

ALL. D.A.U. 427
del 31/07/2006



**IOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005**

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals.

CAPO I

ART. 1 **Generalità**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) sottoscritto dalle parti in data _____, presso la sede dell'Agenzia Lucana di Sviluppo ed Innovazione in Agricoltura (ALSIA) è valido per tutta la vigenza del CCNL, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione almeno un mese prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.

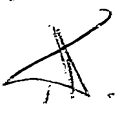
Sono definite con apposito accordo annuale le somme relative alla costituzione e alle modalità di erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (artt.15 e 17 del CCNL 1998-2001).

ART. 2 **Costituzione della Delegazione Trattante**

La Delegazione Trattante, costituita ai sensi dell'art. 4 del CCNL del 22.01.2004, è così composta:

per la parte pubblica:

- Presidente Dirigente - Area Affari Generali e del Personale
- Componente Dirigente
- Componente Dirigente

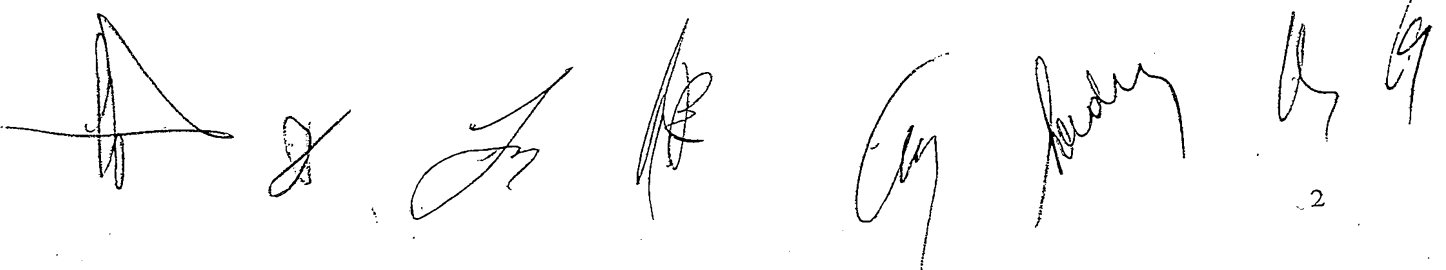


per la parte sindacale:

- I componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria
- I rappresentanti delle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL:
 - CGIL
 - CISL
 - UIL
 - CSA
 - DICCAP



hanno sottoscritto il presente C.C.D.I., relativo al personale dipendente non dirigente, dell'ALSIA (Agenzia Lucana di Sviluppo ed Innovazione in Agricoltura).



1^ PARTE DEI DIRITTI SINDACALI

ART. 3

Campo di applicazione e durata del Contratto

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, si applica al personale non dirigente dell'ALSIA con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale ed è valido per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2004-2005.

Il presente Contratto, alla scadenza, sarà rinnovato tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non sono sostituite da successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni dirette.

ART.4

Informazione

L'Agenzia ha l'obbligo di informare i soggetti sindacali abilitati alla contrattazione decentrata (R.S.U. e OO.SS. territoriali) con periodicità e tempestività, ovvero telematicamente su richiesta degli stessi.

L'obbligo è riferito agli atti di valenza generale anche di carattere finanziario che riguardano il rapporto di lavoro, la organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane.

Vi rientrano: i regolamenti, le direttive di servizio, le dotazioni organiche, la quantificazione delle risorse destinate alle spese per il personale, la disciplina degli orari, i criteri per la mobilità, la formazione e aggiornamento del personale, la programmazione triennale del personale, il ricorso a consulenze esterne, la sicurezza e la prevenzione nei luoghi di lavoro, il trasferimento di attività ad altri enti, amministrazioni, aziende pubbliche anche tramite appalti, convenzioni o altre forme previste dalla legge.

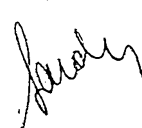
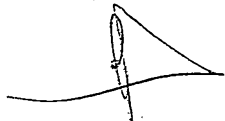
L'informazione deve essere preventiva quando riguarda materie che il CCNL affida alla contrattazione decentrata o alla concertazione.

Ai fini di una compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, si incontrano con cadenza almeno annuale.

Gli incontri informativi devono avvenire, in ogni caso, quando l'Amministrazione intende promuovere:

- *iniziative per la riorganizzazione degli uffici;*
- *l'innovazione tecnologica degli stessi;*
- *eventuali processi di dismissioni, di esternalizzazione e trasformazione, tenuto anche conto di quanto stabilito dall'art.11, comma 5, del CCNL quadro per la definizione dei comparti di contrattazione del 2 giugno 1998.*

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 3, comma 1, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative,



eventualmente prorogabili in accordo tra le parti fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.

Si stabilisce che annualmente, prima della predisposizione del bilancio di previsione, sarà effettuato un incontro nel quale l'Amministrazione espone i programmi per l'anno futuro in ordine alle previsioni di spesa per il personale e per il funzionamento della struttura dell'ente, i piani di assunzione, le modificazioni della dotazione organica e le politiche di formazione e aggiornamento del personale.

ART. 5

Diritti e libertà sindacali

I dipendenti hanno diritto di riunirsi in assemblea nel limite massimo individuale pari a 12 ore annue pro-capite retribuite.

La R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. possono indire assemblee del personale comunicando all'Amministrazione, di norma almeno 72 ore prima, la data, il luogo e l'orario dell'assemblea. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Amministrazione di un differimento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 2 giorni dalla data prevista alle rappresentanze promotrici.

La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili delle singole unità operative e comunicata all'ufficio per la gestione del personale.

Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità dei servizi di relazioni con il pubblico (U.R.P.).

L'Amministrazione mette a disposizione appositi spazi per l'affissione di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti materie di interesse sindacale e di lavoro in luoghi accessibili a tutti, nonché mezzi e strumenti (telefono, fax, fotocopiatrice e materiale di cancelleria) per garantire l'esercizio delle libertà sindacali.

Il monte ore annuo dei permessi sindacali riconosciuti alla R.S.U. è pari a 30 minuti per dipendente in servizio.

I permessi sindacali retribuiti sono equiparati a tutti gli effetti al servizio prestato. Della utilizzazione del permesso sindacale deve essere preventivamente avvertito il responsabile del settore almeno il giorno precedente la fruizione.

Sono permessi ugualmente retribuiti anche quelli fruiti dai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori (40 ore annue oltre il tempo necessario allo svolgimento della attività derivante dal ruolo).

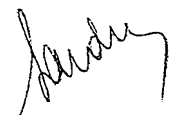
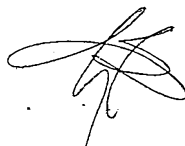
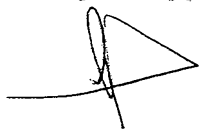
Le convocazioni dell'Amministrazione per la partecipazione a trattative, confronti, concertazione, non rientrano nel suddetto monte ore e sono considerate come servizio effettivamente prestato.

ART. 6

Materie di contrattazione

Il Contratto collettivo decentrato integrativo crea vincoli ed obblighi giuridicamente rilevanti tra le parti, con la stipula, solo nelle materie espressamente assegnate a tale livello di negoziazione dal CCNL.


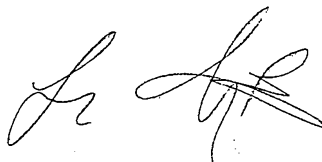
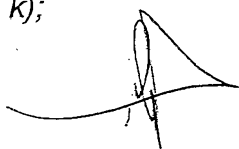
Per permettere una razionale trattazione degli argomenti sarà favorita la predisposizione di calendari di riunioni che affrontino congiuntamente argomenti fra loro collegati, oggetto rispettivamente di concertazione o di contrattazione.



Tutti gli accordi, verbali d'incontro e contratti debitamente sottoscritti, saranno forniti in copia a tutti i soggetti firmatari, anche su supporto magnetico (floppy-disk).

Nella sede del contratto decentrato integrativo sono regolate le seguenti materie, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. 1998/2001:

- a) i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 15, per le finalità previste dall'art. 17, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 17;
- b) i criteri generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale sulla base di obiettivi e programmi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità del servizio; i criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione ed i criteri di ripartizione delle risorse destinate alle finalità di cui all'art. 17, comma 2, lett. a);
- c) le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettere e, f, g:
 - **lettera e:** compensare l'esercizio di attività in condizioni particolarmente disagiate delle categorie A, B e C;
 - **lettera f:** compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.03.1999; compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. da 8 a 11 del CCNL del 31.03.1999 in misura non superiore a € 2.000,00 annui lordi. Sino alla stipulazione del presente contratto integrativo resta confermata la disciplina degli artt. 35 e 36 del CCNL del 06.07.1995 nonché dell'articolo 2, comma 3, secondo periodo, del CCNL del 16.07.1996. La contrattazione integrativa decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi previsti dalla presente lettera;
 - **lettera g:** incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k) del C.C.N.L. 1988-2001;
- d) i programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione e aggiornamento del personale per adeguarlo ai processi di innovazione;
- e) le linee di indirizzo e i criteri per la garanzia e il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per gli interventi rivolti alla prevenzione e alla sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- f) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro e alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
- g) le pari opportunità, per le finalità e con le procedure indicate dall'art. 28 del DPR 19 novembre 1990 n. 333, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125;
- h) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lettera k);



- i) le modalità e le verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario di cui all'articolo 22 del C.C.N.L.;
- l) le modalità di gestione delle eccedenze di personale secondo la disciplina e nel rispetto dei tempi e delle procedure dell'articolo 35 del D.Lgs. 29/93 e successive modificazioni e integrazioni;
- m) i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro;

nonché di quelle indicate all'art. 16, comma 1 dell'Ordinamento professionale:

- a) completamento ed integrazione dei criteri per la progressione economica all'interno della categoria di cui all'art.5, comma 2;
- b) modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali di cui all'art.14;

e di quelle indicate nel CCNL del 14.09.2000:

- a) art.1 cc.7 e 10 sulla Disciplina sperimentale del telelavoro;
- b) art.2 c.6 sul Contratto di fornitura di lavoro temporaneo;
- c) art.3 c.11 sul Contratto di formazione e lavoro;
- d) art.4 c.11 sul Rapporto di lavoro a tempo parziale;
- e) art.19 c.1 sulle Pari Opportunità;
- f) art.36 c. 1 sulla Indennità maneggio valori;
- g) art.37 c.1 sulla Indennità di rischio;
- h) art.38 c.3 sul Lavoro straordinario;
- l) art.38 bis c.2 sulla Banca delle ore;
- m) art.42 c.2 sul Trattamento di trasferimento;
- n) art.48 c.2 sui Requisiti per l'integrazione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata.

ART. 7 Concertazione

La concertazione impegna le parti a ricercare, con correttezza e buona fede, una posizione condivisa sulle questioni oggetto del confronto; analogo impegno riguarda il coerente sostegno a realizzare l'intesa conseguita.

Eventuali comportamenti dell'Ente non coerenti con i vincoli della concertazione potrebbero creare le condizioni per un contenzioso sulla condotta antisindacale (art.28 Statuto dei lavoratori).

Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 10, comma 2 del C.C.N.L. 1998-2001 hanno titolo a richiedere in forma scritta, entro i successivi 10 giorni, la concertazione, dopo aver ricevuto l'informazione prescritta dal CCNL vigente.

Il confronto avviene mediante appositi incontri, che iniziano entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta.

Durante la concertazione, le parti adeguano i rispettivi comportamenti ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza

La concertazione si conclude nel termine di trenta giorni dalla richiesta sindacale.

L'esito della concertazione deve essere trascritto in un verbale nel quale sono riportate le posizioni delle parti.

Durante il periodo destinato alla concertazione, le parti sono impegnate a non assumere iniziative unilaterali nelle materie oggetto di confronto; l'Ente, quindi, deve astenersi da ogni decisione formale sino al termine dei trenta giorni prescritti, ovvero sino alla stesura del verbale, se precedente.

La concertazione riguarda la definizione dei criteri generali per la disciplina delle seguenti materie indicate all'art. 6 del C.C.N.L.:

- A. *Articolazione dell'orario di servizio*
- B. *Criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimenti di personale e di funzioni*
- C. *Andamento dei processi occupazionali*
- D. *Criteri generali di mobilità interna*

Nonché, di quelle indicate all'art. 16, comma 2 dell'Ordinamento Professionale:

- A. *Svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche*
- B. **Valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni**
- C. *Conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica*
- D. *Metodologia permanente di valutazione di cui all'articolo 6*
- E. *Individuazione delle risorse aggiuntive per il finanziamento del fondo per la progressione economica interna alla categoria di cui all'articolo 5*
- F. *Individuazione di nuovi profili di cui all'articolo 3, comma 6*
- G. *Attuazione delle regole relative agli aggiornamenti e/o modificazioni di cui all'articolo 14, comma 2;*

e di quelle indicate nel CCNL del 14.09.2000:

- A. *art. 3 c.17 su Contratto di formazione e lavoro;*
- B. *art.7 c.2 sul Contratto a termine;*
- C. *art.8 c.4 sulle Mansioni superiori;*
- D. *art.29 cc.4 e 6 sulle Disposizioni speciali per il personale dell'area di vigilanza con particolari responsabilità.*

ART. 8

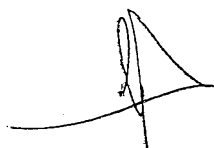
Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

In accordo e con la collaborazione del Responsabile della Sicurezza sul Lavoro, saranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie ed ausiliare e di coloro che percepiscono l'indennità di disagio o di rischio.

Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Ai R.S.L. spettano, oltre a quanto previsto negli articoli precedenti, in aggiunta, 40 ore di permesso retribuito per lo svolgimento delle attività di competenza.

A tale monte ore si aggiungono 32 ore per la formazione ai sensi del D.M. del 16.01.'97 e del D.Lgs. 626/94 art.22 c.4.



ART. 9

Rapporto tra attività negoziale e attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

L'attività del delegato per la sicurezza è da considerare autonoma, rispetto a quella negoziale della R.S.U., ferma restando la titolarità della contrattazione di quest'ultima unitamente a quella delle OO.SS. territoriali aventi titolo a stipulare il contratto.

CAPO II

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 10

Servizi pubblici essenziali

Le Parti si impegnano ad assicurare il pieno rispetto della legge 146/90 e s.m.i..

ART.11

Orario di lavoro

L'orario di lavoro ordinario è di **36 ore** settimanali ed è regolato dalle fonti normative contrattuali vigenti.

Per orario di lavoro si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

Esso è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

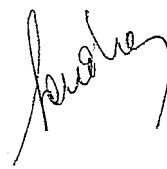
L'orario di lavoro può essere:

a) flessibile: in entrata e in uscita.

ART. 12

Articolazione dell'orario di servizio

Per orario di servizio si intende il periodo di tempo giornaliero per assicurare la funzionalità delle strutture dei servizi e degli uffici e l'erogazione dei servizi all'utenza.



Le parti prendono atto, al fine della determinazione della spesa collegata all'assegnazione delle corrispondenti indennità salariali accessorie, dell'attuale orario di servizio dei dipendenti dei diversi uffici e servizi, definito dai dirigenti.

L'orario di lavoro generale è di 36 ore settimanali, di norma si articola in cinque giornate lavorative settimanali, dal lunedì al venerdì, con due rientri pomeridiani del MARTEDÌ e GIOVEDÌ.

La flessibilità per l'orario di ingresso e di rientro pomeridiano si articola come segue:
INGRESSO: dalle ore 7,30 alle ore 9,00 – USCITA: dalle ore 13,30 alle ore 15,00;
RIENTRO: dalle ore 14,30 alle ore 15,30 – USCITA: dalle ore 17,30 alle ore 19,00.

Flessibilità orarie diverse da quelle sopra riportate saranno consentite ai sensi dell'art. 23 della L.R. n. 17/93, così come sostituito dalla L.R. n. 21/98 che afferma "il personale impegnato nei Servizi di Sviluppo Agricolo, la cui attività professionale risulti incompatibile con il rispetto dell'orario ordinario, potrà svolgere l'attività lavorativa di 36 ore settimanali anche in orari diversi rispetto all'orario in vigore nell'ALSIA, secondo le esigenze indicate dal Dirigente dell'Area Servizi di Sviluppo".
L'orario d'ingresso per il rientro pomeridiano è consentito soltanto dopo la sospensione dell'attività lavorativa di almeno 30 minuti.

Possono usufruire dei buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con pausa non superiore a 2 ore e non inferiore a 30 minuti.

La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per il recupero.

I recuperi per permessi personali e/o ritardi potranno essere effettuati nell'ambito della flessibilità giornaliera del mese in corso ovvero nel mese successivo.

In ogni caso, i recuperi potranno essere effettuati nell'ultima settimana del mese, nelle giornate di lunedì e mercoledì, ad eccezione della sede Centrale di Matera dove i recuperi potranno essere effettuati dal lunedì al giovedì.

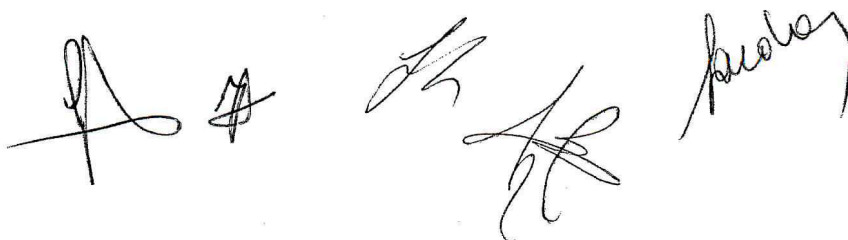
L'attività lavorativa eccedente l'orario giornaliero potrà essere riconosciuta quale riposo sostitutivo, a richiesta del dipendente solo se motivatamente autorizzato e attestato dal Responsabile dell'Area di appartenenza e in ogni caso per periodi di tempo non inferiori a trenta minuti.

I permessi personali, fruiti nella fascia oraria d'obbligo (9,00 – 13,00); (16,00- 17,30) per i rientri pomeridiani obbligatori, non potranno superare le 36 ore annuali, eventuali eccedenze non potranno essere recuperate e, pertanto si procederà alla conseguente decurtazione stipendiale prevista contrattualmente.

Non saranno, comunque, convalidati frazioni di recuperi inferiori a trenta minuti ai fini del riconoscimento del riposo sostitutivo.

I contenuti del presente articolo sono modificabili complessivamente o per singoli servizi, sulla base di motivate e perduranti esigenze di servizio, con determinazione dirigenziale, solo dopo aver attivato la procedura di concertazione.

A garanzia del diritto alla concertazione sull'orario di servizio, nuovi orari eventualmente stabiliti dai dirigenti dovranno essere recepiti sulla base di un verbale della riunione svolta con la RSU e le OO. SS., per verificare l'eventuale assegnazione di indennità di disagio e le modalità di gestione dell'orario di nuova istituzione. Il tutto dovrà essere portato all'esame della Delegazione Trattante.



ART. 13

Profili Professionali

Le parti convengono che l'eventuale riformulazione dei profili professionali dovrà essere oggetto di apposita concertazione.

ART. 14

(Medicina preventiva)

Assenze per visite mediche specialistiche ed accertamenti sanitari

Nei casi indicati in oggetto il dipendente può usufruire del trattamento di malattia da documentare con l'esibizione di certificazione rilasciata dalla struttura sanitaria o dallo specialista che ha erogato la prestazione con la indicazione dell'orario in cui è stata effettuata la prestazione.

ART. 15

Permessi retribuiti

I *permessi retribuiti* sono disciplinati dall'art.18 del C.C.N.L. pubblicato sulla G.U. n.196 del 27.11.2000 che espressamente prevede:

1. Le lavoratrici e i lavoratori hanno diritto ai permessi e ai congedi per eventi e cause particolari previsti dall'art.4 della Legge n.53/2000.
2. Per i casi di decesso del coniuge, di un parente entro il secondo grado o del convivente, pure previsti nel citato art.4 della legge n.53/2000, trova, invece, applicazione la generale disciplina contenuta nell'art.19, comma 1, del C.C.N.L. del 6/07/95; la stabile convivenza è accertata sulla base della certificazione anagrafica presentata dal dipendente;
3. Resta confermata la disciplina dei permessi retribuiti contenuta nell'art.19 del C.C.N.L. del 6 luglio 1995.

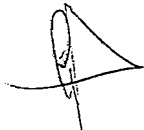
ART. 16

Mobilità del personale

Mobilità Interna.

Si definisce mobilità interna il trasferimento del dipendente ad altra Area o ad un settore diverso di attività nell'ambito della stessa Area o ad altra sede dell'Agenzia.

> Criteri Generali per la mobilità interna.



La mobilità da un settore di attività nell'ambito della stessa Area nel rispetto del profilo professionale del dipendente, è di competenza del dirigente dell'Area alla quale il dipendente è assegnato.

Il trasferimento ad altra Area è disposta dal Direttore per motivate esigenze di servizio, previa intesa con i dirigenti delle Aree interessate e preventiva informazione al dipendente interessato e alla parte sindacale.

Per la mobilità interna riguardante il trasferimento per motivate esigenze di servizio e/o riorganizzazione dell'Agenzia ad altra sede dell'Agenzia l'Amministrazione dovrà indire apposito bando nel quale sia indicato la sede dove risultano i posti vacanti, la categoria e il profilo professionale.

In caso di più richieste per la stessa sede si procederà alla formulazione di una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

- avvicinamento al Comune di residenza
Punti 1,50
- carichi di famiglia debitamente documentati
Punti 1 per ogni persona a carico debitamente documentato
- Punti 2 per ogni anno di attesa nelle liste di mobilità per un massimo di 10 punti
- Punti 0,25 al mese o frazione superiore al mese per servizio prestato presso l'ALSIA nella categoria equivalente a quella del posto, per cui è indetta la procedura di mobilità
- Punti 0,02 per mese o frazione superiore a 15 gg. nella categoria immediatamente inferiore.
- Punti 1 – Max 2 – coloro che hanno figli con età inferiore ai 3 anni.
- Punti 1 – coloro che usufruiscono delle agevolazioni ai sensi della L. 104.

In caso di parità di punteggio avrà la precedenza il candidato con maggiore anzianità di servizio.

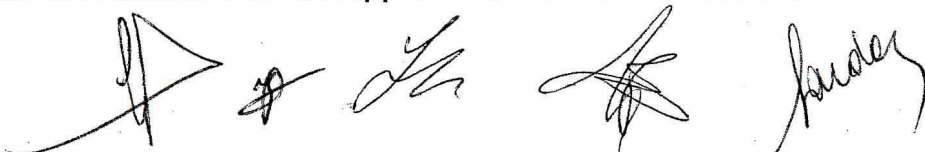
In assenza di domande si procederà d'ufficio tenendo conto degli stessi criteri di cui sopra, partendo però dal dipendente con minor punteggio.

In caso di parità di punteggio il trasferimento si attuerà nei confronti del dipendente con minore anzianità di servizio.

La mobilità interna potrà avvenire anche su istanza del dipendente per svolgere in un'altra Area o sede le mansioni proprie della categoria e profilo di appartenenza. In tal caso, il Direttore sentito i dirigenti delle Aree interessate potrà per motivate ragioni di servizio negare il trasferimento.

Avverso il provvedimento di trasferimento o di diniego, il dipendente potrà chiedere, entro 10 giorni dalla notifica dello stesso, il riesame con istanza al Direttore.

In tale fase potrà farsi assistere da un rappresentante R.S.U. di sua scelta.



Il dipendente trasferito su propria richiesta non potrà avanzare ulteriore richiesta di trasferimento prima dello scadere di un periodo di 2 anni.

Mobilità Esterna (in entrata)

Per mobilità esterna si intende la mobilità tra Enti con il conseguente trasferimento del dipendente da un'Amministrazione all'altra.

Per la copertura di posti che secondo il piano di fabbisogno del personale sono riservati all'esterno, l'Agenzia potrà prioritariamente attivare anche la procedura di mobilità esterna.

Per l'attivazione di tale mobilità l'Agenzia dovrà indire apposito bando nel quale dovranno essere indicati la sede dove risultino i posti vacanti, la categoria e il profilo professionale. In caso di più richieste si procederà alla formulazione di una graduatoria sulla base dei seguenti criteri:

❖ **Titolo di studio**

(qualora per posto vacante è richiesto il diploma di laurea)

<i>Diploma di Laurea</i>	Punti 5
<i>Diploma di Scuola Media di II grado</i>	Punti 2

❖ **Titolo di studio**

(qualora per posto vacante è richiesto il diploma di scuola media superiore)

<i>Diploma di Laurea</i>	Punti 2
<i>Diploma di Scuola Media di II grado</i>	Punti 5

❖ **Titoli professionali**

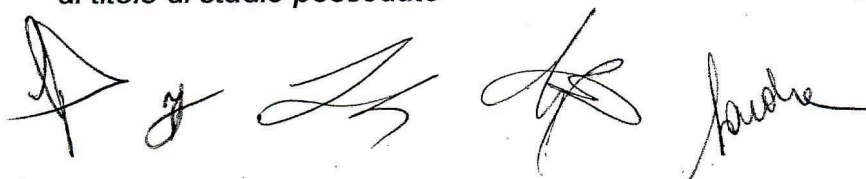
a) *Titoli di specializzazione o perfezionamento post-universitari conseguiti presso Enti legalmente riconosciuti con attestato finale* **Max Punti 2 ciascuno (0,50 per ogni semestre di durata del corso)**

b) *Post diploma con esame finale e aggiornamento debitamente documentati inerenti la figura del posto da ricoprire* **Max Punti 1 (0,50 per ogni semestre di durata del corso)**

c) *Corso di formazione con esame finale inerente la figura del posto da ricoprire* **Punti 0,75 ciascuno fino a max 3 punti**

d) *Corsi di aggiornamento (minimo 3 giorni di durata per corso) debitamente documentato* **Punti 0,25 ciascuno fino a max 2 punti**

e) *Abilitazione all'esercizio di professione legata al titolo di studio posseduto* **Punti 2**



1. Anzianità di servizio presso altre Pubbliche Amministrazioni

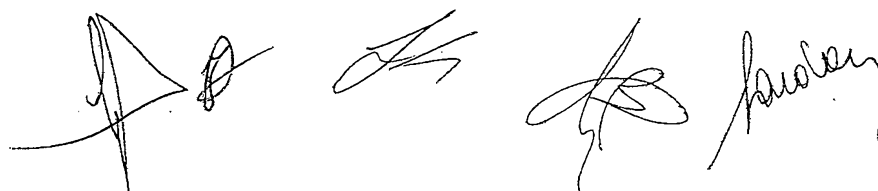
- per mese o frazione superiore a 15 giorni nella categoria equivalente o pari a quella del posto per cui è indetta la procedura di mobilità. Punti 0,05
- per mese o frazione superiore a 25 giorni nella categoria immediatamente inferiore a quella del posto per cui è indetta la procedura di mobilità Punti 0,02
- per mese o frazione superiore a 15 giorni per periodo di comando presso l'ALSIA nel ruolo, posizione e da ricoprire Punti 0,01
- Valutazione attività prestata in posizione di comando presso l'ALSIA Max Punti 5

❖ Situazioni familiari

- a) Ricongiungimento al coniuge Punti 3
- b) Avvicinamento alla propria famiglia di origine o a quella del proprio coniuge Punti 2
- c) Luogo di nascita in una località della Regione Basilicata Punti 1
- d) Invalidità civile, attestata con certificato della Commissione medica per le invalidità civili, o malattia grave, attestata dal medico legale della A.S.L. di competenza, del coniuge, del figlio di un parente, entro il 2° grado, residenti in Basilicata:
 - invalidità al 100% o stato di handicap grave (art. 3, c.3, L.104/92) Punti 2
 - invalidità inferiore al 100% o stato di handicap (art. 3, c.1, L.104/92) Punti 1
 - Malattia grave Punti 0,50

Mobilità Esterna (in uscita)

In caso di più richieste si procederà alla formazione di una graduatoria seguendo gli stessi criteri previsti per la mobilità interna.



Comandi

Il comando dei dipendenti dell'ALSIA presso altre Amministrazioni o di dipendenti di altre Amministrazioni presso l'ALSIA potrà avvenire:

1. per specifiche disposizioni di leggi nazionali o regionali.
2. per riconosciute e motivate esigenze di servizio o quando sia richiesta una specifica competenza professionale non presente all'interno dell'Amministrazione sentite le parti sindacali.

CAPO III POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE

ART.17

Progressione Verticale nel sistema di classificazione

La copertura dei posti vacanti nella categoria B, C e D e la progressione verticale nel sistema di classificazione del personale di cui all'Art. 4 dell'Ordinamento Professionale del CCNL 31.03.1999 avverranno sulla base dei seguenti criteri e previa concertazione con la parte sindacale, ai sensi dell'art. 6 contratto 1998-2001.

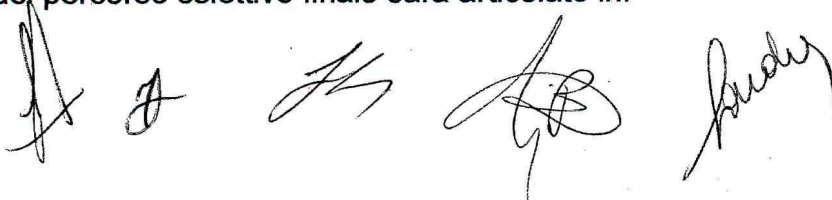
Principi generali:

- a) annualmente, in sede di presentazione del bilancio di previsione, l'amministrazione dovrà indicare i posti vacanti che dovranno essere ricoperti nel corso dell'anno di riferimento finanziario indicandone la relativa copertura economica;
- b) per la copertura dei posti vacanti verrà utilizzato, in via prioritaria, lo strumento della progressione verticale nel sistema di classificazione del personale;
- c) qualora la selezione dovesse avere esito negativo o mancassero del tutto all'interno le professionalità da selezionare si procederà mediante indizione di concorso pubblico relativamente ai posti appartenenti alle categorie C e D, mentre per le categorie A e B si procederà mediante chiamata diretta secondo quanto previsto dalla Delibera di Giunta Regionale n.1645 del 05/07/2004;

Modalità di espletamento della progressione:

Publicazione di apposito bando di selezione .

Espletamento del percorso selettivo finale sarà articolato in:



- prova di praticità e/o abilità: intesa a verificare l' idoneità del candidato all'assolvimento funzionale riguardante la nuova posizione da ricoprire;
- colloquio : inerente gli specifici profili pratico-operativo connessi alla nuova posizione.
- la prova selettiva finale potrà essere preceduta da apposito corso finalizzato

I requisiti di partecipazione per ogni singolo profilo sono quelli indicati nell'Allegato "D" del Contratto Decentrato integrativo approvato con D.A.U. n.496/99.

ART. 18

Banca della ore

E' istituita la Banca delle ore, disciplinata dall'art. 38 bis del CCNL del 14.09.2000.

Il limite massimo di ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzato nei limiti massimi annui individuali previsti dal presente CCDI è fissato in ore annue. (60)

Tali ore possono confluire su richiesta del dipendente, nel conto individuale per essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione, quali permessi per necessità personale e familiare o per attività formative.

ART. 19

Trattamento Salario Accessorio Personale in part-time

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si riconosce il medesimo trattamento economico accessorio previsto per il restante personale in misura frazionata in relazione alla tipologia di part-time autorizzato secondo quanto previsto per tutti gli istituti direttamente collegati alla durata della prestazione lavorativa (indennità di rischio, disagio, ecc., compensi per specifica responsabilità ecc.). Anche i compensi legati all'istituto della PRODUTTIVITA', determinati secondo le modalità e i parametri previsti nel presente CCDI saranno erogati in maniera frazionata in relazione alla tipologia del part-time autorizzato.

ART. 23
Monitoraggio e verifiche

Al fine di approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche in relazione all'applicazione del presente CCDI, si costituiscono le seguenti

Commissioni Bilaterali composte in modo paritetico dall'Amministrazione e dalle Rappresentanze sindacali, che svolgeranno la propria attività in orario di lavoro:

COMMISSIONI BILATERALI	PARTE PUBBLICA	PARTE SINDACALE
Commissione Pari Opportunità	3 componenti	Il numero dei componenti sarà indicato dalle OO.SS. maggiormente rappresentative
Commissione di verifica e Controllo sull'attività di formazione-sull'istituto della produttività – sulla gestione del sistema permanente di valutazione	3 componenti	3 componenti
Commissione sul fenomeno del Mobbing	Componenti di pari numero della parte sindacale	Le sigle sindacali firmatarie del CCNL

ART. 21
Pari opportunità

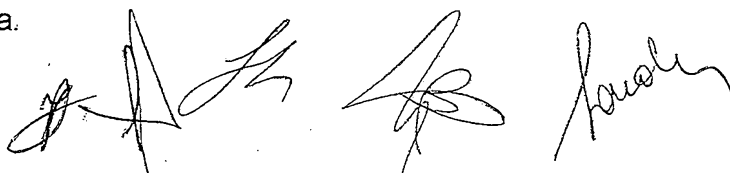
1. L'Agenzia si impegna ad attuare le misure necessarie per favorire la pari opportunità predisponendo una specifica attività di formazione sull'applicazione della *legge 125/91 e segg.* e sulle disposizioni del vigente CCNL, per i componenti della specifica commissione.

ART. 22
Interpretazione autentica

Quando insorgono controversie sulla interpretazione del presente CCDI, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

La parte interessata invia alle altre parti richiesta scritta con lettera raccomandata.

La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sulle quali si basa.



Ricevuta la richiesta le parti si incontrano entro 30 giorni dalla ricezione e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della vigenza del CCDI.

Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali riguardanti le materie da essi regolate.

CAPO IV FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

ART. 23 *Principi*

L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione, riquilificazione e specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto delle normative vigenti e degli accordi contrattuali.

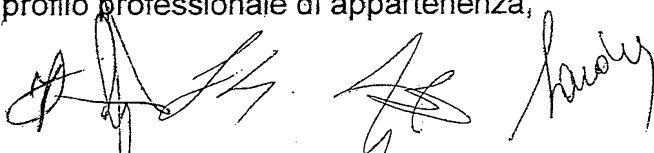
Garantisce altresì il diritto allo studio del personale, per favorirne l'accrescimento culturale e il conseguimento di titoli di studio.

ART. 24 *Formazione e aggiornamento permanenti*

La formazione/aggiornamento rappresenta una delle leve principali per determinare il miglioramento della capacità di risposta dell'organizzazione e delle risorse umane ai compiti e alle funzioni amministrative assegnate all'Agenzia. L'attività di formazione/aggiornamento deve pertanto diventare una prassi ordinaria e continua.

Essa deve prioritariamente perseguire i seguenti obiettivi:

- Favorire la diffusione della cultura informatica e l'utilizzo di strumenti informatici;
- Favorire l'analisi delle procedure e dell'organizzazione, con l'introduzione della cultura del dato statistico;
- Favorire lo sviluppo di profili di managerialità finalizzati alla capacità di progettare le attività, di valutare comparativamente i risultati della gestione e di analizzare i costi e i rendimenti;
- Favorire gli approfondimenti della normativa contrattuale e legislativa;
- Favorire la formazione del personale addetto al ricevimento degli utenti, e di quello da adibire all'ufficio per le relazioni con il pubblico, con particolare riguardo agli aspetti contenuti nella Legge 241/90 e nel Codice di comportamento dei pubblici dipendenti;
- Favorire una sempre maggiore specializzazione e qualificazione del personale nelle mansioni proprie del profilo professionale di appartenenza;



- Favorire l'acquisizione di conoscenze e competenze interdisciplinari che permettano maggiore flessibilità e maggiori opportunità di valorizzazione professionale.

ART. 25

Piani annuali di formazione e aggiornamento

L'Agenzia predispone annualmente ed approva, previa contrattazione con le OO.SS. un Piano di Formazione/Aggiornamento in cui vengono indicati:

- La tipologia dei corsi
- Il numero e i nominativi dei dipendenti prevedibilmente interessati, suddivisi per categoria, profilo professionale e settore/servizio di appartenenza
- L'ammontare delle risorse impegnate, deve essere tendenzialmente non inferiore all'1% della spesa per il personale.

ART. 26

Valutazione dei corsi

I corsi di formazione/aggiornamento previsti ai precedenti articoli costituiranno a tutti gli effetti, per il singolo lavoratore, titoli di servizio, e saranno riconosciuti utili per la progressione di carriera all'interno dell'Agenzia,

Ogni Dirigente dovrà garantire, obbligatoriamente, pari opportunità di partecipazione ai corsi di formazione o aggiornamento a tutti i dipendenti assegnati all'Area di cui è Responsabile.



A collection of approximately 12 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, including some that appear to be full names and others that are more stylized initials.

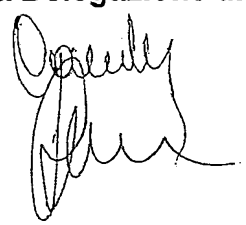
huer

Norme finali

1. Il presente Contratto Integrativo Decentrato conserva la sua efficacia sino alla sottoscrizione del successivo contratto decentrato.

Matera, _____

La Delegazione di parte pubblica



La Delegazione sindacale

