



**PROVINCIA
DI PARMA**

LEGGE 27 DICEMBRE 2006 N. 296 (FINANZIARIA PER IL 2007)
PERCORSO DI STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE PRECARIO

VERBALE DELL'INTESA CON LE OOSS AI SENSI DELL'ART. 579 L. 296/2007

PREMESSA

Il ricorso al lavoro "flessibile" nella pubblica amministrazione ha assunto dimensioni sempre più ampie a causa della necessità di dotarsi di competenze specifiche, ad elevato contenuto professionale e quale strumento finalizzato al superamento dei bisogni strutturali e organizzativi connessi alle carenze di personale, a fronte dei reiterati blocchi assunzionali imposti dalle finanziarie susseguitesesi negli ultimi anni.

NORMA DI PRINCIPIO

La costituzione di rapporti di lavoro nella forma della somministrazione a tempo determinato, della collaborazione coordinata e continuativa e libero – professionale dovrà rappresentare in futuro evento del tutto eccezionale, al fine di evitare ulteriori sacche di precariato.

Tali contratti dovranno comunque essere attivati per periodi molto limitati nel tempo e per obiettivi predeterminati o risultati specifici, con professionalità altamente qualificate, previo accertamento dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse professionali interne all'ente e previa idonea pubblicizzazione esterna della ricerca professionale.

Nell'ottica di una riduzione del lavoro flessibile, verrà valutata, nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale, l'opportunità di ammettere a procedure di accesso stabili, il personale precario che non rientri nelle disposizioni di cui ai commi 558 e 560 della finanziaria, compatibilmente con la vigente normativa in materia e in particolare con le regole del patto di stabilità interno, previa verifica della capienza di bilancio, nel rispetto del principio di riduzione della spese di personale e nei limiti dei posti disponibili in dotazione organica.

LA STABILIZZAZIONE COME OPPORTUNITA'

E' interesse comune avvalersi della facoltà, prevista dalla citata legge 296/2006, di attivare le procedure di stabilizzazione del personale precario, nei limiti e alle condizioni prescritti dalla norma, sia in quanto tale operazione è funzionale alla copertura dei fabbisogni operativi, sia in relazione all'opportunità di contrattualizzare personale già preparato nei rispettivi campi di azione, già formato e già in grado di fronteggiare le molteplici esigenze dei vari Servizi.

Il ricorso a personale precario, inizialmente attuato per fronteggiare picchi di attività o esigenze straordinarie, sarà perciò particolarmente proficuo per l'Amministrazione che potrà disporre di personale già qualificato, nel frattempo professionalizzatosi "sul campo", con cui potrà gestire l'evolversi del ruolo richiesto all'ente stesso, nonché le nuove competenze trasferite o delegate.

La stabilizzazione dei lavoratori che abbiano costituito rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato con questa amministrazione, esclusi i rapporti di natura dirigenziale, dovrà avvenire nel rispetto delle regole del patto di stabilità interno prescritte dalla legge finanziaria per il 2007, nei limiti dei posti disponibili in dotazione organica e nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica, assicurando la riduzione delle spese di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, della richiamata legge finanziaria.

SUPERAMENTO DI UNA SELEZIONE DI NATURA CONCORSUALE

Il superamento di una selezione di natura concorsuale o prevista da norme di legge è condizione indispensabile per poter addivenire ad una stabilizzazione a tempo indeterminato, fermo restando il principio di adeguatezza selettiva di cui all'art. 35, comma 3, lett. b), del DLgs 165/2001.

Il personale in possesso dell'anzianità prevista dal citato c. 558, che sia stato assunto a tempo determinato presso l'ente, a fronte di una selezione pubblica, il cui bando prevedeva il superamento di una prova scritta e di una prova orale, verrà stabilizzato, su domanda, a tempo indeterminato senza ulteriori adempimenti.

Il personale in possesso dell'anzianità prevista dal comma 558, che sia stato assunto a tempo determinato presso l'ente, a fronte di una selezione pubblica, il cui bando prevedeva l'espletamento di una sola prova, verrà stabilizzato a tempo indeterminato previa partecipazione ad una selezione riservata e quindi previo superamento di una prova scritta e di una prova orale.

Il personale con professionalità per le quali sia sufficiente per legge il solo requisito della scuola dell'obbligo, che sia stato assunto a tempo determinato a fronte di una selezione pubblica, previa prova di idoneità, ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 16 L. 56/87, in possesso dell'anzianità prevista dal citato c. 558, verrà stabilizzato a tempo indeterminato su domanda, senza ulteriori adempimenti.

Tutte le assunzioni di cui ai punti precedenti dovranno essere ricomprese nel piano dei fabbisogni di cui all'art. 91 c. 1 del DLgs 267/2000, e all'art. 35 c. 4 del DLgs 165/2001, ove si prevede che i provvedimenti relativi all'avvio di procedure di reclutamento siano adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale, deliberato ai sensi dell'art. 39 della L. 449/1997.

UTILIZZO DI GRADUATORIE DI CONCORSO VALIDE

L'Amministrazione potrà legittimamente procedere all'utilizzo di graduatorie di concorso per l'assunzione di personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ancora valide nel 2007, mediante assunzione dei concorrenti utilmente collocati nelle stesse, compatibilmente con le effettive necessità di reclutamento rappresentate nell'ambito del programma dei fabbisogni di personale, a condizione che sussista una correlazione tra le funzioni da svolgere presso la struttura organica di destinazione, le prove espletate e la professionalità richiesta dal relativo bando di concorso, nonché tra la struttura organica di destinazione e quella individuata nel bando di origine.

SERVIZIO UTILE

Il servizio utile per partecipare alle procedure di stabilizzazione o di riserva di cui, rispettivamente, all'art. 1, commi 558 e 560, della legge n. 296/2006, fermi restando anzianità e requisiti richiesti dalla legge, è quello prestato esclusivamente presso questa amministrazione, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato per la partecipazione alle procedure di stabilizzazione di cui al precedente primo caso e di

collaborazione coordinata e continuativa per il godimento della riserva di cui al precedente secondo caso.

I periodi di servizio validi ai fini del computo dell'anzianità di cui al comma 558 della citata L.296/2006 saranno esclusivamente quelli prestati in rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, ad esclusione di quelli resi con rapporto di cococo , interinale, libero professionale, tirocinio, ecc..

I periodi di servizio validi ai fini del computo dell'anzianità di cui al comma 560 della finanziaria saranno esclusivamente quelli prestati in rapporto di cococo, ad esclusione di quelli resi con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, rapporto di lavoro interinale, libero professionale, tirocinio, ecc..

L'Amministrazione procederà, in relazione alle proprie esigenze di servizio, all'indizione di selezioni per l'assunzione di personale a tempo determinato riservando una quota non inferiore al 60% del totale dei posti programmati ai soggetti con i quali l'ente abbia stipulato uno o più contratti di collaborazione coordinata e continuativa, esclusi gli incarichi di nomina politica, per la durata complessiva di almeno un anno, raggiunta al 29 settembre 2006, fermo restando che i periodi valutabili sono quelli prestati nel quinquennio antecedente tale data.

Nelle selezioni a tempo determinato con riserva minima del 60% dei posti ai collaboratori coordinati e continuativi, l'anzianità di servizio di almeno un anno dovrà essere stata maturata nella categoria per la quale il cococo concorre: allo scopo la categoria di appartenenza verrà desunta riconducendo il compenso su base annua percepito in qualità di collaboratore, alla categoria contrattuale più prossima, tenendo conto altresì del possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso alla categoria messa a selezione.

In assenza di un criterio economico certo, si farà riferimento alle funzioni.

Nel caso il collaboratore non sia in possesso del titolo di studio necessario per partecipare alla selezione per la categoria per la quale ha prestato la propria attività, potrà essere ammesso - ove ne ricorrano le condizioni - ad una selezione per una categoria contrattuale inferiore.

Non si procederà alla stabilizzazione a tempo determinato di cococo il cui compenso non sia riconducibile ad alcuna categoria contrattuale, perché al di sotto di ogni compenso contrattualmente riconosciuto.

Il personale a tempo determinato che abbia maturato la prescritta anzianità di servizio in categorie contrattuali diverse, verrà ammesso alle selezioni - ove previste - o avrà diritto alla stabilizzazione diretta - ove ne ricorrano le condizioni - nella categoria prevalente dal punto di vista temporale e in cui pertanto sia stata acquisita la maggiore esperienza professionale.

In attesa dell'espletamento delle procedure di stabilizzazione, i contratti dei cococo in essere alla data odierna verranno prorogati, alla rispettiva scadenza, fino alla conclusione delle selezioni a tempo determinato, ferma restando la valutazione delle necessità di mantenimento in servizio attestata dai Dirigenti di pertinenza.

VALUTAZIONE DEL SERVIZIO

Nei regolamenti dovrà essere previsto un punteggio per la valutazione dell'attività resa in qualità di cococo e di interinale presso la Provincia di Parma, nonché la valorizzazione delle esperienze professionali maturate presso l'ente, a qualunque altro titolo, tenendo conto della qualifica e della peculiarità del ruolo ricoperto.

PARTECIPAZIONE ALLE SELEZIONI

Il personale a tempo determinato in possesso dei requisiti di legge, avrà diritto alla partecipazione alle selezioni indette per la stabilizzazione del personale precario, a prescindere dal fatto che il triennio di servizio venga maturato in data successiva rispetto

alla data di indizione della selezione stessa, fermo restando che la stabilizzazione in ruolo avverrà al compimento dei tre anni di anzianità, a condizione che l'attività lavorativa sia proseguita fino alla data di compimento del triennio, indicata nel contratto individuale di lavoro.

PROROGA DEI CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO FINO ALLA CONCLUSIONE DELLE PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

In analogia di quanto previsto dall'art. 1 – comma 519 della legge finanziaria per i dipendenti statali, dalla data di approvazione, da parte del Consiglio Provinciale, delle linee-guida per la stabilizzazione del personale a tempo determinato, i contratti in scadenza saranno prorogati fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione.

STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO STIPULATI A NORMA DEGLI ARTT. 90 E 110 DLgs 267/2000 – NORMA DI RINVIO

L'eventuale stabilizzazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati ai sensi degli artt. 90 ("Uffici di supporto agli organi di direzione politica") e 110 ("Incarichi a contratto") del DLgs 267/2000 (ad esclusione dei ruoli dirigenziali), potrà avvenire a seguito di valutazioni relative ai contenuti delle linee-guida interpretative in via di emanazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le parti si riservano di incontrarsi, prima di ogni definitiva decisione in merito.

In ogni caso, in relazione alle esigenze dell'ente, viene garantita la disponibilità a valutare l'opportunità di indire concorsi pubblici, considerando le relative specifiche professionalità possedute e riconoscendo al personale interessato il punteggio per gli anni di servizio reso.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Il programma delle assunzioni oggetto del piano occupazionale 2007 si articolerà secondo le seguenti forme:

- ❖ Stabilizzazioni a tempo indeterminato
- ❖ Utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici
- ❖ Mobilità da altri enti
- ❖ Indizione di concorsi pubblici
- ❖ Progressioni verticali

TEMPISTICA

- Entro il 28.3.2007 : adozione dell'atto di Consiglio approvativo dei criteri generali in materia di stabilizzazione del personale precario;
- Entro il 31.3.2007 : proroga dei contratti a tempo determinato in scadenza a tale data, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione, dopo l'adozione del provvedimento consiliare di cui sopra Successivamente proroga dei contratti a tempo determinato alle rispettive scadenze, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione;

- Entro il 30.4.2007 : adozione del Regolamento per l'approvazione dei criteri operativi in materia di stabilizzazioni, integrativo del Regolamento degli Uffici e dei Servizi;
- Entro il 30.4.2007 : approvazione del piano occupazionale;
- Entro il 30.5.2007 : stabilizzazione del personale a tempo determinato che abbia maturato e che maturi l'anzianità prescritta nell'anno 2007 e che abbia già superato una selezione di natura concorsuale;
- Entro il 30.6.2007 : effettuazione di tutte le assunzioni dall'esterno per mobilità da altri enti e per utilizzo di graduatorie di concorso valide, programmate nel piano occupazionale;
- Entro il 30.6.2007 : indizione di tutte le selezioni per l'assunzione di personale a tempo determinato con riserva ai collaboratori coordinati e continuativi in possesso dei requisiti prescritti;
- Entro il 30.7.2007 : indizione delle selezioni per la stabilizzazione a tempo indeterminato, per coloro che debbano completare le prove concorsuali, con priorità per quelle in scadenza nel 2007 ;
- Entro il 30.7.2006 : avvio delle procedure concorsuali di cui al piano occupazionale;
- Entro il corrente anno : avvio delle procedure di verticalizzazione. La tempistica verrà individuata successivamente, una volta definito il numero delle progressioni verticali da attuare, nel rispetto del principio di garanzia di pari opportunità di accesso dall'esterno e di verticalizzazioni interne, sancito dalle sentenze in materia e in particolare dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale.

 Enzo Cerbino
 Direttore Generale

 CGIL - FP

 Maria Laura Borlenghi
 Dirigente Servizio Organizzazione,
 Gestione e Amministrazione del Personale

 UIL - FPL

 CISL - FPS

 RDB/CUB

 NIDIL - CGIL

 ALAI - CISL

 CPO - UIL