



**UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DEL MOLISE**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER COLLABORATORI ESPERTI LINGUISTICI DI MADRE LINGUA STRANIERA**
(sottoscritto il 31 agosto 2020, come modificato il 7 aprile 2021)

ART.1

SFERA DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo (CCIA) disciplina e tutela il rapporto di lavoro ed il trattamento economico integrativo dei lettori di madrelingua assunti in base all'ex-art. 28 DPR 382/1980, quali titolari di un rapporto di lavoro di natura subordinata ancorché non destinatari dell'art. 4 della L. 236/95, nonché quello dei Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) in servizio presso il Dipartimento di afferenza.

Il presente CCIA regola gli effetti del trattamento economico integrativo ed il rapporto di lavoro in generale del CEL per il periodo dal 01/01/2020 al 31/12/2022 e comunque fino all'entrata in vigore del CCIA successivo al presente.

ART. 2

PROFILO PROFESSIONALE, COMPITI ED IMPEGNO ORARIO

Oggetto della prestazione lavorativa del personale di cui all'art. 1 è lo svolgimento di mansioni di collaborazione all'apprendimento delle lingue straniere da parte degli studenti svolgendo le attività di sua competenza nel quadro della programmazione definita dal Dipartimento di afferenza tenuto conto delle indicazioni provenienti dalle Strutture didattiche interessate.

Le attività dei CEL si svolgono nel rispetto della libertà di insegnamento, fermo restando le direttive del Dipartimento di afferenza.

Sulla base delle programmazioni predisposte, il personale di cui all'art. 1 espleta le seguenti attività:

- a) l'insegnamento delle lingue agli studenti mediante corsi, unità didattiche, esercitazioni ed attività di tutorato nell'ambito della programmazione didattica;
- b) le altre attività didattiche rivolte agli studenti (correzione di elaborati scritti, comunicazioni varie agli studenti, e partecipazione a commissioni di laurea, consulenza e ricevimento);
- c) verifica e valutazione delle competenze linguistiche e dell'apprendimento (presidente alle Commissioni d'esame e preparazione e correzione degli esami scritti);
- d) la programmazione didattica collegiale e la relativa predisposizione dei programmi didattici di propria competenza ivi compreso la selezione, preparazione e cura del materiale didattico;
- e) la partecipazione a riunioni di lavoro, consiglio corso di studio e quelle forme di studio e aggiornamento che rientrano nel monte ore.

Per i compiti sopra definiti è previsto di norma un monte ore annuo di 500 ore, che costituisce il rapporto a tempo pieno. Tale monte ore, come stabilito dall'art. 51 del CCNL di Comparto 1994/1997, può essere incrementato o diminuito, comunque non può essere inferiore alle 250 ore annue.

Se non altrimenti specificato nel testo che segue la dizione "monte ore" fa sempre riferimento alle 500 ore come sopra indicato.

Tale monte ore deve prevedere un'attività di un massimo di 340 ore per i compiti di cui alle lettere a), b) e c) del presente articolo. Le 160 ore restanti per le attività di cui alle lettere d) ed e).

Per esigenze organizzative e/o didattiche dell'Università, con il consenso degli interessati, è possibile ridurre il monte ore previsto dal contratto individuale di lavoro previa sottoscrizione di apposito atto modificativo dello stesso, nel rispetto del limite minimo delle 250 ore annue oppure aumentarlo sino ad un massimo di 750 ore.

La certificazione dell'avvenuta presa di servizio da parte del personale di cui all'art. 1 ed il controllo delle prestazioni in oggetto è di competenza del Dipartimento di afferenza.

Le prestazioni, come definite in precedenza, devono essere eseguite dal personale di cui all'art. 1 nel rispetto della programmazione didattica collegiale.

ART. 3 RECLUTAMENTO

Per i posti disponibili, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato, l'Università provvede ad emanare un bando di selezione, da pubblicizzare mediante affissione all'Albo di Ateneo e in altre forme idonee. In detto avviso dovranno essere indicati: la natura degli eventuali bandi, la lingua, i termini per la presentazione delle domande, i requisiti per l'ammissione alla selezione, le procedure e i criteri di selezione.

In ogni caso sono ammessi alla selezione cittadini di qualsiasi nazionalità di madre lingua, in possesso di laurea o titolo universitario straniero adeguato alle funzioni da svolgere.

La selezione deve accertare l'esistenza delle necessarie competenze culturali e professionali dei candidati. Al tal fine viene nominata una commissione giudicatrice composta ad un numero dispari di membri, di cui almeno uno esperto della lingua oggetto della selezione.

La selezione è volta ad accertare la padronanza delle metodologie e delle tecniche di insegnamento della lingua a persone di diversa madrelingua. A discrezione della Commissione può essere assegnato un punteggio ai titoli acquisiti relativi all'esperienza maturata in analoghe posizioni in organizzazioni pubbliche o private.

Le graduatorie formulate hanno validità 2 anni e quelle a tempo indeterminato servono anche per conferire incarichi a tempo determinato.

ART. 4 COSTITUZIONE E RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Il rapporto di lavoro è di tipo subordinato di diritto privato a tempo indeterminato.

In caso di riduzione del servizio per motivi correlati al fabbisogno, l'amministrazione universitaria provvederà alla riconversione professionale del personale a tempo indeterminato di cui all'articolo 1 del presente contratto, avviandolo all'esercizio di uno dei ruoli previsti dal nuovo ordinamento professionale di Ateneo, tenuto conto della professionalità propria del personale di cui all'art. 1. In caso di riduzione del servizio per motivi correlati al fabbisogno, il rapporto da riconvertire sarà quello del personale con minore anzianità di servizio presso il Dipartimento di afferenza e a parità di anzianità, quello più giovane di età, per graduatoria di lingua.

Per quanto non previsto dal presente contratto, sono applicabili le norme di cui al libro V, titolo M sezione III del codice civile e di cui alla legge 20 maggio 1970, n.300 e del CCNL comparto Università.

Nel rapporto di lavoro a tempo indeterminato il periodo di prova è di 90 giorni lavorativi. Durante il periodo di prova, le parti avranno tutti i diritti e gli obblighi derivanti dal presente contratto.

Trascorso tale periodo senza che sia intervenuta disdetta da una delle parti il lavoratore si intende confermato in servizio. Il servizio reso durante il periodo di prova verrà computato ad ogni effetto. Durante questo periodo la risoluzione del rapporto potrà avvenire in qualsiasi momento per decisione di ciascuna delle parti, con preavviso scritto di almeno 20 giorni. Il decorso del periodo di prova è sospeso per malattia; il personale di cui all'art. 1 potrà continuare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro i primi 90 giorni lavorativi, a decorrere dall'inizio della malattia.

Il rapporto di lavoro può essere rescisso da ambo le parti per giusta e comprovata causa o giustificato motivo ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 2119 del c.c., dalla Legge 604/66 e dell'art.18 della L.300/70, e per gli effetti del C.C.N.L. Comparto Università del 21/06/1996, comma 9 dell'art. 51, nonché delle successive modificazioni ed integrazioni delle medesime norme.

Le dimissioni da parte del personale di cui all'art. 1 devono essere comunicate per iscritto e con preavviso di almeno di 30 giorni. Il personale di cui all'art. 1 che recede dal rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso, deve corrispondere all'Università una indennità pari all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di mancato preavviso.

Il rapporto con l'Università ha termine al compimento del sessantasettesimo anno di età, secondo le norme previste per l'Assicurazione Generale Obbligatoria, fatto salvo il diritto a pensione.

ART. 5

TRATTAMENTO ECONOMICO

(modificato nella seduta di Contrattazione integrativa del 7 aprile 2021)

Ai sensi dell'art. 51 del CCNL di Comparto 21 maggio 1996 — quadriennio 1994/1997, il trattamento economico dei CEL è costituito da:

- a) Trattamento definito dal CCNL;
- b) Trattamento di integrazione fino al raggiungimento della retribuzione del Ricercatore universitario a Tempo Definito.

Il trattamento di integrazione è determinato avendo come parametro economico di riferimento, per la complessiva retribuzione lorda dei CEL (retribuzione prevista dal CCNL e integrativa), la retribuzione a.l. al 31/12/2010 del ricercatore confermato a tempo definito così come previsto del Decreto-Legge 14 gennaio 2004, n 2 convertito con modificazioni in legge 63/2004. Tale equiparazione opera solo ai fini economici.

La retribuzione totale come sopra definita deve intendersi per effettive 500 ore annue. Per un monte ore diverso da 500 ore l'importo varia in proporzione.

Dal 1° gennaio 2020, ai fini della nuova collocazione nelle classi retributive, verranno considerati utili i periodi di servizio svolti presso le Università italiane in qualità di lettore di lingua straniera ex art. 20 legge 382/80 e/o di Collaboratore Esperto Linguistico ex art. 4 del D.L. 120/1995. L'attribuzione delle classi verrà effettuata stante il disposto di cui all'art. 9, comma 21, del D.L. 78/2010, conv. in L. n. 122/2010, e successive modificazioni ed integrazioni.

Il trattamento economico complessivo per i Collaboratori Esperti. Linguistici in servizio alla data del presente CCIA è soggetto ai fini previdenziali a contribuzione INPS - Assicurazione Generale Obbligatoria. Lo stesso personale, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, ha diritto al Trattamento di Fine Rapporto previsto dall'art. 2120 del c.c..

Per gli assunti in data successiva all'entrata in vigore del presente CCIA il trattamento previdenziale e assistenziale sarà garantito da contribuzione INPS - Gestione Dipendenti Pubblici.

ART. 6

ALTRE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO

a) Tempo Parziale

L'università può stipulare contratti di lavoro con impegno orario ridotto. Nel rapporto di lavoro con impegno orario ridotto, il trattamento economico e il congedo ordinario sono ridotti proporzionalmente.

b) Tempo Determinato

L'amministrazione potrà procedere alla costituzione di rapporti di lavoro a tempo determinato, con le stesse modalità di assunzione del personale a tempo indeterminato, solo per provvedere ad esigenze temporanee di insegnamento delle lingue a carattere sperimentale ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea, connesse ad esigenze specialistiche, o alla supplenza di assenze temporanee. Al personale assunto a tempo determinato spetta il trattamento normativo a quello economico iniziale previsto per i contratti a tempo indeterminato.

ART. 7

CONGEDO ORDINARIO

Il periodo annuale di ferie è pari a 32 giorni feriali più 4 per il recupero delle festività soppresse. In caso di contratto a tempo determinato il periodo annuale di ferie è commisurato al periodo di validità del contratto. Le ferie sono irrinunciabili e non potranno coincidere con il congedo per malattia, assenza obbligatoria per maternità o puerperio, con il periodo di preavviso. Le ferie dovranno essere godute nei periodi di sospensione dell'attività didattica, secondo quanto stabilito nel calendario accademico dell'Dipartimento di afferenza, e comunque d'intesa con il direttore del Dipartimento di afferenza e l'eventuale responsabile della struttura di afferenza.

ART. 8

ATTIVITÀ DI STUDIO E FORMAZIONE

Il personale di cui all'art. 1 ha il diritto e dovere di aggiornare la propria professionalità a livello linguistico, glottodidattico e culturale. Pertanto va garantito l'accesso agli strumenti necessari quali il materiale bibliografico, monografico e didattico, le reti telematiche, i convegni, seminari e congressi della disciplina nonché altre forme di studio e aggiornamento anche al di fuori del Dipartimento di afferenza entro i limiti di budget delle spesa di formazione e tenendo conto delle diverse priorità ed urgenze di tutto l'Ateneo. Per dette finalità il Dipartimento di afferenza, nell'ambito della propria programmazione generale e fermo restando l'impegno orario complessivo degli interessati, è tenuto a valutare la possibilità di agevolare le richieste avanzate dai CEL, legate allo studio e alla formazione, fermi restando i vincoli sopra indicati relativi alla formazione.'

ART.9
PARI OPPORTUNITÀ

L'Università degli Studi del Molise si impegna ad intraprendere azioni positive per le donne, al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità ai sensi dell'art. i. n.125 del 10.4.1991.

ART. 10
LAVORO STRAORDINARIO

Non è consentita l'effettuazione di lavoro straordinario. La retribuzione come da CCNL e quella integrativa sono onnicomprensive dell'attività svolta.

ART. 11
PRESTAZIONI PER CONTO TERZI

Il personale di cui all'art. 1 può partecipare a prestazioni per conto terzi, secondo le norme del Regolamento in materia del Dipartimento di afferenza.

ART. 12
NORMA FINALE

Per quanto non previsto dal presente CCIA si applicano, ove compatibili con la specificità professionale del personale di cui all'art. 1, le norme previste dalle vigenti previsioni di legge, dai CCNL del Comparto Università e dai CCI di Ateneo.

Sono fatte salve le retribuzioni attribuite con sentenza passata in giudicato.

I fondi di cui al presente contratto integrativo gravano sui pertinenti capitoli di bilancio delle competenze dei CEL.

Letto, confermato e sottoscritto.