

---

---

## **Università di Padova: Contratto collettivo di Ateneo per i Collaboratori ed Esperti linguistici (17/5/00)**

---

### **Art. 1 (Campo di applicazione)**

1. Il presente, contratto collettivo di Ateneo si applica ai Collaboratori ed Esperti Linguistici (CEL) di cui all'art. 51 del C.C.N.L. del comparto Università sottoscritto in Roma il 21.5.1996 ed è stipulato in applicazione dello stesso C.C.N.L. e del successivo C.C.N.L. stipulato il 5.9.1996.

---

### **Art. 2 (Durata ed efficacia dell'accordo)**

1. Il presente accordo, nei termini di cui al precedente art. 1, entra in vigore, per la parte economica dal 1° gennaio 1997 e per la parte normativa dalla data di sottoscrizione.
  2. Il presente accordo scade alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato, mantenendo la sua efficacia sino a quella data.
  3. L'Amministrazione si impegna ad applicare il presente accordo entro 30 giorni dalla stipula ed a promuovere appositi incontri di verifica sull'attuazione dello stesso su richiesta delle OO.SS.
- 

### **Art. 3 (Costituzione del rapporto di lavoro)**

1. Il presente contratto definisce la normativa del rapporto di lavoro subordinato di diritto privato dei CEL con l'Università di Padova. Tale rapporto viene costituito a tempo indeterminato per esigenze di apprendimento delle lingue a carattere duraturo, a tempo determinato per una durata massima di tre anni, per esigenze di apprendimento linguistico a carattere sperimentale, ovvero correlate a programmi di attività di durata temporanea.
2. Le seguenti circostanze sono considerate come esigenze temporanee, quali legittime ipotesi di

assunzione a tempo determinato, sempre che non si provveda al conferimento di incarichi di supplenza a personale già in servizio mediante contratti integrativi:

a) sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti con diritto alla conservazione del posto per malattia, maternità, aspettative;

b) sdoppiamento temporaneo dei corsi a causa di maggiore afflusso di studenti, di cui non sia prevedibile la stabilizzazione;

c) istituzione temporanea di corsi sperimentali;

d) attivazione di corsi di cui non sia prevedibile la copertura finanziaria negli anni successivi;

e) altre esigenze analoghe a quelle precedentemente indicate, adeguatamente documentate e motivate.

3. Fatte salve le restrizioni previste dal contratto C.C.N.L., il monte ore viene stabilito dal Centro Linguistico di Ateneo (CLA) e deve essere inserito nel contratto individuale del CEL.

4. Di comune accordo possono essere stabiliti contratti integrativi di durata limitata per un ammontare di ore stabilite, da remunerare proporzionalmente alle ore del contratto di base.

---

#### **Art. 4** **(Selezione e Assunzioni)**

1. Il bando per le nuove assunzioni di CEL, sia a tempo indeterminato che determinato, dovrà avere ampia diffusione.

2. Sono ammessi alla selezione i cittadini stranieri o italiani, comunque della lingua madre richiesta - senza discriminazione alcuna tra cittadini comunitari ed extra-comunitari, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1 della L. 943/86 - che siano in possesso di laurea o di titolo universitario straniero adeguato alle funzioni da svolgere.

3. La Commissione giudicatrice selezionerà i candidati attraverso:

a) valutazione della idonea qualificazione e competenza, in relazione ai compiti e alle funzioni richieste, sulla base dei titoli culturali e professionali presentati.

b) colloquio.

4. Le nuove assunzioni di CEL con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato sono disposte dall'Amministrazione universitaria e sono effettuate mediante la stipula di contratti individuali che, per quanto riguarda obblighi, diritti e condizioni, dovranno contenere tutte le disposizioni del presente contratto collettivo, ovvero fare esplicito rinvio ad esso.

---

#### **Art. 5** **(Informazioni alle OO.SS.)**

1. Ogni anno l'Amministrazione, ricevuta dal CLA la programmazione dell'attività di collaborazione linguistica da parte dei CEL per il successivo anno accademico, ne dà informazione entro il mese di giugno, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 29/93, alle rappresentanze sindacali dei CEL a livello di Ateneo.

---

## **Art. 6** **(Risoluzione del rapporto di lavoro)**

1. Il rapporto di lavoro - sia a tempo indeterminato che a tempo determinato - può essere risolto da ambo le parti per giusta e comprovata causa o giustificato motivo, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 2119 c.c., dalla Legge 604/66 e dall'art. 18 della legge 300/70 e per gli effetti del C.C.N.L. del 21.6.1996, comma 9 dell'art. 51, nonché dalle successive modificazioni ed integrazioni delle medesime norme.

2. L'Università può comunque recedere dal contratto, senza penalità, oltre che per gravi motivi disciplinari, nei casi previsti dall'art. 4 della Legge 21.6.1995 n. 236 e del C.C.N.L. e precisamente:

a) per mancato superamento del periodo di prova della durata di mesi 3.

b) per esito negativo della verifica dell'attività svolta con riguardo agli obblighi contrattuali, secondo le modalità di cui al successivo art. 10.

c) per riduzione dell'attività di formazione linguistica deliberata dai competenti Consigli delle strutture didattiche. (per Consigli delle strutture didattiche si intendono: Consulta del CLA, Consiglio di Corso di Laurea, di Dipartimento e di Istituto, Consiglio di Indirizzo, Consiglio di Corso di Diploma, di Specializzazione, Perfezionamento o altro Corso di studi).

3. L'eventuale giusta causa o giustificato motivo di risoluzione del rapporto invocati dall'Amministrazione dovranno essere previamente notificati, a pena di nullità, mediante comunicazione scritta trasmessa a mezzo raccomandata all'indirizzo dell'interessato o consegnata in sue mani, con invito a presentarsi, non prima di cinque giorni dal ricevimento della comunicazione, per esporre le eventuali contestazioni, difese o controdeduzioni. L'interessato potrà avvalersi dell'eventuale assistenza di un procuratore ovvero di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di accertata irreperibilità dell'interessato, allo scadere di quindici giorni dall'invio della comunicazione viene inviato un secondo identico avviso: trascorsi inutilmente ulteriori quindici giorni dalla convocazione, la clausola di nullità sopra indicata decade e la decisione dell'amministrazione diventa operativa.

4. L'eventuale recesso dal rapporto di lavoro - salvo il caso di risoluzione per gravi motivi disciplinari - dovrà essere applicato, ai sensi dell'art. 30 del C.C.N.L., con l'osservanza di un termine minimo di preavviso comunque di giorni trenta, decorrente dalla data di ricevimento (o dalla data del secondo avviso in caso di irreperibilità). Nelle ipotesi di cui ai punti b) e c) del precedente comma 2, o comunque in ipotesi di soppressione del posto, il recesso avrà effetto non prima del 31 agosto successivo. Identico preavviso dovrà essere comunicato nel caso di dimissioni volontarie da parte del lavoratore.

5. Il mancato rispetto dei termini di preavviso di cui sopra comporterà l'obbligo della parte

recedente di corrispondere all'altra parte un indennizzo pari all'importo della retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso.

6. Nel caso di riduzione del servizio di cui al punto c), del comma 2, la soppressione del posto o dei posti a tempo indeterminato dovrà essere disposta, entro il 30 giugno per il successivo anno accademico, prescindendo dalle assegnazioni delle ore dei CEL alle varie strutture didattiche dell'Ateneo. La scelta del contratto da rescindere, dovrà essere operata fra tutti i CEL a tempo indeterminato di uguale lingua in servizio nell'Ateneo, partendo dall'ultima posizione di una graduatoria formulata dal CLA in base ai seguenti criteri:

- a) valutazione dell'attività didattica e altri titoli didattici certificati dalle strutture di riferimento;
- b) anzianità di servizio nell'Università di Padova e/o in altri Atenei;
- c) carichi di famiglia;
- d) titoli di studio e attività scientifica di pertinenza.

Il lavoratore licenziato per riduzione del servizio o comunque per soppressione del posto conserva titolo preferenziale per l'assunzione, a parità di merito in selezioni pubbliche per la medesima disciplina, per la durata dei due anni accademici successivi.

7. Il contratto di lavoro a tempo determinato ha termine in ogni caso alla scadenza fissata nel contratto.

---

### **Art. 7** **(Strutture di assegnazione)**

1. Il Collaboratore ed Esperto Linguistico fa parte del personale dell'Ateneo e viene assegnato al Centro Linguistico di Ateneo (CLA), che organizza e distribuisce annualmente le ore di attività in relazione alle esigenze delle Facoltà e/o di altre strutture dell'Ateneo compreso il CLA stesso.

2. Per quanto riguarda le attività di collaborazione didattica dell'anno, il CEL risponde per la programmazione specifica della collaborazione alla didattica linguistica nei corsi ai docenti responsabili dei corsi stessi e per ogni altra questione risponde al direttore del CLA che armonizza le attività, definisce le responsabilità e, comunque, mantiene il diritto di intervenire per evitare utilizzi delle ore di collaborazione giudicati non corrispondenti agli scopi di sostegno all'apprendimento di abilità linguistiche previsti dal presente contratto di Ateneo e dal C.C.N.L. per questo Personale.

---

### **Art. 8** **(Compiti didattici)**

1. I Collaboratori ed Esperti Linguistici svolgono attività didattiche integrative volte all'apprendimento delle lingue da parte degli studenti, nell'ambito dei corsi ufficiali e delle attività

promosse dal CLA, comprese quelle connesse al funzionamento dei laboratori linguistici, nonché all'elaborazione e aggiornamento del materiale didattico.

2. Sulla base delle programmazioni effettuate dagli Organi Accademici di Ateneo e dal CLA vengono stabiliti i compiti dei CEL in relazione allo svolgimento di cicli di esercitazioni e alla collaborazione per l'apprendimento ed il perfezionamento della lingua orale e scritta, nonché alle attività di assistenza agli studenti, alla preparazione dei medesimi agli esami di profitto e al ricevimento degli studenti. I CEL assicurano la loro collaborazione nello svolgimento degli esami scritti e orali e nella verifica della preparazione delle conoscenze linguistiche degli studenti, anche mediante la eventuale predisposizione di appositi test, partecipando altresì a commissioni di esami di profitto o di idoneità quali cultori della materia, partecipando alle riunioni di lavoro per l'organizzazione didattica e per la preparazione di materiali finalizzati alle attività loro affidate. Il CLA può chiedere ai CEL di svolgere, con il loro consenso e se possibile con criteri di rotazione, attività in corsi e verifiche non istituzionalmente rivolti a studenti - con riferimento al comma 6 del successivo art. 11.

3. Le prestazioni di cui ai commi precedenti vengono annotate in apposito registro. Il registro deve essere sempre tenuto aggiornato dal CEL e deve essere esibito su richiesta in qualunque momento ai docenti responsabili della formazione linguistica e al Direttore del Centro Linguistico di Ateneo. Ogni pagina del registro deve essere firmata dal CEL come autocertificazione dell'esattezza dei dati dichiarati. Alla fine di ogni mese il CEL deve fotocopiare le pagine che attestano le attività del mese e inviare la copia al Direttore del CLA. Alla fine del periodo di servizio attestato in un registro e comunque entro la data fissata dal CLA, il CEL è tenuto a consegnare il registro alla Direzione del CLA.

4. I CEL possono essere invitati a partecipare alle riunioni degli organi didattici e/o riunioni preparatorie per quanto concerne la programmazione delle attività di formazione linguistica.

5. In caso di assenze giustificate e prolungate, il CEL può essere sostituito per la durata dell'assenza. La sostituzione può avvenire mediante attribuzione di una supplenza ad altro CEL della medesima lingua già in servizio, con il suo consenso e facendo ricorso, ove possibile, a criteri di rotazione, e ove ciò non sia possibile, mediante la costituzione di nuovi rapporti di lavoro a tempo determinato, ai sensi del precedente art. 3.

6. La supplenza viene effettuata al di fuori del monte ore annuo di cui al successivo art. 9 ed è retribuita sulla base della tariffa oraria stabilita dal successivo art. 11, comma 6.

7. Tutte le prestazioni didattiche al di fuori del monte ore annuo contrattuale, di cui all'art. 9, che comportino una spesa devono essere richieste tramite il CLA e autorizzate previa verifica della disponibilità della necessaria copertura finanziaria. Tali prestazioni, che devono rivestire carattere di eccezionalità, vanno proposte e concordate con il CEL.

---

## **Art. 9** **(Orario di servizio)**

1. Nell'ambito delle ore distribuite annualmente dal CLA, la programmazione dell'orario di servizio è stabilita, sentito il CEL, dai responsabili della formazione linguistica (docenti responsabili della

didattica alla quale il CEL collabora e Consigli delle strutture didattiche) in relazione ai compiti specifici del CEL nel rispetto dei seguenti limiti:

-18 ore settimanali massime (basate su un contratto di 500 ore annue e variabili proporzionalmente per contratti diversi), di cui di norma 10 come esercitazioni con gli studenti, ripartite su 3 giorni nella settimana salvo eventuali deroghe concesse dal CLA.

---

### **Art. 10** **(Verifica dell'attività svolta)**

1. Per ciascun CEL con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, l'Università procede annualmente alla verifica dell'attività svolta rispetto agli obblighi contrattuali, ai sensi dell'art. 4, comma 4, della Legge 236/95 e del precedente art. 8, comma 2.

2. A tale fine, i docenti responsabili dei corsi di formazione linguistica ai quali il CEL collabora devono trasmettere entro il 1° giugno apposita relazione al CLA e ai rispettivi Presidi di Facoltà e, nel caso dei corsi di Laurea della Facoltà di Lettere, anche ai rispettivi Presidenti di Corso di Laurea. Il CLA esprime il proprio giudizio sull'attività dei CEL, dopo avere esaminato le relazioni dei docenti di cui sopra e degli organi didattici nominati. Nel caso che il giudizio espresso dal CLA sia negativo, perché tale giudizio possa determinare gli effetti previsti dal precedente articolo 6, il giudizio stesso, correlato dalle relazioni di cui sopra, dovrà essere comunicato al CEL entro il 30 giugno.

3. Per i CEL con rapporto a tempo indeterminato, l'eventuale giudizio negativo espresso dal CLA costituisce giustificato motivo e produce l'effetto di risoluzione del rapporto di lavoro a partire dall'anno accademico successivo, con le modalità di cui al precedente art. 6, commi 2 e 3.

4. Per i CEL con rapporto di lavoro a tempo determinato, il giudizio (positivo o negativo) costituisce titolo d'ufficio di cui la Commissione giudicatrice deve tener conto in selezioni successive.

---

### **Art. 11** **(Trattamento economico e previdenziale)**

1. A partire dal 1° gennaio 1997 il trattamento economico del CEL, in base all'art. 51, comma 4, del C.C.N.L. del 21.5.1996 e all'art. 7 dell'Accordo per il biennio economico 1996/97, assorbendo il trattamento integrativo di Ateneo concordato per l'anno 1996, è determinato in Lire 26.250.000 annue lorde per effettive 500 ore annue. Per un monte ore diverso da 500 ore l'importo varia in proporzione.

2. A partire dal 1° luglio 1997 il medesimo trattamento economico è pari a Lire 26.750.000 annue lorde.

3. Dal 1° gennaio 1997 la cifra accantonata per il trattamento di fine rapporto non sarà più trattenuta, come in precedenza, dallo stipendio annuo lordo.

4. A decorrere dal 1° gennaio 1998 i CEL sono inseriti nell'accordo sul trattamento accessorio di Ateneo.

5. In aggiunta, il CEL ha diritto:

a) al pagamento degli eventuali assegni per il nucleo familiare;

b) al pagamento di eventuali ore di lavoro di cui al successivo comma 6;

c) all'erogazione di buoni pasto, per i giorni in cui le attività di cui al presente accordo vengano svolte in orario sia antimeridiano che pomeridiano.

6. La tariffa oraria per prestazioni al di fuori del monte ore contrattuale, di cui al precedente art. 8, comma 6 e 7, è pari al costo orario previsto dal contratto base.

7. La retribuzione e i trattamenti accessori di cui ai precedenti commi vengono erogati con le stesse scadenze del restante personale universitario di ruolo. Al CEL viene fornito un cedolino contenente la descrizione delle somme erogate e delle trattenute effettuate.

8. Per quanto riguarda il trattamento previdenziale assistenziale e di fine rapporto, si applicano le disposizioni legislative vigenti per i rapporti di lavoro subordinato di diritto privato.

---

## **Art. 12** **(Altre prestazioni di lavoro)**

1. Al CEL è consentito, previa comunicazione all'Amministrazione universitaria e al CLA, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali dell'Amministrazione stessa.

---

## **Art. 13** **(Disposizioni normative generali)**

1. Ai CEL è assicurato che per un mese intero durante l'estate, di norma il mese di agosto, non saranno richieste, se non con il loro consenso, prestazioni di attività didattica.

2. L'assenza per malattia, ovvero la sua eventuale prosecuzione, deve essere comunicata ai docenti responsabili dei corsi di formazione linguistica ai quali il CEL collabora e al CLA tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica. La certificazione medica deve essere recapitata o spedita a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento al competente ufficio dell'Amministrazione Centrale entro i 2 giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa, con l'indicazione della dimora durante il periodo di malattia, qualora diversa da quella già conosciuta dall'Amministrazione. Per assenza per malattia si intende anche quella per esami clinici complessi debitamente documentati (es. gastroscopia, TAC, risonanza magnetica, ecc.). L'assenza di un giorno provocata da motivi di salute non documentabile (es.

cefalea, colica intestinale, indisposizione, ecc.) può essere autocertificata dal dipendente, per un massimo di 3 giorni all'anno. Vengono confermati, durante la malattia, gli orari (10-12 e 17-19 di tutti i giorni compresi domenicali e festivi) in cui il dipendente assente deve essere reperibile presso l'indirizzo comunicato all'Amministrazione, per i controlli medici che possono essere effettuati anche per malattie di 2 giorni. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Amministrazione, eccezione fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, al fine di consentirle un'eventuale azione di risarcimento nei riguardi del terzo responsabile.

3. In generale, per quanto riguarda la disciplina degli istituti normativi inerenti il rapporto di lavoro, si applicano, ove compatibili, le disposizioni contenute nell'accordo sul C.C.N.L. per il personale del comparto Università con rapporto a tempo parziale.

4. Le missioni svolte dal CEL in connessione all'attività didattica devono essere richieste al CLA dal CEL stesso. I CEL hanno diritto a un trattamento di missione nella misura e con le modalità corrispondenti a quelle del funzionario-8° livello. L'autorizzazione da parte del CLA deve indicare il fondo su cui graveranno le spese della missione.

5. Per lo svolgimento di un programma di studio e aggiornamento professionale, preferibilmente da svolgersi nel paese d'origine o in un paese in cui la lingua ufficiale sia quella del CEL, ogni CEL con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ha diritto ad un mese ogni triennio, con un massimo di due mesi nei sei anni precedenti. Tale periodo di studio può essere frazionato in due periodi di 15 giorni ciascuno oppure in tre periodi di 10 giorni ciascuno.

6. Il programma, corredato del parere dei docenti responsabili dei corsi di formazione linguistica ai quali il CEL collabora, dovrà essere proposto al CLA per l'approvazione entro il 30 aprile dell'anno accademico precedente, salvo motivate richieste di deroga.

7. Al termine il CEL deve presentare al CLA una adeguata relazione sull'attività svolta, corredata dall'eventuale certificazione pertinente.

---

#### **Art. 14** **(Tutela delle lavoratrici madri e pari opportunità)**

1. Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le disposizioni di cui alla legge 1204/71 ed al D.P.R. n°1026/76 e successive modificazioni e integrazioni.

2. Durante il periodo di astensione obbligatoria la lavoratrice madre ha diritto al trattamento normativo ed economico previsto dalle vigenti disposizioni di legge e dal C.C.N.L. del comparto Università.

3. I diritti di cui al comma precedente sono estesi, nei casi e nei limiti previsti per legge, al padre lavoratore.

4. L'Università di Padova si impegna ad intraprendere le azioni positive per le donne, al fine di



rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione di pari opportunità, nel rispetto della legge 125/91.

---

**Art. 15**  
**(Relazioni sindacali)**

1. Per le questioni riguardanti i rapporti di lavoro dei CEL, l'Università convoca le rappresentanze sindacali dei CEL a livello di Ateneo per le materie soggette a contrattazione, e le informa ai sensi dell'Art. 10 del D.Lgs. 29/93 per le altre materie.
  2. Per l'esercizio dei diritti e delle libertà sindacali, si applicano ai CEL le disposizioni di cui alla legge 300/70.
  3. I CEL vengono sentiti preventivamente in merito alle proposte relative all'organizzazione generale delle attività di formazione linguistica alle quali sono chiamati a collaborare e vengono tempestivamente informati di tutte le decisioni attinenti all'organizzazione e all'espletamento della loro attività.
  4. Ogni CEL può rilasciare delega annuale a una organizzazione sindacale di Ateneo per la trattenuta della quota sindacale sulla retribuzione mensile, che sarà effettuata dall'Amministrazione con le stesse modalità vigenti per il personale del comparto Università.
- 

**Art. 16**  
**(Inscindibilità delle norme contrattuali)**

1. Le norme stabilite nel presente contratto, in quanto definiscono trattamenti normativi ed economici globalmente valutati dalle parti, debbono essere considerate, sotto ogni aspetto e a qualsiasi fine, correlative e inscindibili fra loro, in quanto attuazione del C.C.N.L. del comparto Università.

**LA DELEGAZIONE PUBBLICA**  
**Dott. G. Molinari**  
**Prof. M. Nigro**

**LA DELEGAZIONE SINDACALE**  
**RSU**  
**SNUR - CGIL**  
**CISL**  
**UIL**

---

---

## **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Nel considerare positiva la chiusura dell'Accordo decentrato per i CEL, a seguito di una lunga trattativa, il SNUR CGIL sigla l'intesa con riserva di consultazione della categoria che avverrà possibilmente con l'intesa delle altre rappresentanze sindacali sottoscrittrici del presente Accordo - nei primi giorni del prossimo mese di maggio.

Nel contempo, il SNUR CGIL ritiene salvi gli effetti, ove più favorevoli, sui trattamenti economici e normativi derivanti dai pronunciamenti giurisdizionali relativi al contenzioso già in atto al momento della stipula del presente Accordo.

**SNUR CGIL PADOVA**

**Paolo Perna**

---