



UNIVERSITA' DEL SALENTO
Ripartizione Risorse Umane
Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali
Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce
Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005
e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Ipotesi di

“Contratto collettivo decentrato per collaboratori ed esperti linguistici e per collaboratori ed esperti linguistici/Ex lettori”

Con il precedente contratto decentrato, sottoscritto il 29/6/2009, venivano regolati gli effetti del trattamento economico ed il rapporto di lavoro in generale dei CEL per il biennio 2009/2010. Tale contratto conservava la propria efficacia *“fino alla stipulazione di apposito CCNL, secondo quanto stabilito dall’art. 52 del CCNL sottoscritto il 9/8/2000, o di diverso contratto collettivo decentrato”* (Art. 1, comma 3). Considerato che in base all’art. 51, comma 6, del CCNL del comparto università, sottoscritto il 21/5/1996, i contratti collettivi di Ateneo hanno durata quadriennale, il precitato contratto decentrato del 29/6/2009 è giunto alla sua scadenza il 31/12/2012. E’ sorta, quindi, la necessità di addivenire alla stipula di un nuovo contratto collettivo decentrato per i CEL/ex Lettori. Questo anche alla luce dell’evoluzione normativa avutasi negli ultimi anni con particolare riferimento alle disposizioni del D. Lgs. 27/10/2009, n. 150 e della Legge 30/12/2010 n. 240 la quale, con l’art. 26, comma 3, ha reso una interpretazione autentica del D.L. 14/1/2004, n. 2 *“Disposizioni urgenti relative al trattamento economico dei collaboratori linguistici presso talune Università ed in materia di titoli equipollenti”*, convertito con modificazioni dalla L. 5/3/2004, n.63.

Con la delibera n. 179 del 23/10/2012, pertanto, il Consiglio di Amministrazione ha autorizzato, tra l’altro, *“a far data dal 31/12/2012, la disdetta del contratto collettivo decentrato per collaboratori ed esperti linguistici sottoscritto dall’Ateneo nel 2009”*, dando mandato contestualmente *“al Rettore ed al Direttore Generale di avviare le trattative per la sottoscrizione con il personale CEL in servizio presso l’Ateneo del nuovo Contratto Collettivo Decentrato”*. Con successiva deliberazione n. 201 del 21/11/2012 il C.d.A. ha fissato i parametri per la definizione del nuovo contratto collettivo decentrato ed ha individuato le risorse per il trattamento accessorio dei CEL. La precitata deliberazione n. 201 del 20/11/2012 ha fissato, quindi, i criteri per la definizione del nuovo contratto integrativo per i CEL/ex Lettori.

Stante le innumerevoli se’ute di contrattazione integrativa svoltesi nel corso dell’anno con esito negativo il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 12/04/2013, con deliberazione n. 100, al fine di assicurare il regolare andamento delle attività di supporto alla didattica da parte dei CEL, ha deliberato di *“adottare, quale atto unilaterale, ai sensi dell’art. 40, comma 3 ter, del D. lgs 165/2001, le condizioni contrattuali contenute nell’ultima proposta di accordo integrativo trasmessa dall’Università alle Organizzazioni sindacali in data 7 aprile 2013 per 4 mesi a partire dal mese di marzo e sino al 30 giugno 2013. L’esecuzione della predetta delibera è subordinata al controllo di compatibilità economico-finanziaria del Collegio dei Revisori dei Conti previsto dall’art.40 bis dello stesso D. lgs. 165/2001”*. La certificazione di compatibilità economico-finanziaria è intervenuta con verbale dell’Organo di controllo n. 7 del 22/04/2013.

Solo in data 10/12/2013 è stata sottoscritta l’Ipotesi di *“Contratto Collettivo Decentrato per collaboratori ed esperti linguistici e per Collaboratori ed Esperti Linguistici /Ex Lettori”* la cui applicazione non riguarda il personale CEL/ex Lettori che sono destinatari di sentenza passata in



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

giudicato, emessa *ante Legge Gelmini*, la cui retribuzione sia superiore al limite di cui all'art. 16. Il contratto collettivo decentrato regola il rapporto di lavoro in generale dei CEL e per il quadriennio 2013/2016 e definisce il trattamento economico per il biennio 2013/2014 con riferimento al parametro dello stipendio del ricercatore confermato a tempo definito. Con tale Ipotesi di Contratto si conferma un monte ore annuo pari a 550 e se ne stabilisce l'applicazione per gli effetti economici a decorrere dall'1/1/2013.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	L'Ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato per collaboratori ed esperti linguistici e per Collaboratori ed Esperti Linguistici ex/Lettori" che si sottopone alla certificazione, è quella siglata nella seduta di contrattazione integrativa del 10/12/2013.
Periodo temporale di vigenza	L'Ipotesi in questione regola il rapporto di lavoro in generale dei CEL per il quadriennio 2013/2016 e definisce il trattamento economico per il biennio 2013/2014. Con la predetta ipotesi si è provveduto, con decorrenza dall'1/1/2013, a prevedere il trattamento economico del predetto personale, che non può essere superiore al trattamento economico corrispondente a quello del ricercatore confermato a tempo definito di pari anzianità e, comunque, non superiore ad € 38.000,00 lordi, costituito dal trattamento economico fondamentale, determinato dal CCNL di comparto, e dal trattamento integrativo di Ateneo. Il trattamento integrativo dei singoli CEL non può superare in ogni caso il 100% del trattamento fondamentale. Resta ferma l'applicazione dell'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, con riferimento al contenimento della spesa in materia di impiego pubblico anche per quanto attiene alla retribuzione per l'anno 2013 e 2014. E' prevista, altresì, la valorizzazione delle competenze possedute dal personale CEL attraverso la definizione di una struttura retributiva che riconosca l'esperienza acquisita e la produttività.

bu

u

2



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica: Rettore: prof. Vincenzo Zara Direttore Generale: avv. Claudia De Giorgi</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU OO.SS.: FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFSAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSU - FLC/CGIL – CISL/Università – UIL/RUA– Fed. CONFSAL/SNALS-Università CISAPUNI – USB P.I.</p>
Soggetti destinatari	<p>La presente Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato si applica ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (C.E.L.) di cui all'art. 51 del C.C.N.L. del comparto Università sottoscritto il 21/5/1996 nonché agli ex lettori di madre lingua. Per quanto attiene gli effetti economici del presente atto, gli stessi non si applicano al personale CEL/ex Lettori che siano destinatari di sentenza passata in giudicato, emessa prima della Legge Gelmini, la retribuzione dei quali sia superiore al limite di cui all'art. 16 della Ipotesi di contratto.</p>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'Ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato per collaboratori ed esperti linguistici e per Collaboratori ed Esperti Linguistici ex/Lettori" disciplina il rapporto di lavoro subordinato di diritto privato dei C.E.L. con l'Università del Salento. Tale rapporto viene costituito a tempo indeterminato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo. Può, altresì, essere costituito un rapporto di lavoro a tempo determinato per provvedere ad esigenze temporanee di apprendimento delle lingue a carattere sperimentale ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea, connesse ad esigenze specialistiche, o alla sostituzione per assenze temporanee.</p> <p>L'Ipotesi in questione tratta, in particolare, dei compiti del CEL, delle modalità di reclutamento, della verifica dell'attività svolta, del regime delle assenze, della risoluzione del rapporto, del trattamento economico.</p> <p>L'Ipotesi prevede, altresì, le modalità di utilizzo del trattamento integrativo di Ateneo corrisposto ai CEL.</p>

ac

G

fp

**UNIVERSITA' DEL SALENTO**

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo_risorse.umane@unisalento.it

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata richiesta al Collegio dei Revisori dei Conti la certificazione, ai sensi dell'art. 40-bis, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, richiamato dall'art. 40, comma 3-ter, del medesimo decreto legislativo.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		Con D.R. n. 84 del 31/01/2013 l'Università del Salento ha adottato il "Piano triennale della performance 2013-2015" previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibere del Senato Accademico n. 2 del 22/01/2013 e del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 29/01/2013, l'Università del Salento ha adottato il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015" previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009.
		È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sia per il "Piano triennale della performance 2013-2015" sia per il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015".
	Il Nucleo di Valutazione dell'Ateneo ha approvato il Documento di Validazione della Relazione sulla Performance nella riunione del 11 settembre 2013, il cui verbale è stato approvato seduta stante. Detto documento è stato trasmesso alla CIVIT ed all'ANVUR con nota prot. n. 28574, in data 13/09/2013.	
Eventuali osservazioni		



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Si procede all'illustrazione delle condizioni contrattuali contenute nell'ipotesi di "Contratto Collettivo Decentrato per collaboratori ed esperti linguistici e per Collaboratori ed Esperti Linguistici ex/Lettori" siglato nella seduta del 10/12/2013.

a) Illustrazione dell'articolato del contratto

Art. 1 – SFERA DI APPLICAZIONE, DURATA ED EFFICACIA.-

Si individua l'applicazione del Contratto decentrato ai CEL di cui all'art. 51 del CCNL del comparto Università sottoscritto il 21/5/1996 nonché agli ex lettori di madre lingua. Si stabilisce la decorrenza del Contratto (quadriennale per la parte giuridica e biennale per la parte economica) e l'efficacia dello stesso fino alla stipulazione del nuovo CCNL di comparto o di diverso Contratto decentrato. Ciò in attuazione di quanto disposto dall'art. 5, commi 1 e 4, del CCNL del 16/10/2008 e dall'art. 51, comma 6, del CCNL del 21/05/1996.

Art. 2 – COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO -

Vi è la previsione del contratto subordinato di diritto privato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per esigenze temporanee. E' prevista inoltre la stipula di contratti integrativi di durata limitata.

Il monte ore complessivo fissato in n. 550 di cui n. 100 da dedicare ad eventuali attività extracurricolari.

Si norma la possibilità di riconversione professionale del personale in caso di riduzione del servizio.

Art. 3 - PERIODO DI PROVA -

Il periodo di prova del dipendente a tempo indeterminato è pari a tre mesi. Per i restanti aspetti si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 20 del CCNL del 16/10/2008.

Art. 4 – COMPITI DEL COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO -

L'articolato opera una specifica declinazione dei compiti del personale CEL, sulla base della programmazione e del coordinamento del Centro Linguistico di Ateneo, tenuto conto di quanto in merito stabilisce l'art. 51 del CCNL sottoscritto il 21/5/1996, laddove si legge che i collaboratori ed esperti linguistici svolgono mansioni di collaborazione all'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti per attività di:

1. didattica volta ad agevolare l'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti, ivi compresa quella connessa al funzionamento dei laboratori didattici;



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

2. elaborazione e aggiornamento del materiale didattico.

A tal fine si rileva che la vigenza del citato art. 51 del CCNL del 21/05/1996 è sancita dall'art. 22, comma 1, del CCNL di comparto sottoscritto il 13/05/2003, che recita: "Il rapporto di lavoro dei CEL continua ad essere disciplinato dalle norme di cui all'art. 51 del CCNL 21/5/1996 del comparto Università".

L'articolato definisce la suddivisione del monte ore nell'ambito sia dello svolgimento di attività curriculari che extracurriculari. E' compito del Direttore del CLA disporre di eventuali ore non utilizzate dai singoli CEL.

Art. 5 -STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE -

Si disciplina l'afferenza dei CEL al Centro Linguistico di Ateneo (*struttura la cui istituzione è prevista e disciplinata dall'art. 37 dello Statuto di Autonomia di questo Ateneo*) che ne coordina, organizza e controlla l'attività.

Art. 6 -VERIFICA DELL'ATTIVITA' SVOLTA -

Vi è la previsione della verifica sia dell'attività svolta che della presenza in servizio con procedura elettronica. Sono individuati anche i soggetti che concorrono alla verifica dell'attività svolta dal personale CEL (Docente titolare dell'insegnamento linguistico e/o Direttore del Dipartimento).

Art. 7 - ASSENZE -

Sono specificate le modalità di comunicazione dell'assenza per malattia. E' prevista l'applicazione al personale CEL del regime previsto per il personale tecnico-amministrativo.

Art. 8 TUTELA DELLE LAVORATRICI MADRI, CONGEDO PER MATERNITA' E CONGEDI PARENTALI -

Vi è l'applicazione al personale CEL delle vigenti disposizioni in materia di tutela della maternità contenute nel D.Lgs n. 151/2001, nella Legge n. 53/2000 e nei CCNLL di Comparto vigenti.

Art. 9 -SOSTITUZIONI -

Si prevede la possibilità di stipulare contratti a tempo determinato nonché di assegnare al CEL un carico orario aggiuntivo.

Art. 10 -INCARICHI DI DIDATTICA -

E' stabilita la possibilità di attribuzione di incarichi di insegnamento mediante contratti a titolo gratuito od oneroso, ai sensi dell'art. 26 dello Statuto di autonomia, al fine di far fronte a specifiche esigenze didattiche anche integrative.



Art. 11 – ATTIVITA' DI STUDIO E FORMAZIONE -

L'articolo disciplina il diritto – dovere del CEL/Ex Lettore di aggiornamento della propria professionalità.

Art. 12 – LAVORO STRAORDINARIO -

E' fatto divieto al personale CEL di effettuare ore di lavoro straordinario in considerazione del fatto che il rapporto di lavoro del CEL si instaura per un monte ore complessivo di 550 ore, distribuite nell'arco dell'anno accademico, che costituisce il rapporto a tempo pieno. A tal fine si rileva anche che l'art. 51, comma 10, del CCNL del 21/05/1996 rinvia, per ogni aspetto non disciplinato specificatamente dal CCNL medesimo, al trattamento normativo previsto dal CCNL di comparto per il restante personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 13 – PRESTAZIONI PER CONTO TERZI -

E' prevista la possibilità che il personale CEL effettui prestazioni in conto terzi, secondo le norme di Ateneo.

Art. 14 –PARI OPPORTUNITA' -

Si afferma l'impegno dell'Amministrazione a favorire le pari opportunità.

Art. 15 - NORMA DI ESCLUSIVITA' -

Si ribadisce il divieto di avere contratti di lavoro subordinato e di svolgere attività fuori dei compiti istituzionali nei confronti degli studenti dell'Università del Salento.

Art. 16 – TRATTAMENTO ECONOMICO -

Il trattamento economico del personale CEL è parametrato a quello del ricercatore confermato a tempo definito di pari anzianità, in applicazione di quanto statuito dal D.L. 14/1/2004, n. 2, convertito, con modificazioni, nella Legge 5/3/2004, n. 63. Tale equiparazione è disposta solo ai fini economici. Il trattamento economico non potrà, comunque, essere superiore ad € 38.000,00 lordi.

Il trattamento economico è costituito, ai sensi dell'art. 51, comma 3, del CCNL del 21/5/1996, dal trattamento economico fondamentale previsto dal CCNL Comparto Università e dal trattamento integrativo di Ateneo.

Nella corresponsione del trattamento integrativo ai CEL si tiene conto dell'esperienza acquisita e della produttività e del merito. L'esperienza maturata, fissata alla data del 31/12/2010, come previsto dalla relativa tabella, si sviluppa biennialmente. Ai CEL con esperienza di 18 anni ed oltre viene corrisposto lo stesso trattamento integrativo in considerazione del fatto che il trattamento medesimo non può essere superiore al 100% del trattamento fondamentale, così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione con la deliberazione n. 201 del 20/11/2012. Detta deliberazione ha



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

fissato, infatti, i criteri ai quali la parte pubblica ha fatto riferimento per la definizione della nuova ipotesi di contratto decentrato.

La valorizzazione delle competenze acquisite dal personale CEL attraverso il riconoscimento dell'anzianità maturata è rilevata alla data del 31/12/2010, stante il disposto di cui all'art. 9 del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010.

Il trattamento economico, complessivamente determinato, è integralmente sostitutivo del trattamento o dei trattamenti economici individualmente goduti in precedenza. Inoltre, il trattamento economico complessivo non potrà essere cumulato, neppure per la parte accessoria con trattamenti economici fondamentali diversi da quello stabilito dal CCNL, che dovessero essere singolarmente rivendicati a qualsiasi titolo.

L'articolo, inoltre, richiama al rispetto, anche per l'anno 2013, dell'art. 9, comma 1, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010, con riferimento al contenimento della spesa in materia di impiego pubblico; pertanto, il trattamento economico complessivo del personale CEL, ivi compreso il trattamento accessorio corrisposto per effetto dell'applicazione del nuovo contratto decentrato, non potrà superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante allo stesso personale per l'anno 2010.

Art. 17 – CRITERI DI ATTRIBUZIONE DEL TRATTAMENTO INTEGRATIVO DI ATENEO -

Nel rispetto di quanto statuito dall'art. 51, comma 5, del CCNL del 21/05/1996, che prevede che il trattamento fondamentale del personale CEL *“può essere incrementato dalla contrattazione collettiva di Ateneo, in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita”*, il contratto individua i criteri di attribuzione del trattamento integrativo di ateneo che tengono conto, proporzionalmente, della valutazione delle prestazioni sulla base di due criteri e precisamente a) verifica positiva dell'attività svolta ai sensi dell'art. 6 del contratto in questione; b) risultanze relative ai livelli linguistici raggiunti dagli studenti attraverso le valutazioni elaborate dal presidio di qualità di Ateneo.

La *ratio* della norma contrattuale di II livello è quella di introdurre strumenti di valorizzazione del merito e metodi di incentivazione della produttività e della qualità della prestazione lavorativa che, nella misura in cui prevedono forme di valutazione della prestazione, rendono selettivo il riconoscimento degli incentivi, evitando al tempo stesso la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi del trattamento integrativo riconosciuto al personale CEL.

Stante il fatto che l'ipotesi di contratto è stata siglata solo in data 10/12/2013, l'articolo stabilisce che *“Limitatamente al primo anno di vigenza del presente Contratto Collettivo Integrativo sarà utilizzato solo il parametro di cui alla lettera a)”*.

Art. 18 – MODALITA' DI EROGAZIONE DEL TRATTAMENTO INTEGRATIVO -

Il compenso diretto ad incentivare la produttività ed il merito viene corrisposto in rate mensili sotto forma di acconto, salvo conguaglio da effettuarsi entro il 31 gennaio di ciascun anno, con eventuale recupero sul trattamento integrativo dell'anno successivo.

Si stabilisce la possibilità di diminuire proporzionalmente il trattamento integrativo qualora le risorse del Fondo deliberate dal Consiglio di Amministrazione non risultino sufficienti.



Art. 19 – AMMONTARE DELLE RISORSE -

Il personale CEL non usufruisce di trattamento accessorio a carico dei fondi destinati al finanziamento della contrattazione integrativa del personale tecnico amministrativo, come espressamente disciplinati dal CCNL di comparto, pertanto il Consiglio di Amministrazione determina l'ammontare delle risorse da utilizzare per il finanziamento del trattamento integrativo del personale CEL, in conformità alle disposizioni relative al contenimento della spesa pubblica.

Art. 20 – NORME FINALI E TRANSITORIE -

L'articolo fissa la decorrenza degli effetti economici del contratto di II livello dall'1/1/2013. Inoltre, prevede espressamente l'esclusione, per gli effetti economici, dei CEL/Ex Lettori destinatari di sentenza passata in giudicato emessa prima della "Legge Gelmini" nel caso di retribuzione superiore al limite di cui al precedente art. 16. Da ultimo, vi è la norma di rinvio, per quanto non previsto dal contratto decentrato, alle norme dei CCNL del Comparto Università ed alle vigenti disposizioni normative che disciplinano il contratto di lavoro subordinato.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del "Fondo per il trattamento integrativo al personale CEL/Ex Lettori"

Le risorse del Fondo appositamente stanziato sono integralmente utilizzate, sulla base di quanto disposto dal contratto collettivo integrativo di cui trattasi, per la corresponsione del trattamento integrativo di ateneo al personale CEL/Ex Lettori.

c) Effetti abrogativi impliciti

Come già evidenziato nella presente Relazione, il precedente contratto decentrato, sottoscritto il 29/06/2009, è giunto alla sua scadenza il 31/12/2012 e, peraltro, è stato disdetto dall'Amministrazione. Si è posta, quindi, la necessità di formulare un nuovo contratto collettivo decentrato per i CEL/ex Lettori anche alla luce dell'evoluzione normativa intervenuta in questi anni ed in particolare con l'emanazione del D.Lgs. n. 150/2009 e della Legge n. 240/2010.

d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il trattamento integrativo di Ateneo disciplinato con il presente contratto si conforma ai principi di riconoscimento della produttività, di valorizzazione dell'esperienza acquisita e del merito. Esso è attribuito sulla base della valutazione delle prestazioni secondo un modello di attribuzione proporzionale dei compensi che tiene conto di specifici criteri indicati nel contratto. Tanto in ossequio di quanto prevede l'art. 18, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009.



UNIVERSITA' DEL SALENTO

Ripartizione Risorse Umane

Ufficio Sviluppo Risorse Umane e Relazioni Sindacali

Viale Gallipoli 49 - 73100 - Lecce

Tel. 0832-293005/293204/293221 - Fax 0832-293005

e-mail: ufficio.sviluppo.risorse.umane@unisalento.it

e) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Con la presente Ipotesi di Contratto, nel quadro della definizione dei compiti, si intende ancorare il riconoscimento del trattamento integrativo alla produttività, all'esperienza acquisita e al merito. Detto riconoscimento avverrà attraverso la valutazione proporzionale della qualità della prestazione che tiene conto delle attività svolte dal personale CEL e della misurazione della effettiva presenza in servizio.

Il riconoscimento del trattamento integrativo di Ateneo collegato a criteri di valutazione della prestazione resa dal singolo lavoratore certamente consentirà di migliorare la qualità dei servizi erogati in favore degli studenti, nell'ottica del raggiungimento delle finalità istituzionali nell'insegnamento delle lingue straniere, determinandosi conseguentemente un innalzamento del livello standard dei servizi medesimi finora garantito.

Lecce, 12 DIC. 2013

IL DIRETTORE GENERALE

(avv. Claudia De Giorgi)

IL RETTORE

(Prof. Vincenzo Zara)