

MOZIONE

OPPORTUNE INIZIATIVE VOLTE A GARANTIRE LE TUTELE GIURIDICHE DEI LAVORATORI IMPIEGATI PER FAR FRONTE ALL'EMERGENZA COVID GARANTENDO LA TRASFORMAZIONE DEL CONTRATTO DA CO.CO.CO./P.IVA A TEMPO DETERMINATO.

L'ASSEMBLEA REGIONALE SICILIANA

Premesso che:

- Al fine di fronteggiare l'emergenza Covid in Sicilia, ai sensi della L. 27/2020 e in base ad un avviso di reclutamento deliberato in data 4 gennaio 2021 dall'A.O.U. "G. Martino" di Messina, avente come oggetto: *"Avviso pubblico regionale per il reperimento di diversi profili professionali, tecnici e amministrativi, nell'ambito dell'emergenza Covid-19 da destinare alle Aziende del SSR e all'Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia"*, sono stati reclutati, con contratti co.co.co. e partita IVA, circa 2500 professionisti da immettere all'interno delle varie Aziende Sanitarie Provinciali siciliane e nelle Strutture Commissariali per svolgere le mansioni ritenute necessarie per avviare la campagna vaccinale, il contact tracing, ricoprire posti vacanti all'interno degli uffici e processare gli esiti dei tamponi effettuati nelle USCA;
- questo "reclutamento eccezionale", con forme contrattuali e procedure flessibili, ha consentito alle Aziende Sanitarie della Sicilia di far fronte in modo efficace all'emergenza pandemica;
- a seguito di una recente ricognizione del personale risultano circa 2200 professionisti attualmente in servizio, con contratti co.co.co. o con incarichi libero professionali, presso le aziende sanitarie provinciali della Sicilia;
- da più di venti mesi, il suddetto personale, al servizio delle nostre comunità, lavora ed opera con senso di abnegazione ed ha fronteggiato ritmi di lavoro incalzanti, a volte insostenibili, durante tutto il periodo dell'emergenza;
- Il legislatore nazionale, nel tentare di dare legittima dignità a chi si è speso in prima linea per fronteggiare la crisi sanitaria ha, nostro malgrado, dimenticato questa nutrita comunità di lavoratori: professionisti altamente formati che, in più di venti mesi, ha reso operativa la macchina burocratica sanitaria regionale con approcci innovativi e moderni.

Rilevato che:

- i limiti dell'attuale assetto normativo ai fini di una tutela dei lavoratori di che trattasi vengono evidenziati anche da una lettura della c.d. Legge Madia - *Decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), i), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*. Pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n. 130 del 7 giugno 2017. Entrata in vigore: 22 giugno 2017* - la quale cerca di eliminare il precariato prevedendo percorsi di stabilizzazione del personale assunto a vario titolo dalla Pubblica Amministrazione ma che tuttavia non garantisce il personale nel ruolo amministrativo, tecnico e professionale reclutato in Sicilia per l'emergenza COVID;
- questo bacino di lavoratori maturerà al 31 dicembre 2022 oltre 21 mesi di servizio, essendo stato reclutato con contratti di lavoro flessibile, ma non potrà neppure accedere alle procedure di stabilizzazione previsto dal suddetto decreto;
- il loro impegno è stato indirizzato non solo ad acquisire ulteriore professionalità ma a prestare le loro competenze specialistiche alle ASP, per migliorarne i servizi esistenti cercando di adeguarli ai nuovi strumenti digitali, alle nuove tecnologie, a standard di efficacia ed efficienza sempre più elevati;
- il profilo professionale di questi lavoratori ha permesso di fornire il rispettivo *know-how* ai dipendenti con cui hanno collaborato e collaborano, creando vere e proprie *best practices* adottate in tema di campagna vaccinale, supporto alle USCA e *contact tracing*, lavorando

al pari dei lavoratori dipendenti e fornendo, spesso, soluzioni di coordinamento organizzativo;

- specificamente, mediante il loro contributo, sono state create piattaforme digitali operative, form online e gestionali che hanno contribuito a garantire agli utenti, ai pazienti ed agli assistiti la tutela e l'assistenza necessaria per il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nonché di aumentare e migliorare i livelli di performance delle Aziende Sanitarie Siciliane.

Sottolineato che:

- detto personale viene utilizzato dalle varie Asp al pari del personale dipendente ed invero, i suddetti professionisti, seppur titolari di incarichi libero professionali o di contratti co.co.co. con scadenza al 31 dicembre 2022, lavorano dovendo seguire dettami riconducibili e riconoscibili - anche da costante e consolidata giurisprudenza - come rapporto di lavoro subordinato, quali, a mero titolo d'esempio il rispetto di turni, gli orari di lavoro predeterminati, essere soggetti a disposizioni di servizio non preventivamente concordate, sottostare alla clausola di esclusività dell'impiego, dover fare una pausa obbligatoria di trenta minuti dopo sei ore consecutive di lavoro, il dover giustificare l'ingresso tardivo, l'uscita anticipata, il cambio turno, l'assenza dal posto di lavoro, timbrare il cartellino o compilare un registro di ingresso/uscita, redigere relazione mensile giustificativa dell'attività svolta, gestione dell'ordinario covid correlato.

Considerato che:

- l'emergenza Covid non solo non è finita ma, ancor di più e contestualmente, non è stata risolta la carenza di personale qualificato all'interno delle strutture sanitarie del territorio. La dinamica del personale sanitario negli ultimi anni è stata caratterizzata principalmente dalle politiche di razionalizzazione della spesa sanitaria che hanno comportato il divieto di effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, determinando una sostanziale riduzione del personale sanitario in servizio, pur con la contestuale creazione di una ampia platea di precari.
- le strutture sanitarie necessitano ora più che mai di personale tecnico, amministrativo e sanitario formato, in vista anche della riforma e della ristrutturazione del Sistema Sanitario Nazionale, grazie ai fondi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, che si concretizzerà con la realizzazione delle strutture di comunità nelle diverse articolazioni territoriali;
- detto personale rappresenta una quota consistente della forza lavoro attualmente in servizio nel SSN e del SSR e la stabilizzazione, in tal senso, consentirebbe di colmare le carenze strutturali soddisfacendo, altresì, il fabbisogno organizzativo per lo sviluppo del PNRR,.
- il costo mensile di detto personale, con contratto co.co.co./p.iva per un impegno settimanale di 36h, ammonta a circa 6.867.104 euro, pari a circa 82.405.248 euro annui;
- Ove non venissero prorogati i loro contratti di lavoro si creerebbe un notevole danno alle aziende sanitarie stesse, le quali, da un lato, rimarrebbero prive di un consistente numero di professionisti già formati e, dall'altro, si troverebbero in difficoltà nella gestione dei servizi che offrono alla comunità in cui operano.

Considerato, altresì, che:

- Ove codesto personale dovesse ricorrere dinanzi l'autorità preposta per il ripristino di una situazione legittima ed il riconoscimento del danno subito - quali la violazione di legittime aspirazioni, il mancato riconoscimento nei concorsi pubblici del periodo trascorso all'interno delle ASP, il trattamento come lavoratori dipendenti e non come liberi professionisti, la

violazione del contratto - la loro legittima azione, a cascata, potrebbe avere ripercussioni sul bilancio delle Aziende Sanitarie e su quello regionale.

Ritenuto che:

- l'Assessorato per la salute ha il dovere di vigilare sul trattamento dei lavoratori all'interno delle Aziende Sanitarie, al fine di evitare che i contratti di lavoro vengano violati, e garantire il rispetto delle normative vigenti, ripristinando ove necessario, la legalità;
- l'Assessorato per la salute deve, altresì, necessariamente adottare tutte le iniziative possibili per non disperdere le competenze e le professionalità acquisite dagli amministrativi, tecnici e professionisti reclutati per l'emergenza covid e che, oggi, contribuiscono a garantire l'ossatura i livelli essenziali di assistenza (LEA)
- la trasformazione della natura contrattuale nella direzione di una cornice a tempo determinato comporterebbe per le AASSPP un risparmio di circa 3 milioni di euro annui.

IMPEGNA IL GOVERNO DELLA REGIONE

Ad adottare, nell'ambito delle rispettive competenze, anche in raccordo con i Direttori Generali ed i Commissari delle varie ASP e dei PP.OO., tutti i provvedimenti e le azioni necessarie finalizzate al riconoscimento, con effetto immediato, del periodo trascorso all'interno delle varie aziende sanitarie come lavoro subordinato, ed alla trasformazione, anche per il futuro, dei loro contratti a tempo determinato, ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dal D.lgs 165/2001 – TUPI.

A prorogare i contratti in essere, nelle more dell'eventuale definizione e modifica dell'assetto normativo di cui al punto precedente al fine di garantire la continuità lavorativa dei professionisti reclutati per l'emergenza COVID-19, nonché, la prosecuzione di un servizio di pubblica utilità.

Safina

Catanzaro

Burtone

Leanza

Barbagallo

Dipasquale

Chinnici

Cracolici

Spada

Venezia

Giambona