LINEE GUIDA
PER L'EQUIPARAZIONE ECONOMICA DEL PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO UNIVERSITARIO AL CORRISPONDENTE PERSONALE DELLE AZIENDE SANITARIE

Premesso:

- che l'art. 31 del D.P.R. 20.12.1979, n. 761 stabilisce, in favore del personale universitario non medico operante nelle cliniche e negli istituti convenzionati, la corresponsione di una indennità (utile ai fini pensione giusta sentenza Corte costituzionale n. 126 del 24.6.1981) nella misura necessaria per equiparare il relativo trattamento economico complessivo a quello del personale delle Unità Sanitarie Locali di pari funzioni, mansioni ed anzianità e che detta indennità va considerata in termini dinamici nel senso che tutte le variazioni qualitative e quantitative dei trattamenti economici delle rispettive amministrazioni che intervengono nel tempo finiscono per incidere sull'entità dell'indennità in questione;
- che i CCNL del comparto Sanità ed Università relativi al quadriennio normativo 1998-2001, sottoscritti rispettivamente il 7 aprile 1999 e il 9 agosto 2000, hanno sottoposto ad una profonda revisione l'ordinamento professionale del personale, sostituendo al sistema di inquadramento basato sulle qualifiche funzionali, quello basato sulle categorie, articolate al loro interno per livelli economici differenziati e/o per fasce retributive;
- che l'art. 51, comma 2, del C.C.N.L. del comparto Università stipulato il 9.08.2000 dispone che: "...ai fini di assicurare l'omogeneità dei trattamenti sul territorio nazionale e di tenere conto delle evoluzioni delle professioni sanitarie, sarà definita entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto una tabella nazionale delle corrispondenze tra le figure professionali previste dal contratto e quelle previste dal C.C.N.L. del comparto sanità...";
- che detta tabella non è stata, ad oggi, emanata;
- che il CCNL del comparto università relativo al quadriennio giuridico 2002-2005 e al biennio economico 2002-2003 sottoscritto il 27.1.2005 ha definito una nuova disciplina della materia (artt. 28, 29 e 30) applicabile con decorrenza 27 gennaio 2005;
- che si ritiene pertanto utile e necessario, per ottemperare alle previsioni di cui al citato D.P.R. n. 761/79, disporre un sistema di equiparazioni su base regionale valido fino all'entrata in vigore della nuova disciplina di cui al punto precedente;
- che l'equiparazione economica non incide in alcun modo sull'inquadramento formale, giuridico ed economico, del personale universitario, il quale è regolato dalle specifiche disposizioni del CCNL del comparto Università.

Tutto ciò premesso, ai fini della definizione di un sistema di equiparazione regionale, la Regione Emilia-Romagna e le Università degli Studi di Bologna, Ferrara, Modena-Reggio Emilia e Parma ritengono tecnicamente percorribile una soluzione articolata nei seguenti punti:

1. definizione di una tabella di comparazione delle categorie introdotte dai CCNL dei due comparti utilizzabile in fase di prima applicazione del nuovo sistema di inquadramento professionale del personale del comparto università, con riferimento alla situazione in essere alla data di sottoscrizione del relativo contratto (9 agosto 2000). L'applicazione della tabella avrà decorrenza dal 9 agosto 2000 (data di sottoscrizione del CCNL del comparto Università quadriennio 1998/2001);
2. definizione delle regole per l'equiparazione economica del personale universitario che svolge mansioni corrispondenti a quelle del personale del comparto sanità del ruolo sanitario e tecnico coinvolto dall'applicazione dell'art. 8, comma 1, del CCNL del 20.9.2001;
3. personale laureato già equiparato alla dirigenza o equiparabile alla dirigenza del SSN;
4. confronto delle voci stipendiali del trattamento economico;
5. Modalità di gestione del personale universitario in convenzione.

1. Tabella di comparazione

In relazione all'equiparazione del personale tecnico amministrativo universitario che presta servizio in strutture convenzionate alla data di sottoscrizione del CCNL del comparto università relativo al quadriennio normativo 1998-2001 (9.8.2000), le parti assumono quale punto di riferimento la seguente tabella di comparazione delle categorie introdotte dal contratto del personale del comparto sanità del 7.4.1999, fatto salvo quanto previsto ai successivi punti.

C. SANITÀ	C. UNIVERSITA'
A0-1 *A2* *A3-4*	B1
B0 *B1* *B2-3-4*	B2
BS0-1 *BS2* *BS3* *BS4*	B3 B4
C0 *C1* *C2* *C3* *C4*	C1 C2 C3
D0 *D1* *D2* *D3* *D4* *D5**	C4 C5
DS0 *DS1* *DS2* *DS3* *DS4* *DS5* *DS6*	D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7

Si dà atto che la tabella di equiparazione sottintende come già avvenuta l'applicazione dell'art. 45 del CCNL del Comparto Sanità dell'1.9.1995 al personale universitario e che viene presa in considerazione per l'equiparazione stessa la situazione in essere alla data del 9.8.2000.

I trattamenti economici in favore del personale universitario conseguenti alle equiparazioni di cui alla tabella decorrono dal 9.8.2000 e hanno validità fino all'entrata in vigore degli artt. 28, 29 e 30 del CCNL 27.1.2005 del comparto università, tenuto conto delle progressioni di carriera avvenute in ambito universitario fino a quella data. Vengono confermate in via definitiva le somme corrisposte fino all'8.8.2000 in favore del personale tecnico-amministrativo universitario a titolo di integrazione ai sensi dell'art. 31 del DPR n. 761/1979.

2. Personale universitario dell'area socio sanitaria e tecnico scientifica (ruolo sanitario per l'Azienda) – passaggio dalla categoria C alla categoria D

Per quanto riguarda il personale universitario dell'area socio sanitaria e tecnica appartenente alla categoria C che svolge mansioni corrispondenti a quelle del personale del comparto sanità del ruolo sanitario nonché del profilo di operatore professionale assistente sociale del ruolo tecnico coinvolto dall'applicazione dell'art. 8, comma 1, del CCNL del 20.9.2001 (passaggio con decorrenza 1.9.2001 dalla categoria C alla categoria D), l'equiparazione economica viene disposta secondo i criteri di seguito esposti.

- Per il personale universitario già convenzionato alla data del 20.9.2001 (data di sottoscrizione del CCNL del comparto sanità – 2° biennio economico), l'equiparazione avviene con decorrenza 1.9.2001 secondo la seguente tabella, previo accertamento del concreto svolgimento delle relative mansioni secondo modalità concordate tra Azienda sanitaria ed Università.

Fascia Univ	Tabellari Sanità Cat. C	Incremento (art. 8 c. 2 CCNL 20.9.2001	TOTALE	Fascia San	Tabellari Sanità Cat. D	Importi Eccedenti il valore di fascia
C1	19.509.000	2.588.000	**22.097.000**	D	22.097.000	0
C2	20.498.000	2.588.000	**23.086.000**	D	22.097.000	989.000
C3	21.642.000	2.588.000	**24.230.000**	D1	23.364.000	866.000
C4	22.798.000	2.588.000	**25.386.000**	D2	24.520.000	866.000
C5	24.496.000	2.588.000	**27.084.000**	D4	26.820.000	264.000

- Per i convenzionamenti di personale universitario dell'area socio-sanitaria e tecnica appartenenti alla categoria C operati successivamente alla data del 20.9.2001, l'equiparazione potrà essere operata solo in presenza dei requisiti richiesti dall'ordinamento sanitario per lo svolgimento dell'attività dei corrispondenti profili del Servizio Sanitario Nazionale.

3. Personale laureato già equiparato o equiparabile alla dirigenza dei ruoli sanitario, professionale, tecnico ed amministrativo.

Il personale laureato già equiparato, in base a previgenti accordi tra le Università e le Aziende sanitarie di riferimento, alla dirigenza non medica del comparto sanità, conserva l'equiparazione in atto, la quale dovrà tenere conto, ai fini del riconoscimento dei benefici economici, delle indennità riconosciute al corrispondente personale del S.S.N. (indennità previste dal CCNL della dirigenza sanitaria).

Il personale universitario inquadrato nella categoria EP non trova collocazione nelle fasce previste dall'art. 28 del 27.1.2005 (cfr. art. 28, comma 6). Non è quindi

definita una soluzione in merito ai criteri da seguire per la sua equiparazione economica al personale del comparto sanità, se non limitatamente all'applicazione della norma di salvaguardia delle posizioni giuridiche ed economiche conseguite alla data di entrata in vigore del predetto CCNL.

In attesa che la questione venga regolata nelle sedi contrattuali competenti, si ritiene opportuno definire alcune regole transitorie, tali da non pregiudicare le soluzioni che saranno individuate dalla contrattazione nazionale:

1. il personale già equiparato, in base a previgenti accordi tra le Università e le Aziende sanitarie di riferimento, alla dirigenza del comparto sanità, conserva l'equiparazione in atto;
2. il personale inquadrato in categoria EP, Area Tecnico scientifica e Socio Sanitaria convenzionato in data antecedente al 26.1.2005, è temporaneamente equiparato alla dirigenza non medica con il trattamento economico previsto per il corrispondente personale del SSN, a partire dalla data di inquadramento nella categoria, fatti salvi i conguagli attivi e passivi che potranno discendere dalla emanazione di una diversa normativa nazionale;
3. il personale inquadrato in categoria EP in convenzione nel periodo di vigenza del presente documento, non rientrante nelle previsioni dei precedenti punti 1 e 2 (personale Area Amministrativa; personale Area Tecnico scientifica e Socio Sanitaria convenzionato dopo il 26.1.2005) la temporanea equiparazione economica alla dirigenza non medica del SSN avverrà previo accertamento, in forma congiunta tra Università ed Azienda, del concreto svolgimento delle mansioni proprie della dirigenza del SSN, fatti salvi i conguagli attivi e passivi che potranno discendere dalla emanazione di una diversa normativa nazionale;
4. il personale inquadrato in categoria EP non rientrante nelle previsioni dei precedenti punti 1, 2 e 3 viene temporaneamente equiparato al personale non dirigenziale del comparto sanità, assumendo i parametri retributivi in vigore per le fasce economiche più elevate della categoria DS, secondo modalità che saranno definite dalla contrattazione decentrata, fatti comunque salvi i conguagli attivi e passivi che potranno discendere dalla emanazione di una diversa normativa nazionale.

4. Confronto delle voci stipendiali del trattamento economico

Al fine di individuare gli emolumenti da porre a raffronto per la determinazione dell'indennità, si ritiene opportuno precisare che nella fattispecie per trattamento economico complessivo devono intendersi gli assegni fissi e ricorrenti aventi natura stipendiale, escluse le voci legate all'anzianità individuale.
Per quanto riguarda il personale equiparato alla dirigenza sanitaria del SSN, ai fini della determinazione della misura dell'indennità di equiparazione, si conviene di considerare, in via meramente equitativa, anche il valore dell'indennità di esclusività del rapporto di lavoro percepita dal dirigente del SSN. Stante la particolarità della situazione di tale personale, per il quale si continua ad applicare l'art. 31 del DPR 20.12.1979 n. 761, con l'erogazione di una indennità di equiparazione calcolata però sul compenso economico complessivo del personale dirigente e non sul trattamento aggiuntivo previsto dal D.Lgs. n. 517/99, si

concorda, in attesa di una compiuta disciplina nazionale, che l'ammontare massimo della predetta indennità di equiparazione non possa in ogni caso comportare una retribuzione individuale annua superiore alla retribuzione di un corrispondente dirigente del SSN (escluse le voci accessorie che dovranno essere riconosciute per l'effettiva attività assistenziale prestata).

5. Modalità di gestione del personale universitario in convenzione

In relazione alle modalità dell'integrazione tra Azienda sanitaria ed Università, si fissano i seguenti principi di carattere generale, che dovranno improntare la gestione del personale universitario che già opera nelle Aziende del SSR o che verrà convenzionato:

Ø)

1. Le attività assistenziali devono essere svolte da parte del personale tecnico universitario sulla base dei principi e delle modalità proprie dell'attività assistenziale del SSN (art. 2, comma 6, d.lgs. n. 517/1999).

2. Le politiche di acquisizione e di sviluppo professionale del personale universitario destinato allo svolgimento delle attività assistenziali e di quelle ad esse strumentali, avvengono sulla base di una valutazione congiunta tra Azienda sanitaria ed Università dei fabbisogni organizzativi e professionali necessari per lo sviluppo del rapporto di integrazione.

3. Le Aziende del SSR sono tenute ad esigere lo svolgimento delle mansioni corrispondenti al livello di inquadramento del comparto sanità al quale il dipendente universitario sia equiparato.

4. Le Aziende sanitarie e le Università potranno individuare gli strumenti concertativi diretti a dare compiuta attuazione al predetto principio.

5. Nell'ottica di garantire gli strumenti di miglioramento delle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale dei dipendenti universitari, sarà cura delle Aziende e delle Università attivare le forme di relazione con le OO.SS. previste dai CC.CC.NN.LL.

Presso l'Assessorato alle Politiche per la salute della Regione Emilia-Romagna verrà operato un monitoraggio sull'attuazione dei processi di equiparazione e sulle sue ricadute economiche.

FLC CGIL
Regionale CISL
UIL-PA-U.R
UIL-PAUR
CISAL UNIVERSITA' (REGIONE EMILIA ROMAGNA)
RMAI (SNALS - CISAPUNI)