

RIUNIONE CON LE OO.SS. E R.S.U. 18 aprile 2019 (SALA CANOVA)

1. Comunicazioni

- La Parte Pubblica comunica che, in applicazione dell'accordo sul welfare firmato a dicembre 2018, con il mese di aprile verranno messe in pagamento le **erogazioni relative ai benefici economici**. La somma ad integrazione ha consentito di erogare il 100% di quanto riconosciuto dalla Commissione come importo massimo ammissibile a rimborso in favore di tutti gli aventi diritto 2018. L'importo totale che sarà pagato è di € 67.913,34 lordo percipiente, mentre gli oneri a carico ente ammonta ad € 22.207,66, per un importo complessivo di € 90.121,00. La quota residua che andrà ad alimentare il finanziamento del contributo forfettario di mobilità è pari ad € 19.733,61 lordo ente.
- Per quanto riguarda il rimborso degli abbonamenti ai mezzi di trasporto, che verrà
 effettuato con lo stipendio di maggio, viene comunicato che sono state presentate 437
 domande. Non appena disponibili, verranno forniti dati più dettagliati, in particolare
 l'effettiva percentuale di rimborso applicata e la sussistenza di eventuali risparmi destinati
 a incrementare il finanziamento del contributo forfettario.
- Viene comunicato che, con sentenza n. 115 del 28 febbraio 2019, la Corte d'Appello, Sezione Lavoro di Venezia, ha accolto l'appello proposto dall'Università avverso la sentenza del G.L. del Tribunale di Padova n. 948/2015, riferita all'abbattimento TFR del 2,50% trattenuto sullo stipendio. In attuazione della decisione della Corte l'Amministrazione procederà ad applicare nuovamente l'abbattimento TFR del 2,50%, a partire dallo stipendio del mese di aprile. La Sentenza ha stabilito, inoltre, che le somme percepite in esecuzione della Sentenza di l° grado dovranno essere restituite all'Ateneo da parte dei 73 dipendenti che avevano vinto la causa in primo grado.

2. Riscontro alle richieste di Parte Sindacale

- RSU (29.03.2019): chiede i seguenti dati:
 - a) RE e PO 2018 con indicazione di articolo e comma su cui sono state attribuite;
 - b) Accessorio 2017: elenco pta "anonimizzato" (no matricola) con i dati di: mensilizzata FCA, IMA, performance FCA, performance su fondo BCD, indennità rischio/disagio, eventuale responsabilità e eventuali conquagli;
 - c) Accessorio 2018: elenco pta "anonimizzato" (no matricola) con i dati di: mensilizzata FCA, IMA, performance FCA, performance su fondo BCD, indennità rischio/disagio, eventuale responsabilità e eventuali conguagli;
 - d) aggiornamento sui buoni pasto.

Riscontro: a) i dati verranno forniti ai soggetti firmatari del contratto 2017/2018 a titolo di informazione successiva, come previsto agli articoli 9, comma 3, e 10, comma 4, non

AMMINISTRAZIONE CENTRALE AREA RISORSE UMANE STAFF – SETTORE RELAZIONI SINDACALI

appena verranno ultimati alcuni saldi rimasti fermi per problemi tecnici; **b) c)** L'informazione richiesta, ad un'attenta lettura del CCNL, non appare come dovuta. Ad ogni modo, per favorire le relazioni tra le parti e contribuire al raggiungimento dell'obiettivo comune che mira alla stipula del nuovo contratto, i dati verranno forniti per l'anno 2017 non appena sarà possibile concludere l'estrazione degli stessi, che è particolarmente complessa e cade in un periodo in cui gli uffici competenti sono alle prese con importanti scadenze ministeriali; per l'anno 2018, invece, i pagamenti non sono stati ancora ultimati (in particolare mancano gli incentivi legati alla performance), per cui i dati potranno essere forniti in un secondo momento; **d)** verrà effettuata una proposta in uno dei prossimi incontri. E' infatti necessario un preventivo passaggio in C.d.A. in quanto la nuova modalità di riconoscimento del buono pasto ha un impatto economico di una certa rilevanza.

• FLC CGIL (5.04.2019): nel Regolamento di Ateneo per la disciplina degli incarichi extraistituzionali del personale dirigente e tecnico amministrativo dell'Università degli Studi di Padova, all'art. 8 comma 2, si prevede che gli incarichi siano attribuibili solo al personale con prestazione lavorativa a tempo pieno. Il sindacato chiede che venga estesa la possibilità di svolgere questi incarichi anche al personale part time sia perché si svolgono totalmente fuori dell'orario lavorativo sia perché con il nuovo CCNL il personale a tempo parziale può svolgere prestazioni di lavoro supplementare (art. 58, comma 2-6) e di lavoro straordinario (art. 58, comma 7).

Riscontro: ricordato che tale proposta era pervenuta nell'estate del 2018 anche da parte dello SNALS CONFSAL, l'Amministrazione, che all'epoca aveva già manifestato la propria disponibilità a rivalutare la posizione in caso di convergenza sindacale, ritiene di poter accogliere la richiesta. Propone di portare nel C.d.a. di maggio una modifica al regolamento, in modo tale da consentire anche al personale part time di svolgere gli incarichi. Al fine comunque di evitare che si realizzino situazioni anomale, non coerenti con la scelta di un regime lavorativo part time, verrà posto un limite di 100 ore annuo. La RSU e la O.S. FGU GILDA UNAMS dichiarano che faranno pervenire la propria posizione su tale proposta.

 FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA (05.04.2019): chiede a) per i felucati il numero di interventi e ore effettuati nel 2018 che hanno quantificato il numero di ore totali messe in pagamento, pari a 297; b) il numero di interventi per numero di ore per presenza, i nomi dei partecipanti e l'importo erogato ai singoli dipendenti nel 2017/2018, relativamente alla partecipazione come squadre di sicurezza agli eventi organizzati da UNIPD o da Cerimoniale.

Riscontro:

a)

Dipendente	Numero servizi	Numero ore
1	5	21 ore e 51 minuti
2	20	74 ore e 16 minuti
3	23	84 ore e 56 minuti

Dirigente: dott.ssa Anna Maria Cremonese Responsabile del settore: dott. Ezio Baldi

Riferimento da contattare: tel. 049.8273833 - email relazioni.sindacali@unipd.it

AMMINISTRAZIONE CENTRALE AREA RISORSE UMANE STAFF – SETTORE RELAZIONI SINDACALI

4	14	55 ore e 28 minuti
5	7	19 ore
6	14	41 ore e 36 minuti
TOTALE	83	297 ore e 7 minuti

- b) viene ricordato che a partire dal 12 febbraio 2015 è cambiata la disciplina giuridica delle squadre di sicurezza che attualmente sono normate come incarichi conferiti dall'Università ai sensi dell'art. 53 D.lgs. 165/2001. I compensi pertanto non sono né a carico del fondo accessorio né a carico del fondo comune e la materia non rientra nell'ambito delle materie di contrattazione/confronto e di conseguenza nemmeno tra quelle per cui è dovuta l'informazione. I nominativi e i relativi compensi sono comunque pubblicati nella sezione Amministrazione Trasparente/personale/Incarichi conferiti e autorizzati ai dipendenti, trattandosi di un obbligo di legge. Gli incarichi delle squadre di sicurezza sono indicate con la voce "altre tipologie", non esistendo un'apposita voce nel sistema della Funzione Pubblica. Per favorire l'esame dei dati da parte dei sindacati, nel sit verranno pubblicati gli incarichi del 2017, posto che sotto la voce altre tipologie pubblicate in trasparenza possono essere presenti anche altri incarichi non riconducibili alle squadre di sicurezza. Per quanto riguarda il 2018 sono al momento disponibili i dati presuntivi comunicati al Dipartimento Funzione Pubblica e non quelli erogati, in quanto il pagamento verrà effettuato nel mese di maggio per tutti coloro che hanno il report presenze corretto. Per la restante parte del personale il pagamento verrà effettuato non appena il personale interessato avrà provveduto a sistemare il report presenze.
- FGU GILDA UNAMS (08.04.2019): in riferimento al regolamento su benefici economici, propone di integrare l'art. 2 del regolamento in parola come segue: "Le istanze ritenute ammissibili o inammissibili vengono accolte o rigettate con deliberazione motivata."
 Riscontro: in sede di revisione del regolamento, verrà presa in considerazione anche questa proposta, che si aggiunge a quelle già effettuate nell'ambito dei lavori del tavolo tecnico su tale materia. Viene specificato che il tavolo tecnico non ha concluso i lavori, ma è stato momentaneamente sospeso nelle more della nuova gara per la polizza sanitaria. Verrà riconvocato per un ultimo incontro.
- FEDERAZIONE UIL SCUOLA RUA (10.04.2019): in riferimento al convenzionamento del PTA con l'azienda ospedaliera, chiede di essere aggiornato ufficialmente, nonché periodicamente, dell'evolversi della situazione, chiarendo anche gli aspetti procedurali e i modi sul come si avvierà l'inclusione del personale PTA dove e come sarà collocato e soprattutto le tempistiche.

Riscontro: la Parte pubblica conferma che si stanno tenendo alcuni incontri con l'Azienda ospedaliera. Confida di poter comunicare gli esiti di tale importante confronto entro il mese di giugno. Anticipa che si dovrebbe pervenire al convenzionamento quasi generalizzato del personale dei dipartimenti di Area Medica. La UIL ricorda che occorre affrontare anche la questione dei tecnici che non sono iscritti all'albo e le eventuali criticità legate alla collocazione "fisica" del personale.

Dirigente: dott.ssa Anna Maria Cremonese Responsabile del settore: dott. Ezio Baldi

Riferimento da contattare: tel. 049.8273833 - email relazioni.sindacali@unipd.it

AMMINISTRAZIONE CENTRALE AREA RISORSE UMANE

STAFF – SETTORE RELAZIONI SINDACALI

- SNALS CONFSAL (11.04.2019): chiede il dato numerico, alla data dell'11.4.2019, del personale assente per malattia con riduzione dello stipendio ai sensi dell'art. 35 comma 8, lettere b) e c) del CCNL 2006-2009.
 - Riscontro: i dati sono in corso di acquisizione e verranno forniti non appena disponibili.
- FGU GILDA UNAMS (15.04.2019): chiede di inserire all'ordine del giorno i seguenti punti: Contratto decentrato integrativo 2019; Progressioni Economiche Orizzontali 2019. Riscontro: i punti non sono stati inseriti all'ordine del giorno in quanto la Parte Pubblica sta esaminando con attenzione le proposte pervenute da parte della RSU e delle OO.SS. GILDA e SNALS. A tal riguardo la Parte Pubblica comunica che nel mese di maggio invierà alla Parte Sindacale la propria piattaforma contrattuale relativa all'anno 2019 e fisserà un incontro a partire dal quale decorrerà il termine di 45 giorni, eventualmente prorogabile di altri 45 giorni, di durata minima della sessione negoziale, ai sensi degli articoli 7, comma 7 e 42, comma 5 del CCNL.

3. Regolamento per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei CEL

- Le OO.SS. FLC CGIL e SNALS CONFSAL illustrano le proprie osservazioni sul regolamento CEL, anticipate per iscritto in data 16 aprile 2018 (allegato 1) e 18 aprile 2018 (allegato 2). La O.S. GILDA UNAMS contesta la scelta di utilizzare lo strumento unilaterale del regolamento d'Ateneo per disciplinare aspetti, quali il rapporto di lavoro, che sono regolamentati dalla legge o dal CCNL o dalla contrattazione decentrata. La Parte Pubblica osserva come gran parte degli Atenei abbia tale regolamentazione e come ciò sia utile non soltanto per l'Università, ma anche a tutela degli stessi CEL. Ritiene inoltre che il regolamento non tocchi aspetti, quali ad esempio il trattamento integrativo dei CEL, che spettano alla contrattazione decentrata.
- La Parte Pubblica si impegna a far pervenire il testo del regolamento con le modifiche derivanti dalla discussione effettuata.

Riferimento da contattare: tel. 049.8273833 - email relazioni.sindacali@unipd.it

ALLECAT = 1



Al Direttore Generale
Ing. A. Scuttari
al Prorettore Vicario
Prof. G. Dalla Fontana
al Prorettore all'Organizzazione e Processi Gestionali
Prof. A. Parbonetti
al Dirigente Area Risorse Umane
Dr.ssa A. Cremonese
al Direttore Centro Linguistico d'Ateneo
Dr.ssa Caroline Clark

al Servizio Relazioni Sindacali

Padova 15 aprile 2019

Oggetto: Regolamento CEL

Gentili,

la scrivente ritiene il Regolamento CEL proposto non accettabile. Sono incluse materie che attengono allo stato giuridico dei CEL, il rapporto contrattuale, l'orario di lavoro, il sistema di valutazione, materie che sono o già previste nel CCNL o di pertinenza della contrattazione integrativa.

Inoltre lo strumento Regolamento è secondo noi inadeguato per la sua rigidità: anche per una piccola modifica, bisogna attendere una delibera del Cda. Per questo crediamo sia giusto lasciare le materie contrattuali a quanto previsto dal CCNL mentre per eventuali esigenze di descrizione più precisa delle attività dei CEL molto meglio un autoregolamento definito dal CLA e condiviso da tutti i soggetti interessati, che può essere attualizzato più facilmente.

Abbiamo verificato che in moltissimi atenei, anche con presenze più numerose di Lettori/CEL del nostro, il regolamento si riduce a semplici indicazioni sull'attività ordinaria. Non ne capiamo la necessità di farne uno così articolato.

Se la necessità nasce dall'esigenza di superare le difficoltà sull'equivalenza dei titoli universitari presi all'estero che hanno bloccato i recenti concorsi, ci si poteva limitare a trattare questa problematica.

In allegato il testo con le nostre osservazioni, molte parti non le abbiamo trattate solo perché crediamo che la competenza sia direttamente dei lavoratori interessati.

In particolare:

Il comma 6 dell'art.4 (Contratto di lavoro) deve essere sicuramente eliminato. Il riferimento all'Art. 51 comma 9 del CCNL '96 Università, più volte richiamato nel testo, è sbagliato e non può essere considerato perché quel Contratto ha cessato di avere ogni efficacia dal giorno della firma definitiva del CCNL 2006/2009, così come chiaramente è scritto nella sua premessa. Il CCNL 2006-09 "riordina e presenta in modo sistematico ed unitario anche tutte le disposizioni di fonte negoziale riferibili a contratti, accordi o interpretazioni autentiche fin qui intervenuti tra l'ARAN e le Organizzazioni sindacali di comparto. Tuttavia, dette norme non sempre sono citate esplicitamente nel presente contratto o perché assorbite o perché superate da disposizioni successive".

Anche la L. 236/95 (più volte citata nel testo) che converte il D.L 120/95 pare ai nostri occhi superata dai fatti perché risalente alla preistoria dei CEL, cioè quando non erano inseriti in alcun CCNL. L'art. 4 citato prevedeva che "l'entità della retribuzione, il regime di impegno e gli eventuali obblighi di esclusività fossero stabiliti dal CdA di ciascun ateneo, dopo la contrattazione decentrata con le rappresentanze sindacali. Se ci atteniamo a

quella legge questo Regolamento non è in linea in molti punti. Ricordiamoci che i CCNL prima della loro approvazione finale sono passati al controllo del MIUR, MEF e Corti dei Conti.

Quindi le "regole" per un'eventuale recessione del contratto dei CEL sono oggi, come giusto che sia, le stesse del Pta. Per i dipendenti pubblici in caso di riduzione o soppressione di un'attività si provvede ad allocare il personale ad altra attività o altro ente. E' quello che è avvenuto con il personale delle Province, quello che avviene con i docenti inidonei della scuola. In caso di soppressione dell'attività didattica vogliamo ben sperare che si provveda con il consenso dell'interessato/a ad una proposta di diversa collocazione, anche non coerente con il profilo di CEL.

E ci sembra perverso scrivere in un Regolamento che anche il contratto di un CEL a tempo determinato può essere recesso in caso di soppressione dell'attività didattica. Normalmente costoro hanno un contratto di un anno rinnovabile fino a tre. Non è meglio eventualmente non rinnovare il contratto invece di umiliarlo con un licenziamento?

In ogni caso se questa Amministrazione è convinta che le norme le permettono la recessione del contratto perché scriverlo in un regolamento con il solo risultato di alimentare ansie e insicurezze?

L'Art. 5 (Rapporto di lavoro) va eliminato perché tratta materie che hanno già come riferimento il CCNL, perché anche qui si riprende il CCNL '96 che come sopra detto, "ha cessato di avere ogni efficacia", si afferma che le 500 ore è il regime orario annuo massimo, asserzione che non trova riscontro in norme e nemmeno nell'attualità (ci sono atenei che fanno bandi di 750 ore anche di 800 ore).

Art. 7 - Regime orario. Si dà per scontato il regime di 500 ore come unico (comma 1). Alcune affermazioni sull'orario di lavoro rientrano nelle prerogative delle relazioni sindacali. Parliamo di regime a Tempo parziale inferiore al 50% che permette ai CEL di svolgere un'altra attività lavorativa, non in conflitto con quella in ateneo, senza una certezza di orario questo sarebbe difficile. Ricordiamo che un CEL ha oggi uno stipendio tabellare lordo annuo di € 16.360. Difficile definire una soglia minima dell'attività didattica uguale per tutti i CEL, messa così non c'è il limite massimo, può essere il 100%. L'orario di servizio va anticipato alle 19 orario di chiusura dei Dipartimenti. Va definito qual è l'orario serale, 19-23? Al comma 6 si fa riferimento all'art.11 comma 3 che non esiste. Comma 7 se la maturazione del buono pasto è già definita nella regolamentazione d'ateneo perché riprenderla qui tra l'altro in modo non conforme? Anche qui meglio discuterne. La nostra proposta: un numero forfettario di buoni pasto es. 100 per il regime orario annuo di 500 ore e proporzionalmente per gli altri regimi orari. Durante le attività didattiche (le lezioni si svolgono secondo la disponibilità delle aule e quindi a volte senza pausa) è difficile definire orari precisi e omogenei tra tutti i Cel per la pausa pasto.

Art. 8 - Modifica delle esigenze linguistiche e del regime orario. Va tolto il comma 2 l'orario di lavoro non può essere ridimensionato unilateralmente.

Art. 10 – Incarichi e ore supplementari. Il comma 7 non ha riscontri normativi. Comma 8 attualmente le ore supplementari sono pagate in più momenti durante l'anno, perché peggiorare?

Art. 11 - Valutazione. I CEL hanno già un sistema di valutazione. Se la Direzione intende modificarlo o integrarlo questo deve essere fatto seguendo il percorso indicato nel CCNL 2018 (Art. 5 commi 1-4 e Art. 42 comma 6 lettera c). Non è pensabile che l'informazione su una materia così delicata si riduca a qualche parola dentro un regolamento. E' altresì auspicabile che ogni innovazione sul sistema valutativo sia condivisa con i soggetti interessati. Manca il comma 3.

Cordiali saluti

Flc-Cgil

Università di Padova

Tiziano Bresolin

Regolamento per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei CEL

Art. 1 - Oggetto

- Il presente regolamento disciplina il rapporto di lavoro dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL), a tempo indeterminato e a tempo determinato, dell'Università di Padova (d'ora in avanti "Ateneo"). In particolare, disciplina gli aspetti relativi a:
 - reclutamento;
 - modalità di selezione e graduatorie;
 - o contratto e rapporto di lavoro;
 - attività dei CEL e loro organizzazione;
 - regime orario e modifica delle esigenze linguistiche;
 - o formazione e aggiornamento professionale;
 - incarichi e ore supplementari;
 - o proprietà dei materiali prodotti;
 - valutazione.

Art. 2 - Reclutamento dei collaboratori ed esperti linguistici a tempo indeterminato e a tempo determinato

- L'Università indice selezioni pubbliche per ciascuna lingua di cui riscontri la necessità o che rientri nel fabbisogno, e conseguentemente può assumere personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.
- La selezione pubblica è volta ad accertare il possesso dell'idonea qualificazione e della specifica competenza degli aspiranti in relazione ai compiti propri della figura così come individuati dalla legge e dai contratti collettivi di lavoro nonché dall'Ateneo.
- 3. L'assunzione di collaboratori ed esperti linguistici con contratto di lavoro a tempo indeterminato per ciascuna lingua è disposta per far fronte ad esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, sulla base delle determinazioni inerenti il fabbisogno effettuate da parte dei competenti organi accademici e della compatibilità economico-finanziaria.
- 4. L'assunzione a tempo determinato per sostituzione di collaboratori temporaneamente assenti, per esigenze di apprendimento a carattere sperimentale ovvero correlate a programmi di Ateneo, progetti o esigenze temporanee, anche dovute alla fluttuazione del numero di iscritti, è disposta, su motivata richiesta del Direttore del Centro Linguistico di Ateneo (CLA), qualora non sia possibile provvedere mediante attribuzione di ore supplementari ad altro collaboratore linguistico.

Art. 3 - Modalità di selezione e graduatorie

- La selezione è indetta con decreto del Direttore Generale. Il bando di selezione deve indicare la lingua a cui si riferisce, i requisiti per la partecipazione, il termine per la presentazione delle domande, le modalità di svolgimento della selezione stessa e quanto altro necessario per l'individuazione degli aspetti essenziali del rapporto di lavoro proposto.
- 2. Le domande di ammissione alla selezione devono essere presentate, con le modalità previste dall'avviso e nel termine indicato dall'avviso stesso, che non può essere inferiore a 15 giorni decorrenti dalla sua data di pubblicazione all'Albo Ufficiale dell'Ateneo.
- 3. Per il profilo del Collaboratore ed Esperto Linguistico sono richiesti i seguenti requisiti generali:
 - a) Titolo di laurea ex D.M. n.270/2004 o equivalente o superiore, o di titolo universitario straniero adeguato alle funzioni da svolgere. Possono partecipare alla selezione coloro che sono in possesso di un titolo di studio estero che abbia ottenuto la dichiarazione di equipollenza rilasciata da un Ateneo italiano, oppure, in mancanza della dichiarazione, previo avvio della procedura di riconoscimento dell'equivalenza ai sensi dell'art.38, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 entro la data di scadenza del bando, fermo restando che l'equivalenza dovrà essere obbligatoriamente posseduta al momento dell'assunzione.
 - b) Idonea qualificazione e competenza nello svolgimento di attività didattica integrativa finalizzata all'apprendimento linguistico della lingua oggetto di selezione.

- c) Essere madrelingua. Sono da considerare di madrelingua i cittadini italiani o stranieri che per derivazione familiare o vissuto linguistico, abbiano la capacità di esprimersi con naturalezza nella lingua richiesta per la selezione.
- d) Accertamento della lingua italiana per le necessità funzionali legate all'attività.
- 4. La Commissione giudicatrice è nominata dal Direttore Generale ed è formata da tre componenti scelti tra i professori di ruolo e ricercatori dell'area linguistica, letteraria e glottodidattica interessata e i CEL della lingua oggetto della selezione, proposti dal Direttore del CLA. La Commissione si avvale di un segretario scelto tra il personale tecnico amministrativo.
- 5. La selezione si svolge attraverso la valutazione dei titoli e lo svolgimento di colloqui e/o prove scritte/pratiche finalizzati all'accertamento dell'idonea qualificazione e competenza nello svolgimento di attività didattica integrativa finalizzata all'apprendimento linguistico nella rispettiva lingua. Nel corso delle prove di esame, la Commissione accerterà la conoscenza della lingua italiana, per necessità funzionali legate all'attività, da parte del candidato. Se non già previste dal bando come materie di esame, in occasione del colloquio è accertata inoltre la conoscenza della lingua inglese, nonché la conoscenza informatica e di utilizzo dei dati, da realizzarsi eventualmente anche mediante una verifica applicativa. Tale accertamento concorre alla formazione del voto complessivo solo se previsto nel bando; laddove tuttavia la commissione accerti che il candidato non possiede le conoscenze minime necessarie, la prova non sarà superata.

La Commissione dispone di 100 punti, di cui 30 sono riservati ai titoli e i restanti 70 alle prove di esame. Nel caso in cui le prove di esame si articolino in prove scritta e/o pratica e colloquio, 30 punti sono riservati alla valutazione delle prove scritta e/o pratica e 40 punti al colloquio.

I criteri di assegnazione dei titoli, a titolo esemplificativo e non esaustivo, sono i seguenti:

- a) esperienza in attività didattico-formative e di supporto all'apprendimento della lingua straniera richiesta maturata preferibilmente presso università italiane o estere;
- titoli di studio e formativi, ulteriori rispetto al titolo di accesso, pertinenti all'attività oggetto di valutazione;
- c) comprovata esperienza nell'utilizzo di piattaforme didattiche e/o di testing, attestata mediante indicazione degli estremi dei Test e/o dei materiali multimediali prodotti, dei corsi in modalità blended progettati, dei corsi di Moodle utilizzati con funzione di docente;
- d) attestazioni di idoneità all'insegnamento e alla certificazione della lingua come lingua straniera rilasciata da enti competenti e accreditati a livello nazionale o internazionale;
- e) incarichi o svolgimento di particolari funzioni professionali attinenti le attività relative al posto da ricoprire;
- f) eventuali pubblicazioni¹;
- g) altri titoli specifici indicati nel bando.

I punteggi massimi riservati a ciascuna categoria di titoli sono definiti in sede di bando.

Sono ammessi alle prove di esame i candidati che abbiano conseguito almeno il punteggio di 21/30 nella valutazione dei titoli.

- 6. Le prove di esame si intendono superate se il candidato consegue un punteggio non inferiore a 21/30 (equivalente a 7/10) per le prove scritta e/o pratica e 28/40 (equivalente a 7/10) per il colloquio. Al termine della selezione la Commissione formula una graduatoria di merito sulla base della somma dei punti riportati dai candidati nella valutazione dei titoli e nelle prove di esame: in presenza di prove scritta e/o pratica il punteggio assegnato è dato dalla media della valutazione delle prove, cui si aggiunge la valutazione dei titoli e quella del colloquio.
- 7. A parità di merito la preferenza è determinata applicando, nell'ordine, i seguenti criteri:
 - a) miglior punteggio nella valutazione dei titoli;
 - b) più giovane età.

8. Espletate le prove, la Commissione giudicatrice forma la graduatoria generale di merito. Con decreto del Direttore Generale sono approvati gli atti della selezione nonché la graduatoria di merito e dichiarati i vincitori, sotto condizione sospensiva dell'accertamento dei requisiti richiesti per l'ammissione

¹ Dovrebbero essere pubblicazioni coerenti e inerenti all'attività di CEL

- all'impiego. La graduatoria di merito viene pubblicata all'Albo Ufficiale dell'Ateneo e nell'apposita pagina WEB dell'Ateneo.
- Le graduatorie per le selezioni a tempo determinato sono valide, per ciascun profilo e lingua, fino all'esaurimento dei candidati utilmente collocati e comunque entro i termini di validità delle graduatorie.
- 10. Le graduatorie per le selezioni a tempo indeterminato sono valide per tre anni, salvo proroghe disposte ex-lege.
- 11. È facoltà dell'Amministrazione poter utilizzare graduatorie di selezioni a tempo indeterminato anche per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, entro il termine di validità. In tali casi, l'assunzione a tempo determinato avviene senza pregiudizio all'instaurazione di successivi rapporti di lavoro a tempo indeterminato con la stessa persona, nel rispetto della sua posizione in graduatoria.

Art. 4 - Contratto di lavoro

- Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dal contratto individuale di lavoro redatto secondo quanto previsto nei contratti collettivi nazionali di lavoro, nelle disposizioni di legge e nel presente regolamento.
- 2. Relativamente ai cittadini extracomunitari costituisce condizione indispensabile, per la stipula del contratto individuale di lavoro, la regolare posizione dell'interessato in ordine al soggiorno in Italia.
- 3. L'Amministrazione, all'atto della stipula del contratto individuale di lavoro, invita l'interessato a presentare entro 30 giorni la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di selezione. Scaduto inutilmente tale termine, fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, qualora compatibile con le esigenze organizzative, non si dà luogo alla stipula del contratto. Entro lo stesso termine l'interessato è tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità la propria posizione rispetto allo svolgimento di eventuali altre attività di impiego pubblico o privato.
- 4. Il contratto individuale di lavoro fissa il termine per l'assunzione in servizio. La mancata presa di servizio nel termine assegnato comporta l'immediata risoluzione del rapporto di lavoro, salvo proroga del termine per l'assunzione, valutati i comprovati e giustificati motivi di impedimento, qualora compatibili con le esigenze di servizio.
- 5. Il candidato vincitore della selezione è assunto per un periodo di prova della durata di 1 mese. Per contratti a TD di durata inferiore ai 6 mesi, il periodo di prova è ridotto a due settimane. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio.
- 6. Come previsto dall'art. 4 della L.236/95²-e dall'art.51 comma 9 del CCNL del 21/06/96³ l'Università può recedere dal contratto, sia a tempo determinato⁴-che indeterminato, senza penalità, oltre che per gravi motivi disciplinari, anche per giusta e comprovata causa o giustificato motivo. In tale ultima ipotesi rientrano:

² Legge superata, risalente a quando i CEL non erano inseriti in un CCNL e retribuzione, impegno ecc. erano decisi nei singoli atenei

³ Il CCNL '96 ha perso efficacia come è ben specificato nella premessa del CCNL 2006-2009 In premessa del CCNL 2006-2009 c'è scritto che *Esso riordina e presenta in modo sistematico ed unitario anche tutte le disposizioni di fonte negoziale riferibili a contratti, accordi o interpretazioni autentiche fin qui intervenuti tra l'ARAN e le Organizzazioni sindacali di comparto.*

E dopo aver citato i vari testi contrattuali compreso il citato CCNL del 1996 si dice: *I predetti contratti e accordi sono entrati in vigore il giorno della firma, salvo particolari decorrenze indicate da singoli articoli e cessano di avere ogni efficacia dal giorno della firma definitiva del presente CCNL 2006/2009, fatte salve la validità e l'efficacia dei connessi contratti integrativi.* Non può essere utilizzato per il licenziamento per "giusta causa".

⁴ Che senso ha prevedere il licenziamento di un Tempo Determinato per soppressione dell'attività, semmai si fa a meno di rinnovare l'incarico. Sembra una presa in giro.

- a) la riduzione o soppressione dell'attività didattica integrativa e della formazione linguistica finalizzata all'apprendimento della lingua deliberata dai competenti Consigli delle strutture didattiche, approvata dal CLA e dagli Organi di Governo dell'Ateneo, di cui al successivo art.8 comma 1;
- b) l'esito negativo della verifica dell'attività svolta con riguardo agli obblighi contrattuali, di cui al successivo art.11 comma 46.

Art. 5 Rapporto di lavoro

- 1. In considerazione del regime orario annuo massimo (500 ore) dei CEL dell'Ateneo⁷, come definito nel successivo art.7, il loro rapporto di lavoro è assimilato a quello a tempo parziale inferiore al 50%.
- 2. Il rapporto di lavoro è disciplinato dall'art. 51 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Università del 21/5/1996, art. 51⁸. Per gli aspetti non disciplinati da tale articolo si applicano le previsioni del CCNL per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale con prestazione di servizio calcolata mediamente nell'anno.
- 3. Ai CEL si applica la disciplina in materia di ferie, permessi, congedi, aspettative e altre assenze dal servizio prevista dal CCNL del Comparto Università e dalle disposizioni di legge dallo stesso richiamate, in quanto compatibili.
- 4. Le ferie, proporzionate al periodo di servizio effettivamente svolto, devono essere usufruite nel corso di ciascun anno solare preferibilmente durante il periodo di sospensione delle attività didattiche, previa autorizzazione del direttore del CLA che valuta la compatibilità con le esigenze di servizio⁹.
- 5. L'assenza per malattia o infortunio 10, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata entro le ore 9,00, e comunque entro l'inizio dell'orario delle attività, del giorno in cui l'assenza si verifica al Centro Linguistico di Ateneo e al docente di riferimento.

Art. 6 – Attività dei collaboratori ed esperti linguistici

- Il Centro Linguistico di Ateneo (CLA) è la struttura di Ateneo deputata alla gestione ed al coordinamento delle attività dei CEL, programma l'impegno orario dei CEL presso il CLA e le altre strutture dell'Ateneo, di concerto con le strutture stesse.
- 2. I CEL dipendono gerarchicamente e funzionalmente dal CLA.
- 3. I CEL svolgono attività didattiche integrative finalizzate all'apprendimento della lingua da parte degli studenti, attività di formazione linguistica per studenti, docenti e personale dell'Ateneo e altre attività di sostegno e servizio in campo linguistico.
 In particolare svolgono:

⁵ Come si diceva nella precedente nota non esiste una previsione normativa attuale che prevede la risoluzione contrattuale in caso di riduzione o soppressione dell'attività didattica integrativa ed è auspicabile che l'ateneo si muova per una ricollocazione lavorativa concordata con il lavoratore.

⁶ Per un'eventuale recesso del contratto per "valutazione" si dovrebbe far fede alle norme per i dipendenti pubblici, non ad una formulazione generica così come scritta nell'art.11 comma 4.

⁷ Dove è scritto che il regime massimo deve essere di 500 ore? In altri atenei (anche a Bologna) si fanno tuttora contratti di 750 o più ore.

⁸ Il CCNL 1996 non è più efficace. Possono essere di riferimento solo il CCNL 2006-2009 e il CCNL 2016-18.

⁹ I CEL non possono avere un regolamento ferie diverso dagli altri lavoratori, almeno finché non sarà riconosciuto un loro stato giuridico specifico. Si può comprendere l'autorizzazione durante le attività didattiche, ma negli altri periodi dovrebbe bastare la comunicazione.

¹⁰ Qui si apre una questione. Il CEL in caso di assenza, di norma, recupera le ore di didattica in un altro momento, per garantire agli studenti tutte le ore didattiche integrative previste. Ma se si chiede un giustificativo per l'assenza (certificato di malattia o permessi a scalare) allora NON deve recuperare le ore perse. In caso di malattia certificata il lavoratore è costretto ad essere reperibile in casa nei limiti orari previsti dalle norme in materia, non è quindi pensabile che debba recuperare le ore e sottostare ai limiti orari della malattia. E' anche vero che nel comma 5 non si specifica nulla oltre ad avvertire entro alle ore 9.00.

- attività didattiche integrative relative ad insegnamenti linguistici e corsi di formazione linguistica per studenti, docenti e personale dell'Ateneo, attraverso lezioni ed esercitazioni linguistiche che prevedono la modalità in presenza in aula, on-line o mista, finalizzate all'apprendimento linguistico e alla comunicazione nella lingua straniera;
- elaborazione e aggiornamento dei materiali didattici, da rendere disponibili on-line oppure su supporto multimediale o cartaceo, compresa preparazione delle lezioni ed esercitazioni;
- collaborazione e partecipazione alle prove d'esame, scritte e/o orali, verifica della preparazione delle conoscenze linguistiche degli studenti anche mediante la predisposizione di appositi test, correzione di elaborati;
- d. attività di assistenza agli studenti e tutorato, anche on-line;
- e. ricevimento individuale degli studenti;
- f. attività di predisposizione e somministrazione di prove e test per idoneità, attestazioni e certificazioni linguistiche;
- attività organizzative, compresa la partecipazione a riunioni interne di coordinamento convocate dal CLA o dalla struttura didattica di assegnazione;
- h. attività seminariali e workshop presso il CLA o, previa comunicazione al CLA, presso altre strutture;
- subordinatamente all'espletamento delle funzioni di cui ai punti precedenti, attività di traduzione, rilettura linguistica e sostegno nel campo linguistico ed altre attività assegnate dal CLA coerenti con il profilo professionale.
- 4. I CEL, previa autorizzazione del CLA, partecipano ad attività certificata di formazione e aggiornamento secondo le modalità previste nel successivo art.9.
- 5. I CEL, previa assegnazione da parte del CLA, svolgono la loro attività anche presso le strutture dell'Ateneo.
- 6. L'organizzazione delle attività dei CEL viene definita in modo da assegnare ciascun CEL, preferibilmente, ad un numero di strutture non superiore a 2 oltre al CLA, fatte salve diverse esigenze didattiche e organizzative.
- 7. Per quanto riguarda le attività di didattica integrativa collegata agli insegnamenti curriculari il CEL risponde alla/e struttura/e di assegnazione e per ogni altra questione al CLA che armonizza le attività, definisce le responsabilità e controlla che l'utilizzo delle ore di collaborazione presso le strutture si svolga in coerenza con scopi di didattica integrativa e di sostegno all'apprendimento di abilità linguistiche previsti dal regolamento e dal CCNL.

Art. 7 - Regime orario

- 1. L'attività dei CEL è articolata, di norma, in coerenza con i calendari didattici di Ateneo. Ad ogni CEL è assegnato, con il contratto di lavoro individuale, un monte orario su base annua, secondo le seguenti tipologie:
 - a. impegno orario pari a 500 ore annue;
 - b. impegno orario pari a 250 ore annue¹¹;
- 2. Nel caso di contratti di lavoro individuali di durata inferiore all'anno, il monte orario di cui al comma precedente viene riproporzionato.
- 3. La quota parte di ore destinata alle attività di cui al precedente art.6 comma 3 lett. a) dovrà essere pari almeno al 50% del monte ore contrattuale individuale, salva diversa determinazione del CLA legata alla necessità di garantire le attività in favore dell'Ateneo. Il CLA programma, monitora e provvede alla verifica dell'utilizzo delle ore¹².
- 4. L'orario delle attività svolte in aula è programmato nel rispetto delle direttive impartite dagli Organi di Ateneo in relazione alla gestione unificata degli orari delle lezioni.
- 5. Nel periodo in cui si svolgono le attività didattiche integrative e i corsi di formazione linguistica con gli studenti, il CEL garantisce la disponibilità nei giorni e negli orari definiti dal CLA e secondo le esigenze

¹¹ Come già detto i contratti possono essere superiori alle 500 ore.

¹² La parola "almeno" può significare anche il 100% e questo non va bene. Le ore vanno definite con il calendario di programmazione annuale, un eventuale cambiamento del calendario va concordato tra la direzione del CLA e il CEL interessato.

- delle strutture di assegnazione, di norma tra le ore 8 e le 20¹³ e almeno 1 ora di ricevimento settimanale in presenza durante il periodo di lezioni. Può essere svolta, occorrendone l'esigenza e con il consenso del CEL, attività anche in orario serale¹⁴.
- 6. La tipologia di attività e l'orario di lavoro svolto dai CEL vengono rilevati attraverso il registro informatizzato delle attività dei CEL. In particolare, il CEL annota sul registro le singole attività svolte, con riferimento alle tipologie di cui all'art.6 commi 3 e 4 per ciascuna delle strutture alle quali il CEL è stato assegnato secondo la programmazione approvata dal CLA. Le attività riportate nel registro tramite la procedura informatizzata vengono verificate, almeno semestralmente, dal referente della formazione linguistica e dal direttore del CLA. Al termine dell'anno accademico le attività sono approvate dal direttore del CLA con riferimento agli obblighi contrattuali ai sensi della L.236/95, di cui al successivo art.11 comma 3¹⁵.
- 7. Fatto salvo quanto esposto al precedente comma 6, al fine di documentare lo svolgimento delle attività svolta presso le sedi di cui all'art. 6 comma 3, i CEL possono utilizzare l'apposito badge magnetico fornito dall'Ateneo. La timbratura è condizione necessaria per la maturazione del diritto al buono pasto secondo la regolamentazione di Ateneo.

Art. 8 - Modifica delle esigenze linguistiche e del regime orario

- Nel caso in cui si renda necessario provvedere alla riduzione delle attività didattiche integrative e della formazione linguistica finalizzata all'apprendimento della lingua, deliberata dai competenti Consigli delle strutture didattiche approvata dal CLA e dagli Organi di Ateneo, i CEL della lingua interessata potranno essere assegnati dal CLA ad altre attività di cui all'art.6¹⁷ del presente Regolamento.
- 2. Nel caso non sia possibile provvedere ad una ridefinizione delle attività da assegnare, ai sensi del comma precedente, l'Ateneo potrà provvedere a ridefinire il monte orario contrattuale, anche temporaneamente, con adeguato preavviso, di norma entro il mese di maggio di ciascun anno per l'anno accademico successivo. 18
- 3. La modifica contrattuale può essere richiesta anche dai CEL, in tal caso la richiesta è presentata, entro il mese di aprile per l'anno accademico successivo, per una durata massima di un anno, prorogabile, oppure con variazione definitiva dell'impegno orario, e relativa modifica del contratto individuale di lavoro. Il CLA esprime parere obbligatorio sulla richiesta di variazione, temporanea o definitiva, con riferimento alle esigenze organizzative e didattiche e sulla possibilità di coprire le ore che restano scoperte.
- 4. Nel caso in cui si renda necessario provvedere all'incremento delle attività di formazione linguistica, secondo programmazione generale di Ateneo approvata dagli Organi di Governo sulla base delle esigenze evidenziate dal CLA, l'Ateneo può proporre ai CEL in servizio il passaggio, anche temporaneo, su base volontaria e tramite selezione interna in relazione alla tipologia di attività da svolgere, da una tipologia di minore impegno ad una di maggiore impegno orario, con relativa modifica del contratto individuale di lavoro.

¹³ Alle 20 sia il CLA che i Dipartimenti sono chiusi va messo 19.00.

¹⁴ Bisogna definire cos'è un orario serale, fino a che ora? 19.00-23.00?

¹⁵ All'art. 11 non esiste il comma 3.

¹⁶ Se esiste già una regolamentazione d'ateneo sulla maturazione del buono pasto questa andrebbe riportata fedelmente altrimenti va discussa secondo quanto prevede il CCNL. Noi proponiamo proprio per la particolarità delle attività dei CEL una cifra forfettaria 100 buoni pasto per chi fa 500 ore. Per le altre tipologie di orario si proporziona.

¹⁷ Deve essere aggiunto il comma di riferimento.

¹⁸ Il comma 2 va tolto integralmente. Non è pensabile una riduzione dell'orario di lavoro decisa unilateralmente. Non siamo nell'ottocento, ci sono stati dei progressi nei diritti dei lavoratori.

Art. 9 - Formazione e aggiornamento professionale

- 1. Il CLA programma l'attività formativa e di aggiornamento professionale annuale dei CEL. Come previsto dall'art. 6 comma 4, i CEL possono svolgere le ore di attività formativa riconosciute dal CLA. L'attività formativa può essere proposta anche dal singolo CEL ma è soggetta al riconoscimento preventivo delle ore di formazione da parte del CLA. Per ciascuna attività formativa dovrà essere prodotto l'attestato o la certificazione di partecipazione relativa al numero di ore minime previste per il riconoscimento.
- 2. I CEL a tempo indeterminato possono usufruire di un mese ogni triennio, cumulabile fino ad un massimo di due mesi in sei anni, per lo svolgimento di un programma di studio e aggiornamento professionale. Tale periodo può essere frazionato in due periodi di 15 giorni ciascuno oppure in tre periodi da 10 giorni ciascuno. Il programma, corredato dal parere del Direttore del CLA, dovrà essere proposto dal CEL per l'approvazione entro il 30 aprile dell'anno accademico precedente, salvo motivate richieste di deroga. Al termine il CEL deve presentare al CLA una adeguata relazione sull'attività svolta, corredata dall'eventuale certificazione pertinente.
- 3. I CEL possono recarsi in missione, su richiesta del CLA stesso, per partecipare ad attività ed eventi (workshop, seminari, convegni, ecc.) finalizzati all'aggiornamento e formazione certificate di breve durata correlate all'attività dei CEL o per conto della direzione del CLA. La missione è autorizzata dal direttore del CLA previa verifica dell'aderenza alle attività, obiettivi e finalità del CLA e della eventuale copertura finanziaria secondo quanto previsto dal Regolamento Missioni di Ateneo.

Art. 10 - Incarichi e ore supplementari

- In considerazione della configurazione del rapporto di lavoro dei CEL come rapporto a tempo parziale con prestazione lavorativa inferiore al 50% ai CEL è consentito esercitare attività di libera professione, svolgere altre prestazioni di lavoro autonomo, occasionali e/o continuative nonché assumere impieghi alle dipendenze di privati, con espressa esclusione di attività subordinata con altre Pubbliche Amministrazioni.
- 2. L'esercizio di tali attività è consentito a condizione che non vengano perseguiti interessi in contrasto o concorrenziali rispetto a quelli dell'Ateneo.
- Altre attività di cui al comma 1 del presente articolo svolte all'interno dell'Ateneo sono normate dal
 "regolamento dell'Ateneo" per la disciplina degli incarichi extra-istituzionali del personale dirigente e
 tecnico amministrativo del Università degli studi D.R.650/2018 prot.74416 del 21/02/2018 con le
 limitazioni di cui al comma successivo.
- 4. Gli incarichi per attività didattiche conferiti da strutture dell'Ateneo possono essere svolti solo previo nulla osta del CLA:
 - a) Incarichi di docenza per attività di didattica nei Corsi di Studio dell'Ateneo (escluse attività didattiche integrative correlate con l'apprendimento linguistico della lingua del CEL) conferite in coerenza con il "Regolamento in materia di contratti per attività di insegnamento ai sensi dell'art.
 23 della legge 30 dicembre 2010, n. 240";
 - b) Incarichi di docenza per attività formative di tipo non curriculare.
- 5. Nel caso si verifichi la necessità di sostituzione del personale CEL o per far fronte ad esigenze di attività aggiuntive rispetto alla programmazione annuale, la copertura di tali attività avviene prioritariamente mediante l'assegnazione di ore supplementari ai CEL già in servizio, secondo la procedura stabilita dal CLA di concerto con l'Area Risorse Umane.
- 6. Le ore assegnate concorrono al completamento del monte ore contrattuale e, per la differenza, costituiscono ore supplementari.
- 7. Il totale delle ore contrattuali e delle ore supplementari non può mai superare le 750 ore annue 19.
- 8. Le ore supplementari sono retribuite al pari del costo orario previsto dal contratto base e sono pagate dopo la verifica del registro annuale.²⁰

¹⁹ Perché? Esiste una norma che lo vieta?

²⁰ Attualmente le ore supplementari sono pagate in più momenti durante l'anno, perché peggiorare?

Art. 11 - Valutazione

- L'Ateneo procede annualmente alla valutazione della performance individuale di tutti i CEL. Il processo di valutazione si svolge tenendo conto della qualità della didattica integrativa erogata, sentito il Docente di riferimento; dell'opinione degli studenti, ove disponibili e dei comportamenti organizzativi del CEL, sentito il CLA.²¹
- L'Ateneo procede annualmente, alla verifica dell'attività svolta dai CEL con riferimento agli obblighi contrattuali ai sensi dell'art. 4 del D.L. 120/1995²² secondo le modalità definite dal presente regolamento.
- ²³Il collegamento tra il sistema di valutazione ed il sistema di retribuzione, anche con riferimento all'erogazione del trattamento accessorio, viene definito in sede di contrattazione decentrata integrativa, secondo quanto previsto dal CCNL e dalla normativa vigente.

Art. 12 - Proprietà dei materiali prodotti

- 1. Il materiale didattico realizzato dai CEL nell'ambito dello svolgimento delle proprie attività presso l'Ateneo è di esclusiva proprietà dell'Ateneo.
- 2. ICEL, con la stipula del contratto individuale di lavoro, si impegnano a non rendere disponibile a soggetti esterni tale materiale. La violazione di tale disposto costituisce responsabilità disciplinare, fatte salve le maggiori sanzioni previste dalla normativa vigente.
- 3. In materia di proprietà intellettuale e di brevetti si applica inoltre quanto previsto dal "Regolamento brevetti" e dalla normativa vigente.

Art. 13 - Norme finali e transitorie

- Per quanto non disciplinato dal presente regolamento e in quanto compatibili, si fa riferimento alle norme del CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca e alla regolamentazione dell'Ateneo per il personale tecnico-amministrativo.
- 2. Il presente regolamento sostituisce ogni precedente regolamentazione interna dell'Ateneo, se incompatibile.

²¹ I CEL hanno già un sistema di valutazione. Se si vuole modificarlo si deve seguire il percorso indicato nel CCNL 2018 (Art. 5 commi 1-4 e Art. 42 comma 6 lettera c). E' auspicabile che ogni innovazione sul sistema valutativo sia condivisa con i soggetti interessati.

²² Vedere la nota 2

²³ Manca il comma 3 o la numerazione è sbagliata



Alla Delegazione di Parte Pubblica in contrattazione decentrata

Padova, 16/04/2019

Oggetto: Regolamento per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei CEL

In relazione al "Regolamento per il reclutamento e la disciplina del rapporto di lavoro dei CEL", la scrivente O.S. sottolinea preliminarmente che il regolamento stesso, come atto amministrativo unilaterale, non deve normare aspetti in modo difforme alle disposizioni contrattuali, cui occorre attenersi, con particolare riferimento al CCNL 21/05/96 e ai successivi accordi nazionali e integrativi.

Si segnala in particolare:

- all'art. 7 comma 1, la necessità di aumentare l'impegno annuo a 750 ore e di conseguenza va tolto il comma 7 dell'art. 10;
- all'art. 4 comma 6, le cause di risoluzione del contratto devono essere ricondotte all'attuale normativa generale in vigore, sia a fronte di valutazione negativa, con relativa possibilità di contraddittorio e rinvio agli organismi di garanzia, sia a fronte di riorganizzazioni, che prevedono, prima del licenziamento, la messa a disposizione con possibile riconversione delle mansioni e trasferimento ad altra sede;
- all'art. 3 comma 3 a), specificare che il titolo di studio per l'accesso è la laurea triennale.

Per quanto riguarda la maturazione del buono pasto, la scrivente è venuta a conoscenza solo ora, a seguito di approfondimento del suddetto regolamento, del provvedimento del Direttore Generale Arch. Barbieri del 25/02/2013, prot. 13669, con il quale disponeva i requisiti per la maturazione del buono pasto al personale CEL. In particolare, a fronte del minimo orario di 7 ore per il personale tecnico-amministrativo, veniva consentito al personale CEL l'erogazione del buono pasto con un minimo di 5 ore.

Oltre alla gravità della mancata informazione alla delegazione sindacale, giudichiamo altamente lesivo degli interessi del personale tecnico-amministrativo non aver esteso questo beneficio a tutto il personale contrattualizzato, producendo un ingentissimo danno al PTA, in relazione al quale non mancheremo di fare chiarezza.

Conseguentemente chiediamo che i requisiti per la maturazione del buono pasto siano immediatamente modificati per tutto il PTA, allineandoli con quelli in vigore per i CEL (minimo 5 ore), rivedendo così in senso migliorativo anche la richiesta presentata dall'RSU e condivisa dalla scrivente O.S. a dicembre 2018, sulla quale siamo in attesa che la Parte Pubblica proceda secondo gli impegni assunti con propria dichiarazione del 14/12/18, posto l'obbligo di certificazione dell'attività di servizio con l'apposito badge magnetico per tutto il personale (PTA e CEL).

Cordiali saluti,

Matteo Padovan

Marino De