

EMILIA ROMAGNA

# In cammino verso la stabilizzazione

Luca Turrini

Segreteria SIVeMP Regione Emilia Romagna

OO.SS. e Regione  
fianco a fianco per  
combattere il  
precariato

**I**n data 30/07/2007 è stato firmato dalle OO.SS. e dall'Assessorato per le politiche per la salute il protocollo in materia di stabilizzazione del lavoro precario svolto da dirigenti medici e veterinari presso le aziende sanitarie della regione. Negli ultimi anni, complici le numerose norme di blocco delle assunzioni, ma anche una "predilezione" da parte delle Asl a sostituire personale di ruolo con professionisti a contratto, il numero e le funzioni dei compiti assegnati a personale non di ruolo è andato via via crescendo.

Nella nostra Regione, con una percentuale di veterinari con contratti precari circa del 12% e in numeri assoluti circa 60 colleghi, in base ai dati in nostro possesso, non si sono raggiunti livelli elevatissimi di precarizzazione.

Le OO.SS. in accordo con la Regione e ritenendo che fosse da preferire in ambito sanitario rapporti di lavoro strutturati e stabili hanno iniziato il processo che porterà alla graduale trasformazione delle posizioni di lavoro già ricoperte con personale con rapporto di lavoro precario in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato.

In tale modo al termine del processo si dovrà avere rispondenza tra organici e attività da svolgere, mentre le forme di lavoro a tempo determinato e flessibili saranno limitate agli ambiti e finalità previste dalla legge e dai contratti collettivi.

Il tutto senza dimenticare il dato fondamentale della sostenibilità

economica del processo.

A tale proposito le risorse economiche impiegate per la stabilizzazione verranno derivate dalle risorse attualmente impiegate per la copertura dei costi dei rapporti di lavoro precari, dai risparmi derivanti dalla parziale copertura del *turn-over* e per una quota pari al 10% annuo per il triennio di estensione del processo di stabilizzazione non cumulabili, dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati dal servizio al netto degli altri utilizzi previsti.

Il protocollo prevede che ogni Asl compia una ricognizione delle posizioni di lavoro precario attive alla data del 31/12/2006 facenti riferimento allo svolgimento di attività istituzionali e a carattere continuativo.

Le principali tipologie di rapporti di lavoro comprese sono:

- tempo determinato;
- collaborazioni coordinate e continuative e forme affini previste da norme di legge;
- rapporti di prestazione d'opera intellettuale (con partita IVA) che possono prevedere un impegno orario settimanale o legati alla realizzazione di obiettivi o di determinati volumi prestazionali (es. risanamento bovino in una area geografica). In quest'ultimo caso l'azienda fa riferimento all'impegno orario di norma richiesto per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

Chiaramente qualora l'impegno orario

delle posizioni a ore o a obiettivi non fosse di 38 ore settimanali vengono aggregate posizioni in modo da configurare unità equivalenti a tempo pieno.

Mentre rimangono esclusi dal processo di stabilizzazione le sostituzioni di personale assente con diritto alla conservazione del posto e le posizioni ricoperte da personale in aspettativa presso altre pubbliche amministrazioni. In seguito a questa ricognizione, valutando complessivamente i fabbisogni e le consistenze organiche necessarie per fare fronte ai fabbisogni espressi, viene predisposto un piano triennale delle stabilizzazioni.

Si può affermare che il numero dei posti stabilizzati in aggiunta alla dotazione organica rappresenti la quantità di personale necessario per il compimento dei compiti istituzionali in quel determinato territorio.

L'assunzione viene fatta tramite concorso pubblico, per cui occorrono tutti i requisiti previsti dalle normative per l'accesso alla dirigenza veterinaria. Per agevolare le aspettative del personale precario che svolge lavoro passibile di stabilizzazione e che sta compiendo percorso formativo teso all'ottenimento della specializzazione, le Asl possono posticipare l'avvio delle procedure concorsuali per permettere al suddetto personale di partecipare al

concorso.

La finanziaria 2008 ha introdotto importanti novità rispetto al protocollo regionale, innanzitutto ha protratto di un anno fino al 2010 il termine per portare a compimento il percorso della stabilizzazione.

Poi viene stabilito che il servizio prestato nelle varie forme di lavoro precario «Presso l'azienda che bandisce il concorso è valutato ai sensi degli articoli 27, 35, 39, 43, 47 e 55 del decreto del Presidente della Repubblica 10 dicembre 1997, n. 483» ovvero come il servizio prestato dal personale assunto a tempo indeterminato.

D'altro canto non potendo fare dei concorsi con riserva di posti questo è il modo per agevolare chi ha svolto mansioni istituzionali per conto dell'Asl che bandisce il concorso di stabilizzazione anche se come libero professionista o con collaborazioni coordinate continuative.

Altra importante novità è quanto previsto dall'articolo 79 della finanziaria 2008 che modifica l'articolo 36 del D.Lvo. 165/2001 in cui è ribadito che le P.A. assumono esclusivamente con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Le uniche deroghe riguardano:

- attività di tipo stagionale;
- sostituzioni di lavoratori assenti o cessati dal servizio solo nei casi di

esigenze indifferibili legate al mantenimento dei livelli essenziali; - esigenze straordinarie per un tempo non superiore a tre mesi.

Si può definire complessivamente una piccola rivoluzione copernicana che va nella direzione, auspicata anche dal sindacato, di considerare il rapporto di lavoro tra professionista e Asl caratterizzato da stabilità e continuità. Tale doverosa stabilità di rapporto potrà essere più facilmente perseguita se tutta la categoria sarà in grado di garantire la necessaria disponibilità richiesta da compiti che evolvono e da competenze nuove da acquisire, altrimenti a mio avviso potremmo dare argomenti a chi dà rilevanza al fatto economico del mero risparmio perseguibile con il ricorso al lavoro precario.

Altra problematica che suscita la stabilizzazione è interna alla nostra categoria che in alcuni, spero pochi casi, preferisce avere colleghi precari a cui assegnare lavori "sgraditi" (vedi catena di macellazione, o profilassi nel bestiame) compiendo un grave errore di valutazione della propria professione e della nostra funzione e ruolo nella Sanità Pubblica quali garanti del sistema nel suo complesso e presenti in tutti i passaggi della filiera felicemente definita «Dal campo alla tavola».

Per quanto riguarda la concreta applicazione del protocollo in alcune aziende (Ferrara, Rimini) sono stati banditi i primi concorsi di stabilizzazione del personale precario. Mentre in altre Asl le segreterie aziendali del sindacato sono impegnate a concordare con l'Azienda l'entità del personale che verrà stabilizzato.

È in corso di discussione in questi giorni in regione con l'Assessorato un aggiornamento al protocollo del 30 luglio 2007 che sostanzialmente recepisce le norme introdotte con la finanziaria 2008 di cui ho dato conto poco sopra e che fissa un termine alle Asl (entro il 30 giugno 2008) per predisporre i piani pluriennali delle stabilizzazioni.

Tali piani dovranno contenere l'indicazione di tempi certi per l'adozione delle procedure di stabilizzazione che possono estendersi fino al 2010.

## 50° ENPAV

Il VI Convegno Nazionale dell'Enpav, coincidente con il 50° anniversario della nascita dell'Ente Nazionale di Previdenza dei Veterinari, tenutosi nel mese di Giugno a Roma ha inteso coniugare gli aspetti più cogenti della professione con le ricadute per l'assistenza pensionistica. Delegati provinciali, Presidenti d'Ordine, rappresentanti istituzionali ed esponenti del mondo politico e previdenziale si sono ritrovati per affrontare le gravi problematiche che attanagliano la professione dei veterinari evidenziando come le stesse si traducano negativamente anche per la sostenibilità dell'ENPAV già minata, analogamente agli altri enti previdenziali, dai radicali mutamenti sociali. L'invito alla coesione all'interno della categoria è stato il *leit-motiv* che ha caratterizzato i tre giorni di lavori, un accurato appello lanciato dai vari relatori che ha più volte evidenziato come le lacerazioni all'interno dei veterinari siano un'ulteriore danno, enfatizzando l'opportunità di non disperdere l'unitarietà della categoria. Per il SIVeMP è intervenuto Zaccaria Di Taranto che, anche in veste di Presidente dell'Ordine dei Veterinari di Foggia, ha rimarcato l'estremo disagio della categoria, ribadendo la necessità di monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro, esprimendo preoccupazione per i riferimenti all'eventuale possibilità per lo Stato di acquistare prestazioni da terzi in luogo di erogarle direttamente.

Un'eventualità quest'ultima - ha sottolineato Di Taranto - allarmante proprio i colleghi libero professionisti per la conseguenziale contrazione delle piante organiche.

**PROTOCOLLO REGIONALE IN MATERIA DI STABILIZZAZIONE DEL LAVORO PRECARIO E VALORIZZAZIONE  
DELLE ESPERIENZE LAVORATIVE NELLE AZIENDE ED ENTI DEL SSR  
(personale della dirigenza medica e veterinaria)  
REGIONE EMILIA ROMAGNA**

Riportiamo qui un estratto dei passaggi più significativi.  
Il testo completo è consultabile sul sito [www.sivemp.it](http://www.sivemp.it)

Il giorno 30 luglio 2007 presso la sede dell'Assessorato alle politiche per la salute della Regione Emilia-Romagna a Bologna, nel Viale Aldo Moro, 21, si sono incontrati l'Assessore Giovanni Bissoni e le Segreterie regionali delle Organizzazioni Sindacali per la dirigenza medico-veterinaria, per la trattazione delle problematiche relative ai processi di stabilizzazione del lavoro precario e alla valorizzazione dell'esperienza lavorativa nelle Aziende ed Enti del SSR. [...]

[...]

Dato atto:

- che i principi di carattere generale che saranno alla base degli indirizzi regionali relativi al governo delle risorse umane nell'ambito delle Aziende ed Enti del SSR, saranno come di seguito caratterizzati:

- Fissazione di un obiettivo economico di carattere generale, il quale dovrà tenere conto della situazione economica complessiva dell'Azienda, ed essere funzionale al raggiungimento dell'equilibrio economico complessivo del SSR, come richiesto dalla legge finanziaria;
- Nel rispetto dell'obiettivo economico di cui sopra ciascuna azienda perseguirà le politiche del personale idonee al raggiungimento degli obiettivi di bilancio compatibili con l'equilibrio economico del SSR, utilizzando le risorse resisi disponibili da un'appropriata gestione del turn-over per realizzare politiche di parziale copertura del turn-over e per finanziare le politiche di stabilizzazione del personale precario;

[...]

CONCORDANO

### 1. Finalità e ambito di applicazione

Il SSR assume come obiettivo quello di procedere - nel rispetto degli obiettivi economici e delle finalità espresse dal comma 565 della Legge n. 296 del 2006 (Legge Finanziaria per il 2007) e secondo le modalità e i tempi fissati dal presente protocollo - alla graduale trasformazione delle **posizioni** già ricoperte nell'ambito delle Aziende ed Enti da personale con rapporti di lavoro precario e facenti riferimento allo svolgimento di attività istituzionali e continuative, in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Ciò al fine di pervenire, al termine del processo, ad una corretta - in termini di appropriatezza dei contenuti professionali e sostenibilità economica - rispondenza tra organici, rapporti di lavoro ed attività da svolgere e ad un utilizzo delle forme di lavoro a tempo determinato e flessibili limitato agli ambiti ed alle finalità previsti dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro.

L'obiettivo, in sostanza, è quello di dare risposta alle situazioni che si sono determinate nel corso degli ultimi anni, anche a causa degli incisivi limiti alle assunzioni ed ai vincoli alla spesa per il personale dipendente disposti dalla normativa nazionale, a seguito di un diffuso utilizzo delle forme contrattuali flessibili per lo svolgimento delle ordinarie attività istituzionali, in carenza dei presupposti richiesti dalla normativa che regola la materia (cfr. artt. 7, comma 6, e 36 del d.lgs. n. 165/2001).

Esso potrà essere realizzato, attraverso un percorso che, muovendo dalla ricognizione sui contratti flessibili in essere, porti alla individuazione delle posizioni lavorative che, pur essendo attualmente coperte tramite forme di impiego flessibili, essendo riferite ad attività istituzionali connotate da stabilità, possono essere ricondotte nell'ambito del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, tramite l'attivazione di apposite procedure di assunzione. [...]

[...]

I contenuti del presente accordo, riferiti esclusivamente alle posizioni relative ai profili professionali ricompresi nell'area contrattuale della dirigenza medica e veterinaria, si applicano alle Aziende USL, alle Aziende Ospedaliere, alle Aziende Ospedaliere-Universitarie, agli IRCCS e all'ARPA dell'Emilia-Romagna. [...]

### 2. Posizioni di lavoro di riferimento

I processi di stabilizzazione e di valorizzazione delle esperienze di lavoro nelle Aziende del SSR di cui al punto 1, riguardano, da un lato, **le posizioni di lavoro** ricoperte tramite rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato, e dall'altro, **le posizioni di lavoro** ricoperte con collaborazioni coordinate e continuative (e forme affini previste da norme di legge), rapporti di prestazione d'opera intellettuale (con partita IVA).

Per l'individuazione delle suddette posizioni si fa riferimento a posizioni di lavoro a tempo pieno o aggregazioni di posizioni tali da configurare unità equivalenti a tempo pieno. Per i contratti privi dell'indicazione di un debito orario e legati al raggiungimento di un obiettivo o alla realizzazione di determinati volumi prestazionali, l'Azienda fa riferimento all'impegno orario di norma richiesto per lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Sono escluse le posizioni che fanno riferimento a rapporti di lavoro (dipendenti 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.

I processi relativi alle posizioni allocate in aree soggette a riorganizzazione saranno valutati coerentemente alle risultanze degli specifici confronti a livello aziendale. [...]

### 3. Risorse disponibili e tempi di attuazione

Al fine di perseguire la finalità di cui al par. 1, tenuto conto della dinamica del costo del lavoro determinata dal passaggio del personale da rapporti di lavoro precari a rapporti di lavoro dipendenti a tempo indeterminato, le Aziende ed Enti del SSR, destinano le seguenti risorse economiche:

- Risorse economiche che all'atto delle stabilizzazioni risultano già impiegate a copertura dei costi dei rapporti di lavoro precari stabilizzati, anche ove allocate in voci di bilancio diverse dal costo del personale;
- Risorse derivanti dai risparmi per la parziale copertura del turn-over, ferma restando la garanzia di mantenimento dei livelli di erogazione dei LEA.
- Quota delle risorse economiche derivanti dai risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (RIA) dei dirigenti cessati dal servizio (residue dall'attuazione delle misure relative all'attribuzione del nuovo livello stabile di retribuzione di posizione minima contrattuale), secondo l'ordine di priorità e le modalità indicate nell'Accordo fra Assessorato alle politiche della salute e Organizzazioni sindacali della dirigenza medica e veterinaria sottoscritto in data 21 maggio 2007.

In relazione alla consistenza ed alla disponibilità delle risorse economiche sopra descritte, il processo di stabilizzazione sarà articolato, nell'ambito di ogni Azienda ed Ente del SSR, nel corso del triennio 2007-2009.

### 4. Procedure per la copertura dei fabbisogni professionali stabili

Al fine di determinare **le posizioni di lavoro** per le quali procedere alle stabilizzazioni, le Aziende e gli Enti del SSR:

- a) Individuano **le posizioni di lavoro** facenti riferimento ad attività istituzionali e continuative, ricoperte al 31/12/2006 tramite rapporti di lavoro dipendenti a tempo determinato;
- b) Individuano **le posizioni di lavoro** facenti riferimento ad attività istituzionali e continuative, ricoperte al 31/12/2006 tramite rapporti di lavoro precari, diversi da quelli di cui alla lett. a) e ricompresi nelle tipologie di cui al par. 2.

Le posizioni di cui ai punti a) e b) vengono individuate, a seguito di concertazione con le Organizzazioni Sindacali, con riferimento ai ruoli, alle categorie e ai profili che nell'ambito dell'ordinamento professionale del comparto Sanità corrispondono alle mansioni proprie delle posizioni stesse.

[...]

### 5. Strumenti giuridici

Gli strumenti giuridici tramite i quali attuare gli obiettivi di stabilizzazione e di valorizzazione delle esperienze lavorative di cui al presente protocollo, nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa per l'accesso alle rispettive categorie e profili di riferimento, sono individuati:

- nelle norme generali per l'accesso al lavoro nelle pubbliche amministrazioni di cui al D.Lgs. n. 165 del 2001 e s.m.i.;
- nelle norme contenute nel D.Lgs. n. 502 del 1992 e s.m.i.;
- nei principi desumibili dall'art. 1, commi da 513 a 543 della Legge n. 296 del 2006, secondo quanto previsto dal comma 565, lett. c, n. 3, ultima frase della stessa Legge;
- nella normativa della Regione Emilia-Romagna applicabile alle situazioni trattate nel presente protocollo.

Per la copertura dei fabbisogni professionali stabili relativi alle posizioni di lavoro di cui al par. 4, lett. a) e b) le Aziende ed Enti procederanno tramite apposite procedure selettive pubbliche, nell'ambito delle quali, fermo restando il possesso dei requisiti per l'accesso ai rispettivi profili professionali, saranno specificatamente valorizzate, ai fini della determinazione del punteggio per i titoli, le esperienze professionali maturate nell'Azienda o Ente con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e con gli altri rapporti di lavoro flessibile di cui al par. 2 del presente protocollo, svolti nel quinquennio anteriore alla data del bando di concorso. [...]

Nel caso in cui le posizioni oggetto delle procedure in esame siano coperte da personale precario che sta svolgendo un percorso formativo diretto all'acquisizione del titolo di specializzazione, l'Azienda potrà valutare l'opportunità di gestire, sotto il profilo temporale, l'avvio delle procedure concorsuali al fine di salvaguardare l'aspettativa del suddetto personale alla stabilizzazione. In questa ipotesi l'Azienda definisce il termine entro il quale il percorso formativo dovrà comunque essere completato, tenendo conto della durata legale del corso di formazione specialistica, e dispone, in coerenza con il predetto termine, la proroga del contratto stipulato con il professionista.

[...]