

**Protocollo regionale di definizione degli obiettivi e delle prime indicazioni in merito all'applicazione delle disposizioni in tema di stabilizzazione del personale precario di cui al D.Lgs. n. 75/2017, per il triennio 2018/2020, presso le aziende e gli enti del SSR della Regione Emilia-Romagna (personale del comparto)**

Il Presidente della Regione Emilia-Romagna Stefano Bonaccini, l'Assessore regionale Politiche per la salute Sergio Venturi e le Segreterie regionali confederali e di Categoria CGIL, CISL e UIL, hanno proseguito il confronto sulle politiche di innovazione e di qualificazione del SSR, con particolare riguardo all'applicazione, da parte delle aziende ed enti del SSR, delle disposizioni dettate dall'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, al fine di individuare e condividere gli interventi di natura straordinaria diretti a sviluppare nella misura più ampia ed efficace possibile, nell'ambito del triennio 2018-2020 e in coerenza con le programmazioni aziendali dei fabbisogni, gli obiettivi di superamento del precariato e di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con rapporti di lavoro di natura flessibile perseguiti dal legislatore, attraverso il ricorso alle procedure di reclutamento speciale disciplinate dal predetto art. 20.

**Premesse**

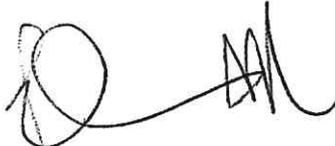
Il D.Lgs. n. 75/2017 di riforma della disciplina sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche di cui al D.Lgs. n. 165/2001, adottato in attuazione della legge delega n. 124/2015, contiene:

- disposizioni di modifica della disciplina delle forme contrattuali di impiego flessibile del personale, anche al fine di prevenire la formazione di precariato; in questo ambito va in particolare evidenziata la norma che dispone il divieto, con decorrenza 1.1.2018, di "stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro";
- disposizioni dirette a favorire il superamento del precariato e alla valorizzazione dell'esperienza professionale maturata con rapporti di lavoro flessibile.

L'art. 20 del decreto in esame disciplina due procedure di reclutamento speciale, che le p.a. hanno la facoltà di utilizzare, per il triennio 2018/2020, al fine di perseguire gli obiettivi richiamati nel secondo punto del precedente paragrafo, con specifico riferimento ai profili professionali non dirigenziali:

1. il comma 1 consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale con contratto di lavoro a tempo determinato che possieda tutti i seguenti requisiti:
  - a) risulti in servizio, successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015) con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione (quindi, in base a questo requisito è sufficiente essere stato in servizio anche un solo giorno dopo la data prima indicata);
  - b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
  - c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;
2. il comma 2 consente di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, al personale che possieda tutti i seguenti requisiti:
  - a) risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015 (data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015), di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
  - b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

L'art. 20 disciplina ulteriori aspetti delle procedure prima descritte:

CF    1

- esse devono essere sviluppate in coerenza con il contenuto del Piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e a seguito dell'indicazione della relativa copertura finanziaria;
- ai fini della partecipazione alle procedure non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici (norma non di interesse per le amministrazioni del SSR);
- esse non trovano applicazione per i contratti di somministrazione di lavoro presso le pubbliche amministrazioni;
- per il "personale tecnico-professionale e infermieristico" del SSN, il requisito dei 3 anni di lavoro negli ultimi 8 (per la partecipazione alle procedure di cui al comma 1 e 2), non deve essere necessariamente maturato nell'amministrazione che bandisce il concorso, ma anche presso diverse amministrazioni del SSN;
- il requisito dei tre anni di lavoro negli ultimi 8, per le amministrazioni interessate da processi di riordino, soppressione o trasformazione, con conseguente transito di personale, si determina anche considerando il requisito maturato presso l'amministrazione di provenienza (tale disposizione, contenuta nel comma 13, dovrà trovare applicazione, ad esempio, a favore del personale che ha maturato una esperienza professionale nelle aziende interessate dai processi organizzativi di riordino che hanno coinvolto le aziende sanitarie di Reggio Emilia e della Romagna);
- il divieto, per le amministrazioni che si avvalgono delle procedure in esame, di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile per le professionalità interessate fino al termine delle procedure;
- la possibilità di prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione.

Il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con la circolare n. 3 del 23 novembre 2017, ha fornito alle p.a. indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato.

La circolare prima richiamata ha definito, in particolare, i seguenti indirizzi operativi:

- ha ammesso la possibilità, da parte delle p.a., di programmare ed implementare le procedure di stabilizzazione anche prima dell'adozione del nuovo Piano triennale dei fabbisogni, redatto in applicazione dell'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (come riformulato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017) e secondo le linee di indirizzo adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione a seguito di intesa con la Conferenza Unificata di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001;
- ha definito il requisito del "reclutamento tramite procedura concorsuale" di cui all'art. 20, comma 1, lett. b), facendo riferimento all'assunzione a tempo determinato attraverso "una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in un normativa di legge - in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione";
- ha chiarito il requisito di cui all'art. 20, comma 2, lettera a) ("risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso"), osservando che la norma ha un ambito di applicazione soggettivo più ampio di quella dettata dal comma 1, tale da ricomprendere i titolari di varie tipologie di contratto flessibile, quali ad esempio le collaborazioni coordinate e continuative;
- ha precisato i criteri per la rilevazione del requisito riferito alla maturazione, alla data del 31/12/2017, presso la stessa amministrazione (fatta salva la norma speciale per il personale tecnico-professionale e infermieristico del SSN, già richiamata in premessa), di almeno tre anni di servizio/contratto, anche non continuativi, previsto dall'art. 20, commi 1 e 2, chiarendo che i servizi utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro, anche se prestati con diverse tipologie di contratto flessibile, purché relative ad attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale;
- ha rilevato che la normativa speciale riferita al "personale tecnico-professionale e infermieristico" del SSN, di cui al comma 11, è riferita al "personale direttamente adibito allo svolgimento delle attività che rispondono all'esigenza, prescritta dalla norma, di assicurare la continuità nell'erogazione dei servizi sanitari"; tenuto conto di questa precisazione, appare ragionevole interpretare la norma speciale, a fronte

MD

at

della sua finalità, come riferita a tutti i profili professionali del ruolo sanitario e, per i ruoli diversi da quello sanitario, ai profili che sono direttamente impegnati, secondo quanto definito da ogni azienda in relazione alla propria peculiare organizzazione, a garantire direttamente la costante erogazione dei servizi sanitari (a titolo esemplificativo e non esaustivo si richiamano i profili tecnici dell'operatore socio-sanitario e dell'autista di ambulanza);

- ha chiarito l'applicabilità della disciplina dettata dall'art. 20 in esame, con riferimento alle amministrazioni del SSN, anche per i profili professionali diversi da quelli ricompresi all'interno del concetto di "personale tecnico-professionale e infermieristico" (quindi, ad esempio, ai profili professionali del ruolo amministrativo);
- ha circoscritto il divieto di attivare nuovi contratti di lavoro flessibile esclusivamente alle professionalità e alle posizioni oggetto delle procedure di cui all'art. 20;
- ha ammesso la possibilità di procedere al rinnovo o alla proroga dei contratti di lavoro flessibili (che la norma prevede per i partecipanti alle procedure di stabilizzazione) anche prima dell'avvio delle procedure stesse, al fine di garantire la continuità dei servizi.

\*\*\*

Tutto ciò premesso, le parti ritengono opportuno condividere i seguenti obiettivi generali, verso la cui realizzazione orientare le politiche del personale delle aziende ed enti del SSR per il triennio 2018/2020, con riferimento ai profili professionali del comparto:

1. la programmazione regionale di innovazione e qualificazione del SSR è orientata verso la realizzazione di politiche occupazionali dirette a favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili, che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro;
2. in questo senso vanno richiamati gli accordi già sottoscritti con le OO.SS. in materia di innovazione e qualificazione del SSR, a partire dall'accordo del 19 settembre 2016 e le correlate politiche aziendali di attuazione;
3. le disposizioni contenute nell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 costituiscono una ulteriore opportunità da cogliere, al fine di favorire la stabilizzazione delle posizioni di lavoro facenti riferimento allo svolgimento di attività istituzionali aventi natura continuativa e coperte attraverso il ricorso a contratti a tempo determinato e/o di natura flessibile, in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato; l'obiettivo che le parti si propongono di raggiungere è quello di sviluppare nella misura più ampia ed efficace possibile, ad eventuale integrazione e in coerenza con le programmazioni aziendali dei fabbisogni, gli obiettivi perseguiti dalla disciplina legislativa in esame;
4. al fine di raggiungere l'obiettivo prima richiamato, le aziende e gli enti del SSR della Regione Emilia-Romagna, in coerenza e ad eventuale integrazione con la programmazione triennale dei fabbisogni, definiscono per il triennio 2018-2020, un piano di interventi straordinari volto al superamento del precariato e alla valorizzazione dell'esperienza professionale, attraverso le procedure di reclutamento speciali disciplinate dall'art. 20, commi 1, 2, e 10, ivi incluse le procedure riservate, del D.Lgs. 75/2017. Le aziende e gli enti del SSR, relativamente alle assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 16 della Legge n. 56/87, si impegnano a trovare soluzioni che riguardino il personale precario in queste categorie;
5. a questo fine le aziende e gli enti del SSR, in attesa della definizione del piano triennale dei fabbisogni, dovranno operare una ricognizione del personale potenzialmente interessato alla partecipazione alle procedure disciplinate dal predetto art. 20 (rispetto i dati ad oggi disponibili i lavoratori coinvolti risultano essere almeno 851), e quindi procedere alla individuazione, in relazione alle esigenze di professionalità da reclutare, delle posizioni di lavoro da assumere a tempo indeterminato attraverso le procedure in esame, nell'arco del triennio 2018/2020;
6. nell'ambito delle procedure di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 20 dovranno essere previste adeguate forme di valorizzazione del servizio prestato con rapporti di lavoro di natura flessibile all'interno delle aziende ed enti del SSR della Regione Emilia-Romagna;
7. le risorse economiche per il perseguimento delle politiche di stabilizzazione, dovranno essere individuate dalle risorse già impiegate a copertura dei costi dei rapporti di natura flessibile (a fronte della relativa cessazione);

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a stylized signature, a signature with the initials 'CF' next to it, a signature with a large flourish, and a signature with the number '3' next to it. There is also a small 'MB' mark on the right side of the page.

8. con specifico riferimento alla procedura speciale di stabilizzazione di cui al comma 1 dell'art. 20 si condividono le seguenti prime linee applicative:
- a) l'avvio della procedura avviene attraverso specifico avviso pubblico aziendale, il quale indicherà le modalità e i termini per la presentazione della domanda di partecipazione da parte del personale in possesso dei requisiti; l'avviso dovrà riportare quanto previsto dal comma 12 dell'articolo in esame, secondo cui ha priorità di assunzione il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017 (22 giugno 2017) e dovrà inoltre indicare gli ulteriori criteri per definire l'ordine di assunzione a tempo indeterminato, assicurando adeguata valorizzazione al criterio della esperienza maturata, nella medesima attività, in aziende ed enti del SSR della Regione Emilia-Romagna;
  - b) dovrà essere pienamente garantito il rispetto della normativa concorsuale in materia di requisiti di ammissione per i profili professionali interessati;
  - c) al fine di orientare prioritariamente le procedure in esame verso l'acquisizione da parte del personale precario di condizioni lavorative continuative e stabili, le aziende dovranno valutare la previsione all'interno dell'avviso pubblico, come requisito specifico di partecipazione, del fatto di non essere già titolare di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, alla data di pubblicazione dell'avviso, presso una p.a. in profilo equivalente o superiore a quello oggetto della procedura;
9. le aziende valutano la possibilità di avvalersi, per la copertura delle posizioni di lavoro connesse ad attività istituzionali di natura stabile, della facoltà di prorogare i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile in essere con i soggetti che hanno i requisiti per la partecipazione alle procedure disciplinate dall'art. 20.

Le parti, infine, condividono la costituzione di un Osservatorio regionale bilaterale, per valutare congiuntamente l'evoluzione del quadro normativo ed interpretativo, definire le necessarie integrazioni al presente protocollo e monitorare l'implementazione delle politiche aziendali nella materia in esame.

Letto, approvato e sottoscritto.

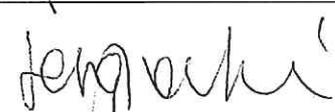


Letto, approvato e sottoscritto.

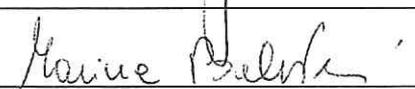
Presidente della Regione Emilia-Romagna  
Stefano Bonaccini



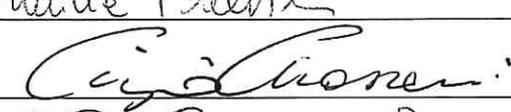
Assessore Politiche per la Salute  
Sergio Venturi



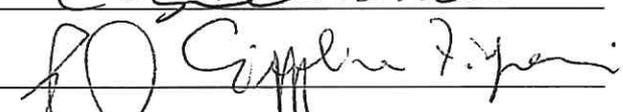
C.G.I.L. Emilia-Romagna



C.I.S.L. Emilia-Romagna



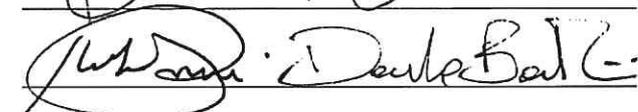
U.I.L. Emilia-Romagna



F.P. C.G.I.L.



C.I.S.L. FP



U.I.L. FPL

