

VERBALE DELLA RIUNIONE DEL 2 OTTOBRE 2012

Il giorno 2 ottobre 2012, alle ore 16,30, presso la Sala Senato del Rettorato (Palazzo Ateneo), si è riunito il Gruppo di Lavoro Università/Azienda costituito al fine di attivare le procedure volte alla definizione delle questioni tuttora pendenti fra l'Amministrazione Universitaria e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Policlinico di Bari ed assicurare così ottemperanza a quanto disposto dall'Arbitro Unico nel Lodo depositato in data 20.4.2012.

per la componente universitaria	PRESENTE	ASSENTE GIUSTIFICATO
Avv. Gaetano PRUDENTE – Direttore Generale	x	
Avv. Vito SASANELLI	x	
Rag. Corrado COPPOLECCHIA	x	
Dott. Sandro SPATARO	x	

per la componente aziendale		
Dott. Vitangelo DATTOLI – Direttore Generale	dalle ore 17,00	
Dott. Vito MONTANARO	x	
Avv. Alessandro DELLE DONNE		x
Dott. Antonio ROSELLI	x	
Rag. Francesco CHIARAPPA	sino alle ore 18,00	

E' altresì presente la sig.ra Rosa Francesca Armenise dell'Università degli Studi di Bari per assicurare il supporto amministrativo e curare la redazione del processo verbale, giusta D.D. n.313 del 25.6.2012.

Preliminarmente il dott. Montanaro conferma, come anticipato nel corso della riunione del 10 settembre u.s., l'imminente emanazione della deliberazione aziendale in ordine ad una prima anticipazione pari a circa € 3 Mln, a titolo di acconto finanziario in attesa delle valutazioni di competenza dell'Ente Regione sul contributo straordinario necessario alla stessa Azienda per far fronte agli impegni finanziari derivanti dal lodo. Inoltre ritiene che i ricalcoli effettuati sulle prime 10 posizioni analizzate di concerto tra gli uffici aziendali e quelli universitari, possano sicuramente concludersi entro questa settimana e consentire, quindi, la prosecuzione delle medesime attività di analisi e confronto per un gruppo di altre 150 posizioni.

L'avv. Prudente ribadisce la necessità che le questioni finanziarie pendenti trovino definizione entro il 20 ottobre, termine di scadenza fissato dal lodo arbitrato per gli adempimenti relativi al personale medico e sanitario non medico, divenuto peraltro, di comune accordo tra i due Enti, anche scadenza per le attività adempitive inerenti il personale tecnico amministrativo conferito in convenzione. Tale proroga ha di fatto potuto consentire di recuperare il ritardato avvio dei lavori di questo stesso gruppo dopo il deposito del lodo. Rappresenta, quindi, la necessità, ormai inderogabile, che questo stesso gruppo possa definire entro e non oltre il 20 ottobre:

1. le posizioni creditorie dell'Università;
2. il modello di corrispondenze funzionali tra personale tecnico e amministrativo universitario e personale ospedaliero;
3. l'istituzione di un "ufficio comune" o "unità operativa mista" cui deferire stabilmente i compiti individuati dallo stesso Arbitro.

Pertanto, richiamando quanto già evidenziato nel corso delle precedenti riunioni, ribadisce la circostanza che l'Arbitro a più riprese abbia voluto equiparare la categoria D universitaria alla categoria Ds ospedaliera, ferma restando anche la possibilità di accertare, per alcune figure, i contenuti funzionali per il riconoscimento economico alla Dirigenza SPTA.

Alle ore 17,00 arriva il dott. Dattoli, sino ad ora impegnato presso gli uffici regionali.

Pertanto, a titolo esemplificativo, la componente universitaria ritiene, quindi, che la proposta aziendale di attribuzione di una ulteriore fascia economica rispetto alla posizione universitaria debba individuarsi, ad esempio nel caso del personale universitario di categoria D2, nel riconoscimento dell'equiparazione alla categoria Ds ospedaliera – posizione economica 3 per una serie di ragioni che di seguito si precisano:

- 1- il suddetto personale ha da sempre goduto dell'equiparazione, sotto il profilo economico, alla Dirigenza ospedaliera;

- 2- il semplice riconoscimento di un livello economico in più rispetto a quello di base universitario e non riferito alla categoria Ds ospedaliera, risulterebbe di tutta evidenza gravemente penalizzante per il personale universitario medesimo che ha da sempre goduto del suddetto trattamento equiparativo alla Dirigenza ospedaliera;
- 3- è di palmare evidenza che il riconoscimento, ad esempio, della posizione Ds3 al personale universitario di categoria D2, pur inferiore (sotto il profilo retributivo) al trattamento economico di equiparazione sino ad oggi percepito, risulterebbe più equo rispetto a quanto proposto dall'Azienda;
- 4- come noto alla stessa Azienda, risultano pendenti numerosissimi giudizi innanzi alla Corte d'Appello Sezione Lavoro di Bari, il cui esito, non certo per la naturale *alea* del giudizio, potrebbe avere effetti stravolgenti un eventuale intesa penalizzante per il personale universitario.

In conclusione la componente universitaria ribadisce la necessità di riconoscere al personale universitario, quale ulteriore livello economico rispetto a quello di base universitario in godimento, l'equiparazione alla categoria e fascia economica successiva a quella di inquadramento universitaria, vale a dire:

- categoria B posizione economica 1 del Comparto Università = Categoria C posizione economica 2 del Comparto Sanità;
- categoria C posizione economica 1 del Comparto Università = Categoria D posizione economica 2 del Comparto Sanità;
- categoria D posizione economica 1 del Comparto Università = Categoria Ds posizione economica 2 del Comparto Sanità.

Il dott. Montanaro ribadisce la posizione aziendale sul modello di corrispondenze funzionali da applicare al personale conferito in convenzione, e cioè:

- categoria B del Comparto Università = Categoria B del Comparto Sanità;
- categoria C del Comparto Università = Categoria C del Comparto Sanità;
- categoria D 1 del Comparto Università = Categoria D 2 del Comparto Sanità;
- categoria D 2 del Comparto Università = Categoria D 3 del Comparto Sanità, e così via.

In particolare, proprio a riguardo del personale universitario di categoria D, la proposta aziendale acconsente il riconoscimento di una ulteriore fascia economica rispetto a quella universitaria in godimento, proprio nell'esercizio di quegli infungibili "*...atti di competenza e dei comportamenti di spettanza delle parti...*" cui l'Arbitro ha dichiarato di non potersi surrogare. Con riferimento, infine, alle possibili equiparazioni appena evidenziate dalla componente universitaria, rimarca la impossibilità di procedere alla valutazione e successivo accoglimento poiché l'Arbitro ha chiaramente evidenziato nel lodo la illegittimità di tale tipologia di equiparazione contrattuale.

Il dott. Dattoli comunica che l'Azienda ha proceduto all'acquisto di un nuovo software per la gestione della contabilità che consentirà, con i dati resi disponibili dall'Amministrazione universitaria, di approntare il documento contabile da sottoporre, in una relazione giuridica, al Presidente della Regione nell'incontro fissato all'inizio della prossima settimana. Pertanto, all'indomani della definizione delle questioni finanziarie, si dovrà senz'altro procedere sia alla costituzione di un ufficio unico, definendone composizione e competenze (tra le quali anche quella di affrontare in modo unitario il contenzioso in atto e futuro dell'Azienda mista), sia l'organizzazione del lavoro di tutto il personale tecnico-amministrativo ammesso in convenzione nell'ambito dei DAI, Dipartimenti Integrati assistenziali, per soddisfare tutte le esigenze di funzioni ad essi correlate.

La componente universitaria prende atto della proposta irremovibile dell'Azienda e rende comunicazione dell'atto di diffida stragiudiziale prodotto dalle Organizzazioni sindacali che il 25 settembre u.s. hanno anche chiesto di organizzare un tavolo tecnico di contrattazione al fine di applicare la normativa vigente per addivenire alla ridefinizione del trattamento economico definitivo spettante al personale universitario conferito in convenzione.

Il dott. Spataro rileva che l'equiparazione proposta dalla componente universitaria produce una modesta differenza stipendiale, che in ogni caso non supererebbe € 2.000/anno pro capite. Il modello di equiparazione proposto dall'Azienda ospedaliera, anche a fronte del riconoscimento di un ulteriore livello retributivo per la categoria D, di fatto non determinerebbe alcun incremento retributivo per il personale che svolge attività assistenziali rispetto a quello universitario in godimento. Tenuto conto della corrispondenza tra le categorie di equiparazione (universitaria ed ospedaliera) ipotizzate dal dott. Montanaro, la retribuzione del CCNL del comparto universitario risulterebbe, infatti, in ogni caso superiore alla retribuzione del CCNL del comparto sanitario. Non può sottacersi come, con l'ipotizzato modello di corrispondenza, l'azienda ospedaliera si troverebbe a

fruire dei benefici dell'attività assistenziale prestata dal personale tecnico amministrativo universitario a "costo zero". Tale circostanza assume particolare rilievo anche alla luce dell'imminente costituzione dei D.A.I.

Il dott. Dattoli sottolinea che l'imminente riorganizzazione aziendale in D.A.I., ove confluiranno le U.O.C. a direzione universitaria, costituirà la conferma del riconoscimento dell'importanza strategica della componente universitaria, anche nel contributo fornito dalla categoria del personale di supporto alle istituzionali attività di didattica, ricerca ed assistenza. Peraltro tiene a sottolineare che uno degli elementi che non consentiva di superare le statuizioni dell'arbitro era l'elevata numerosità del personale universitario conferito in convenzione, in netta controtendenza con i risultati emersi da una indagine di *benchmarking* condotta presso le altre aziende ospedaliero-universitarie. A fronte di ciò, comunque, l'Azienda ha ritenuto opportuno confermare in una stabile organizzazione aziendale anche le posizioni dei cosiddetti conferimenti contestati (vedi nota prot.n.69121/DG del 13.8.2012).

Il rag. Coppolecchia tiene a sottolineare che l'indagine di *benchmarking* condotta presso le altre aziende ospedaliero-universitarie dal dott. Dattoli, non può ritenersi esaustiva e ricondursi ai soli elementi numerici di personale conferito in convezione. Infatti è necessario considerare tra l'altro che "l'elevata numerosità del personale universitario" in questione ha consentito e consente tuttora di assicurare qualificato supporto allo svolgimento delle attività di didattica, ricerca e assistenza in Unità Operative Complesse a direzione universitaria, in assenza pressoché totale -almeno dall'anno 2000 in poi-, di personale ospedaliero soprattutto amministrativo. Tanto ha consentito all'Azienda di ottenere delle economie rispetto al personale che avrebbe dovuto assumere per tali esigenze e pagare interamente (assunzioni peraltro vietate per lungo tempo ed anche oggi a causa del blocco del *tum over* previsto dal piano di rientro regionale). Il rag. Coppolecchia, infine evidenzia come lo stesso dott. Dattoli ritiene utile nonché indispensabile l'attività prestata da tale personale anche in considerazione dell'imminente attivazione dei D.A.I. .

L'avv. Sasanelli sottolinea che non si tratta di numeri macroscopici, atteso che il contingente di personale ospedaliero che l'Azienda avrebbe dovuto destinare, per esempio, allo svolgimento delle attività di supporto per il funzionamento dei Corsi di Laurea nelle Professioni Sanitarie (come sancito dalla Convenzione Attuativa sottoscritta in ottemperanza al Protocollo d'Intesa Università/Regione Puglia), non è invece mai stato assegnato. Ribadisce che l'asserito "errore" dell'Arbitro di considerare la categoria Ds nell'ambito della classificazione prevista dai contratti universitari, anziché da quelli ospedalieri, penalizza fortemente il personale universitario, precludendo la possibilità di legittima equiparazione secondo quanto in precedenza proposto dall'avv. Prudente (B1-C2 ; C1-D2 ; D1 – Ds2). Ricorda altresì che lo stesso Arbitro ha poi equiparato *tout court* la categoria Ds, nel convincimento che si trattasse di categoria universitaria, alla Dirigenza ospedaliera. La proposta ospedaliera, inoltre, non tiene più conto delle funzioni svolte da parte del personale universitario (linea di parte universitaria), in contrasto con la posizione difensiva aziendale nell'ambito del procedimento arbitrale. Esprime le sue preoccupazioni non in ordine ai contenuti del lodo, che lascia –a suo parere- alle due Amministrazioni sufficienti margini di manovra, ma alle conseguenze che potrebbero derivare all'organizzazione complessiva dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria che, come è noto, persegue finalità assistenziali connesse al corretto ed ottimale espletamento dell'attività didattica e della ricerca scientifica. Ricorda, infine, che la dotazione organica dell'Azienda dovrà essere approvata d'intesa con l'Amministrazione universitaria e dovrà contenere una quota parte di proprio personale che, nel rispetto dell'autonomia universitaria, dovrà far fronte alle esigenze istituzionali di didattica, ricerca ed assistenza.

Alle ore 18,00 si allontana il rag. Chiarappa per sopraggiunti ed inderogabili impegni personali.

Al termine degli interventi i presenti confermano la data della prossima riunione da tenersi mercoledì 10 ottobre alle ore 9,00.

La seduta ha termine alle ore 18,20.

Avv. Gaetano Prudente

Avv. Vito Sasanelli

Rag. Corrado Coppolecchia

Dott. Sandro Spataro

Dott. Vitangelo Dattoli

Dott. Vito Montanaro

Avv. Alessandro Delle Donne

Dott. Antonio Roselli

Rag. Francesco Chiarappa

(assente giustificato)