

Ipotesi di contratto integrativo – parte normativa anno 2023 - Area personale non dirigente

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		12/12/2023
Periodo temporale di vigenza		01/01/2023 – 31/12/2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Fabrizio Basso, Dirigente del I Settore;</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.I.S.L. - F.P.S. prov.le - C.G.I.L. – F.P.S. prov.le - U.I.L. – F.P.L. prov.le – CSA regionale</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Ipotesi CCI normativo 2023/2025 firmata in data 22/11/2023.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente della Provincia di Ancona
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti e delle materie che l'art. 7 del vigente CCNL sottoscritto il 16/11/2022 ed i contratti collettivi precedenti per le parti non disapplicate demandano alla contrattazione collettiva – annualità 2023/2026
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di Controllo Interno in riferimento all'ipotesi di CCI normativo 2023/26</p> <p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in riferimento all'ipotesi di CCI economico 2023 sottoscritto in data 14/11/2023 giusto verbale n. 106 del 23/11/2023 prot. n. 40503 del 24/11/2023</p>
	Attestazione del rispetto degli	<p>Sono stati approvati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La deliberazione consiliare n. 38 del 27/09/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025;

<p>obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> - la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023/2025 giusta deliberazione consiliare n. 61 del 15/12/2022; - la deliberazione consiliare n. 67 del 20/12/2022, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025; - il decreto del Presidente della Provincia di Ancona n. 4 del 09/01/2023 di approvazione del P.E.G. 2023/2025, da ultimo modificato con delibera n. 135 del 19.10.2023; - il piano integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025, ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 approvato con Decreto del Presidente n. 45 del 30/03/2023. <p>È stato adottato Piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza, Aggiornamento anno 2023, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 nell'ambito del P.I.A.O.2023/2025.</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, non quello di cui al comma 6 (disposizione, quest'ultima, che, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. 150/2009, non è oggetto di diretta applicazione, né di adeguamento per gli enti locali)</p> <p>La Relazione sulla verifica dello stato di attuazione dei programmi e della relazione sulla performance - anno 2022 è stata approvata giusto decreto n. 53 del 18/04/2023</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>	

La sottoscrizione dell'ipotesi di CCI normativo 2023/26 è stata preceduta dai seguenti atti:

- determinazione dirigenziale del Settore I n. 371 del 17/3/2023, con cui si costituiva il fondo risorse decentrate del personale non dirigente 2023, prendendo atto del parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori con verbale n. 76 del 13/03/2023;
- decreto del Presidente della Provincia n. 127 del 26/9/2023 con il quale sono state esplicitate e fornite al dirigente del primo settore le linee di indirizzo in merito all'adeguamento del fondo del personale non dirigente per l'anno 2023;
- della determinazione dirigenziale del Settore I n. 1445 del 14/11/2023 con la quale si è proceduto all'adeguamento del Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale anno 2023 che ammonta a complessivi € 1.487.880,92 di cui € 1.076.620,95, risorse stabili ed € 411.259,97 risorse variabili;
- parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 102 del 9/11/2023;
- decreto presidenziale n 126 del 26/9/2023 con il quale si è provveduto a fornire alla delegazione trattante di parte datoriale le linee d'indirizzo per la contrattazione collettiva integrativa e l'utilizzo del fondo risorse decentrate personale non dirigente anno 2023;
- parere favorevole del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 106 del 23/11/2023.

Parallelamente si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di CCI parte economica 2023 in data 14.11.2023.

Seguirà l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo parte normativa 2023/26 e parte economica 2023 con Decreto del Presidente.

**II.2 Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

La contrattazione integrativa, per la stipula del nuovo CCI normativo 2023/2026 si è sviluppata ai sensi dell'art. 40 c. 3 bis del D.Lgs 165/2001, nelle materie di cui all'art. 7 del CCNL del comparto funzioni locali, sottoscritto in data 16.11.2022,

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo – parte normativa 2023 è costituita dai 45 articoli di seguito elencati:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 1 – Premessa **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 3 –Verifiche dell'attuazione del contratto **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 3 bis - Informazione e confronto..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti integrativi **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 5 - Contrattazione collettiva integrativa **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 6 – Sostenibilità degli istituti economici **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO II – SALUTE E SICUREZZA, BENESSERE, WORKLIFE BALANCE, SOLIDARIETA', ORARIO DI LAVORO Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 7 – Tutela della salute e sicurezza nel luogo di lavoro..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 8 - Fasce temporali di flessibilità di orario **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 8 bis – Credito/debito lavorativo **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 9 - Elevazione contingente dei lavoratori a tempo parziale **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 10 - Integrazione delle situazioni personali e familiari in materia di lavoro notturno .**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 11 – Servizio mensa e buono pasto..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 12 - Ferie e riposi solidali..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 13 - Banca delle ore..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 14 - Previdenza complementare **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO III – SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 15 – Campo di applicazione e finalità **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 16 – Contingenti di personale **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 17 – Comunicazione all’utenza **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 18 – Responsabilità del Responsabile di servizio **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO IV – RISORSE DECENTRATE..... Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 19 - Costituzione fondo risorse **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 20 – Utilizzo fondo risorse e criteri per la ripartizione..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 21 - Criteri per l’attribuzione degli incentivi alla performance..... 6

Art. 22 - Differenziazione del premio individuale **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 23 - Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance (produttività) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 24 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità 7

Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro..... **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 26 - Indennità per specifiche responsabilità – criteri generali**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 27 - Indennità di turno **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 28 - Indennità di reperibilità **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 29 - Progressioni economiche all’interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14, comma 2 ccnl) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 30 – Progressioni tra le aree **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 31 – Contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 32 - Welfare integrativo 9

TITOLO V - TRATTAMENTI ACCESSORI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 33 - Compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge**Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO VI – FONDO DEL LAVORO STRAORDINARIOErrore. Il segnalibro non è definito.

Art. 34 - Determinazione del fondo del lavoro straordinario e criteri di utilizzo**Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO VII - DISCIPLINA DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONEErrore. Il segnalibro non è definito.

Art. 35 - Incarichi di Elevata Qualificazione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 36 - Trattamento economico accessorio dei titolari di elevata qualificazione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 37 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 38 - Compensi aggiuntivi ai titolari di elevata qualificazione**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 39 - Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 20 CCNL 16/11/2022, comma 1, lettera h) e la retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO VIII - PERSONALE POLIZIA LOCALE **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 40 - Progressione Economica per addetti a funzioni di coordinamento **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 41 - Indennità di servizio esterno **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 42 - Indennità di funzione **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 43 - Proventi delle sanzioni alle violazioni del codice della strada (art.208 CdS) **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO IX - DISPOSIZIONI FINALI **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 44 - Interpretazione autentica **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 45 - Norme transitorie e finali **Errore. Il segnalibro non è definito.**

Di seguito si illustrano gli aspetti salienti dell'ipotesi di CCI normativo 2023/26 sottoscritto dalle parti il 22/11/2023 e le modifiche rispetto al precedente contratto collettivo integrativo 2019/2021.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Il CCI normativo 2023/2026 ha durata triennale decorrente dalla data di sottoscrizione, salva diversa prescrizione specificatamente indicata e salvi gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico previsti dal CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022.

La sessione negoziale per la sottoscrizione del successivo CCI deve essere avviata entro il primo quadrimestre dell'anno di riferimento come riportato nell'art. 8, comma 4, del CCNL 2019/2021 compatibilmente con i tempi di adozione degli strumenti di programmazione e di rendicontazione.

Art.21 Criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance

L'Amministrazione promuove il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premiali selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici secondo i principi stabiliti dal titolo II del D.Lgs 150/2009 e successive mm.ii.

I compensi accessori correlati alla performance sono finalizzati a promuovere effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Ente, della capacità innovativa, del miglioramento quali-quantitativo dei servizi offerti, così come definiti nel sistema integrato di pianificazione dell'Amministrazione, costituito dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (P.I.A.O.) che include, in apposita sezione, il Piano della performance ed è unificato organicamente al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) che contiene gli obiettivi strategico-operativi dell'Amministrazione.

La performance, oggetto di valutazione, riguarda la dimensione organizzativa ed individuale, così come previsto dal sistema di valutazione della performance approvato dall'ente ed in linea con la normativa vigente a cui si fa espresso rinvio e riferimento.

Le risorse che annualmente vengono destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale, sono assegnate a tutti i settori organizzativi dell'Ente, tenendo conto del numero dei dipendenti di ciascun settore soggetti a valutazione, del periodo di servizio nell'anno di riferimento, della percentuale di servizio part-time dei singoli dipendenti assegnati al settore, in base al seguente diverso parametro attribuito alle aree di inquadramento:

AREA	COEFFICIENTE
Operatori Esperti	150
Istruttori	160
Funzionari ed Elevate Qualificazioni	175

Entro i primi sei mesi dell'anno, concluso l'accertamento da parte dell'O.I.V. riguardante la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza, si provvede alla ripartizione tra le strutture (settori) delle risorse destinate nell'anno precedente alla performance individuale ed organizzativa.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati alla dirigenza, non riconducibile a circostanze sopravvenute eccezionali ed imprevedibili, viene applicata una decurtazione al budget attribuibile alla singola struttura (settore). La riduzione è operata nella misura percentuale pari al peso di ciascun obiettivo non raggiunto. Le economie derivanti dalla riduzione incrementano le risorse variabili dell'anno successivo.

Art. 22 Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione del premio correlato alla performance individuale (che si aggiunge pertanto alla quota di detto premio) è erogata nella misura del **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, ad una quota limitata di beneficiari nella misura minima di 1 e massima di 2 dipendenti per ciascuna area professionale.
2. La maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate in ciascuna area professionale, con arrotondamento all'unità superiore. Nei limiti di cui al comma 1, in caso di parità di valutazione, prevale il dipendente con più anzianità di servizio nell'area di inquadramento (o categoria giuridica di cui al precedente CCNL), con esclusione dei dipendenti che hanno percepito il premio nelle annualità precedenti. In caso di ulteriore parità tra dipendenti che hanno uguale valutazione e anzianità di servizio decidono i Dirigenti dei vari settori in accordo tra loro, con provvedimento motivato. Per tale finalità vengono utilizzate le risorse destinate ai *"premi correlati alla performance organizzativa"*;

Art. 23 Correlazione tra compensi aggiuntivi previsti da leggi e premi correlati alla performance (produttività)

Al fine di perseguire una distribuzione equa ed equilibrata delle somme destinate ad incentivare la performance dei dipendenti viene previsto un sistema di perequazione tra incentivi dettati da norme di legge (incentivi per funzioni tecniche, compensi professionali degli avvocati, compensi connessi a spese di giudizio, compensi V.I.A. di cui alla legge regionale Marche n., ecc.) e performance organizzativa ed individuale, che prevede la riduzione percentuale dell'incentivo legato alla performance come di seguito specificato:

il premio correlato alla performance organizzativa ed individuale viene ridotto di una quota equivalente al 45% delle somme percepite a titolo di incentivo che eccedano gli € 1.500,00. Viene comunque garantito, a prescindere dall'incentivo percepito, il 10% del premio correlato alla performance spettante al dipendente.

Art. 24 – Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle indennità

L'effettiva individuazione degli aventi diritto è di competenza del Dirigente che gestisce la singola risorsa umana assegnata, mentre il Dirigente del settore competente in materia di personale esercita funzioni di coordinamento per assicurare l'uniformità di applicazione dell'istituto, compreso l'eventuale rideterminazione in funzione delle disponibilità finanziarie e degli interventi normativi. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo,

disagio, grado di responsabilità.

Il medesimo presupposto non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.

Art. 25 Indennità condizioni di lavoro

Sono stati rideterminati gli importi delle indennità di condizioni lavoro:

rischio: quota giornaliera di € 7,00 (nel precedente contratto era tra 5,00 € e 10,00 €)

maneggio valori: indennità giornaliera di € 1,5 (nel precedente contratto era tra 1,00 € e 2,00 €)

disagio: indennità giornaliera di € 2,5 (nel precedente contratto era tra 1,00 € e 5,00 €)

L'importo giornaliero cumulato delle indennità di cui ai commi 5,6 e 7 non potrà comunque superare la somma di €15 al giorno.

Art. 26 Indennità per specifiche responsabilità

L'articolo è stato completamente riscritto rispetto al contratto integrativo precedente al fine di adeguarlo al dettato dell'art. 84 del CCNL 16/11/2022 sia in merito ai compiti da espletare che ai criteri per il riconoscimento dell'indennità.

E' stato rafforzato il collegamento tra attribuzione delle indennità e particolare esposizione a profili di responsabilità ed evidenziato che non possono essere attribuite dette indennità per compiti che rientrino nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti sulla base delle declaratorie professionali di cui al CCNL e degli accordi dell'ente.

Si è disposto di rinviare ad apposito regolamento per la determinazione del valore delle indennità.

Art. 27 Indennità di turno

Sono stati modificati i criteri per l'effettuazione dei turni di lavoro rinviando all'art. 30 CCNL 16/11/2022. E' stata introdotta la possibilità per il dipendente che effettui turni festivi infrasettimanali di optare per il riposo compensativo in luogo della corresponsione dell'indennità di turno.

I risparmi derivanti da indennità di turno confluiscono nelle somme finalizzate ad incentivare la performance ed il miglioramento dei servizi.

Art. 29 Progressioni Economiche

L'articolo è stato completamente modificato rispetto al CCI precedente in merito ai criteri generali di accesso alla progressione con particolare riferimento:

- alla possibilità di accedere alla progressione solo dopo aver maturato alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza dell'istituto un'anzianità minima pari a ventiquattro mesi nella posizione economica in godimento;
- computo dell'anzianità minima;
- valutazione della performance del triennio precedente;
- le risorse economiche destinate a finanziare i differenziali stipendiali sono distribuiti tra le aree professionali in maniera proporzionale rispetto al numero dei dipendenti di ciascuna area professionale al fine di garantire la progressione della stessa percentuale di dipendenti in ogni area;

E' stata definita la seguente ponderazione dei criteri di valutazione uniforme per tutte le aree professionali:

- performance nel triennio precedente o nelle ultime tre valutazioni utili, punti 50;
- esperienza professionale nei dieci anni precedenti la decorrenza della progressione sia nel medesimo profilo, che nella medesima posizione economica, punti 40;
- competenze professionali acquisite: titoli di studio e frequenza certificata a corsi di formazione ed aggiornamento (questi ultimi seguiti negli ultimi dieci anni) punti 10.

E' stato altresì attribuito ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%.

Per il Personale della Polizia Provinciale che svolge funzioni di coordinamento la misura del differenziale stipendiale è incrementata di € 350,00.

Art. 30 – Progressioni tra le aree

E' prevista anche la progressioni tra le aree dei dipendenti, a seguito di procedura comparativa, con il limite di cui all'art. 52, comma 1-bis, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ovvero la riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, nel rispetto della sezione del fabbisogno di personale del P.I.A.O.

I criteri così come disciplinati dall'art. 15 del CCNL 16/11/2022 saranno applicati previa emanazione di apposito regolamento/avviso di selezione.

Art.32 - Welfare integrativo

La Provincia di Ancona, al fine di garantire il benessere dei propri dipendenti, intende attivare misure di natura assistenziale e/o sociale volte a favorire il benessere del lavoratore e della sua famiglia, valutando con cadenza annuale, le risorse economiche da destinare alle seguenti misure di sostegno, a favore dei

dipendenti, scegliendo tra le seguenti opzioni in ordine di priorità:

- a) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- b) iniziative a sostegno del reddito della famiglia;
- c) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli.
- d) supporto alla mobilità aziendale

L'onere complessivo a carico del bilancio dell'Ente per la concessione dei suddetti benefici non può superare un importo pari allo 0,3% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione di ciascun anno.

Art. 37 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

La retribuzione di risultato a favore degli incaricati di E.Q. assegnate al 1° gennaio o modificate nel corso dell'anno è determinata nella misura del 20% nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari di tutte le E.Q. previste nell'ente. Detto quota potrà essere oggetto di eventuale riesame annuale.

Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi da parte di una o più titolari di E.Q., vengono redistribuite in ragione proporzionale tra i titolari di E.Q. che hanno ottenuto la valutazione più alta.

Art. 39 Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 20 CCNL 16/11/2022, comma 1, lettera h) e retribuzione di risultato degli incaricati di elevata qualificazione

Per i beneficiari degli incentivi, così come per il restante personale dell'ente la retribuzione di risultato viene ridotta di una quota equivalente al 45% delle somme percepite a titolo di incentivo che eccedano i 1.500,00 € al netto delle quote contributive a carico dell'ente e dell'Irap. Viene comunque garantito, a prescindere dall'incentivo percepito, il 10% del premio di risultato che sarebbe spettato.

I risparmi di spesa così conseguiti finanziano il trattamento accessorio per la performance individuale/organizzativa del restante personale provinciale.

Art. 41 Personale Polizia Locale – Indennità di servizio esterno

L'attività di servizio esterno degli operatori di Polizia Locale, collegata ad obiettivi di potenziamento della sicurezza urbana e stradale, può essere finanziata anche con le risorse dell'art. 98 lett. c) del CCNL

16.11.2022 che derivano dai proventi, delle sanzioni amministrative pecuniarie, riscossi dall'Ente ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada.

43 bis – Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio

l'Ente destina parte dei proventi delle violazioni del Codice della Strada al Fondo di previdenza complementare Perseo – Sirio a favore del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrato con i profili professionali di Istruttore di Polizia Locale e Funzionario di Polizia Locale, nella misura di una quota pro-capite annua che verrà individuata con apposita Determina dirigenziale.

Parte III - Relazione tecnico-finanziaria

III.1 Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.1.1 Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.1.5 Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2 Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III.2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III 2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Parte già trattata nell'ambito della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria per l'ipotesi di CCI economico 2023, già certificata dall'Organo di Revisione giusto verbale n. 106 del 23/11/2023.

III.2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.2.6 Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.3 Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Ancona,

La Responsabile di Area

Dott.ssa Anna Laura Lacerra

Il Dirigente del Settore I

Avv.to Fabrizio Basso