



Al Dirigente della Polizia Locale
Al Dirigente Settore Personale,
Organizzazione e Semplificazione Amministrativa
E, p.c. Alle OO.SS. - R.S.U.
LORO SEDI

Modena, 18 aprile 2006
Prot. 147/06

Oggetto: Informatizzazione cartellino dei dipendenti della Polizia Municipale dal 1° maggio 2006 – Comunicazioni.

CHIARIMENTI FUNZIONI BADGE E RELATIVE INDICAZIONI.

In riferimento alla dettagliata informazione comunicata dal Dirigente Responsabile del Settore Personale, Organizzazione e “Semplificazione” Amministrativa – Dott.ssa Teresa M. Sederini e dal Responsabile del Servizio di Polizia Locale Dr. Fabio Leonelli - si evidenziano le seguenti anomalie, tra le quali:

- **Quadro di servizio:** per il personale della Polizia Locale NON sembra opportuno limitare il cambio turno del servizio giornaliero, in maniera definitiva, ai tre giorni precedenti allo svolgimento del servizio quando questo non influisca sullo svolgimento corretto, ai fini della continuità, del servizio per cui si dovrà modificare la dicitura nel “ tempo utili ai fini dell'erogazione del turno compatibilmente con le esigenze di servizio”; inoltre, solitamente la richiesta di poter fruire di una/due ore di “recupero straordinario” è legata ad eventi imprevedibili ed urgenti, e quindi, non richiedibili con l'anticipo da voi prospettato;

- **L'indennità di turno:** la rigida, seppur corretta, applicazione dell'art. 22 CCNL 14.09.00 disciplinata operativamente dall'accordo 10/01, il quale prevede tassativamente l'effettuazione di 2/3 dei turni al mattino ed 1/3 tra pomeriggi e sere/notte nel mese, facendo venir meno la possibilità di recuperare l'eventuale “disavanzo” nel mese successivo – potrà comportare, forse, minor disponibilità del personale a modificare “turni” per agevolare le richieste/esigenze del Comando.

- **Applicazione 35 ore:** l'accordo 29/02 prevede per la Polizia Municipale la “ riduzione di 46 ore annuali di lavoro per operatore, prevedendo per ogni Lavoratore: 9 turni della durata di 4 ore destinati al rinforzo del servizio di pronto intervento, formando pattuglie di due operatori libere da altri compiti, con il seguente orario: 7-11, 10-14, 16-20; 5 turni di 4 ore destinati ad attività di formazione; 18 ore da recuperare nel corso dell'anno...omissis..”, l'accordo non prevede né per la PM né per gli altri numerosi turnisti dell'Ente una proporzionale riduzione legata alla presenza in servizio – non si comprende quindi l'interpretazione unilaterale, rigida e illegittima rispetto a quanto attualmente previsto nell'accordo sopra citato.

Per altro i dipendenti del Servizio sarebbero gli unici – tra le diverse centinaia di turnisti dell'Ente – ad avere questa riforma in pejus; Infatti, da quanto riferito dal Settore Personale per gli altri turnisti l'introduzione del budget risulta ancora lontana.

Si precisa che le modalità applicative dell'accordo “35 ore” e l'eventuale proporzionale e successiva riduzione delle ore con conseguente prelievo delle stesse in straordinario giacenti, comporterebbero certi “forzati recuperi” – è sufficiente una breve malattia del dipendente per risultare a “debito” - inoltre, gli accordi decentrati in vigore prevedono che alcune “assenze” non

siano considerate tali (allattamento, gravidanza, infortunio, permessi sindacali, testimonianze, ecc.) e quindi, l'interpretazione contenuta nella nota in parola, comporterebbe un'anomala e peggiorativa applicazione solo per il personale di vigilanza.

Infine, si rammenta, nel caso qualcuno lo abbia dimenticato, che il Sulpm è stata l'unica O.S. che ha sempre richiesto altra modalità applicativa – un giorno ogni sei settimane lavorate - la quale non comporta disagi e la necessità di effettuare “onerose operazioni manuali” (vedi note a verbale degli accordi in parola) ;

- Trattamento economico spettante se si lavora nel giorno di riposo settimanale:

in relazione a questo punto si devono necessariamente aprire diverse indicazione dettate dalla giurisprudenza e naturalmente dalla norma sul fatto che l'attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale dà titolo a richiesta del dipendente a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo - Sentenza Tribunale di Teramo del 19.01.06; inoltre, il Tribunale di Lecce 24.06.04 indica anche, tra l'altro, che il cumulo tra il turno festivo infrasettimanale, il riposo e lo straordinario (es: Natale, Patrono, 15 agosto, Festa della Liberazione, 1 Maggio, 2 Giugno ecc...) sono attuabili - infatti, nel primo caso, cioè in riferimento al turno festivo infrasettimanale, riconosce la maggiorazione del 30 % come disagio derivato dal lavoro turnario, mentre nel secondo esempio, relativamente al lavoro straordinario del festivo infrasettimanale, viene erogato per la particolare penosità del lavoro svolto non solo in un giorno festivo ma oltre i limiti degli orari ordinari.- ovviamente riconoscendo l'usufruzione del giorno festivo infrasettimanale lavorato, recuperandolo - (Cassazione 11117/95 – Cassazione 6983/98 – Cassazione 12731/98 – Cassazione 9206/00 – Cassazione 3164/02 – Cassazione 4998/02 – Cassazione 6747/02 – Cassazione 10309/02).

La giustificazione è data dal fatto che se nelle festività infrasettimanali i lavoratori hanno diritto al riposo e il datore di lavoro NON può pretendere la prestazione lavorativa, anche in presenza di personale turnante. (Cassazione Sezione Lavoro n. 16634 dell'8 agosto 2005, Pres. Mileo, Rel. Balletti), ma solo in caso di esigenze d'Ente - il Tribunale ha affermato il diritto dei lavoratori di astenersi dal lavoro nei giorni delle festività infrasettimanali. La Suprema Corte ha affermato che deve essere riconosciuto il diritto soggettivo di astenersi dal lavoro in occasione delle festività infrasettimanali celebrative di ricorrenze civili o religiose.

Per quanto sopra ampiamente descritto, quindi, è evidente che il lavoratore il quale presta la propria attività lavorativa, in una giornata festiva infrasettimanale, ha diritto o all'equivalente riposo compensativo (oltre al turno festivo 30 %) o alla corresponsione per lavoro straordinario festivo (come previsto dall'art. 24 c. 2 CCNL 14.09.00) e non come riportato dalla S.V. al comma 1 dell'articolo 4.

Concludendo, si ribadisce la necessità e l'urgenza di calendarizzare l'incontro richiesto dal S.U.L.P.M., invitando nel frattempo la P.A. a rivedere i contenuti della comunicazione onde addivenire ad una condivisione generale della missiva anzichè, nostro malgrado, dover necessariamente, perché costretti, ricorrere al Giudice del Lavoro per le inadempienze citate.

Certi, invece, dell'unità di intenti che vede insieme le parti sociali e l'Amministrazione comunale, le quali si prefiggono gli stessi obiettivi nell'interesse della Comunità e quindi nell'affermare, dimostrando, l'efficienza e l'efficacia dell'apparato comunale a tutela e a garanzia del servizio quanti/qualitativo da erogare e tutto questo si raggiunge anche e soprattutto applicando le norme scritte a tutela dei diritti dei Lavoratori.

L'occasione è gradita per inviare distinti saluti.

Il Segretario Provinciale – Elisa Fancinelli

Le RSU Dicap/Sulpm – Luca Montosi – Massimo Buffagni – Maurizio Sellitto