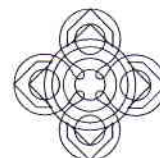




Comune di Bologna

Area Personale e Organizzazione
Segreteria di Direzione
Piazza Liber Paradisus 10
Torre B - 3° piano - st. 320
40129 Bologna
tel. 051/219 4923 - 5735
fax 051/219 4956
e-mail personaleorganizzazione@comune.bologna.it



Il Comune
è Bologna

Modifiche e integrazioni all'accordo sulla disciplina delle attività della Polizia Municipale e dei relativi progetti di miglioramento - anno 2017 e anno 2018

A seguito del parere favorevole del 18/05/2017 espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti sul testo dell'ipotesi dell' accordo "Modiche e integrazioni all'accordo sulla disciplina delle attività della Polizia Municipale e dei relativi progetti di miglioramento - anno 2017 e anno 2018", siglata in data 14/04/2017 dall'Amministrazione comunale, dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, nonché a seguito dell'autorizzazione al Presidente della delegazione trattante del Comune di Bologna alla sottoscrizione dell'accordo sopracitato (disposizione del Sindaco PG n. 184149/2017), il giorno 23/05/2017

- 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
 - Comandante Polizia Municipale
 - Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione
 - Responsabile Coordinamento Relazioni Sindacali

- 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

hanno sottoscritto il sopracitato accordo relativo al personale del Comune di Bologna.
Bologna, 23/05/2017

Delegazione trattante A.C.	Delegazione trattante OO.SS.

Modifiche e integrazioni all'accordo sulla disciplina delle attività della Polizia Municipale e dei relativi progetti di miglioramento - anno 2017 e anno 2018

Disposizioni organizzative e normative

Art. 1 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 serali, notturni e festivi.

Il servizio in turno 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	01.00 - 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 gli orari più consoni allo svolgimento dei vari compiti dei 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.

Il Comando, in deroga agli orari ordinari, potrà disporre servizi in orario c.d. "atipico" in occasione di eventi sociali, sportivi, artistici, religiosi e per far fronte alle necessità di servizi inerenti sicurezza urbana e la sicurezza stradale, nonché servizi concordati ai tavoli tecnici con la Prefettura e la Questura, afferenti il coordinamento con le Forze di Polizia dello Stato.

Sono da intendersi come servizi in orario atipico esclusivamente quelli disposti dal Comando con specifica disposizione, secondo i limiti già previsti dall'accordo.

Sono altresì da intendersi in orario ordinario i turni con orario 12,00/18,00 disposti dal Comando per i servizi Stadio e Palasport.

Il fabbisogno annuo stimato dal Comando per i servizi con avvio alle ore 22.00 è di 1.000 servizi uomo; il fabbisogno annuo stimato per i servizi in altro orario atipico, inclusi i fuori sede, è di 4.000 servizi uomo, in ogni caso tale tipologia di attività sarà soggetta alle limitazioni di cui alla parte economica al punto 2.1.

Si conviene che i servizi di cui sopra saranno equilibratamente assegnati, tenendo anche conto delle specificità operative dei vari Reparti. Restano salvi, ovviamente, gli eventuali servizi per affrontare i casi di calamità ed eventi eccezionali.

Il Comando definisce le posizioni di lavoro che possono essere occupate da operatori non turnisti al fine di collocare opportunamente il personale a tempo parziale non impiegabile su turni.

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.

1

Art. 2 Attività in posto fisso di selezione del traffico in zone altamente inquinate

La materia attiene prioritariamente all'organizzazione del lavoro, ma anche ad aspetti inerenti alla qualità del lavoro ed alla professionalità degli operatori, resta quindi salvo quanto previsto e disciplinato con l'accordo sottoscritto dalle parti in data 10/02/2014:

A tutela della salute dei lavoratori, fatta eccezione per contingenti situazioni, imprevedute o imprevedibili, afferenti la necessità di non interrompere il servizio per motivi di sicurezza stradale, urbana o di ordine pubblico, il personale non può essere impiegato in servizi di selezione del traffico a posto fisso (c.d. "blocchi") per più di tre ore per ciascun turno e comunque nel rispetto del limite massimo di 9 ore a settimana. Tali limiti sono riferiti alla presenza oraria effettiva in attività di selezione del traffico.

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 o regolazione dei flussi di traffico.

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

Art. 3 - 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 dall'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 entro 15 giorni o 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° capoverso, saranno garantite da una quota addizionale di personale, impegnato al di fuori della normale turnazione, con le modalità ed il trattamento economico previsti dall'art. 24 comma 1 del CCNL 14/9/2000 (lavoro nel giorno di riposo settimanale), secondo una alternanza che garantisca l'equa distribuzione dei servizi festivi.

E' in ogni caso fatto salvo quanto previsto dall'obiettivo 3 della parte economica del presente documento.

Art. 4 - Composizione delle pattuglie

La materia attiene prioritariamente all'organizzazione del lavoro, ma anche ad aspetti inerenti alla qualità del lavoro ed alla professionalità degli operatori, resta quindi salvo quanto previsto e disciplinato con l'accordo sottoscritto dalle parti in data 10/02/2014:

Le pattuglie sono composte da un numero di operatori variabile in base alla tipologia del servizio e dei compiti da svolgere.

In particolare le pattuglie sono composte, di norma:

- da 2 operatori, per i servizi diurni esterni in pattuglia (appiedati o moto/automontati);
- da 1 operatore, per i servizi di referente
- da 3 operatori, per i servizi notturni e serali esterni in pattuglia (moto/automontati);

Qualora necessario, potrà essere realizzata una programmazione dei servizi serali, notturni e festivi, che preveda pattuglie composte da personale appartenente a reparti e uffici diversi.

Nei casi in cui sia previsto l'impiego in attività esterna di personale assegnato agli uffici, detto personale verrà utilizzato, di norma, con modalità tali da garantire la presenza delle necessarie professionalità; l'ambito di impiego sarà prioritariamente riferito a tipologie di servizi appositamente individuate dal Comando, con esclusione, di norma, delle attività a carattere prettamente specialistico.

Eventuali modifiche saranno oggetto di incontro preventivo tra le parti.

Art. 5 Carichi di lavoro per i servizi serali, notturni e festivi

Tutto il personale del Corpo Polizia Municipale con profilo dell'area vigilanza, contribuisce allo svolgimento dei servizi, secondo le 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 servizi, con particolare riferimento ai turni serali festivi e ai notturni festivi, tra tutto il personale.

Di conseguenza, la necessità di presidiare l'incidentalità stradale e le diverse forme di occupazione degli spazi pubblici impone l'adeguamento dell'impiego di personale della Polizia Municipale nei servizi festivi e feriali di I° e IV° turno, allo scopo di assicurare l'equilibrata presenza degli operatori distribuita sui quattro turni giornalieri.

La programmazione dei servizi di I° e IV° turno, oltre a mantenere 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 degli arrestati 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, finalizzata ad impiegare le pattuglie in controlli sul quartiere di competenza.

La programmazione potrà essere modificata e/o integrata in caso di situazioni imprevedibili o non calendarizzabili con precisione.

Ai fini del presente documento sono considerati:

- turno serale: quello che prevede almeno 3,15 ore del servizio ordinario effettivamente prestatato oltre le ore 19.00;
- turno notturno: quello che prevede almeno 3,15 ore del servizio ordinario effettivamente prestatato oltre le ore 24.00.

Il I° turno festivo verrà computato come una unità alla voce carichi di lavoro I° turno (notturno), così come il IV° turno festivo verrà computato come una unità alla voce carichi di lavoro IV° turno (serale).

Quanto sopra si applica anche ai cosiddetti turni atipici, così ad esempio il turno atipico con avvio alle 22.00 e termine alle 4.00 è da considerarsi servizio notturno (I° turno).

I servizi notturni atipici con orario 22/04 sono scorporati dal tetto dei servizi notturni ordinari. Detti servizi saranno assegnati ai Reparti in base a una programmazione centralizzata e saranno attribuiti nominativamente agli operatori dai Responsabili dei Reparti, su base volontaria, sulla base di un'equa distribuzione; in assenza di tale disponibilità, saranno assegnati d'ufficio fino ad un massimo di n. 5/6 servizi annui pro-capite.

Il tetto complessivo dei servizi disagiati esigibili (serali, notturni e festivi), inclusi i servizi notturni 22/04, viene elevato a 73 servizi per i dipendenti con meno di 8 anni di anzianità di servizio maturati al 1 gennaio dell'anno di riferimento, ridotto a 70 per quelli con anzianità di servizio maggiore, precisamente:

-dipendenti con meno di 8 anni di servizio = massimo 33 sere, 16 notti, 6 notti orario atipico, 18 festivi

-dipendenti con più di 8 anni di servizio = massimo 33 sere, 14 notti, 5 notti orario atipico, 18 festivi

Il sistema di computo dei c.d. "tetti" è basato su un meccanismo di riduzione progressiva, secondo un coefficiente correlato all'anzianità di servizio e all'età anagrafica, fatta salva la volontarietà degli operatori stessi. In tale coefficiente avrà peso maggiore l'anzianità di servizio (0,8 anzianità anagrafica - 1,5 anzianità di servizio).

Per l'applicazione dei coefficienti si utilizzerà la tabella allegata, parte integrante del presente accordo, garantendo le situazioni di maggior favore già acquisite alla data del 19 aprile 2016.

Al compimento dei 58 anni di età, sarà possibile, a seguito di specifica formale richiesta, optare per l'effettuazione interna dei turni disagiati (sere, notti e festivi) in relazione alla quota massima prevista di 10 sere, 6 notti e 8 festivi.

3

Facendone richiesta entro il 30 novembre di ogni anno, al raggiungimento di quota 90 del coefficiente di cui alla tabella allegata, sarà possibile richiedere il totale azzeramento dei servizi disagiati oppure, per i livelli C su base volontaria, optare per il mantenimento in alternativa di:

- 8 servizi festivi interni (a richiesta esterni) con la corrispondente quota di progetto (1/3) di cui al punto 3.1 della parte economica
- 5 servizi festivi interni (a richiesta esterni) – 8 servizi serali interni (a richiesta esterni) con la corrispondente quota di progetto (2/3) di cui al punto 3.1 della parte economica
- 5 servizi festivi interni (a richiesta esterni) – 8 servizi serali interni (a richiesta esterni) – 3 servizi notturni interni (a richiesta esterni) con la corresponsione dell'intera quota di progetto di cui al punto 3.1 della parte economica

La C.R.O. ed il Reparto avente sede presso palazzo d'Accursio, attualmente denominato "Città Storica", avranno riguardo ai tetti una diversa disciplina rispetto a quella generale. In virtù delle specifiche competenze tecniche possedute dagli operatori di detti reparti, anche in relazione ad alcuni gestionali informatici utilizzati, dovrà essere garantita:

1) per la C.R.O., la costante presenza con proprio personale di almeno n.1 operatore radio abilitato per ogni turno serale, notturno e festivo diurno, e in ogni altra motivata situazione particolare;

2) per il Reparto Vigilanza Residenza, la costante presenza con proprio personale di almeno n. 1 operatore di guardia interna per ogni turno serale, notturno e festivo diurno, e in ogni altra motivata situazione particolare.

Anche al suddetto personale si applicherà il sistema progressivo dei tetti, fermo restando che i servizi minimi come descritti dovranno essere garantiti in autonomia anche con un proporzionale superamento dei tetti individuali.

Al fine di garantire a tutto il personale del Corpo una più equa distribuzione dei servizi disagiati, il personale in possesso di certificazione attestante inidoneità parziale ai servizi sarà impiegato nei turni e servizi consentiti dalla certificazione medica, maggiorati fino ad un massimo del 50% rispetto ai tetti determinati dalla tabella dal presente accordo.

Casi eccezionali soprattutto legati a certificazioni con inidoneità parziali derivanti da causa di servizio saranno valutati singolarmente.

Le parti, anche in considerazione di possibili miglioramenti collegati ad eventuali nuove assunzioni, concordano di procedere alla verifica del sistema di ripartizione dei carichi di sopra descritto entro la fine del 2019.

Di norma non potranno essere assegnati turni in giornate festive consecutive indipendentemente da come sono computate ai fini del raggiungimento dei tetti.

Per garantire le attività necessarie programmate ogni anno, indicativamente entro il mese di Novembre, il Comando attuerà una ricognizione al fine di programmare i carichi di lavoro dell'anno successivo in base alla dotazione organica.

Tale ricognizione terrà conto:

- del numero di operatori abili a svolgere l'attività in esterno e/o interno su tutti i turni o solo su alcuni;
- del numero di operatori che, pur fruendo di riduzioni o esenzioni, si rendono disponibili a coprire un numero predeterminato di servizi;
- del numero di operatori che si rendono disponibili a fare servizi volontari oltre il tetto minimo annuale individuale stabilito in base all'apposita tabella.

La programmazione fatta su base annua e la sua articolazione, minimo mensile, sarà resa nota agli operatori con adeguato anticipo. Il carico dei servizi esigibili sarà riproporzionato nel caso di periodi di assenza continuativa pari o superiore ai 30 giorni.

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 forze di polizia e al 20% l'anzianità maturata in altri servizi degli enti locali.

Eventuali 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:

- 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.

Fatte salve le condizioni di ottimale svolgimento del servizio e previa autorizzazione dei responsabili, sono possibili anche scambi consensuali tra il personale. 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 a 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.

Tutto il personale potrà essere impiegato anche in servizi diversi da quelli del proprio ufficio, nel rispetto dei tetti massimi dei servizi previsti dal presente accordo.

Il personale di cat. D collocato in Posizione Organizzativa, concorre allo svolgimento dei servizi serali, notturni e festivi compatibilmente con la particolarità della funzione, il grado di responsabilità esercitato all'interno della struttura e il livello di performance richiesto.

Art. 6 - Conferimento qualifica Ufficiale di P.G.

Il Comando, compatibilmente con la normativa nazionale e regionale di riferimento, attiverà entro il 30 giugno 2018 procedure di selezione, valutazione e formazione, su base volontaria, del personale di cat. C in possesso del grado gerarchico di Sovrintendente di P.M., nonché dei requisiti previsti da detta normativa regionale e nazionale, per conferire permanentemente la qualifica di Ufficiale di P.G.

Al momento dell'attivazione delle suddette procedure, saranno definite le attività possibili e le regole di attuazione.

Art. 7 - Composizione degli organici dei Reparti e Uffici

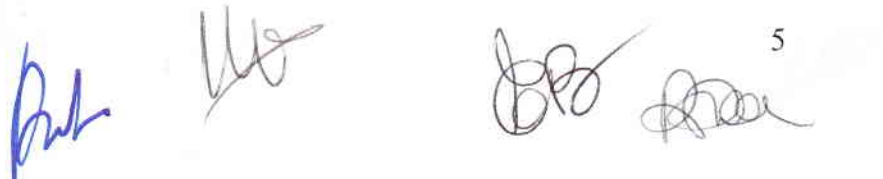
In sede di approvazione della struttura organizzativa del Settore, il Direttore definisce i posti che possono essere occupati sia da personale con profilo amministrativo che con profilo di vigilanza, riferite alle attività interne, di referente e di controllo sul territorio, destinando con precedenza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

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.

Art. 8 - 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 turni nelle giornate festive;
- B.** interventi per calamità naturali in atto e/o per gravi pericoli imminenti interessanti la collettività e la sicurezza cittadina.



Di norma il personale in part-time non è collocato in reperibilità di tipo B, 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:

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 per calamità naturali in atto e/o per gravi pericoli imminenti interessanti la collettività e la sicurezza cittadina:

- Operatori di categoria C: non oltre 50 nelle giornate feriali - turni di reperibilità di 18 h
- Operatori di categoria C: non oltre 70 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.

Sono esclusi dal servizio di pronta reperibilità di tipo A e B tutti i dipendenti del Corpo di categoria C che e D che abbiano l'esonero totale dai servizi serali, notturni e festivi in virtù di causa permanente di esonero (certificazione medica).

Nel caso di esonero permanente parziale da sere e/o notti per certificazione medica la reperibilità di tipo B potrà essere assegnata secondo i turni previsti nella tabella di cui all'allegato 1, limitatamente alle frazioni di orario giornaliero non interessate dalla certificazione.

Nel caso di esonero totale o parziale su richiesta (inclusi i dipendenti che godono dei benefici connessi alla maternità e alla legge 104) il dipendente potrà dare la propria disponibilità per tutti i turni di reperibilità.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale la reperibilità viene riparametrata alla percentuale di part-time. Le ridotte reperibilità per assenze o per sovrapposizioni di precedenti prestazioni straordinarie saranno di norma riprogrammate nel mese successivo.

Sono esclusi dalla reperibilità di tipo B gli appartenenti al Corpo con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art.9 - Strumenti di autodifesa e dotazioni di sicurezza

Ai fini della prevenzione e protezione dai rischi professionali per la tutela della propria incolumità personale, gli operatori di Polizia Locale saranno dotati di tecnologie e strumenti che non siano classificati come arma, ed abbiano scopi e natura esclusivamente difensivi e dissuasivi e finalizzati ad evitare, ove possibile, il ricorso ad armi da fuoco.

Per strumenti di autodifesa si intendono tutti gli strumenti utili per fornire una protezione specifica da ulteriori rischi derivanti dalle attività della Polizia Locale, per tecnologie tutti i sistemi di connessione audio, video ecc.

Il Comando, informate preventivamente le OO.SS., con apposito atto e previo necessario e apposito addestramento, disciplina la dotazione e le modalità per l'assegnazione delle tecnologie e degli strumenti predetti che possono costituire dotazione di reparto o personale.

Parte economica

Art. 1 – Per il finanziamento del presente documento, nel rispetto delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate e delle eventuali modifiche normative e contrattuali, fatte salve eventuali integrazioni derivanti da piani di razionalizzazione della spesa, che verranno rimandate al tavolo generale relativo alla distribuzione annuale delle risorse del fondo, si conferma per l'anno 2017 e 2018 il budget massimo complessivo di 1.420.000 € per il personale in categoria C e di euro 102.000 per il personale in categoria D.

Art. 2 - 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 a tempo indeterminato e determinato con rapporto di lavoro superiore ad un periodo continuativo di 30 giorni, 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.

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

7



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. 3 – 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 del Comando, secondo le modalità previste nel presente documento, nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative, e in particolare si qualificano:

– per la categoria D, solo di tipo A

– per la categoria C sia di tipo A, sia, se sono soddisfatte le condizioni di cui sotto, di tipo B

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

Sono esclusi dalla reperibilità di tipo B gli appartenenti al Corpo con rapporto di lavoro a tempo determinato.

Art. 4 - 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 in categoria C a tempo indeterminato e determinato con rapporto di lavoro superiore ad un periodo continuativo di 30 giorni, 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 vie e piazze adiacenti, 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, ecc.) 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 che prevedono, in via prevalente: 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; attività di front-office e ricevimento pubblico; attività di polizia giudiziaria che prevedano accertamenti in ambienti e luoghi insalubri quali cantieri edili, immobili fatiscenti, luoghi di dimora pertinenti a persone con problematiche igienico- sanitarie e situazioni assimilabili (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 ne' riconducibili a quelli predefiniti di avvio turno riportati nel presente documento, nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative, nonché all'effettuazione di servizio su più sedi (5 euro per servizio pari a 0,83 euro/h).

I servizi particolarmente disagiati di cui sopra, per consentire un'equa ripartizione 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. 5 - Indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) del personale in Categoria D del Corpo di Polizia Municipale

Per le posizioni di effettiva responsabilità intermedia si conferma per l'anno 2017 l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) secondo le metodologie ed i criteri individuati negli specifici accordi per tutto il personale dell'ente, con il mantenimento della fascia di IPR da 900 euro già introdotta in via sperimentale per l'anno 2013 e per il solo personale del Corpo di Polizia Municipale al fine di dar conto della differenziazione tra posizioni di relativa responsabilità.

Per le posizioni di effettiva responsabilità intermedia si conferma per l'anno 2017 l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) secondo le metodologie ed i criteri individuati negli specifici accordi per tutto il personale dell'ente, con la sola modifica della posizione interna con responsabilità di ufficio e il mantenimento della fascia di IPR da 900 euro già introdotta in via sperimentale per l'anno 2013 e per il solo personale del Corpo di Polizia Municipale al fine di meglio equilibrare le diverse tipologie di responsabilità nell'attuale organizzazione.

Le parti concordano in ogni caso di procedere entro l'anno ad una pesatura di tutte le posizioni di particolare responsabilità al fine di verificarne la correttezza nel contesto generale di ente e anche alla luce della prossima nuova organizzazione del Corpo di Polizia Municipale.

- posizione "interna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio di complessità e impatto sui servizi - IPR 900 euro
- posizione interna con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità e impatto sui servizi - IPR fascia B - 1540 euro
- posizione "esterna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi - IPR fascia B euro 1540
- posizione "esterna" con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi - IPR fascia A euro 2320
- posizione con responsabilità o vice responsabilità di ufficio e con livello alto di complessità - IPR fascia B euro 1540 - reparti interessati: CRO, ufficio PG, vigilanza Palazzo
- posizioni con alta responsabilità di ufficio - IPR fascia A euro 2320 reparti interessati: vigilanza edilizia, ufficio PG, Sezione PG, gestione risorse e infortunistica.

Art. 6 - Piano delle attività e obiettivi di riorganizzazione e miglioramento del Corpo della Polizia Municipale - personale in categoria C e D

Anche al fine di valorizzare il personale di categoria C e D per l'impegno profuso a fronte della

crescente complessità del contesto cittadino di riferimento e dell'ambito normativo, l'attività degli operatori per l'anno 2017 e 2018 sarà finalizzata al perseguimento e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- realizzazione e messa a regime del processo di revisione della struttura organizzativa e dei meccanismi operativi del Corpo di Polizia Municipale, secondo il mandato politico avviato nel 2016, con riferimento particolare alla composizione dei nuclei territoriali dei quartieri, alla ridefinizione organica e operativa dell'attuale Reparto Città Storica, alla istituzione di un Reparto Motociclisti.
- miglioramento ed efficientamento dell'attività complessiva del Corpo.


Più dettagliatamente, sono previsti per l'anno 2017 e 2018 gli obiettivi di seguito descritti.

Obiettivo 1 - Aggiornamento del processo di Riorganizzazione del Corpo, con riferimento particolare alla ridefinizione degli organici dei Reparti Territoriali dei quartieri nonché alla ridefinizione organica e operativa dell'attuale Reparto Città Storica e alla istituzione di un Reparto Motociclisti

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

Obiettivo 3 - Efficienza e standard quali-quantitativi dei servizi

Obiettivo 4 - Potenziamento dei servizi di controllo e innalzamento dello standard quali-quantitativi dei servizi in Centrale Radio Operativa e Reparto Vigilanza Palazzo



Obiettivo 1 - Aggiornamento del processo di Riorganizzazione del Corpo, con riferimento particolare alla ridefinizione degli organici dei Reparti Territoriali dei quartieri nonché alla ridefinizione organica e operativa dell'attuale Reparto Città Storica e alla istituzione di un Reparto Motociclisti ciclisti

Descrizione: Alla luce delle linee di mandato 2016/2021, la struttura del Corpo viene orientata sulle attività operative specialistiche garantite, in particolare, dai reparti dell'U.I. Sicurezza; questo processo richiede un riequilibrio degli organici, con particolare riferimento ai Reparti Polizia Commerciale e Sicurezza Urbana e il reintegro del Reparto Motociclisti destinato a garantire le attività specifiche nell'ambito della sicurezza stradale.

I Reparti Territoriali, con organici riequilibrati, beneficeranno dello spostamento del baricentro delle attività operative sui reparti specialistici, potendo così concentrare le risorse disponibili nel controllo del territorio di competenza, che costituisce la prerogativa fondamentale del decentramento territoriale, nel rispetto del concetto di "Polizia di Comunità".

In questo contesto, l'attuale "Reparto Città storica", con organico riequilibrato, dovrà garantire le attività istituzionali a supporto degli organi politici, la vigilanza della Residenza Comunale e delle vie e delle aree immediatamente adiacenti, mentre il controllo del territorio all'interno della cerchia dei viali sarà garantito dai Reparti Territoriali "Santo Stefano" e "Porto - Saragozza" secondo la struttura organizzativa della Polizia Municipale coerente con il riassetto dei Quartieri già completato dall'Amministrazione Comunale.

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

1.1 - Aggiornamento e messa a regime dell'assetto organizzativo del Corpo (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D):

Si prevede la complessiva ridefinizione degli organici dei Reparti Territoriali e dei Reparti Specialistici dell'U.I. Sicurezza. L'Amministrazione si impegna a garantire per il 2017 la copertura del turn/over causato da pensionamenti e dimissioni, per un numero di circa 13 cat. C assumibili da graduatoria CFL relativa al bando del 2014, tuttora utilizzabile.

In particolare il dettaglio operativo è il seguente:



fase 1 – adozione delle disposizioni del Comando relative alla mobilità del personale, finalizzata alla ridefinizione degli organici secondo le linee guida sopra dettagliate. (Rif. Giugno 2017)

Fase 2 – copertura del turn-over per dimissioni e pensionamenti con nuove assunzioni dalla graduatoria CFL entro giugno 2017.

1.2 - Completamento del riassetto logistico delle sedi dei reparti territoriali con gli adeguamenti strutturali necessari alla adeguata collocazione degli organici dimensionati in base alla nuova organizzazione del Settore.

L'aggiornamento organizzativo della struttura del Corpo prevede anche la realizzazione logistica dell'accorpamento di alcuni Reparti Territoriali, con progetti avviati dall'Amministrazione la cui completa realizzazione è auspicabile/prevedibile per la fine del 2017; il progetto segue il riordino territoriale realizzate dall'Amministrazione Comunale, in particolare nei quartieri nei quali è stato completato il processo di accorpamento amministrativo attraverso l'affidamento, a decorrere dal 1.12.2015, 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.

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

Fase 1 - monitoraggio dell'attuazione delle procedure relative all'accorpamento amministrativo - operativo dei reparti interessati, attraverso la verifica periodica (report semestrali)

Fase 2 – realizzazione degli interventi di adeguamento e ampliamento di alcune sedi al fine di rendere la struttura organizzativa della Polizia Municipale coerente con il riassetto dei Quartieri già completato dall'Amministrazione Comunale. (fine 2017/inizio 2018).

1.3 - programma di controlli sulla sicurezza stradale - Scout e scout-speed (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D):

• 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).

• 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. L'attività che ha preso avvio per la prima volta con l'anno 2014 continuerà per tutto l'anno 2016 e 2017 .

Fase 1 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione impartite attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

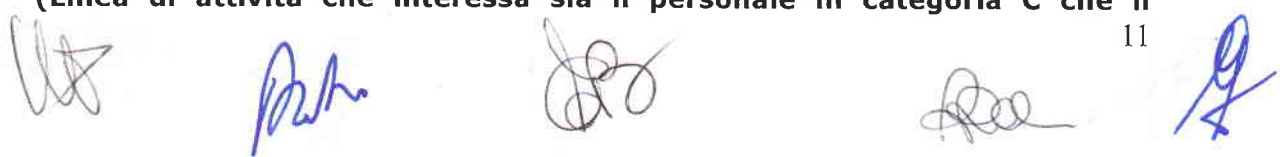
1.4 - Rimodulazione della complessiva attività degli uffici del Comando, delle sedi decentrate e degli altri Uffici Comunali, finalizzata alla standardizzazione, semplificazione e dematerializzazione delle procedure, in coerenza con le linee progettuali del presente documento e delle linee guida impartite in materia dall'Amministrazione Comunale.

fase 1 - monitoraggio dell'attuazione delle disposizioni impartite attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 2 – implementazione di eventuali correttivi e miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 31/12/2017

fase 3 – anno 2017: report entro il 31/12/2017
anno 2018: report semestrali

1.5 - "Patto per Bologna sicura" e "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza urbana" - (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il



personale in categoria D):

1. Attività di controllo del territorio in collaborazione con altre forze di polizia: in coerenza con i contenuti del "Patto per Bologna Sicura" e del DL 14/2017 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza urbana", è intenzione dell'Amministrazione consolidare le forme di collaborazione ed integrazione delle forze operanti nell'ambito del territorio urbano, per garantire alla città il migliore livello possibile di sicurezza urbana, 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 finalizzate a garantire il rispetto della sicurezza urbana, vale a dire del bene pubblico che afferisce alla vivibilità e al decoro della città, da perseguire anche attraverso interventi di riqualificazione e recupero delle aree o dei siti più degradati, l'eliminazione dei fattori di marginalità e di esclusione sociale, la prevenzione della criminalità in particolare di tipo predatorio, la promozione del rispetto della legalità e l'affermazione di più elevati livelli di coesione sociale e convivenza civile. Attività di contrasto del commercio abusivo presso i mercati cittadini, in occasione delle manifestazioni a più elevato richiamo di pubblico (fiere, concerti) e nelle aree cittadine a maggior richiamo commerciale anche 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 ed integrazione con le Forze di Polizia.

3. Attività di contrasto del degrado urbano della zona Universitaria. 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 in specifiche ordinanze e nei regolamenti comunali. La modalità di intervento prevede il controllo statico e dinamico della zona, anche in abiti civili, in coordinamento con le forze di polizia, allo scopo di garantire efficacemente i necessari controlli in base alle rispettive, specifiche competenze.

Fase 1 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione impartite attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

fase 2 - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 31/12/2017

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 2016
2017 valore obiettivo - incremento n. servizi 3 % su 2016
- indicatore: attivazione n. servizi Scout Speed
valore obiettivo - realizzazione di n. 60 servizi nell'anno 2017 (+20% su 2016)
- indicatore: n. servizi interforze microcriminalità anno 2017 su n. servizi interforze microcriminalità anno 2016
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 in deroga o fuori sede

(Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D):

La finalità è quella di favorire la flessibilità di orario rispetto ai consueti avvio turno, flessibilità aggiuntiva rispetto a quella già prevista dal turno (mattina, pomeriggio, sera, notturno); la flessibilità di avvio, in deroga agli ordinari 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 al presente documento, nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative, La flessibilità di avvio turni fuori sede di singole pattuglie consente di ottimizzare la copertura di particolari esigenze di servizio quali quelle legate all'educazione stradale e ai servizi di vigilanza a Palazzo Comunale.

In ogni caso non viene valutata, ai fini di questa linea di attività, la partecipazione a corsi di formazione né a servizi di rappresentanza a vario titolo né alle attività di educazione stradale, salvo quanto autorizzato dal Comando.

Le attività in orario atipico di cui all'art. 1 della parte normativa del presente accordo, anche in relazione al loro impatto di natura economica sul fondo del salario accessorio, andranno continuamente monitorate, e la spesa relativa mantenuta sotto costante controllo.

fase 1 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione impartite 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 2 - implementazione di eventuali correttivi e miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 31/12/2017

fase 3 - anno 2017: report entro il 31/12/2017
anno 2018: report semestrali

2.2 - Pronta operatività

(Linea di attività riservata al solo personale in categoria C)

Definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle 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 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione impartite attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali)

Fase 2 - anno 2017: report entro il 31/12/2017
anno 2018: report semestrali

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. nr. 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

2.3 - aggiornamento/addestramento di reparto

(Linea di attività che interessa solo il personale in categoria D)

Il progetto coinvolge tutto il personale in categoria D del Corpo di PM e si pone l'obiettivo di strutturare un aggiornamento costante sulle modifiche intervenute nelle principali normative di

riferimento e sulle disposizioni dell'ente o modifiche delle stesse, nonché l'assiduo affiancamento/addestramento di reparto da parte del personale in categoria D.

L'attività interessa tutte gli Uffici/Reparti; gli ispettori dell'Ufficio Polizia Giudiziaria, Sezione Polizia Giudiziaria, Infortunistica e Reparto Edilizia, in ragione delle proprie funzioni, devono in tale ambito svolgere una attività trasversale rispetto agli altri reparti.

Tale modalità, attraverso la valorizzazione delle risorse interne, vuole integrare in parte la formazione esterna nonché contribuire a creare una più forte identità organizzativa del gruppo.

Fase 1 – monitoraggio dell'attuazione delle disposizioni impartite attraverso la verifica periodica del rispetto delle stesse da parte del Comando;

fase 2 – anno 2017: report entro il 31/12/2017

anno 2018: report semestrali

Obiettivo 3 – Efficienza e standard quali - quantitativi dei servizi

3.1 - Descrizione Categoria C: Il progetto già avviato per il personale in categoria C nel 2014 è proseguito anche per il 2015 e 2016. La finalità è il mantenimento dello standard dei 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 del tendenziale progressivo invecchiamento del personale del corpo e dell'incremento delle esigenze operative.

L'obiettivo è quello di mantenere complessivamente per l'anno 2017 e per l'anno 2018 i servizi previsti e realizzati per l'anno 2015/2016.

n. 10.000 servizi serali effettivamente prestati;

n. 4.000 servizi notturni effettivamente prestati;

n. 4.000 servizi festivi effettivamente prestati.

Totale 18.000

Specificatamente per l'anno 2017 e 2018, nell'ambito della linea progettuale, ai fini del relativo congruaggio annuale, la prestazione domenicale svolta ha il peso specifico indicato nella relativa tabella.

3.2 Descrizione Categoria D:

per il personale in categoria D il progetto è finalizzato al mantenimento dell'attuale standard di servizi resi, con particolare riferimento ai servizi domenicali e ai servizi serali e notturni.

L'obiettivo è quello di garantire per l'anno 2017 e 2018 l'effettuazione dei medesimi servizi già previsti per l'anno 2016 seppur a fronte della riduzione del personale e del relativo invecchiamento

Il progetto prevede quanto segue:

1. Dei 14 servizi notturni (1° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 2, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnato peso 50.

2. Dei 33 servizi serali (4° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 4, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnato peso 40

3. I servizi domenicali di 2° e 3° turno individualmente assegnabili ogni anno sono mediamente 8. Dal 3° servizio compreso in poi è assegnato peso 30

L'incentivazione correlata al raggiungimento dell'obiettivo potrà remunerare al massimo ulteriori 6 servizi aggiuntivi pro-capite derivanti dall'applicazione dell'incremento come previsto dall'art. 5 della parte normativa del presente documento.

Il medesimo trattamento economico è applicato anche ai servizi domenicali aggiuntivi per eventi particolari.

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 31/12/2017

fase 4 - anno 2017: report entro il 31/12/2017
anno 2018: report semestrali

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

- valore obiettivo - effettuazione stesso numero di servizi 2016 - max scostamento 1%
- indicatore: incremento servizi serali/notturni/festivi assegnati mediamente pro capite

Obiettivo 4 - Potenziamento dei servizi di controllo e innalzamento standard quali-quantitativi servizi in centrale radio operativa e vigilanza palazzo comunale

Descrizione:

Tale progetto è volto a garantire attraverso il potenziamento dei servizi di controllo anche notturni finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, la presenza di almeno un operatore del reparto in servizio nei turni serali, notturni e festivi, così da consentire la necessaria continuità per la gestione delle situazioni complesse che tipicamente possono crearsi nell'attività dei citati reparti.

Il personale di detti reparti dovrà garantire complessivamente un numero di servizi pari a:

- servizi serali = almeno 1 operatore per turno
- servizi notturni = almeno 1 operatore per turno
- servizi festivi diurni = almeno 1 operatore per turno

Art. 7 - Valutazione dei risultati conseguiti

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

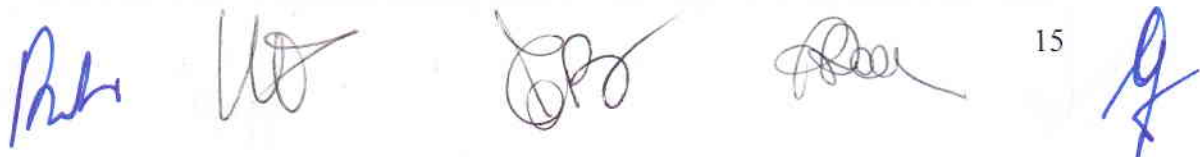
- descrizione dei risultati intermedi conseguiti;
- analisi delle eventuali difficoltà;
- eventuale motivazione del ritardo/mancato raggiungimento dei risultati intermedi;
- eventuale motivazione degli scostamenti dei tempi di svolgimento delle singole fasi.

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. Per valori inferiori al 60% non si procederà ad alcuna erogazione.

I compensi legati alle linee progettuali sono riconosciuti al personale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato purché abbia svolto nell'arco dell'anno un servizio complessivo di almeno sei mesi.

Qualora il personale svolga attività mista all'interno di uno stesso reparto è possibile che nel corso dell'anno sia collocato su diverse linee di attività e con attribuzione dei relativi pesi diversi.

Qualora il personale venga spostato in corso d'anno, si dovrà procedere all'aggiornamento della sua posizione mensilmente.



Art. 8 – Tempi di erogazione dei compensi

L' IPR primo semestre e secondo semestre 2016 verrà erogato contestualmente all'erogazione dell'ipr dell'ente

Indennità di rischio e disagio verranno erogate con cadenza mensile, il secondo mese successivo a quello di riferimento.

I tempi di erogazione dei compensi correlati agli obiettivi per il personale in categoria C sono i seguenti: 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 in riferimento alle due mensilità precedenti 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	15
Turno con avvio turno fuori sede (massimo 25 complessivi pro-capite /anno)	10
Turno con avvio flessibile 22-4 (in ordinario) (senza limite pro-capite/anno)	24
Pronta operatività reparti in obbligo di uniforme, utilizzo di auto o attivazione di strumentazione	2,06
Pronta operatività altri reparti	1,03
Tetti interni cat C, compresi eventuali aggiuntivi	16
Tetti esterni cat C, compresi eventuali aggiuntivi	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
Coordinamento servizi (UPG) cat C diurno	15
Coordinamento servizi (UPG) cat C serale, notturno e festivo	30

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
Domeniche cat C	20

I tempi di erogazione dei compensi correlati agli obiettivi per il personale in categoria D sono i seguenti: Il sistema di liquidazione prevede acconti semestrali salvo recupero e conguaglio

annuale finale in relazione alla valutazione dei risultati conseguiti.

In particolare l'acconto mensile erogabile in riferimento alle due mensilità precedenti sulla base dell'effettiva prestazione dell'attività realizzativa dell'obiettivo riguarda l'obiettivo 3, esclusi gli eventuali servizi aggiuntivi extra-tetti, secondo l'apporto individuale per i pesi della seguente tabella:

tipologia di servizio	pesi
Domeniche cat D, 1° turno, 4° turno, 2° e 3° turno	Rispettivamente 50, 40, 30

In particolare l'acconto semestrale erogabile in caso di positiva relazione semestrale e annuale, sulla base dell'effettiva prestazione dell'attività realizzativa dell'obiettivo, riguarda gli obiettivi 1 e 2, secondo l'apporto individuale per i pesi della seguente tabella:

tipologia di servizio	pesi
NT esterni, Moto, Amministrativa, Sicurezza	6,47 - 3,57
Interni, Protezione Civile, Infortunistica	1,49 - 0,53 - 1,94
PG, CRO, Nucleo Palazzo, Nucleo vigilanza Edilizia	3,23 - 4,65

I servizi extra tetti dell'obiettivo 3 avranno liquidazione annuale secondo l'apporto individuale per i pesi della seguente tabella:

tipologia di servizio	pesi
Serali e notturni cat D extra tetti (riduzione e interi)	Rispettivamente 25 e 40

Art. 9 – Clausola di adeguamento e revisione

L'applicazione del presente accordo, con particolare riferimento allo stato di avanzamento degli obiettivi sarà oggetto di un monitoraggio quadrimestrale per il 2016 e semestrale per il 2017 del cui esito saranno informate le OO.SS.

Art. 10 - 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 per l'anno 2016 (competenza bilancio 2016) 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 ed ufficiali della Polizia Municipale (verbali, verbali d'ufficio, verbali telelaser, verbali elevati mediante l'utilizzo di sistemi mobili telematici);
- destinazione di 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, fotored).

La determinazione della quota annuale per l'anno 2017 (competenza bilancio 2017) destinata a forme di assistenza e previdenza conseguirà dall'applicazione dei seguenti criteri:

- destinazione di una quota pari all'8% del riscosso delle sanzioni ex 208 CdS elevate direttamente da agenti ed ufficiali della Polizia Municipale (verbali, verbali d'ufficio, verbali telelaser, verbali elevati mediante l'utilizzo di sistemi mobili telematici);

•destinazione di 2% 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, fotored).

Il valore massimo erogabile per l'anno 2017 è pari a 750.000 €. mentre per l'anno 2018 è pari a 800.000 €.

I valori così determinati definiti come QUOTA A - comprensivi degli eventuali oneri a carico del datore di lavoro, incluso il contributo del 10% da versare al 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 - saranno distribuiti secondo le modalità già previste dal CCDI 29/5/2013, qui riportati per semplicità.

Criteri per la liquidazione degli importi ai singoli a titolo di applicazione dell'art. 208 del CdS:

1. Esistenza di rapporto di lavoro a tempo indeterminato da almeno 6 mesi (intesa come anzianità di servizio maturata all'interno del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna), con inquadramento in categoria C e D, profilo nell'area di vigilanza e svolgimento di attività in dipendenza diretta del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna;
2. Previsioni di quote individuali uguali, fatte salve le riduzioni per part-time e per i periodi ad assegni ridotti con le medesime percentuali di riduzione;
3. La redistribuzione dei residui derivanti dalle riduzioni di cui al punto 2 verrà effettuata sulla base di tre fasce di anzianità di servizio nel Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna, più precisamente anzianità inferiore ai 10 anni, compresa tra i 10 e i 20 anni e superiore ai 20;
4. La redistribuzione di cui al punto 3 viene effettuata secondo le seguenti percentuali , fascia di anzianità inferiore ai 10 anni = 0,50, fascia di anzianità compresa tra i 10 e i 20 anni = 0,75 e anzianità superiore ai 20 anni =1,00.
5. Sono esclusi dalla liquidazione degli importi relativi a titolo di applicazione dell'art. 208 i dipendenti con profilo nell'area di vigilanza che non prestano servizio in dipendenza del Corpo di polizia Municipale del Comune di Bologna.

Per gli anni 2017 e 2018 l'Amministrazione si impegna a finanziare, a fronte dell'aumento delle sanzioni, una ulteriore QUOTA B di importo complessivo annuale pari a 110.000 €. anch'essa comprensiva degli oneri a carico del datore di lavoro la cui distribuzione avverrà, fermo restando quanto previsto dai precedenti punti 1 e 5:

- in ragione dei servizi notturni con orario 22.00-4.00 assegnati secondo quanto disposto dalla parte normativa per una quota complessiva annuale di 100.000 €.
- con riferimento all'obiettivo 4 in ragione della quota complessiva annuale di 10.000 €.

In merito alle quote e alle possibili scelte dei dipendenti resta in ogni caso fermo quanto sotto riportato che le quote individualmente spettanti sono comprensive degli oneri, incluso il contributo di solidarietà del 10% e risultano annualmente variabili in relazione :

- all'importo complessivo del fondo;
- al numero dei beneficiari.

La destinazione scelta dal singolo dipendente, comunicata all'Area Personale e Organizzazione del Comune di Bologna a mezzo apposito modulo, deve rientrare in una delle seguenti tipologie:

- a. Enti o casse aventi finalità esclusivamente assistenziali che operino negli ambiti di intervento di cui al DM 31/03/2008 del Ministero della Salute;
- b. Forme pensionistiche complementari individuali e cioè o fondi pensione aperti, preventivamente autorizzati dalla COVIP ai sensi dell'art. 3 comma 4 del D.lgs 252/2005, oppure contratti di assicurazione sulla vita (stipulati con società assicurative autorizzate ad operare sul territorio nazionale dall'ISVAP) per i quali sia stato approvato dalla COVIP il relativo regolamento ai sensi dell'art. 13 comma 3 del D.lgs 252/2005.

Art. 11 - 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 scadenziario 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.

Per garantire una gestione del settore improntata a trasparenza, economicità ed efficienza, viene istituita la Commissione Massa Vestiario composta dal Direttore, da un componente da lui individuato e da 5 operatori individuati tra i dipendenti.

La Commissione sarà convocata dal Direttore almeno con cadenza annuale; per motivate esigenze specifiche potranno essere formalmente richieste da almeno 3 componenti una o più convocazioni straordinarie.

Circolare applicativa

Il Comando si impegna a:

- emanare entro 45 giorni dall'entrata in vigore del presente accordo, una circolare applicativa, previa informazione alle OO.SS nelle parti riguardanti l'applicazione dell'accordo stesso.
- a farne oggetto di capillare informazione ai Responsabili di Reparto e alle segreterie, richiamando in particolar modo alla corretta applicazione dell'equa distribuzione dei servizi sia quelli esigibili che quelli su base volontaria ed il principio del libero scambio dei servizi, salvo situazioni particolari.
- all'interno della circolare dovrà essere presente anche il disciplinare per le chiamate in reperibilità A e B, sarà introdotto un sottotetto per i festivi di I e IV turno.

Straordinari

Di norma il pagamento degli straordinari avverrà con cadenza quadrimestrale

Spese legali

L'AC, relativamente alle spese legali, si impegna a valutare le possibili soluzioni alle problematiche connesse alle spese legali di tutti i propri dipendenti per eventi connessi all'attività di servizio e a tal fine si impegna alla individuazione di uno specifico stanziamento di bilancio.

L'AC, in mancanza di una regolamentazione nazionale, si fa promotore di iniziative concordate con la regione Emilia Romagna, finalizzate a verificare la possibilità di stipulare una assicurazione che tuteli i colleghi da eventuali richieste di risarcimenti danni a causa di attività di servizio.

Modifiche organizzative

L'AC si impegna a comunicare preventivamente alle OO.SS. le modifiche organizzative che si renderanno necessarie.

Modifica parte economica

Le parti concordano sulla necessità di aprire un "tavolo" i cui lavori dovranno concludersi entro il mese di luglio 2017 che, nel rispetto dei principi ispiratori della parte economica dall'accordo del 2014, abbia la finalità di :

- semplificare il sistema di distribuzione del salario accessorio per la PM
- in relazione alle nuove assunzioni già effettuate ed alla conseguente maggiore spesa prevista in termini di salario accessorio, individuare linee retributive aggiuntive con i proventi dei piani di razionalizzazione della spesa, dei contributi di servizi a pagamento da parte dei privati e

dall'art.208 CdS

Le parti concordano inoltre di incontrarsi appena vi saranno nuovi dispositivi contrattuali o analoghi spazi normativi che modifichino il sistema retributivo della PM.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti esprimono tuttora preoccupazione per gli effetti sull'operatività della struttura determinato dall'incremento di certificazioni verificatosi all'interno del Corpo, condividendo altresì la necessità di analizzare le motivazioni che stanno alla base del fenomeno. L'accordo sottoscritto prevede a tale proposito l'introduzione di un nuove alcune modifiche all'impianto organizzativo anche finalizzate ad una più precisa definizione delle effettive mansioni di servizio. A tale scopo, e anche al fine di monitorare il permanere dell'insieme delle motivazioni attestate nel corso del tempo, l'Amministrazione disporrà verifiche da parte del medico competente nei confronti degli agenti inidonei o con limitazioni permanenti.

Bologna, 23 maggio 2017

Per l'A.C.

Cruzzi
Squar
Villino
Musi

Per le OO.SS.

Edoardo Corbi *UIR FA*
Edoardo Finetti *FPCGIC*
Luca Juffrè *FPCUA*
Paolo Benati *SULPC*
Rosella Ferrero *CGIL RSU*
Alvin Pini *CGI RSU*

Allegato 1 – Disciplinare reperibilità

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

NOTA A VERBALE di CGIL, CISL, UIL, SULPL

Compatibilmente con quanto previsto dalla normativa nazionale e dai contratti vigenti in materia di mobilità del personale, si ritiene utile fornire un modello di pratica applicazione della mobilità tra i lavoratori all'interno del Corpo che tenga conto delle mutate esigenze della città e delle professionalità acquisite dal personale nel corso degli anni.

Mobilità del personale

Principi generali

Per mobilità si intende quella fra unità operative ubicate in sedi fisiche diverse, tra reparti operativi aventi sede presso il Comando di via Enzo Ferrari n. 42 e tra queste ultime e gli uffici della sede del Comando. Lo spostamento di personale fra diversi uffici del Comando di via Ferrari non rientra fra i casi di mobilità qui disciplinati.

Per sede di lavoro si deve intendere la Polizia Municipale in tutte le sue articolazioni.

Mobilità con trasferimenti a domanda

Viene fissata la maggiore anzianità di servizio come principio generale dei trasferimenti a domanda.

Il Comando comunicherà a cadenza annuale, di norma entro il mese di marzo, con idonea Circolare, l'eventuale disponibilità di posti vacanti che s'intendano ricoprire nei vari Reparti/Servizi/Uffici.

Al verificarsi di situazioni particolari, che incidano negativamente sulla corretta funzionalità del servizio e tali da richiedere un'immediata variazione/integrazione degli organici di singoli Reparti/Uffici/Servizi, il Comando renderà nota la disponibilità dei posti da ricoprire con apposita Circolare, con tempistiche congrue rispetto alla necessità.

In occasione delle mobilità, gli interessati potranno presentare domanda per le posizioni di interesse; l'assegnazione avverrà, salvo le eccezioni appresso specificate, secondo il criterio dell'anzianità di servizio.

In caso di mobilità a domanda la permanenza minima di assegnazione nell'ufficio/reparto è di 24 mesi.

La graduatoria di anzianità di servizio, aggiornata periodicamente, tiene conto al 100% dell'anzianità di servizio maturata come Agente (o qualifica superiore) di PM o in servizio presso altre forze di polizia, e al 20% dell'anzianità maturata in servizio con altre mansioni presso enti locali diversi; in caso di parità, sarà considerata la maggior età anagrafica.

In deroga al principio generale, il Comando potrà disporre, con proprio provvedimento motivato, la mobilità di personale verso la Segreteria di Direzione (U.I. Comando), la Sezione di Polizia Giudiziaria e l'Ufficio di Polizia Giudiziaria, la Centrale Radio Operativa e il Reparto Vigilanza Edilizia.

In deroga altresì al suddetto principio generale, in sede di prima applicazione delle nuove regole relative alla prossima mobilità generale, l'assegnazione al Reparto Motociclisti avverrà secondo il criterio della minore anzianità di servizio, in caso di parità la minore età anagrafica.

Sempre in sede di prima applicazione delle nuove regole relative alla prossima mobilità generale:

- per il Reparto Motociclisti resta prioritario l'esaurimento della graduatoria di idonei in essere
- per il personale assunto con l'ultimo concorso vale la graduatoria della maggiore

anzianità di servizio

Dalla seguente mobilità in poi si applicherà il principio generale della maggiore anzianità di servizio.

Mobilità con trasferimenti d'ufficio

Nei casi di mobilità disposta dal Comando, in assenza di domande di trasferimento, il Direttore effettuerà l'assegnazione con mobilità d'ufficio del personale secondo il criterio della minore anzianità di servizio. La mobilità d'ufficio verso reparti/uffici con attività interna riguarderà il personale con minore anzianità di servizio con almeno 15 anni di servizio. Resta salvo il caso della mobilità all'interno degli Uffici del Comando di via Ferrari 42, sempre disposta dal Direttore del Settore, anche prescindendo dall'anzianità.

In deroga al principio generale, il dipendente soggetto a mobilità d'ufficio, avrà la priorità in caso di mobilità a domanda verso l'ufficio/reparto di provenienza.

Idoneità ai servizi e 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.

In particolare, si utilizzerà l'istituto dell'assegnazione temporanea per tutte le certificazioni di inidoneità temporanea all'attività esterna, ove la temporaneità sarà legata alla durata della certificazione stessa.

Il dipendente temporaneamente o definitivamente inidoneo ai servizi esterni, in virtù di certificazione rilasciata dal medico competente, sarà assegnato a uffici/reparti che svolgono attività interna, nel rispetto della dotazione di personale per questi stabilita; potrà mantenere l'assegnazione a un Reparto Operativo/Territoriale, esclusivamente laddove vi sia disponibilità di posti con mansioni da interno e in forza della maggiore anzianità di servizio, diversamente sarà trasferito d'ufficio con provvedimento del Comando.

Assegnazione sul territorio dei neoassunti

Il personale neoassunto, in funzione delle necessità formative legate anche a un corretto percorso di crescita professionale, per i primi tre anni di servizio dall'assunzione verrà collocato in assegnazione esclusivamente provvisoria, con rotazione periodica su diversi Reparti/Uffici/Servizi.

Per il suddetto personale, nei primi tre anni di servizio l'assegnazione provvisoria sarà disposta dal Comando sulla base degli organici e delle conseguenti esigenze dei reparti; i posti assegnati al suddetto personale sono da considerarsi vacanti.

La prima assegnazione non provvisoria del personale neoassunto non è da considerare mobilità d'ufficio.

Mobilità verso e da altri Settori del Comune di Bologna

Previa valutazione della disponibilità di posti vacanti, potrà essere consentita anche una mobilità verso altri Settori del Comune di Bologna, salvaguardando la consistenza dell'organico del Corpo e quindi mantenendo un saldo "zero" fra operatori in entrata e uscita.

Previa valutazione delle capacità, dell'attitudine e dell'idoneità psico - fisica e del nulla osta del Direttore del Settore di appartenenza, potrà essere consentita una mobilità da altri Settori del Comune di Bologna e dalle funzioni amministrative del Corpo a personale di età non superiore a 40 anni. Il personale in mobilità, per i primi 8 anni di servizio è soggetto agli stessi tetti massimi del personale neoassunto.

In sede di prima applicazione delle regole suddette e verificata la completa idoneità allo svolgimento di tutti i servizi del Corpo e che per i primi 8 anni di servizio sarà soggetto agli stessi tetti massimi del personale neoassunto, potrà essere consentita una mobilità da altri

Settori del Comune di Bologna e dalle funzioni amministrative del Corpo anche a personale di età superiore a 40 anni.

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.

Lodovico Corbi UIC FPL
Egiziator TP CGIL
Luca Mignola FPL
Giovanna Di Sora
Gianluigi Colli
Alessandro Corbi CGR-RSU

N° servizi in funzione dei coefficienti

coeff. età	coeff. anzianità	servizi		interni % est	se anz <anni	n° servizi	se età >anni serv.min.	se anz >coeff	n° servizi	coeff. min/max
		min	max							
serali: 0,8	1,5	10	33	66,66%	8,00	33	58,00	90,00	8	62,00
festivi: 0,8	1,5	8	18	100,00%	8,00	18	58,00	90,00	5	90,00
notturni: 0,8	1,5	6	14	66,66%	8,00	16	58,00	90,00	3	62,00
22-4: 0,8	1,5	0	5	66,66%	8,00	6	58,00	90,00	0	90,00

serali	coeff. min	coeff. max
33		62,00
32	62,01	63,83
31	63,84	65,04
30	65,05	66,26
29	66,27	67,48
28	67,49	68,70
27	68,71	69,91
26	69,92	71,13
25	71,14	72,35
24	72,36	73,57
23	73,58	74,78
22	74,79	76,00
21	76,01	77,22
20	77,23	78,43
19	78,44	79,65
18	79,66	80,87
17	80,88	82,09
16	82,10	83,30
15	83,31	84,52
14	84,53	85,74
13	85,75	86,96
12	86,97	88,17
11	88,18	89,99
10		
8	90,00	

festivi	coeff. min	coeff. max
18		62,00
17	62,01	66,20
16	66,21	69,00
15	69,01	71,80
14	71,81	74,60
13	74,61	77,40
12	77,41	80,20
11	80,21	83,00
10	83,01	85,80
9	85,81	89,99
8		
5	90,00	

notturni	coeff. min	coeff. max
14		62,00
13	62,01	67,25
12	67,26	70,75
11	70,76	74,25
10	74,26	77,75
9	77,76	81,25
8	81,26	84,75
7	84,76	89,99
6		
3	90,00	

22-4	coeff. min	coeff. max
5		62,00
4	62,01	70,40
3	70,41	76,00
2	76,01	81,60
1	81,61	89,99
0		
0	90,00	

se età > 58 anni

se coeff. > 90

Maria Paola

Antonio

Antonio

se età > 58 anni
se coeff. > 90