

**Relazione illustrativa sull'Ipotesi di contratto collettivo integrativo in materia di
"TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO - COLLABORATORI ESPERTI
LINGUISTICI, ANNO 2021"**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	29.11-17.12.2021 (per via telematica)
Periodo temporale di vigenza	Anno 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: prof. Stefano Bronzini, Magnifico Rettore pro-tempore, avv. Gaetano Prudente, Direttore Generale. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: Flc Cgil, Cisl Scuola, Federazione Uil Scuola-Rua, Snals Confsal, Federazione Gilda Unams. <u>OO.SS. firmatarie</u> : Flc Cgil, Cisl Scuola, Snals Confsal, Federazione, Gilda Unams. <u>RSU</u> : firmataria.
Soggetti destinatari	Collaboratori Esperti Linguistici assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato, in servizio nell'anno 2021
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri relativi alla ripartizione del Fondo destinato al trattamento economico accessorio dei Collaboratori Esperti Linguistici.
Rispetto dell' iter degli adempimenti procedurali e degli Atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.
	Il Piano Integrato 2021-2023, redatto ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., costituisce parte integrante del Documento di Programmazione Integrata 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione - seduta del 29 gennaio 2021 e adottato con D.R. n. 244 del 29.01.2021. Il Documento di Programmazione Integrata 2021-2023 è pubblicato nell'apposita Sezione del sito istituzionale dell'Università.
	I contenuti del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023 sono presenti nel Documento di Programmazione integrata 2021-2023 (sez.IV), pubblicato sul sito istituzionale dell'Università. La Relazione Annuale sulla Performance Integrata di Ateneo 2020 è stata adottata dal C.d.A. nella seduta dell'11.06.2021 e validata dal Nucleo di Valutazione in data 24.06.2021. La delibera del C.d.A. e il Documento di validazione della Performance Integrata di Ateneo 2020 sono pubblicati nelle rispettive sezioni del sito istituzionale dell'Università.

	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	<p>-E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: SI..... NO.....</p> <p>-Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
EVENTUALI OSSERVAZIONI		

Modulo II

Illustrazione dell'articolato del contratto.

<p>a) Illustrazione dell'articolato del contratto</p>	<p>Prima di procedere con l'illustrazione dell'articolato del contratto, si premette quanto segue.</p> <p>I Collaboratori ed Esperti Linguistici, sia pure contrattualizzati, svolgono attività di sostegno all'apprendimento delle lingue straniere, affiancando il personale docente, ai sensi dell'art.51 del CCNL Comparto Università del 21.05.1996 (quadriennio 1994-1997), tutt'oggi vigente, e tenuto conto di quanto stabilito con il Regolamento del Centro Linguistico di Ateneo (D.R. n. 3418 del 30.10.2017).</p> <p>In particolare, la presente ipotesi contrattuale si fonda sui commi 3,4 e 5 del citato art.51 che, per completezza espositiva, si riportano di seguito:</p> <p><i>"3. Il trattamento economico del personale di cui al presente articolo e' costituito dal trattamento fondamentale di cui al successivo comma e dal trattamento integrativo di Ateneo. Gli incrementi previsti in sede di rinnovo del contratto collettivo nazionale di comparto non riassorbono i trattamenti integrativi di Ateneo, salva diversa disposizione contrattuale.</i></p> <p><i>4. Il trattamento fondamentale e' definito in lire 22.000.000 complessivi annui lordi per 500 ore effettive annue, pari a lire 44.000 orarie. L'assunzione puo' avvenire anche per un monte ore annuo effettivo superiore o inferiore alle 500 ore, comunque non inferiore alle 250 ore annue, fermo restando il valore della quota oraria. La eventuale partecipazione alle commissioni di esame e' computata nel monte ore annuo.</i></p> <p><i>5. Il trattamento di cui al comma precedente puo' essere incrementato dalla contrattazione collettiva di Ateneo, in relazione a valutazioni attinenti alla produttività e all'esperienza acquisita".</i></p> <p>L' art. 1 (Campo di applicazione) stabilisce che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo si applica, ai sensi dell'articolo 51 del C.C.N.L. Comparto Università del 21.05.1996 (quadriennio 1994-1997) e del CCNL Comparto Istruzione e Ricerca del 19.04.2018 (triennio 2016-2018) vigenti, a tutto il personale Collaboratore Esperto Linguistico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, in</p>
--	--

	<p>servizio, nell'anno 2021, presso l'Università degli Studi di Bari Aldo Moro.</p> <p>L'art. 2 (Risorse finanziarie disponibili) stabilisce che lo stanziamento sul pertinente articolo di bilancio presenta una disponibilità, per l'anno 2021, di € 101.848,54, come da relativo Fondo certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 22.12.2020 (verbale n. 621/2020).</p> <p>L'art. 3 (Quote di ripartizione dello stanziamento) stabilisce che l'importo di € 101.848,54 è ripartito in due quote, pari, rispettivamente al 70% ed al 30%. L'importo del 70% è pari a € 71.293,98; l'importo del 30% è pari a €30.554,56.</p> <p>L'art. 4 (Quota del 70%), secondo quanto concordato dalle Parti, prevede al <u>comma 1</u> che la quota del 70%, da suddividersi tra tutti i Collaboratori ed Esperti Linguistici in servizio, sarà corrisposta, in una logica premiale, solo a quei Collaboratori ed Esperti Linguistici che avranno raggiunto l'obiettivo assegnato con Decreto del Direttore Generale n. 816 del 29.07.2021 e conseguito entro il 31.12.2021; al <u>comma 2</u>, stabilisce che qualora l'obiettivo venga conseguito da almeno i 2/3 dei CEL, la quota del 70% verrà suddivisa tra quest'ultimi e, diversamente, cioè nel caso in cui l'obiettivo non venga conseguito da almeno i 2/3 dei CEL, che si proceda secondo le modalità di cui al comma 1 per cui la quota residua costituirà economia di bilancio; al <u>comma 3</u> si precisa che gli importi saranno corrisposti agli aventi diritto secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e che, in caso di valutazione negativa, è previsto il tentativo di conciliazione disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.</p> <p>L'art. 5 (Quota del 30%), prevede che la quota del 30% (pari ad € 30.554,56) è attribuita sulla base dell'esperienza acquisita e ripartita in un 17% (pari ad € 17.314,25) e in un 13% (pari ad € 13.240,31). La detta quota del 30% sarà erogata entro il 30.04.2022.</p> <p>L'articolo, alla lett.A), stabilisce che il 17% viene ripartito, in maniera proporzionale all'anzianità di servizio, tra i CEL con una retribuzione annua <u>superiore</u> ad € 22.000,00, come indicato nell'apposita Tabella; all lett. B), stabilisce che il 13% viene ripartito, in maniera proporzionale all'anzianità di servizio, tra i CEL con una retribuzione annua <u>inferiore</u> ad € 22.000,00.</p> <p>L'art. 6 (Vigenza e spesa) stabilisce che il contratto collettivo integrativo ha efficacia per il periodo 01.01.2021 – 31.12.2021 e che la spesa complessiva, pari a € 101.848,54, trova copertura finanziaria nell'ambito del pertinente articolo di bilancio per l'esercizio finanziario 2021;</p> <p>L'art. 7 (Disposizioni finali) dà atto che la stipula del contratto può avvenire anche per adesione manifestata tramite l'apposita piattaforma telematica, ai sensi degli artt. 1326 e 1352 del C.C..</p>
<p>b) Modalità di utilizzo delle risorse</p>	<p>Parte non pertinente alla specifica ipotesi di contratto sottoscritta. Vedasi, al riguardo, quanto previsto dalla circolare del Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, della Parte I.</p>

c) Effetti abrogativi impliciti	Non vi sono effetti abrogativi impliciti derivanti dall'ipotesi di contratto sottoscritta.
d) Attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità	<p>Il contratto in oggetto contiene profili coerenti con le previsioni vigenti in materia di meritocrazia e premialità.</p> <p>L'Università, ai sensi di quanto stabilito dall' art 51 del CCNL Comparto Università del 21.05.1996, tutt'ora vigente, e tenuto conto dei contenuti del Regolamento del Centro Linguistico (emanato con D.R. n. 3418 del 30.10.2017), valuta annualmente la produttività dei Collaboratori Esperti Linguistici (CEL) in servizio presso l'Ateneo attraverso la verifica del raggiungimento degli obiettivi ad essi assegnati.</p> <p>L'art. 4 della presente ipotesi prevede, infatti, in una logica premiale, che la quota del 70% sia corrisposta solo a quei Collaboratori ed Esperti Linguistici che avranno raggiunto l'obiettivo assegnato con Decreto del Direttore Generale n. 816 del 29.07.2021 e conseguito entro il 31.12.2021. In particolare, la quota verrà corrisposta agli aventi diritto successivamente al raggiungimento dell'obiettivo, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance. In caso di valutazione negativa, è previsto il tentativo di conciliazione disciplinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.</p> <p>L'art.5 prevede, invece, che la quota minore e pari al 30% sia corrisposta, in base all'esperienza acquisita (anzianità di servizio) e ripartita come da relativa Tabella.</p>
e) Attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche	Parte non pertinente alla specifica ipotesi di accordo sottoscritta, poiché non finalizzata ai passaggi retributivi nella stessa categoria (progressioni economiche), come richiesto dalla circolare del Mef n. 25 del 19.7.2012, paragrafo 2, della Parte I.
f) Risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo	Il risultato atteso dal CCI è quello di incentivare l'apporto individuale del personale interessato al raggiungimento degli obiettivi di <i>performance</i> organizzativa e individuale.
g) Eventuali altre informazioni	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

Bari, 17 dicembre 2021

Il Direttore della Direzione Risorse Umane

Il Direttore Generale

F.to Dott.ssa Pasqua Rutigliani

F.to Avv. Gaetano Prudente