



COMUNE DI BOLOGNA

Nuova disciplina delle attività della Polizia Municipale e dei relativi obiettivi di miglioramento anno 2014.

A seguito del parere favorevole nr. 6/2014 espresso dal Consiglio dei Revisori dei Conti in data 06/02/2014 sull'ipotesi di accordo "Nuova disciplina delle attività della Polizia Municipale e dei relativi obiettivi di miglioramento anno 2014", siglata in data 25/01/2014 dall'Amministrazione comunale, dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, nonché a seguito dell'autorizzazione al Direttore Generale, dr. Giacomo Capuzzimati, in qualità di Presidente della Delegazione trattante del Comune di Bologna, alla sottoscrizione dell'accordo sopracitato (disposizione del Sindaco PG n. 36824/2014), il giorno 10/02/2014 ha avuto luogo l'incontro tra:

- La Delegazione Trattante di parte pubblica del Comune di Bologna per la contrattazione decentrata integrativa del personale con CCNL EELL, che risulta essere così costituita:
 - Direttore Generale – in qualità di Presidente della Delegazione
 - Capo Area Personale e Organizzazione
 - Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione
 - Coordinatore Relazioni Sindacali - staff Area Personale e Organizzazione
 - Comandante del Corpo di Polizia Municipale

- La Delegazione Trattante di parte sindacale, così costituita:
 - i rappresentanti della RSU del Comune di Bologna
 - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria CGIL, CISL e UIL

Al termine della riunione, le parti hanno confermato l'ipotesi sopracitata e sottoscritto l'accordo relativo al personale del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna.

Bologna, 10/02/2014

Per l'A.C.	Per le OO.SS.
<i>[Handwritten signature]</i>	UIL FP <i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten signature]</i>	UIL FP <i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten signature]</i>	CISL FP <i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten signature]</i>	UIL FPL <i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten signature]</i>	CGIL FP <i>[Handwritten signature]</i>
<i>[Handwritten signature]</i>	UIL FPL <i>[Handwritten signature]</i>

CGIL FP *[Handwritten signature]*
 DILCUP SULPM *[Handwritten signature]*
 UIL FP *[Handwritten signature]*
 USB *[Handwritten signature]*
 USB *[Handwritten signature]*
 USB *[Handwritten signature]*

SETTORE POLIZIA MUNICIPALE E PROTEZIONE CIVILE

Nuova disciplina delle attività della Polizia Municipale e dei relativi obiettivi di miglioramento anno 2014.

Parte organizzativa e normativa

Orari 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 su turni matura un'ora di recupero, secondo i criteri previsti dai precedenti accordi in materia di 35 ore. L'orario di lavoro dei dipendenti del settore è di norma articolato su 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 delle 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.

Il Comando procederà ad una verifica delle posizioni di lavoro che possano essere occupate da personale non turnista al fine di collocare opportunamente il personale a tempo parziale non impiegabile su turni, informandone le ooss.

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 e religiosi.

In materia di orario di lavoro, per tutto quanto non diversamente disciplinato nel presente documento si rinvia alle norme generali, definite dal Contratto Collettivo Nazionale e/o dall'Ente per tutto il restante personale inquadrato con il contratto enti locali.

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

A tutela della salute dei lavoratori, il personale non può essere impiegato in servizi di selezione del traffico a posto fisso per più di tre ore per ciascun turno e comunque nel rispetto del limite massimo di 9 ore a settimana.

I suddetti servizi di selezione del traffico a posto fisso sono individuabili nelle seguenti tipologie: servizio di selezione traffico allo stadio, servizio di selezione traffico alla fiera, servizi di collaudo varchi telematici, servizio di prevenzione inquinamento (c.d. "antismog"), servizi per altre tipologie di manifestazioni che prevedano postazioni di selezione (c.d. "blocchi") o regolazione dei flussi di traffico.

La programmazione dei servizi dovrà garantire un sistema di massima rotazione del personale su questo tipo di attività.

Servizio nei giorni festivi

Il servizio nella giornata di domenica, relativamente ai servizi ordinari viene svolto da un numero di operatori fisso e predeterminato, sulla base di un'anticipata programmazione del turno di servizio, con applicazione del trattamento economico previsto dell'art. 22 del CCNL 14/9/2000.

Detta programmazione del turno dovrà prevedere che il dipendente chiamato a prestare servizio ordinario alla domenica, debba fruire del riposo settimanale programmato il lunedì o il sabato della settimana successiva o entro 15 giorni e comunque non oltre il bimestre successivo.

Fuori dai casi citati, ulteriori attività da effettuare in giornata festiva, non ricomprese nell'attività festiva ordinaria di cui al 1° c.v., saranno garantite da una quota addizionale di personale, impegnato al di fuori

o servizi festivi

massimo 18

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 esigibili sarà riproporzionato nel caso di periodi di assenza continuativa pari o superiore ai 30 giorni.

Allo scopo di adeguare la durata del servizio operativo del singolo dipendente alle recenti modifiche del quadro previdenziale

- il personale del settore di categoria C che ha maturato 20 anni di servizio o compiuto 50 anni di età anagrafica e il personale del settore di categoria D che ha compiuto 50 anni di età anagrafica può richiedere una programmazione dei carichi di lavoro serali e notturni ridotta del 40% (con arrotondamento all'unità superiore per i carichi serali).

- il personale del settore di categoria C che ha maturato 24 anni di servizio o compiuto 56 anni di età anagrafica e il personale del settore di categoria D che ha compiuto 56 anni di età anagrafica può richiedere una programmazione dei carichi di lavoro serali e notturni ridotta del 60% e dei carichi di lavoro festivi ridotta del 50% (con arrotondamento all'unità superiore per i carichi serali).

- il personale del settore di categoria C e D che ha maturato 30 anni di servizio o compiuto 58 anni di età anagrafica può richiedere l'esonero totale dai servizi serali, notturni e festivi.

Ai fini di quanto sopra, per anzianità di servizio si intende quella calcolata conteggiando al 100% il periodo di servizio prestato come agente o qualifica superiore di Polizia Municipale o altre forze di polizia e al 20% l'anzianità maturata in altri servizi degli enti locali.

A partire dal 1.01.2015 la programmazione dei servizi terrà conto della riparametrazione dei servizi per singolo dipendente, secondo la descritta riclassificazione.

Nell'anno 2014 mantengono la propria efficacia le disposizioni di servizio del Comando in essere nel 2013 limitatamente alla medesima materia.

Altre limitazioni potranno essere determinate solo da particolari e certificate condizioni di salute risultanti dal verbale del medico competente.

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.

Pertanto:

- o 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;
- o 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.

In particolare, nell'arco temporale dell'anno solare, il singolo dipendente non potrà prestare servizio effettivo per un numero di servizi superiore al doppio dei c.d. "tetti" complessivamente fissati dal presente testo.

Fatte salve le condizioni di ottimale svolgimento del servizio e previa autorizzazione dei responsabili, sono possibili anche scambi consensuali tra il personale. Salvo situazioni di eccezionalità, da valutarsi caso per caso, è autorizzabile un massimo di 3 cambi per singolo servizio programmato. Eventuali spostamenti di sede legati a cambi fra operatori avente sede diversa, previa autorizzazione dei rispettivi Responsabili, obbligheranno il dipendente subentrante a garantire la composizione della pattuglia presso la sede prevista dal servizio, senza oneri né ritardi che pregiudichino l'efficienza del servizio stesso.

Il Comando provvederà al garantire, tramite il puntuale coordinamento fra l'Ufficio Gestione Servizi e le Segreterie di Reparti e Uffici, la programmazione a cadenza mensile sulla base dei carichi individuali, allo scopo di garantire l'equilibrata e progressiva attribuzione dei servizi in argomento e di aggiornare le posizioni dei singoli dipendenti, sulla base degli scambi effettuati in virtù della modalità sopra descritta.

Mobilità del Personale

La mobilità all'interno del Corpo di Polizia Municipale avviene secondo la seguente disciplina speciale in coerenza con i criteri ed i principi previsti nel vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi.

nti

BBRE

ES

perp

Adm

6

Per il personale di categoria D, la mobilità è disposta dal Comando in base ad opportuna valutazione delle competenze e delle esperienze maturate da parte del personale.

Per il personale di categoria C la mobilità avviene come di seguito delineato.

La disponibilità di posizioni lavorative presso Reparti, Uffici e Servizi del Corpo di P.M. sarà resa nota attraverso appositi bandi, pubblicati dal Comando ogni qual volta si renda necessaria la copertura di posizioni vacanti a seguito di pensionamenti, trasferimenti o in caso di necessità di adeguamento dell'organico dei singoli Reparti o Uffici. Il criterio osservato per l'assegnazione sarà, prioritariamente, quello della volontarietà, attestata dalla presentazione di regolare domanda, e della maggiore anzianità di servizio; a parità di questa, si valuterà la maggiore anzianità anagrafica.

In assenza di domande, i posti vacanti messi a bando saranno occupati con mobilità d'ufficio disposta dal Comando, in base al criterio della minore anzianità di servizio; sono fatte salve le prerogative del personale che fruisce dei benefici della L. 104.

Il personale trasferito con mobilità d'ufficio potrà accedere a successivi bandi di mobilità trascorso 1 anno dall'ultima assegnazione, potendo derogare al principio dell'anzianità di servizio.

Si procederà comunque ogni 24 mesi alla pubblicazione di un bando di mobilità interna volontaria.

Il personale che abbia ottenuto l'assegnazione a nuova posizione a seguito di mobilità volontaria, non potrà accedere ad eventuali bandi di mobilità interna per un periodo di 23 mesi dall'ultima assegnazione.

Nel caso di mobilità verso Uffici e Reparti, individuabili nella Segreteria Comando e Affari Generali e nell'Ufficio di Polizia Giudiziaria, che richiedono particolari capacità e specifiche competenze professionali, il Comando potrà esprimere una valutazione di merito a prescindere dai menzionati criteri generali.

Per gli uffici Gestione Risorse, Studi e Controllo Amministrativo, Comunicazione ed Educazione Stradale, così denominati a regime di riorganizzazione, si procederà con la pubblicazione di un bando che contenga le caratteristiche professionali specifiche e documentabili necessarie per la copertura delle posizioni vacanti; in questi casi ai criteri generali sopra indicati sarà possibile affiancare una valutazione di merito da parte del comando.

Resta salva la possibilità di procedere alla mobilità d'ufficio nei casi previsti dall'art. 99Bis del vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

Il personale neo-assunto di cat. C per un periodo di tre anni potrà essere assegnato per periodi non inferiori a sei mesi a servizi diversi, al fine di garantirne l'idoneo percorso di sviluppo professionale e la formazione progressiva, senza che questo produca esuberanti nel reparto di assegnazione dello stesso.

Si conferma quanto previsto dal percorso di servizio in merito alla impossibilità del personale con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni di accedere ai servizi interni, salvo comprovate esigenze di salute.

Resta inteso che, con particolare riferimento ai reparti operativi, si procederà progressivamente a garantire una opportuna ed equilibrata distribuzione del personale in base ai criteri dell'anzianità di servizio e dell'esperienza professionale. A tale fine si procederà con apposito specifico bando nella fase di partenza della riorganizzazione.

Composizione degli organici dei Reparti e Uffici

In sede di approvazione della struttura organizzativa del Corpo il Comandante definisce, se necessario, i posti che possono essere occupati sia da personale con profilo amministrativo che con profilo di vigilanza, riferiti alle attività interne, di referente e di controllo sul territorio, destinando prioritariamente alle attività interne e di referente il personale con maggiore anzianità di servizio.

Servizio di reperibilità

L'istituto della reperibilità, già adottato con precedenti disposizioni, a seguito delle nuove esigenze organizzative e al fine di dare piena risposta alle possibili necessità di pronto intervento individuate viene utilizzato attivando il personale prestabilito in turno di S.P.R. (servizio di pronta reperibilità) in occasione di:

- A.** assenza, a qualunque titolo, del personale comandato di 1° e 4° turno nelle giornate feriali ed in tutti i quattro turni nelle giornate festive;
- B.** interventi di protezione civile per calamità naturali in atto e/o per gravi pericoli incombenti interessanti la collettività e la sicurezza cittadina.

Di norma il personale in part-time non è collocato in reperibilità, salvo specifica disponibilità volontaria con particolare riferimento agli interventi di protezione civile e in casi di motivata ed eccezionale gravità.

Il servizio, tenuto conto dell'esperienza acquisita in merito alla necessità d'impiego e delle modalità d'effettuazione, richiede il concorso del seguente personale:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

A. relativamente alla sostituzione, a qualunque titolo, del personale comandato di 1° e 4° turno nelle giornate feriali ed in tutti i quattro turni nelle giornate festive:

- Operatori di categoria D: da 2 a 3 nelle giornate feriali e festive.
- Operatori di categoria C: da 7 a 20 nelle giornate feriali e 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 che ordinariamente svolge questo tipo di servizio 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/Ufficio le giornate di reperibilità da assicurare; l'assegnazione nominativa del personale al servizio effettivo di reperibilità sarà a cura del Reparto/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.

B. relativamente alla disponibilità di personale per interventi di protezione civile per calamità naturali in atto e/o per gravi pericoli imminenti interessanti la collettività e la sicurezza cittadina:

- Operatori di categoria C: non oltre 55 nelle giornate feriali - turni di reperibilità di 18 h
- Operatori di categoria C: non oltre 75 nelle giornate festive (domeniche e festivi infrasettimanali) - turni di reperibilità di 24 h

Il Comando assegnerà ad ogni Reparto/Ufficio le giornate di reperibilità da assicurare; l'assegnazione nominativa del personale al servizio effettivo di reperibilità sarà a cura del Reparto/Ufficio, che di norma assegnerà servizi di reperibilità di 18 ore su 24 nelle giornate feriali e di 24 ore su 24 nelle giornate festive.

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.

Parte economica - anno 2014

Art. 1 Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, il contratto decentrato integrativo del 29.05.2013 ha individuato le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Amministrazione.

Ai dipendenti del Corpo di Polizia Municipale che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di 30,00 euro corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta. L'indennità oraria è di 0,19 euro.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

L'indennità è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra ed è revocata nel caso che le stesse vengano meno.

L'indennità di rischio non è cumulabile, per le stesse fattispecie, con l'indennità di disagio.

Le posizioni lavorative che danno diritto all'indennità di rischio sono quelle che in modo diretto e continuativo risultano esposte ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
- b) esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi;
- c) esposizione al rischio infortuni per guida auto/motoveicoli e/o di incolumità fisica in situazioni di presidio del territorio;

Nell'ambito del Corpo di Polizia Municipale le posizioni lavorative, caratterizzate dall'esposizione alle fattispecie di rischio sopra definite, sono quelle degli addetti alle attività esterne di Polizia Municipale, sia di categoria D che di categoria C, alle quali pertanto compete l'indennità in oggetto in caso di effettiva esposizione al rischio conseguente allo svolgimento dei diversi servizi esterni. Il presente punto integra con riferimento al Corpo di Polizia Municipale la disciplina del rischio fissata nel vigente CCDI.

L'indennità di rischio è liquidata mensilmente, il secondo mese successivo a quello di competenza.

Art. 2 Indennità di reperibilità

L'indennità di reperibilità è disciplinata dall'art. 23 del CCNL 14/9/2000 così come integrato dall'art. 11 del CCNL del 5/10/2001 e come richiamato dal CCDI 29.05.2013.

Le aree di pronto intervento per le quali viene istituito il servizio di pronta reperibilità sono stabilite con disposizione datoriale del Comando, secondo le modalità previste nella parte organizzativa del presente accordo.

L'indennità di reperibilità è liquidata mensilmente, il secondo mese successivo a quello di competenza.

Art. 3 Indennità di disagio

In applicazione dell'art. 17 comma 2 lettera e) del CCNL 1/4/1999, come richiamato dal CCDI 29.05.2013, è riconosciuta una specifica indennità al personale che svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.

L'indennità di disagio è riconosciuta al personale a tempo indeterminato e determinato che svolga in via continuativa e prevalente l'attività disagiata, salvo diversa esplicita previsione, ed è erogata per le sole ore di effettiva prestazione dell'attività.

L'indennità di disagio non è cumulabile, per le stesse fattispecie, con le indennità di turno, reperibilità o rischio.

L'indennità di disagio è liquidata mensilmente, il secondo mese successivo a quello di competenza.

Per il personale in categoria C del Corpo di Polizia Municipale sono individuate le seguenti fattispecie di disagio, non già ricomprese ed ulteriori rispetto alla specifica indennità di vigilanza contrattualmente prevista:

- servizi di vigilanza a palazzo comunale al di fuori della normale operatività diurna feriale : attività di controllo allarmi, videosorveglianza, verifica degli accessi, immediato intervento su situazioni di emergenza sull'intera area di palazzo comunale e sulle piazze adiacenti(p.zza maggiore e p.zza roosvelt), anche in ragione della complessità e ampiezza della sede e della presenza di soltanto due operatori (5 euro per servizio pari a 0,83 euro/h);

- servizi esterni particolarmente disagiati: attività di controllo sul territorio connessa a situazione di forte disagio (contatto con utenza in situazioni problematiche e di forte degrado sociale, mediazione conflitti,...) e nelle seguenti specifiche situazioni: controllo di piazza Verdi e zone limitrofe, manifestazioni di particolare rilevanza e/o a potenziale elevato rischio di sicurezza per gli operatori, servizi di fermo e custodia e di identificazione di soggetti potenzialmente pericolosi (15 euro per servizio pari a 2,5 euro/h);

- servizi in CRO: attività di supporto e di pronto coordinamento, anche interforze sulle situazioni di controllo del territorio in presenza di pattuglie impegnate in attività esterne qualificabili come particolarmente disagiate (10 euro per servizio pari a 1,66 euro/h);

- servizi in Procura: in ragione del disagio connesso all'esigenza di disponibilità immediata con orari definiti dall'ordine della Procura stessa e non prevedibili o programmabili né riconducibili a quelli predefiniti di avvio turno riportati nella parte normativa del presente accordo, nonché all'effettuazione di

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

servizio su più sedi (5 euro per servizio pari a 0,83 euro/h).

I servizi particolarmente disagiati di cui sopra, per consentire un'equiripartizione del carico stressogeno, saranno distribuiti fra più operatori e a ciascun operatore saranno di norma retribuiti due servizi disagiati al mese e comunque non più di 26 servizi disagiati nell'anno.

Art.4 Piano delle attività e obiettivi di riorganizzazione e miglioramento del Corpo della Polizia Municipale

Le parti, anche al fine di valorizzare il personale di categoria C per l'impegno profuso a fronte della crescente complessità del contesto cittadino di riferimento e dell'ambito normativo, convengono di finalizzare l'attività degli operatori alla perseguimento e al raggiungimento di obiettivi:

- di realizzazione del processo di revisione della struttura organizzativa e dei meccanismi operativi del Corpo di Polizia municipale;
- di miglioramento e di efficientamento dell'attività complessiva

La realizzazione dei diversi obiettivi è finanziata nell'ambito del fondo 2014 delle risorse decentrate per un valore, comprensivo anche di quanto previsto ai precedenti articoli 1, 2 e 3, di 1.420.000€, nel rispetto delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate e delle eventuali modifiche normative e contrattuali.

In particolare, nell'ambito della riorganizzazione delle funzioni del Corpo di PM sono attivati gli obiettivi di seguito descritti.

Obiettivo 1 - Nuove attività e Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico;

Obiettivo 2 - Efficienza/Ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità turni e pronta operatività

Obiettivo 3 - Efficienza e mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Obiettivo 1 - Nuove attività e Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico

Descrizione: supportare l'istituzione del nuovo reparto centro storico, destinato a modificare le attuali modalità di gestione e controllo del territorio da parte della Polizia Municipale, con particolare riferimento all'area interna ai viali di circonvallazione, dotando la struttura organizzativa della Polizia Municipale di un assetto coerente con il riassetto dei Quartieri già avviato dall'Amministrazione Comunale.

Tecnicamente il controllo del centro storico all'interno della cosiddetta cerchia del Mille sarà garantito da un nucleo operativo denominato "reparto centro storico", mentre il controllo della zona ricompresa tra la cerchia del Mille e i viali di circonvallazione resterà sotto la competenza dei Nuclei Territoriali di riferimento, pur con adeguate modalità operative.

Fasi ed azioni: l'obiettivo si articola nelle seguenti azioni

1.1 Istituzione nuovo reparto centro storico: si prevede la costituzione del nuovo reparto centro storico per garantire una presenza della Polizia Municipale che operi con modalità peculiari (pattugliamento a piedi o con veicoli a basso impatto inquinante, interlocuzione con cittadini, controlli assidui e cadenzati, assegnazione delle zone a personale con profonda conoscenza del territorio e delle sue problematiche, riconoscibilità immediata degli operatori come interlocutori e rappresentanti adeguati dell'Amministrazione, etc.), sintetizzando il concetto di "Polizia di prossimità".

Tale adeguamento organizzativo si unisce agli accorpamenti di alcuni nuclei secondo le direttive di riordino territoriale già annunciate ed in parte attuate dall'amministrazione.

Per i Quartieri Porto/Saragozza, San Vitale e Santo Stefano: individuazione di aliquote di personale destinate ad operare prevalentemente nella porzione di centro storico di competenza, con le stesse modalità peculiari previste per il reparto centro storico (pattugliamento a piedi o con veicoli a basso impatto inquinante, interlocuzione con cittadini, controlli assidui e cadenzati, assegnazione delle zone a personale con profonda conoscenza del territorio e delle sue problematiche, riconoscibilità immediata degli operatori come interlocutori e rappresentanti adeguati dell'Amministrazione, etc.)

In particolare il dettaglio operativo è il seguente:

fase 1 - adozione delle disposizioni di servizio del Comando recanti le nuove modalità di svolgimento delle funzioni pubbliche di Polizia municipale rispettivamente nella cerchia del mille e nella zona ricompresa tra la cerchia del Mille e i viali di circonvallazione entro 31 marzo 2014

fase 2 - individuazione e mobilità degli agenti destinati per il primo semestre a presidiare le nuove funzioni sul centro storico per individuazione agenti nuovo reparto: primo criterio di individuazione volontarietà in subordine minore anzianità di servizio entro 30 giugno 2014

fase 3 - integrazione degli organici con i nuovi assunti CFL entro luglio 2014 e prima integrazione ed

mt.

[Handwritten signatures and initials]

operatività entro 30 settembre 2014

fase 4 – implementazione nuova sede del reparto entro dicembre 2014.

1.2 Sperimentazione dovuta alle mutate modalità di relazione ed integrazione del personale dei nuclei territoriali che operano nei quartieri, ed in particolare nei quartieri nei quali è in corso di completamento l'accorpamento amministrativo (quartieri Porto e Saragozza, Reno e Borgo Panigale, San Donato e San Vitale). I reparti Reno e Borgo Panigale e San Vitale e San Donato sono stati affidati ad un unico responsabile che ha avviato il processo di integrazione e coordinamento della gestione amministrativa e operativa del personale collocato nei rispettivi nuclei territoriali, anche al fine di rendere omogenee le procedure di intervento e le modalità di controllo del territorio.

Già avviata la fase sperimentale, in contemporanea con la creazione del Reparto Centro verrà avviato il medesimo percorso sui Quartieri Porto e Saragozza.

Riassetto logistico delle attuali sedi dei Nuclei Territoriali "Savena" e "Santo Stefano", con adeguamenti strutturali necessari alla adeguata collocazione degli organici dimensionati in base alla nuova organizzazione del Settore; avvio di un percorso per la sistemazione logistica di tutte le sedi dell'U.I. Territoriale;

Azioni

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione e programmazione operativa dei reparti entro 31 marzo 2014

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali: primo report 30/6/2014)

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

1.3 Scout (scout e scout speed):

- scout, attività pilota per l'estensione ai Nuclei Territoriali dell'impiego di tecnologie innovative, già parzialmente sperimentate, a tutela della viabilità urbana sulle principali radiali di scorrimento (progetto "Scout" - controllo soste in doppia fila e altre situazioni di intralcio alla circolazione, tramite apparecchiatura fotografica installata su veicolo). L'attività ha visto una prima applicazione sperimentale, nell'anno 2013, presso i NN.TT. Navile e San Vitale, e prevede la progressiva estensione dell'impiego delle apparecchiature agli altri nuclei territoriali, proseguendo per tutto l'anno 2014;
- scout speed, attività sperimentale ed innovativo, sul piano dei controlli finalizzati alla maggior sicurezza sulle strade cittadine tramite il controllo sistematico della velocità dei veicoli realizzato per mezzo dell'apparecchiatura "Scout Speed", installata su veicoli di servizio riconoscibili e impegnati in attività di pattugliamento, e destinata alla rilevazione in movimento delle infrazioni ai limiti di velocità, su tutto il territorio cittadino. Al momento sono in corso i test di sperimentazione e messa a punto del sistema, l'attività prenderà avvio per la prima volta con l'anno 2014.

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione e programmazione operativa dei reparti entro 31 marzo 2014

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

1.4 Rimodulazione della complessiva attività degli uffici di Via Ferrari, di Palazzo, di Liber e dei Nuclei Territoriali al fine di ottimizzare e standardizzare le attività in coerenza con le linee progettuali del presente documento, soprattutto a seguito e di necessità di informatizzazione delle procedure del Corpo e di revisione dei relativi flussi procedurali;

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

1.5 Patto per Bologna sicura:

1. Attività di controllo del territorio in collaborazione con altre forze di polizia: in coerenza con i contenuti del "Patto per Bologna Sicura", sottoscritto nel febbraio del 2011, è intenzione dell'Amministrazione rafforzare le forme di collaborazione delle forze operanti nell'ambito del territorio urbano, per garantire alla città il migliore livello possibile di sicurezza, anche attraverso l'accurata analisi delle casistiche rilevate e la definizione di specifiche metodiche di intervento tese al contenimento, se non alla soluzione, degli effetti dei singoli fenomeni.
2. Attività di contrasto alla microcriminalità con particolare riferimento ai furti con destrezza o violenza (scippi, borseggi) espletate presso i mercati cittadini, in occasione delle manifestazioni a più elevato richiamo di pubblico (fiere, concerti) e a bordo dei mezzi pubblici di linea, spesso con l'impiego di unità operanti in abiti civili. L'intervento si pone, pertanto, l'obiettivo di riproporre, in forma più strutturata, i servizi attinenti alle descritte attività, ampliando gli ambiti di collaborazione con le altre Forze di Polizia.
3. Attività di contrasto del degrado urbano della zona Universitaria (piazza Verdi e limitrofi). L'attività si pone l'obiettivo di garantire la normale fruibilità delle zone interessate da parte dell'utenza attraverso l'applicazione delle norme specifiche contenute nel Regolamento comunale di Polizia Urbana. La modalità di intervento prevede la composizione di unità operative interforze destinate al pattugliamento dinamico della zona, per garantire i necessari controlli per le rispettive competenze delle diverse forze di polizia coinvolte.

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

- indicatore: fasi e tempi di realizzazione per singola linea progettuale

valore obiettivo - rispetto delle fasi e dei tempi

- indicatore: incremento servizi Scout rispetto ad anno 2013

valore obiettivo - incremento n. servizi 5 % su 2013

- indicatore: attivazione n. servizi Scout Speed

valore obiettivo - realizzazione di n. 30 servizi nell'anno 2014

- indicatore: n. servizi interforze microcriminalità interforze 2014/n. servizi interforze microcriminalità anno 2013

valore obiettivo: indicatore incremento 3%

Obiettivo 2 - Efficienza/Ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità turni e pronta operatività

Descrizione: intervento di efficienza sui tempi di lavoro sia in termini di ottimizzazione degli impieghi attraverso avvi turno flessibili che di definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle pattuglie/servizi.

Fasi ed azioni: l'obiettivo si articola nelle seguenti fasi ed azioni:

2.1 Flessibilità di avvio turni

La finalità è quella di favorire la flessibilità di orario rispetto ai consueti avvio turno aggiuntiva rispetto alla flessibilità già prevista del turno (mattina, pomeriggio, sera, notturno); la flessibilità di avvio di taluni turni di lavoro di singole pattuglie consente infatti di ottimizzare la copertura di particolari attività di servizio, per lo più legate a manifestazioni ed eventi, i cui orari di svolgimento sono frequentemente incompatibili con i consueti orari di avvio turno di cui alla parte normativa del presente testo.

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che dettaglia le fattispecie che giustificano il ricorso all'istituto, la variabilità oraria e gli ulteriori contenuti necessari;

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle stesse da parte degli ispettori nell'organizzazione delle attività nel contemperamento delle parallele esigenze di contenimento del costo aggiuntivo;

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

2.2 Pronta operatività

Ci si prefigge la definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle

Handwritten notes and signatures:
- On the left margin: "S", "M", "medi", "B", "P", "C", "9".
- On the right margin: "A", "M", "D", "9".
- Multiple handwritten signatures and initials are scattered throughout the page, including a large signature at the bottom right.

pattuglie/servizi con contenimento di tutte le operazioni propedeutiche, ivi incluso l'aggiornamento sulle disposizioni normative e di servizio, nella misura massima di:

- 20 minuti al giorno (10 a inizio turno e 10 a fine turno) per reparti in obbligo di uniforme, utilizzo di auto o attivazione di strumentazione;
- 10 minuti al giorno (5 a inizio turno e 5 a fine turno) per tutti gli altri reparti.

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di realizzazione dell'obiettivo, nonché le modalità di controllo periodico da parte degli ispettori sul rispetto dei relativi tempi da parte degli operatori;

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

-indicatore: n. servizi resi in orario flessibile/n. servizi totali

-indicatore n. servizi effettivamente resi in orario flessibile / n. servizi richiesti in orario flessibile

valore obiettivo: indicatore 100% del totale dei servizi richiesti

- indicatore: n. pattuglie risparmiate/n. pattuglie in turno ordinario potenzialmente impiegabili sull'attività operativa interessata - valore obiettivo: riduzione 3 % delle pattuglie impiegate

-indicatore. n. rilievi disciplinari per personale non rispetto dei tempi di piena operatività assegnati

valore obiettivo - indicatore inferiore al 5% del totale del personale;

-indicatore n. caso di rispetto della disposizione/ n. casi controllati

valore obiettivo - indicatore maggiore del 90% dei casi controllati

Obiettivo 3 - Efficienza e mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Descrizione: La finalità è il mantenimento dello standard 2012 di servizi resi dal Corpo di P.M, con particolare riferimento a quelli garantiti in orario serale e notturno (4° e 1° turno) e in giornata festiva, a fronte della tendenziale progressiva riduzione dell'organico, causata dal mancato turn-over pensionamenti/nuove assunzioni e dal contemporaneo invecchiamento anagrafico del personale. Tale riduzione ha portato inevitabilmente alla contrazione del potenziale di servizi assicurabili, alla corrispondente contrazione, pur in proporzione minore, dei servizi effettivamente resi e in linea generale alla progressiva riduzione del margine percentuale fra quota potenziale dei servizi garantibili e i servizi effettivamente prestati.

Prendendo come riferimento lo standard prestazionale del Corpo dell'anno 2012, l'obiettivo è quello di garantire l'effettuazione dei seguenti servizi per l'anno 2014 a fronte della riduzione del personale e del relativo invecchiamento che comporta l'abbassamento dei tetti individualmente esigibili:

n. 10.000 servizi serali effettivamente prestati;

n. 4.000 servizi notturni effettivamente prestati;

n. 4.000 servizi festivi effettivamente prestati.

I servizi previsti nei tetti così come definiti nella precedente parte normativa saranno programmati ed assegnati, fermo restando che l'incentivazione correlata al raggiungimento dell'obiettivo potrà remunerare al massimo 16 servizi procapite.

Sarà prevista la possibilità di prestazioni aggiuntive "extra-tetti", in forma volontaria e comunque numericamente contingentata ai fini dell'incentivazione (n. massimo di servizi valorizzabili pari a 32).

Fasi ed azioni: l'obiettivo si articola nelle seguenti fasi ed azioni:

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di realizzazione dell'obiettivo, nonché le modalità di controllo periodico da parte degli ispettori sul rispetto dei relativi tempi da parte degli operatori;

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

fase 4 - secondo report entro il 31/12/2014

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

- o valore obiettivo - effettuazione stesso numero di servizi 2012 - max scostamento 1%
- o indicatore: incremento servizi serali/notturni/festivi assegnati mediamente procapite

Valutazione dei risultati conseguiti

Annualmente il Comandante procederà alla formale valutazione dei risultati conseguiti per ciascun obiettivo, perduto in ogni caso da puntuali verifiche degli stati di avanzamento dove dovranno essere evidenziati con dettaglio i seguenti aspetti:

Handwritten notes and signatures:
Left margin: "L.elli."
Right margin: "Epub"
Bottom: "lro", "ndi", "EB", "rege", "10", "CK"

- o descrizione dei risultati intermedi conseguiti;
- o analisi delle eventuali difficoltà;
- o eventuale motivazione del ritardo/mancato raggiungimento dei risultati intermedi;
- o eventuale motivazione degli scostamenti dei tempi di svolgimento delle singole fasi.

Il budget annuale complessivamente previsto sarà erogato a fronte di un raggiungimento medio complessivo del 90% dei singoli obiettivi del piano delle attività. Per valori di realizzazione compresi tra il 90% e il 60% si procederà invece ad un adeguamento percentuale dei valori progettuali. Per valori inferiori al 60% non si procederà ad alcuna erogazione.

Tempi di erogazione dei compensi correlati agli obiettivi

Il sistema di liquidazione prevede acconti mensili e trimestrali salvo recupero e conguaglio annuale finale in relazione alla valutazione dei risultati conseguiti.

In particolare l'acconto mensile erogabile sulla base dell'effettiva prestazione dell'attività realizzativa dell'obiettivo riguarda la pronta operatività, la flessibilità di avvio turno ed al massimo uno dei 16 servizi dell'obiettivo 3, nonché gli eventuali servizi aggiuntivi extra-tetti, secondo l'apporto individuale per i pesi della seguente tabella:

tipologia di servizio	Pesi
Turno con avvio flessibile	10
Pronta operatività reparti in obbligo di uniforme, utilizzo di auto o attivazione di strumentazione	2,06
Pronta operatività altri reparti	1,03
Tetti interni, sia assegnati che extra tetti	16
Tetti esterni, sia assegnati che extra tetti	26

In caso di positiva relazione infrannuale, si procederà all'erogazione in acconto della corrispondente quota di complessivo budget in base all'apporto individuale e ai pesi della seguente tabella:

tipologia di servizio	pesi
Personale che effettua solo servizi interni	4,7
Personale che svolge attività interna e servizi esterni	6,7
Personale dei reparti specialisti interni (palazzo, urp, cro, vigilanza palazzo e vigilanza edilizia, pg)	8,7
Personale che svolge attività e servizi esterni	13

In sede di verifica finale degli obiettivi si procederà al complessivo conguaglio in base all'apporto individuale e ai pesi della seguente tabella:

tipologia di servizio	pesi
Personale che effettua solo servizi interni	4,7
Personale che svolge attività interna e servizi esterni	6,7
Personale dei reparti specialisti interni (palazzo, urp, cro, vigilanza palazzo e vigilanza edilizia, pg)	8,7
Personale che svolge attività e servizi esterni	13

Clausola di adeguamento e revisione

Le parti si impegnano ad un monitoraggio in corso d'opera dello stato di avanzamento degli obiettivi previsti nonché a verifiche al 31/3 e al 30/6 relativamente all'adeguatezza dei pesi in relazione alla rilevanza delle attività ma anche alla loro gravosità di svolgimento per i singoli operatori.

Applicazione dell'Art.208 del Codice della Strada

Si conferma anche per l'anno 2014 quanto previsto dal Contratto Decentrato Integrativo 2013, fatte salve eventuali successive modifiche normative o contrattuali.

Massa Vestiario

Si conferma la convenzione per la manutenzione e la pulizia dei capi della massa vestiario del Corpo di Polizia Municipale che contempla sia gli interventi di piccola manutenzione sartoriale che quelli di lavaggio dei capi secondo uno scandezario di riferimento, fermo restando la possibilità di interventi straordinari di

lavaggio a fronte di situazioni operative che lo richiedano; la convenzione comprende anche l'attività di ritiro e riconsegna dei capi di vestiario oggetto degli interventi, senza alcun onere di tempo da parte del personale del Corpo.

Il presente accordo trova applicazione per l'intero anno 2014 e 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.

Bologna, 10 febbraio 2014

Per l'AC

Per le OOSS

Com. TE CMO DI P.M. *[Signature]*
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
 UIL FP *[Signature]*
 Cisl FP *[Signature]*
 UIL FPL *[Signature]*
 UIL FPL *[Signature]*
 DICCAP SUIPM *[Signature]*
 USB *[Signature]*
 FPCGIL bo *[Signature]*
 FPCGIL *[Signature]*
 Cisl FP *[Signature]*

Dichiarazione congiunta 1

Le parti convengono sull'opportunità di approfondire in successivi incontri le concrete modalità di omogeneizzazione tra il trattamento previsto dal presente accordo per il personale in categoria C e il trattamento del personale in categoria D.

Dichiarazione congiunta 2

In riferimento ai carichi di lavoro per i servizi notturni e festivi le parti convengono che all'entrata in vigore al 1 gennaio 2015 della nuova disciplina di riparametrizzazione dei servizi saranno mantenuti i diritti già maturati entro il 2014 dai singoli dipendenti sulla base della precedente disciplina.

Le parti convengono inoltre sull'opportunità di approfondire in occasione delle verifiche intermedie l'opportunità di:

- prevedere che il personale che ha maturato i 30 anni di servizio o i 58 di età possa richiedere l'esenzione dai servizi serali, notturni e festivi solo esterni;
- approfondire le concrete modalità di applicazione del passaggio tra i due diversi regimi di riparametrizzazione ed esoneri parziali della programmazione dei servizi.

Le parti convengono altresì che in occasione delle verifiche previste dalla clausola di adeguamento e revisione, si procederà anche alla verifica della congruenza del sistema rispetto alle diverse figure professionali e alle attività/funzioni.

Allegato 1 - Disciplinare reperibilità

tipologia di servizio	pesi
Personale che effettua solo servizi interni	2 turni di reperibilità 18 ore feriali
Personale che svolge attività interna e servizi esterni	2 turni di reperibilità 18 ore feriali
Personale dei reparti specialisti interni (cro)	2 turni di reperibilità 18 ore feriali e 1 turno reperibilità 24 ore festivo
Personale dei reparti specialisti interni (urp)	4 turni di reperibilità 18 ore feriali
Personale dei reparti specialisti interni (palazzo)	1 turno di reperibilità 18 ore feriali e 1 turno reperibilità 24 ore festivo
Personale dei reparti Vigilanza edilizia e PG	4 turni di reperibilità 18 ore feriali
Personale che svolge attività e servizi esterni e sezione PG	3 turni di reperibilità 18 ore feriali e 1 turno reperibilità 24 ore festivo

[Signatures]

USB del Comune di Bologna
Nota a verbale accordo decentrato della PM 2014

Con la presente nota a verbale, si intende salvaguardare la garanzia dell'accordo decentrato sottoscritto per la PM di Bologna .

Visto

il percorso economicamente penalizzante che le lavoratrici ed i lavoratori della Polizia Municipale di Bologna, come tutti i dipendenti di questo ente, hanno subito fino ad oggi con l'erogazione dimezzata della produttività dell'ultimo biennio, le leggi nazionali che derogano il CCNL, sopprimendo parte economica e progressioni di "carriera";

Prendendo atto che

il percorso intrapreso dall'A.C. e dal Comando con la delibera di giunta del 23 Dicembre 2014, ha generato una frattura e un senso di sfiducia tra la catena di Comando del Corpo e gli operatori;

Vista

la difficoltà oggettiva di operare quotidianamente con mezzi di servizio obsoleti, l'età media del personale ormai prossima al mezzo secolo di vita e considerato che i carichi sempre maggiori di lavoro, sui servizi serali, notturni, festivi, nonché quelli quotidiani da svolgere in quartieri sempre più problematici, mettono a dura prova la salute psico-fisica degli operatori stessi,

Si richiede

e si ribadisce la necessità d'incontri serrati sui seguenti temi irrisolti:

1. spese legali,
2. sicurezza della sede di via E. Ferrari 42 e dei Nuclei Territoriali,
3. dotazioni del Corpo di PM,
4. art.208,
5. pagamento degli straordinari,
6. mobilità in entrata ed uscita da e verso gli altri Settori del Comune di Bologna

Inoltre, nella superata proposta di riorganizzazione del corpo della P.M. era previsto un sostanziale abbandono delle estreme periferie, (Borgo Panigale e San Donato) e le nostre preoccupazioni in merito, rivolte all'A.C., hanno portato la stessa a rivedere la proposta mantenendo in essere dei presidi territoriali sia a Borgo Panigale che a San Donato.

Poichè al momento non si è a conoscenza degli organici di detti presidi, rimane viva la nostra preoccupazione in merito, in quanto questi territori vivono problematiche sociali specifiche: alta presenza di immigrati in aumento, stazionamento di nomadi, diffuso fenomeno della prostituzione, fenomeni di discariche abusive e veicoli abbandonati.

Si intende quindi sottolineare l'esigenza per le estreme periferie di mantenere un numero di operatori tale da assicurare sia la sicurezza dei lavoratori che vi operano, sia tutte quelle funzioni che fino ad oggi hanno assicurato oltre alla nostra presenza sul territorio, anche le azioni di mediazione e prevenzione, utili a contrastare il disagio sociale, non lasciando quindi che si evolvesse in degrado.

Per dette ragioni, riteniamo utile e doveroso un monitoraggio sull'evolversi della riorganizzazione del corpo di P.M. che, come riportato dal documento presentato, una volta entrata "a regime" l'assunzione dei 75 operatori neo assunti, non prevede sui territori di Borgo Panigale e San Donato nessun aumento di personale!

Ribadiamo che qualora detti presidi non avessero dei numeri significativi, il fallimento della loro istituzione, sarà da addebitare unicamente a chi avrà deciso la consistenza dei presidi in questione.

Permangono forti dubbi su:

1. Linea di Comando tra Centro storico e Reparti territoriali con parti di centro
2. Linea di trasmissione tra i quartieri e i nuovi Reparti
3. Formazione delle pattuglie con i motociclisti assegnati ai quartieri.

Infine, rimane la richiesta dei costi della nuova riorganizzazione del Corpo di P.M..

E.lli. meo. ad.