



**Coordinamento Settore
Università - Ricerca**

lì 16 maggio 2007

D.D.L. 1334 - EMENDAMENTI PROPOSTI SUL PERSONALE

Siamo venuti a conoscenza dell'emendamento proposto dalla senatrice Binetti in tema di personale delle strutture sanitarie, che di seguito riproduciamo. Alla senatrice è stata immediatamente inoltrata la lettera che segue.

Testo dell'emendamento

Art. 1 – Costituzione delle Aziende integrate ospedaliero-universitarie

Comma 4 – Aggiungere

Nei protocolli d'intesa Università-Regione o in atti integrativi agli stessi, da promuovere entro 30 giorni dall'approvazione della presente legge, sono stabiliti i termini entro i quali il personale socio-sanitario e tecnico amministrativo del comparto universitario funzionalmente assegnato alle aziende di riferimento della Facoltà di Medicina e Chirurgia è tenuto a esprimere l'opzione :

- a) di essere trasferito dai ruoli del comparto del personale dell'Università ai ruoli del personale del comparto Sanità, con conseguente trasferimento nella pianta organica dell'Azienda integrata ospedaliero-universitaria ;
- b) di mantenere l'inquadramento nei ruoli del comparto del personale dell'Università, con assegnazione funzionale all'azienda nei limiti della pianta organica della medesima predisposta in relazione alle funzioni integrate di didattica, ricerca ed assistenza.

L'utilizzazione del personale tecnico amministrativo che non trovi collocazione nella pianta organica suddetta è disposta dall'Università. Nei cinque anni seguenti l'entrata in vigore della presente legge l'azienda non può disporre assunzioni di personale in corrispondenza dei settori dichiarati eccedenti la propria pianta organica, senza aver prima riaperto le opzioni di cui ai precedenti punti a) e b)

L'inquadramento nei ruoli del comparto Sanità del personale di cui al punto a) che ha esercitato l'opzione avviene garantendo la posizione giuridica ed il trattamento economico corrispondenti a quelli già in godimento, tenuto conto dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale dei rispettivi comparti di contrattazione.

Relativamente a personale che non abbia optato e che rimane funzionalmente assegnato all'azienda, questa corrisponde all'Università i 2/3 degli oneri stipendiali sostenuti dall'Università medesima. Al cessare del suddetto personale dal servizio ordinario, la sua sostituzione è di competenza dell'Azienda ospedaliero-universitaria nei limiti della pianta organica aziendale.

Motivazioni – L'esercizio delle opzioni e il rimborso solo parziale riguardo al personale che non abbia optato e che però resti funzionalmente assegnato all'Azienda, insieme al divieto di nuove assunzioni da parte dell'Università in carico all'Azienda, risolve nella

maniera più fisiologica le problematiche connesse al "governo" funzionale di detto personale, al non ricarico totale dei costi sull'Azienda. Nel contempo, è alleggerito almeno in parte per l'Università un onere giudicato largamente improprio, dovuto al costo del personale socio-sanitario e tecnico amministrativo addetto all'assistenza, onere improprio atteso che detto personale partecipa ad un processo di produzione remunerato totalmente dall'Azienda.

Aggiungere il seguente comma 5

L'art. 6 del D.Lgs. 517/1999 è sostituito dal seguente :

Al personale di cui al comma 1 dell'art. 5 è corrisposto da parte delle Aziende, in aggiunta allo stipendio universitario, un compenso aggiuntivo pari alla differenza esistente tra il trattamento economico fondamentale spettante alla dirigenza del servizio sanitario nazionale ed il predetto stipendio universitario, assumendo come anzianità anche assistenziale quella risultante dall'applicazione dell'art. 103 del D.P.R. 11 luglio 1980, n. 382 ; al personale di cui sopra è corrisposta inoltre, qualora spettante, l'indennità di esclusività di rapporto in misura identica a quella stabilita per la dirigenza del servizio sanitario nazionale ed è erogato infine, ove spettante, il trattamento economico connesso con particolari condizioni di lavoro in misura identica a quella stabilita per la dirigenza del servizio sanitario nazionale.

Al personale di cui al comma 1 dell'art. 5 le Aziende attribuiscono inoltre una indennità di posizione in relazione all'incarico conferito secondo le modalità previste dalla legge e i valori economici previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro delle aree dirigenziali, nonché, in caso di conferimento di incarico di direzione di struttura complessa, l'indennità di struttura contrattualmente prevista mediante l'utilizzazione dello specifico fondo contrattuale che le Aziende medesime debbono determinare in maniera congruente con quanto previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro delle aree dirigenziali ; sul predetto fondo gravano anche le somme relative alla corresponsione, in caso di personale medico, dell'indennità di specificità medica fissata in misura identica al personale del servizio sanitario nazionale.

Al personale di cui al comma 1 dell'art. 5 è infine corrisposta una indennità di risultato, gravante sull'apposito fondo che le Aziende debbono determinare in maniera congruente con quanto disposto dai contratti collettivi nazionali di lavoro delle aree dirigenziali, che sarà erogata in modo differenziato in relazione all'attività professionale ed all'attività scientifica transnazionale, valutate secondo criteri di qualità, quantità e classe di merito. Detti criteri di valutazione sono deliberati dall'organo di indirizzo di cui al comma 4 dell'art. 4 del D.Lgs. 21.12.1999, n. 517.

I protocolli di intesa assicurano che l'orario di lavoro del personale di cui all'art. 5 comma 1 sia pari a quello stabilito per il personale dirigente del servizio sanitario nazionale, aumentato di 3 ore settimanali, e comunque comprensivo dei doveri istituzionali di didattica e ricerca.

Ai professori universitari collocati fuori ruolo compete, in aggiunta al trattamento tabellare ed alle indennità proprie dello stato giuridico dei docenti universitari, una indennità di funzione per le attività assistenziali residuali programmate per il periodo di fuori ruolo dal Consiglio di Facoltà ; le predette attività e corrispondenti indennità di



funzione assistenziale non possono comunque essere superiori al 25% dell'attività ordinaria e delle relative indennità di equiparazione allo stipendio del corrispondente personale ospedaliero. Non competono ai suddetti professori indennità di posizione, di funzione o di risultato. Salvo diversa previsione da stabilire nel protocollo di intesa Università-Regione, ai professori di ruolo ed ai ricercatori universitari che usufruiscano dell'istituto della inscindibilità delle funzioni di didattica e ricerca da quelle ordinarie assistenziali sino al collocamento fuori ruolo e comunque oltre il termine massimo di età previsto per il corrispondente personale ospedaliero, non si applicano le norme di proroga nel servizio di ruolo, di cui all'art. 16 del D.Lgs. 30 dicembre 1992, n. 503. Le misure compensative di sospensione dal servizio di ruolo, di cui all'art. 1 comma del D.L. 16 marzo 2004, n. 66, convertito con legge 11 maggio 2004 n. 126, si applicano con detrazione degli anni di differenza tra l'età di passaggio in quiescenza o fuori ruolo e l'età di pensionamento del personale dirigente ospedaliero.

I protocolli d'intesa prevedono le forma e le modalità di accesso dei dirigenti sanitari del servizio sanitario nazionale, impegnati in attività didattica, ai fondi di Ateneo di cui all'art.4, comma 2 della legge 19 ottobre 1999, n. 370. Del pari le Aziende di riferimento della Facoltà di Medicina e Chirurgia sono equiparate agli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico nell'accesso ai fondi di ricerca di cui all'art. 12 del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.

Motivazione – Vi sono in Italia situazioni difformi di applicazione del criterio remunerativo-equiparativo : è opportuna una norma che chiarisca i diversi aspetti. La modifica dell'art. 6 del D.Lgs. n. 517 si rende comunque necessaria, visto il contenzioso in atto nelle varie realtà universitarie. Essa consiste sostanzialmente nel :

- a) riaffermare, attraverso le opportune precisazioni tecniche, che il trattamento economico del personale universitario non può essere inferiore come ora accade per i ricercatori e per associati più giovani di ruolo a quello del personale del servizio sanitario nazionale di pari funzioni, mansioni e anzianità*
- b) prevedere l'adeguamento all'evoluzione dei contratti collettivi nazionali (vi sono Aziende che tengono bloccate le differenze stipendiali all'anno 2000)*

Inoltre l'emendamento introduce criteri di correlazione tra erogazione delle indennità assistenziali ai docenti universitari ed efficacia delle attività cliniche di ricerca, atteso che l'attuale normativa di mera equiparazione (art. 31 D.P.D. 761/1979) non permette differenze, risolvendosi in una generalizzata uniformità. Viene inoltre precisato che i professori di ruolo, riguardo ai quali pronunce sospensive del TAR stanno prorogando il servizio in ruolo assistenziale, non hanno titolo al trattamento aggiuntivo complessivo, ma solo ad una quota non superiore ad $\frac{1}{4}$ (attività assistenziale definita dal D.Lgs, 517/1999 come residuale). Viene infine precisato che i docenti universitari, che usufruiscono di 3 anni di maggiore attività assistenziale rispetto agli ospedalieri, non possono avere anche le proroghe di servizio disposte per il pubblico impiego (altri 2 anni ed oltre).

