

Atto unilaterale che provvede in via provvisoria, ai sensi dell'art. 40 comma 3 ter del D. Lgs. 165/2001, sulle materie oggetto del mancato accordo con le Organizzazioni Sindacali fino alla successiva sottoscrizione, in merito alla adozione della "Nuova disciplina delle attività della Polizia municipale e dei relativi progetti di miglioramento anno 2015"

La delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione di Giunta pG n. 104333/2012 e composta da:

Giacomo Capuzzimati (presidente)

Mariagrazia Bonzagni (Capo Area personale e Organizzazione)

Katuscia Garifo (dirigente Area personale e Organizzazione)

Valerio Montalto (staff Area Personale e Organizzazione, con funzioni di supporto)

integrata da Carlo Di Palma, Comandante del Corpo di Polizia Municipale

a seguito della autorizzazione rilasciata dalla Giunta comunale con deliberazione PG n. 210075/ del 07/07/2015 procede alla sottoscrizione dell'atto unilaterale nella proposta formulata da questa delegazione in data 7/7/2015 e allegata alla citata deliberazione:

Oggetto dell'atto

Il presente atto viene formulato ai fini della revisione degli accordi sindacali del Settore Polizia Municipale e Protezione Civile del 10/02/2014 e 19/03/2014, con riferimento alla parte normativa ed alla parte economica sia per il personale in categoria C che per il personale in categoria D, al fine di poter assicurare la continuità ed il miglior svolgimento delle funzioni pubbliche che devono esser garantite dalla Polizia Municipale.

Ambito di applicazione

Il presente atto unilaterale si applica a tutti i lavoratori assegnati ed effettivamente operanti presso il settore Polizia Municipale, a tempo indeterminato e determinato, compreso il personale con contratto di formazione e lavoro e quello comandato, distaccato e utilizzato a tempo parziale.

Gli effetti del presente atto hanno decorrenza dal 13/07/2015 e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un successivo accordo o di un nuovo CCNL o di legge che detti norme incompatibili con il presente atto.

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 notturni e festivi.

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

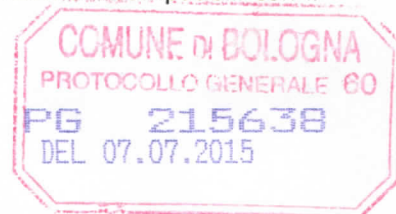
| turni | inizio | fine |
|----------|---------------|---------------|
| 1° turno | 0.00 - 1.30 | 6.00 - 7.30 |
| 2° | 6.30 - 8.00 | 12.30 - 14.00 |
| 3° | 13.00 -14.30 | 19.00 -20.30 |
| 4° | 18.30 - 20.00 | 00.30 - 2.00 |

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.

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, disposte dal Comando, saranno possibili per eventi sociali, sportivi, artistici, religiosi e per far fronte alle necessità di servizi inerenti sicurezza urbana nonché servizi concordati in sede di Prefettura/Questura, afferenti il coordinamento con le Forze di Polizia dello Stato.

Il fabbisogno complessivo annuo per tali eventi è stimato in 4400 servizi/uomo. Restano salvi ovviamente, gli eventuali servizi per affrontare i casi di calamità ed eventi eccezionali.



Su base annua è in ogni caso fissato un tetto massimo individuale di 32 avvii turno in deroga o fuori sede. Tale limite, che è anche limite della remunerabilità di tali servizi, è derogabile su motivata disposizione del Comando. 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.

Art. 2 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 (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 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 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° c.v., 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

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 delle attività a carattere prettamente specialistico.

Art. 5 Carichi di lavoro per i servizi 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 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 continuare ad 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, orientate alla logica e alla finalità del "Vigile di prossimità", attraverso una programmazione 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 prestato oltre le ore 19.00;
- turno notturno: quello che prevede almeno 3,15 ore del servizio ordinario effettivamente prestato 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).

A ciascun operatore nell'arco dell'anno possono essere assegnati in sede di programmazione fino ad un massimo di 65 servizi di 1° e 4° turno e/o festivi, fatta salva la volontarietà degli operatori stessi.

Sono esclusi da tali tetti i servizi prestati nell'ambito di specifici progetti previsti dal presente documento.

Nell'ambito e nel rispetto del tetto dei predetti servizi, sono ulteriormente fissati i seguenti tetti massimi per tipologie di servizi:

Categoria C e Categoria D

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

Per la categoria D, stante l'attuale carenza d'organico e la conseguente situazione di difficoltà di programmazione per l'indispensabile copertura dei servizi notturni, il Comando dispone uno scambio tra i servizi di IV° e I° turno, nel limite massimo di 6. In tal caso trova applicazione quanto previsto dall'obiettivo 3.3. della parte economica del presente documento.

Nel caso in cui si rilevassero delle difficoltà di programmazione dei servizi serali, potrà prevedersi anche per la categoria C 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, viene introdotto il meccanismo sotto descritto per l'esenzione progressiva dai servizi serali e notturni differenziato per il personale di categoria C e per quello di categoria D.

Personale di categoria C

- a) il personale di categoria C che ha maturato 20 anni di servizio può richiedere una programmazione dei carichi di lavoro serali e notturni ridotta del 40%; dal 1 gennaio 2018 gli anni di servizio utili per poter richiedere detta programmazione ridotta passano a 22.
- b) il personale di categoria C che ha maturato 24 anni di servizio può richiedere una programmazione dei carichi di lavoro serali e notturni ridotta del 60%; dal 1 gennaio 2018 gli anni di servizio utili per poter richiedere detta programmazione ridotta passano a 26. In alternativa il personale in possesso dei

predetti requisiti può fare domanda per collocarsi nella fasce di esenzione precedenti.

c) il personale di categoria C che ha maturato 30 anni di servizio o compiuto 58 anni di età anagrafica può richiedere l'esonero totale dai servizi serali e notturni e la riduzione del 50% dei carichi festivi. In alternativa il personale in possesso dei predetti requisiti può fare domanda per collocarsi nella fasce di esenzione precedenti.

E' altresì praticabile a scelta dell'operatore l'opzione disgiunta sulla riduzione dei servizi serali e notturni e festivi (ad esempio l'operatore di categoria C che ha maturato 24 anni di servizio può richiedere l'esonero parziale dai servizi notturni ma non da quelli serali o da quelli festivi).

Personale di categoria D

a) il personale di categoria D che ha compiuto 56 anni di età anagrafica può richiedere una programmazione dei carichi di lavoro serali e notturni ridotta del 50%;

b) il personale di categoria D che ha compiuto 60 anni di età anagrafica può richiedere l'esonero totale dai servizi serali e notturni e la riduzione del 50% dei carichi festivi; in alternativa il personale in possesso dei requisiti può fare domanda per collocarsi nella fascia di esenzione precedente.

E' altresì praticabile a scelta dell'operatore l'opzione disgiunta sulla riduzione dei servizi serali e notturni e festivi (ad esempio l'operatore di categoria D che ha compiuto 56 anni può richiedere l'esonero parziale dai servizi notturni ma non da quelli serali o da quelli festivi).

Per il personale di cat. D collocato in Posizione Organizzativa, data la particolarità della funzione, il grado di responsabilità esercitato all'interno della struttura e, conseguentemente, il livello di performance richiesto, non trova applicazione alcuna esenzione per età anagrafica.

In considerazione delle modifiche apportate, il personale interessato potrà presentare domanda di esenzione avvalendosi delle opzioni indicate; il sistema andrà a regime con decorrenza 13.07.2015 e la programmazione dei servizi terrà conto della riparametrazione dei servizi per singolo dipendente, secondo la descritta riclassificazione.

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.

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

Con la messa a regime del sistema dal 1 gennaio 2016 coloro che hanno già richiesto gli esoneri totali o parziali in virtù del possesso dei requisiti precedentemente previsti mantengono il diritto ma con l'adeguamento delle percentuali di riduzione e delle tipologie di servizio, fatto salvo il mantenimento della riduzione dei carichi di lavoro festivi diurni al 50% per coloro che già beneficiavano di una riduzione di tale tipologia di carichi (ad esempio l'agente di 51 anni che in virtù dei precedenti accordi ha richiesto la riduzione al 50% di sere, notti e festivi mantiene il diritto passando però ad una riduzione del 40% dei carichi notturni e serali e al 50% dei carichi festivi, eventualmente esercitabile in modo disgiunto).

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.

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 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, sulla base degli scambi effettuati in virtù della modalità sopra descritta.

Art. 6 Coordinamento servizi – conferimento qualifica Ufficiale di P.G.

Allo scopo di assicurare la necessaria assistenza e supporto al personale impegnato in attività istituzionale di carattere specialistico e di Polizia Giudiziaria, nonché di garantire adeguato riconoscimento professionale ad alcune figure di cat. C di comprovata esperienza e consolidata professionalità, il Comando, compatibilmente con la normativa nazionale e regionale di riferimento, attiverà procedure di selezione e valutazione, 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.

I candidati volontari saranno preselezionati dal Comando con riferimento a competenze, attitudini nonché profili disciplinari.

Detto personale, secondo una apposita turnazione, sarà impiegato dalla C.R.O. come referente delle attività di P.G. in via di svolgimento durante il turno, nonché come coordinatore delle attività operative delle pattuglie in servizio, con la supervisione dell'Ufficiale coordinatore presente in CRO o altrimenti disponibile.

L'impiego con la funzione di UPG – coordinatore delle pattuglie in servizio sarà retribuito con una specifica linea progettuale in ragione dell'effettivo apporto misurato dai turni prestati su tale funzione.

Il fabbisogno di tali servizi è indicativamente stimato su base annua in complessivi 250 turni.

Art. 7 Mobilità del Personale interna al Corpo

Di norma, 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.

In ogni caso, il Comando si riserva di intervenire relativamente alla mobilità del personale, qualora fattori organizzativi, professionali, disciplinari, nonché relativi a particolari problematiche afferenti la struttura di singoli reparti e uffici lo rendano necessario, anche allo scopo di procedere progressivamente a garantire una opportuna ed equilibrata distribuzione del personale in base ai criteri dell'anzianità di servizio e del grado.

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. Per l'assegnazione si terrà conto della volontarietà, attestata dalla presentazione di regolare domanda, della anzianità di servizio, nonché di ulteriori fattori professionali di volta in volta specificati e motivati dal Comando. In ogni caso, 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.

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 trasferito con mobilità d'ufficio potrà accedere a successivi bandi di mobilità trascorso 1 anno dall'ultima assegnazione.

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 24 mesi dall'ultima assegnazione.

Nel caso di mobilità verso Uffici e Reparti appartenenti alle UU.II. "Comando", "Studi, Comunicazione e Controllo" e "Protezione Civile", oltre che verso l'Ufficio di Polizia Giudiziaria, il Comando esprimerà una valutazione di merito sulle necessarie capacità e specifiche competenze professionali.

E' ammessa la mobilità per interscambio tra dipendenti di reparti diversi previo assenso del Comando

Il personale neo-assunto di cat. C, nei primi tre anni dall'assunzione potrà essere assegnato a rotazione, per periodi non inferiori a sei mesi, a diversi Reparti, 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.

Il personale con anzianità di servizio inferiore ai 15 anni di norma non potrà 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.

Art. 8 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.

Art. 9 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 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:

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:

- un gruppo dovrà assicurare la reperibilità relativa alle attività esterne
- 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
- 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.
- 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 incombenti 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 abbiamo l'esonero totale dai servizi serali, notturni e festivi in virtù di causa permanente di esonero (certificazione medico).

Nel caso di esonero permanente parziale (ad esempio solo sere o solo notti) la reperibilità di tipo B potrà essere assegnata con riferimento alle altre tipologie di servizio.

Analogamente si procederà per le esenzioni conseguenti alla maturazione dei requisiti di età e di servizio.

Fermo restando quanto previsto per i neoassunti con contratto CFL al successivo articolo 13, sono altresì esclusi dalla reperibilità di tipo B gli appartenenti al Corpo, con rapporto a tempo determinato o a tempo indeterminato, che non abbiano ancora maturato 5 anni di anzianità nel Corpo del Comune di Bologna.

Nel caso di esonero temporaneo totale richiesto dal dipendente (benefici connessi alla maternità e alla L.104), lo stesso potrà eccezionalmente dare la propria disponibilità per tutti i turni di reperibilità di tipo B.

***** ○○○○○○○○ *****

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, si conferma per l'anno 2015 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 prestazione 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 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 datoriale 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.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 9 del presente documento, nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative, sono esclusi dalla reperibilità di tipo B gli appartenenti al Corpo, con rapporto a tempo determinato o a tempo indeterminato, che non abbiano ancora maturato 5 anni di anzianità nel Corpo del Comune di Bologna.

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 piazze adiacenti(p.zza maggiore e p.zza Roosevelt), 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 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 ipotizza anche per l'anno 2015 primo semestre 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 responsabili e vice responsabili di reparto.

Vengono quindi confermate anche per il primo semestre 2015, nell'ambito del personale in categoria D del Corpo di Polizia Municipale, anche in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate nell'attuale configurazione organizzativa, tenendo conto della possibilità di armonizzazione con quanto derivante dalla ipotesi di riorganizzazione, le seguenti posizioni ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui sopra:

- posizione "interna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio di complessità e impatto sui servizi - IPR di 900 euro
- posizione interna con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità e impatto sui servizi - IPR fascia C - 1160 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 2015 sarà finalizzata al perseguimento e al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- completa realizzazione e messa a regime del processo di revisione della struttura organizzativa e dei meccanismi operativi del Corpo di Polizia municipale, anche con riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico;
- miglioramento ed efficientamento dell'attività complessiva.

Più dettagliatamente, sono previsti per l'anno 2015 gli obiettivi di seguito descritti.

Obiettivo 1 - Completamento del processo di 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 standard quali-quantitativi dei servizi

Obiettivo 4 - Coordinamento dei servizi

Obiettivo 1 - Completamento del processo di Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del "Reparto Città storica"

Descrizione: supportare la completa istituzione del nuovo "Reparto Città storica" e la messa a regime delle relative procedure, destinate 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 circoscrizione,

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 viene ora garantito da un nucleo operativo denominato "Reparto Città storica", mentre il controllo della zona ricompresa tra la cerchia del Mille e i viali di circonvallazione è rimasta 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 Completamento e definitiva messa a regime del nuovo "Reparto Città storica" (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D): si prevede il totale completamento della costituzione del nuovo "Reparto Città storica" 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: messa a regime delle 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 - revisione e adozione delle definitive 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 30 settembre 2015

fase 2 - integrazione degli organici con i nuovi assunti CFL entro il 2015 e prima integrazione ed operatività degli stessi

1.2 Sperimentazione dovuta alle mutate modalità di relazione ed integrazione del personale dei nuclei territoriali che operano nei quartieri (Linea di attività che interessa sia il personale in categoria C che il personale in categoria D), ed in particolare nei quartieri nei quali è completato l'accorpamento amministrativo (quartieri Porto e Saragozza, Reno e Borgo Panigale, San Donato e San Vitale). I reparti Reno e Borgo Panigale, San Vitale e San Donato, Porto e Saragozza 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.

Completamento riassetto logistico della sede di Santo Stefano, Savena e nuova sede del reparto Borgo-Reno 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 (lavori già finanziati ed avviati).

Azioni

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di realizzazione dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione e programmazione operativa dei reparti entro il 30/09/2015

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

fase 3 - report entro il 31/12/2015

1.3 Scout (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 2015.

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 giugno 2015

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

fase 3 - report entro il 31/12/2015

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 30/9/2015

fase 4 - report entro il 31/12/2015

1.5 Patto per Bologna sicura (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", sottoscritto nel febbraio del 2012 e in via di rinnovo, 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 30/9/2015

fase 4 - report entro il 31/12/2015

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 2014

valore obiettivo - incremento n. servizi 3 % su 2014

- indicatore: attivazione n. servizi Scout Speed

valore obiettivo - realizzazione di n. 50 servizi nell'anno 2015

- indicatore: n. servizi interforze microcriminalità interforze 2015/n. servizi interforze microcriminalità anno 2014

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 (che con il 2015 vengono parzialmente modificati e ampliati) aggiuntiva rispetto alla flessibilità già prevista del turno (mattina, pomeriggio, sera, notturno); la flessibilità di avvio in deroga 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 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 i servizi di rappresentanza a vario titolo.

Su base annua è in ogni caso fissato un tetto massimo individuale di 32 avvii turno in deroga o fuori sede.

fase 1 - emissione di disposizione di servizio del Comando che dettaglia le fattispecie che giustificano il ricorso all'istituto, la variabilità oraria/di sede e gli ulteriori contenuti necessari (entro 30 settembre 2015);

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

fase 3 - implementazione di eventuali correttivi e miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2015

fase 4 - report entro il 31/12/2015

2.2 Pronta operatività (Linea di attività che interessa solo il 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 - revisione e definitiva adozione delle disposizione di servizio del Comando che definisca per ciascun reparto 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 (entro 30 settembre 2015);

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

fase 3- report entro il 31/12/2015

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

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 - emissione di disposizione di servizio del Comando che dettaglia le modalità di effettuazione periodica dell'attività di aggiornamento entro il 30/09/2015;

fase 2 - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle stesse da parte del Comando;

fase 3 - report entro il 31/12/2015

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 prosegue anche per il 2015. 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.

L'obiettivo è quello di incrementare complessivamente per l'anno 2015 di almeno il 3% i servizi previsti e realizzati per l'anno 2014

n. 10.000 servizi serali effettivamente prestati;
n. 4.000 servizi notturni effettivamente prestati;
n. 4.000 servizi festivi effettivamente prestati.
Totale 18.000 + 3%

I servizi previsti nei tetti così come definiti nel presente documento, nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative, saranno programmati ed assegnati, fermo restando che l'incentivazione correlata al raggiungimento dell'obiettivo potrà remunerare al massimo 16 servizi pro capite. Specificatamente per l'anno 2015, nell'ambito della linea progettuale, ai fini del relativo conguaglio annuale, la prestazione domenicale svolta ha il peso specifico indicato nella relativa tabella.

Se necessario in corso d'anno potrà essere 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).

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 2015 l'effettuazione dei medesimi servizi già previsti per l'anno 2014 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

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

3.3 Prestazioni aggiuntive di servizi feriali notturni e servizi "extra-tetti" categoria D

Per il personale in categoria D dall'anno 2015 fermo restando il tetto complessivo di 65 servizi le sere vengono ridotte a 27 mentre le notti vengono portate a 20. Per tale linea progettuale il compenso sarà correlato alla partecipazione effettiva e allo specifico apporto individuale ed in particolare il peso per i servizi effettivamente svolti sarà 40.

Dall'anno 2015 sarà inoltre effettivamente attivata la possibilità di prestazioni aggiuntive di servizi feriali serali e notturni "extra-tetti", in forma volontaria e comunque numericamente contingentata ai fini della partecipazione alla ripartizione dei compensi correlati alla partecipazione alla linea progettuale. Il peso per i servizi effettivamente svolti sarà il seguente:

- peso 25 per i servizi che vanno dalla riduzione individualmente spettante fino a 20 per le notti e

27 per le sere;

- peso 40 per i servizi oltre i 20 per le notti e i 27 per le sere.

Ai fini di quanto sopra vengono valorizzati solo i servizi disposti dal Comando e comunque nel limite massimo individuale di 15.

Il budget messo a disposizione per tale voce è pari ad euro 5.000 e verrà erogato con il saldo finale.

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 30/9/2015

fase 4 - report entro il 31/12/2015

Indicatori di raggiungimento obiettivo:

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

Obiettivo 4 - Coordinamento servizi (Linea di attività che interessa solo il personale in categoria C)

Descrizione:

Fermo restando che il fabbisogno di tali servizi è stimato per l'anno 2015 in complessivi **250 turni**, l'impiego con la funzione di UPG - coordinatore viene retribuito con questa specifica linea progettuale in ragione dell'effettivo apporto misurato dai turni prestati su tale funzione e secondo il peso indicato nella relativa tabella.

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, 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 30/9/2015

fase 4 - report entro il 31/12/2015

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 2015 verrà erogato contestualmente all'erogazione dell'ipr primo semestre 2015 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 o avvio turno fuori sede (massimo 36 complessivi pro-capite/anno) | 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 cat C, sia assegnati che extra tetti | 16 |
| Tetti esterni cat C, 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 |
| 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 |
| Voltura notti sere | 40 |

Art. 9 - Clausola di adeguamento e revisione

Il Comando effettuerà un monitoraggio in corso d'opera dello stato di avanzamento degli obiettivi previsti, nonché le necessarie verifiche relativamente all'adeguatezza dei pesi in relazione alla rilevanza delle attività ma anche alla loro gravosità di svolgimento per i singoli operatori.

Art. 10 - Applicazione dell'Art.208 del Codice della Strada

Si conferma anche per l'anno 2015 quanto previsto dal Contratto Decentrato Integrativo 2013 relativamente alla quota destinata alla previdenza integrativa, fatte salve eventuali successive modifiche normative o contrattuali.

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.

Art. 12 - Attività notturna finanziata con art. 208 CdS

Dal 13 luglio 2015 è attivato un progetto sperimentale di forte potenziamento dell'attuale dispositivo dei servizi notturni basato sull'introduzione di pattuglie 22.00-4.00 composte da tre unità. La quantificazione di detto servizio corrisponde a numero 2 pattuglie aggiuntive nei giorni di lunedì, martedì, mercoledì e domenica e di n. 3 pattuglie nei restanti giorni della settimana per un totale previsto in 884 pattuglie pari a 2652 servizi uomo. Di tali pattuglie potrà far parte anche un ufficiale di categoria D con le correlate funzioni di coordinamento e controllo. Tale sperimentazione sarà ricompresa nell'ambito di un progetto denominato Bologna tonight rivolto a intensificare e a qualificare l'attuale dispositivo di controllo notturno della città, considerato allo stato insufficiente, garantendo altresì maggiore sicurezza al personale operante in virtù del potenziamento numerico delle pattuglie e quindi della possibilità di intervenire a reciproco supporto in caso di necessità.

Lo stesso sarà finanziato con risorse provenienti dall'art. 208 del CDS, differenziate rispetto a quelle previste per la previdenza integrativa di cui al precedente art. 10, come previsto dalla normativa vigente e remunerato come attività straordinaria e aggiuntiva.

In tal senso resta inteso che il personale effettuerà il servizio straordinario fermo restando la garanzia di pausa di 8 ore tra un servizio e il successivo. Il Comando emetterà apposito disciplinare volto a regolare la casistica corrispondente. Il personale che potrà partecipare all'attività è costituito da tutti coloro che risultano idonei ad attività di servizio esterno/notturno. Ciascuna pattuglia non potrà essere costituita da meno di due unità di personale ordinariamente addetto a servizi operativi esterni.

La partecipazione al progetto è su base prioritariamente volontaria, fatta salva l'eventuale integrazione disposta dal Comando, in caso di insufficiente disponibilità, per il raggiungimento dei prefissati obiettivi di progetto.

Allo scopo di non influire negativamente sull'organizzazione e funzionalità dei singoli reparti ed uffici, la distribuzione individuale di tali servizi sarà contingentata da specifico disciplinare del Comando.

Art. 13 - Neoassunti con contratto CFL

Fermo restando quanto previsto dall'art. 9 e considerato che nel caso dei CFL il non impiego nella

reperibilità di tipo B trova giustificazione nella necessità di completare il percorso formativo e l'affiancamento ai colleghi dei vari reparti e uffici, saranno definite specifiche linee progettuali che a far data dal 1 luglio 2017 coinvolgeranno i neoassunti, con particolare riferimento alla necessità di incrementare i carichi di lavoro fino ad un massimo del 20% di quelli previsti dall'art. 5 per far garantire il potenziamento delle attività di sicurezza, controllo e accertamento delle violazioni in materia di circolazione stradale. Tali nuove progettualità potranno essere finanziate con risorse provenienti dall'art. 208 del C.d.S. o da quelle diverse eventualmente rese disponibili dalle contrattazioni nazionali e decentrate vigenti o dalle normative di riferimento.

In ragione della esperienza professionale che a tale data i neoassunti avranno acquisito verranno valutati eventuali ulteriori interventi di adeguamento del presente documento.

Art. 14 - Mobilità in entrata nel corpo dal resto dell'ente

Annualmente sarà consentita una mobilità in entrata nel Corpo da altri settori dell'ente, a fronte di una uscita dallo stesso. Tale interscambio avverrà nel rispetto dei seguenti criteri:

- non potranno entrare nel Corpo dipendenti di età superiore a 42 anni;
- l'entrata effettiva è subordinata, oltre che al possesso dei requisiti psicoattitudinali previsti dalla legge regionale, al superamento del corso regionale di prima formazione per agenti di polizia municipale;
- il cambio in uscita dal Corpo dovrà comunque avere un'età superiore alla nuova immissione;
- il cambio in uscita non potrà essere collocato in nessuna attività del Comando e dovrà essere destinato ad altro settore/struttura dell'ente.
- data l'eccezionalità della procedura, di norma l'interscambio riguarderà una unità di personale in uscita all'anno, a far data dal 2014.

Potranno entrare nel Corpo dipendenti provenienti da altre strutture nell'ente in possesso dei requisiti di cui sopra anche in assenza di corrispondente uscita, nel rispetto delle dotazioni e dei regolamenti dell'ente.

***** ○○○○○○○○ *****

Il presente documento trova applicazione con decorrenza 13/7/2015 - ferma restando la diversa decorrenza prevista dall'art. 5 del presente documento nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative e sostituisce ed abroga ogni precedente documento 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.


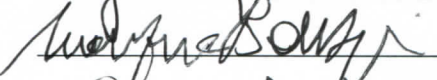
L'art. 5 del presente documento, nella parte relativa alle disposizioni organizzative e normative, non verrà modificato nel prossimo triennio a meno di modifiche della normativa e dei contratti nazionali di riferimento.

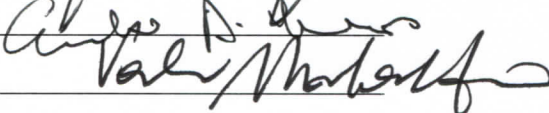
Annualmente nel primo stipendio utile successivamente all'approvazione del bilancio annuale inizierà il pagamento dell'eventuale straordinario arretrato per pronto intervento.

In caso di non reiterazione delle attività di cui al precedente articolo 12 o di analoghe attività progettuali si valuterà la destinazione delle relative risorse ex art. 208 C.d.S. fermo restando che quota parte delle stesse sarà destinata ad incrementare le disponibilità con finalità previdenziale.

In ordine al complesso tema delle fattispecie di esenzioni e certificazioni presenti, il Comando opererà una puntuale verifica delle diverse casistiche.

Allegato 1 - Disciplinare reperibilità


_____ (Presidente)




Bologna, 7 luglio 2015

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 |