



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

**PROTOCOLLO REGIONALE DI DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI E
DELLE PRIME INDICAZIONI IN MERITO ALL'APPLICAZIONE DELLE
DISPOSIZIONI IN TEMA DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE
PREARIO DI CUI AL D. lgs. n. 75/2017, PER IL TRIENNIO 2018-2020,
PRESSO LE AZIENDE ED ENTI DEL SSR DELLA REGIONE FRIULI
VENEZIA GIULIA**

PERSONALE DELLA DIRIGENZA MEDICA E VETERINARIA DEL SSR

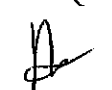
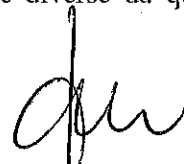
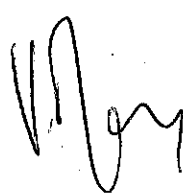

[Handwritten signatures and initials]

PREMESSO CHE:

- in attuazione dell'articolo 4, comma 10 del DL n. 101/2013 e successivo Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 6 marzo 2015, le Segreterie Regionali delle OOSS e l'Assessore alla salute integrazione socio sanitaria politiche sociali e famiglia in data 1 giugno 2016 hanno stipulato il Protocollo di intesa per la stabilizzazione del personale precario dell'area del comparto, della dirigenza medica e veterinaria e del ruolo sanitario delle Aziende ed Enti del Servizio Sanitario Regionale della Regione Friuli Venezia Giulia;
- tale documento ha, in particolare, disciplinato gli enti e i soggetti destinatari delle procedure concorsuali riservate, la determinazione del fabbisogno, i tempi, le risorse, nonché le modalità delle procedure di stabilizzazione;
- il Protocollo è stato approvato con deliberazione di Giunta Regionale n. 1348/2016;
- in data 25 maggio 2017 è stato adottato il D. Lgs n. 75 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il 7 giugno 2017, ed entrato in vigore il 22 giugno 2017 che 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.
- in particolare, l'articolo 20 del citato decreto reca disposizioni per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni definendo alcuni strumenti di intervento che le pubbliche amministrazioni potranno utilizzare al fine di realizzare le politiche occupazionali in riferimento al triennio 2018-2020;
- il predetto articolo 20 del D. Lgs. n. 75/2017 al fine di superare il precariato individua due appositi strumenti: "l'assunzione a tempo indeterminato" disciplinata dal comma 1 e "le procedure concorsuali riservate" disciplinate dal comma 2 entrambi soggetti a vincoli di bilancio che ne devono garantire e preservare la sostenibilità finanziaria;
- le parti, nel confermare il ruolo fondamentale del personale quale risorsa per lo sviluppo qualitativo e quantitativo dei servizi intendono proseguire le azioni già intraprese a livello regionale in tema di stabilizzazione del personale precario della dirigenza favorendo in questa fase, in coerenza con le programmazioni aziendali dei fabbisogni, il processo di valorizzazione della professionalità acquisita con i rapporti flessibili.

PRESO ATTO CHE:

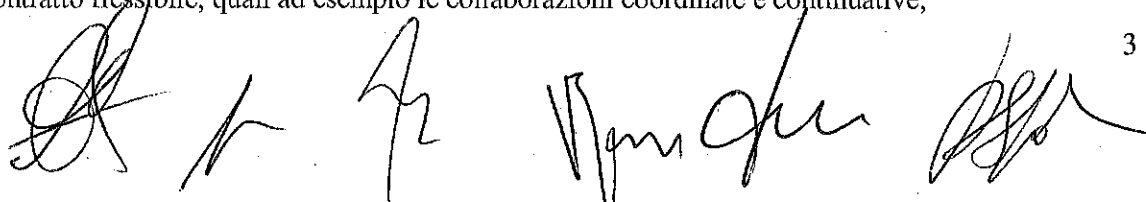
- l'art. 20 del decreto in esame disciplina due procedure di reclutamento speciale, che le p.a., ivi comprese le aziende ed enti del SSR hanno la facoltà di utilizzare, per il triennio 2018/2020, al fine di perseguire gli obiettivi di cui sopra, con specifico riferimento ai profili professionali della presente area contrattuale contemplati dalla normativa di riferimento:
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.
3. **Il comma 11**, modificato dall'articolo 1, comma 813 della L. 205/2017, stabilisce che le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 20 si applicano al personale dirigenziale e non di cui al comma 10 anche ove lo stesso abbia maturato il periodo di tre anni di lavoro negli ultimi otto anni rispettivamente presso diverse amministrazioni del Servizio sanitario nazionale;

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

- 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);
 - il requisito dei 3 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 di cui alla LR n. 17/2014 di riordino del SSR);
 - 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.
4. 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 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 una 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 medico tecnico-professionale e infermieristico del SSN), 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 medico tecnico-professionale e infermieristico" del SSN, dirigenziale e non, 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*";
- 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 CIO' 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 della presente area contrattuale contemplati dalla normativa di riferimento:

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. 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;
3. al fine di raggiungere l'obiettivo prima richiamato, le aziende e gli enti del SSR della Regione Friuli Venezia Giulia 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;
4. 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 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;
5. 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 FVG;
6. 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

4

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 Friuli Venezia Giulia;

- b) dovrà essere pienamente garantito il rispetto della normativa concorsuale in materia di requisiti di ammissione per i profili professionali interessati;
7. 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 condividono che le fasi riferite alla ricognizione del personale in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 dell'articolo 20 D. Lgs n. 75/2017 dovranno essere definite entro il 15 aprile 2018.

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

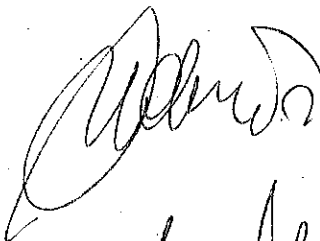

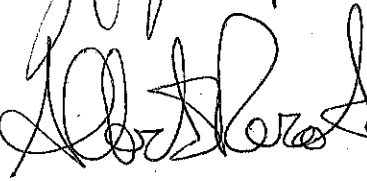

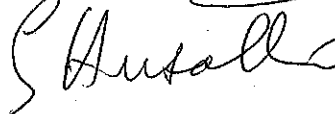
Letto, approvato e sottoscritto.

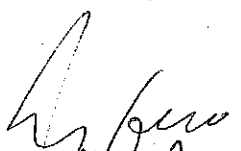

Udine, 07 marzo 2018

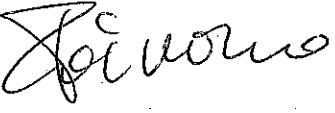
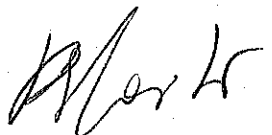
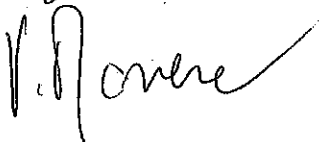
La parte Pubblica
veterinaria



Le OO.SS della dirigenza medica e

 Almo
 FESMED
 ~~AROI~~ ETC
 SNR-EASIO
 FICGIL.

 ANDO/ASSOCI/FIOL
 UIL-Medici FUCI

 CASH MEDICI
 F.V.M.₅
 ANADO-ASSOCIATI

IL SEGRETARIO GENERALE

IL PRESIDENTE