

**VERBALE DI CONCERTAZIONE SULLA GESTIONE DEL PERSONALE
ASSEGNATO AL SERVIZIO SICUREZZA E POLIZIA MUNICIPALE
DEL COMUNE DI RAVENNA
DEL 21/02/07**

Il giorno 21 (ventuno) del mese di febbraio dell'anno 2007 (duemilasette) alle ore 14.30 nella Residenza Municipale del Comune di Ravenna - Saletta della Direzione, in Piazza del Popolo n. 1 - Ravenna, si sono riunite la Delegazione trattante di parte pubblica nelle persone del Dott. Carlo Boattini- Direttore Generale e della Dott.ssa Maria Brandi – Dirigente del Servizio Risorse Umane e Qualità e la Delegazione trattante di parte sindacale (R.S.U. e OO.SS.: F.P. - C.G.I.L., C.I.S.L. - F.P.S., U.I.L. - F.P.L., Di.C.C.A.P. - S.U.L.P.M.), insieme al Dott. Andrea Corsini - Assessore alla Polizia Municipale e Sicurezza a seguito dell'accordo concluso in data 07/02/07, in merito alle tematiche oggetto dello stato di agitazione dei lavoratori della Polizia Municipale di Ravenna, proclamato dalle OO.SS. e dalla RSU, nel quale si prevedeva, in particolare, l'avvio di un percorso di confronto attinente alla Polizia Municipale.

Il Programma di Mandato, in corso di approvazione, in relazione alle tematiche della Sicurezza pone in rilievo in particolare l'esigenza primaria del cittadino a sentirsi "sicuro" e "tutelato", a cui si intende dare risposta concreta *"promuovendo la sicurezza in tutte le sue forme: sicurezze sociali, sicurezza stradale, sicurezza sul lavoro, sicurezza del territorio ."* In particolare, per *"innalzare il livello di fiducia del cittadino"*, l'Amministrazione intende promuovere un nuovo ruolo degli operatori della polizia municipale operando contestualmente la *"riorganizzazione funzionale e logistica del Corpo..."*

Il ruolo della Polizia Municipale del Comune di Ravenna è già stato oggetto di approfondimento tra le parti nell'elaborazione del C.C.D.I. sul Fondo miglioramento dei servizi della Polizia Municipale, sottoscritto definitivamente in data 28.11.2005, nel quale erano già stati enunciati alcuni punti di particolare rilevanza sotto questo profilo:

- *"Il Corpo di Polizia Municipale è chiamato sempre più a rispondere, con maggiore capacità di risultati, alle diversificate istanze di tutela del vivere sociale, modellando i propri interventi in relazione al soddisfacimento dei bisogni prioritariamente di sicurezza della comunità locale di riferimento..."*
- *l'organizzazione del lavoro "richiede una forte presenza del personale di vigilanza su tutto il territorio" al fine di intensificare l'operatività degli operatori e delle pattuglie, e di garantire "maggiori controlli ed interventi sul territorio con particolare attenzione alle zone di interesse della collettività".*
- *"la capacità di realizzare i programmi, non dipende solamente della natura degli obiettivi e della lettura politica dei bisogni della città, ma anche dalla capacità dell'organizzazione di ottenere i risultati, di impiegare efficientemente le risorse, di trasformare obiettivi in attività e risultati, di modificare i comportamenti al fine del raggiungimento di quanto programmato.*

In considerazione di quanto premesso, l'incontro in data odierna ha lo scopo non solo di precisare gli impegni assunti dall'Amministrazione nell'accordo citato relativamente alle prossime assunzioni di personale da assegnare al Servizio Sicurezza e Polizia Municipale, ma anche di avviare un

percorso di analisi delle modalità di gestione delle risorse umane del Servizio, con lo scopo prioritario di intensificare la presenza e l'operatività sul territorio del personale di vigilanza, definendo alcune linee di principio generali e rinviando su alcuni punti ad ulteriori approfondimenti.

A seguito del confronto tra le parti, si concordano pertanto, i seguenti punti:

1. PROSSIME ASSUNZIONI DI PERSONALE

Come indicato nel citato accordo del 07.02.07 l'Amministrazione si impegna a procedere a diverse tipologie di assunzione in relazione alle esigenze di organico da soddisfare, utilizzando le attuali graduatorie vigenti per le diverse tipologie e precisamente a:

- n. 10 assunzioni di personale a tempo indeterminato - tempo pieno a decorrere dal 01.04.2007;
- n. 10 assunzioni di personale a tempo indeterminato – part time verticale 6 mesi l'anno a decorrere dal 01.04.2007 – 01.05.2007, anche in relazione alle eventuali esigenze formative;
- n. 10 assunzioni di personale a tempo determinato – tempo pieno per quattro mesi per l'anno 2007 a decorrere dal mese di giugno fino a settembre;

Le assunzioni previste rientrano nel percorso di "superamento del precariato" avviato dal Comune in relazione alle politiche di compatibilità di Bilancio.

Il personale di cui sopra, assunto sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, dovrà essere assegnato direttamente al Nucleo Vigilanza di Quartiere del Servizio Sicurezza e Polizia Municipale e destinato esclusivamente al servizio esterno.

Ai sensi del comma 5-bis dell'art. 35 del D. Lgs. 165/01, inoltre si applicherà per il personale neo assunto a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che a part-time verticale 6 mesi l'anno, un vincolo di permanenza di 5 anni nel Comune di Ravenna e nell'attività di vigilanza di quartiere; tale vincolo verrà inserito nei contratti individuali di lavoro.

Ai lavoratori a part-time verticale verrà garantito l'esercizio del diritto di prelazione in caso di successiva copertura di posti a tempo pieno con priorità rispetto ad altre modalità di assunzione.

2. INTERSCAMBIABILITA'

Le assunzioni di cui al punto precedente rappresentano l'avvio del processo di intensificazione della presenza e dell'operatività sul territorio del personale di vigilanza, per garantire il quale non si ritiene sufficiente l'ingresso di nuove risorse, ma si considera necessario prevedere, nell'ambito di una complessiva riorganizzazione del Corpo di P.M., l'adozione di nuove, trasparenti e condivise modalità di gestione delle risorse umane atte a favorirne l'interscambiabilità all'interno della struttura, pur nella consapevolezza delle specializzazioni acquisite dal personale (polizia commerciale, edilizia, centrale operativa, polizia giudiziaria, infortunistica, ...), nella logica dell'ottimale e globale utilizzo delle risorse umane con particolare riguardo ai servizi istituzionali sul territorio.

3. DISTACCAMENTI DEL NUCLEO VIGILANZA DI QUARTIERE SUL TERRITORIO

Particolare attenzione meritano, in funzione della priorità citata, i distaccamenti sul territorio del Nucleo di Vigilanza di quartiere, che devono rimanere un punto di ascolto diretto delle esigenze della cittadinanza senza che ciò debba richiedere la necessità di appositi uffici strutturati ad hoc con conseguente aggravio della funzione burocratica. Per essi si intende avviare un percorso di revisione dell'articolazione organizzativa e di revisione delle procedure e dei flussi informativi, allo scopo di elaborare una nuova procedura di risposta alle diverse istanze raccolte, centralizzando la gestione così da garantire univocità dell'operato sui diversi ambiti territoriali e di evitare sovrapposizioni di competenze e duplicazioni di funzioni, sempre con l'obiettivo di giungere ad un ottimale utilizzo delle risorse umane per il presidio del territorio.

4. ATTIVITA' DI CONTENZIOSO E GESTIONE DELLA PATENTE A PUNTI

A seguito del trasferimento alla Società Ravenna Entrate S.p.a. delle attività rientranti nel processo relativo alle sanzioni per violazioni al Codice della strada e alle altre sanzioni amministrative, in esecuzione della deliberazione di G.C. n.679/p.g.100755 del 13.12.2005, sono rimaste in capo al Nucleo Contenzioso del Servizio Sicurezza e Polizia Municipale le attività amministrative connesse alla gestione della patente a punti e del contenzioso, svolte dal personale già precedentemente assegnato, con il supporto aggiuntivo di alcune unità in assegnazione temporanea allo scopo di "smaltire" il consistente arretrato.

Al termine di tale periodo di assegnazione temporanea, nella logica enunciata, si intende avviare un check-up organizzativo delle funzioni rimaste in capo al Servizio e conseguentemente delle risorse umane necessarie ad espletarle, al fine di una ricollocazione all'interno del Servizio del personale eventualmente eccedente, in ottemperanza di quanto previsto nella deliberazione C.C. n.125/p.g. 51142 del 27.06.05, avente per oggetto l'approvazione dell'atto d'indirizzo per il trasferimento di nuove competenze alla Società Ravenna Entrate S.p.a., che prevedeva contestualmente al processo di trasferimento al nuovo soggetto, la riconversione del personale dedicato alle attività trasferite, ad altre mansioni istituzionali del medesimo Servizio.

All'analisi organizzativa di cui al precedente punto, in correlazione alla mappatura e all'analisi trasversale, attualmente in corso, di tutta l'attività autorizzatoria/concessoria complessivamente svolta all'interno dell'Ente, dovrà unirsi la verifica delle diverse competenze in materia di rilascio di permessi e di autorizzazioni attualmente svolte da diversi presidi del Servizio Sicurezza e Polizia Municipale, in relazione anche all'avviata analisi organizzativa sulla funzione di rilascio di permessi del Servizio Strade e del Servizio Mobilità, al fine della razionalizzazione, semplificazione e standardizzazione di tali procedimenti, in vista della realizzazione sia dello sportello virtuale dei cittadini che per lo sportello unico polifunzionale ("Progetto People").

5. PIANO SERVIZI ESTIVI

Per l'anno 2007 il piano dei servizi estivi, strumento essenziale per definire le diverse attività, verrà definito entro il 10 maggio.

Parte pubblica:

Il Direttore Generale – Presidente
Carlo Boattini

L'Assessore alla Polizia Municipale e Sicurezza e
all'Organizzazione Servizi e Personale
Andrea Corsini

La Dirigente
del Servizio Risorse Umane e Qualità
Maria Brandi

Parte sindacale:**Le OO.SS.:**

C.I.S.L. - F.P.S. – **Stefano Mambelli**

F.P. - C.G.I.L. – **Marinella Melandri**

Di.C.C.A.P - S.U.L.P.M. - **Claudio Fucchi**

U.I.L. F.P.L. – **Paolo Palmarini**

U.I.L. F.P.L. – **Angelo Tavacca**

R.S.U.:

Il coordinatore R.S.U. - Mino Alfonso

Cirri Fausto

Drudi Manuela

Menegatti Sergio

Montevecchi Giovanni

Morgagni Marina

Ruggeri Luigi