

**PROTOCOLLO REGIONALE IN MATERIA DI STABILIZZAZIONE DEL LAVORO  
PREARIO E VALORIZZAZIONE DELLE ESPERIENZE LAVORATIVE NELLE  
AZIENDE ED ENTI DEL SSR**

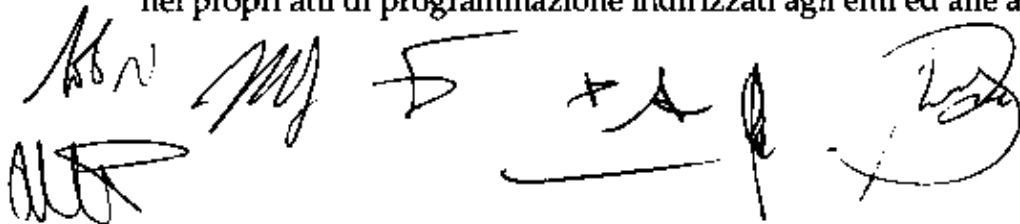
**(Personale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa)**

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 sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, 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. A seguito degli incontri tecnici avvenuti nelle settimane scorse ed in relazione alle risultanze della discussione odierna,

**LE PARTI**

Premesso e considerato:

- ✓ che la legge regionale n. 17/2005 "Norme per la promozione dell'occupazione, della qualità, sicurezza e regolarità del lavoro", enuncia, tra le finalità delle politiche regionali in materia quella di "favorire l'acquisizione di condizioni lavorative continuative e stabili che contribuiscano alla qualità della vita dei lavoratori, contrastando le forme di precarizzazione del lavoro" (art. 2, lett. b).
- ✓ che, anche al fine di dare attuazione a questo rilevante principio, la Giunta regionale, nei propri atti di programmazione indirizzati agli enti ed alle aziende del SSR ha, già



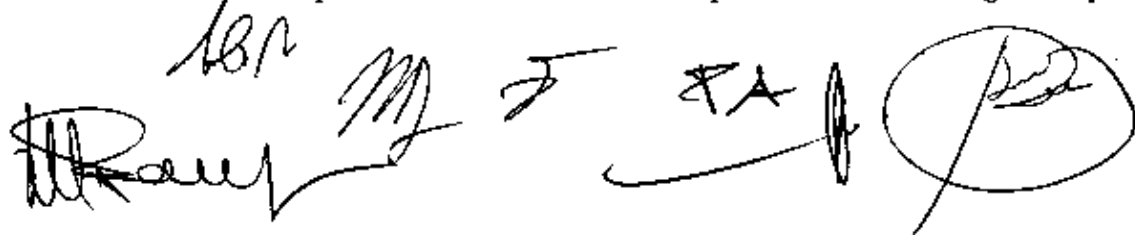
a partire dall'anno 2005, incoraggiato e sostenuto i progetti di revisione dell'assetto organizzativo diretti a favorire il ricorso agli istituti propri del lavoro subordinato per il reperimento e l'impiego delle professionalità necessarie allo svolgimento delle attività istituzionali aventi carattere di continuità e stabilità, con il conseguente contenimento del ricorso a contratti di collaborazione professionale, ovvero ad altre forme di esternalizzazione di servizi (contratti di appalto di servizi, convenzioni con soggetti terzi, ecc.);

- ✓ che con riferimento all'esercizio 2007 e più in generale al triennio 2007/2009 la legge finanziaria (legge n. 296/2006) definisce il contesto complessivo (normativo ed economico) all'interno del quale dovranno essere collocate le politiche regionali relative alle risorse umane e, in tale ambito, le politiche di stabilizzazione.

Viene in primo luogo definito, al fine di garantire il concorso degli enti del SSN al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, un rigoroso obiettivo di governo e contenimento della spesa per le risorse umane (per ciascuno degli anni la spesa complessiva non deve superare quella sostenuta nel 2004, ridotta dell'1,4 per cento, al netto degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali). Ovvero, in via subordinata, la Regione deve essere in grado di garantire l'equilibrio economico complessivo del proprio SSR.

Al fine di favorire il conseguimento dell'obiettivo sono poi prefigurati alcuni degli strumenti che gli enti del SSR possono utilizzare. Ciò nell'ambito degli indirizzi che ciascuna regione, nella propria autonomia, dovrà adottare.

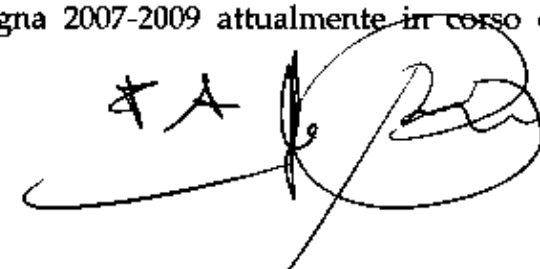
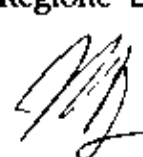
Tra questi assume particolare rilevanza la predisposizione, da parte delle Aziende e degli Enti del SSR, di un programma annuale di revisione delle consistenze organiche di personale (in servizio sia con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che tramite altre forme contrattuali), nell'ambito del quale può essere valutata la possibilità di trasformare le posizioni di lavoro già ricoperte da personale



BR  
M  
F  
RA  
P

precario in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato. A queste fine si prevede che gli indirizzi regionali possano far riferimento ai principi desumibili dalle norme fissate dalla legge finanziaria per il personale delle amministrazioni dello Stato;

- ✓ che nello spirito che contraddistingue la legge finanziaria 2007 (comma 565), volto ad un superamento della logica del "blocco delle assunzioni" per passare a un sistema di definizioni di obiettivi generali compatibili con l'equilibrio economico-finanziario del sistema, la deliberazione della giunta regionale n. 686 del 14 maggio 2007 "Linee di programmazione e finanziamento delle Aziende del SSR per l'anno 2007", rappresenta il punto di riferimento entro il quale saranno definite le politiche di gestione degli organici aziendali e i processi di stabilizzazione e di valorizzazione delle esperienze lavorative;
- ✓ che nell'ambito dell'Intesa sul lavoro pubblico sottoscritta in data 6 aprile 2007 viene definito l'obiettivo, nell'ambito dei sistemi di reclutamento pianificati, di riassorbire le forme di precariato che si sono determinate negli anni di sostanziale blocco delle assunzioni, a copertura di fabbisogni stabili; ciò nell'ottica di ricondurre il ricorso al lavoro flessibile unicamente in base a tipologie e limiti individuati dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva;
- ✓ che i processi di stabilizzazione del lavoro precario e di valorizzazione delle esperienze lavorative disciplinati con il presente accordo rientrano a pieno titolo nel generale processo di cambiamento e sviluppo del SSR le cui finalità - nell'ottica di conferire al sistema certezza di obiettivi, stabilità organizzativa e sostenibilità economica - trovano la loro definizione nell'ambito del Piano Sociale e Sanitario della Regione Emilia-Romagna 2007-2009 attualmente in corso di approvazione.



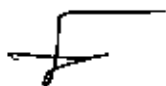
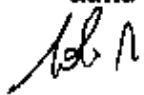
Infatti il necessario punto di riferimento per le valutazioni che le Aziende sanitarie dovranno svolgere in base al presente protocollo circa la determinazione dei fabbisogni professionali stabili sarà il complesso dei compiti e delle funzioni che costituiscono il nucleo strategico delle attività che devono essere garantite dal SSR attraverso la diretta attività delle Aziende stesse; ciò secondo quanto specificato in relazione alle diverse aree di intervento previste dal sopra richiamato Piano Sociale e Sanitario;

- ✓ che in tal senso l'attuazione dei processi di stabilizzazione e di valorizzazione delle esperienze lavorative contribuiscono alla progressiva riduzione del fenomeno del "preariato", e quindi all'obiettivo di qualificazione degli organici delle Aziende del SSR, che, anche sotto il profilo dei rapporti di lavoro del personale impiegato e delle relative tutele, risulta essere in una relazione di diretta strumentalità rispetto alla capacità del sistema di garantire l'erogazione dei livelli essenziali di assistenza e di operare secondo la logica dell'appropriatezza delle prestazioni rese nel quadro definito dal nuovo Piano Sociale e Sanitario.

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 SSN, 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;
- Implementazione di un programma triennale di stabilizzazione del personale precario e di valorizzazione delle esperienze lavorative nelle Aziende del SSR diretto a ricondurre, compatibilmente con il vincolo economico di cui al primo punto, nell'ambito del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato tutte le attività lavorative rientranti nell'ambito delle finalità istituzionali dell'ente e connotate da stabilità;
- A regime le forme contrattuali di impiego flessibile del personale dovranno essere utilizzate nel rigoroso rispetto delle norme di legge e contrattuali.

## CONCORDANO

### 1. Finalità e ambito di applicazione

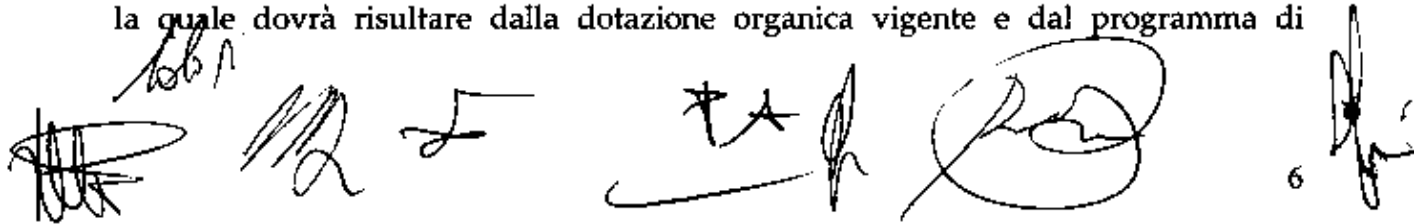
Il SSR assume come obiettivo quello di procedere - nel rispetto degli obiettivi economici e delle finalità espresse dal comma 565 della Legge n. 296 del 2006 (Legge Finanziaria per il 2007) e secondo le modalità e i tempi fissati dal presente protocollo - alla graduale trasformazione delle **posizioni** 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. Detto percorso dovrà necessariamente essere inquadrato nell'ambito del sistema di norme vigenti nella materia e dei principi che informano la programmazione regionale; si segnala in particolare l'esigenza:

- che sia garantita la coerenza con gli obiettivi economici derivanti dalla normativa finanziaria statale (con riferimento al triennio 2007/2009) e, per ciascun esercizio, con gli specifici obiettivi assegnati dalla Giunta regionale;
- che l'individuazione delle posizioni da stabilizzare avvenga in relazione alle necessità organizzative aziendali connesse ad attività istituzionali stabili e continuative; da questo punto di vista le Aziende nelle proprie analisi organizzative dovranno operare valutazioni riferite alla sostanza dell'attività lavorativa svolta tramite contratti precari più che al contenuto formale dei relativi contratti o alle loro fonti di finanziamento;
- che sia accertata la vacanza in organico rispetto ai profili professionali da assumere, la quale dovrà risultare dalla dotazione organica vigente e dal programma di



revisione delle consistenze organiche predisposto in attuazione del comma 565 della legge finanziaria 2007, secondo gli indirizzi che saranno emanati dalla regione; la revisione degli organici dovrà essere operata in coerenza con le indicazioni contenute nelle linee di indirizzo regionali applicative dell'art. 9 del CCNL 3/11/2005 (DGR n. 1134/2006), con particolare riferimento a quanto disciplinato al punto 6;

- che sia garantito il rispetto della disciplina concorsuale in materia di requisiti generali e specifici di ammissione per i diversi profili professionali;
- che siano rispettati i principi posti dall'art. 35 del d. lgs. n. 165/2001 in materia di reclutamento di personale, con particolare riferimento al principio dell'accesso tramite procedure selettive (comma 1) ed ai principi di pubblicità, trasparenza e pari opportunità delle procedure di reclutamento (comma 3);
- che siano adeguatamente riconosciute e valorizzate le esperienze lavorative maturate dai collaboratori all'interno dell'Azienda, anche tramite forme di impiego flessibili; ciò al fine di non disperdere il patrimonio di conoscenze, competenze ed abilità maturate dai collaboratori, il quale assume una particolare rilevanza in aree caratterizzate dalla elevata complessità e dall'alto contenuto professionale della prestazione lavorativa richiesta; inoltre, il fatto di avere già svolto una attività lavorativa all'interno dell'Azienda può rappresentare per quest'ultima una ulteriore garanzia rispetto alla qualificazione del professionista e alla sua piena rispondenza alle caratteristiche della posizione lavorativa da ricoprire;
- che siano salvaguardate le aspettative dei candidati collocati nelle graduatorie valide o che saranno adottate a seguito di procedure in corso di svolgimento.

I contenuti del presente accordo, riferiti esclusivamente alle posizioni relative ai profili professionali ricompresi nell'area contrattuale della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa, si applicano alle Aziende USL, alle Aziende Ospedaliere, alle



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials, and a signature on the right.

Aziende Ospedaliere-Universitarie, agli IRCCS e all'ARPA dell'Emilia-Romagna. Per il seguito del documento gli enti destinatari saranno definiti "Aziende".

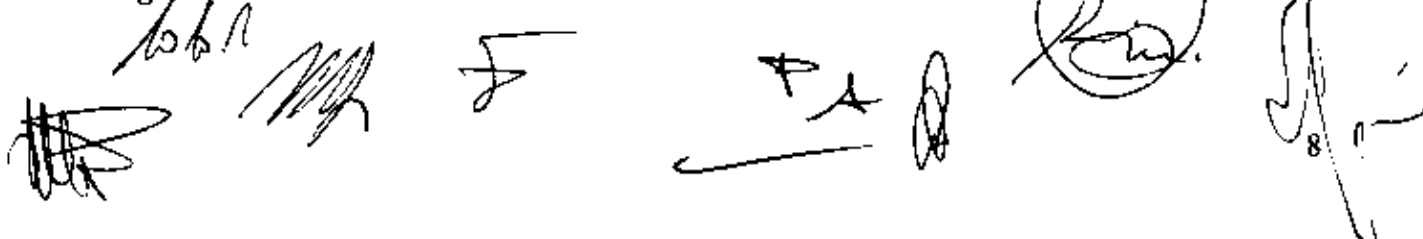
## 2. Posizioni di lavoro di riferimento

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. In ogni caso dovranno essere salvaguardate le aspettative del personale precario la cui collocazione lavorativa e/o organizzativa, originatasi nell'ambito dell'Azienda, sia stata successivamente modificata e allocata presso un altro Ente del SSR, ovvero nell'ambito di una sperimentazione gestionale, in seguito alla realizzazione di un processo di riorganizzazione.





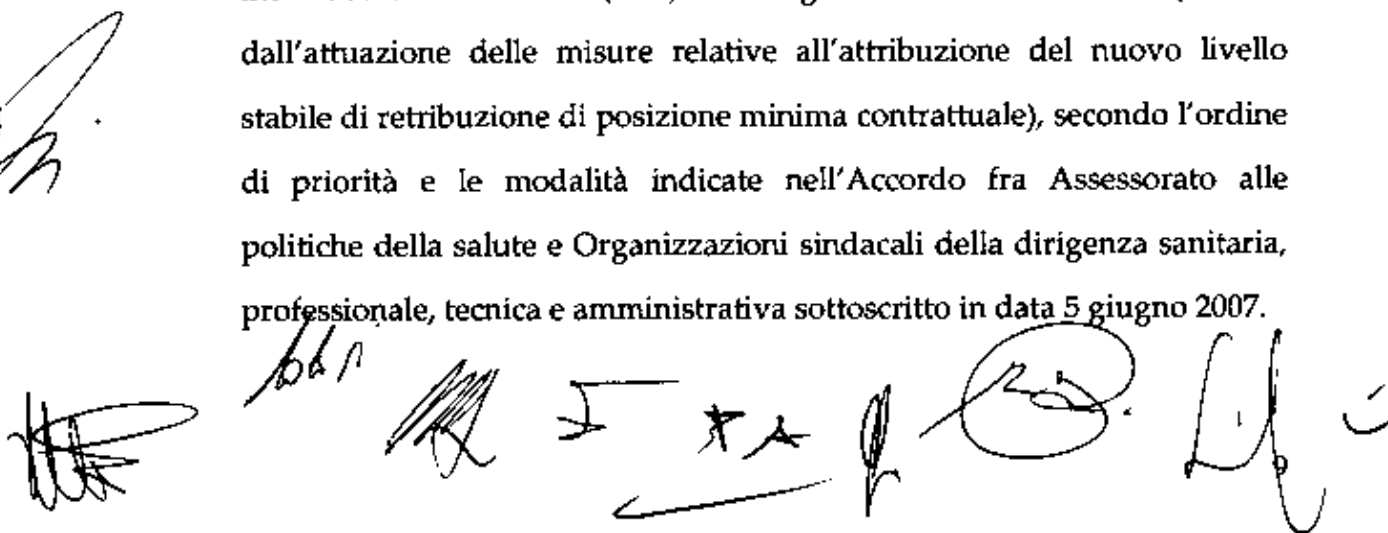
Per le finalità di cui al presente accordo saranno altresì prese in considerazione le posizioni allocate presso gli Istituti Ortopedici Rizzoli operanti nell'ambito della ricerca. Le stabilizzazioni in tale ambito saranno operate nel rispetto dei limiti di risorse e coerentemente con gli strumenti previsti nel presente documento, tenuto conto di quanto disposto dal comma 520 dell'articolo unico della L. n. 296 del 2006.

Ai fini di tali procedure di stabilizzazione, nel calcolo dell'esperienza professionale, oltre a quanto in linea generale previsto dal presente accordo, sarà altresì valutata quella maturata tramite contratti di ricerca stipulati con gli Istituti Ortopedici Rizzoli.

### 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 sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa sottoscritto in data 5 giugno 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.

Sulla base della predetta ricognizione e nell'ambito della più generale programmazione dei fabbisogni e di revisione delle consistenze organiche, le Aziende provvedono, nel rispetto dei principi richiamati nel par. 1, alla definizione di un piano triennale delle stabilizzazioni e di valorizzazione delle esperienze lavorative. La sua attuazione dovrà avvenire garantendo, per ciascuno degli anni, il coordinamento con le complessive politiche occupazionali dell'ente, secondo gli obiettivi economico finanziari fissati dalla Regione.

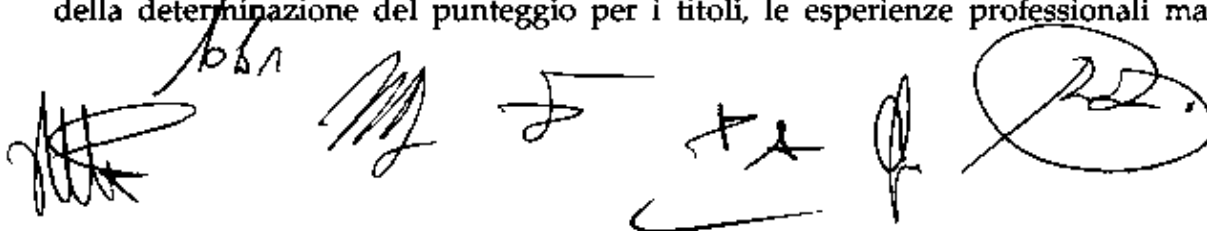
Le attività di cui al presente paragrafo sono svolte nel rispetto del sistema di relazioni sindacali e secondo le modalità di confronto previste dai CCNL vigenti in analogia a quanto svolto per la definizione dei piani di assunzione delle Aziende. In tale ambito le Aziende assicurano una adeguata trasparenza sui dati di riferimento posti alla base della programmazione aziendale e della definizione del piano triennale delle stabilizzazioni.

### 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. 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 piena valorizzazione delle predette esperienze professionali.

Le parti danno atto che, al fine di consentire la piena valorizzazione del lavoro precario per il personale dirigente del SSN, la Regione si impegna a presentare nelle sedi competenti una ipotesi di integrazione della disciplina contenuta nel D.P.R. n. 483/1997 diretta a consentire alle regioni di prevedere l'equiparazione al servizio di ruolo del servizio prestato con qualifica di precario e similare presso l'ente o azienda che bandisce la procedura concorsuale. Pertanto le procedure concorsuali che saranno attuate successivamente alla entrata in vigore della modifica regolamentare di cui sopra valuteranno il servizio prestato con i contratti di lavoro flessibile di cui al par. 2 del presente protocollo negli stessi termini del servizio di ruolo. Ove entro il primo di ottobre non sia intervenuta la modifica della disciplina concorsuale, le parti si incontreranno al fine di valutare le ulteriori soluzioni per conseguire l'obiettivo della piena valorizzazione del lavoro precario svolto nell'Azienda.

Nel caso in cui le posizioni oggetto delle procedure in esame, relative alla dirigenza sanitaria non medica, 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.

La Regione si impegna ad attivare le opportune valutazioni congiunte con le Università circa la possibilità di prevedere percorsi formativi specifici rivolti ai precari che hanno già concretamente svolto, sulla base degli incarichi professionali conferiti dalle Aziende sanitarie, una attività lavorativa sostanzialmente riconducibile a quella propria dei dirigenti non medici del ruolo sanitario del SSN.

Su tale problematica si procederà ad un monitoraggio specifico, dei cui esiti sarà data informazione alle OO.SS. firmatarie nell'ambito degli Osservatori istituiti presso l'Assessorato, e, ove necessario, ad attivare uno specifico confronto.

#### 6. Gestione della fase transitoria

Nel corso del processo attuativo del presente protocollo le Aziende:

- a) Riducono l'utilizzo dei contratti di lavoro precari, in modo corrispondente rispetto alle stabilizzazioni via via operate;
- b) Nelle more della conclusione delle procedure concorsuali di cui al par. 5, continuano ad avvalersi del personale in servizio tramite contratti di lavoro precari che ricopre le posizioni da stabilizzare;
- c) Limitano la nuova attivazione di forme di lavoro flessibile (di cui agli artt. 7, comma 6 e 36 del d.lgs. n. 165/2001), ricorrendovi esclusivamente per le finalità e secondo le modalità previste dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro e comunque compatibilmente con le priorità di utilizzo delle risorse definite al par. 3.; a questo fine le direzioni aziendali predispongono sistemi di pianificazione e controllo sull'utilizzo delle predette tipologie contrattuali, anche al fine di assicurare che il loro utilizzo avvenga sulla base di criteri univoci nell'ambito

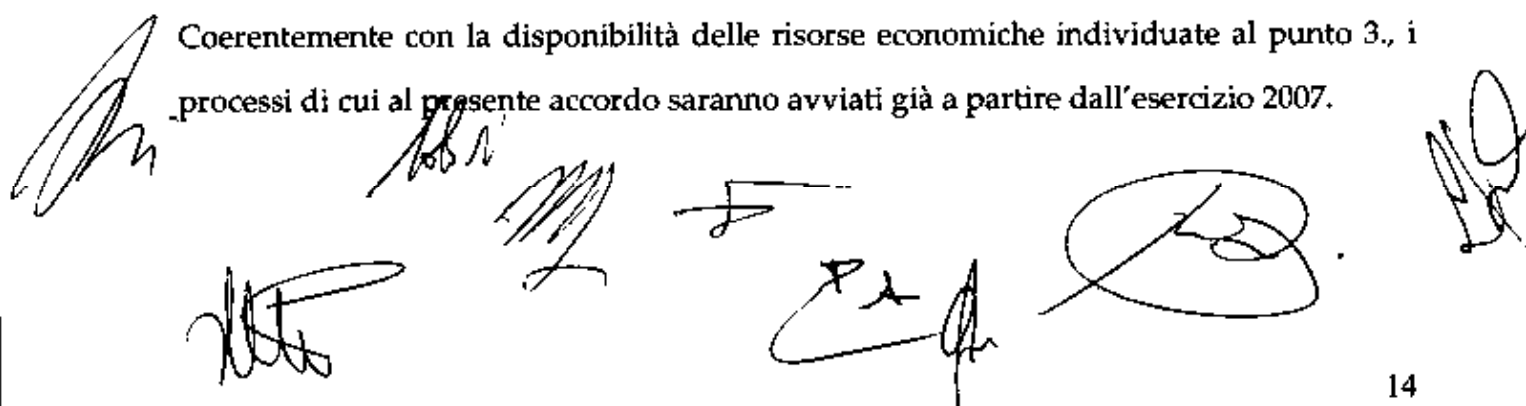
dell'organizzazione aziendale, nel pieno e rigoroso rispetto delle previsioni normative e contrattuali;

- d) Non bandiscono e/o espletano - con riferimento ai rispettivi profili professionali interessati - concorsi pubblici prima dell'esaurimento delle procedure di cui al presente protocollo;
- e) Prorogano fino al 31 dicembre 2009 il termine di validità delle graduatorie concorsuali relative ai profili professionali oggetto delle procedure previste dal presente protocollo, così come previsto dall'art. 9, comma 5, della legge regionale 4 luglio 2007, n. 9;
- f) Nel triennio 2007-2009, le Aziende che procedono all'attivazione di rapporti di lavoro a tempo determinato, nel bandire le relative prove selettive, riservano una quota pari al 60% delle posizioni da ricoprire ai soggetti con i quali le Aziende hanno stipulato una o più collaborazioni coordinate e continuative, contratti di prestazione d'opera intellettuale così come identificate nel par. 2, per la durata complessiva di almeno un anno raggiunta al 29/9/2006, attraverso i quali le medesime abbiano fronteggiato esigenze attinenti alle ordinarie attività di servizio;

## 7. Tempi e priorità

A seguito della sottoscrizione del presente protocollo le Aziende procederanno tempestivamente alla predisposizione del piano triennale di stabilizzazione relativo alle posizioni lavorative della dirigenza sanitaria, professionale, tecnica e amministrativa.

Coerentemente con la disponibilità delle risorse economiche individuate al punto 3., i processi di cui al presente accordo saranno avviati già a partire dall'esercizio 2007.



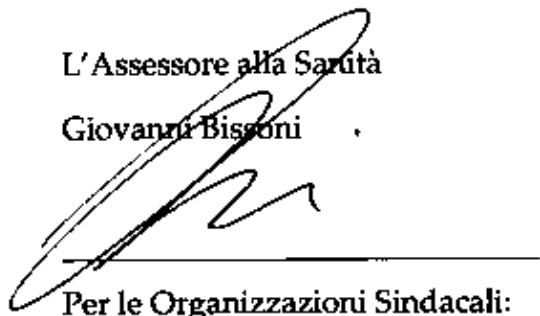
**8. Monitoraggio regionale dell'attuazione del protocollo**

L'Assessorato regionale alle politiche per la salute, tramite la struttura tecnica della Direzione Generale alla Sanità e Politiche Sociali, procederà ad un costante monitoraggio dell'attuazione del presente protocollo e del rispetto dei principi in esso contenuti, dandone adeguata informazione alle OO.SS. firmatarie in incontri da tenersi almeno ogni sei mesi. Ove emergesse la necessità di procedere a specifici approfondimenti di carattere tecnico le parti procederanno nell'ambito degli Osservatori istituiti presso l'Assessorato.

*Bologna, li 30 luglio 2007*

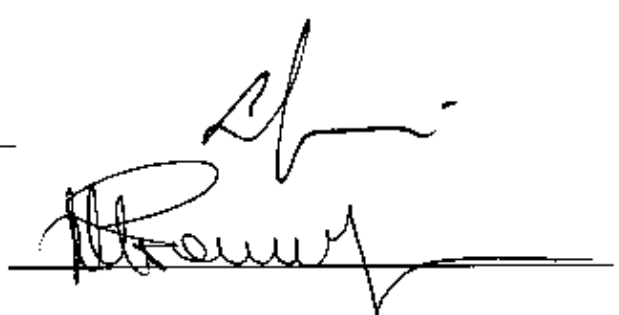
L'Assessore alla Sanità

Giovanni Bissoni

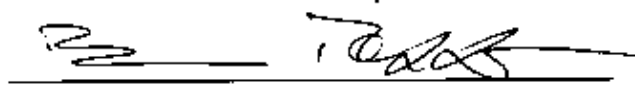


Per le Organizzazioni Sindacali:

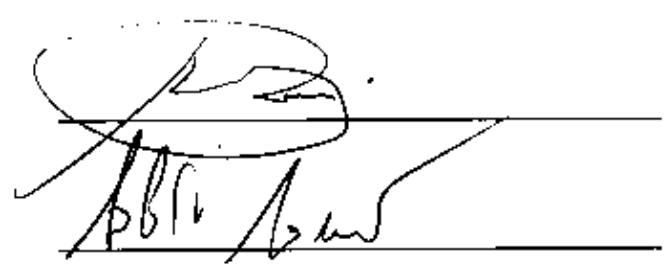
SNABI SDS



AUPI

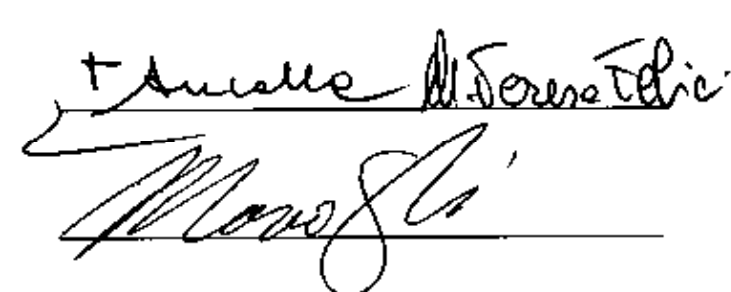


CISL FPS-COSIADI



CGIL FP

UIL FPL



CIDA SIRDISS