento di incarichi a termine o di rapporti di lavoro flessibile.

16. Stabilizzazioni e superamento del precariato (art. 20 D.Lgs. 75/2017)

L’art. 20 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, in attuazione della legge 7 agosto 2015, n. 124, introduce procedure di stabilizzazione del personale precario nelle pubbliche amministrazioni, con finalità di superamento dell’abuso del lavoro a termine. La Circolare della Funzione Pubblica n. 3 del 23 novembre 2017 chiarisce che si tratta di misure straordinarie, temporalmente delimitate e subordinate alla programmazione dei fabbisogni e ai limiti di spesa, che non si configurano come diritto automatico alla stabilizzazione né come canale sostitutivo del concorso pubblico ordinario (cfr. Riferimenti [6], [13]).

17. Stabilizzazioni nel Servizio sanitario nazionale dopo la pandemia

L’art. 1, commi 268 e seguenti, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022), ha introdotto percorsi specifici di stabilizzazione per il personale sanitario e sociosanitario impiegato durante l’emergenza Covid-19, successivamente integrati dalle leggi di bilancio 2023 e 2024 e dalle norme di proroga. La legge 21 febbraio 2025, n. 15 (di conversione del D.L. 27 dicembre 2024, n. 202 – “Milleproroghe”), ha prorogato al 31 dicembre 2025 i termini per l’utilizzo di tali procedure nel SSN, ribadendone il carattere straordinario e l’inserimento in una programmazione che mantiene il concorso pubblico ordinario come canale di accesso principale (cfr. Riferimenti [7]–[11]).

18. Durata delle graduatorie concorsuali e scorrimento

L’art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 27 dicembre 2019, n. 160, stabilisce i termini di validità delle graduatorie concorsuali, che costituiscono per tutta la loro durata il canale ordinario per la copertura dei posti che si rendano successivamente disponibili, attraverso lo scorrimento. Ciò è coerente con i principi di economicità, buon andamento e imparzialità dell’azione amministrativa (cfr. Riferimenti [5]).

19. Carattere eccezionale del contratto a tempo determinato nella PA

L’art. 36 del D.Lgs. 165/2001 prevede che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato costituisca la forma comune di impiego nelle pubbliche amministrazioni e che il ricorso al contratto a tempo determinato abbia carattere eccezionale e non elusivo del concorso. Tale disciplina va letta in coerenza con il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, che regola il contratto a termine nel settore privato, rafforzando il principio per cui il lavoro flessibile non può sostituire in modo strutturale il lavoro stabile (cfr. Riferimenti [5], [6]).

20. Precarietà occupazionale, salute mentale e burnout negli operatori sanitari

La letteratura scientifica internazionale documenta un’associazione significativa tra precarietà occupazionale, job insecurity e peggioramento della salute mentale, con aumento di sintomi ansioso-depressivi, stress e rischio di burnout. In particolare, studi sistematici e meta-analitici evidenziano come le forme di impiego precario nel settore sanitario e sociosanitario si correlino a livelli più elevati di disagio psicologico e a una minore qualità percepita dei servizi (cfr. Riferimenti [22]–[25], [29]–[31]).

21. Ratio delle stabilizzazioni e centralità del concorso ordinario

La giurisprudenza costituzionale (in particolare la sentenza della Corte costituzionale n. 250 del 2021) e la dottrina amministrativa convergono nell’interpretare le stabilizzazioni come strumenti eccezionali di rientro dall’abuso del precariato, volti a valorizzare l’esperienza di personale già selezionato, ma non a sostituire il concorso pubblico. L’obiettivo dichiarato è riportare il sistema entro i binari del concorso ordinario, preservando al contempo le legittime aspettative di chi ha lavorato a lungo in condizioni di precarietà (cfr. Riferimenti [6], [13]).

22. Limiti dei rimedi in caso di reiterazione del contratto a tempo determinato nella PA

Nel lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni, anche nei casi di reiterazione dei contratti a tempo determinato oltre i limiti previsti dall’ordinamento, l’articolo 36, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come interpretato dalla giurisprudenza, esclude la conversione automatica del rapporto a tempo indeterminato e riconosce al

lavoratore unicamente un'indennità di natura risarcitoria, restando fermo che l'accesso ai ruoli stabili avviene ordinariamente tramite concorso pubblico.

NORMATIVA

- [1] Italia. Costituzione della Repubblica Italiana. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, 27 dicembre 1947, n. 298 (artt. 32, 97).
- [2] Italia. Legge 18 febbraio 1989, n. 56. Ordinamento della professione di psicologo. Gazzetta Ufficiale 2 marzo 1989, n. 49.
- [3] Italia. Decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483. Regolamento recante la disciplina concorsuale per il personale dirigenziale del Servizio sanitario nazionale. Gazzetta Ufficiale 17 gennaio 1998, n. 13 (Suppl. ord.).
- [4] Italia. Decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502. Riordino della disciplina in materia sanitaria. Gazzetta Ufficiale 30 dicembre 1992, n. 305 (in particolare art. 15-septies).
- [5] Italia. Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche. Gazzetta Ufficiale 9 maggio 2001, n. 106 (*in particolare artt. 35 e 36, inclusi il comma 5-ter dell'art. 35 e il comma 5 dell'art. 36*).
- [6] Italia. Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Modifiche e integrazioni al D.Lgs. 165/2001. Gazzetta Ufficiale 7 giugno 2017, n. 130 (in particolare art. 20, "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni").
- [7] Italia. Legge 30 dicembre 2021, n. 234. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022. Gazzetta Ufficiale 31 dicembre 2021, n. 310 (art. 1, comma 268 e ss.).
- [8] Italia. Legge 29 dicembre 2022, n. 197. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023. Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2022, n. 303.
- [9] Italia. Decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito in legge 24 febbraio 2023, n. 14. Proroga di termini legislativi ("Milleproroghe"). Gazzetta Ufficiale 29 dicembre 2022, n. 303 e 27 febbraio 2023, n. 49.
- [10] Italia. Decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito in legge 29 aprile 2024, n. 56. Ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR. Gazzetta Ufficiale 2 marzo 2024, n. 52 e 30 aprile 2024, n. 100 (disposizioni su personale SSN e stabilizzazioni).
- [11] Italia. Decreto-legge 27 dicembre 2024, n. 202, convertito in legge 21 febbraio 2025, n. 15. Proroga di termini legislativi ("Milleproroghe 2025"). Gazzetta Ufficiale 27 dicembre 2024, n. 300 e 22 febbraio 2025, n. 44 (disposizioni su graduatorie concorsuali e stabilizzazioni nel SSN).
- [12] Italia. DPCM 12 gennaio 2017. Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza (LEA). Gazzetta Ufficiale 18 marzo 2017, n. 65 (Suppl. ord. n. 15).

DOCUMENTI ISTITUZIONALI E DI INDIRIZZO

- [13] Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica. Circolare n. 3 del 23 novembre 2017. Interpretazione e applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 sul superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni.
- [14] Camera dei deputati – Servizio Studi. Dossier sull'applicazione dell'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 ("Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"). Roma; 2018.
- [15] Regione Siciliana – Assessorato alla Salute. Protocollo d'Intesa per le procedure di stabilizzazione del personale del SSR ai sensi dell'art. 20 D.Lgs. 75/2017 e dell'art. 1, comma 268, L. 234/2021. Note prot. n. 24514 del 26.04.2023 e n. 30060 del 23.05.2023.
- [16] Regione Siciliana. Piani triennali del fabbisogno di personale (PTFP) e dotazioni organiche delle Aziende Sanitarie Provinciali: ASP Palermo, ASP Catania, ASP Messina, ASP Enna, ASP Agrigento, ASP Trapani, ASP Ragusa, ASP Siracusa, ASP Caltanissetta (varie delibere 2018–2026, sezioni "Amministrazione trasparente" e "Personale").
- [17] ASP Siracusa. Delibere e avvisi relativi alle procedure di stabilizzazione del personale del comparto e della dirigenza area sanità ai sensi del D.Lgs. 75/2017 e della L. 234/2021 (in particolare deliberazioni del 2022–2024).
- [18] ASP Enna. Delibere di stabilizzazione dei Dirigenti Psicologi ai sensi del D.Lgs. 75/2017 e della L. 234/2021 (procedimenti 2023–2025).
- [19] ASP Palermo. Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e Piani triennali del fabbisogno 2021–2023 e 2023–2025, con relativo quadro dei posti di Dirigente Psicologo e indicazioni su stabilizzazioni e concorsi.

- [20] World Health Organization. World mental health report: Transforming mental health for all. Geneva: World Health Organization; 2022.
- [21] WHO Regional Office for Europe. Health and care workforce in Europe: time to act. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2022.

LETTERATURA SCIENTIFICA SU PRECARIATO, SALUTE MENTALE, BURNOUT E CONTINUITÀ DELLE CURE

- [22] Rönnblad T, Grönholm E, Jonsson J, Koranyi I, Orellana C, Kreshpaj B, et al. Precarious employment and mental health: A systematic review and meta-analysis of longitudinal studies. *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(5):429-443.
- [23] Utzet M, Valero E, Mosquera I, Martin U. Employment precariousness and mental health, understanding a complex reality: a systematic review. *Int J Occup Med Environ Health*. 2020;33(5):569-598.
- [24] Llosa JA, Menéndez-Espina S, Agulló-Tomás E, Rodríguez-Suárez J, Sáiz-Villar R, Lahseras-Díez HF. Job insecurity and mental health: A meta-analytical review of the consequences of precarious work in Europe. *Anales de Psicología*. 2018;34(2):211-220.
- [25] European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Psychosocial risks and stress at work in Europe. EU-OSHA; vari report 2018–2024.
- [26] Burns T, Catty J, White S, Clement S, Ellis G, Jones IR, et al. Continuity of care in mental health: Understanding and measuring a complex phenomenon. *Psychol Med*. 2009;39(2):313-323.
- [27] Joyce AS, Wild TC, Adair CE, McDougall GM, Costigan N, Pasmeny G, et al. Continuity of care in mental health services: Toward clarifying the construct. *Can J Psychiatry*. 2004;49(8):539-550.
- [28] Flückiger C, Del Re AC, Wampold BE, Horvath AO. The alliance in adult psychotherapy: A meta-analytic synthesis. *Psychotherapy*. 2018;55(4):316-340.
- [29] Sunkel C, Sartor C. Perspectives: involving persons with lived experience of mental health conditions in service delivery, development and leadership. *BJPsych Bulletin*. 2022;46(3):160–164.
- [30] Zapata T, Azzopardi-Muscat N, McKee M, Kluge H. Fixing the health workforce crisis in Europe: Retention must be the priority. *BMJ*. 2023; 381:947.
- [31] Muscat NA, Azzopardi-Muscat N, et al. Protecting the mental health of the health and care workforce in Europe. *Eur J Public Health*. 2025; (ahead of print).