



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

PIANO PER IL SUPERAMENTO DEL LAVORO PRECARIO
NELLA SANITA' PUBBLICA
2007 - 2011

GIUGNO 2007



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Allegato alla Deliberazione Giunta Regionale n. 22/31 del 7.6.2007

Piano per il superamento del lavoro precario nella Sanità pubblica 2007- 2011

Indice

1. Gli obiettivi del Piano
2. I riferimenti normativi e programmatici
3. La situazione al 31/12/2006
4. Le caratteristiche delle diverse situazioni di precariato
5. Gli ambiti prioritari di intervento
6. Le procedure e i tempi di attuazione
7. Le risorse finanziarie



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Il Piano Regionale dei Servizi Sanitari 2006/2008, approvato dal Consiglio Regionale della Sardegna in data 19 gennaio 2007 e pubblicato sul BURAS l'8 febbraio 2007, prevede il superamento del lavoro precario all'interno della sanità pubblica sulla base di un Piano quinquennale di stabilizzazione dei lavoratori precari. Più precisamente, il Piano dispone quanto segue:

“La Regione, tramite l'Assessorato competente in materia sanitaria, in aderenza alle previsioni contenute nell'articolo 1, comma 5, della legge regionale 5 dicembre 2005, n. 20, previa accurata ricognizione delle diverse situazioni esistenti nelle aziende del SSR e comunque nella sanità pubblica e nel rispetto delle prescrizioni contenute nella Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), predispone entro centoventi giorni dall'approvazione del presente Piano, un piano quinquennale di stabilizzazione dei lavoratori precari (personale sanitario, socio-sanitario, sanitario ausiliario, tecnico, professionale ed amministrativo). Il predetto Piano dovrà contenere obiettivi, tempi di realizzazione, ambiti prioritari di intervento, requisiti, modalità e risorse finanziarie per la stabilizzazione del personale interessato.”

L'avvio di un percorso di progressivo superamento del diffuso ricorso al lavoro precario, talvolta utilizzato anche in aree delicate dal punto di vista assistenziale, costituisce un'inversione di tendenza rispetto al passato. Dopo un periodo di contenimento del personale dipendente, imposto da numerose norme nazionali, la stabilizzazione del lavoro precario costituisce un fatto di valenza strategica, che risponde a una duplice esigenza: contribuire allo sviluppo di un sistema sanitario adeguatamente strutturato nella sua componente più importante (il personale, appunto) e favorire il superamento di forme sempre diffuse di lavoro precario, causa di incertezza economica e di insicurezza nei confronti del futuro, particolarmente problematiche soprattutto quando coinvolgono le generazioni più giovani.

1. Gli obiettivi del Piano

In via del tutto preliminare, è opportuno precisare che il presente Piano si propone di superare quelle forme di precariato che, in quanto riferite a lavoratori che hanno prestato servizio nella sanità pubblica per un periodo di tempo relativamente lungo, possono essere trasformate in lavoro a tempo indeterminato perché ragionevolmente destinate a far fronte a esigenze di servizio durature e strutturali, attinenti ad attività *core* del Servizio sanitario regionale. Si richiama a tal proposito quanto previsto nel *Memorandum d'intesa su lavoro pubblico e riorganizzazione delle Amministrazioni pubbliche* siglato dalle Organizzazioni sindacali e dal Governo in data 18 gennaio 2007.

La stabilizzazione dei lavoratori precari risponde a due importanti obiettivi: uno di politica sanitaria e uno di politica del lavoro. Dal punto di vista della politica sanitaria, il superamento del lavoro precario evita il



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

progressivo indebolimento della sanità pubblica, inevitabilmente correlato al ricorso a personale non appartenente e non strutturato all'interno del Servizio sanitario. Dal punto di vista della politica del lavoro, la stabilizzazione dei precari impiegati nella pubblica amministrazione costituisce strumento a sostegno della diffusione di garanzie occupazionali fra coloro che operano nella sanità già da un certo periodo di tempo.

L'obiettivo di dotare il servizio sanitario di personale stabilmente strutturato in misura adeguata alle funzioni da svolgere, se da un lato implica la stabilizzazione di tutti quei precari che fino ad oggi hanno consentito alla sanità pubblica di colmare significative carenze del sistema, dall'altro deve necessariamente essere perseguito sulla base di una attenta valutazione dei fabbisogni di personale nelle singole aziende sanitarie, in termini qualitativi e quantitativi; e ciò al fine di evitare che il superamento del precariato sia fonte di appesantimento del servizio, specie in alcune figure professionali, con il rischio di un indebolimento – e non di un rafforzamento - del servizio sanitario regionale. Al riguardo, la durata quinquennale del presente Piano permette di procedere nella stabilizzazione dei precari con tutta la gradualità necessaria a garantire che l'assunzione a tempo indeterminato risponda a esigenze effettive e durature del servizio e non ostacoli la copertura di eventuali profili professionali non presenti nelle aziende neanche fra il personale precario. Di qui l'esigenza di una attenta valutazione dei fabbisogni nelle singole realtà territoriali e la necessità di cogliere l'occasione della stabilizzazione dei precari per favorire una più equilibrata distribuzione del personale all'interno della regione, superando squilibri storici e disomogeneità più recenti derivanti dalla modifica dei confini delle province. Non va infatti dimenticato che l'adeguamento dei confini delle aziende sanitarie locali ai confini delle nuove province sarde ha incontrato notevoli difficoltà per quanto riguarda l'adeguamento della dotazione di personale, in ragione delle rigidità dei meccanismi contrattuali di mobilità, da cui l'esigenza di procedere a un ragionevole riequilibrio in occasione di un importante processo di stabilizzazione di personale.

Il Piano per il superamento del precariato di cui al presente provvedimento si sviluppa in parallelo con il processo di riordino del Servizio sanitario regionale previsto dalla legge regionale n. 10 del 2006, in base alla quale le Aziende sanitarie sono tenute a disciplinare il loro funzionamento attraverso l'atto aziendale (articolo 9) e a definire il fabbisogno di personale in occasione della predisposizione del bilancio di previsione (articolo 27). Mentre la prima fase del processo di stabilizzazione è ragionevolmente realizzabile anche sulla base delle dotazioni organiche provvisorie (ovvero in assenza di una definitiva precisazione del fabbisogno delle singole aziende sanitarie), il completamento del processo potrà essere sviluppato solo una volta ridefiniti i fabbisogni di personale alla luce della riorganizzazione delle aziende nel territorio regionale.

Al fine di completare il quadro conoscitivo con riguardo al personale operante all'interno del SSR attraverso il ricorso ad agenzie interinali, il presente Piano prevede una verifica dei servizi assistenziali esternalizzati, a partire dalla quale potranno essere valutati interventi, con particolare riferimento alle attività core delle Servizio



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

sanitario, volti a promuovere il superamento del lavoro flessibile e il riconoscimento ai lavoratori della professionalità acquisite.

2. I riferimenti normativi e programmatici

Il quadro normativo e programmatico cui si ispira il presente Piano fa riferimento essenzialmente a:

- a) il Piano regionale dei Servizi Sanitari 2006-2008, il quale dispone la predisposizione del presente Piano,
- b) la legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007), la quale detta principi generali per il superamento del precariato in alcuni segmenti della pubblica amministrazione,
- c) la legge regionale 20/2005, la quale prevede politiche di contrasto alla precarizzazione del lavoro e di miglioramento delle condizioni di vita dei lavoratori,
- d) la legge finanziaria regionale 2007, la quale prevede il superamento del precariato nell'Amministrazione regionale,
- e) i CCNL del comparto e della dirigenza.

Il Piano regionale dei Servizi Sanitari 2006/2008, approvato dal Consiglio Regionale della Sardegna in data 19 gennaio 2007 e pubblicato sul BURAS dell'8 febbraio 2007 (suppl. straordinario allegato al BURAS n. 4), nel capitolo dedicato alla gestione delle risorse umane ha riservato un apposito paragrafo riguardante la stabilizzazione del personale precario. Il conseguimento degli obiettivi del Piano dei servizi sanitari passa necessariamente attraverso una corretta politica delle risorse umane. Quindi – come indicato nel Piano medesimo - attraverso il rispetto dei “*seguenti criteri*”:

- *il perseguimento delle pari opportunità;*
- *il reclutamento del personale attraverso procedure concorsuali e di mobilità;*
- *il ricorso a forme di lavoro flessibile solo in casi eccezionali anche al fine di disporre di personale strutturato per attività delicate e di alta specialità;*
- *il rafforzamento del senso di appartenenza e l'aumento della motivazione;*
- *la collocazione di ciascun operatore nell'area di competenza e nel rispetto del profilo di appartenenza, al fine di valorizzare le specifiche capacità;*



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- *politiche di formazione e qualificazione al fine di garantire il continuo aggiornamento professionale.*”

Il contenuto del paragrafo sopra evidenziato del Piano dei Servizi Sanitari, oltre che armonizzarsi con la L.R. n. 20/2005, e segnatamente con il sopra citato articolo 1, comma 5 (il quale recita “*La Regione definisce nei propri atti di programmazione generale politiche di effettivo contrasto alla precarizzazione del lavoro e della condizione di vita dei lavoratori, assumendo tali politiche come necessarie allo sviluppo equilibrato della società sarda.*”) appare in linea con i principi contenuti, in tema di stabilizzazione del personale, nella legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007).

La legge finanziaria 2007 prevede infatti, all’art. 1, comma 565, lettera c), la possibilità che le Regioni adottino indirizzi per la trasformazione di posizioni di lavoro a tempo determinato ricoperte da personale precario in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nel rispetto dell’obiettivo di cui alla lett. a) del medesimo comma. L’art. 1, comma 565, lett. a) della legge finanziaria 2007 recita “Gli enti del Servizio sanitario nazionale (...) concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica adottando misure necessarie a garantire che le spese del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, non superino per ciascuno degli anni 2007, 2008 e 2009 il corrispondente ammontare dell’anno 2004 diminuito dell’1,4 per cento. A tale fine si considerano anche le spese per il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, con contratto di collaborazione coordinata e continuativa o che presta servizio con altre forme di lavoro flessibile o con convenzioni”.

La Regione, per la definizione e l’attuazione del piano di stabilizzazione dei lavoratori precari operanti nel Servizio sanitario regionale, definisce gli indirizzi facendo riferimento agli obiettivi prioritari del Piano dei servizi sanitari 2006/2008 e ai principi desumibili dall’art. 1, commi 513 a 543, della l. 296/2006 più sopra richiamata.

I principi desumibili dalla legge finanziaria 2007 consentono di individuare, per interpretazione analogica, alcuni requisiti del personale precario che può rientrare, con differenti gradi di priorità, con modalità e tempi diversi, nel presente Piano quinquennale di stabilizzazione.

I principi cui riferirsi sono soprattutto quelli contenuti nel comma 519 che ha previsto la possibilità di stabilizzazione del personale non dirigenziale che si trovi in una delle seguenti posizioni:

- a) essere dipendente in servizio a tempo determinato da almeno tre anni, anche non continuativi;
- b) essere stato dipendente in servizio a tempo determinato per almeno tre anni, anche non continuativi, nel periodo dal 1.1.2002 al 31.12.2006;



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

- c) essere dipendente in servizio a tempo determinato, per effetto di contratto stipulato anteriormente alla data del 29.9.2006 e sulla base del quale maturerà il requisito del conseguimento dei tre anni di anzianità.

Costituisce requisito essenziale comune alle fattispecie indicate nelle precedenti lettere a), b) e c) essere stati assunti mediante procedure selettive di natura concorsuale o previste da norme di legge.

Dal comma 529, infine, si può desumere il principio per cui, nelle selezioni che le Aziende dovessero bandire per assunzioni di personale a tempo determinato, il 60% dei posti programmati viene riservato ai soggetti con i quali le stesse hanno stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29.9.2006, attraverso i quali le Aziende medesime abbiano fronteggiato esigenze attinenti alle ordinarie attività di servizio, pertanto in carenza dei presupposti normativi che giustificano il ricorso alle collaborazioni esterne.

Il principio ispiratore che accomuna le norme contenute nella legge finanziaria 2007 e l'obiettivo che si è prefissato il Piano regionale dei Servizi Sanitari in tema di gestione delle risorse umane risulta essere quello di creare le condizioni atte a superare il precariato determinatosi nel corso degli ultimi anni nelle strutture pubbliche del comparto sanità, anche a causa del blocco delle assunzioni e dei vincoli alla spesa per il personale dipendente disposti dalla normativa nazionale, mediante la stabilizzazione del personale che possa far valere una esperienza lavorativa maturata con almeno tre anni di servizio prestato nelle ordinarie attività istituzionali.

Preme sottolineare, peraltro, che gli strumenti indicati dalla legge finanziaria 2007 derogano alle ordinarie procedure di assunzione, per cui il loro utilizzo deve essere inquadrato nell'ambito del sistema delle norme vigenti in materia e dei principi che informano la programmazione regionale; pertanto appare opportuno che vengano osservate le prescrizioni sotto elencate:

- deve essere rispettata la coerenza con gli obiettivi economici prefissati nella legge finanziaria per il triennio 2007/2009;
- l'individuazione delle posizioni da stabilizzare deve essere correlata alle attuali necessità organizzative aziendali connesse ad attività istituzionali stabili e continuative;
- deve essere garantito il rispetto della disciplina concorsuale in tema di requisiti generali e specifici di ammissione per i diversi profili professionali;
- devono essere salvaguardate le aspettative dei soggetti vincitori di concorso in graduatorie valide.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

La realizzazione dell'obiettivo sopra evidenziato appare imprescindibile dalla scelta, che col presente Piano si intende ribadire, che in futuro si provveda alla copertura dei posti d'organico mediante assunzioni a tempo indeterminato e che le aziende possano procedere ad assunzioni a tempo determinato con contratto di lavoro dipendente, nel rispetto delle norme vigenti, solamente per periodi limitati (sostituzioni di personale assente per malattia, gravidanza, aspettativa ecc., ovvero nelle more dell'espletamento del concorso bandito per la copertura del relativo posto vacante), in ogni caso attraverso l'attivazione di apposite procedure selettive pubbliche. Il ricorso alle collaborazioni esterne e alle altre forme di lavoro flessibile non potrà in nessun caso avvenire per far fronte a ordinarie esigenze di servizio, ma solo per le finalità e secondo le modalità previste dalle disposizioni normative (art. 7, comma 6, e art. 36 del d.lgs. n. 165/2001) e contrattuali vigenti, nonché nel rispetto del principio di trasparenza dell'azione amministrativa (quindi attraverso l'attivazione di procedure selettive).

Si richiama altresì quanto previsto dalla legge finanziaria regionale per il 2007, la quale prevede che nell'Amministrazione regionale le assunzioni a tempo determinato possano essere motivate esclusivamente da esigenze straordinarie ed entro la misura massima del 5% delle dotazioni organiche. Si ritiene che tale principio possa essere applicato in linea di massima anche alle aziende del Servizio sanitario regionale.

L'assunto di cui al periodo precedente costituisce, peraltro, un rafforzamento di quanto previsto dal Piano dei Servizi sanitari in tema di reclutamento del personale, laddove viene precisato che le assunzioni devono essere effettuate in via ordinaria attraverso procedure concorsuali, anche al fine di dare stabilità al rapporto di lavoro che, non appare superfluo ribadire, riguarda spesso attività di particolare delicatezza, che richiedono esperienza e che mal si conciliano con rapporti di lavoro instabili e spesso soggetti a frequenti avvicendamenti.

3. La situazione al 31/12/2006

L'Assessorato dell'Igiene e Sanità e dell'Assistenza Sociale ha effettuato la ricognizione presso ciascuna azienda sanitaria della regione al fine di conoscere la situazione del personale, comprese le posizioni di lavoro coperte da personale precario. I dati si riferiscono al 31 dicembre 2006 e devono essere utilizzati con cautela in quanto non comprendono tutto il personale potenzialmente interessato alla stabilizzazione (è escluso ad esempio il personale che ha lavorato almeno 3 anni negli ultimi 5 ma non era in servizio il giorno 31.12.2006) e, per contro, comprende personale non in possesso dei requisiti necessari per la stabilizzazione.

La tabella n. 1 riporta la situazione complessiva (a tempo indeterminato e non) del personale del Servizio sanitario regionale.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

La prima colonna della tabella n. 1 riporta le dotazioni organiche riferite all'anno 2002 e determinate in base alla legge 289/2002 (finanziaria 2003), il dato è riportato per memoria e può essere utilizzato solo a livello aggregato in quanto le dotazioni organiche delle singole aziende sanitarie risentono delle storiche carenze programmatiche oltre che dei cambiamenti intervenuti nel 2006 con il cambiamento dei confini delle province della Sardegna.

Su poco meno di 22 mila lavoratori rilevati al 31.12.2006, il personale dipendente a tempo indeterminato ammonta a oltre 20,3 mila unità, mentre il restante personale, a vario titolo annoverabile fra i precari, è pari a 1.500 unità, ovvero al 6,9% del totale. Fra le aziende sanitarie, l'Asl di Olbia è quella che presenta la maggiore incidenza di personale precario (16%), seguita dall'Asl di Nuoro (12%), da Sassari (9%) e da Lanusei (9%), segue Iglesias (5%), poco consistente è per contro il personale precario a Cagliari (3%). Complessivamente, la consistenza del personale precario può essere giudicata relativamente contenuta se si considera il peso delle sostituzioni temporanee (particolarmente frequenti in un settore ad alta occupazione femminile) e i vincoli imposte da numerose leggi nazionali sul personale dipendente. Si noti che la regola del 5% prevista dalla normativa per l'Amministrazione regionale (personale a tempo determinato entro il 5% delle dotazioni organiche) giustificerebbe una presenza di lavoro a tempo determinato per circa 1100 unità.

Circa la metà del personale precario (765 unità su 1.500) opera con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, il 14% opera con contratti libero professionali (si tratta per lo più di dirigenti), il 12% è personale assunto con co.co.co (per lo più del comparto), mentre il 20% è lavoro flessibile (proveniente da agenzie interinali e quantificato in unità di personale equivalente).

Si noti che i dati di cui alla tabella 1 comprendono sia il personale del comparto sanità sia la dirigenza.

Tenuto conto della composizione del personale precario, il personale potenzialmente interessato al processo di stabilizzazione costituisce un sottoinsieme delle 718 unità di personale (rilevati nella tabella n. 1, di cui 489 del comparto e 230 della dirigenza¹) formato da quella parte dei lavoratori che è in possesso dei requisiti previsti, ai quali devono aggiungersi i precari non in servizio al 31.12.2006 ma in possesso dei requisiti per la stabilizzazione (non rilevati nella tabella n. 1). Per circa 450 unità di personale (co.co.co. e contratti libero professionali) è possibile prevedere (ovviamente previa verifica dei requisiti richiesti) la riserva in occasione delle selezioni pubbliche per assunzioni a tempo determinato. Tali numeri devono considerarsi del tutto approssimativi e potranno essere meglio definiti al momento della puntuale ricognizione sulla base delle istanze presentate dagli interessati, secondo le modalità di cui in seguito.

E' opportuno rilevare che il processo di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato interessa in larga misura le Asl di Sassari, Nuoro e Olbia (nelle quali si concentrano i due terzi del totale).

¹ Alle 718 unità di personale vanno aggiunte le 47 unità incaricate ai sensi dell'articolo 15 *septies* del Dlgs 502/92, e s.m.i.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

La tabella n. 2 riporta il dettaglio per azienda sanitaria del personale a tempo indeterminato, distinto per dirigenza e comparto, con riguardo al periodo 2004-2006². Va rilevato che la dinamica nelle singole aziende sanitarie va interpretata con estrema cautela in ragione del cambiamento delle dimensioni delle aziende in relazione ai mutati confini delle province. Il dato regionale mette in luce un aspetto significativo: il personale dipendente a tempo indeterminato si è ridotto nel corso del triennio di 644 unità. La riduzione è riconducibile alle indicazioni contenute nella normativa nazionale con riguardo alla riduzione della spesa per il personale dipendente del settore sanitario.

Le tabelle n. 3 e n. 4 riportano il dettaglio dei lavoratori precari (rispettivamente per il comparto e per la dirigenza) distinti in base ad alcune caratteristiche rilevanti ai fini del presente Piano.

In particolare, la tabella 3 offre uno spaccato di parte dei 489 precari di cui sopra appartenenti al comparto e in servizio al 31.12.2006. Da essa risulta che il numero di persone in servizio da almeno un triennio nelle singole Asl è irrisorio (2 unità), mentre almeno 257 persone matureranno il requisito del triennio nel corso dei prossimi anni. A tali soggetti vanno aggiunti coloro che hanno prestato servizio in più Asl (al momento non rilevati). Non è inoltre disponibile il numero di persone che sono state in servizio per almeno tre anni anche non continuativi nell'ultimo quinquennio, la cui entità potrà essere valutata solo sulla base delle istanze che saranno presentate dagli interessati.

Analogamente, per la dirigenza (tabella n. 4), il numero di persone in servizio da almeno un triennio nelle singole Asl è pari a sole 5 unità, mentre matureranno il requisito nel corso dei prossimi anni 137 persone. Valgono le stesse considerazioni di cui sopra.

Da rilevare che le figure maggiormente interessate al fenomeno del precariato sono gli infermieri e gli ausiliari, nel comparto, e il personale medico, nella dirigenza.

Le tabelle n. 5 e n. 6 forniscono (rispettivamente per il comparto e la dirigenza) il quadro del personale precario con riguardo al motivo dell'assunzione.

Dalla tabella n. 5 risulta che nel comparto circa i due terzi del lavoro subordinato (a tempo determinato) sono giustificati dalle aziende sanitarie per copertura di posto vacante o comunque per esigenze organizzative ordinarie. Il restante terzo risponde a esigenze straordinarie o di sostituzione temporanea.

Analogamente dalla tabella n. 6 si evince che fra i dirigenti circa tre quarti del lavoro subordinato (a tempo determinato, con l'esclusione degli incaricati ex art. 15 *septies*) sono giustificati dalle aziende sanitarie per copertura di posto vacante o comunque per esigenze organizzative ordinarie.

² Fonte: Conto Annuale 2004 e 2005. Per il 2006 i dati sono stati comunicati dalle singole aziende.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

La situazione relativa alle singole aziende sanitarie è riportata in dettaglio in allegato.

Per quanto riguarda la situazione dei policlinici universitari di Cagliari e Sassari, il personale precario che confluisce nelle aziende ospedaliero-universitarie risulta così distribuito:

- nel Policlinico universitario di Cagliari, alla data di costituzione dell'azienda mista, sono stati rilevati 79 contratti libero professionali e nessun contratto di lavoro subordinato a tempo determinato nella dirigenza; 14 contratti co.co.co, altrettanti contratti libero professionali e 23 contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (riguardanti solo infermieri) nel comparto;
- nel Policlinico universitario di Sassari, alla data di costituzione dell'azienda mista, sono stati rilevati 2 contratti co.co.co, 18 contratti libero professionali e 7 contratti di lavoro subordinato a tempo determinato (riguardanti solo medici) nella dirigenza; nel comparto sono stati rilevati solo 9 co.co.co..



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tabella 1

Personale del Servizio sanitario regionale - situazione al 31.12.2006

Aziende sanitarie	Dotazione organica provvisoria*	Tempo indeterminato	Tempo determinato				Totale	
			Lavoro subordinato**	Co.Co.Co	Contratti libero professionali	Lavoro flessibile***		
1	4.892	4.480	214	74	79	64	431	4.911
2	1.440	1.209	132	51	0	40	223	1.432
3	2.332	2.048	161	4	27	85	277	2.325
4	614	499	38	2	0	7	47	546
5	1.670	1.608	63	5	4	11	83	1.691
6	754	723	20	4	8	0	32	755
7	1.993	1.786	20	10	51	12	93	1.879
8	6.737	6.079	81	11	51	43	186	6.265
Brotzu	2.101	1.874	36	18	52	22	128	2.002
Totale	22.533	20.306	765	179	272	284	1.500	21.806

* Riferita al 2002 e da aggiornare in particolare con riferimento alla modifica degli ambiti provinciali

** Di cui 47 contratti stipulati a norma dell'art. 15 *septies* del Dlgs 502/1992, e s.m.i.

*** Stima personale equivalente



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tabella 2

Personale dipendente a tempo indeterminato in servizio al 31.12.2004, 31.12.2005, 31.12.2006									
Aziende sanitarie	Dirigenti			Comparto			Totale		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006	2004	2005	2006
1	1.010	998	973	3.646	3.596	3.507	4.656	4.594	4.480
2	309	318	326	889	877	883	1.198	1.195	1.209
3	607	604	509	1.991	1.935	1.539	2.598	2.539	2.048
4	123	120	123	386	379	376	509	499	499
5	346	347	385	1.096	1.079	1.223	1.442	1.426	1.608
6	246	242	213	604	600	510	850	842	723
7	377	388	368	1.465	1.459	1.418	1.842	1.847	1.786
8	1.384	1.366	1.444	4.592	4.472	4.635	5.976	5.838	6.079
Brotzu	413	407	402	1.466	1.488	1.472	1.879	1.895	1.874
Totale	4.815	4.790	4.743	16.135	15.885	15.563	20.950	20.675	20.306

Fonte: conto annuale 2004, conto annuale 2005 per i dati al 31.12.2004 e al 31.12.2005; i dati al 31.12.2006 sono stati formalmente comunicati dalle Aziende sanitarie.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tabella 3

Totale regionale - Comparto						
Figura professionale	Dipendenti in servizio al 31/12/2006 con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, stipulato prima del 29/09/2006				Personale in servizio per almeno tre anni anche non continuativi nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della L. 296/2006	totale
	con almeno 3 anni di servizio	con meno di 3 anni di servizio (ma in grado di conseguire il requisito dei 3 anni)				
		contratto stipulato nel 2004	contratto stipulato nel 2005	contratto stipulato nel 2006		
Ruolo sanitario						
Personale infermieristico						
Infermiere	0	26	36	80	nd	142
Ostetrica	0	1	3	6	nd	10
Personale tecnico-sanitario						
Tecnico di laboratorio	1	0	1	12	nd	14
Tecnico di radiologia medica	0	1	5	12	nd	18
Dietista	0	1	0	0	nd	1
Ortottista	0	0	1	0	nd	1
Audiometrista	1	0	0	0	nd	1
Personale riabilitazione						
Educatore professionale	0	0	2	0	nd	2
Fisioterapista	0	1	5	4	nd	10
Personale della prevenzione						
Tecnico della prevenzione	0	0	0	0	nd	0
Assistente sanitario	0	0	0	0	nd	0
Ruolo amministrativo						
Coll. prof. amministrativo	0	0	1	1	nd	2
Assistente amministrativo	0	0	0	0	nd	0
Coadiutore amministrativo	0	0	0	0	nd	0
Ruolo tecnico						
Coll. prof. assistente sociale	0	0	1	0	nd	1
Assistente tecnico	0	0	0	0	nd	0
Assistente tecnico - Geometra	0	0	0	0	nd	0
Operatore tecnico	0	0	2	5	nd	7
Ausiliario specializzato	0	0	2	15	nd	17
Ausiliario Socio Sanitario Sp.	0	0	0	20	nd	20
Op. tecn. spec. autista ambulanza	0	0	5	3	nd	8
Op. tecn. spec. conduttore caldaie	0	1	2	0	nd	3
Programmatore	0	0	0	0	nd	0
Ruolo professionale	0	0	0	0	nd	0
Totale	2	31	66	158	nd	257



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tabella 4

Totale regionale - Dirigenza						
Figura professionale	Dipendenti in servizio al 31/12/2006 con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato stipulato precedentemente al 29/09/2006				Personale in servizio per almeno tre anni anche non continuativi nel quinquennio anteriore alla data di entrata in vigore della L. 296/2006	totale
	Con almeno 3 anni di servizio	con meno di tre anni di servizio (ma in grado di conseguire il requisito dei tre anni)				
		contratto stipulato nel 2004	contratto stipulato nel 2005	contratto stipulato nel 2006		
Area della dirigenza medica, veterinaria e sanitaria						
Medico	5	7	16	86	nd	114
Veterinario	0	0	1	12	nd	13
Psicologo	0	1	0	1	nd	2
Farmacista	0	0	3	1	nd	4
Biologo	0	0	1	0	nd	1
Area della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa						
Analista	0	0	1	0	nd	1
Ingegnere	0	0	0	0	nd	0
Geologo	0	0	0	0	nd	0
Amministrativo	0	1	0	1	nd	2
Totale	5	9	22	101	nd	137



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tabella 5

Totale regionale - Comparto											
Figura professionale	Lavoro subordinato					Co.co.co					Contratti libero professionali
	Posto vacante	Esigenze organizzative	Esigenze straordinarie	Sostituzione	totali	Posto vacante	Esigenze organizzative	Esigenze straordinarie	Sostituzione	totali	
Ruolo sanitario											
Personale infermieristico											
Infermiere	52	141	11	100	304	0	0	0	0	0	7
Ostetrica	6	2	3	2	13	0	0	0	0	0	7
Personale tecnico-sanitario											
Tecnico di laboratorio	13	3	0	9	25	0	1	0	0	1	12
Tecnico di radiologia medica	19	4	0	3	26	0	2	0	0	2	1
Dietista	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Ortottista	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Audiometrista	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Personale riabilitazione											
Educatore professionale	2	0	0	0	2	0	2	0	0	2	0
Fisioterapista	3	7	0	2	12	0	0	0	0	0	2
Logopedista	1	1	0	1	3	0	1	0	0	1	1
Terapista della neuro psicomotricità dell'età evolutiva	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Personale della prevenzione											
Tecnico della prevenzione	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente sanitario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ruolo amministrativo										0	
Coll. prof. amministrativo	0	2	0	0	2	3	48	0	0	51	3
Assistente amministrativo	0	1	0	0	1	1	6	0	0	7	2
Coadiutore amministrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ruolo tecnico											
Coll. Prof. Assistente sociale	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
Coll. tecnico professionale	0	0	0	0	0	1	1	0	0	2	0
Assistente tecnico	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	0
Assistente tecnico - Geometra	0	0	0	0	0	3	1	0	0	4	7
Programmatore	0	0	0	0	0	1	3	0	0	4	0
Op. tecn. Spec. autista ambulanza	8	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0
Op. tecn. Spec. conduttore caldaie	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
Operatore tecnico Autista	2	0	4	0	6	0	0	0	0	0	0
Operatore tecnico Centralinista	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0
Operatore tecnico Cuciniere	3	0	3	0	6	0	0	0	0	0	0
Operatore tecnico Elettricista	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0
Ausiliario specializzato	2	10	33	1	46	0	0	0	0	0	0
Ausiliario Socio Sanitario Sp.	0	24	0	0	24	0	0	0	0	0	0
Ruolo professionale	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale	116	197	56	119	489	12	65	0	0	77	45



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tabella 6

Totale regionale - Dirigenza													
Figura professionale	Lavoro subordinato						Co.co.co					Contratti libero professionali	
	Posto vacante	Esigenze organizzative	Esigenze straordinarie	Sostituzione		Art. 15 septies D. Lgs. 502/92	Posto vacante	Esigenze organizzative	Esigenze straordinarie	Sostituzione			
Dirigenza medica, veterinaria e sanitaria						totali						totali	
Medico	95	52	16	31	194	33	1	8	0	0	9	186	
Veterinario	6	11	0	3	20	2	0	0	0	0	0	5	
Psicologo	1	1	0	0	2	1	0	2	0	0	2	18	
Farmacista	1	6	0	1	8	0	0	7	0	0	7	1	
Biologo	1	1	0	0	2	2	0	0	0	1	1	8	
Fisico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
Dirigenza professionale, tecnica e amministrativa		0											
Analista	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	
Ingegnere	0	1	0	0	1	3	1	3	0	0	4	4	
Geologo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Sociologo	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Amministrativo	2	0	0	0	2	4	3	2	0	0	5	2	
Totale	106	73	16	35	230	47	5	18	0	1	28	227	



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

4. Le caratteristiche delle diverse situazioni di precariato

I principi desumibili dalla legge finanziaria 2007 consentono di individuare, per interpretazione analogica, alcuni requisiti del personale precario che può rientrare, con differenti gradi di priorità, con modalità e in tempi diversi, nel presente Piano quinquennale di stabilizzazione.

Il presente Piano distingue il personale del comparto sanità, che potrebbe beneficiare della stabilizzazione sulla base della norma contenuta nella finanziaria nazionale per il 2007, dal personale dirigente del SSR, che invece la finanziaria nazionale esclude e che la Regione Sardegna intende coinvolgere nel processo di stabilizzazione.

Le situazioni del personale precario che si possono presentare sono numerosissime e si differenziano per una serie di caratteristiche, anche non facilmente schematizzabili, che è opportuno cercare di cogliere al fine di garantire procedure di stabilizzazione oggettive e esaustive.

In linea di massima, le diverse situazioni lavorative possono cambiare in relazione agli aspetti di seguito elencati:

a) tipologia di personale, distinguendo il personale del comparto, che potrebbe beneficiare della stabilizzazione sulla base della norma contenuta nella finanziaria nazionale per il 2007, dal personale dirigente del SSR, che invece la finanziaria nazionale esclude e che la Regione Sardegna intende coinvolgere nel processo di stabilizzazione, nonostante la finanziaria nazionale lo escluda:

a1) personale del comparto sanità

a2) dirigenza del SSR,

b) situazione lavorativa, distinguendo il personale in servizio ad una certa data, specificamente il 31.12.2006, a partire dalla quale è possibile individuare i lavoratori da stabilizzare, dal restante personale che, pur non in servizio al 31.12.2006, se in possesso di specifici requisiti potrebbe essere interessato alla stabilizzazione:

b1) personale in servizio al 31.12. 2006

b2) personale non in servizio alla data del 31.12.2006,

c) tipologia del contratto di lavoro, con riguardo a tre diverse tipologie di contratto, ampiamente diffuse nel settore sanitario:



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

c1) lavoro dipendente a tempo determinato

c2) collaborazione coordinata e continuativa

c3) contratto libero professionale,

d) durata del rapporto di lavoro, con riferimento alle diverse tipologie di personale precario che soddisfa il requisito, previsto dalla finanziaria nazionale, di aver lavorato complessivamente almeno 3 anni nella sanità pubblica,

d1) personale in servizio, in maniera continuativa, da almeno 3 anni

d2) personale in servizio, in maniera non continuativa, da almeno 3 anni nell'arco dell'ultimo quinquennio (dal 1.1.2002 al 31.12.2006)

d3) personale in servizio da meno di tre anni, ma che matura il requisito dei 3 anni (anche in maniera non continuativa, grazie all'attività prestata comunque non prima del 1.1.2002) in virtù di un contratto stipulato prima del 29.9.2006 (con esclusione di ogni eventuale rinnovo contrattuale),

e) procedure di assunzione per il servizio effettuato, con riguardo alle procedure, selettive o non selettive, all'origine del rapporto di lavoro

e1) procedure selettive pubbliche o per disposizioni di legge per l'intero triennio

e2) procedure selettive pubbliche almeno in occasione dell'ultima assunzione

e3) procedure non selettive,

f) motivo dell'assunzione,

f1) per copertura di posto vacante per l'intero triennio

f2) per sostituzione temporanea del titolare (o dei titolari) per l'intero triennio

f3) per la realizzazione di particolari progetti per l'intero triennio

f4) per un mix dei motivi di cui ai punti precedenti,



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

g) ente su cui ricadono (o sono ricaduti) gli oneri connessi al rapporto di lavoro, che in ogni caso devono far parte della sanità pubblica

g1) oneri a carico del SSR per l'intero triennio

g2) oneri a carico del SSR e/o del bilancio regionale per l'intero triennio,

h) struttura sede dell'attività prestata dal personale, che in ogni caso deve far parte della sanità pubblica, anche in diverse aziende sanitarie

h1) presso un'unica azienda sanitaria

h2) presso più aziende sanitarie.

Ai fini del presente Piano, i lavoratori che hanno reso servizio presso i policlinici universitari e le strutture pubbliche convenzionate sono assimilati ai lavoratori delle aziende sanitarie purché inseriti negli elenchi del personale che confluisce nelle aziende ospedaliero-universitarie (Delibera della Giunta regionale n. 13/10 del 30 marzo 2007 e Delibera della Giunta regionale n. 17/2 del 27 aprile 2007). I tempi di attuazione delle procedure risentiranno inevitabilmente della gradualità con la quale le nuove aziende ospedaliero-universitarie completeranno tutti gli adempimenti connessi alla fase di attivazione.

Pertanto il Piano di superamento del precariato riguardante il personale confluito nelle aziende ospedaliero-universitarie di Cagliari e Sassari sarà oggetto di un successivo provvedimento che verrà adottato non appena i direttori generali avranno effettuato una ricognizione puntuale della situazione dei lavoratori precari e definito le reali esigenze organizzative delle aziende stesse.

In ogni caso nelle more dell'attuazione del presente Piano le aziende ospedaliero-universitarie possono continuare ad avvalersi di personale assunto con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato, previa verifica del permanere delle condizioni che ne avevano determinato il ricorso.

Sono parimenti assimilati ai lavoratori delle aziende sanitarie oggetto del presente Piano coloro che hanno prestato servizio in strutture universitarie operanti all'interno di presidi ospedalieri pubblici (alla cui azienda sanitaria di appartenenza potrà essere indirizzata l'istanza di stabilizzazione), nell'ambito di progetti assistenziali finanziati con risorse del bilancio regionale. Le modalità di attuazione del superamento delle posizioni di precariato riguardanti questi lavoratori saranno definite in un successivo provvedimento riguardante le aziende ospedaliero-universitarie.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Ai fini del presente Piano, non sono presi in considerazione i contratti stipulati a norma dell'art. 15 *septies* del D.Lgs. 30.12.1992, n. 502, e successive modificazioni o integrazioni, riguardanti gli incarichi conferiti dai direttori generali a laureati di particolare e comprovata qualificazione professionale per l'espletamento di funzioni di notevole rilevanza e interesse strategico per l'azienda.

5. Gli ambiti prioritari di intervento

Il presente Piano definisce, nel rispetto di quanto previsto dal Piano dei Servizi Sanitari 2006/2008, gli ambiti prioritari di intervento sulla base dei quali procedere al superamento del precariato.

Le priorità di intervento sono definite con riferimento alle diverse caratteristiche delle situazioni lavorative presenti nella sanità pubblica regionale e sulla base di criteri che tengono conto:

- a) delle esigenze di personale per l'attività assistenziale delle aziende, a partire da quelle più urgenti nelle more della definitiva valutazione del fabbisogno di personale,
- b) degli obiettivi della programmazione sanitaria regionale,
- c) di quanto espressamente previsto dalla finanziaria nazionale per il 2007,
- d) dei vincoli e dei parametri nazionali cui il SSR deve attenersi.

Gli ambiti prioritari di intervento sono specificati distinguendo (secondo quanto previsto dalla finanziaria 2007) il personale già dipendente a tempo determinato (per il quale è prevista la stabilizzazione) dal personale non dipendente (co.co.co. e libero professionale) per il quale è prevista la riserva di posti in occasione di selezioni per l'assunzione di personale dipendente a tempo determinato.

Di seguito è riportata l'articolazione delle diverse tipologie di situazioni lavorative rispetto alle quali è possibile procedere alla stabilizzazione.

Tipologia 1. stabilizzazione del personale comparto con triennio di attività già maturato

lavoratori del comparto sanità che al 31.12.2006 abbiano reso servizio, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (situazione *c1*), per almeno tre anni in maniera continuativa o anche non continuativa nell'ultimo quinquennio (situazioni *d1* o *d2*), presso un'unica azienda



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

sanitaria o presso più aziende sanitarie (situazioni *h1* o *h2*), assunti con procedure selettive pubbliche o per disposizioni di legge (situazioni *e1*), per copertura di posto vacante o per sostituzione temporanea o per la realizzazione di particolari progetti (situazioni *f1*, *f2*, *f3*)

Il numero di lavoratori potenzialmente interessati alla tipologia 1 è estremamente esiguo, e stimabile - sulla base della ricognizione effettuata presso le aziende sanitarie - pari a 2 unità, alle quali si debbono aggiungere eventuali lavoratori che hanno maturato il triennio in più aziende sanitarie o in maniera non continuativa nell'ultimo quinquennio (non rilevati nella recente ricognizione).

Tipologia 2. stabilizzazione del personale del comparto con triennio di attività da maturare

lavoratori del comparto sanità in servizio al 31.12.2006, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (situazione *c1*), che matureranno il requisito dei 3 anni (anche in maniera non continuativa per attività prestata comunque non prima del 01.01.2002) in virtù di un contratto stipulato prima del 29.9.2006, con esclusione di ogni ulteriore rinnovo contrattuale (situazione *d3*), presso un'unica azienda sanitaria o presso più aziende sanitarie (situazioni *h1* o *h2*), assunti con procedure selettive pubbliche o per disposizioni di legge (situazioni *e1*), per

tipologia 2.1: copertura di posto vacante,

tipologia 2.2: sostituzione temporanea,

tipologia 2.3: realizzazione di particolari progetti.

Il numero di lavoratori potenzialmente interessati alla tipologia 2 è stimabile - sulla base della ricognizione effettuata presso le aziende sanitarie - complessivamente almeno pari a 255. Il dato è sottostimato perché non considera quella parte di lavoratori del comparto che hanno prestato servizio per tre anni nell'ultimo quinquennio in maniera non continuativa e in aziende sanitarie differenti (non oggetto di rilevazione).

Con riguardo alla distinzione in base alle tre varianti (tipologie 2.1, 2.2 e 2.3), non è al momento nota l'entità del personale interessato con riferimento al motivo dell'assunzione. Sulla base dei dati disponibili (tabella n. 5) si può peraltro stimare che circa 2/3 di tale personale abbia ricoperto un posto vacante o sia stato impiegato per soddisfare esigenze organizzative più o meno stabili.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Tipologia 3. estensione stabilizzazione dirigenza con triennio di attività già maturato

lavoratori della dirigenza del SSR che al 31.12.2006 abbiano reso servizio, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (situazione *c1*), per almeno tre anni in maniera continuativa o anche non continuativa nell'ultimo quinquennio (situazioni *d1* o *d2*), presso un'unica azienda sanitaria o presso più aziende sanitarie (situazioni *h1* o *h2*), assunti con procedure selettive pubbliche (situazioni *e1*), per copertura di posto vacante, per sostituzione temporanea o per la realizzazione di particolari progetti (situazioni *f1*, *f2* o *f3*).

Il numero di lavoratori potenzialmente interessati alla tipologia 3 è estremamente esiguo, e stimabile - sulla base della ricognizione effettuata presso le aziende sanitarie - pari a 5 unità, alle quali si debbono aggiungere eventuali lavoratori che hanno maturato il triennio in più aziende sanitarie o in maniera non continuativa nell'ultimo quinquennio.

Tipologia 4. estensione stabilizzazione dirigenza con triennio di attività da maturare

lavoratori della dirigenza del SSR in servizio al 31.12.2006, con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato (situazione *c1*), che matureranno il requisito dei 3 anni (anche in maniera non continuativa per attività prestata comunque non prima del 01.01.2002) in virtù di un contratto stipulato prima del 29.9.2006, con esclusione di ogni ulteriore rinnovo contrattuale (situazione *d3*), presso un'unica azienda sanitaria o presso più aziende sanitarie (situazioni *h1* o *h2*), assunti con procedure selettive pubbliche (situazioni *e1*), per

tipologia 4.1: copertura di posto vacante,

tipologia 4.2: sostituzione temporanea,

tipologia 4.3: realizzazione di particolari progetti.

Il numero di dirigenti potenzialmente interessati alla tipologia 4 è stimabile - sulla base della ricognizione effettuata presso le aziende sanitarie - complessivamente pari ad almeno 132 unità. Il dato è sottostimato perché non considera quella parte di lavoratori della dirigenza che ha prestato servizio per tre anni nell'ultimo quinquennio in maniera non continuativa e in aziende sanitarie differenti.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Con riguardo alla distinzione in base alle tre varianti (tipologie 4.1, 4.2 e 4.3), non è al momento nota l'entità del personale interessato con riferimento al motivo dell'assunzione. Sulla base dei dati disponibili (tabella n. 6) si può peraltro stimare che circa 3/4 di tale personale abbia ricoperto un posto vacante o sia stato impiegato per soddisfare esigenze organizzative più o meno stabili.

A parità di condizioni e in presenza di più istanze per il medesimo posto da ricoprire, le aziende sanitarie stileranno apposite graduatorie, sulla base di criteri indicati in dettaglio nel paragrafo successivo.

Il fatto di aver prestato servizio nella stessa azienda sanitaria o in più aziende rileva ai fini dell'individuazione dell'ente presso cui potrà avvenire la stabilizzazione.

Con riferimento agli interventi volti a favorire il superamento delle tipologie di lavoratori che prestano attività sulla base di un contratto di lavoro non dipendente (co.co.co. e contratti libero professionali), il Piano prevede quanto segue.

Tipologia 5: riserva quote selezione a tempo determinato co.co.co.

Le aziende sanitarie, in occasione di bandi per assunzione di personale a tempo determinato, riservano una percentuale dei posti programmati ai soggetti con i quali le stesse hanno stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29.9.2006, e attraverso i quali le aziende medesime abbiano fronteggiato esigenze attinenti alle ordinarie attività di servizio.

Gli interventi di cui alla tipologia 5 sono previsti in analogia con quanto disposto dalla finanziaria nazionale 2007 con riferimento al settore pubblico.

Il numero di lavoratori che al 31.12.2006 risultano avere stipulato un contratto di collaborazione coordinata e continuativa sono 178. I lavoratori potenzialmente interessati a questa tipologia sono quindi al massimo pari a 178.

Tipologia 6: riserva quote selezione a tempo determinato contratto libero professionale

Le aziende sanitarie, in occasione di bandi per assunzione di personale a tempo determinato, riservano una percentuale dei posti programmati ai soggetti con i quali le stesse hanno stipulato



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

uno o più contratti libero professionali, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta alla data del 29.9.2006, e attraverso i quali le aziende medesime abbiano fronteggiato esigenze attinenti alle ordinarie attività di servizio.

Gli interventi di cui alla tipologia 6 sono previsti sulla base di una estensione del principio disposto dalla finanziaria nazionale con riferimento ai contratti libero professionali in ragione del significativo pregresso utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore sanitario, in particolare con riguardo al personale laureato delle discipline sanitarie.

Il numero di lavoratori che al 31.12.2006 risultano avere stipulato un contratto libero professionale sono 194. I lavoratori potenzialmente interessati a questa tipologia sono quindi al massimo pari a 194.

Le riserve per le tipologie 5 e 6 di lavoratori verranno determinate in ragione delle esigenze delle aziende sanitarie e non potranno complessivamente superare il 60% dei posti programmati, in analogia con quanto disposto dalla finanziaria nazionale per le amministrazioni pubbliche.

Eventuali ulteriori tipologie potranno essere oggetto di successivi approfondimenti.

6. Le procedure e i tempi di attuazione

Le procedure

Le Aziende sanitarie procedono alle stabilizzazioni secondo le procedure di seguito indicate.

In aderenza alle disposizioni contenute al riguardo nell'art. 35, comma 3), del decreto legislativo n. 165/2001, provvedono a pubblicizzare l'avvio delle procedure di stabilizzazione per ciascuna posizione di lavoro mediante avviso, da affiggersi all'albo aziendale e nelle diverse sedi di lavoro, in cui sono indicati i requisiti e i criteri necessari per poter presentare le relative domande e il termine di scadenza delle stesse.

I soggetti che intendono partecipare al processo di stabilizzazione e che ritengono di essere in possesso dei requisiti necessari, presentano apposita istanza all'azienda presso la quale prestavano servizio al 31.12.2006 ovvero, se non più in servizio, all'azienda in cui hanno prestato, in ordine di tempo, l'ultimo servizio. Nella domanda i soggetti interessati dovranno dichiarare di essere disposti ad accettare l'inquadramento a tempo indeterminato in qualsiasi azienda sanitaria della Regione Sardegna e potranno indicare tre preferenze, in ordine di priorità, con riguardo alle aziende sanitarie in cui desiderano essere stabilizzati.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

I soggetti che hanno prestato servizio complessivamente per trentasei mesi alla data del 31.12.2006, ma in diverse categorie di inquadramento, purché assunti attraverso procedure selettive pubbliche, potranno essere presi in considerazione dall'azienda cui viene presentata l'istanza ai fini dell'eventuale stabilizzazione, tenuto conto della omogeneità dei profili rivestiti a tempo determinato rispetto a quelli da ricoprire a tempo indeterminato. Per maggior chiarezza, si precisa che non è ragionevolmente ipotizzabile la stabilizzazione di personale che ha prestato servizio solamente in categorie inferiori a quella da ricoprire, mentre si ritiene che possa ricoprire profili omogenei di categoria inferiore chi ha prestato servizio anche con inquadramento in livello superiore.

Nel caso in cui l'azienda riceva da soggetti in possesso dei requisiti per ciascuna posizione di lavoro da stabilizzare, un numero di domande eccedenti il numero dei relativi posti da ricoprire, predisporrà una graduatoria sulla base dell'anzianità di servizio, a parità di anzianità verranno presi in considerazione, nell'ordine, l'età anagrafica e i carichi familiari.

Tali graduatorie valgono esclusivamente per i processi di stabilizzazione previsti nel presente Piano e pertanto in nessun caso potranno essere utilizzate per future assunzioni diverse da quelle in argomento.

Di tale validità limitata deve essere data la dovuta pubblicità negli avvisi di cui sopra.

I soggetti che al 31.12.2006 non hanno ancora maturato l'anzianità pari ad almeno tre anni di servizio a tempo determinato, ma che conseguiranno tale requisito in virtù di un contratto stipulato in data antecedente al 29.9.2006, renderanno nota all'azienda esplicita manifestazione di interesse alla stabilizzazione.

Nelle more del processo di attuazione del presente Piano, le Aziende procedono nel modo seguente:

- riducono l'utilizzo dei contratti di lavoro precario contestualmente alle stabilizzazioni gradualmente effettuate;
- continuano ad avvalersi, con esclusivo riferimento alle tipologie 1, 2, 3, 4 e previa verifica del permanere del fabbisogno, del personale in servizio in possesso dei requisiti di cui al presente provvedimento mediante proroga del contratto in essere stipulato prima del 29.09.2006;
- indicano concorsi pubblici – riferiti ai profili interessati – solo nel caso in cui il numero dei lavoratori presumibilmente da stabilizzare non sia sufficiente a soddisfare le ordinarie esigenze organizzative.

I tempi

Tenuto conto delle dimensioni del fenomeno rilevato e considerato quanto più sopra ribadito in ordine al futuro *modus operandi* nelle procedure di assunzione (per cui non è ipotizzabile una recrudescenza del fenomeno che si intende contrastare), si ritiene che i tempi di realizzazione del presente Piano potranno essere relativamente rapidi.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Di seguito si indica la tempistica di attuazione del presente Piano, con la precisazione che in via prioritaria devono essere stabilizzate quelle posizioni di lavoro riferite a personale del ruolo sanitario operante in strutture maggiormente impegnate ed esposte nell'erogazione dei servizi.

Nell'anno 2007 il piano di stabilizzazione si articolerà secondo la seguente tempistica:

- entro il 30 giugno 2007 le aziende sanitarie provvedono alla pubblicazione degli avvisi per l'accoglimento delle istanze dei lavoratori di cui alle tipologie 1 e 3 e per la raccolta delle manifestazioni di interesse, con riferimento alle tipologie 2 e 4;
- entro il 31 luglio 2007 le aziende sanitarie raccolgono le istanze e le manifestazioni di interesse pervenute;
- entro il 30 settembre 2007, sulla scorta della programmazione regionale e della rilevazione del fabbisogno in ambito aziendale e regionale, la Regione definisce unitamente a ciascuna azienda il quadro complessivo e la tempistica di stabilizzazione dei lavoratori che rientrano nelle tipologie 1 e 3, nonché il calendario delle stabilizzazioni dei lavoratori che rientrano nelle tipologie 2 e 4. Tale quadro dovrà in ogni caso prevedere la stabilizzazione in tempi rapidi dei lavoratori di cui alle tipologie 1 e 3, nonché la stabilizzazione entro il semestre successivo di tutti i lavoratori di cui alle tipologie 2 e 4 che maturano il triennio di attività entro l'anno.

Per gli anni successivi di vigenza del presente Piano, in coerenza con il piano annuale di fabbisogno del personale, di cui all'art. 26 della L.R. 10/2006, e con l'obiettivo della ridefinizione delle dotazioni organiche, di cui al Piano dei Servizi Sanitari 2006/2008, le aziende provvedono a stabilizzare eventuali lavoratori già inseriti negli elenchi definiti entro il 30 settembre 2007 e non ancora stabilizzati.

7. Le risorse finanziarie

Con riguardo alle risorse finanziarie necessarie per l'attuazione del presente Piano, è necessario distinguere il caso della stabilizzazione di precari assunti con contratti a tempo determinato dal caso di lavoratori assunti con altre tipologie di contratto.

La stabilizzazione del personale assunto con contratti a tempo determinato non comporta maggiori oneri per le aziende sanitarie. Pertanto non si ritiene necessario prevedere specifici finanziamenti per la realizzazione dei percorsi di stabilizzazione.



REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

Per il personale assunto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa o con contratti libero professionali, per i quali è prevista una riserva di posti in occasione di bandi di assunzione di personale a tempo determinato, l'eventuale passaggio da una situazione all'altra comporta un aumento degli oneri a carico delle aziende sanitarie (in ragione delle minori remunerazioni spesso riconosciute ai titolari di tali tipologie di contratti). Stante la varietà delle situazioni presenti nelle diverse aziende sanitarie, non è possibile stimare l'entità dei maggiori oneri connessi agli interventi previsti. Data la gradualità del processo, si ritiene ragionevole prevedere per l'anno 2007 oneri addizionali pari a zero. Per gli anni successivi, la stima potrà essere effettuata sulla base delle valutazioni via via effettuate con riferimento ai fabbisogni di personale da coprire con assunzioni a tempo determinato.