

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

Il giorno ..... 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 Organizzazioni Sindacali ..... 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,

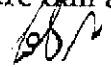
**LE PARTI**

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



file under: bozza\_accordo\_OOSS\_precart.doc




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.

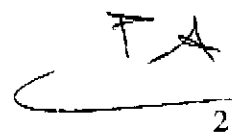

Viene in primo luogo definito, al fine di garantire il concorso degli enti del SSN al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, un rigoroso obiettivo di governo e contenimento della spesa per le risorse umane (per ciascuno degli anni la spesa complessiva non deve superare quella sostenuta nel 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 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 precario in posizioni di lavoro dipendente a tempo indeterminato. A queste fine si prevede che gli indirizzi



file under: bozza\_accordo\_DOSS\_precari.doc



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, l'adottanda deliberazione della giunta regionale "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 "precariato", 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 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

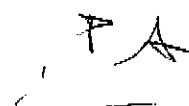
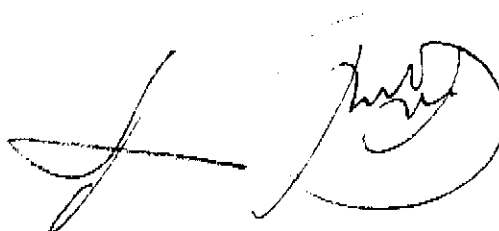
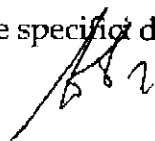
Il SSR assume come obiettivo quello di procedere - nel rispetto degli obiettivi economici e delle finalità espresse dal comma 565 della Legge n. 296 del 2006 (Legge Finanziaria per il 2007) e secondo le modalità e i tempi fissati dal presente protocollo - alla graduale trasformazione delle posizioni 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 ed 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, secondo gli strumenti indicati dalla legge finanziaria per il 2007 e recepiti nel presente protocollo, derogando, in parte, alle ordinarie procedure di assunzione. Sotto questo profilo la Regione Emilia-Romagna intende avvalersi, come previsto dal comma 565 dell'articolo unico della L. n. 296 del 2006, dei principi desumibili dalle norme, di natura speciale, definite dalla legge finanziaria per le amministrazioni statali, con particolare riferimento allo strumento individuato dal comma 519 della medesima legge. Tuttavia la loro implementazione dovrà necessariamente essere inquadrata 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;
- 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;
- 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). Di conseguenza, l'assunzione secondo le modalità del comma 519 potrà avvenire solamente per il personale che abbia sostenuto "procedure selettive di tipo concorsuale" e previa pubblicazione di avviso dell'avvio delle procedure di stabilizzazione, nel quale saranno indicati i requisiti ed i criteri per la presentazione delle relative domande; la stabilizzazione delle posizioni di lavoro non comprese nel comma 519 dovrà invece avvenire tramite procedure selettive pubbliche, nell'ambito delle quali dovranno essere adeguatamente riconosciute e valorizzate le esperienze lavorative maturate dai collaboratori all'interno dell'Azienda;
- che siano adeguatamente 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, referiti esclusivamente alle posizioni relative ai profili professionali ricompresi nell'area contrattuale del comparto, si applicano alle Aziende USL, alle Aziende Ospedaliere, alle Aziende Ospedaliere-Universitarie, agli IRCCS e (all'ARPA dell'Emilia-Romagna)<sup>1</sup>. 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

<sup>1</sup> Da ratificare congiuntamente a assessorati competenti

posizioni di lavoro ricoperte con collaborazioni coordinate e continuative , rapporti di prestazione d'opera intellettuale (con partita IVA).

Saranno a tal fine, altresì, oggetto di valutazione, con esclusivo riferimento a situazioni preventivamente individuate a livello regionale, le posizioni di lavoro relative ad attività istituzionali e continuative operanti in aree strettamente collegate all'erogazione dei LEA, ricoperte tramite contratti di appalto di servizi o di fornitura di lavoro temporaneo.

*(Per ARPA Emilia-Romagna potranno essere valutate ai fini delle stabilizzazioni anche posizioni ricoperte con borse di studio, escluse quelle esclusivamente funzionali a percorsi formativi, qualora tali posizioni presentino le caratteristiche di cui al punto 1. e le borse di studio stesse siano state attivate tramite procedure di carattere selettivo)<sup>2</sup>.*

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.

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.

*Ferme restando le garanzie dei diritti acquisiti in relazione ai requisiti di cui al comma 519, i processi relativi alle posizioni allocate in aree soggette a riorganizzazione saranno valutate coerentemente alle risultanze degli specifici confronti a livello aziendale o di Area vasta.*

#### ***Posizioni lavorative operanti nell'ambito della ricerca***

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.

<sup>2</sup> Vedi nota 1

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.

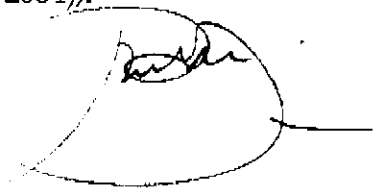
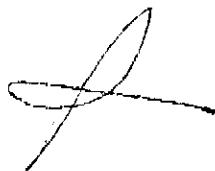
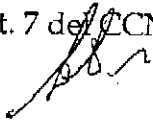
### **3. Risorse disponibili e tempi di attuazione**

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.

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.

Nell'ambito dei processi di cui al presente protocollo e a seguito delle relative dinamiche degli organici, le economie sui fondi contrattuali saranno gestite, nei limiti e secondo le modalità previste dalle linee di indirizzo regionali applicative del CCNL di cui all'art. 7 del CCNL 19/4/2004 (DGR n. 1594 del 2004).



**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:

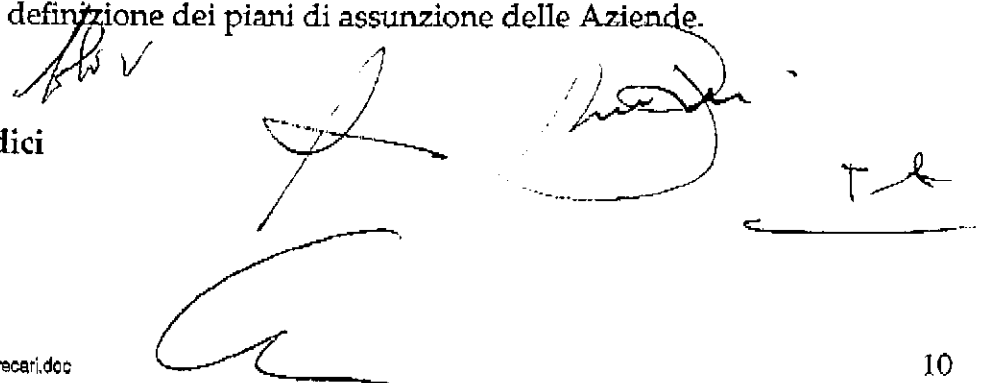
- a) Individuano le posizioni di lavoro facenti riferimento ad attività istituzionali e continuative, ricoperte al 31/12/2006 tramite rapporti di lavoro dipendenti a tempo determinato;
- b) Individuano le posizioni di lavoro facenti riferimento ad attività istituzionali e continuative, ricoperte al 31/12/2006 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 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.

**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.

a) **Processi di stabilizzazione:** Per quanto riguarda i processi di stabilizzazione relativi alle posizioni di lavoro di cui al par. 4, lett. a) per profili non dirigenziali, le Aziende ed Enti opereranno secondo i principi fissati al comma 519 dell'art. 1 della L. n. 296 del 2006, e secondo le specificazioni tecnico-procedurali al riguardo impartite tramite direttiva regionale di recepimento del presente accordo, fermo restando che i requisiti previsti da detto comma devono essere interamente maturati nell'ambito dell'Azienda od Ente nel quale è allocata la posizione di lavoro oggetto di stabilizzazione. Il possesso dei requisiti di cui al comma 519 è determinato al 31/12 dell'anno precedente a quello in cui è avviata la relativa procedura di stabilizzazione.

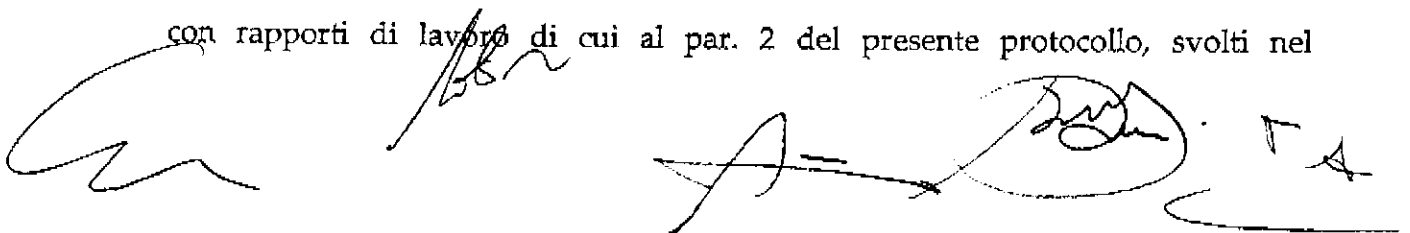
Nel caso in cui le richieste di stabilizzazione di coloro che sono in possesso dei requisiti di cui al citato comma 519 siano in numero superiore rispetto alle posizioni individuate ai sensi del par. 4, lett. a), le Aziende ed Enti procederanno

alla composizione di graduatorie adottando i seguenti criteri di precedenza, in ordine dei priorità:

- I. presenza e posizionamento in graduatoria di idonei in concorso per assunzioni a tempo indeterminato vigente nell'Azienda o Ente di riferimento, nella stessa categoria e profilo della posizione da ricoprire;
- II. durata complessiva del rapporto a tempo determinato con l'Azienda o Ente di riferimento nel quinquennio anteriore alla data dell'avviso per la formazione della graduatoria;
- III. durata di eventuali rapporti di lavoro precari (nell'accezione di cui al par. 2) con l'Azienda e Ente di riferimento nel quinquennio anteriore alla data dell'avviso per la formazione della graduatoria.

Le graduatorie conseguenti all'espletamento delle procedure selettive di cui al presente paragrafo potranno essere utilizzate esclusivamente per le assunzioni relative alle posizioni individuate nel bando e non danno titolo ad idoneità. A seguito delle avvenute assunzioni la graduatoria perde definitivamente di efficacia e non può più essere utilizzata per ulteriori assunzioni.

- b) *Valorizzazione delle esperienze lavorative nelle Aziende del SSR:* Per quanto riguarda i processi di copertura dei fabbisogni professionali stabili relativi alle posizioni di lavoro di cui al par. 4, lett. b) per i profili non dirigenziali, 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 rapporti di lavoro di cui al par. 2 del presente protocollo, svolti nel



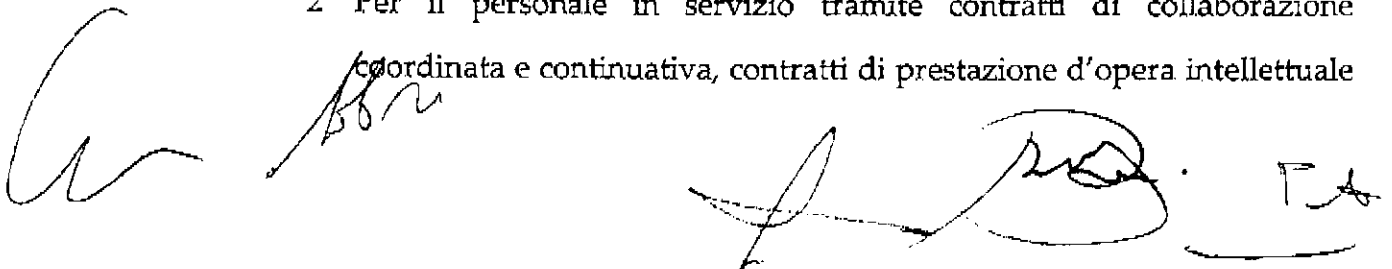
quinquennio anteriore alla data del bando di concorso. A tale fine si terrà conto dei seguenti criteri:

- I. l'esperienza professionale è valutata proporzionalmente alla quantità (oraria) della prestazione lavorativa resa ai sensi dei contratti di lavoro stipulati con l'Azienda;
- II. l'esperienza professionale è valutata in modo identico per i rapporti di lavoro dipendenti a tempo determinato e per gli altri rapporti di lavoro di cui al par. 2 del presente protocollo;
- III. particolare valorizzazione sarà assegnata all'esperienza maturata ai sensi dei contratti di lavoro stipulati con l'Azienda nello specifico ambito professionale a cui fa riferimento la procedura concorsuale.

#### **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 di stabilizzazione continuano ad avvalersi del personale in servizio tramite contratti di lavoro precari secondo le seguenti modalità:
  1. Per il personale dipendente con rapporti di lavoro a tempo determinato appartenente a profili non dirigenziali che sia in possesso dei requisiti di cui al comma 519, tramite la proroga del contratto di lavoro;
  2. Per il personale in servizio tramite contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di prestazione d'opera intellettuale



e (*borse di studio ARPA*)<sup>3</sup> che ricoprono le posizioni di cui ai punti precedenti, le Aziende possono procedere alla proroga dei relativi contratti.

- 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) Sospendono il termine di validità delle graduatorie concorsuali relative ai profili professionali oggetto delle procedure previste dal presente protocollo, secondo quanto sarà stabilito dalla Regione con proprio provvedimento;
- 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 o borse di studio 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;

<sup>3</sup> Vedi nota 1

- g) Rimangono salvaguardati i percorsi selettivi interni già concordati nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale.

### **7. Tempi e priorità**

In relazione alla consistenza ed alla disponibilità delle risorse economiche individuate al punto 3., i processi di cui al presente accordo saranno articolati, nell'ambito di ogni Azienda ed Ente del SSR, nel corso del triennio 2007-2009.

Nel corso dell'esercizio 2007 si procederà prioritariamente all'attivazione delle stabilizzazioni relative alle posizioni di cui al punto 4. lett. a) e, a seguire, con le ulteriori procedure.

### **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.

