



\* 0 0 4 0 2 0 5 7 1 1 \*

**IPOTESI ACCORDO INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER IL FONDO ASSISTENZA  
E PREVIDENZA DEGLI APPARTENENTI ALLA DIREZIONE CORPO POLIZIA MUNICIPALE (ART.208 CDS)**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA**  
**(art. 40 c. 3 sexies D Lgs 165/2001 –**  
**Circolare del Ministero dell'economia e delle Finanze n. 25/2012)**

## Premessa

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo seguendo le indicazioni della Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25/2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

<b>Data di sottoscrizione</b>	13/09/2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Tre anni dalla data di sottoscrizione definitiva	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<i>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</i> <i>Presidente: Direttore Generale, Ing. Giacomo Parenti</i> <i>Componenti:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Direttore Risorse Umane, D.ssa Annarita Settesoldi</i></li><li>- <i>Direttore Direzione Istruzione, D.ssa Lucia Bartoli</i></li><li>- <i>Comandante Corpo Polizia Municipale, Dott. Francesco Passaretti</i></li></ul> <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</i> CGIL/FP, CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL, CSA, COBAS <i>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</i> CISL/FP, UIL/FPL, CSE/FLPL, CSA, COBAS	
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale del comparto</b> appartenente al <b>Corpo Polizia Municipale</b>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>Destinazione risorse ex art. 208 CdS alla costituzione di un fondo di previdenza e assistenza integrativo per il personale dell'area della vigilanza.</i>	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<i>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</i> <b>Come stabilito dall'art. 31 del ROUS, il Piano delle Performance si riconduce ai principali documenti di pianificazione dell'Ente:</b> <b>il DUP 2023/2025 adottato con delibera consiliare 14/2023;</b> <b>il Piano Esecutivo di Gestione approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 203 del 09/05/2023 e successive modifiche e integrazioni;</b> <b>il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 203 del 09/05/2023.</b>

		<p><i>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Il programma 2022/2024 è stato aggiornato con Delibera di Giunta n. 20/2022, confluita nel PIAO 2023-2025 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 203 del 09/05/2023.</b></p>
		<p><i>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</i></p> <p><b>Ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013, il documento risulta regolarmente pubblicato nella rete civica comunale sotto la sezione "Amministrazione trasparente":</b></p> <p><a href="https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis">https://www.comune.fi.it/pagina/amministrazione-trasparente/disposizioni-generalis</a></p>
		<p><i>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</i></p> <p><b>La relazione della performance anno 2022, debitamente validata dall'OIV è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione 381 del 27/06/2023.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p>L'accordo non è stato sottoscritto dalla CGIL/FP. Le organizzazioni sindacali firmatarie raggiungono comunque la maggioranza in termini di rappresentatività dei dipendenti.</p>		

## **Illustrazione dell'articolato del contratto**

Il presente accordo concerne la destinazione di una parte dei proventi da sanzioni al codice della strada al finanziamento di un fondo integrativo per la previdenza e l'assistenza del personale di vigilanza (art. 208, comma 4, lett c).

L'art. 208 del D.Lgs 285/1992 disciplina le modalità con cui gli enti locali destinano i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni al Codice della strada, prevedendo la possibilità di devolvere parte dei proventi stessi a finalità di assistenza e previdenza a favore del personale appartenente al Corpo di Polizia Municipale.

In merito, l'art 98 c 1 lett a) CCNL 16.11.2022 ha sancito che per i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti e destinati a finalità previdenziali, l'unico soggetto gestore è il Fondo di Previdenza complementare Perseo-Sirio.

Richiamato l'accordo decentrato siglato in data 13/12/2018 per la costituzione di un fondo di previdenza integrativo per il personale con profilo di vigilanza del Comando di Polizia Municipale, in merito al quale il Collegio dei Revisori aveva rilasciato parere positivo (prot. N 411797/2018), il presente accordo incide, nello specifico, sulla destinazione e sulle modalità di gestione dei proventi in questione.

Preso atto che ai sensi dell'art 7 del CCNL 16.11.2022, sono oggetto di contrattazione solo i criteri di destinazione e riparto delle risorse disponibili mentre spetta all'Amministrazione Comunale individuare le risorse, il presente accordo intende disciplinare gli aspetti correlati alle modalità di distribuzione delle risorse che annualmente l'Amministrazione decide di destinare alle finalità in oggetto.

Richiamando quanto deliberato in materia dalla Corte dei conti regione Veneto (n. 203 del 11/7/2013) le risorse impiegate per la realizzazione della finalità previdenziale di cui all'art. 208 CdS costituiscono "spesa per il personale", in quanto hanno occasione e motivo nello svolgimento di compiti e mansioni espletati nell'ambito di un rapporto di lavoro<sup>1</sup>. Tali risorse non costituiscono comunque componenti del trattamento economico né fondamentale, né accessorio, come stabilito dalla Corte di Cassazione sez. Lavoro (sentenze n 455 e 20105 del 2011) e dalla Corte dei Conti sezione Lombardia (parere 215/2012).

Infine la Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Toscana, con deliberazione n. 104/2010/REG del 15/09/2010 ha approvato apposite linee guida relative alla quantificazione, gestione e finalità della destinazione dei proventi derivanti dalle sanzioni amministrative pecuniarie previste dal Codice della Strada, confermando in tale ambito anche la destinazione al sistema previdenziale e assistenziale integrativo.

In questo contesto normativo il presente accordo decentrato, in continuità con il precedente accordo sottoscritto nel 2018 e sopra richiamato, disciplina dunque le modalità di destinazione di tali risorse.

In esso sono pertanto definiti:

- a) i destinatari delle risorse (art. 2), individuando la platea dei dipendenti che possono beneficiare di tale sistema previdenziale integrativo;
- b) la destinazione e l'utilizzo dei fondi (art 3), individuando un limite massimo individuale (€ 1.500), limite che tuttavia può essere superato solo per assicurare il pieno impiego delle

---

<sup>1</sup> Di analoga posizione risultano altre sezioni regionali della Corte di Conti: Lombardia pareri 139/2011, 536/2010, 303/2010,46/2009; Friuli Venezia Giulia parere 53/2011; Piemonte pareri 37/2010, 46/2009, 1/2009; Toscana pareri 108 e 104/2010

risorse specificatamente e unilateralmente destinate all'uso da parte dell'amministrazione comunale;

- c) la destinazione solo a fini previdenziali, indicando come unico soggetto gestore il sistema previdenziale Perseo-Sirio .

***Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo***

Le risorse destinate al presente accordo, previste per l'anno 2023 in € 1.000.000 annui, e per gli anni 2024 e 2025 in € 1.300.000, risultano finanziate al capitolo 24425 del Bilancio di Previsione.

Il Dirigente del Servizio  
Amministrazione del Personale  
Dr Andrea Biagiotti

Il Direttore  
Direzione Risorse Umane  
D.ssa Annarita Settesoldi