



# CITTÀ di MONTESILVANO

(Provincia di Pescara)

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) AREA II DIRIGENZA FUNZIONI LOCALI DEL COMUNE DI MONTESILVANO PER IL TRIENNIO NORMATIVO 2023-2025 E ANNUALITÀ ECONOMICHE 2021 E 2022

Il giorno 27 del mese di ottobre dell'anno 2023 dalle ore 12:50, in presenza sono presenti i seguenti signori come di seguito specificato:

**Per la Parte Pubblica:**

Angela Erspamer

**Per la Parte Sindacale:**

UIL FPL

Candida Paoletti

Francesco Marcucci

CISL FP

Alfonso Melchiorre

### LE PARTI

**Richiamati:**

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali per il triennio normativo 2016 – 2018 del 17 Dicembre 2020;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 283 del 28.12.2022 con la quale la Giunta ha nominato la Delegazione di parte Pubblica e ha dato gli indirizzi alla stessa per la disciplina del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennale a seguito delle novità introdotte dal CCNL 2016/2018 e per la distribuzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2021 e 2022;
- la determinazione R.G. n. 2133 del 06.12.2021 del dirigente ad interim del Settore Servizi generali e risorse umane avente ad oggetto "AREA DELLA DIRIGENZA - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021 - ART. 57, CCNL 2016-2018";
- la determinazione R.G. n. 2536 del 22.12.2022 del dirigente ad interim del Settore Servizi generali e risorse umane avente ad oggetto "AREA DELLA DIRIGENZA - COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022 - ART. 57, CCNL 2016-2018";
- la preintesa del CCDI Area II dirigenza Funzioni Locali del Comune di Montesilvano per il triennio normativo 2023 – 2025 e annualità economiche 2021 e 2022, sottoscritta il giorno 22.06.2023;

- il parere del Collegio dei Revisori, di cui al verbale n. 56 del 12.10.2023, di compatibilità e coerenza degli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa rispettivamente con i vincoli di bilancio e con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di legge;

**Richiamato** il Sistema di Misurazione e Valutazione della Dirigenza, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 255 del 23.12.2015 ed in particolare il sistema di raccordo tra la valutazione, l'attribuzione della retribuzione di risultato e le fasce di merito;

**Viste:**

- la griglia di raccordo tra le fasce di punteggio della valutazione e la percentuale di retribuzione di risultato massima (pag. 14 SMV citato);
- la correlazione fissata, ai sensi dell'art. 29, comma 2, del CCNL 1998/2001, tra la retribuzione di risultato e i compensi spettanti per l'avvocatura (pagg. 14 e 15 SMV citato);
- i criteri di erogazione della quota di retribuzione di risultato tra i vari dirigenti;

Tutto ciò premesso, al fine di dare attuazione alle norme di cui sopra, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione trattante di parte sindacale che, dopo ampia discussione, giungono alla sottoscrizione del seguente *“Contratto collettivo decentrato integrativo (ccdi) area II dirigenza funzioni locali del Comune di Montesilvano per il triennio normativo 2023/2025 e annualità economiche 2021 e 2022”*;

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI E RELAZIONI SINDACALI**  
**Capo I**  
**Applicazione, durata, tempi e decorrenza**

**ART. 1 - Ambito di applicazione e durata**

(Art. 1 del CCNL 17.12.2020)

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, di seguito CCDI, formulato ai sensi degli artt. 7 e 8 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del personale dell'Area delle Funzioni Locali (art. 7, comma 3, CCNQ 13 luglio 2016) relativo al triennio 2016-2018, per il riparto del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, si applica ai Dirigenti assunti a tempo determinato ed indeterminato del Comune di Montesilvano.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dal CCNL.
3. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati, salva diversa specifica indicazione prevista dal CCDI stesso.
4. Il presente CCDI ha validità normativa per il triennio 2023/2025 e validità economica per le annualità 2021 e 2022 e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 45 del CCNL 17/12/2020.

**Capo II**  
**Sistema delle relazioni sindacali**



## **Art. 2 - Relazioni sindacali**

1. Nel rispetto delle diversità dei ruoli le parti convengono sull'importanza di stabilire, anche oltre le formali relazioni sindacali, corretti rapporti basati su collaborazione, confronto e dialogo costruttivo.
2. Le parti concordano, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 165/2001 e dal Titolo II della Sezione II – Dirigenti - del CCNL 17.12.2020, di dare piena attuazione al sistema delle relazioni previsto per la contrattazione a livello di Ente e si impegnano a gestirla secondo i principi di trasparenza, correttezza, buona fede, e prevenzione dei conflitti.
3. Nello svolgimento delle relazioni sindacali è possibile l'utilizzo di modalità telematiche, la parte pubblica si impegna a mettere a disposizione la documentazione con congruo anticipo in attuazione dei principi citati al comma precedente.

## **Art. 3 - Obiettivi e strumenti.**

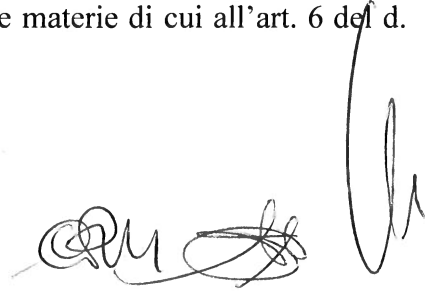
(Art. 3 del CCNL 17.12.2020)

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra la parte pubblica e le rappresentanze sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti, in modo da contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevati standard di efficacia ed efficienza dei servizi erogati all'utenza con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali presso l'Amministrazione si articolano nei seguenti modelli relazionali:
  - a) partecipazione;
  - b) contrattazione integrativa.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle amministrazioni, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
  - informazione;
  - confronto;
  - organismo paritetico di partecipazione.
4. Al fine di dare attuazione a quanto sopra previsto, è possibile l'utilizzo di modalità telematiche per lo svolgimento delle riunioni e/o fornitura di informazione e documentazione.

## **Art. 4 – Informazione.**

(Art. 4 del CCNL 17.12.2020)

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'amministrazione, ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 17.12.2020 al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui al comma 2, di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali gli artt. 44 e 45 del CCNL 17.12.2020 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione. Sono, altresì, oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d. Lgs. n. 165/2001.



5. I soggetti sindacali di cui al comma 2 ricevono, a richiesta, informazioni riguardanti gli esiti del confronto e della contrattazione integrativa

### **Art. 5 – Confronto**

(Artt. 5 e 44 del CCNL 17.12.2020)

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 4, comma 2, di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Amministrazione intende adottare. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali di cui al comma 1 degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione.

2. A seguito della trasmissione delle informazioni, amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro cinque giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi, anche singolarmente. L'incontro può anche essere proposto dall'amministrazione contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto:

a) i criteri per la graduazione delle posizioni dirigenziali, correlate alle funzioni e alle connesse responsabilità;

b) i criteri dei sistemi di valutazione della performance dei dirigenti;

c) le linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;

d) le condizioni, i requisiti ed i limiti per il ricorso alla risoluzione consensuale;

e) le linee generali di riferimento per la pianificazione di attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione, dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso dell'anno;

f) le procedure ed i criteri per il conferimento degli incarichi dirigenziali, secondo principi di trasparenza, assicurando il rispetto delle vigenti previsioni di legge, con riferimento, per quanto concerne la procedura, alla preventiva conoscibilità delle posizioni dirigenziali disponibili e alla preventiva acquisizione delle disponibilità dei dirigenti interessati e, per quanto attiene ai criteri, alle attitudini e capacità professionali, ai risultati conseguiti in precedenza ed alla relativa valutazione di performance individuale, alle specifiche competenze organizzative possedute, alle esperienze di direzione attinenti all'incarico

### **Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione.**

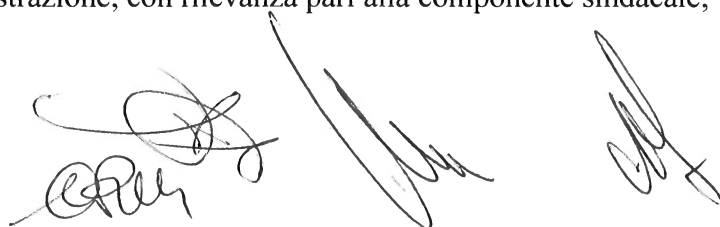
(Art. 6 del CCNL 17.12.2020)

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di categoria titolari della contrattazione integrativa su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo.

2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi – anche con riferimento al lavoro agile, alle politiche formative, allo stress lavoro correlato - al fine di formulare proposte all'Amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

3. L'organismo paritetico per l'innovazione:

- ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali titolari della contrattazione integrativa, nonché da una rappresentanza dell'amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale;



- si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Amministrazione manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
  - può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'Amministrazione;
  - può adottare un regolamento che ne disciplini il funzionamento.
4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali e dall'amministrazione. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità.
5. Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali del personale ed i dati sulle assenze di tutto il personale

#### **Art. 7 – Contrattazione collettiva integrativa.**

(Art. 45 del CCNL 17.12.2020)

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:

- a) la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
  - b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato;
  - c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2, del CCNL 17.12.2020 in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
  - d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL 17.12.2020;
  - e) i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
  - f) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17.12.2020, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
  - g) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati, nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014 come convertito in legge con modificazioni, dall'art 1, comma 1, della L. 114/2014;
  - h) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale.
2. La materia a cui si applica l'art. 8 comma 4, del CCNL 17.12.2020 è quella di cui all'art. 45 comma 1, lettera f), del medesimo CCNL.
3. Le materie a cui si applica l'art. 8, comma 5, del CCNL 17.12.2020 sono quelle di cui all'art. 45 comma 1 lett. a) b) c) d) e), g), h), i), del medesimo CCNL.

## **TITOLO II ISTITUTI ECONOMICI**

#### **Art. 8 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.**

(Artt. 31 e 45, comma 1, lett. g), del CCNL 17.12.2020)

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo

inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 6.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 85% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3.

3. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

4. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

5. L'onere per i differenziali di posizione di cui al comma 2 è posto a carico del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

6. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

7. La disciplina di cui al presente articolo non trova applicazione, pur in presenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1, nei casi di affidamento al Dirigente di un nuovo incarico con retribuzione di posizione inferiore a seguito di valutazione negativa relativa al secondo anno precedente.

#### **Art. 9 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. a), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai fini della definizione dei valori economici delle posizioni dirigenziali, preso atto di tutti i provvedimenti e atti dell'Amministrazione relativi all'organizzazione dei Settori, le Parti fanno riferimento al vigente "Sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali" del Comune Montesilvano.

2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate integralmente nel medesimo anno di riferimento sono destinate all'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 10 del presente contratto. Le eventuali risorse eccedenti sono destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del Fondo del medesimo anno.

3. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo.

#### **Art. 10 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato**

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

#### **Art. 11 - Incarichi ad interim.**

(Artt. 45, comma 1, lett. c), e 58 del CCNL 17.12.2020)

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati in conformità all'ordinamento dell'Ente, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore pari al 15% del valore economico della posizione dirigenziale oggetto dell'incarico.
2. Per lo svolgimento dell'incarico di Vice Segretario Generale è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, un importo annuo pari al 15% del valore economico della posizione dirigenziale più elevata esistente nell'Ente.
3. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi specificamente assegnati per il periodo di durata dell'incarico ad interim.

#### **Art. 12 - Welfare integrativo**

(Art. 45, comma 1, lett. d), e 32 del CCNL 17.12.2020)

1. L'art. 32 del CCNL prevede la possibilità della definizione, in sede di contrattazione integrativa di cui al presente atto, di criteri per la formulazione di welfare integrativo con individuazione delle tipologie di benefici e le complessive risorse ad essi destinate.
2. Le Parti del presente contratto si riservano al momento di rinviare la previsione e definizione di quanto sopra ad approfondimenti, svolti in collaborazione, delle possibilità e opportunità da disciplinare e delle risorse da destinarvi secondo quanto indicato al comma 2 del suddetto art. 32 del CCNL. All'esito degli approfondimenti e di un costruttivo confronto tra le Parti, le stesse convengono sin d'ora che si potrà eventualmente procedere alla previsione di quanto previsto al comma 1 mediante modifica del presente contratto.
3. Fino all'eventuale modifica di cui al comma precedente, non potranno essere utilizzate risorse del Fondo di cui all'art. 57 del CCNL per welfare integrativo anche a scopo di accantonamento per futuri impieghi.

#### **Art. 13 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Ai dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, sono erogati direttamente a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. Al fine di una correlazione e bilanciamento tra retribuzione di risultato e i compensi incentivanti annui, si stabilisce, per tutte le forme di incentivazione consentite per il personale dirigente compresi i compensi professionali degli avvocati, un meccanismo che prevede l'applicazione, alla retribuzione di risultato, di una detrazione progressiva per scaglioni (come da Sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti vigente nell'Ente – Giunta Comunale n. 255 del 2015)
3. Il bilanciamento suddetto avverrà applicando di norma il criterio della competenza salvo utilizzare il criterio di cassa qualora i dati per la liquidazione degli incentivi specifici siano disponibili dopo la liquidazione dell'indennità di risultato.

#### **Art. 14 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale**

(Artt. 45, comma 1, lett. i), e 61 del CCNL 17.12.2020)

1. Al personale in distacco sindacale compete, oltre allo stipendio tabellare e agli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento, un elemento di garanzia della retribuzione, nella percentuale pari al 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e

- di risultato, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.
2. L'onere dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
  3. In quota dell'elemento retributivo di cui al comma 1 è erogato con carattere di fissità e periodicità mensile il 100% del trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato avente le medesime caratteristiche.
  4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.
  5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata a decorrere dalla data di decorrenza del presente contratto.

#### **Art. 15 - Omnicomprensività del trattamento economico**

1. Le parti convengono, ai sensi dell'art. 60 CCNL vigente, che il trattamento economico dei dirigenti, ai sensi dell'art. 24, comma 3, del D. Lgs. n. 165 del 2001, abbia carattere di omnicomprensività in quanto remunera completamente ogni incarico conferito ai medesimi in ragione del loro ufficio o comunque collegato alla rappresentanza di interessi dell'Ente, compresi quelli di componente di commissioni per concorsi, gare e simili, nonché di docenze per conto dell'Ente.
2. In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.

#### **Art. 16 – Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

1. L'Amministrazione si impegna a proseguire nella completa applicazione del D.Lgs. 81/2008 oltre alle altre norme vigenti in materia di igiene e di sicurezza del lavoro, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature degli impianti, alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni che prevedono situazioni di rischio specifico.

#### **Art. 17 – Pari opportunità e benessere organizzativo**

1. Le parti assumono le politiche di genere ed il rispetto delle pari opportunità, quale elemento di valore nelle proprie pianificazioni, anche all'interno dell'Area della Dirigenza, svolgendo un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione e della valorizzazione delle differenze e della prevenzione dei conflitti in tutte le fasi del rapporto di lavoro.
2. Le parti, mediante un confronto costante, si impegnano a porre in essere ogni iniziativa utile a perseguire il benessere organizzativo quale condizione di valore dell'ambiente di lavoro e ad attuare il Piano Azioni Positive dell'Ente.
3. L'Amministrazione, pertanto, indirizza il proprio operato nei confronti delle/dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità, del contrasto alle discriminazioni e la prevenzione del mobbing, quali componenti rilevanti della performance organizzativa, attraverso il superamento di ostacoli che possano frapporsi rispetto alle eguali opportunità di crescita, di sviluppo professionale, di progressione di carriera e di partecipazione.





**Art. 18 - Disposizioni finali e disapplicazioni**

1. Per tutto quanto non previsto nel presente contratto integrativo, si rinvia al vigente CCNL, alle norme in vigore in materia di dirigenza pubblica e alla legislazione vigente.
2. Dalla data di stipulazione del presente CCDI cessano di produrre effetti tutti gli accordi non compatibili con il presente contratto.



Allegato n. 1 DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA DIRIGENZA

ANNO 2021

	DESCRIZIONE	Importi in euro
1	FONDO TOTALE	313.594,89
2	15% minimo obbligatoria risultato	47.039,23
3	Quota effettivamente erogata (n. 6 posizioni da € 33.482,54/annue)	191.138,89
4	Valore della posizione <i>ad interim</i> al segretario (confluisce in economia di bilancio)	33.482,54
5	Quota per gli incarichi <i>ad interim</i> a dirigenti a valere sul risultato (15% della posizione ricoperta <i>ad interim</i> )	7.533,57
6	Quota per l'incarico di Vice Segretario Generale a valere sul risultato (15% della posizione ricoperta <i>ad interim</i> )	5.022,38
7	<b>Indennità di risultato (differenza tra 1. e la somma di 3. + 4. + 5. + 6.)</b>	<b>76.417,51</b>
8	Quota indennità di risultato Segretario (confluisce in economia di bilancio)	9.522,19
9	<b>Quota disponibile per risultato dirigenti</b>	<b>66.865,32</b>
nota	Eventuali economie registrate per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020 integreranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2022	

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

Allegato n. 1 DESTINAZIONE RISORSE DEL FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - AREA DIRIGENZA

ANNO 2022

	DESCRIZIONE	Importi in euro
1	FONDO TOTALE	313.776,11
2	15% minimo obbligatoria risultato	47.066,42
3	Quota effettivamente erogata retribuzione di posizione (n. 6 posizioni da € 33.482,54/annue)	135.957,87
4	Valore della posizione <i>ad interim</i> al segretario (confluisce in economia di bilancio)	33.482,54
5	Quota per gli incarichi <i>ad interim</i> a dirigenti a valere sul risultato (15% della posizione ricoperta <i>ad interim</i> )	11.300,36
6	Quota per l'incarico di Vice Segretario Generale a valere sul risultato (15% della posizione ricoperta <i>ad interim</i> )	5.022,38
7	<b>Indennità di risultato (differenza tra 1. e la somma di 3. + 4. + 5. + 6.)</b>	<b>128.012,96</b>
8	Quota indennità di risultato Segretario (confluisce in economia di bilancio)	16.001,62
9	<b>Quota disponibile per risultato dirigenti (differenza tra 7. e 8.)</b>	<b>112.011,34</b>
nota	Eventuali economie registrate per l'anno 2022, ai sensi dell'art. 57, comma 3, CCNL 17.12.2020 integreranno una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno 2023	

Montesilvano, 27 ottobre 2023

**Per la Parte Pubblica:**

Angela Erspamer

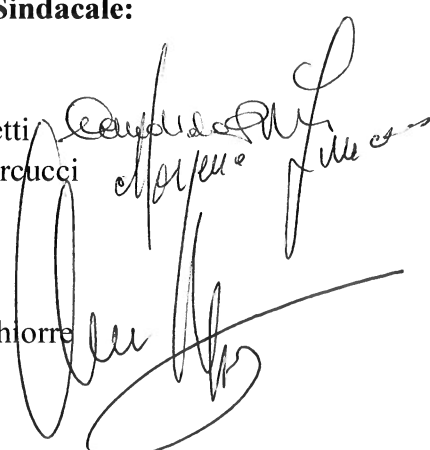


**Per la Parte Sindacale:**

UIL FPL

Candida Paoletti

Francesco Marcucci



CISL FP

Alfonso Melchiorre

