



**REGIONE CALABRIA**  
**Giunta Regionale**  
Assessorato alla Tutela della Salute e Politiche Sanitarie

**Protocollo d'intesa**  
**Per la stabilizzazione del personale precario della Sanità e per**  
**la reinternalizzazione delle attività.**

Protocollo regionale in materia di stabilizzazione del lavoro precario del personale non dirigenziale e valorizzazione delle esperienze lavorative nelle Aziende del Servizio Sanitario Regionale e negli Enti del SSR e sulle politiche di assunzione.

Il giorno 21 del mese di Novembre dell'anno 2007 si sono incontrati presso la sede della Regione Calabria, l'Assessore alla Tutela della Salute della Regione Calabria ed i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali CGIL/ CISL/ UIL confederali e di categoria, allo scopo di definire le problematiche relative ai processi di stabilizzazione del lavoro precario ed alla valorizzazione dell'esperienza lavorativa nelle Aziende e negli Enti del SSR.

Premesso:

Che la L.R. 9/07 recante "norme di tipo ordinamentale e finanziario (Collegato alla manovra finanziaria regionale per l'anno 2007 art. 3 comma 4 della legge regionale n.8/2002) all'art. 20 c.3 testualmente recita"Entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge la giunta regionale predisporre una organica ricognizione di ogni forma di precariato lavorativo esistente in ambito regionale, nonché di tutte le opportunità di carattere finanziario, offerte dalle vigenti normative ai fini della relativa stabilizzazione. Sulla base dei risultati di tale attività la giunta regionale approva con propria deliberazione... un conseguente piano di azione contenente l'insieme di misure e delle iniziative , ove del caso anche di natura normativa, da adottare già a decorrere dall'anno 2007";

Che le indicazioni dell'Assessorato alla Salute negli atti di programmazione indirizzati agli Enti ed alle Aziende del SSR in merito ai processi miglioramento e di revisione dell'assetto organizzativo sono indirizzati a favorire il ricorso agli istituti propri del lavoro subordinato per il reperimento e l'impiego delle professionalità necessarie allo svolgimento delle attività istituzionali aventi carattere di continuità e stabilità, con il conseguente contenimento del ricorso a contratti di collaborazione ovvero ad altre forme di esternalizzazione di servizi (contratti di appalto di servizi, convenzioni con soggetti terzi ecc) ;

Che con riferimento all'esercizio 2007 e più in generale al triennio 2007/2009 la legge finanziaria (legge 296/2006) definisce il contesto complessivo (normativo ed economico) all'interno del quale dovranno essere collocate le politiche relative alle risorse umane e, quindi, le politiche di stabilizzazione;

Che la predisposizione di un programma annuale di revisione delle consistenze organiche di personale (in servizio sia con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, che con contratto di collaborazione continuativa) nell'ambito del quale deve essere valutata la possibilità di

trasformare le posizioni di lavoro già ricoperte da personale precario in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato, assume particolare rilevanza ;

Che la Legge Finanziaria 2007, volta al superamento della logica del “Blocco delle assunzioni” per passare alla definizione di obiettivi generali compatibili con l’equilibrio economico-finanziario del sistema, sarà il mezzo per assorbire il precariato determinatosi negli anni, a copertura dei fabbisogni stabili;

Che, per quanto sopra, il ricorso al lavoro flessibile dovrà ricondursi alle tipologie e nei limiti stabiliti dalla legislazione vigente e dalla contrattazione collettiva;

Tutto ciò considerato,

le parti concordano:

### **1) Ambito di applicazione e finalità.**

Il SSR assume come obiettivo quello di procedere – nel rispetto degli obiettivi economici e delle finalità espresse dalla finanziaria 2007 e secondo le modalità ed i tempi fissati dal presente protocollo- alla graduale trasformazione delle posizioni già ricoperte nell’ambito delle Aziende ed Enti da personale con rapporto precario e che espletano attività istituzionali e continuative, in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Si evidenzia l’esigenza che :

-deve essere garantita la coerenza con gli obiettivi economici derivanti dalla normativa Finanziaria statale (2007-2009) con gli specifici obiettivi assegnati dalla Giunta Regionale.

- le posizioni da stabilizzare derivino da necessità organizzative aziendali attinenti ad attività stabili e continuative

- venga accertata la vacanza organica rispetto ai profili professionali da assumere, che dovrà derivare dalla dotazione organica vigente e dalla programmazione di revisione delle consistenze organiche predisposte in attuazione della L.finanziaria 2007.

- venga rispettata la disciplina concorsuale in materia di requisiti generali e specifici di ammissione per i diversi profili professionali.

-che siano rispettati i principi posti dall’art 35 del D.lgs. n 165/2001 in materia di reclutamento di personale, in particolare il principio dell’accesso tramite procedure selettive ed ai principi di pubblicità, trasparenza e pari opportunità delle procedure di reclutamento.

Pertanto l’assunzione secondo le modalità del comma 519 della legge 296/06 potrà avvenire solamente per il personale che abbia sostenuto “procedure selettive di tipo concorsuale” e previa pubblicazione di avviso dell’avvio delle procedure di stabilizzazione, nel quale saranno indicati i requisiti ed i criteri per la presentazione della domanda;

la stabilizzazione delle posizioni di lavoro non comprese nel comma 519 dovrà invece avvenire tramite procedure selettive pubbliche, nell’ambito delle quali dovranno essere adeguatamente riconosciute e valorizzate le esperienze lavorative maturate dai collaboratori all’interno delle Aziende.

Il presente accordo si rivolge esclusivamente alle posizioni relative ai profili professionali ricompresi nell’area del comparto e si applica alle Aziende Sanitarie, alle Aziende Ospedaliere, all’azienda Ospedaliera-Universitaria .

### **2) Risorse disponibili e tempi di attuazione**

Al fine di perseguire la finalità della stabilizzazione le aziende ed Enti del SSR destinano le seguenti risorse economiche:

- 1) risorse economiche che all’atto delle stabilizzazioni risultano già impiegate a copertura dei costi dei rapporti di lavoro precario, anche se allocate in voci di bilancio diverse dal costo del personale;

- 2) risorse derivanti dai risparmi per la parziale copertura del turn-over, ferma restando la garanzia di mantenimento dei livelli di erogazione dei Livelli Essenziali di Assistenza
- 3) risorse derivanti da una migliorata programmazione sanitaria del Servizio sanitario regionale. (razionalizzazione e riorganizzazione del sistema).....

### **3) Determinazione dei fabbisogni professionali e tempi per la stabilizzazione.**

Entro trenta giorni dalla data di adozione del provvedimento di giunta di recepimento del presente accordo, tutte le Aziende sopra indicate dovranno effettuare una ricognizione delle posizioni lavorative ricoperte da personale rientrante nelle tipologie indicate dalla legge finanziaria vigente.

Successivamente le Aziende dovranno determinare quante posizioni, in rapporto alla vigente dotazione organica, alla programmazione delle attività e al conseguente fabbisogno triennale di personale, possano essere trasformate in "posti" di lavoro a tempo indeterminato, anche a part-time (nei limiti percentuali stabiliti dalle vigenti disposizioni normative e contrattuali), definendo per ciascuna, il ruolo, la categoria, il profilo professionale di inquadramento.

Le Aziende, una volta individuate come sopra descritto le unità di personale per singolo profilo di cui necessitano ed averle inserite nel proprio fabbisogno, dovranno definire un piano triennale per la stabilizzazione, coerente con i vincoli di carattere generale e specifico contenuti nella delibera "programmazione SSR ripartizione fondi anno 2007" Dgr n.169 del 14.3.2007.

Ne consegue che, per l'anno 2007, l'onere finanziario riferito alla stabilizzazione del personale precario dovrà rientrare nel limite di spesa complessivo fissato in tale documento.

Il piano aziendale di stabilizzazione è oggetto di confronto con le OO.SS aziendali, con le modalità previste dai vigenti CCNL e dovrà essere preventivamente approvato dall'Assessorato alla Salute che ne valuterà la coerenza con i contenuti del presente protocollo dandone informazione alle OOSS regionali firmatarie dello stesso.

### **4) Procedure di stabilizzazione**

Le Aziende, fatti salvi i diritti dei candidati vincitori e nei limiti delle posizioni da ricoprire, dovranno in via prioritaria assumere direttamente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato i soggetti rientranti nelle tipologie di cui al punto 3) che risultino già inseriti in valida graduatoria di selezione pubblica e secondo l'ordine della medesima.

Qualora invece il predetto personale non sia inserito, in tutto o in parte, in graduatorie valide di pubblico concorso, le Aziende dovranno attuare per ogni profilo una procedura selettiva riservata che dovrà essere indetta anche nel caso in cui le domande, con riferimento ai singoli profili, siano in numero inferiore rispetto alle posizioni da ricoprire.

Detta procedura dovrà essere espletata nel rispetto di tutte le disposizioni normative e contrattuali, non incompatibili con la natura riservata dello stesso, che disciplinano i pubblici concorsi, ivi comprese quelle riguardanti i bandi e le loro forme di pubblicità, i requisiti di accesso ai rispettivi profili professionali e le prove d'esame.

Le graduatorie potranno essere utilizzate nei termini previsti dalla normativa vigente per le graduatorie di concorso pubblico esclusivamente per la copertura del fabbisogno individuato secondo le previsioni del precedente punto 3).ed indicato nel bando di concorso.

E' escluso dall'applicazione del piano di stabilizzazione di cui al presente accordo tutto il personale, a qualsiasi titolo assunto ovvero incaricato, afferente alle strutture di "staff" delle direzioni generali delle aziende sanitarie provinciali, ospedaliere ed ospedaliero-universitarie.

### **5) Valutazione delle esperienze lavorative nelle Aziende del SSR.**

Le Aziende procederanno alla stabilizzazione tramite apposite procedure selettive pubbliche nell'ambito delle quali, fermo restando il possesso dei requisiti per l'accesso ai rispettivi profili professionali, saranno specificatamente valutate, ai fini della determinazione del punteggio per i titoli, le esperienze professionali con rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato e rapporti

di collaborazione continuativa (Co.Co.Co) svolti nel quinquennio anteriore alla data del bando di concorso.

A tal fine si terrà conto dei seguenti criteri:

-l'esperienza professionale è valutata proporzionalmente alla quantità oraria della prestazione lavorativa resa ai sensi dei contratti di lavoro stipulati con l'azienda.

-particolare valorizzazione sarà assegnata all'esperienza maturata ai sensi dei contratti di lavoro stipulati con l'Azienda nello specifico ambito professionale a cui fa riferimento la procedura concorsuale.

Fase transitoria:

Le Aziende, per lo svolgimento di attività istituzionali, non potranno ricorrere a nuovi rapporti di collaborazione coordinata e continuativa né a contratti a progetto o libero professionale ex art. 7 d.lgs.165/ 2001.

Per lo svolgimento delle predette attività, potranno attivare rapporti di lavoro dipendente, anche a tempo determinato, secondo le procedure previste dalla legislazione vigente.

#### 6) **Monitoraggio Esternalizzazioni e progressiva reinternalizzazione dei servizi.**

Le aziende, entro trenta giorni dalla richiesta, dovranno predisporre per l'Assessorato alla tutela della Salute apposito elenco con l'indicazione delle attività date in appalto all'esterno e/o in consulenza e/o convenzione, dei costi e dei servizi, avendo cura di allegare tutti gli atti deliberativi propedeutici alla esternalizzazione.

Sarà cura del Dipartimento alla Tutela della Salute verificare il rapporto di convenienza tra costo e qualità del servizio esternalizzato e redigere apposita relazione utile per il riesame congiunto con le OOSS di tutte le forme di esternalizzazioni e di consulenze in atto, per prevedere una progressiva reinternalizzazione di quelle "core" e valutare per le altre, secondo l'indirizzo della efficacia ed efficienza (memorandum del lavoro pubblico e riorganizzazione del lavoro)

#### 7) **Verifiche periodiche del protocollo - Monitoraggio**

L'Assessorato alla Tutela della Salute procederà ad un costante e monitoraggio dell'attuazione del presente protocollo, e del rispetto dei principi in esso contenuti, dandone tempestiva informazione alle OOSS., firmatarie in incontri trimestrali.

Il presente accordo sarà adeguato in base alle disposizioni in materia di stabilizzazione del personale precario recate dalla legge finanziaria 2008.

L'Assessore  
On. Doris Lo Moro

CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_