

# **Università degli Studi di Pavia**

## **Relazione illustrativa**

**Ipotesi di accordo di contrattazione decentrata per l'applicazione ai collaboratori esperti linguistici dei C.C.N.L. 16/10/2008 e 12/3/2009**

(articolo 40, comma 3-sexies, d. lgs. n.165 del 2001)

## Relazione illustrativa

### Modulo I - Illustrazione degli aspetti procedurali ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Dalla data di stipula del presente contratto fino al 31/12/2021 e comunque non oltre l'entrata in vigore del nuovo Contratto collettivo integrativo (CCI)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Delegato del Rettore per le Risorse Umane – Direttore Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FLC CGIL – CISL Università - UIL RUA  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU – FLC CGIL – CISL Università – UIL RUA
<b>Soggetti destinatari</b>		Collaboratori ed esperti linguistici a tempo determinato e indeterminato assunti in base all'art. 4 della Legge 236/95, ivi compresi gli ex lettori di madrelingua straniera, assunti in base all'ex art. 28 DPR 382/1980
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Rapporto di lavoro e trattamento retributivo della categoria
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	Non vi è costituzione di fondo e quindi, preventivamente non sono previsti controlli. Parere favorevole ipotesi contratto integrativo CEL – verbale Collegio revisori 10/2017
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	

## **Modulo II – Illustrazione dell’articolato del contratto**

### **PREMESSA**

Il rapporto di lavoro dei Collaboratori ed esperti linguistici dell’Università di Pavia è regolato dal Contratto Nazionale di Lavoro del Personale del comparto Università del 1994-1997 e seguenti Contratti, e dal Contratto collettivo integrativo (CCI) sottoscritto nel dicembre 2007. Tale CCI, già recepiva la sentenza della Corte di Giustizia del 2001, attribuendo ai CEL, proporzionalmente all’impegno orario assolto, un trattamento economico corrispondente a quello del ricercatore confermato a tempo definito.

Nello specifico, il CCI del 2007, attualmente applicato in regime di ultrattività, richiama la composizione della retribuzione dei CEL, composta da trattamento fondamentale e trattamento integrativo di Ateneo e definisce il trattamento integrativo come la differenza tra la retribuzione complessiva annua lorda ed il trattamento fondamentale fissato dai Contratti Collettivi Nazionali. Sempre “al fine di dare applicazione alla Sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26 giugno 2001 relativa agli ex lettori di lingua straniera”, il CCI del 2007 prevede altresì che la retribuzione sia strutturata in progressioni economiche biennali, legate alla anzianità di servizio, intesa come “esperienza acquisita”, introducendo in sostanza un meccanismo di progressione economica analogo a quello previsto per i ricercatori.

Interventi normativi successivi (DL 78/2010, D. Lgs 150/2009, L. 240/2010) hanno portato una sostanziale modifica del sistema delle progressioni economiche e di carriera dei pubblici dipendenti volta a rimuovere i meccanismi di automatismo, introducendo criteri di selettività e valutazione.

Alla luce di queste modifiche si è resa necessaria la definizione di un nuovo Contratto Integrativo che disciplini, tra l’altro, la quantificazione complessiva del trattamento economico delle figure in questione, vincolata alla necessità di equiparazione retributiva ai ricercatori confermati a tempo definito, e le relative progressioni economiche.

### **ANALISI DEL CCI**

Si procede con la disamina dei singoli articoli.

#### **Art. 1 - Sfera di applicazione, decorrenza, durata**

Il CCI si applica ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) a tempo determinato e indeterminato assunti in base all’art. 4 della Legge 236/95 - ivi compresi gli ex lettori di madrelingua straniera, assunti in base all’ex art. 28 DPR 382/1980. Tale contratto decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso fino al 31/12/2021 e comunque non oltre l’entrata in vigore del nuovo Contratto collettivo integrativo (CCI).

#### **Art. 2 - Profilo professionale e mansioni**

I Collaboratori ed esperti linguistici, nelle loro funzioni di insegnanti di madre lingua, esercitano, con l’autonomia professionale richiesta dal loro profilo, l’attività didattica integrativa all’insegnamento delle lingue, secondo i parametri fissati dal presente CCI e nel rispetto di quanto stabilito dai Contratti collettivi nazionali e dalle norme vigenti.

In particolare i CEL nell’ambito dell’apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, svolgono le attività di propria competenza, nel rispetto della libertà di insegnamento, nel quadro della programmazione definita dai docenti del corso di riferimento ai quali la didattica integrativa è

associata, con i quali concorrono alla definizione dei programmi e dei metodi.

I CEL afferiscono al Centro Linguistico d'Ateneo (CLA). Gli indirizzi gestionali sono espressi dal Presidente del Centro Linguistico, tenendo conto delle indicazioni del Comitato Tecnico Scientifico. Il comma 4 e seguenti individua le attività dei CEL e la conseguente programmazione oraria. I CEL, come precisato dal successivo art. 12, non possono svolgere, né possono essere loro richiesti, compiti propri della docenza universitaria o comunque compiti diversi da quelli previsti dalle norme vigenti, dai CCNL del Comparto Università e dal presente CCI.

### Art. 3 - Rapporto di lavoro

Il rapporto di lavoro di un Collaboratore ed esperto Linguistico si definisce a tempo pieno se il monte ore annuo è pari a 500 ore.

Il rapporto di lavoro può essere costituito anche con un monte ore inferiore, con opzioni corrispondenti a 250, 300, 350 o 400 ore per anno.

Relativamente al rapporto di lavoro, appare modificata rispetto al precedente CCI, la gestione del monte ore aggiuntivo.

Con riferimento al monte ore aggiuntivo, il CCI del 2007 prevede che "nel caso in cui le esigenze di insegnamento delle lingue lo richiedano e compatibilmente con il budget a disposizione, il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) ha facoltà di attribuire annualmente a singoli CEL un incremento di ore fino ad un massimo di un quinto del monte ore fissato per ciascuno di essi, sulla base dei criteri stabiliti dal Comitato Tecnico Scientifico (CTS) del CLA, dando comunque priorità ai CEL con il monte ore inferiore e tenendo conto che nel caso di rapporto corrispondente a 250 ore annue è necessario il consenso del CEL: un ulteriore quinto può essere attribuito solo con il consenso dei diretti interessati".

Nel nuovo CCI, è previsto il consenso del CEL anche per l'assegnazione del primo quinto aggiuntivo e pertanto l'articolo risulta così riformulato: "Nel caso in cui vi siano esigenze organizzative oggettive, definite all'interno del Centro Linguistico, compatibilmente con il budget a disposizione, ai CEL potranno essere assegnate, con il loro consenso, ore aggiuntive, fino ad un massimo di due quinti del monte ore fissato per ciascuno di essi".

Data la possibile ricaduta sul piano organizzativo, come previsto dall'art. 13 - Norme transitorie e finali, tale modifica è stata introdotta in via sperimentale per due annualità, al termine delle quali l'Amministrazione si riserva una valutazione della sperimentazione. Qualora emergano oggettive motivazioni che tale modifica abbia comportato problemi organizzativi non altrimenti risolvibili, previa comunicazione alle parti interessate, sarà reintrodotta, l'attribuzione diretta del primo quinto del monte ore a cura del CLA.

Gli ulteriori commi dell'articolo definiscono le modalità organizzative dell'erogazione della didattica integrativa e della partecipazione agli organi dei CEL.

### Art. 4 e 5 - Reclutamento e periodo di prova

I Collaboratori ed Esperti Linguistici possono essere assunti a tempo indeterminato, per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, e a tempo determinato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere sperimentale, ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea, qualora le risorse in servizio non dovessero risultare sufficienti. Le assunzioni rientrano nell'ambito della programmazione triennale del PTA. Il reclutamento dei CEL di lingua madre avviene secondo le modalità fissate in apposita sezione dei rispettivi Regolamenti in materia di accesso ai ruoli del personale tecnico-amministrativo dell'Università di Pavia.

Il periodo di prova è fissato in tre mesi.

## Art. 6 e 7 - Trattamento economico e riconoscimento dell'esperienza acquisita e Valutazione ai fini dell'attribuzione della classe stipendiale

Relativamente al Trattamento economico e riconoscimento dell'esperienza acquisita, come già accennato in premessa, il nuovo CCI recepisce gli interventi normativi succedutisi a partire dal 2010 e volti ad eliminare i meccanismi di automatismo nelle progressioni stipendiali e di carriera, introducendo il concetto di progressione economica vincolata alla valutazione dell'attività svolta. Per i CEL equiparati economicamente ai ricercatori confermati a tempo definito, ci si può riferire alla Legge Gelmini e al decreto attuativo 232/2011, che hanno trasformato il sistema automatico di progressione degli scatti biennali dei docenti e ricercatori in sistema di progressione triennale su valutazione.

Il CCI del 2007 prevede, in applicazione alla Sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26 giugno 2001, che la retribuzione stessa sia strutturata in progressioni economiche biennali, legate alla anzianità di servizio, intesa come "esperienza acquisita" con conseguente rideterminazione per ogni classe della retribuzione, applicando un meccanismo di progressione economica analogo a quello previsto per i ricercatori, valido per tutti i CEL in servizio.

Occorre ricordare che il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni nella Legge 30 luglio 2010, n. 122 ha interrotto gli adeguamenti retributivi del personale docente per gli anni 2011, 2012 e 2013, blocco successivamente prorogato anche per gli anni 2014 e 2015 rispettivamente con il DPR 122/2013 e con la Legge 190/2014 e pertanto anche le progressioni economiche dei CEL sono state sospese.

La legge di stabilità per il 2016, approvata con Legge 28 dicembre 2015, n. 208, non ha prorogato ulteriormente il blocco delle progressioni stipendiali. Di conseguenza l'Amministrazione ha avviato le procedure, in analogia con quanto applicato per i ricercatori a tempo indeterminato, per il riconoscimento dell'ultima progressione economica biennale ai collaboratori ed esperti linguistici.

Considerato che i CEL maturano il biennio al 1° gennaio dell'anno di spettanza, il riconoscimento avverrà con decorrenza 1.1.2016 per coloro che hanno maturato l'ultimo biennio in data 1.1.2009 e avverrà con decorrenza 1.1.2017 per coloro che hanno maturato l'ultimo biennio in data 1.1.2010.

Con la maturazione di quest'ultimo scatto, non sarà più possibile applicare il vecchio contratto integrativo che prevede meccanismi automatici di scatto.

Nel nuovo CCI è mantenuta la composizione della retribuzione dei CEL, ovvero il trattamento fondamentale fissato dai CCNL e il trattamento integrativo di Ateneo, costituito quest'ultimo da un'integrazione pari alla differenza tra la retribuzione prevista dal contratto nazionale e la retribuzione del ricercatore universitario a tempo definito, in applicazione della sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea e con riferimento alle tabelle retributive riportate dal DPR 232/2011.

La progressione biennale è trasformata in progressione triennale articolata per classi, in analogia a quanto previsto per i ricercatori dal D.P.R. n. 232/2011 e dall'art. 8 c. 1 e 3 della L. 240/2010. La progressione viene attribuita a seguito di apposita richiesta al Direttore Generale e di esito positivo della valutazione dell'attività svolta dai CEL.

Per l'applicazione del trattamento economico si rimanda alle tabelle riportate in fondo al presente documento.

Relativamente ai criteri di valutazione il CCI rimanda al "Regolamento per l'attribuzione della classe stipendiale ai professori e ai ricercatori di ruolo ai sensi dell'art 6, comma 14 della Legge 240-2010", per quanto applicabile ai Collaboratori ed esperti linguistici. Verranno, pertanto, considerati li risultati dei questionari di valutazione degli studenti riferiti agli insegnamenti ai quali è associata la didattica integrativa, con riferimento alla valutazione della didattica integrativa/esercitazioni,

purché riferibile al singolo. e La Contrattazione decentrata individuerà, inoltre, ulteriori criteri di valutazione in relazione alle attività non oggetto della valutazione da parte degli studenti.

#### Art. 8 - Gestione del registro elettronico di attività

Al fine di procedere alla fine di ogni anno accademico alla verifica quantitativa dell'attività svolta, i CEL sono tenuti ad annotare la distribuzione delle ore tra le attività previste all'art. 2, comma 4 sull'apposito registro elettronico di cui all'art.2, comma 6.

Tale registro rappresenta lo strumento per l'accertamento della corrispondenza tra la programmazione oraria concordata con i docenti dei corsi di riferimento ai quali la didattica integrativa è associata e le ore di attività effettivamente svolte dai CEL.

Entro quindici giorni dalla chiusura del registro, ogni fascicolo è validato dal docente del corso di riferimento cui la didattica integrativa è associata e quindi dal Presidente del CLA. In caso di ritardi e/o impedimenti, il Presidente del CLA o il suo vicario in caso di assenza o impedimento, procede alla validazione dei singoli fascicoli di attività.

#### Art. 9 - Attività di studio, formazione e aggiornamento

I Collaboratori ed Esperti Linguistici hanno il diritto e il dovere di aggiornare la propria professionalità a livello linguistico, glottodidattico e culturale. Pertanto va ad essi garantito l'accesso agli strumenti necessari quali il materiale bibliografico e didattico, le reti telematiche, e favorita la partecipazione a convegni, seminari e congressi inerenti la propria disciplina, ivi compresa la didattica on line, nonché ad altre forme di studio e aggiornamento anche al di fuori dell'Ateneo di appartenenza.

I CEL hanno comunque diritto, ogni due anni, a tre mesi di congedo retribuito per lo svolgimento di un programma di studio e aggiornamento nel Paese di origine o in un Paese la cui lingua nazionale sia quella oggetto delle loro prestazioni, cui potranno fruire secondo le indicazioni riportate dal CCI.

Gli Artt. 10, 11 e 12 regolano rispettivamente Assenze e congedi, Tutele e diritti, Attività ulteriori e disciplina delle incompatibilità rinviando, di fatto, alle rispettive normative di riferimento. Relativamente alla disciplina dell'incompatibilità, oltre a quanto stabilito dalla normativa vigente, il CCI prevede che ai CEL non possono essere conferiti incarichi di insegnamento retribuiti, a seguito di partecipazione a bandi di affidamento nello stesso corso in cui già svolgono attività in qualità di CEL.

Il CCI si conclude con le Norme transitorie e finali.

In particolare, si richiama la prevista sperimentazione per due anni in merito alla gestione del primo quinto del monte ore aggiuntivo e la relativa valutazione, di cui al precedente art. 6.

In relazione al trattamento/inquadramento economico, si precisa che il regime transitorio viene applicato ai CEL in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo. Ai CEL assunti in data successiva viene applicata il regime definitivo.

## TABELLE TRATTAMENTO ECONOMICO

Si riportano nella pagina seguente le tabelle del DPR 232/2011 “Regolamento per la disciplina del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari, a norma dell'articolo 8, commi 1 e 3 della legge 30 dicembre 2010, n. 240”.

Essendo le tabelle riferite ai ricercatori confermati a tempo definito, con importi quindi non perfettamente corrispondenti, ai fini applicativi ogni CEL sarà inserito nella tabella transitoria nella nuova classe retributiva corrispondente alla retribuzione percepita all'atto della stipula del CCI, arrotondata per eccesso. Per il principio dell'invarianza della spesa di cui all' art. 2 DPR 232/2012, il differenziale conseguente al nuovo inquadramento di cui alla tabella transitoria non potrà essere attribuito; solo trascorsi tre anni dall'ultimo scatto biennale e previa valutazione positiva potrà essere riconosciuto il passaggio alla classe successiva di cui alla tabella definitiva. Fino a quel momento ogni CEL continua a percepire la retribuzione di cui all'ultimo scatto biennale attribuito, secondo il CCI stipulato in data 14/12/2007.

Tabella 1

Regime di transizione DPR 232/2011				
qualifica	classe	STIPENDIO (13 mensilità)	IIS (13 mensilità)	LORDO TOTALE transizione per primo inquadramento
ricercatore universitario TD	00	14.941,94	10.375,94	25.317,88
ricercatore universitario TD	00	14.941,94	10.375,94	25.317,88
ricercatore universitario TD	00	16.137,30	10.375,94	26.513,24
ricercatore universitario TD	01	16.137,30	10.375,94	26.513,24
ricercatore universitario TD	01	17.332,66	10.375,94	27.708,60
ricercatore universitario TD	01	17.332,66	10.375,94	27.708,60
ricercatore universitario TD	02	18.528,01	10.375,94	28.903,95
ricercatore universitario TD	02	18.528,01	10.375,94	28.903,95
ricercatore universitario TD	02	19.723,35	10.375,94	30.099,29
ricercatore universitario TD	03	19.723,35	10.375,94	30.099,29
ricercatore universitario TD	03	20.918,72	10.375,94	31.294,66
ricercatore universitario TD	03	20.918,72	10.375,94	31.294,66
ricercatore universitario TD	04	22.114,06	10.375,94	32.490,00
ricercatore universitario TD	04	22.114,06	10.375,94	32.490,00
ricercatore universitario TD	04	22.666,92	10.375,94	33.042,86
ricercatore universitario TD	05	22.666,92	10.375,94	33.042,86
ricercatore universitario TD	05	23.219,78	10.375,94	33.595,72
ricercatore universitario TD	05	23.219,78	10.375,94	33.595,72
ricercatore universitario TD	06	23.772,63	10.375,94	34.148,57
ricercatore universitario TD	06	23.772,63	10.375,94	34.148,57
ricercatore universitario TD	06	24.325,49	10.375,94	34.701,43
ricercatore universitario TD	07	24.325,49	10.375,94	34.701,43
ricercatore universitario TD	07	24.878,35	10.375,94	35.254,29
ricercatore universitario TD	07	24.878,35	10.375,94	35.254,29
ricercatore universitario TD	08	25.431,21	10.375,94	35.807,15
ricercatore universitario TD	08	25.431,21	10.375,94	35.807,15
ricercatore universitario TD	08	25.984,06	10.375,94	36.360,00
ricercatore universitario TD	09	25.984,06	10.375,94	36.360,00
ricercatore universitario TD	09	26.536,92	10.375,94	36.912,86
ricercatore universitario TD	09	26.536,92	10.375,94	36.912,86
ricercatore universitario TD	10	27.089,78	10.375,94	37.465,72
ricercatore universitario TD	10	27.089,78	10.375,94	37.465,72
ricercatore universitario TD	10	27.642,64	10.375,94	38.018,58
ricercatore universitario TD	11	27.642,64	10.375,94	38.018,58
ricercatore universitario TD	11	28.195,49	10.375,94	38.571,43
ricercatore universitario TD	11	28.195,49	10.375,94	38.571,43
ricercatore universitario TD	12	28.748,35	10.375,94	39.124,29
ricercatore universitario TD	12	28.748,35	10.375,94	39.124,29
ricercatore universitario TD	12	29.301,21	10.375,94	39.677,15
ricercatore universitario TD	13	29.301,21	10.375,94	39.677,15
ricercatore universitario TD	13	29.854,07	10.375,94	40.230,01
ricercatore universitario TD	13	29.854,07	10.375,94	40.230,01

Tabella 3

COSTO ORARIO					
classe	Stipendio (13 mensilità) da ccn	Differenza stipendial e	TOTALE DEFINITIVO	Costo orario trattamento fondamentale	Costo orario integraz ione
00	15.696,39	9.621,49	25.317,88	31,39	19,24

Tabella 2

Regime definitivo DPR 232/2011			
classe	Stipendio (13 mensilità) da ccn	Differenza stipendiale	TOTALE DEFINITIVO
00	15.696,39	9.621,49	25.317,88
01	15.696,39	12.012,21	27.708,60
02	15.696,39	13.207,56	28.903,95
03	15.696,39	15.598,27	31.294,66
04	15.696,39	16.793,61	32.490,00
05	15.696,39	17.899,33	33.595,72
06	15.696,39	18.452,18	34.148,57
07	15.696,39	19.557,90	35.254,29
08	15.696,39	20.110,76	35.807,15
09	15.696,39	21.216,47	36.912,86
10	15.696,39	21.769,33	37.465,72
11	15.696,39	22.875,04	38.571,43
12	15.696,39	23.427,90	39.124,29
13	15.696,39	24.533,62	40.230,01



## MONITORAGGIO DEI COSTI DEL CCI

La seguente tabella illustra una proiezione fino al 2023 della spesa aggiuntiva rispetto alla spesa 2016 stimata utilizzando i nuovi importi.

	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Totale</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>Totale</b>		<b>Spesa totale</b>
Equiparazione giuridica in tabella di transizione - primo scatto con riconoscimento economico in tabella definitiva	€ 32.819,28	€ 27.239,65	€ 60.058,93	€ 22.637,07	€ 12.147,75	€ 34.784,82		€ 94.843,75

Si terrà conto degli effetti del nuovo CCI al fine della redazione del budget 2019.