



## **ACCORDO SINDACALE**

### **per l'attuazione degli articoli 4, 9 e 14 del Contratto Collettivo Integrativo del 12 giugno 2020, riferiti al personale Collaboratore Esperto Linguistico (CEL) ed ex-Lettore**

#### *La Delegazione di Parte Pubblica e la Delegazione di Parte Sindacale*

Visto il precedente accordo, di data 13/11/2017;

#### **Art. 1 – Oggetto**

1) Il Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritto in sede A.P.Ra.N. in data 12 giugno 2020 (di seguito CCI 2019) conferma l'art. 4 – “Impegno del personale CEL ed ex-lettore alla variazione dell'orario individuale contrattuale” del precedente CCI e introduce l'art. 9 – “Adeguamento Retributivo Permanente”, anche per il personale CEL nonché l'art. 14 – “incentivi a favore del personale CEL ed ex Lettore” (*Incentivazione per il personale collaboratore esperto linguistico ed ex lettore legata alla valutazione individuale, che si affianca al sistema incentivante di cui al CCI di ateneo di data 19 giugno 2008 e successive modifiche ed integrazioni*).

2) Il budget che il sopra richiamato CCI destina, complessivamente, per gli istituti di cui al primo comma del presente accordo, per il triennio 2019-2021, è specificato in tabella (allegato 1 al CCI 2019) e pari, rispettivamente, a:  
57.700,00 € per l'anno 2019, 60.000,00 € per l'anno 2020 e 67.205,00 € per il 2021.

#### **Art. 2 - Impegno del personale CEL alla variazione dell'orario individuale contrattuale (art. 4 del CCI 2019)**

1) Al fine di potenziare ulteriormente l'ambito dell'insegnamento linguistico in Ateneo, ai CEL che acconsentono a un incremento del proprio impegno orario ordinario sono riconosciuti specifici incentivi una tantum, come quantificati dal successivo comma 9.

2) L'incremento dell'impegno orario implica la trasformazione del contratto di lavoro sulla base della proposta formulata dal CLA e che sarà presentata in forma scritta a tutti i CEL della medesima area linguistica nella stessa misura. L'incremento orario proposto potrà essere pari a 100, 200 o 300 ore, quantificato sulla base delle esigenze organizzative del CLA e del numero stimato di CEL che vi potrebbe aderire.

3) Qualora le adesioni dei CEL alla proposta di cui al comma precedente fossero in numero maggiore rispetto alle stime utilizzate per formulare la proposta, le ore di incremento contrattuale potranno essere riproporzionate in modo uniforme fra i CEL interessati all'interno della medesima area linguistica a discrezione del CLA. In questo caso la DRUO, in accordo con il CLA, riformulerà l'incremento orario in egual misura nella stessa area; la riformulazione sarà operata agendo per blocchi unitari pari, di norma, a 100 ore, o ,in caso di specifiche necessità, pari a 50 ore; tale accoglimento è adottato per garantire una standardizzazione minima dei contratti.



- 3 bis) L'eventuale rimodulazione effettuata in base alle effettive necessità è proposta solo nei confronti del personale CEL che abbia inizialmente manifestato la propria disponibilità.
- 4) Sarà in ogni caso facoltà del CEL ritirare la propria disponibilità nel caso in cui la rimodulazione, operata ai sensi del comma 3, sia al ribasso e non fosse dallo stesso ritenuta coerente con la disponibilità inizialmente manifestata. Nel caso in cui, invece, la rimodulazione sia al rialzo, al CEL è comunque garantito l'impegno di cui alla disponibilità inizialmente manifestata.
- 5) L'impegno del CEL in attività di insegnamento frontale di cui al contratto individuale di lavoro eventualmente integrato, non può essere superiore alle 8 ore al giorno e alle 36 ore a settimana, salvo motivi eccezionali per esigenze organizzative del CLA.
- 6) La durata del nuovo contratto individuale di cui ai precedenti commi non può essere inferiore a 3 anni accademici. Il CEL, pertanto, non potrà richiedere la variazione in diminuzione dell'impegno contrattuale causa nuovi o diversi impegni professionali sia interni sia esterni; sono salvaguardate le situazioni dettate da mutate esigenze di carattere personale e quindi sono fatti salvi i motivi eccezionali e/o imprevedibili di natura familiare o personale (es. nascita figli, necessità di accudimento di famigliari, insorgenza di patologie). All'interno del mutato impegno orario annuale rimane ferma la distribuzione oraria per le diverse attività così come definita dall'art. 3 del CCI 19 giugno 2008.
- 7) Nel caso di trasformazione di contratti, personale CEL, a 500 ore/anno, la ripartizione dell'impegno aggiuntivo è effettuata in proporzione alla distribuzione prevista per i contratti con impegno a 600 ore, ovvero proporzionale, nel caso di passaggio a 700 o 800 ore, rispetto a quella definita dall'art. 3 del CCI 19 giugno 2008.
- 8) Ai collaboratori che optano per un regime orario superiore a 600 ore si applicano le disposizioni di cui all'art. 53 del D.lgs. 30-3-2001 n. 165 in tema di autorizzazione allo svolgimento di incarichi esterni per il personale in regime di full time.
- 9) Entro le disponibilità di cui agli specifici stanziamenti previsti dal CCI 2016-2018, come ricalcolati ai sensi del comma 3 dell'art. 1 del presente accordo, a ciascun CEL è riconosciuto un incentivo una tantum in misura pari a 200 euro lordi ogni 100 ore di variazione; per il caso di insufficienza delle risorse stanziato, si dà luogo a riproporzionamento dell'incentivo.

### **Art. 3 - Adeguamento Retributivo Permanente (art. 9 del CCI 2019)**

Con riferimento ai criteri relativi alla procedura di valutazione della prestazione individuale di cui al comma 6 dell'Art. 9 CCI 2019 – "Adeguamento Retributivo Permanente" si concorda che, al fine di definire un sistema di adeguamento retributivo permanente basato sul merito, che per i CEL con anzianità di servizio a tempo indeterminato pari o maggiore di anni 4 nella fascia retributiva di anzianità professionale, si considera come criterio di valutazione la maturità professionale intesa come "l'insieme delle competenze didattiche, la qualità del servizio reso all'ente e l'attenzione alle esigenze degli studenti (capacità di fornire risposte tempestive, apporto nella realizzazione di progetti di innovazione didattica)".

Il primo periodo di riferimento per detta valutazione è quello relativo all'AA 2019/20, per detto periodo risulta già espressa, a cura del Delegato del Rettore per la formazione linguistica e il Centro linguistico di Ateneo, una valutazione positiva (> 80%) per tutti i CEL aventi i requisiti di anzianità di cui al CCI 2019.

Per le annualità successive si procederà ai sensi del sopra richiamato CCI 2019.

### **Art. 4 - Incentivi a favore del personale CEL ed ex Lettore (art. 14 del CCI 2020)**

Al fine di dare concreta applicazione alla previsione di incentivazione di cui all'art. 14 CCI 2019, sono definiti, ai sensi del secondo comma di detto articolo, i seguenti criteri:



1. La maggiorazione degli importi orari corrisposti ai CEL sarà effettuata avendo riguardo a 2 tipologie di valutazione e per ciascuna di esse è messo a disposizione il budget nella misura appresso indicata:
  - per la valutazione della prestazione di cui alla successiva lettera a) è destinato il 20% delle somme disponibili come risultanti dal budget complessivamente destinato dal CCI per l'anno di riferimento (cfr. comma 2, art. 1 del presente accordo) al netto del finanziamento degli istituti di cui agli articoli 4 e 9 del CCI 2019
  - per la valutazione di cui alla successiva lettera b) è destinato l'80% delle somme disponibili come risultanti dal budget complessivamente destinato dal CCI per l'anno di riferimento (cfr. comma 2, art. 1 del presente accordo) al netto del finanziamento degli istituti di cui agli articoli 4 e 9 del CCI 2019
  
2. La valutazione inerente l'integrazione retributiva di cui all'art. 14 CCI 2019 si esplica su due modalità:
  - a) valutazione della prestazione individuale sui seguenti criteri:
    - capacità di innovazione didattica e proposte di miglioramento del servizio: viene valutata la partecipazione attiva e il raggiungimento degli obiettivi legati a iniziative di didattica innovativa tese al miglioramento dell'apprendimento linguistico della comunità studentesca;
    - disponibilità/apporto alle attività della struttura: viene valutata la disponibilità del collaboratore a partecipare a iniziative progettuali promosse dalla Direzione del CLA e approvate in Comitato Didattico;
    - comportamenti organizzativi:
      - viene valutato il comportamento in base:
        - alla reperibilità didattica così come definita nel precedente accordo sindacale (2017) intendendo quindi le prestazioni lavorative rese nelle seguenti modalità:
          - in una sede situata al di fuori del comune in cui il CEL ed ex-lettore, in accordo con il CLA, ha definito la sua sede didattica abituale;
          - in giorni e fasce orarie diverse dalle 5 mezze giornate a settimana previste dal CCI 2008 come ad esempio nelle fasce serali per almeno quattro sere a settimana, il sabato e/o nei mesi di rallentamento e/o sospensione dell'attività didattica (seconda metà di luglio e agosto);
        - o alla predisposizione al lavoro di gruppo.
      - assumendo, a fronte di un preavviso anche minimo ma comunque non inferiore alle 12 ore, l'incarico per un corso non preventivamente programmabile e in una fascia oraria non corrispondente alle fasce orarie di disponibilità concordate a inizio d'anno;
      - correggendo prove d'esame non preventivamente programmate.
  
  - b) valutazione del profilo formativo:
    - formazione nell'insegnamento dei linguaggi specifici come il linguaggio per l'ingegneria, per il campo medico, per il campo giuridico, ecc. e per percorsi di formazione opportunamente approvati dal Comitato Didattico;
    - attestati di corsi sui linguaggi specialistici e attestati di formazione specifica per il disegno e la creazione di prove di verifica delle conoscenze linguistiche;
    - capacità di innovazione nella didattica; le proposte di innovazione didattica dovranno essere preventivamente valutate e approvate dal Comitato Didattico.
    - apporto alle attività della struttura didattica del CLA



3. La maggiorazione dei compensi orari è effettuata a consuntivo, proporzionalmente agli esiti individuali delle valutazioni di cui alle sopra indicate lettere a) e b) e utilizzando l'intero budget disponibile come definito annualmente a consuntivo ai sensi del primo comma 1.

#### **Art. 5 – Decorrenza applicazione**

Il presente accordo trova applicazione con l'anno accademico 2019-2020, salvo per quanto concerne la previsione di cui all'art. 9, c. 6 del CCI 2019, che trova applicazione a far data dall'anno solare 2019.

Trento, 12/11/2020

#### ***La Delegazione di parte pubblica***

firmato

#### ***La Delegazione di parte sindacale***

##### **OO.SS.:**

**FLC-CGIL**

firmato

**CISL Università**

firmato

**Federazione UIL SCUOLA RUA**

firmato

**FGU – federazione Gilda UNAMS**

firmato

##### **R.S.U.:**

firmato FLC-CGIL

firmato CISL Università