

La presente deliberazione viene di M. Matera di Innovazione  
e Qualità ai sensi dell'art. 21 della L.R. n. 10/91



ATTO NON SOGGETTO A CONTROLLO

**Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura**  
**Matera**

**DELIBERAZIONE N. 000261**

**DEL 05 LUG. 2005**

**OGGETTO: Art. 4 CCNL 22.01.2004 - Recepimento ipotesi di Contratto Decentrato Integrativo del personale non dirigente Alsia.**

**ESECUTIVA**

L'anno **DUEMILACINQUE**, il giorno **05** del mese di **LUGLIO** alle ore **12**  
nella sede dell'ALSIA sita in viale Carlo Levi, s.n.c. - Matera, il dott. Gerardo DELFINO, nella sua qualità di Amministratore Unico, in virtù della D.P.C.R. n. 15 del 21 novembre 2000, pubblicata sul B.U.R. della Regione Basilicata n. 70 del 01.12.2000, assistito dalla Dirigente, Avv. Anna ZICCARDI in qualità di Direttore f.f. dell'ALSIA, giusta D.A.U. n. 172 del 30/07/2004, ha deciso quanto di seguito riportato.

**L'Istruttore**

**Il Dirigente**

**Area Affari Generali e del Personale  
(Dr. Carlo Candela)**

**SITUAZIONE CONTABILE**

Assunto impegno contabile n.	Esercizio 2005	per	€.	_____
Assunto impegno sul bilancio pluriennale 2005/200_		per	€.	_____
Previsione iniziale			€.	_____
Aumenti	+€.	_____		_____
Diminuzioni	-€.	_____		_____
Impegni assunti			-€.	_____
Impegno attuale			-€.	_____
Disponibilità attuale			€.	_____

**Il Dirigente**

**dell'Area Servizi Interni  
(dott.ssa Rosanna Caragiglio)**

## L'AMMINISTRATORE UNICO

- VISTA** la L.R. n. 38 del 07.08.96 con la quale è stata istituita l'Agenzia Lucana di Sviluppo ed Innovazioni in Agricoltura;
- VISTA** la L.R. n. 21 del 13.07.98 di modifica ed integrazione alla L.R. 38/96;
- VISTA** la L.R. n.29/2001 di modifica ed integrazione alla L.R. n.38/96 e alla L.R. n.21/98;
- PREMESSO** che in data 17/05/2005 si è riunita la Delegazione Trattante di cui all'art.10 del Contratto Collettivo di Lavoro del Comparto Regioni-Autonomie Locali – personale non dirigente;
- CHE** in tale riunione è stata definita la ipotesi di contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'ALSIA in attuazione dell'art.4 del CCNL del 22/01/2004;
- VISTO** il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori in ordine alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di Bilancio e la relativa certificazione degli oneri, in applicazione dell'art.4 comma 3 del CCNL del 22/01/2004;
- RITENUTO** pertanto, recepire quanto stabilito nella citata riunione di Delegazione Trattante;
- SENTITO** il parere favorevole espresso dal Direttore, in ordine alla legittimità del presente provvedimento

### DELIBERA

Per le motivazioni in premessa indicate che qui si intendono formalmente assunte:

1. di recepire l'ipotesi di " Contratto Decentrato Integrativo personale non dirigente"art.4 del CCNL del 22.01.2004 sottoscritto dalle Delegazioni Trattanti di parte pubblica e di parte sindacale in data 17/05/2005 che si allega al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale.

di rendere il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 21 della L.R. n. 10/91.

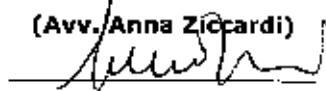
Si dà atto che il presente provvedimento non è soggetto a controllo.

*Tutti gli atti quali è fatto riferimento nelle premesse e nel dispositivo del presente provvedimento sono depositati presso l'Area Affari Generali e del personale che ne curerà la conservazione nei termini di legge.*

**PARERE**

Favorevole/Sfavorevole **in ordine alla legittimità;**

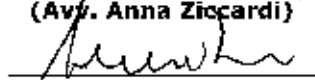
**IL DIRETTORE f.f.**  
**(Avv. Anna Ziccardi)**



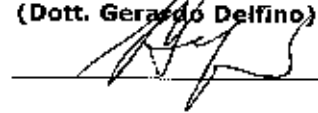
omissis

Del ~~che~~ si è redatto il presente verbale che, letto e confermato, viene sottoscritto come segue

**IL DIRETTORE f.f.**  
**(Avv. Anna Ziccardi)**



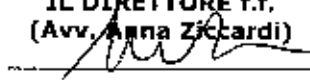
**L'AMMINISTRATORE UNICO**  
**(Dott. Gerardo Delfino)**



- Atto non soggetto a controllo
- Atto soggetto a controllo



**IL DIRETTORE f.f.**  
**(Avv. Anna Ziccardi)**



**ESECUTIVA**, ai sensi dell'art. 21/23 della L.R. 10/91

Matera, **05 LUG. 2005**



**IL DIRETTORE f.f.**  
**(Avv. Anna Ziccardi)**



La presente Delibera viene pubblicata all'albo pretorio dell'ALSIA del **7 LUG. 2005** al **18 LUG. 2005**

La presente Deliberazione, trasmessa con nota n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, è stata

**approvata/annullata**

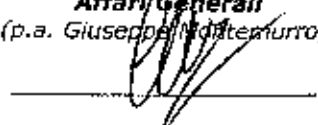
- Dalla Giunta Regionale con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_
- Dal Consiglio Regionale con provvedimento n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

Decisione dell'Organo di Controllo: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Matera, **7 LUG. 2005**

**Il Responsabile P.O.**  
**Affari Generali**  
**(p.a. Giuseppe Di Iorio)**



ALSIA

Allegato alla delibera  
n. 261 del 05-9-05

**IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005**

**FONDO 2005**

**TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**



*[Handwritten signatures and initials]*

Several handwritten signatures and initials are present in the lower right quadrant of the page. These include a large signature that appears to be "C. M. B.", a signature "A. S.", and several other initials and signatures, some of which are crossed out with a diagonal line.

Risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Composizione del Fondo 2005

Fondo anno 2004	€. 1.122.024,20 + 44.044,90 (aumento dello 0,62% del monte salario 2001 art. 32 comma 1)	<b>€. 1.166.069,10</b>
	Art. 32 comma 2 (aumento dello 0,50% del monte salario 2001)	€. 35.520,00
	Art. 32 comma 7 Alte Professionalità (aumento dello 0,20% del monte salario 2001)	€. 14.208,00
	<b>TOTALE</b>	<b>€. 1.215.797,10</b>



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO - QUADRIENNIO NORMATIVO 2002-2005

ALSIA - Proposta ripartizione per le politiche di sviluppo delle risorse umane anno 2005

DESCRIZIONE	Competenza 2005	Costi anno 2005	Copertura Costo 2005				Da utilizzare negli anni successivi	
			da residui 2002	da residui 2003	da residui 2004	da competenze 2005	residuo 2004	residuo 2005
Progressione orizzontale (1)	395.564,85	492.760,00	-	175.760,00	-	317.000,00	-	78.564,85
Fondo indennità varie (art.19 C.D.I. lett. D E G): turno, rischio, maneggio valori, disagio, addetti Urp e archivisti informatici	134.056,00	134.056,00	-	-	-	134.056,00	25.315,00	-
Indennità di comparto (art.33 CCNL 2002-2005)	91.056,00	91.056,00	-	-	-	91.056,00	-	-
Straordinario (art.20 CDI)	29.100,00	29.100,00	-	-	-	29.100,00	5.530,42	-
Progetti obiettivo (art.19 lett.c CDI)	25.000,00	25.000,00	-	-	-	25.000,00	-	-
Produttività (art. 19 lett. a CDI)	172.626,60	172.626,60	-	-	-	172.626,60	7.093,48	-
Art. 17 lettera f. U.O. (art. 19 lett. f CDI)	63.000,00	70.000,00	-	-	7.000,00	63.000,00	14.555,69	-
Art. 17 lettera c. P.O. (art. 19 lett. b CDI)	396.449,65							
Art. 32 c. 7 A.P.								
Posizioni organizzative (6)	353.825,65	450.657,65	92.000,00	27.082,06	-	317.367,59	-	79.082,06
Aiute professionalità	42.624,00		-	-	14.208,00		14.208,00	
<b>TOTALE</b>	<b>1.215.797,10</b>	<b>1.374.200,25</b>	<b>92.000,00</b>	<b>202.842,06</b>	<b>21.208,00</b>	<b>1.058.150,19</b>	<b>66.702,59</b>	<b>157.646,91</b>
Legge Merloni	4.000,00	4.000,00	-	-	-	4.000,00	-	-

*[Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the bottom right.]*

## PROGRESSIONE ORIZZONTALE

I costi per le progressioni orizzontali già assentite ammontano a €. 492.760,00.

A tali costi, per l'anno 2005, si farà fronte per €. 175.760,00 con i residui derivanti dai fondi degli anni 2002 e 2003 e per €. 317.000,00 con le disponibilità del fondo anno 2005, mentre per gli anni successivi saranno utilizzate le economie derivanti dal fondo 2005.

Le future progressioni orizzontali potranno essere finanziate con le economie derivanti dal personale cessato dal servizio, trasferito o riqualficato (progressioni verticali) art.34 comma 4 C.C.N.L. 2002-2005.

In accoglimento di quanto richiesto dalla componente sindacale si conviene quanto segue: di riconoscere la posizione giuridica D3 a tutti i dipendenti che pur occupando la posizione giuridica D1 hanno conseguito o conseguiranno, a seguito di progressione orizzontale, la posizione economica D3 e successive. Atteso che trattasi di progressione economica all'interno della stessa categoria e conseguentemente attraverso una regolare procedura selettiva, tale riconoscimento sarà applicato anche per il personale appartenente alla categoria "B" relativamente alla posizione economica B3 e successive.

Le conseguenti economie derivanti da tale riconoscimento saranno destinate interamente per l'anno 2006 alla copertura dei costi della progressione orizzontale.

Si stabilisce, nel contempo che la nuova progressione economica decorra dal 01.09.2005 utilizzando anche i residui del fondo dell'anno 2004 relativi alle voci del fondo indennità varie e straordinario, nonché quelle derivanti da progressioni di carriera ed eventuali cessazioni.

Il conseguente aggravio di spesa sulla voce stipendi derivante dal riconoscimento giuridico di cui sopra sarà compensato con la riduzione del numero dei dipendenti comandati da altre Amministrazioni (minimo 2 comandi).

La selezione per il passaggio nella posizione economica successiva avverrà sulla base di apposita valutazione, secondo i criteri e modalità già definite nella seduta della delegazione trattante dell'8.07.2002 (verbale n. 5).

Le modalità e i termini di partecipazione alla selezione saranno definiti in apposito bando che verrà predisposto dall'Ufficio competente.

In merito alla richiesta della parte sindacale relativa alla possibilità di riconoscere a quei dipendenti, che pur avendo ottenuto il riconoscimento giuridico nella categoria superiore attraverso la progressione verticale non hanno potuto usufruire delle ultime progressioni orizzontali in quanto con il precedente CCNL erano collocati nella posizione economica apicale della categoria di appartenenza (dipendenti collocati nella posizione economica C4) si concorda che nella prossima progressione orizzontale agli stessi venga riconosciuto il beneficio di tale istituto con priorità prescindendo dal posto occupato nella graduatoria che si andrà a formare.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, with a small number '4' at the bottom right corner.

## RIPARTIZIONE FONDO INDENNITA' VARIE

### 1) Indennità di turnazione

Ai sensi dell'art. 22 del CCNL del 14.9.00, qualora la organizzazione del lavoro richieda un orario articolato in più turni, al personale eventualmente coinvolto verrà corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:

- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione
- turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione
- turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione.

L'indennità di cui sopra è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

### 2) Indennità di rischio

Al personale che svolge le mansioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica, spetta l'indennità mensile lorda di seguito riportata:

- Operatore abituale di P.C. .... Indennità mensile lorda € 30

L'indennità sarà corrisposta solo per i periodi di effettiva esposizione al rischio.

### 3) Indennità maneggio valori

Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati, su base annua nelle seguenti misure:

Fino a € 1000,00 mensili	indennità giornaliera da corrispondere	€ 1,10
Da € 1001,00 a € 3.000,00 mensili		€ 1,90
da € 3001,00 in poi mensili		€ 2,60

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio suddetto, con esclusione di qualsiasi assenza per qualunque causa. Per l'erogazione di detta indennità il Dirigente di Area deve attestare l'ammontare del valore medio mensile maneggiato dal dipendente



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.



**4) Compensi per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale con mansioni di :**

- CENTRALINISTA Disagio € 30,00 mensili
- AUTISTA " € 75,00 "

L'indennità di cui sopra è corrisposta solo per i periodi di effettiva esposizione al disagio, ivi compreso il periodo feriale, e liquidabile mensilmente; non è corrisposta in caso di assenza per qualunque altra causa superiore a 15 giorni.

All'autista sarà corrisposta la indennità chilometrica €. 0,021, (da 15.000 km a 80.000 km annui). La indennità chilometrica sarà finanziata dai fondi del Bilancio dell'Agenzia.

**5) Indennità di comparto (art. 33 CCNL 2002-2005)**

Le risorse destinate al suddetto istituto ammonta a €. 91.056,00.

**6) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D.**

Per dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.1.2004, è prevista una **indennità**, nella misura massima di **€ 300,00 annuali**.

L'indennità di cui al presente punto sarà attribuita al personale che svolge le mansioni di seguito specificate:

Descrizione della specifica responsabilità	Indennità Annuia
Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 300,00
Responsabile di archivi informatici	€ 300,00



2

## Lavoro straordinario

Il CCNL dell'01.04.1999 fissa in 180 ore il numero massimo annuo individuale di ore di lavoro straordinario.

La quota destinata al lavoro straordinario, per l'anno 2005, è stata quantificata in € 29.100,00 ai sensi dell'art.14, comma 4 comma del C.C.N.L. del 1.4.1999 ( con riduzione del 3% rispetto all'importo del 2004).

Le parti concordano nel ritenere che tale importo vada considerato come limite massimo entro il quale i dirigenti o gli incaricati di posizioni organizzative, se delegate, potranno autorizzare i dipendenti a svolgere lavoro straordinario nel corso dell'anno.

Per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli Organi istituzionali, il limite massimo individuale di 180 ore pro-capite potrà essere elevato nei riguardi di un numero di dipendenti non superiore al 2%.

La restante somma dovrà essere ripartita, dal Direttore, tra le singole aree in base alle richieste motivate del Dirigente di ciascun Area.

Lo straordinario dovrà essere autorizzato preventivamente dal Dirigente e/o Responsabile delegato tre ore prima della prestazione e comunicato all'Ufficio del personale con specifica autorizzazione protocollata.

Il recupero delle ore di straordinario, che potrà avvenire anche attraverso l'istituto della banca delle ore, è esclusiva facoltà del dipendente.

L'Ente provvederà ad erogare, se dovute, ai dipendenti che recuperano le ore di straordinario, la maggiorazione oraria di cui al comma 5 dell'art.38 CCNL 14.09.2000, secondo quanto segue:

- 1 ora di straordinario diurno >>>>>>>>>>>>>>>> 1 ora e 10 minuti di riposo sostitutivo;
- 1 ora di straordinario festivo o notturno >>>> 1 ora e 20 minuti di riposo sostitutivo;
- 1 ora di straordinario notturno - festivo >>>> 1 ora e 30 minuti di riposo sostitutivo.

Le parti concordano di procedere ad una verifica semestrale sull'utilizzo del lavoro straordinario al fine di correggerne eventuali anomalie.



*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Claudio", "E", "A", "L", "S", "R", "F", "7" and other illegible marks.]*

## PROGETTI OBIETTIVO

(L'importo destinato per l'anno 2005 ammonta a € 25.000,00)

All'interno dell'Agenzia sono individuate due tipologie di progetti obiettivi

### **a) Progetti obiettivo settoriali:**

a tale a tale fattispecie possono essere ricondotti quei progetti che abbiano quali finalità:

- affrontare evenienze sopravvenute per effetto di innovazioni normative statali e regionali, con le connesse necessità di adeguamento della strumentazione giuridica dell'Agenzia agli Ordinamenti;
- la promozione di programmi di assistenza e di sviluppo che rispondano ad esigenze di Enti locali e/o organizzazioni produttive e sociali;
- la realizzazione di qualificate partnership interregionali, comunitarie e internazionali;
- l'attivazione di flussi finanziari a valere sulle fonti nazionali ed europee;
- la prima implementazione di nuovi servizi, nonché le attività di sviluppo di quelli esistenti;
- le iniziative di riorganizzazione di attività e/o di servizi che comportino rilevanti e dimostrabili benefici per gli utenti e per l'Agenzia.

Ogni progetto, presentato dal Dirigente dell'Area, deve essere accompagnato da apposita scheda nella quale saranno indicati gli obiettivi da raggiungere, il programma delle attività connesse, i tempi di attuazione, il personale individuato, il valore assegnato al progetto e le percentuali di suddivisione del compenso tra i soggetti coinvolti in ragione dei ruoli assegnati.

Al termine dell'attività prevista dal progetto, il Dirigente dell'Area, tramite relazione finale, attesterà il grado di successo del progetto e autorizzerà la corresponsione dei compensi al personale coinvolto in base al livello di raggiungimento degli obiettivi e al contributo di ognuno rilevato a consuntivo, da redigersi entro sei mesi dalla realizzazione del progetto.

### **b) Progetti obiettivo di portata strategica per l'Agenzia:**

a tale fattispecie possono essere ricondotte progettazioni per l'intera Agenzia e/o per più Aree contemporaneamente contribuiscono a migliorare la crescita professionale dei dipendenti, l'ambiente di lavoro, progetti in grado di assicurare una documentata accelerazione di procedure che portano benefici all'utenza e all'Agenzia nel suo complesso.

Sarà agevolata, pertanto, la formazione di gruppi di lavoro inter-settoriali, fornendo così al personale l'opportunità di collaborare con professionalità diversificate. Ciascun progetto sarà proposto dal Direttore e/o dalla Conferenza dei Dirigenti e adeguatamente pubblicizzato tra i dipendenti dell'Agenzia, al fine di consentire al personale dotato delle caratteristiche professionali adeguate al progetto, di richiedere la partecipazione al progetto stesso.

Ogni progetto deve prevedere, pertanto, la predisposizione di apposita scheda nella quale dovrà essere evidente l'intersectorialità del progetto e dovranno essere indicati gli obiettivi da raggiungere, il programma delle attività connesse, i tempi di attuazione, il contingente



*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

di personale necessario con riferimento alle qualifiche professionali richieste, il valore assegnato al progetto e le percentuali di suddivisione del compenso tra i soggetti coinvolti in ragione dei ruoli assegnati. L'individuazione definitiva dell'organico che dovrà eseguire il progetto spetta al soggetto proponente (Direttore - Conferenza dei Dirigenti) previo esame delle domande di partecipazione prodotte dai dipendenti dell'Ente.

I progetti in questione saranno soggetti a monitoraggio da parte del Direttore. La corresponsione dei compensi al personale coinvolto, avverrà in base al livello di raggiungimento degli obiettivi e al contributo di ognuno rilevato a consuntivo tramite apposita relazione finale da redigersi entro sei mesi dalla realizzazione del progetto.

I progetti dovranno essere presentati entro il primo semestre di ogni anno.

Copia del progetto all'atto della presentazione dovrà essere trasmesso alla RSU.

Alla stessa RSU dovranno essere trasmessi la relazione finale e tutti gli atti finali di liquidazione del raggiungimento degli obiettivi.



*[Handwritten signatures and initials]*

## Compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi

L'importo destinato alla produttività ammonta a € 172.626.60

1. Per il contributo al raggiungimento degli obiettivi fissati si intende riconoscere e valorizzare la responsabilità dei dipendenti di ogni categoria, i quali, in base al contributo reso per il buon andamento delle attività ad essi affidate in termini di impegno personale, dimostrata capacità professionale ed efficacia della condotta organizzativa, avranno titolo ad un compenso, graduato in funzione della categoria di appartenenza, sulla base di una valutazione annuale. Tale valutazione è di competenza dei Dirigenti. Essa verrà realizzata attraverso la compilazione di apposita scheda individuale (allegato C) firmata dal Dirigente, contenente la valutazione in sedicesimi degli indicatori ponderali considerati, nonché il punteggio complessivo.

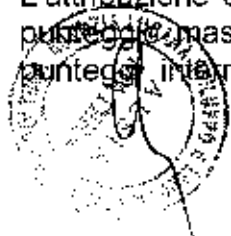
Gli indicatori utilizzati per la valutazione sono:

- **Presenza**
- **Affidabilità operativa** – capacità di svolgere i compiti assegnati in maniera accurata e con continuo impegno per ottenere l'esito atteso;
- **Iniziativa/Autonomia** – capacità di gestire i compiti assegnati anche in mancanza di una stretta supervisione, di risolvere i problemi operativi e di gestire le variazioni;
- **Flessibilità** – capacità di adattarsi al cambiamento delle situazioni e dei contesti organizzativi, mostrando disponibilità a valutare e/o accettare nuovi orientamenti al fine di conseguire i risultati attesi o di cogliere nuove opportunità.

Le assenze effettuate per le motivazioni sotto elencate non sono considerate tali e, quindi, non influiscono sulla valutazione dell'indicatore relativo alla presenza:

- Ferie;
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse;
- Assenze per malattia dovute a infortuni sul lavoro;
- Assenze per malattia superiori a 15 giorni per evento;
- Assenze per ricovero ospedaliero o di "day-hospital" e giorni di assenza dovuti alle terapie salvavita richieste nei casi di patologie gravi di cui all'art.10 del CCNL del 14.09.00.
- Permessi sindacali;
- Riposi compensativi;
- Permessi per donazione di sangue e similari;
- Astensione obbligatoria per maternità;
- Permessi retribuiti legge 104/92.

L'attribuzione di punteggio inferiore a 8/16 non dà diritto all'erogazione del compenso. Il punteggio massimo di 16/16 comporterà l'attribuzione del compenso integrale mentre i punteggi intermedi il riconoscimento di compensi proporzionali. Ogni dipendente verrà



Am [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

portato a conoscenza delle valutazioni che lo interessano individualmente in modo chiaro e completo e avrà diritto ad averne copia.

La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione e responsabilità del Dirigente.

Le valutazioni con punteggio inferiore a 8/16 devono essere motivate analiticamente. Per tali valutazioni, entro 10 gg. dalla presa visione, sarà ammesso ricorso, con contraddittorio da parte dei soggetti interessati, che potranno avvalersi dell'assistenza dei loro rappresentanti sindacali.

Durante lo svolgimento del contraddittorio i termini di cui al presente comma restano sospesi per i dipendenti interessati fino ad un massimo di 30 gg. dal ricorso.

Oltre tale termine, il Dirigente dovrà confermare il punteggio o accogliere il ricorso.

Al fine della determinazione delle quote individuali, vengono utilizzati i seguenti parametri:

CATEGORIA A	100
CATEGORIA B	130
CATEGORIA C	170
CATEGORIA D	200

Gli incentivi saranno erogati entro due mesi dalla valutazione.

Le somme che risultassero non utilizzate al termine delle procedure suddette, saranno ridistribuite per la medesima finalità per l'anno di riferimento.



*[Handwritten signatures and initials]*

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE PER LA CORRESPONSIONE DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

Indicatori	Peso		Livello di comportamento osservato*				Valutazione
Presenza **	0,25		1	2	3	4	
Affidabilità operativa	0,25	n.c.	1	2	3	4	
Iniziativa/autonomia	0,25	n.c.	1	2	3	4	
Flessibilità	0,25	n.c.	1	2	3	4	

**Valutazione totale**

\* Legenda: n.c. – non classificato  
 1- Appena adeguato alle richieste minime del ruolo  
 2- Ha risposto in modo soddisfacente alle richieste del ruolo  
 3- Ha risposto bene, in modo più che soddisfacente alle richieste del ruolo  
 4- Decisamente al di sopra di quanto richiesto dal ruolo

\*\*Legenda: n.c. – non classificato  
 1- Presenza in servizio inferiore all'80% dei giorni lavorativi  
 2- Presenza in servizio superiore all'80% dei giorni lavorativi  
 3- Presenza in servizio superiore all'85% dei giorni lavorativi  
 4- Presenza in servizio superiore all'90% dei giorni lavorativi

Data della valutazione

Firma del Dirigente



*[Handwritten signatures and initials]*

**Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie D.**

Per la retribuzione degli incarichi di specifica responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lettera f del CCNL 01.04.1999 così come modificato dall'art. 36 del CCNL del 24.01.2004 vengano stanziati per l'anno 2005 €. 84.555,69 (di cui 70.000 dal fondo 2005 e €. 14.555,69 dai residui relativi all'anno 2004).

Gli incarichi di cui sopra sono conferiti dal Dirigente dell'Area al personale della categoria "D" sulla base di formale e motivata proposta e quando ricadono almeno una delle seguenti condizioni:

- gestione di procedimenti complessi che investono attività di più P.O.
- particolare complessità in termini di autonoma applicazione di metodologia di lavoro e/o entità di risorse finanziarie e/o di responsabilità nei confronti di soggetti e/o utenti esterni;
- raccordo funzionale di risorse umane all'interno della P.O..

L'indennità sarà erogata entro i seguenti valori annui lordi da un minimo di €. 1000,00 ad un massimo di €. 2000,00 in relazione alla complessità delle responsabilità affidate.

Nella graduazione della indennità si dovrà tenere conto del valore del peso della responsabilità, dell'esperienza lavorativa e dei requisiti professionali e culturali in possesso del dipendente.

Le economie realizzate nell'anno 2005 relativamente a tale voce dovranno essere utilizzate interamente nell'anno 2006 per estendere l'applicazione di tale istituto contrattuale al personale di categoria D



*[Handwritten signatures and initials]*



**AREA POSIZIONI ORGANIZZATIVE**  
**(Art. 17 lett. C CCNL 1998-2001 - Art. 10 CCNL 2002.2005)**

Le risorse destinate all'Area delle P.O. per l'anno 2005 ammontano a € 450.657,65.  
I residui del suddetto fondo ammontanti a € 79.082,06 saranno destinati al finanziamento, di tale istituto, per gli anni successivi.

conferimento degli incarichi di P.O. avviene in base a procedura selettiva.

I dipendenti di ruolo dell'ALSIA di categoria "D" possono candidarsi agli incarichi di P.O. entro 20 gg. successivi alla pubblicazione di apposito bando da pubblicarsi almeno 3 mesi prima della scadenza degli incarichi stessi.

In sede di prima applicazione per l'anno 2005 il bando dovrà essere pubblicato entro 15 gg. naturali e consecutivi dalla sottoscrizione del presente accordo.

I dipendenti potranno candidarsi entro 10 gg. dalla pubblicazione del bando all'Albo dell'Agenzia. L'Amministrazione concluderà l'iter di conferimento degli incarichi entro venti gg. dalla scadenza del termine di presentazione delle domande.

L'istanza dovrà essere indirizzata all'AREA AFFARI GENERALI E PROCEDURE AMMINISTRATIVE e predisposta su apposito modello di domanda (vedi allegato 1).

Il candidato ha la facoltà di proporsi per un massimo di 2 P.O. gestionali o in alternativa per 2 posizioni specialistiche e/o di staff (alta professionalità) oppure per una P.O. gestionale e una specialistica o di staff indicando, in domanda l'ordine di priorità delle opzioni.

I criteri di valutazione, ai fini del conferimento dell'incarico di P.O. sono quelli riportati nelle tabelle 1 e 2.

L'incarico di P.O. sarà conferito, con deliberazione dell'A.U. ai candidati che avranno riportato in sede di selezione le valutazioni più elevate, ovvero in caso di rinuncia, accettata dall'Agenzia a quelli immediatamente seguenti.

L'articolazione tipologica delle P.O. assume la distinzione prevista dall'art.8 del CCNL del 1999 e dall'art.10 del CCNL 2002-2005.

• **Posizioni organizzative gestionali:(art. 8 lettera a CCNL 01.0.1999)**

svolgono attività gestionali ed operative, ricadenti nelle competenze della posizione dirigenziale a cui sono attestate (Aree), mediante la direzione di unità organizzative e con un elevato grado di autonomia gestionale.

• **Posizioni specialistiche e di staff (alta professionalità art. 10 comma 2 lettera A e B CCNL 22.01.2004)**

Il riconoscimento nell'ALSIA delle alte professionalità previste dal CCNL 2002-2005 si rende indispensabile in relazione alle competenze e alle attività dell'Agenzia che, nel tempo, sono accresciute e ormai consolidate a seguito dei compiti affidati dalla Regione, dai programmi Comunitari e dagli Enti Locali.



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
14

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

L'impatto di tali attività mette in evidenza un aumento delle relazioni esterne, regionali, nazionali e internazionali, della utilità amministrativa, nonché, l'esigenza di competenze e professionalità elevate.

All'interno delle Aree potranno essere individuati settori gestionali complessi in cui l'incarico di alta professionalità, ponendosi funzionalmente tra il dirigente e le Posizioni Organizzative, svolgerà un'attività di progettazione e coordinamento in grado di garantire:

- a) competenze per particolari responsabilità nella gestione di attività che devono assicurare la complementarietà e la sinergia tra attività e/o progetti e l'impiego razionale delle risorse umane e finanziarie;
- b) competenze specialistiche ed innovative per l'adozione di soluzioni organizzative e metodologiche che possano assicurare i supporti necessari alla struttura interna e agli organi e/o l'uso razionale ed efficace di supporti e strumenti comuni a più servizi;
- c) competenze che assicurino lo sviluppo di relazioni esterne e la progettazione di servizi che rispondono ad una domanda crescente che proviene dal territorio, dalle istituzioni, dalle organizzazioni produttive e sociali.

La determinazione del numero complessivo delle P.O. (Gestionali – Specialistiche e di Staff), la loro distribuzione presso le Aree e la loro articolazione e qualificazione all'interno di queste sono legati ai seguenti criteri generali:

- le P.O. sono istituite in funzione della complessità organizzativa delle Aree e delle competenze gestionali e specialistiche occorrenti;
- le P.O. vengono graduate in relazione:
  - a) alla complessità delle funzioni assegnate,
  - b) alla complessità organizzativa della posizione,
  - c) alla qualificazione delle competenze richieste secondo i seguenti elementi di graduazione

Dell'organigramma relativo all'Area delle posizioni organizzative, l'Amministrazione darà preventiva informazione alle OO.SS.

### Posizioni gestionali

Retribuzione annua di posizione ricompresa tra Euro 5.164,56 ed Euro 12.911,42

ELEMENTI DI GRADUAZIONE	
1	Complessità organizzativa
2	Complessità procedurale
3	Autonomia decisionale
4	Carico di lavoro
5	Responsabilità gestionali interne ed esterne
6	Complesso delle risorse umane assegnate
7	Budget gestito
8	Lavoro di gruppo
9	Grado di specializzazione del lavoro
10	Capacità di promuovere ed introdurre innovazioni tecnologiche e procedurali
11	Vincoli legislativi



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

La CISL e la CIGL territoriali ribadiscono la richiesta di far decorrere l'istituzione delle alte Professionalità dall'anno 2006 utilizzando le risorse dell'anno 2005 per estendere gli incarichi di specifica responsabilità ai dipendenti di categoria D. I componenti RSU: Purgatorio, Zito e Lamorgese condividono la proposta.



*B*  
*or*  
*g*  
*or*  
*or*  
*or*  
*or*  
*or*  
*or*  
*or*

*Posizioni specialistiche e di staff (alta professionalità)*

Retribuzione annua di posizione ricompresa tra €uro 5.164,56 ed €uro 16.000,00

ELEMENTI DI GRADUAZIONE	
1	<i>Complessità dell'attività</i>
2	<i>Livello di innovazione tecnologica</i>
3	<i>Autonomia decisionale</i>
4	<i>Rilevanze istituzionali</i>
5	<i>Valenza dei risultati attesi a livello territoriale e/o per comparto per l'Agenzia</i>
6	<i>Livello di autonomia e responsabilità richiesta</i>
7	<i>Quantità e qualità di relazione con le altre strutture</i>
8	<i>Impatto delle attività svolte nei servizi resi</i>

I criteri di valutazione per l'accesso alle P.O. sono parzialmente differenziati nei parametri e negli oggetti della valutazione in ragione delle caratteristiche tecnico-professionali e delle esigenze gestionali sottostanti alle diverse tipologie.

Tali criteri sono definiti nelle allegate tabelle di valutazione (1 e 2)

La Cisl territoriale ribadisce che gli incarichi di Posizione Organizzativa e le Posizioni Organizzative devono avere validità annuale e in fase di prima applicazione dei criteri gli stessi devono avere durata non oltre il 31.12.2005.

La Cgil ritiene, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL che gli incarichi di P.O. e Alte Professionalità devono avere una durata triennale e in sede di fase di prima applicazione non inferiore al 31.12.2006.

La RSU Purgatorio dichiara che il personale di Categoria D, comandato o part-time, partecipa alle procedure selettive per l'assegnazione di incarichi di P.O..



Handwritten signatures and initials, including a large signature at the top right, several smaller ones in the middle, and initials 'B' and 'G' at the bottom right.

TABELLA 1

## CRITERI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE GESTIONALI

TIPOLOGIA DI POSIZIONE	CATEGORIE DI VALUTAZIONE	Parametri ed oggetti della valutazione	Punteggio parziale	Totale max.
Posizioni Gestionali	Formazione di base (*)	a) Laurea (**)	Max 18,00	25
		b) Laurea breve o diploma universitario	12,00	
		c) Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	9,00	
		Diploma di specializzazione post-laurea attinente alla P.O.	7,00	
	Aggiornamenti e qualificazione professionale	Abilitazione professionale o iscrizione albo professionale attinente alla P.O.	5,00	7
		Altri titoli attinenti all'attività da svolgere	2,00	
	Servizi prestati e incarichi ricoperti risultanti da apposita certificazione rilasciata dall'Amm.ne competente	Servizio di ruolo c/o ALSIA e/o P.A. in cat. D (ex liv. VII e VIII), per ogni mese 0,125	Max 7,00	18
		Ulteriore servizio di ruolo c/o ALSIA e/o P.A. in livello funzionale immediatamente inferiore al livello VII e VIII, per ogni mese 0,041	Max 1,00	
		Titolarità di incarico di P.O. presso l'ALSIA, per ogni mese 0,30 punti	Max 8,00	
		Titolarità di incarico di specifica responsabilità (U.O.) c/o ALSIA di cui all'art. 17, c.2, lett. f CCNL 1.4.99, per ogni mese 0,15 punti	Max 2,00	
	Capacità ed esperienze professionali rilevabile dal curriculum	Capacità organizzative e relazionali e di raggiungimento degli obiettivi assegnati,	Max 10,00	50
		Capacità di proporre soluzioni innovative e/o di miglioramento dei servizi;	Max 10,00	
		Specifiche esperienze/conoscenze nelle materie di pertinenza della P.O. e capacità di adattamento a nuove situazioni lavorative.	Max 30,00	
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>

\* I punteggi relativi ai titoli di cui alle lettere a), b) e c) ("Formazione di base") non sono cumulabili

(\*\*) con voto di laurea fino a 100 punti 14,00  
 con voto di laurea da 101 a 105 punti 16,00  
 con voto di laurea da 106 a 110 punti 18,00

Per l'assegnazione dell'incarico occorrerà conseguire un punteggio minimo di 60 punti



Handwritten signatures and initials are present on the right side of the page, including a large signature at the top right and several smaller ones below it, some with dates like '17'.

TABELLA 2

## CRITERI PER L'AFFIDAMENTO DI INCARICHI DI ALTA PROFESSIONALITA'

TIPOLOGIA DI POSIZIONE	CATEGORIE DI VALUTAZIONE	Parametri ed oggetti della valutazione	Punteggio parziale	Totale max.
Alta Professionalità per competenze elevate ed innovative o per particolari responsabilità	Formazione di base (*)	** a) Laurea	Max 18,00	25
		b) Laurea breve o diploma universitario	12,00	
		c) Diploma di istruzione secondaria di 2° grado	9,00	
	Aggiornamenti e qualificazione professionale	Diploma di specializzazione post Laurea attinente alla A.P.	3,00	5
		Altri titoli attinenti all'attività da svolgere	2,00	
	Servizi prestati e incarichi ricoperti risultanti da apposita certificazione rilasciata dall'Amm.ne competente	Servizio di ruolo c/o ALSIA e/o P.A. in cat. D (ex liv. VII e VIII), per ogni mese 0,125	Max 2,00	20
		Titolarità di incarico di P.O. presso l'ALSIA, per ogni mese 0,30 punti	Max 12,00	
		Titolarità di incarico di specifica responsabilità (U.O.) c/o ALSIA di cui all'art. 17, c.2, lett. f CCNL 1.4.99, per ogni mese 0,15 punti	Max 6,00	
	Capacità ed esperienze professionali rilevabile dal curriculum	Capacità direttive, organizzative e relazionali, anche rispetto all'utenza.	Max 10,00	50
		Capacità di proporre soluzioni innovative e/o di miglioramento dei servizi.	Max 10,00	
Specifiche esperienze/conoscenze nelle materie di pertinenza della A.P.		Max 30,00		
<b>TOTALE</b>				<b>100</b>

(\*) I punteggi relativi ai titoli di cui alle lettere a), b) e c) ("Formazione di base") non sono cumulabili

(\*\*) con voto di laurea fino a 100 punti 14,00  
 con voto di laurea da 101 a 105 punti 16,00  
 con voto di laurea da 106 a 110 punti 18,00

Per l'assegnazione dell'incarico occorrerà conseguire un punteggio minimo di 60 punti



*Handwritten signature*

*Handwritten signatures and initials*

La CISL e la CIGL territoriali ribadiscono la richiesta di far decorrere l'istituzione delle alte Professionalità dall'anno 2006 utilizzando le risorse dell'anno 2005 per estendere gli incarichi di specifica responsabilità ai dipendenti di categoria D. I componenti RSU: Purgatorio, Zito e Lamorgese condividono la proposta.



*B* *Pa*  
*L* *g*  
*C* *at*  
*Am* *st*  
*Carole* *di* *Lu*  
*A* *Lu*

SCHEMA DI DOMANDA PER IL CONFERIMENTO DELL'INCARICO  
DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

All'Area Affari Generali

Il/La sottoscritto/a.....  
nato/a..... il ..... in servizio presso  
.....  
inquadrate/a nella categoria .....

CHIEDE

Di partecipare alla selezione per il conferimento della Posizione Organizzativa  
denominata .....  
A tal fine, consapevole delle responsabilità e delle sanzioni penali stabilite dalla legge  
per le false attestazioni e le dichiarazioni mendaci,

DICHIARA

1. di essere in possesso dei seguenti titoli formativi e culturali rilasciati dagli enti  
specificati a margine di ciascuno:

- a) titolo di studio .....
- b) diploma di specializzazione post-laurea .....
- c) master (di durata non inferiore a 12 mesi) .....
- d) altri eventuali master o specializzazioni .....
- e) Abilitazione professionale .....
- f) Iscrizione all'albo professionale .....

2. di essere in possesso dei seguenti titoli professionali:

- a) servizio di ruolo presso l'ALSIA o altra P.A. nella cat. D e/o ex livelli VII e VIII  
anni ..... mesi .....
- b) ulteriore servizio di ruolo presso l'ALSIA o altra P.A. nel livello anche  
immediatamente inferiore al VII ed all'VIII  
anni ..... mesi .....
- c) titolarità ricoperta nella seguente Posizione Organizzativa  
.....  
mesi o frazione di mese .....
- d) Direzione di Unità Operativa Organica ai sensi dell'art.17 lettera f. C.C.N.L.1998  
-2001 denominata .....  
anni ..... mesi .....

..... come risultanti dalla certificazione allegata





3. di aver presentato domanda di partecipazione alla selezione per altra Posizione Organizzativa (Gestionale-Specialistica-Staff) denominata

.....

Ai fini dell'attribuzione degli incarichi di che trattasi, indica il seguente ordine di priorità tra le Posizioni Organizzative scelte:

1. ....
2. ....

Allega il proprio curriculum professionale, con la illustrazione delle esperienze professionali e lavorative maturate anche in relazione alle attività caratterizzanti le Posizioni Organizzative di cui alla presente istanza.

.....  
(data)

.....  
(firma)



*[Handwritten signatures and initials]*

**Incentivi per le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate all'art. 15, comma 1, lettera K**

La disciplina per l'assegnazione dell'incentivazione di cui all'art.18 L.109/94 è regolamentata secondo l'allegato ( F) fino a nuovo accordo della prossima delegazione trattante.



A collection of handwritten signatures and initials, including a prominent signature that appears to be "G. C." and several other less legible marks.

**REGOLAMENTO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO EX ART.  
18 DELLA LEGGE 109/94**

**ART.1**

Il presente regolamento disciplina la ripartizione del FONDO di incentivazione ex art.18 della Legge 109/94, e successive modifiche ed integrazioni, relativa all'attività di progettazione esecutiva effettuata dal Personale Tecnico dell' Agenzia di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura (ALSIA).

**ART.2**

In applicazione delle disposizioni vigenti, al personale ALSIA interessato nella predetta attività di progettazione - oltre alle spettanze economiche contrattuali - ai sensi dell'art. 18 comma 1 della Legge 109/94, come modificato dall'art. 13 comma 4 della Legge 144/99, deve essere destinata una somma non superiore all'1,5% dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro. Tale importo, che confluisce nel quadro economico di ogni singolo progetto alla voce "somme a disposizione dell' Amministrazione", viene prelevato dal Fondo di incentivazione di cui al successivo art. 3 e viene ripartito tra il progettista, il responsabile del procedimento, l'incaricato della redazione del piano di sicurezza, il direttore dei lavori, il collaudatore e i loro collaboratori secondo le modalità di cui agli artt.3 e 4 del presente regolamento.

**ART.3**

Il Fondo di incentivazione è costituito mediante la creazione di un apposito capitolo di bilancio. L'entità del fondo è stabilita all'inizio dell'anno sulla base del costo complessivo preventivato dei lavori inseriti nel programma delle opere da realizzare i cui progetti esecutivi saranno redatti dal Personale Tecnico dello ALSIA.

Nel programma delle opere da realizzare, viene indicato espressamente se l'opera viene progettata dagli uffici dell' ALSIA o se vengono utilizzati progettisti esterni nel rispetto delle disposizioni contenute nella Legge 109/94 e successive modificazioni e integrazioni.



*Cooney*

*A*

*Quir...*  
*de...*

La percentuale effettiva dell'incentivo è determinata, in relazione all'entità ed alla complessità dell'opera, sulla base dei seguenti criteri:

- lavori di importo a base di gara fino a €. 154.937,07 : 1,5%
- lavori di importo a base di gara tra €.154.937,07 e 774.685,35: 1,4 %
- lavori di importo a base di gara superiori tra €. 774.685,35 e €. 4.999.302,79 : 1,2%

La liquidazione del compenso viene effettuata ai soggetti aventi diritto con provvedimento del Dirigente del Servizio interessato successivamente all'approvazione da parte degli Organi competenti dell' ALSIA del singolo progetto esecutivo.

Per la Direzione Lavori e i collaudi la liquidazione è effettuata successivamente alla redazione dello stato finale e alla redazione dei collaudi.

#### ART.4

L'incentivo per la progettazione di cui all'art.2 del presente regolamento tenuto conto delle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere, viene ripartito per ciascun progetto esecutivo approvato nel modo seguente:

- 40% a chi firma il progetto;
- 5% al responsabile del procedimento;
- 10% a chi esegue i calcoli;
- 5% al personale amministrativo che ha collaborato all'attività di progettazione.
- 20% alla Direzione Lavori;
- 10% al collaudatore;
- 10% a chi redige e coordina i piani di sicurezza e di coordinamento (D. L.vo 494/96).

Lo svolgimento documentato di più mansioni da parte della medesima figura (ad es. il progettista che sia anche collaudatore) comporta necessariamente l'applicazione di una aliquota corrispondente alla sommatoria di quelle relative ad ogni singola prestazione (nell'esempio in esame 40% + 10%).

L'assenza di una (o più) delle figure previste nella ripartizione, in quanto non necessaria/e alla redazione del progetto, determina la redistribuzione in parti uguali della/e relativa/e aliquota/e tra coloro che hanno partecipato alla progettazione. Le quote parti di cui innanzi, corrispondenti a prestazioni che non dovessero essere svolte dal personale interno ALSIA,



*Cardey*

*Al hr 24*

*CM*  
*[Handwritten marks]*

in quanto affidate a personale esterno all' Agenzia, non vengono assegnate e costituiscono economie.

#### ART.5

Ai sensi dell'art. 18 comma 2 della Legge 109/94 come modificato dalla Legge 144/99, il 30% della tariffa professionale relativa ad eventuali atti di pianificazione generale, particolareggiata o esecutiva, qualora tali atti vengano direttamente redatti dal Personale Tecnico dell' ALSIA, confluisce nel fondo di cui all'art.3 del presente regolamento.

La quota parte del fondo relativo al presente articolo viene gestita e distribuita agli aventi diritto secondo quanto stabilito dal successivo art.6.

Con la deliberazione di approvazione del "Bilancio di previsione viene stabilito se e quali atti di pianificazione generale, particolareggiata o esecutiva verranno redatti dal Personale Tecnico dell' ALSIA, determinandone l'ammontare della tariffa che, ridotta del 30% confluirà nel fondo di cui al presente regolamento.

#### ART.6

L'incentivo di cui all'art.5 viene ripartito, per ciascun atto di pianificazione approvato dagli Organi competenti dell' ALSIA, nel modo seguente:

- 65% a chi ha firmato l'atto di pianificazione in qualità di progettista;
- 10% al responsabile del procedimento;
- 10% a chi ha predisposto le tavole grafiche;
- 10% a chi redige le relazioni illustrative;
- 5% al personale amministrativo che ha dato supporto all'attività di pianificazione.

Lo svolgimento documentato di più mansioni da parte della medesima figura comporta necessariamente l'applicazione di una aliquota corrispondente alla sommatoria di quelle relative ad ogni singola prestazione.

L'assenza di una (o più) delle figure previste nella ripartizione, in quanto non necessaria/e alla redazione del progetto, determina la redistribuzione in parti uguali della/e relativa/e aliquota/e tra coloro che hanno partecipato alla progettazione.

Le quote parti di cui innanzi, corrispondenti a prestazioni che non dovessero essere svolte dal personale interno ALSIA, in quanto affidate a personale esterno all'Agenzia, non vengono assegnate e costituiscono economie.

  
25



La relativa quota parte del fondo viene assegnata ai soggetti aventi diritto con provvedimento del Dirigente del Servizio interessato, secondo la ripartizione sopra elencata, successivamente all'approvazione da parte degli Organi competenti dell' ALSIA del singolo Piano esecutivo.

**ART. 7**

Il presente regolamento viene approvato con delibera A.U. ALSIA ed entra in vigore con il conseguimento della esecutività ai sensi delle leggi vigenti, e dopo aver osservato le procedure dalle stesse stabilite.



## Buoni Pasto

1) Si conferma l'istituzione del buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, per ogni giornata di rientro pomeridiano obbligatorio, derivante dall'orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti, restando comunque esclusa qualsiasi sovrapposizione con il corrispondente trattamento di missione relativo al pasto laddove spettante.

2) La medesima disciplina si applica anche nei casi di rientro pomeridiano per lavoro straordinario o recupero, regolarmente e previamente autorizzati dai dirigenti delle singole aree, entro un limite massimo medio di 20 buoni pasto annui per ciascun dipendente.

In accoglimento di quanto richiesto dalla componente sindacale, si concorda sulla necessità di dover rivalutare, a far data dal 01.07.2005 il valore nominale del buono pasto fissandolo ad €. 10,00.

Relativamente al periodo 01.07.2005 - 31.12.2005, per i casi di cui al comma 2 il limite massimo è fissato in 10 buoni per ogni dipendente.

*Coos*  
*[Handwritten signatures]*



FORMAZIONE PERSONALE ALSIA ANNO 2005: RIPARTIZ FONDO

BILANCIO 2005 CAPITOLO N.60 DISPONIBILITA' € 50.000,00  
RESIDUI 2004 " " € 13.000,00  
TOTALE € 63.000,00

CORSI "TECNICHE DI PREDISPOSIZ. ATTI AMM.VI"	€ 16.000,00
CORSI PER ESIGENZE SPECIFICHE DI OGNI AREA	€ 14.000,00
CORSO DI ALFABETIZZAZIONE INFORMATICA	€ 28.000,00
SPESE DI MISSIONE, VITTO E ALLOGGIO	€ 5.000,00
TOTALE	€ 63.000,00

*Ues*

*Ally* *Am* *St* *St* *St*

*A* *ap*



**Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura**  
**Elenco personale in servizio al 1° Maggio 2005**

	Dotazione Organica (Delib. 336/2003)	Posti occupati	Posti vacanti	Personale comandato c/o altre		Personale comandato c/o Alsia
				Amm.ni		
<b>Dirigenti</b>	6	6	0	0	0	
<b>Cat. D</b>	122	119	3	9	6	
<b>Cat. C</b>	50	35	15	2	2	
<b>Cat. B</b>	15	7	8	1	1	
<b>Cat. A</b>	3	1	2	0	0	
<b>Totale</b>	<b>196</b>	<b>168</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	

In relazione ai posti risultanti vacanti nel prospetto di cui sopra nelle diverse categorie si concorda che la copertura dei suddetti posti avverrà mediante lo scorrimento delle graduatorie ancora vigenti relative alle categorie B, C e D. I posti che si renderanno vacanti successivamente alla sottoscrizione del presente accordo saranno coperti mediante selezione verticale qualora vi sia in relazione alle esigenze organizzative dell'Agenzia, la necessità della copertura dei posti stessi in profili professionali differenti da quelli per i quali vi sono graduatorie in essere.











In data 17.05.2005 presso la sede dell'ALSIA - Viale Carlo Levi - la Delegazione Trattante, così composta:  
ha sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Fondo anno 2005)

➤ Delegazione di parte pubblica:

Presidente [Signature]  
Componente [Signature]  
Componente [Signature]

➤ Organizzazioni sindacali territoriali:

FP CGIL [Signature]  
FPS CISL [Signature]  
UIL FPL \_\_\_\_\_

R.S.U.

[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]  
[Signature]

