



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi  
Settore Servizi al Personale  
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA INERENTE ALLA PRODUTTIVITA' ED AL TRATTAMENTO ECONOMICO INTEGRATIVO DEL PERSONALE COLLABORATORE ED ESPERTO LINGUISTICO

REDATTA AI SENSI DELL'ART. 40, COMMA 3 – SEXIES, D. LGS. n. 165/2001, DELLA  
CIRCOLARE MEF N. 25/2012 E DELLE RELATIVE NOTE APPLICATIVE

### Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta in data 1° dicembre 2021	
Periodo temporale di vigenza	Il presente Contratto collettivo integrativo decorre dalla data di sottoscrizione, disciplina le modalità di valorizzazione dei periodi di carriera progressi, decorrenti dalla sottoscrizione del precedente accordo sul tema e avrà durata triennale; successivamente, esso si intenderà tacitamente rinnovato, salvo disdetta di una delle Parti da comunicare almeno tre mesi prima della scadenza stessa.	
Composizione della delegazione trattante	<p><b>Parte Pubblica:</b> Rettore Delegato del Rettore Direttore Generale</p> <p><b>Parte Sindacale:</b> <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC CGIL CISL SCUOLA (ora CISL FSUR) FED. UIL SCUOLA RUA SNALS CONFSAL FED. GILDA UNAMS</p> <p><i>Rappresentanti sindacali unitari</i> BOGLICH Elisabetta CSAKI Anna DEL GOS Massimo MANTELLO Bruno</p>	<p><b>Firmatari</b></p> <p><b>Parte Pubblica:</b> Delegato del Rettore Direttore Generale</p> <p><b>Parte Sindacale:</b> <i>Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione</i> FLC CGIL</p> <p>SNALS CONFSAL</p> <p><i>Rappresentanti sindacali unitari</i> BOGLICH Elisabetta CSAKI Anna DEL GOS Massimo</p>

1

Legge 241/1990 – Responsabile del procedimento: dott.ssa Valentina Celli

Università degli Studi di Trieste  
Piazzale Europa, 1  
I – 34127 Trieste

Tel. +39 040 558 2579  
Fax +39 040 558 7856  
rel.sindacali@amm.units.it

[www.units.it](http://www.units.it) – [ateneo@pec.units.it](mailto:ateneo@pec.units.it)



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi  
Settore Servizi al Personale  
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

		MARGETIC Helga MORELLI Paola SLATAPER Matteo TIGANI SAVA Elisabetta ZEBOCHIN Ferdinando	MARGETIC Helga MORELLI Paola SLATAPER Matteo
Soggetti destinatari		Personale assunto ai sensi dell'art. 4 della L. n. 236 del 21 giugno 1995 (collaboratori ed esperti linguistici) nonché personale assunto ai sensi dell'art. 28 del D.P.R. n. 382 dell'11 luglio 1980 (cd. "ex lettori").	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il presente Accordo disciplina le modalità e i criteri per il riconoscimento degli incrementi del trattamento economico integrativo al personale di cui sopra.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	In corso	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera CdA 29 gennaio 2021 è stato adottato il Piano integrato 2021 previsto dall'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009. Il Piano integrato è stato redatto secondo i contenuti delle Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane e della Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018 – 2020 emanate dall'ANVUR.  Con delibera CdA 25 marzo 2021 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021 – 2023 adottato ai sensi di quanto previsto dalla L. 190/2012  E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 d. lgs. 150/2009 e di cui al d. lgs 14 marzo 2013 n. 33 e successive modifiche e integrazioni.  La Relazione sulla Performance 2020 è stata validata da parte dell'OIV/NV nella seduta del 18 giugno 2021 ed approvata dal CdA in data 25 giugno 2021.	
		Si precisa che il modello di valutazione del personale tecnico-amministrativo è stato aggiornato nel rispetto del quadro normativo in vigore (in particolare il d.lgs. 150/2009). Il Sistema di misurazione e valutazione attualmente in vigore è stato approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 gennaio 2015 ed aggiornato per il 2021 con delibera del Consiglio di amministrazione del 29 gennaio 2021 (previo parere vincolante del Nucleo di valutazione).	



## **Modulo 2**

### **Illustrazione dell'articolato del contratto**

*a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto (per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato)*

Ai sensi dell'art. 51 del CCNL 21 maggio 1996 e in ossequio alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 26.6.2001 (causa C- 212/99) la retribuzione dei CEL, la cui quantificazione complessiva è equiparata a quella della figura del ricercatore confermato a tempo definito, è composta dal trattamento fondamentale, stabilito dal CCNL, e dal trattamento integrativo, che integra la differenza tra quest'ultimo e il trattamento stipendiale del ricercatore citato.

Il passaggio alla classe/scatto superiore, come per il personale docente, è subordinato alla valutazione positiva della prestazione lavorativa.

All'esito della contrattazione integrativa svoltasi tra le delegazioni di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, il giorno 1° dicembre 2021 è stata sottoscritta l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo inerente alle modalità e ai criteri per il riconoscimento degli incrementi del trattamento economico integrativo del personale collaboratore ed esperto linguistico.

L'Atto aggiuntivo n. 3 al Contratto Collettivo Integrativo di Ateneo del 20 maggio 2009 relativo al rapporto di lavoro di questo personale aveva rinviato, difatti, a successivo accordo la definizione del sistema di valutazione della prestazione dei collaboratori esperti linguistici al fine degli aumenti retributivi conseguenti al passaggio ad una classe/scatto superiore.

Successivamente alla stipula di detto Accordo sono intervenute le disposizioni legislative (D.L. 78/2010 e D.L. 98/2011) volte al contenimento della spesa pubblica, che di fatto hanno bloccato le progressioni economiche per il periodo 2011-2015 e hanno imposto una sospensione della trattativa sindacale in materia.

A seguire, si è proceduto alla definizione dell'ipotesi di accordo, traendo spunto dalla procedura di valutazione riservata al personale docente e che nel corso degli ultimi anni l'Ateneo ha disciplinato in un apposito Regolamento, in applicazione della c.d. Legge Gelmini (L. 240/2010).

Le Parti hanno concordato di effettuare la procedura di valutazione attribuendo ai beneficiari l'incremento correlato alla classe/scatto corrispondente all'esperienza acquisita nel servizio, al netto del periodo di moratoria citato.

Per quanto riguarda il periodo intercorrente tra la stipula dell'Atto aggiuntivo n. 3/2009 e la sottoscrizione del presente Accordo, sarà effettuata una valutazione della prestazione una tantum per l'intero periodo di riferimento, al fine della verifica dei requisiti necessari, con attribuzione degli incrementi con cadenza triennale, in linea con la normativa di riferimento. Successivamente, a regime, si procederà con la progressione biennale. A riguardo si specifica che la materia delle progressioni del personale docente e ricercatore, a cui si fa riferimento per l'Accordo in questione, è stata interessata da due modifiche normative: la L. 240/2010 (c.d. L. Gelmini) che ha introdotto il concetto di progressione economica a decorrenza triennale e la L. 205/2017 che ha trasformato il regime di progressione triennale in regime biennale.

Anche per il personale CEL, pertanto, le progressioni economiche vengono riconosciute con criteri di selettività e valutazione. L'Accordo in questione recepisce gli interventi normativi intervenuti a partire dal 2010 e volti ad eliminare i meccanismi di automatismo nelle progressioni stipendiali e di carriera.



La progressione viene attribuita su istanza del CEL, a seguito della pubblicazione di apposito bando (a cadenza annuale) ed individuazione dei soggetti aventi diritto, all'esito della verifica da parte dell'Ufficio competente dei presupposti utili al passaggio al livello retributivo superiore ovvero la verifica delle valutazioni positive nel periodo di riferimento. Gli aventi diritto vengono individuati sulla base del periodo di maturazione dell'anzianità minima di servizio utile (attualmente un biennio) nel quale non rilevano i periodi di assenza dal servizio normativamente esclusi dalla maturazione di anzianità ai fini delle progressioni di carriera.

Sebbene la tematica specifica della "valutazione della prestazione" esuli dalle materie di contrattazione, i criteri oggetto del processo di valutazione sono stati sottoposti all'attenzione della Parte Sindacale al fine del raggiungimento di un Accordo il più possibile condiviso dalle Parti.

Risulta oggetto di valutazione della prestazione annuale la complessiva attività di collaborazione ed esercitazioni linguistiche effettivamente svolte, ove qualitativamente rilevanti. La valutazione, quindi, verte sui seguenti tre indicatori che ricomprendono i principali ambiti in cui si esplicano le attività dei CEL, avuto riguardo al complesso delle attività in cui si articola:

- Area insegnamento ed esercitazione
- Area attività di valutazione degli studenti
- Area attività organizzative e di formazione

Il CCI decorrerà dalla data di sottoscrizione e avrà durata triennale. Successivamente si intenderà tacitamente rinnovato, salvo disdetta di una delle Parti da comunicare almeno tre mesi prima della scadenza stessa.

*b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse*

L' Accordo in questione è esclusivamente normativo poiché disciplina unicamente le modalità e i criteri per il riconoscimento degli incrementi del trattamento economico integrativo al personale CEL.

*c) Effetti abrogativi impliciti*

Il presente Accordo integra l'Atto aggiuntivo n. 3/2009 e non contiene effetti abrogativi impliciti.

*d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*

Si attesta espressamente che il meccanismo introdotto garantisce che le progressioni vengano riconosciute subordinatamente all'effettuazione di specifica procedura di valutazione, che abbia esiti positivi.

La possibilità di partecipazione alla procedura, altresì, è esclusa per i destinatari di sanzioni disciplinari.

*e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

Il CCI in questione recepisce le disposizioni normative volte ad eliminare i meccanismi di automatismo nelle progressioni stipendiali e di carriera, prevedendo una progressione economica vincolata alla valutazione dell'attività svolta.



# UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Area dei Servizi amministrativi  
Settore Servizi al Personale  
Ufficio Organizzazione e Relazioni sindacali

Si attesta che i criteri adottati garantiscono il principio di selettività delle progressioni, contemplando indicatori che ricomprendono i principali ambiti in cui si esplicano le attività assegnate ai CEL.

*f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale*

L'obiettivo da conseguire tramite l'applicazione del Contratto integrativo è il sempre maggior riconoscimento delle professionalità interne all'Ateneo e la valorizzazione dell'impegno dei dipendenti, anche alla luce della lunga moratoria della contrattazione nazionale, nonché di forti limiti al turn over di personale, che impediscono un adeguato ricambio di risorse umane moltiplicando esponenzialmente l'impegno delle risorse ancora in servizio.

*g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili*

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. Per tale motivo non viene redatta la prescritta relazione tecnico finanziaria.

I compensi relativi agli incrementi del trattamento integrativo trovano copertura nell'ambito di uno specifico finanziamento nel Budget di Ateneo 2022, e seguenti.

Non si ritiene che vi siano ulteriori informazioni utili rispetto a quelle già fornite allo scopo

Il Direttore generale  
F.to Dott.ssa Sabrina Luccarini