

ACCORDO - SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE

REVISIONE ACCORDI NORMATIVI ED ECONOMICI

A. Parte organizzativa e normativa

Orario e Turni di servizio

L'orario di servizio del Settore Polizia Municipale è articolato su 24 ore giornaliere. L'orario di lavoro settimanale per ogni operatore è di 36 ore. Ogni settimana il dipendente che lavora in turni matura un'ora di recupero secondo i criteri previsti negli accordi generali e settoriali vigenti in materia di 35 ore. L'orario di lavoro dei dipendenti del settore è di norma articolato in turni. In caso di richiesta del dipendente di effettuare una diversa tipologia di orario, fatta salva la compatibilità con le esigenze di servizio, dovrà comunque essere garantita l'effettuazione dei servizi notturni e festivi.

Il servizio si svolgerà nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti e delle seguenti fasce orarie:

turni	inizio	fine
1° turno	0.00 – 1.30	6.00 – 7.30
2°	7.00 – 8.00	13.00 – 14.00
3°	13.00 – 14.00	19.00 – 20.00
4°	19.00 – 20.00	1.00 – 2.00

La predetta elencazione dei possibili turni, e le relative fasce orarie, si riferisce all'intero settore: nell'ambito della stessa il Comando definisce nel dettaglio gli orari più consoni allo svolgimento dei vari compiti dei singoli reparti e degli uffici.

I turni sono assegnati ai vari operatori dai loro responsabili, sulla base delle direttive del Comando e nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

Eventuali deroghe saranno possibili per calamità, eventi eccezionali, eventi sociali, sportivi, artistici o religiosi o per ottimizzare l'impiego di pattuglie e personale.

In presenza delle predette deroghe degli orari dei turni, richieste dal servizio, l'operatore che inizi il servizio prima delle ore 11.00 e termini dopo le ore 15.00 oppure inizi prima delle ore 18.00 e termini dopo le ore 22.00 ha diritto all'attribuzione del buono pasto; in tutti gli altri casi di variazione dei turni l'operatore ha diritto all'indennità di disagio F, disciplinata nella parte economica del presente accordo.

In materia di orario di lavoro, per tutto quanto non diversamente disciplinato nel presente accordo si rinvia alle norme generali, definite nell'ente per tutto il restante personale inquadrato con il contratto enti locali.

Attività in posto fisso di selezione del traffico in zone altamente inquinate

Il personale non può essere impiegato in servizi di selezione del traffico a posto fisso in zone altamente inquinate per più di tre ore consecutive per ciascun turno e comunque nel rispetto del limite massimo di 9 ore a settimana. Ai fini di quanto sopra il servizio di polizia stradale si differenzia da quello di selezione del traffico a posto fisso, che consiste nelle seguenti tipologie di servizio: servizio di selezione traffico allo stadio, servizio di selezione traffico alla fiera, servizio di prevenzione inquinamento, servizi di collaudo varchi telematico e servizi per altre tipologie di manifestazioni. A tutela della salute dei lavoratori sarà garantito un sistema di massima rotazione del personale su questo tipo di attività .

Servizio nella giornata di domenica

Il servizio nella giornata di domenica è svolto, in lavoro straordinario per i servizi eccedenti l'impiego di personale superiore ad 1/3 dell'organico del Corpo, indicativamente secondo la suddivisione tra i diversi servizi previsti nella tabella allegata. Il trattamento economico per tale servizio è quello previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti fatto salvo quanto previsto ai fini della specifica indennità di disagio D.

Composizione delle pattuglie

Le pattuglie sono composte da un numero di operatori diverso in relazione agli orari di servizio e ai compiti da svolgere. In particolare le pattuglie sono composte:

- per i servizi esterni svolti tra le 22.00 e le 6.00, da 3 operatori, fatta esclusione per l'attività di coordinamento, e da 2 operatori per l'attività di rimozione con operatori a bordo del carro attrezzi;
- da 2 operatori, per i servizi esterni svolti tra le 6.00 e le 22.00;
- da 1 operatore per i servizi di referente e per l'attività di rimozione con operatore a bordo del carro attrezzi svolti tra le 8.00 e le 22.00;

Qualora necessario potrà essere realizzata anche una programmazione dei servizi, con particolare riferimento a quelli festivi e notturni, con pattuglie composte da personale appartenente a reparti, nuclei ed uffici diversi.

Qualora venga previsto l'impiego di personale assegnato agli uffici in attività esterna, tale personale verrà impiegato di norma come secondo nelle pattuglie feriali di II o III turno, come terzo nelle pattuglie di I e IV, così da garantire la presenza delle necessarie professionalità.

Carichi di lavoro per i servizi notturni e festivi

Tutto il personale del Settore Polizia Municipale con profilo dell'area vigilanza, compreso quello distaccato o assegnato ad altri uffici, contribuisce allo svolgimento dei servizi delle tipologie di turno sopra indicate sia in giorno feriale che festivo, in relazione alla programmazione effettuata dal Comando sulla base delle esigenze di servizio e tenendo conto della necessità di garantire un'equilibrata distribuzione dei carichi di lavoro per servizi notturni di I° e IV° turno e festivi, con particolare riferimento ai serali festivi e ai notturni festivi, tra tutto il personale.

Le mutate esigenze della città, già evidenziate nelle linee guida e negli indirizzi del consiglio per l'evoluzione organizzativa della Polizia Municipale e riconducibili, tra l'altro, alla necessità di presidiare l'incidentalità stradale e le diverse forme di occupazione degli spazi pubblici, richiedono un adeguamento dell'impiego di personale della Polizia Municipale nei servizi festivi e feriali di I° e IV° turno che deve, comunque, tenere conto di una equilibrata presenza degli operatori distribuita nei quattro turni giornalieri.

La programmazione dei servizi di I° e IV° turno, oltre a mantenere di norma invariato l'impiego di personale per il corretto funzionamento della CRO, della vigilanza del Palazzo Comunale e delle attività di infortunistica stradale, pronto intervento e pulizia strade, deve tenere conto della necessità di svolgere l'attività di custodia dell'arrestato e di articolare più efficaci controlli:

- delle aree in cui avviene uno scorretto uso degli spazi pubblici
- in materia di sicurezza stradale
- del territorio, attuando nelle ore serali e notturne e nelle giornate festive attività, sia pur limitate, orientate alla logica e alla finalità del "Vigile di prossimità", attraverso una programmazione finalizzata ad impiegare le pattuglie in controlli sul quartiere di competenza.

Il potenziamento delle suddette tipologie di servizi permetterà anche una programmazione dei servizi almeno trimestrale.

Tale programmazione avrà come schema indicativo l'impiego di personale come di seguito indicato:

- 1° turno da 20 a 25 operatori
- 4° turno da 30 a 40 operatori
- festivo da 100 a 120 operatori

La programmazione potrà essere modificata e/o integrata in caso di situazioni imprevedibili o non calendarizzabili con precisione, comunque esigenze che per la loro particolarità non possano essere garantite con i servizi già programmati.

Ai fini del presente accordo sono considerati:

- turno festivo quello dove almeno 3,00 ore della prestazione resa ricadono in giorno festivo.
- turno notturno quello dove almeno 3,00 ore della prestazione resa ricadono in un orario compreso tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del giorno successivo.

Il I turno festivo verrà computato come una unità alla voce carichi di lavoro I turno, così pure per il IV turno festivo verrà computato alla voce carichi di lavoro IV turno. Fatto salvo quanto indicato al capoverso servizio nella giornata di domenica per l'erogazione della indennità D.

A ciascun operatore nell'arco dell'anno possono essere assegnati in sede di programmazione fino ad un massimo di 65 servizi notturni (1° e 4° turno) e/o festivi, fatta salva la concomitanza di esigenze straordinarie e della volontarietà degli operatori stessi. Nell'ambito e nel rispetto del tetto dei predetti servizi sono ulteriormente fissati i seguenti tetti massimi per tipologie di servizi:

- servizi notturni di 4° turno (sere) massimo 33
- servizi festivi massimo 18
- servizi notturni di 1° turno (notti) massimo 14.

Il numero massimo di 65 servizi, in relazione all'entrata in vigore del presente accordo in corso d'anno, sarà riproporzionato ai mesi di vigenza dell'accordo.

Nel caso in cui a fine anno si rilevassero delle difficoltà di programmazione dei servizi serali, si potrà proporre uno scambio tra servizi di I e IV turno.

Il carico dei servizi e la quota minima di servizi effettivi al fine dell'attribuzione delle indennità di disagio dovrà tenere conto di assenze continuative pari o superiori a 30 giorni, a meno di diversa opzione del dipendente interessato e sempre nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente.

Il personale del settore di categoria C che ha compiuto 20 anni di servizio o 50 di età e il personale di categoria D che ha compiuto 50 anni di età può richiedere una programmazione dei carichi di lavoro con i criteri sopra indicati ridotta del 50%. Il personale che ha compiuto 55 anni di età può richiedere l'esonero dai servizi notturni di controllo sul territorio. Altre limitazioni potranno essere determinate solo da particolari e certificate condizioni di salute risultanti dal verbale del medico competente.

In relazione al dimezzamento dei servizi, le parti si impegnano a rivedersi nel corso del prossimo anno (2008) al fine di verificare l'impatto sulla programmazione dei limiti di anzianità e di età sopra descritti.

Sarà cura del Comando porre particolare attenzione alla programmazione dei servizi tenendo conto delle esigenze dei turni e delle necessità operative di polizia locale conseguenti alle attività ordinarie e agli eventi occasionali. Tutti i servizi notturni e festivi saranno comunque programmati in modo da garantire ad ogni dipendente un'equa e proporzionata distribuzione tra I°, IV° turno e turni festivi nonché la garanzia del recupero psicofisico e pertanto:

- il personale che abbia svolto il 4° turno nel giorno seguente svolgerà di norma il 3° turno e comunque tra un turno e l'altro dovranno intercorrere almeno 8 ore di intervallo;
- il personale comandato in servizio di 1° turno nella giornata precedente di norma effettuerà il 2° turno.

Tutti i criteri sopra stabiliti potranno essere superati a richiesta o con l'assenso del singolo dipendente, ma sempre nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente.

Nell'ambito della programmazione dei servizi, assegnata a ciascun reparto, compatibilmente con le esigenze di servizio e previa autorizzazione del responsabile, gli operatori possono procedere ad uno scambio consensuale dei servizi: tali scambi non producono effetti sul conteggio del complessivo carico dei servizi ma hanno invece effetti ai fini della corresponsione delle di indennità di disagio, per le quali rileva solo l'effettivo svolgimento del servizio.

In casi particolari, fatte salve le condizioni di regolare svolgimento del servizio e previa autorizzazione dei responsabili, sono possibili anche scambi consensuali tra il personale appartenente a reparti, nuclei ed uffici diversi.

Per i lavoratori impiegati in attività interne, per i servizi serali notturni- festivi dovrà essere utilizzato il personale in base al principio della anzianità di servizio; in particolare per i servizi esterni saranno utilizzati prioritariamente operatori con la minore anzianità di servizio, per i servizi interni quelli con la maggiore anzianità di servizio.

Quanto sopra è derogabile su scelta volontaria degli operatori.

Mobilità del Personale di categoria B e C

1. Principi generali

Per mobilità si intende quella fra unità operative ubicate in sedi fisiche diverse, tra le unità operative della sede di via Ferrari 42 (Reparti Motociclisti, Infortunistica limitatamente al personale addetto al rilevamento degli incidenti, Attività Produttive, Sicurezza Urbana ed Antidegrado) e tra queste ultime e gli uffici di via Ferrari 42.

2. Mobilità con trasferimenti a domanda

Fatto salvo quanto previsto dalla Legge 104/92, di :

- la disponibilità di posti vacanti che s'intendano ricoprire mediante mobilità sarà comunicato al personale con cadenza annuale, entro il mese di febbraio;
- le situazioni particolari che incidano negativamente sulla corretta funzionalità del servizio tali da richiedere un'immediata integrazione dell'organico saranno comunicate al personale nel momento in cui si verificherà la necessità.

Gli interessati potranno presentare domanda e, fatta salva la certificazione di inidoneità all'attività esterna se si tratta di posizione interna e tenendo conto di quanto previsto all'ultimo capoverso del paragrafo "Percorso di servizio",

l'assegnazione avverrà secondo il criterio dell'anzianità di servizio (calcolata conteggiando al 100% l'anzianità di servizio come agente o qualifica superiore di PM o altre forze di polizia e al 20% l'anzianità maturata in altri servizi degli enti locali e prevedendo in caso di ulteriore parità di considerare l'età anagrafica), fatto salvo comunque che la mobilità verso gli uffici della sede di via Ferrari 42 è disposta dal Direttore del Settore, previa informazione alle OO.SS, anche prescindendo dall'anzianità.

Previo valutazione della disponibilità di posti vacanti in altri settori, potrà essere consentita anche la mobilità verso l'esterno del Corpo.

3. Mobilità con trasferimenti d'ufficio

In assenza di domande di trasferimento, tenendo conto di quanto previsto all'ultimo capoverso del paragrafo "Percorso di servizio" il Direttore effettuerà l'assegnazione secondo il criterio della minore anzianità di servizio, fatto salvo comunque che la mobilità verso gli uffici della sede di via Ferrari 42 è disposta dal Direttore del Settore, previa informazione alle OO.SS, anche prescindendo dall'anzianità.

4. Assegnazioni temporanee

Qualora ragioni di tipo particolare, anche di carattere transitorio, incidano negativamente, impedendo la corretta funzionalità del servizio e occorra, quindi, provvedere ad un'immediata sostituzione o integrazione, il Direttore disporrà un'assegnazione temporanea che non costituirà, comunque, titolo preferenziale nella futura mobilità del personale. Detta sostituzione avverrà a domanda o d'ufficio con le rispettive modalità sovraespresse.

5. Assegnazione sul territorio dei neoassunti

Il personale neoassunto per i primi due anni di servizio avrà esclusivamente assegnazione provvisoria.

Mobilità del Personale di categoria D

La mobilità del personale di categoria D è disposta dal Direttore a seguito della valutazione delle competenze e delle esperienze maturate, della scelta verrà data informazione alle OOSS anche in relazione alle attività da svolgere.

Composizione degli organici dei Reparti e Uffici

In sede di approvazione della struttura organizzativa del Settore, il Direttore definisce i posti che possono essere occupati sia da personale con profilo amministrativo che con profilo di vigilanza, riferite alle attività interne, di referente e di controllo sul territorio, destinando con precedenza alle attività interne e di referente il personale con più di 30 anni di servizio o 55 anni di età.

Percorso di servizio

Il dipendente con 30 anni di anzianità o 55 anni di età, su richiesta, potrà essere impiegato, anche in altri reparti, in attività che non prevedano l'espletamento diretto di compiti di polizia stradale

Il dipendente temporaneamente o definitivamente inidoneo ai servizi esterni a seguito di verbale del medico competente sarà assegnato, a uffici/reparti che svolgono attività interna, nel rispetto della dotazione di personale per questi stabilita, previa eventuale mobilità d'ufficio degli idonei a servizi esterni.

Fatte salve particolari esigenze dei servizi e le certificazioni mediche, di norma l'operatore di Polizia Municipale non potrà essere impiegato in attività interna continuativa fino al compimento di 15 anni di anzianità di servizio.

Servizio di reperibilità

Il servizio di reperibilità sarà organizzato nei tempi e modi stabiliti dal contratto.

La reperibilità si attiva per:

- l'assenza a qualunque titolo del personale comandato di 1° e 4° turno nelle giornate feriali ed in tutti i quattro turni nelle giornate festive;

La reperibilità può essere attivata, inoltre, nei casi dovuti a calamità ed eventi eccezionali interessanti la collettività e la sicurezza cittadina.

Il servizio, tenuto conto del ricorso medio d'impiego e delle modalità d'effettuazione, richiede il concorso del seguente personale:

- Operatori di categoria D: da 2 a 4 nelle giornate feriali – da 4 a 6 nelle giornate festive
- Operatori di categoria C: da 10 a 15 nelle giornate feriali – da 15 a 20 nelle giornate festive

L'elenco del personale interessato sarà stilato su base volontaria tenendo conto dei seguenti criteri:

- a) un gruppo dovrà assicurare la reperibilità relativa alle attività esterne
- b) un gruppo dovrà assicurare la reperibilità relativa alle attività in CRO, da individuare di norma tra il personale della CRO e tra quello che la integra
- c) un gruppo dovrà assicurare la reperibilità relativa alle attività di vigilanza del Palazzo Comunale, da individuare di norma tra il personale del Reparto Vigilanza Palazzo e tra quello che lo integra
- d) un gruppo dovrà assicurare il corretto funzionamento delle tecnologie informatiche del settore, intervenendo come pronto intervento in caso di necessità connesse a videosorveglianza, apparato radio digitale, sistema SIRIO/RITA ecc.,

Qualora le adesioni siano eccedenti le necessità avranno la precedenza gli operatori con maggiore anzianità di servizio. Se le adesioni fossero invece insufficienti le integrazioni si attueranno con l'impiego d'ufficio del personale con minore anzianità di servizio per la durata di 12 mesi.

L'organizzazione del servizio coincide con un impegno medio di due reperibilità al mese per ogni dipendente dei sopra esposti gruppi a, b, e c; nel caso del gruppo d potrà essere, se necessario, superiore.

Il Comando assegnerà ad ogni Reparto/Nucleo/Ufficio le giornate di reperibilità da assicurare; l'assegnazione nominativa del personale al servizio effettivo di reperibilità sarà a cura del Reparto/Nucleo/Ufficio, che di norma assegnerà servizi di reperibilità di 12/24 nelle giornate feriali e 24/24 nelle giornate festive.

Il Responsabile avrà cura di non assegnare la reperibilità al dipendente in servizio di 1° e 4° turno nella giornata feriale.

Il servizio svolto a seguito di chiamata durante la reperibilità darà comunque luogo alla specifica indennità di disagio di cui alla parte economica del presente accordo.–Il servizio svolto a seguito di chiamata in reperibilità è fuori dai tetti di carico di lavoro. L'attivazione della reperibilità sarà effettuata dal Responsabile di turno in CRO seguendo le norme previste in apposito disciplinare.

B. Parte economica

Indennità di disagio

Ai fini dell'attribuzione delle specifiche indennità di disagio del personale con profilo dell'area di vigilanza della polizia municipale, i servizi si dividono in interni e in attività di controllo sul territorio.

Le indennità di disagio di seguito previste sono:

- correlate all'impegno richiesto nei servizi festivi e notturni e/o nei servizi in attività di controllo sul territorio;
- erogate in base all'effettivo servizio svolto ogni giorno in attività interne, nei Reparti Polizia Giudiziaria, Vigilanza Palazzo Comunale, Vigilanza Edilizia e CRO o in attività di controllo sul territorio,;
- erogate mensilmente in base ai giorni di effettiva presenza in servizio;
- erogate per le ore effettivamente rese e comunque in ragione massima di 6 ore al giorno indipendentemente dalla durata del servizio svolto;

Per effettivo svolgimento del servizio in attività di controllo del territorio si deve intendere anche il diverso impiego, nella stessa giornata lavorativa, se direttamente strumentale al servizio esterno assegnato per la giornata.

indennità A:

- giornaliera pari a 4,7 € e frazionabile in tariffa oraria pari a 0,78 € l'ora;
- erogata al personale impegnato in attività interna ed idoneo all'effettuazione dei servizi notturni e/o festivi;
- remunera il disagio per l'impegno richiesto per l'effettivo svolgimento (comunque garantito in sede di programmazione di servizi) dei primi 25 servizi festivi, notturni e serali (12 nel caso del personale con servizi ridotti del 50%); Il meccanismo della riparametrazione si applica anche al personale che usufruisce dei diritti previsti dalle norme a tutela delle maternità e dell'handicap

Indennità B:

- giornaliera pari a 8,7 € e frazionabile in tariffa oraria pari a 1,45€ l'ora;
- erogata al personale che svolge servizi presso i Reparti Polizia Giudiziaria, Vigilanza Palazzo Comunale, Vigilanza Edilizia e CRO;
- remunera il disagio per l'impegno richiesto per l'effettivo svolgimento dei primi 25 servizi festivi e notturni (12 nel caso del personale con servizi ridotti del 50%), nonché quello correlato alle attività che alternano presenza sul territorio ed attività interna (e cioè le attività presso i Reparti Polizia Giudiziaria, Vigilanza Palazzo Comunale e Vigilanza Edilizia) o quello conseguente alla presenza di particolari articolazioni del servizio che prevedano assoluta rigidità nella articolazione dei turni (e cioè le attività presso il Reparto CRO); Il meccanismo della riparametrazione si applica anche al personale che usufruisce dei diritti previsti dalle norme a tutela delle maternità e dell'handicap

indennità C:

- giornaliera pari a 13,00 € e frazionabile in tariffa oraria pari a 2,16 € l'ora;
- remunera per ciascuna giornata il disagio per l'effettivo svolgimento dei servizi in attività di controllo sul territorio.

indennità D:

- erogata per ogni servizio domenicale effettivamente svolto, in ragione massima di sei ore giornaliere e in misura oraria pari a 3,75 € festivo e 6,25 € festivo notturno per il personale di categoria D e pari a 3,06 € festivo e 5,11 € festivo notturno per il personale di categoria C.

indennità E:

- pari a 20,00 € per turno, aggiuntivi rispetto all'indennità prevista per il servizio effettivamente svolto (A, B, C);
- erogata in caso di chiamata in servizio durante la reperibilità;

indennità F:

- giornaliera pari a 10,32 €;
- erogata aggiuntiva alle indennità A, B, C e D ma in alternativa al buono pasto, in caso di effettivo svolgimento di turni con orari di avvio in deroga a quelli previsti nell'apposita tabella.

Indennità per Particolare Responsabilità e/o Posizioni Organizzative

Le posizioni di effettiva responsabilità intermedia devono svolgere un ruolo cardine per l'applicazione del presente accordo dal quale conseguono maggiori responsabilità nella gestione del personale assegnato e nello svolgimento delle procedure operative. In ragione di questo si rende necessaria una valorizzazione di tali ruoli attraverso la previsione dell'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità o della posizione organizzativa, in relazione al diverso peso delle predette posizioni, secondo le metodologie ed i criteri individuati nello specifico accordo tra le parti valido per tutto il personale dell'ente. L'A.C. darà corso alla pesatura delle posizioni di lavoro entro il mese di maggio 2007.

Disagio riscossione

Al personale della Polizia Municipale, nei giorni in cui effettua la riscossione diretta delle sanzioni amministrative, tramite bollettario, è erogata un'indennità giornaliera di 1,00 €.

Finanziamento delle indennità

Il finanziamento dell'aumento dell'indennità di disagio sopra definita avverrà nell'ambito delle risorse del Fondo tenuto conto delle risorse previste dalla contrattazione nazionale e dell'obiettivo dell'A.C. di voler garantire la coerenza complessiva del sistema delle indennità in tutti i settori dell'ente. A tal fine per l'attribuzione dell'indennità di disagio sarà affidato al Comando un budget pari a € 1.500.000 composto dalle risorse già destinate a tale istituto negli anni precedenti e dalle ulteriori risorse necessarie a raggiungere il valore di budget, queste ultime derivanti anche da razionalizzazioni e ottimizzazioni di impiego delle risorse realizzate nel settore.

Applicazione dell'Art.208 del Codice della Strada

L'Amministrazione Comunale di Bologna determina annualmente con Delibera di Giunta la quota di proventi derivanti dalle sanzioni introitate ai sensi dell'art.208 del Codice della Strada che viene destinata alle finalità di cui al comma 2 e 4 del predetto articolo, tra cui si collocano anche le forme di assistenza e previdenza del personale con profilo dell'area vigilanza del settore polizia municipale. La determinazione della quota annuale destinata a forme di assistenza e previdenza conseguirà dall'applicazione dei seguenti criteri:

- destinazione di una quota pari al 4% del riscosso delle sanzioni ex 208 CdS elevate direttamente da agenti e ufficiali della polizia municipale (verbali, verbali d'ufficio, verbali telelaser);
- destinazione di una quota pari all'1,75 % del riscosso delle sanzioni ex 208 CdS non elevate direttamente da agenti e ufficiali della polizia municipale (verbali di altri accertatori, verbali da sistemi di vigilanza elettronica)

La quota così determinata è comprensiva degli eventuali oneri a carico del datore di lavoro (incluso il contributo del 10% che deve essere versato ad un fondo di solidarietà ai sensi dell'art.2 del D.L. n.67/97 convertito in legge 23 maggio 1997 n.135 a fronte di versamenti a fondi previdenziali).

Dette quote avranno decorrenza dal 1.1.2007 e conseguentemente l'amministrazione si impegna a provvedere al relativo accantonamento.

Le parti concordano di erogare l'importo annuo sopra stabilito:

- a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con profilo dell'area vigilanza (di categoria C e D) del settore polizia municipale che abbia avuto una durata minima del rapporto di lavoro con il comune di Bologna pari complessivamente ad almeno 6 mesi nell'anno solare di riferimento ;
- proporzionalmente al servizio prestato nell'anno di riferimento e agli anni di servizio reso presso il settore polizia municipale del comune di Bologna;

Le parti convengono inoltre sulla necessità di approfondire la fattibilità della destinazione di tali risorse a forme previdenziali, finalizzate ad assicurare una relativa costanza del livello retributivo complessivo del personale della Polizia Municipale, anche a fronte dell'innalzamento dell'età pensionabile e del conseguente invecchiamento del personale. Tale attività di approfondimento non dovrà durare più di un anno e nell'attesa le relative risorse di competenza saranno accantonate dall'Amministrazione.

Qualora al termine dell'anno di analisi, non sia stata individuata la soluzione tecnica sopra prospettata, l'Amministrazione provvederà al versamento delle somme dovute, inclusi gli arretrati, nel primo semestre utile, al gestore del fondo chiuso di comparto eventualmente attivato, o al fondo o alla compagnia di assicurazione cui hanno aderito i singoli dipendenti o agli altri soggetti indicati in successivo accordo. In ogni caso sulle predette somme è costituito vincolo di destinazione a scopi previdenziali ed assistenziali e le somme predette non possono essere destinate a finalità diverse dalla stipula di polizze assicurative o previdenziali.

In tal caso organismi formati da rappresentanti dei dipendenti ai sensi dall'art.55 del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art.11 della L. 300/1970 o in loro assenza la RSU dell'ente formuleranno, nell'ambito dei principi e dell'importo fisso sopra stabiliti, una dettaglia proposta procedurale per la destinazione, la determinazione ed il versamento dei fondi in oggetto.

La concreta disciplina applicativa dell'art.208 sarà conseguentemente oggetto di apposito e successivo accordo tra le parti.

Al fine di valutare l'impatto della prima applicazione le parti si incontreranno in relazione alla procedura di approvazione del bilancio 2008.

Assicurazioni

L'Amministrazione si impegna ad una verifica dell'attuale sistema di copertura assicurativa dell'ente nonché a dare applicazione tempestiva alla copertura assicurativa di cui al capo III del CCNL 22/1/2004 non appena questa sarà definitivamente e formalmente prevista a livello nazionale.

Massa Vestiario

Si ritiene necessario dotare il Corpo di una disciplina circa la dotazione, la fornitura e l'uso della massa vestiario, più rispondente alle condivise esigenze di razionalizzazione della spesa, flessibilità e personalizzazione della fornitura del vestiario stesso, in ragione delle diverse esigenze del servizio e dei singoli operatori dovute alle mansioni effettivamente svolte.

In tal senso lo strumento attualmente in vigore appare non adatto a disciplinare la materia in questione, soprattutto in ragione delle esigenze sopra richiamate, pertanto pare preferibile dotarsi di un sistema più adeguato che prevede:

- un preventivo confronto con le OOSS .
- Delibera di Giunta con individuazione ed approvazione delle regole generali già contenute nel regolamento vigente, compresa la somma prevista a titolo di contributo per la manutenzione e conservazione degli effetti di vestiario
- Determinazione Dirigenziale in attuazione della Delibera di Giunta che individua caratteristiche tecniche, foggia dei capi e degli accessori, loro entità e durata, criteri e modalità d'uso

a. Contributo per la manutenzione e conservazione effetti di vestiario

Al dipendente viene erogato mensilmente, a titolo di salario individuale quale contributo per la manutenzione e conservazione degli effetti di vestiario secondo quanto riportato nella tabella sottostante:

categorie massa vestiario	Importo contributo
Personale appiedato	14,50
Personale motociclista	16,50

b. Adeguamenti

I contributi saranno periodicamente adeguati, a richiesta delle organizzazioni sindacali, alle variazioni dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati del biennio precedente alla domanda.

L'AC si impegna a verificare entro il mese di giugno 2007 la fattibilità dell'attivazione di una convenzione di lavanderia o a rivedere il contributo per la manutenzione che dovrà prevedere anche la voce pulizia.

Assunzioni e progressioni verticali

Al fine di dare concretezza all'impegno assunto relativamente alla valorizzazione dei ruoli di responsabilità, nel piano annuale delle assunzioni 2007 sarà prevista una progressione verticale per gli Istruttori di vigilanza, il cui numero sarà oggetto di ulteriore approfondimento in relazione all'applicazione della nuova struttura organizzativa.

Nel piano triennale delle assunzioni 2007-2009 saranno valutati i fabbisogni di assunzione per il settore.

ENTRATA IN VIGORE

Fatto salvo quanto diversamente ed espressamente previsto per specifici istituti, il presente accordo entra in vigore dal 1° maggio 2007.

Il presente accordo sostituisce ed abroga ogni precedente accordo relativo al Settore Polizia Municipale ed è integrato dagli accordi sottoscritti a livello di ente, per la generalità dei dipendenti, per gli aspetti non esplicitamente affrontati.

ALLEGATI

1. Disciplinare reperibilità

2. Piano formativo
3. Progetto Vigile di Prossimità

Bologna, 13 giugno 2007

Per l'AC

Direttore Settore Polizia Municipale e Protezione Civile	firmato
Direttore Settore Personale e Organizzazione	firmato
Dirigente UI Org. e Sviluppo Risorse Umane	firmato

Per le RSU

RSU CGIL	firmato
RSU CISL	firmato
RSU UIL	firmato
RSU CSA	
RSU DICCAP/SULPM	firmato
RSU RDB	firmato
RSU COBAS	

Per le OO.SS.

CGIL	firmato
CISL	firmato
UIL	firmato
CSA	
DICCAP/SULPM	firmato

Allegato 1 – Accordo vigili 13 giugno 2007
DISCIPLINARE ATTIVAZIONE SERVIZIO DI REPERIBILITA'

- Se la reperibilità è attivata per il 1° turno feriale, la prestazione giornaliera s'intende effettuata salvo che questa sia ritenuta indispensabile dal Responsabile della Centrale Radio Operativa sentito, quando possibile, il Responsabile del Reparto di appartenenza dell'operatore, che autorizzerà pertanto il suo svolgimento con prestazione in orario straordinario
- Se la reperibilità è attivata per il 4° turno, qualora l'orario di chiamata e la tipologia del servizio ordinario da svolgere lo consentano seguendo le prescrizioni sopra descritte, la prestazione giornaliera s'intende effettuata
- Dovrà essere rispettato l'ordine di chiamata partendo dall'operatore non chiamato da più lungo tempo secondo quanto trascritto in apposito registro a cura del Responsabile della CRO
- In caso di vigilanza di persona/e sottoposta/e a misura di restrizione, di norma dovrà essere utilizzata una pattuglia già in servizio specificamente indicata nella programmazione
- Nel caso l'utilizzo di pattuglia già in servizio risulti impossibile o inopportuno, dovrà essere attivato il servizio di reperibilità chiamando 2 reperibili fino al numero di 3 persone da vigilare; in caso di più di 3 persone da vigilare il Responsabile di turno in Centrale Radio Operativa valuterà il numero di reperibili da attivare in relazione al numero delle persone da custodire
- In caso di attivazione della reperibilità per vigilanza di persona/e sottoposta/e a misura di restrizione dovrà essere chiamato almeno 1 operatore dello stesso sesso della persona da custodire, indipendentemente dall'ordine di chiamata
- In relazione al servizio per il quale viene attivata, la chiamata in reperibilità dovrà tenere conto del gruppo di appartenenza del singolo operatore
- Nel caso di chiamata in reperibilità di pronto intervento per garantire il regolare funzionamento delle tecnologie informatiche del Settore, l'indennità di disagio E sarà erogata solo nel caso in cui l'operatore debba recarsi presso l'ufficio che ne ha attivato la chiamata

PIANO FORMATIVO

In considerazione del ruolo sempre più strategico assunto dalla Polizia Municipale nella vita quotidiana della città, della rapidità dei cambiamenti delle norme e della loro crescente complessità, è imprescindibile assicurare ad ogni operatore una formazione mirata e un costante aggiornamento.

OBIETTIVI

Offrire a tutti gli operatori un'offerta formativa di base pari a trenta ore per gli agenti e ottanta ore per gli ufficiali spalmate su un periodo di cinque anni.

Prevedere, compatibilmente alle risorse finanziarie di ogni anno, una formazione specialistica supplementare in funzione dei compiti svolti (corsi informatici, corso sui cantieri edili, ecc.).

AGGIORNAMENTO

L'aggiornamento è garantito dalle Disposizioni Operative e da altre eventuali comunicazioni dell'Ufficio Studi e Formazione.

OFFERTA DIDATTICO – FORMATIVA

Si articola in due grandi moduli: la formazione interna e la formazione esterna.

FORMAZIONE INTERNA

Per formazione interna si intende la formazione realizzata da docenti appartenenti al Corpo di Polizia Municipale, selezionati, tra gli agenti e gli ufficiali resisi disponibili, che per titolo di studio o per esperienza professionale o per esperienze di docenza, possano fornire un'efficace contributo didattico.

Sono individuati dei corsi monografici, con l'obiettivo di fornire un approfondimento, di regola da parte del Reparto specialistico nella materia, su un tema specifico in relazione alle competenze istituzionali e amministrative degli organi di Polizia Municipale.

Ciascun dipendente può evidenziare le proprie esigenze formative e proporre la partecipazione ad un corso monografico.

Durante l'anno solare ogni dipendente può accedere di diritto solo ad uno dei corsi monografici offerti.

FORMAZIONE ESTERNA

Per formazione esterna si intende la formazione realizzata da soggetti esterni al Settore Polizia Municipale e Protezione Civile.

Rientrano fra questi i corsi informatici tenuti presso la Fondazione Aldini Valeriani.

CORSO DI TIRO A SEGNO

In via sperimentale, nel corrente anno è previsto per ciascun operatore un corso di tiro a segno, che sarà articolato in modo tale da garantire una formazione teorico-pratica in materia di uso delle armi. In particolare, il corso, della durata di sei ore, prevede un modulo teorico (analisi della normativa sulle armi) e due moduli di carattere pratico (addestramento di tiro a segno - alla presenza dei Responsabili di tiro, istruttori U.I.T.I.S., designati dalla Sezione di Bologna di Tiro a Segno - e pulizia e manutenzione dell'arma in dotazione).

PROGETTO VIGILE DI PROSSIMITA'

L'attività del "Vigile di Prossimità" s'inserisce nell'ambito delle politiche per la sicurezza come parte integrante di un progetto complessivo che si pone come obiettivo quello di accrescere il sentimento di sicurezza nei cittadini.

Nell'ambito del Quartiere tutti gli agenti che operano con continuità nel Nucleo Territoriale devono lavorare nell'ottica della prossimità, da qui la trasformazione da semplici "Vigili di Quartiere" a "Vigili di Prossimità", agenti specializzati nella lettura del territorio con particolare riferimento ai temi della vivibilità urbana, della convivenza civile, della sicurezza oltre che della mobilità e sicurezza stradale.

PRINCIPI GENERALI

Da "Vigile di Quartiere" a "Vigile di Prossimità"

L'attività del vigile di prossimità sarà organizzata puntando su:

1. lavoro di rete
2. presenza fisica sul territorio
3. visibilità (pattuglie appiedate o in bicicletta più uso delle stazioni mobili)
4. relazione con i cittadini
5. mediazione e risoluzione dei conflitti

1. Lavoro di rete – tutti i Settori del Comune devono essere coinvolti in un'opera di conoscenza reciproca, con l'obiettivo di intervenire in modo efficace e coordinato in relazione alle segnalazioni ricevute dagli operatori di quartiere.

2. Presenza fisica sul territorio - è necessario assicurare ai cittadini un rapporto stabile e duraturo con una più assidua presenza di agenti che garantiscono il presidio e il monitoraggio dello stesso quartiere, così da creare una conoscenza diretta fra chi vive il territorio o chiede la risoluzione di problemi e l'operatore deputato ad accogliere, analizzare ed attuare gli interventi necessari per l'erogazione del servizio.

Partendo dalla mappatura in aree di vicinato, che costituiscono il tessuto sociale territoriale più immediato, il controllo e gli interventi saranno effettuati sulla base di obiettivi definiti con un solido e trasparente collegamento fra i Nuclei Territoriali e i Presidenti di Quartiere, istituzioni qualificate per conoscere ed interpretare le esigenze del territorio.

3. Visibilità - è necessario che il "Vigile di Prossimità" sia a portata di mano del cittadino e quindi svolga l'attività in servizio prevalentemente appiedato o in bicicletta secondo la morfologia del territorio e sia chiaramente riconoscibile; ciò implica l'opportunità di dotare gli operatori di un segno distintivo, ad esempio uno scudetto "Vigile di Prossimità" da indossare sulla spalla della divisa. Ogni cittadino potrà così riconoscere il "suo" vigile di quartiere.

IPOTESI DI LAVORO **



Indirizzi per l'evoluzione organizzativa del Settore Polizia Municipale

Premessa

Proponiamo, secondo gli orientamenti già espressi nelle Linee programmatiche per il mandato 2004/2009, una evoluzione organizzativa della Polizia Municipale allo scopo di rendere questo fondamentale servizio sempre più aderente alle necessità ed alle aspettative delle cittadine e dei cittadini della nostra città.

L'impianto generale della proposta persegue gli obiettivi e le priorità indicate dalla Giunta, ossia il rafforzamento del ruolo dei quartieri e l'estensione della presenza degli Agenti di Polizia Municipale sul territorio.

Attualmente il settore impiega 620 unità ed è una delle strutture più importanti dell'intera organizzazione comunale. In questo senso è fondamentale consolidare, ma anche recuperare un rapporto virtuoso, di maggiore fiducia e comprensione tra gli operatori e l'intera comunità.

Il rispetto delle regole poste alla salvaguardia dei diritti delle persone è l'asse fondamentale che ispira l'azione e le proposte che vengono avanzate e che intendiamo intraprendere.

La tutela del "bene comune", inteso come il complesso delle dotazioni pubbliche, materiali ed immateriali della città, rappresenta il presidio più efficace ad una corretta e armoniosa convivenza civile.

Naturalmente tutto ciò non può e non deve essere messo in carico solo alla Polizia Municipale, ma deve caratterizzare l'intera azione di governo, al fine di prevenire il più possibile l'insorgere di comportamenti contrastanti.

Non tutto è nelle mani dei governi delle città, ma non per questo bisogna restare inerti di fronte ai problemi di cui quotidianamente soffrono le realtà urbane.

Le Linee di indirizzo proposte dalla Giunta Municipale, che già sono state presentate alle rappresentanze sindacali, partono da queste fondamentali considerazioni. La Giunta ha inteso investire il Consiglio Comunale in questa fase, per poi proseguire in maniera serrata il confronto con i rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici al fine di giungere alla definizione organizzativa finale. In questo modo vengono temperate sia le esigenze di un coinvolgimento delle rappresentanze politiche cittadine sugli orientamenti, sia quelle di un confronto di merito e più specifico sull'organizzazione del servizio con il sindacato.

La legge regionale n° 24 del 2003 indica in un modello integrato di sicurezza locale il traguardo da raggiungere nei prossimi anni. L'idea di sicurezza è delineata in modo ampio e articolato e comprende diversi ambiti di intervento per la Polizia Municipale. Vengono confermati i settori classici di intervento, già previsti dalle norme antecedenti, quali la sicurezza e l'infortunistica stradale, la polizia amministrativa, il controllo del territorio, mentre assume un più evidente rilievo il tema della lotta al degrado e alla proliferazione di fenomeni di criminalità urbana diffusa.

Ribadiamo con risolutezza che il compito di repressione del crimine è di competenza dei organi dello Stato. Nessuna confusione deve prodursi al riguardo. La collaborazione e l'integrazione delle attività deve avvenire nel rispetto delle rispettive funzioni, come già è stato ampiamente esplicitato nelle Linee programmatiche di mandato.

Le ooss CGIL FP - UIL FPL condividono la parte economica e normativa del presente accordo, ma non il modello organizzativo che prevede un'eccessiva parcellizzazione del personale impiegato in una miriade di reparti operativi e uffici, vanificando il raggiungimento prioritario dell'obiettivo indicato nelle linee programmatiche della Giunta. Inoltre la coesistenza di reparti specialistici e reparti territoriali con organici insufficienti e con compiti che si sovrappongono, porterà al fallimento del "vigile di prossimità" che risulta uno degli obiettivi dell'AC. Di conseguenza il miglioramento organizzativo tanto auspicato dalla città non potrà verificarsi.

CGIL e UIL ribadiscono che in questa fase sarebbe stato opportuno offrire alla città un segnale forte di cambiamento e dimostrare che il servizio di PM sarebbe cambiato al fine di rispondere alle esigenze dei cittadini. Al contrario, questo schema organizzativo ripresenta e non modifica quello già esistente con tutte le contraddizioni e le inefficienze. Il modello organizzativo voluto dall'AC risulta dispendioso in quanto il funzionamento ottimale avrebbe dovuto prevedere l'assunzione di almeno agenti ed infine lascia inalterati taluni problemi quali: dispersione di personale, burocrazia interna, uso improprio degli operatori, scarso coordinamento e collaborazione tra i reparti.

Firmato CGIL FP

Firmato UIL FPL

Nota a Verbale Dicap Sulpm

Il Sulpm e le proprie RSU sottoscrivono l'accordo ma evidenziano quanto segue:

Premessa

Una moderna ed efficiente forza di Polizia Municipale non può prescindere dalla specializzazione dei suoi agenti, che debbono affrontare problematiche sempre più complicate e variegate.

Voler perseguire la vecchia e sorpassata idea del "vigile" che deve saper fare un po' di tutto, è negare una realtà costituita da una società sempre più complessa e che chiede risposte sempre più professionali: ed è possibile rispondere a tali esigenze solo puntando sulla professionalità dei poliziotti municipali che, per evidenti ragioni, non possono operare in tutte le infinite materie su cui sono chiamati ad agire.

E' necessario quindi prevedere, così come accade in tutte le forze di polizia locali delle grandi città, reparti specializzati accanto (ed in supporto) alle esigenze operative maturate da tutte le altre specialità, ivi compresa la specialità "vigile di prossimità".

Tra queste specialità è necessario prevedere, dal momento che alla Polizia Municipale vengono richiesti sempre maggiori impegni di contrasto alla microcriminalità, alla lotta al degrado e di concorso nella sicurezza globale della città, un congruo numero di poliziotti municipali il cui impiego operativo deve essere finalizzato a ciò e che, in primis, debbano essere di supporto alle altre specialità della Polizia Municipale nelle particolari problematiche legate a tale tipo di intervento.

Visto quanto sopra:

1) il modello d'organizzazione del Corpo non è dotato di un organigramma con la relativa suddivisione in reparti/uffici e la relativa dotazione organica di personale, né tanto meno una definizione dei compiti, necessari per l'efficiente ed efficace organizzazione del lavoro; inoltre sottolinea con forza la necessità di non diminuire l'organico del reparto SICUREZZA URBANA, specializzato nella lotta contro il degrado e la microcriminalità, visto la necessità di avere personale particolarmente specializzato e motivato in questo particolare e delicatissimo compito ed in costante supporto delle altre componenti del Corpo;

2) al fine di garantire la rotazione del personale nei posti fissi occorre trasparenza nella programmazione per l'equa distribuzione degli operatori nei quattro turni giornalieri: occorre che la programmazione trimestrale del comando sia precisa e dettagliata, salvo le emergenze. Si richiede quindi che alle OOSS ed RSU venga fornito trimestralmente l'andamento dell'accordo in relazione alla suddivisione dei turni sopra indicati;

3) per quanto riguarda il servizio svolto in I e IV turno festivo, si richiede che sia il lavoratore a scegliere in che tetto computarlo - Risulta inoltre necessario, per l'equa suddivisione dei carichi di lavoro, la proporzionale riduzione anche ai lavoratori che usufruiscono di particolari garanzie (part-time, aspettative, distacchi...);

4) Reperibilità: si chiede maggiore trasparenza nella gestione della chiamata dei dipendenti fornendo trimestralmente alle OOSS ed RSU notizia sulle chiamate effettuate. L'utilizzo del personale reperibile per la vigilanza di persona/e sottoposta/e a misura di

Dopo tre anni di latitanza, da tutte le problematiche legate al corpo della PM, questa amministrazione comunale, dovendo dare delle risposte alle attuali emergenze politiche e sociali, ha proposto al Corpo di PM in prima battuta (gennaio 2007) un'ipotesi di accordo sulla revisione degli aspetti normativi ed economici, che introduceva la massima flessibilità riducendo in modo drastico le tutele dei lavoratori. Questa prima ipotesi veniva respinta al mittente e cominciava la fase di estenuante contrattazione che dopo mesi lasciava ancora aperte molte questioni:

1. Il numero dei servizi disagiati è alto, soprattutto rispetto ai festivi che possono arrivare a 24 annui e senza nessuna garanzia sul numero consecutivo delle giornate festive lavorate.
2. Riteniamo che avere messo un tetto unicamente per le fasce A e B, per il conseguimento dell'indennità di disagio, abbia ulteriormente diviso i lavoratori.
3. Pensiamo che il principio dell'anzianità di servizio debba essere il principio cardine della mobilità.
4. Via Ferrari non dovrebbe essere considerata una sede unica di lavoro, ma dovrebbe rimanere suddivisa tra i vari reparti ed uffici che la costituiscono, in quanto si lascia alla totale discrezionalità del Comando e dei singoli responsabili tutta la mobilità, lasciando i singoli lavoratori privi di ogni tutela.

Abbiamo proposto all'amministrazione comunale come prima soluzione l'assunzione di personale, come reale necessità per affrontare le problematiche della città.

Rimane la necessità di mezzi idonei ai nostri servizi (veicoli specifiche per il trasporto di fermati e arresti, per il controllo dei parchi fluviali Reno/Savona), idonea massa vestiario.

Firmiamo questo accordo per non dare alibi all'AC, che aveva già cominciato a livello mediatico, a scaricare sui lavoratori della PM le proprie responsabilità per la mancanza di soluzione ai problemi legati a determinate aree e realtà della città, leggi Piazza Verdi, Via Pratello, Piazza santo Stefano, prostituzione, immigrazione...

Specifichiamo che la nostra è una firma "a tempo" in quanto questo nuovo accordo ha delle parti che vanno a stravolgere in maniera pesante la vita dei lavoratori e delle relative famiglie; rimane aperto il discorso della sicurezza, pertanto dopo un anno dall'entrata in vigore del presente accordo la nostra O.S. provvederà a verificare l'andamento dell'accordo stesso e come viene vissuto dai lavoratori.

Firmato RDBCUB del Comune di Bologna

INTEGRAZIONE DELLA NOTA A VERBALE – ACCORDO SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE- UIL fpl

Ribadendo la preoccupazione per il futuro assetto organizzativo della P.M., la scrivente O.S. ritiene opportuno sottolineare, coerentemente con le posizioni da tempo annunciate, la necessità e la funzionalità delle "specializzazioni". Data la complessità ed il cambiamento del contesto territoriale in cui opera la P.M., risulta infatti controproducente per la sicurezza degli operatori e per l'efficienza ed efficacia del servizio, adibire il personale a mansioni che prevedano una competenza a 360° sia tecnica che giuridica.

La UIL fpl, inoltre auspica, la possibilità di un percorso di carriera con un incremento numerico degli ufficiali di polizia giudiziaria, ritenuto indispensabile per una corretta espletazione del servizio.

Firmato UIL FPL