

PROTOCOLLO DI CONCERTAZIONE

Premessa

In data 2 luglio 2009 si sono incontrate con il Vice Presidente della Regione Lazio, Sen. Esterino Montino, le Segreterie Regionali CGIL-CISL-UIL, FIALS, FSI del Comparto Sanità per un confronto sull'articolo 2 (Coordinamento Regionale) e della Dichiarazione congiunta n. 1 della recente IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA' BIENNIO ECONOMICO 2008 - 2009, sottoscritto il giorno 14 maggio 2009, che rispettivamente prevedono:

al comma 3 bis: "3bis. Ferma rimanendo l'autonomia aziendale il sistema delle relazioni sindacali regionali, secondo i protocolli definiti in ciascuna regione con le OO.SS. di categoria firmatarie del presente CCNL, prevederà gli argomenti e le modalità di confronto con le medesime su materie non contrattuali aventi riflessi sul rapporto di lavoro. In tale ambito le Regioni svolgono opportuni confronti e verifiche con le OO.SS. al fine di valutare, sotto il profilo delle diverse implicazioni normativo-contrattuali, le problematiche connesse al lavoro precario e ai processi di stabilizzazione, tenuto conto della garanzia di continuità nell'erogazione dei LEA, anche in relazione alla scadenza dei contratti a termine."

Dichiarazione congiunta n. 1: "Con riferimento al comma 3bis dell'art 7, del CCNL del 19.4.2004, come modificato dall'art. 2 del presente CCNL, le parti convengono che le verifiche ivi indicate, in prima applicazione, ove non già effettuate, debbano essere svolte entro il 30 giugno 2009, anche al fine di valutare la possibilità di rinnovo o proroga dei contratti a termine, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente."

In sostanza il confronto è finalizzato a ricercare un'intesa sulle modalità di superamento del precariato del comparto sanità.

Finalità

Le parti condividono l'obiettivo, nell'ambito dei sistemi di reclutamento pianificati, di superare le forme di precariato e di lavoro atipico, che si sono determinate negli anni di sostanziale blocco delle assunzioni, a copertura di fabbisogni stabili, cioè nell'ottica di ricondurre il ricorso al lavoro flessibile alle tipologie individuate dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva nazionale.

Alla luce di tale orientamento, le parti convengono, sulla base principi previsti dalla vigente normativa, sulla necessità ed opportunità di dare applicazione, in tutte le Aziende ed Enti del S.S.R., ivi compresi i Policlinici Universitari, gli IRCCS di diritto pubblico, al processo di superamento delle forme di lavoro atipico, procedendo al progressivo superamento delle posizioni di precariato in particolare dei profili legati all'assistenza, utilizzati per lo svolgimento di attività aventi carattere istituzionale e continuativo.

Campo di applicazione

La ricognizione dei posti di lavoro ricoperti da personale precario, che le Aziende sanitarie dovranno effettuare ai sensi del presente protocollo, e che la Regione si impegna a formalizzare entro 30 giorni dalla firma del presente protocollo, riguarda tutte le posizioni di lavoro

L *St*
effettivamente ricoperte alla data del 31.12.08, da personale in servizio con le tipologie di lavoro a termine dei successivi punti 1,2 e 3 ed in possesso dei requisiti di cui alla Legge 27 dicembre 2006, n.296, alla Legge 24 dicembre 2007, n.244 e al Decreto Legge n. 78 del 1.7.09.

Una volta effettuata la predetta ricognizione, il cui risultato dovrà essere oggetto di informazione preventiva alle OO.SS., con successiva concertazione, le Aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Regionale, procederanno nel modo seguente:

- A. per quanto riguarda i posti già ricoperti con personale dipendente a tempo determinato le Aziende individuano quelli rispondenti ad esigenze stabili che dovranno essere, entro dodici mesi dalla approvazione del presente protocollo, trasformati in posti da ricoprire con dipendenti a tempo indeterminato;
- B. per i vincitori di concorso pubblico attualmente in servizio a tempo determinato ed utilmente collocati in graduatoria, si procederà all'immissione in ruolo entro il 30/9/09, fermi restando i requisiti di Legge sopra richiamati;
- C. per quanto riguarda tutte le altre fattispecie, le aziende individuano, le posizioni facenti riferimento ad attività istituzionali e comunque stabili previste nella dotazione organica da ricoprire entro 12 mesi con personale dipendente a tempo determinato e, successivamente, a tempo indeterminato, se si concretizzano le condizioni previste.
- D. le procedure indicate nei punti precedenti saranno oggetto di confronto in sede di tavolo tecnico congiunto.

M
L'effettiva copertura dei posti, individuati ai sensi delle precedenti lettere, avverrà gradualmente secondo un piano predisposto da ciascuna Azienda nell'ambito della programmazione del fabbisogno complessivo triennale di personale (copertura turn-over, posti vacanti, posti di nuova istituzione, posti trasformati) previa concertazione con le OO.SS. da attuarsi nel rispetto degli obiettivi regionali di equilibrio economico-finanziario ed in osservanza delle disposizioni previste dal piano di rientro in ordine al contenimento della spesa del personale e del budget assegnato e del decreto legge n. 78 del 1/7/2009.

1. Personale dipendente a tempo determinato

Le parti prendono atto che la leggi finanziarie nazionali del 2007 e del 2008, i cui contenuti sono stati ribaditi dal Decreto Legge n. 78 del 1.7.09, per il personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato dettano già regole puntuali per il superamento del precariato che necessitano solo di una immediata applicazione da parte dei DD. GG. Sono esclusi dagli effetti del presente protocollo le posizioni che fanno riferimento a rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato attivati con la finalità di sostituire personale assente con diritto alla conservazione del rapporto di lavoro. Sono altresì escluse le posizioni ricoperte a mezzo di rapporti di lavoro con personale in aspettativa presso altre pubbliche amministrazioni.

Il personale interessato è comunque confermato in servizio, permanendo le necessità assistenziali e/o istituzionali, sino al completamento delle procedure concorsuali.

2. Personale con contratti Co.Co.Co.

Le parti concordano sulla possibilità di trasformare il rapporto di lavoro del personale con contratto cococo ed assimilati (cocopro) che svolgono attività in servizi assistenziali erogati

St *St* *St* *St* *St* *St*
2

direttamente alla persona o in settori amministrativi indispensabili e fondamentali per la missione della stessa Azienda in posti vacanti previsti nella dotazione organica, in possesso dei requisiti di legge (Legge 27 dicembre 2006, n.296 e Legge 24 dicembre 2007, n.244 , Decreto Legge n. 78 del 1.7.09), in rapporto di lavoro a tempo determinato, previo concorso riservato per una quota non superiore al 40% dei posti vacanti della attuale dotazione organica vigente come previsto dall'articolo 17, comma 10 e seguenti del decreto legge n. 78/09; la conseguente assunzione a tempo indeterminato avverrà al maturare dei tre anni di servizio a tempo determinato.

Il personale interessato è comunque trattenuto in servizio sulla base della necessità di completare progetti assistenziali e/o istituzionali in corso di svolgimento, fino alla identificazione del fabbisogno triennale di personale e al successivo completamento delle procedure concorsuali .

3. Personale soggetto a processi di reinternalizzazione .

Per quanto attiene al processo di riconduzione alla gestione diretta di quelle attività svolte da personale a rapporto di lavoro interinale o già esternalizzate, che attengono a servizi assistenziali erogati direttamente alla persona o a settori amministrativi indispensabili e fondamentali per la missione della stessa Azienda, ogni Azienda Sanitaria o altra Istituzione sanitaria pubblica comunicherà entro 15 giorni il piano di fattibilità di tale processo di reinternalizzazione specificando la consistenza quanti-qualitativa del personale, la durata dell'appalto o del rapporto interinale e la sua entità economica.

La quota parte dei posti per ogni Azienda/Istituzione da ricondurre a rapporti di lavoro a tempo indeterminato sarà indicata dalla Regione, previa concertazione con le OO.SS, sulla base di criteri successivamente individuati tenendo conto della conseguente rimodulazione in ciascun bilancio aziendale dei costi dal capitolo "beni e servizi" a quello del "personale" che dovrà essere prevista per l'attuazione di tale processo e comunque, in ogni caso, le assunzioni non potranno avvenire prima della scadenza dei singoli contratti di appalto.

Norme finali

Il processo indicato nei punti precedenti deve in ogni caso avvenire senza oneri aggiuntivi.

La copertura dei posti individuati ai sensi dei precedenti punti 1, 2 e 3 dovrà necessariamente avvenire gradualmente secondo un piano predisposto da ciascuna Azienda, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno complessivo di personale (copertura turn-over, posti vacanti, posti di nuova istituzione, posti trasformati), previa concertazione con le OO.SS. da attuarsi nel rispetto delle norme di legge, degli obiettivi regionali di equilibrio economico-finanziario ed in osservanza delle disposizioni previste dal piano di rientro in ordine al contenimento della spesa del personale e del budget assegnato.

Ai fini delle procedure concorsuali, finalizzate alla copertura dei posti a tempo indeterminato, le Aziende ed Enti procederanno tramite appositi concorsi pubblici (con la quota di riserva del 40% ove previsto dalla legge) , nell'ambito dei quali, fermo restando il possesso dei requisiti per l'accesso ai rispettivi profili professionali, saranno specificamente ed adeguatamente valorizzate, con riferimento a tutti i ruoli ai fini della determinazione del punteggio per i titoli, le peculiari esperienze professionali maturate nell'Azienda o Ente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e con gli altri rapporti di lavoro flessibile come sopra individuati, con la parte di punteggio relativa al rapporto orario goduto, sviluppato in modo proporzionale alle 36 ore settimanali: laddove per quest'ultima tipologia di rapporti sia stata prevista una prestazione lavorativa inferiore alle 36 ore settimanali, il punteggio dei titoli dovrà essere calcolato con criterio proporzionale rispetto a tale orario.

A tale fine le aziende, nella predisposizione dei bandi di concorso e nello svolgimento delle prove, adotteranno, nel rispetto della disciplina concorsuale vigente, tutte le misure utili ad assicurare la

3

Lh

piena valorizzazione delle esperienze professionali maturate all'interno della stessa azienda con tipologie di lavoro a tempo determinato.

Tutto il personale interessato deve essere in possesso dei requisiti di legge per l'accesso all'impiego pubblico per il profilo di appartenenza e di quelli previsti dal DL n. 78/09.

La Regione renderà esecutivo il presente protocollo con opportuni atti amministrativi vincolanti di indirizzo alle Aziende ed Enti del SSR cui si applica il CCNL del comparto sanità.

In caso di mancata applicazione a livello aziendale delle direttive scaturenti dal presente protocollo la Regione diffida l'Azienda a procedere; in caso di inerzia, decorsi inutilmente i successivi 30 giorni, la Regione interviene con potere sostitutivo nella Azienda per l'applicazione di quanto previsto nel presente protocollo.

Il Vice Presidente Regione Lazio
Sen. Esterino Montino

Esterino Montino

CGIL FP

Carlo...

[Signature]

CISL FPS

[Signature]

[Signature]

[Signature]

UIL FPL

[Signature]

[Signature]

FSI

[Signature]

FIALS

[Signature]