



CSA
REGIONIAUTONOMIE LOCALI
Coordinamento Provinciale Dipartimento Polizia Locale
✉ csadpl_provrimini@ospol.it

**PROPOSTA CONTRATTO COLLETTIVO STRALCIO PER LA POLIZIA LOCALE DEL COMUNE DI RIMINI
INTEGRAZIONE AL CCDI SIGLATO IN DATA 7 FEBBRAIO 2019.**

INDICE

Premessa

Art. 1 Risorse destinate

Art. 2 Indennità servizio esterno (art. 56 quinquies) per il personale di categoria C.

Art. 3 Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis) – personale in categoria C.

Art. 4 Indennità di funzione

Art. 5 Progetti

Art. 6 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ex art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018.

Art. 7 Indennità di reperibilità

Art. 8 Ulteriori pattuizioni

Premessa

Il CCNL Funzioni Locali siglato in data 21 maggio 2018 è un accordo che contrattualizza istituti prima sottoposti a progetto (es. il servizio esterno, art. 56 quinquies) e prevede istituti nuovi mai considerati prima (es. l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis e le funzioni speciali, art. 56 sexies). Contrattualizza, inoltre, un istituto già riconosciuto prima dalla legge, ma mai attuato, ossia il servizio reso ai privati (art. 56 ter).

Il sistema dei progetti lasciava all'Ente ampia libertà di regolamentazione, ma anche una grave incertezza per il personale che prestava servizio il quale, al termine di ogni progetto, doveva attenderne la ridiscussione, la ricontrattazione, la riverificazione ed infine, prima o poi, la liquidazione.

Inoltre, il Corpo non era obbligato a darsi un'organizzazione, con grave malessere per il Personale e danni per l'efficienza del servizio alla Collettività.

L'applicazione di questi pochi articoli e la loro trasposizione in un accordo locale oggi comporta un diverso atteggiamento dell'Amministrazione verso sé stessa e verso i propri dipendenti ed una corrispondente maturità da parte di questi ultimi.

Organizzare significa sapere chi fa che cosa, quali sono i settori interessati da prevalente, generale, occasionale servizio esterno, quali sono le attività, come vengono svolte, chi fa cosa all'interno degli uffici e quali sono le attività interne disagiate, come vengono individuati i lavoratori che hanno una particolare responsabilità.

Se il Dirigente al Personale avesse avuto questi dati, ce li avrebbe consegnati. Non li ha.

La formulazione di questo nuovo contratto richiede di avviare un mutamento di mentalità sia nel coinvolgimento delle persone in un lavoro di squadra, sia nella formulazione di un metodo di lavoro che comporti organizzazione, sicurezza, qualità del servizio, efficienza, eliminazione delle procedure inutili, eliminazione di sprechi, tempi morti, attenzione per le attività che presentano maggiori potenzialità (perché sono quelle che vanno implementate).

Il CCNL interviene in molti casi, come in quello di Rimini, in un sistema inorganizzato, in cui non ci sono regole, o queste sono incerte o non è certa la loro applicazione.

Nella redazione del presente accordo per il Personale della Polizia Locale, la parte sindacale ha avuto non poche difficoltà. Fra quelle riscontrate, in particolare, la mancanza di un'organizzazione, dimostrata dal fatto che non esistono atti organizzativi generali, nemmeno datati. Quella che si dice un'organizzazione a spot.

Manca completamente un piano organizzativo interno alla struttura e questo rende la stessa del tutto inefficiente.

Da anni non viene speso un euro per la formazione del Personale, ciò che è essenziale per il servizio alla Collettività.

Questa inefficienza non solo fa lavorare tutti molto male, molto stressati, insoddisfatti, out of context ed in maniera improduttiva, ma viene addossata proditoriamente e interamente al Personale al fine di mascherare le responsabilità reali dell'Amministrazione e di indurre i lavoratori in un senso di colpa e di impotenza, al fine di fiaccarne le difese.

L'inefficienza che ne deriva risulta evidente dal fatto che l'Amministrazione non sa fornire i criteri di distribuzione della somma relativa al salario accessorio, non fornisce i numeri relativi al personale in servizio esterno ed interno, conosce solo per sommissimi capi le responsabilità e le relative capacità del suo personale (che è anche mal distribuito), non ritiene di essere in grado di effettuare un serio controllo sull'effettivo svolgimento del servizio esterno, per il quale non ritiene di doversi avvalere, come dovrebbe essere, degli addetti al coordinamento e controllo.

Facciamo un esempio, presso il Distaccamento Centrale, inserito nella proposta in fascia 2, esiste un gruppo consistente di persone che si occupa di controlli commerciali, attività esterna del tutto simile a quella dell'Ufficio Edilizia, posta in fascia 3. Ma, mentre l'Ufficio Edilizia è immediatamente identificabile, non abbiamo modo di estrapolare il dato dal Distaccamento Centrale e quindi si crea un'incongruenza ingiusta nella valutazione delle due attività,

sostanzialmente simili, a scapito dell'Ufficio Edilizia.

Ma fino a che Qualcuno non mette mano all'organizzazione del Corpo ...

Per questo motivo, l'Amministrazione vorrebbe imporre la timbratura con l'apposito codice di entrata e di uscita per il servizio esterno. Noi, invece, riteniamo che la superfetazione di timbrature non solo sia un'inutile vessazione per quegli operatori che, nella stragrande maggioranza dei casi, sono costretti ad uscire in servizio come le navicelle dalla Base Lunare Alpha, ma sia anche un inutile spreco di tempo e di energie ed un allungamento dei tempi morti, oltre che generatrice di confusione (qual'era già il codice? Ma ho timbrato? E i moduli li ho presi? Sono entrato in servizio? Come mi chiamo?). Tutto appare assurdo e dannoso, non solo per il lavoratore, ma proprio per l'Amministrazione ed a scapito del servizio alla Collettività.

Inoltre, la timbratura in sé non dimostra nulla, se non la presenza in servizio. Chi controlla la quantità e la qualità della prestazione, esterna o interna?

Siamo, pertanto, esizialmente contrari alle timbrature che non siano di ingresso ed uscita dal servizio: il Comandante affida la gestione operativa dei singoli reparti, uffici e servizi alla macro struttura ed ai singoli addetti al coordinamento e controllo, i quali redigono il foglio di servizio e controllano, anche attraverso la Centrale Radio Operativa, l'attività del proprio personale.

Uguualmente inaccettabile è la franchigia: dimostrare all'amministrazione che effettivamente si fa servizio esterno compete agli addetti al coordinamento e controllo e non si capisce per quale motivo il personale debba regalare 3 ore di franchigia per dimostrarne la continuità.

Uguualmente, abbiamo inteso precisare quali sono le condizioni per il riconoscimento dell'indennità condizioni di lavoro che, per ogni settore e tipo di attività nella Polizia Locale, assume connotazioni del tutto specifiche.

Quanto alle funzioni speciali, riteniamo che il contratto abbia toccato proprio il punto dolente della mancanza di organizzazione. Posto che il CCDI debba concretizzare l'indennità prevista dall'art. 56 sexies del CCNL, rimane il fatto che spetta al datore di lavoro, ed al Comandante in particolare, stabilire chi debba svolgere i compiti di responsabilità connessi al grado rivestito, ma questo presuppone la conoscenza di esigenze del singolo servizio, la creazione di un team working per ogni settore, la ricerca della massima efficienza e la consapevolezza delle molte e ricche competenze interne che il Corpo già possiede.

Il Personale del Corpo richiede che venga al più presto mappata un'organizzazione a tappeto, secondo una metodologia che si applichi a tutti i servizi a beneficio dell'intera attività della PL.

Noi lavoriamo meglio, il Corpo produce di più, tutta la Collettività percepisce immediatamente il miglioramento del servizio e della sicurezza.

Altra difficoltà che abbiamo dovuto affrontare, nella stesura di questa proposta è che, nonostante il nostro modello sia stato il contratto collettivo decentrato firmato a Bologna, il Corpo della Polizia Locale di Bologna conta circa 600 dipendenti, ma ha a disposizione un fondo di quasi €. 1.600.000,00. Il Corpo della Polizia Locale di Rimini ha 185 dipendenti (non si contano le tre Posizioni Organizzative, ai fini del presente contratto), ma neanche 1/5 del Fondo del Corpo di Bologna. Questo ha reso la redazione di questa proposta contrattuale particolarmente dolorosa, per noi.

Il Fondo, così ripartito fra le categorie C e D, crea incongruenze, soprattutto a sfavore dei D, dei quali non è adeguatamente riconosciuto ruolo e responsabilità. Tali incongruenze si evidenziano anche nella redazione della presente proposta, ma non è stato possibile fare diversamente, almeno per l'anno in corso.

Per questo motivo, si chiede l'introduzione di alcuni istituti, di carattere progettuale e previdenziale ed un maggior aumento del fondo per la categoria D.

La presente proposta contiene già elementi motivati di differenziazione delle varie posizioni di categoria D e si chiede che l'incremento del Fondo già nel 2020 preveda un riconoscimento effettivo del ruolo dei Capi Distaccamento in quanto responsabili di uffici ad alto grado di complessità, relazioni ed impatto sui servizi alla Collettività.

Si precisa, altresì, che, data l'esigua consistenza del Fondo dedicato alla Categoria D, non è stato possibile inserire l'indennità servizio esterno, che verrà molto opportunamente introdotta nel 2020.

Quanto allo stato dei progetti, la parte sindacale in delegazione trattante ha avuto la conferma della continuazione del progetto SUN e della dismissione degli altri progetti, presenti e futuri.

Tuttavia si è avuta notizia, anche attraverso stampa, della continuazione del progetto antiabusivismo e della nuova istituzione di un Nucleo Cinofila, da finanziare con l'art. 15 comma 5 del CCNL del 1/04/1999 o con l'art. 208 del D.Lgs. 285/92.

Abbiamo, quindi, formulato la presente proposta contrattuale per il settore della PL. da presentare all'Amministrazione che, se non ritiene di accettare, vorrà fornire le motivazioni approfondendo le specifiche questioni, le voci ed i dati sui quali è necessario ulteriormente ragionare, svelandoci, per la prima volta, i suoi parametri di riferimento. Noi diremo come abbiamo dovuto e con quale sforzo, ricostruire i nostri.

Abbiamo contato 185 unità operative direttamente interessate alla presente contrattazione integrativa, di cui:

- 1) 5 ispettori capo;
- 2) 12 ispettori superiori;
- 3) 68 unità dedicate prevalentemente al servizio interno, presenti in tutti i settori d'attività;
- 4) 33 operatori esterni del Reparto Mobile e della Polizia Giudiziaria;
- 5) 60 operatori del Nucleo Mobilità e Sicurezza, Distaccamenti;
- 6) 7 operatori presso l'edilizia.

Abbiamo, quindi, distinto il servizio esterno in 3 fasce, come da Tabella di cui all'art. 2.

Art. 1 Risorse destinate

Si precisa che la premessa è parte integrante del presente accordo, il quale si applica al Personale della Polizia Locale del Comune di Rimini a decorrere dal ----- e sostituisce ogni precedente accordo di carattere economico sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso.

Per tutti gli istituti economici di carattere generale non riportati nel presente accordo, si rimanda al CCDI della generalità dei dipendenti.

Si richiama la deliberazione di Giunta Comunale n. 197 del 10 luglio 2018 che ha determinato l'ammontare delle risorse da destinare al personale di Categoria C in €. 245.000,00 e €. 15.000 per la Categoria D e si dà atto che questa è la somma destinata a remunerare tutte le attività considerate nel presente CCDI.

Resta inteso che eventuali economie che si dovessero verificare andranno ad integrare il budget dell'incentivo al merito e alla produttività del settore della Polizia Locale.

Si precisa che il personale di Categoria C e D di nuova assunzione, per tutto il primo anno di assunzione, non percepirà l'indennità di cui all'art. 56 quinquies (servizio esterno) e l'indennità di cui all'art. 56 sexies (funzioni speciali).

L'Amministrazione si impegna ad implementare il Fondo Salario Accessorio per l'anno 2020 di un 20% e per l'anno 2021 di un ulteriore 20% per la Categoria C; si impegna, altresì, ad implementare tale fondo per l'anno 2020 di un 30% e per l'anno 2021 di un ulteriore 30% per la Categoria D.

Art. 2 Indennità servizio esterno (art. 56 quinquies) per il personale di Categoria C.

In base all'art. 56 quinquies del CCNL siglato il 21/05/2018, al Personale della Polizia Locale in Categoria C che in via continuativa rende la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza e polizia locale compete l'indennità servizio esterno.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività, così come accertata dai responsabili dei relativi servizi, e viene retribuita sulla base delle giornate di servizio effettivamente

prestate all'esterno.

L'indennità compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Considerato che al personale destinatario dell'indennità di servizio esterno non compete l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis CCNL, nella determinazione dell'indennità di servizio si tiene conto anche dell'eventuale svolgimento da parte del personale che svolge servizi esterni di mansioni che comportino maneggio valori.

Viene considerata attività prevalente quella a cui il dipendente è ordinariamente adibito. L'attività prevalente determina per tutta la durata del mese il valore della corrispondente indennità. Qualora il dipendente svolga attività mista identificabile con tipologie diverse, nel corso dell'anno sarà collocato per interi periodi (mesi interi) su diverse attività e con retribuzione dei relativi pesi diversi. Qualora il personale venga assegnato ad un diverso reparto in corso d'anno, si procederà all'aggiornamento della sua posizione.

Viene valutata l'attività svolta in servizio esterno dal Personale della Polizia Locale in tre grandi fasce con le relative indennità giornaliere e secondo la successiva tabella:

REPARTO MOBILE (INFORTUNISTICA E PRONTO IMPIEGO): Questo Reparto svolge attività di infortunistica, controllo della circolazione, controllo della guida in stato di ebbrezza e stupefacenti, telelaser ed autovelox, presidio tratti di strada ad alta incidentalità, scorte tecniche, grandi manifestazioni ed eventi, rimozioni, TSO ed ASO, autotrasporto, passi carrai, custodia fermati o arrestati, fotosegnalamento, entrata ed uscita delle scuole. Il Reparto considerato deve, inoltre garantire la presenza in servizio per ciascun turno e durante la reperibilità, di almeno una pattuglia di infortunistica ed una di pronto impiego per ogni turno. Prevalenza del servizio serale e festivo rispetto a tutti gli altri settori. Settore soggetto più di ogni altro a variazione di turni e trasferte in tutta Italia, comunicate anche all'ultimo minuto, senza preavviso, che richiedono pronta disponibilità.

POLIZIA GIUDIZIARIA: attività di controllo del territorio con particolare riferimento a nomadi, prostitute, parcheggiatori, pallinari, fenomeni di degrado in generale, antidroga, gestione degli esposti, deleghe della Procura della Repubblica, attività con le altre Forze dell'Ordine, ricezione denunce e querele, educazione alla legalità, social network. La loro attività richiede la disponibilità ad entrare in servizio senza tenere conto dei codificati turni e con pochissimo preavviso.

DISTACCAMENTI E NUCLEO MOBILITA' E SOSTE: controllo del territorio, violazioni al Codice della Strada, disturbo alla quiete pubblica, violazioni di regolamenti comunali ed ordinanze sindacali, controlli di viabilità, presidio del Centro Storico in ordine pubblico, controlli commerciali, annona, mercati, entrata ed uscita delle scuole.

EDILIZIA: controlli di polizia locale in materia edilizia, sopralluoghi con ufficio tecnico, anche insieme alla Polizia Amministrativa ed alla Giudiziaria, controlli ambientali (scarichi, amianto, etc.), notizie di reato su delega della Procura della Repubblica, controlli su segnalazioni ed esposti.

Viene riconosciuta la seguente indennità per il servizio esterno:

REPARTO MOBILE E POLIZIA GIUDIZIARIA	€ 10,00
DISTACCAMENTI, NUCLEO MOBILITA' E SICUREZZA	€ 8,00
NUCLEO EDILIZIA	€ 6,00

Art. 3 Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis) – personale in categoria C.

Al personale della Polizia Locale in Categoria C che rende in via continuativa la propria prestazione lavorativa in servizi interni caratterizzati da disagio, è riconosciuta l'indennità condizioni di lavoro,

nella misura di €. 1,50 al giorno.

Al personale destinatario dell'indennità condizioni di lavoro non compete l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL e art. 2 del presente accordo.

L'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività prestata.

Viene considerata attività prevalente quella a cui il dipendente è ordinariamente adibito. L'attività prevalente determina per tutta la durata del mese il valore della corrispondente indennità. Qualora il dipendente svolga attività mista identificabile con tipologie diverse, nel corso dell'anno sarà collocato per interi periodi (mesi interi) su diverse attività e con retribuzione dei relativi pesi diversi. Qualora il personale venga assegnato ad un diverso reparto in corso d'anno, si procederà all'aggiornamento della sua posizione.

L'indennità compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti interni.

Il rischio fa riferimento ad attività esposte a agenti chimici, biologici, fisici radianti e gassosi, inalazioni di gas, inquinamento elettromagnetico, rumori, vibrazioni, uso di attrezzature, strumenti, azioni di sollevamento e trazione di materiale pesante, potenzialmente atti a determinare lesioni o traumi;

Il disagio fa riferimento allo svolgimento di attività legate al corretto funzionamento del servizio complessivo di Polizia Locale;

Il maneggio fa riferimento all'eventuale attività di maneggio di valori di cassa nello svolgimento delle funzioni;

In particolare, viene considerata l'attività dei seguenti uffici e servizi:

- 1) **Personale operante in Procura/Tribunale:** rischio attentati, contatti con soggetti pericolosi e/o pregiudicati, servizio alle dirette dipendenze dell'autorità giudiziaria quali componenti della Sezione di PG presso la Procura della Repubblica (ciò che comporta particolare flessibilità di orario), trattamento dati sensibili, rumori, vibrazioni, inquinamento elettromagnetico;
- 2) **Personale operante presso gli Uffici Contravvenzioni e Contenzioso, Autorizzazioni, Nulla osta, Permessi, Ufficio Comando, Distaccamenti:** rischio attentati, trattamento dati sensibili, rumori, maneggio danaro, ricevimento pubblico, vibrazioni;
- 3) **Personale operante presso il Reparto Mobile:** ricevimento pubblico, rischio attentati, maneggio danaro, vibrazioni, rumori, inquinamento elettromagnetico, contatti con gli assicuratori;
- 4) **Personale della Centrale Radio Operativa e Personale in guardiola presso la residenza:** inquinamento elettromagnetico, vibrazioni, rumori, polveri, situazioni di particolare stress determinate da assunzioni di decisioni immediate a fronte delle richieste di pronto intervento dei cittadini e degli operatori del Corpo della Polizia Locale, videosorveglianza, controllo allarmi, verifica accessi, intervento in situazioni di emergenza sull'intera area del Palazzo Comunale ed aree adiacenti, nonché sull'intera area del Comando della Polizia Locale in ragione della complessità e dell'ampiezza di queste sedi. Per questa particolare tipologia di servizio, deve essere valutato il fatto che tali uffici devono garantire la presenza di almeno un operatore in guardiola e almeno due operatori in Centrale radio operativa per

ogni turno di servizio, in ragione della particolare complessità del servizio, dovendo anche garantire tempi certi di pronta operatività in relazione al servizio alle pattuglie.

Viene considerata anche l'eventuale, occasionale attività di servizio esterno eventualmente richiesta e comandata in eventi particolari, per la quale verrà riconosciuta l'indennità di €. 8,00.

Art. 4 Indennità di funzione

In base all'art. 56 sexies del CCNL siglato il 21/05/2018, è possibile erogare al Personale della Polizia Locale che non risulti incaricato di posizione organizzativa un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Le parti concordano di riconoscere al Personale di Categoria D con grado di Ispettore Capo e Ispettore Superiore, non titolari di posizione organizzativa, un'indennità di funzione legata alla posizione di responsabilità ricoperta nell'organizzazione interna del Corpo.

Tale indennità, per l'anno in corso, copre anche il servizio esterno.

Nel caso di nuove assunzioni nella Categoria D nell'anno 2019, l'indennità di funzione viene elargita dall'1/01/2020.

Le parti concordano di riconoscere al Personale di Categoria D con grado di Ispettore, Ispettore Capo e Ispettore Superiore con:

- posizione interna d'ufficio (U.O Comando);
- posizione esterna con medio grado di complessità (U.O. Servizi Territoriali);
- posizione esterna con medio grado di complessità (U.O. Servizi Operativi)

un'indennità che viene indicata secondo la seguente tabella:

ISPETTORI	€. 30 MENSILI (a partire dal 1/01/2019)
ISPETTORI SUPERIORI	€. 55,00 MENSILI
ISPETTORI CAPO	€. 45,00 MENSILI

Viene, altresì, valutata l'attività, comportante pluri competenze gestionali, dei Responsabili del Reparto Mobile, in ragione della consistenza numerica dello stesso e dell'alto grado di complessità ed impatto sui servizi, e della Centrale Radio Operativa per la complessità dell'attività che deve essere assicurata tutti i giorni, su tutti i turni, progetti compresi. A questi Responsabili viene riconosciuta un'indennità aggiuntiva rispetto al comma precedente di €. 83,00 mensili.

Viene valutata, anche in relazione all'art. 6 del presente CCDI, l'attività svolta dal personale di categoria D durante i grandi eventi che caratterizzano l'attività turistico – congressuale della Città di Rimini, ossia Capodanno (e tutti gli eventi connessi), SIGEP, Maratona, Wellness, Molo Street, Notte Rosa, Summer Pride, Moto GP, Aprile Comunione e Liberazione, Fiera TTG, Fiera Ecomondo, Fiera Enada, Giro d'Italia, Raduno Alpini, Meeting CL.. Per questi eventi al personale di categoria D impegnato negli eventuali coordinamenti viene erogata la somma di €. 30,00 per ciascun evento.

Le parti concordano, altresì, di riconoscere al personale di Categoria C un'indennità di funzione legata alla gestione degli eventi più importanti e per particolari responsabilità svolte negli uffici, servizi e reparti nelle attività di maggiore complessità.

L'individuazione dei dipendenti di Categoria C, di cui almeno uno nella Centrale Radio Operativa e uno nel Reparto Mobile, a cui riconoscere l'indennità, le responsabilità, gli incarichi specifici e l'importo della stessa indennità è disposta, ad inizio di ogni anno, dal Comandante del Corpo della PL, che sceglierà fra i soggetti più esperti. Il conferimento dell'incarico verrà notificato con nota scritta per il conferimento dell'incarico. L'importo di tale indennità per la categoria C viene commisurata ad una somma da €. 50,00 - €. 80,00 mensili, erogate per 12 mensilità.

L'individuazione dei dipendenti nella Centrale Radio Operativa e nel Reparto Mobile è motivata dal particolare servizio svolto in considerazione della necessità di assumere decisioni immediate in condizione di stress a fronte delle molteplici richieste dei cittadini e delle pattuglie operanti in

esterno, nel caso in cui sia assente l'ispettore.

Art. 5 Progetti

Le parti confermano il proseguimento del progetto SUN, Sicurezza Urbana Notturna, tutt'ora in corso per gli anni 2017 – 2018 – 2019, così come predisposto dall'All. A alla Delibera di Giunta n. --
- del ----

L'Amministrazione comunale si impegna a proseguire il progetto di cui al comma precedente per ulteriori tre anni.

I progetti, anche di nuova istituzione, sono erogati a consuntivo in due soluzioni:

- 1) Una prima tranche erogata sullo stipendio del mese di novembre, pari a al 70% della somma complessiva da erogare, sulla base dei dati acquisiti in corso di svolgimento;
- 2) Una seconda tranche erogata nel mese di febbraio dell'anno successivo, pari al residuo 30%.

Art. 6 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato ex art. 56 ter CCNL 21 maggio 2018.

L'amministrazione comunale si impegna a costituire un fondo per i servizi a pagamento destinato al personale impegnato nei seguenti eventi:

Capodanno (e tutti gli eventi connessi), SIGEP, Maratona, Wellness, Molo Street, Notte rosa, Summer Pride, Moto GP, Aprile Comunione e Liberazione, Fiera TTG, Fiera Ecomondo, Fiera Enada, Giro d'Italia, Raduno Alpini, Meeting CL., nonché di ulteriori eventi di carattere privato caratterizzati da particolari complessità.

Lo scopo è quello di riconoscere l'impegno ed il sacrificio del personale impegnato nei servizi di viabilità agli incroci ed alle transenne, con orari non previsti da alcun provvedimento o disposizione dirigenziale e quindi non codificati e comunicati in tempi ristretti che non consentono di programmare pasti ed impegni familiari e personali.

Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art. 22 comma 3 bis del D.L. 50/2017 e nei limiti da questo stabilite, sono remunerare con un compenso di ammontare pari a quello previsto per il lavoro straordinario dall'art. 38 comma 5 del CCNL del 14/09/2000.

Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo siano rese di domenica o nel giorno di riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14 comma 4 del CCNL dell'1/04/1999 e dell'art. 38 comma 3 del CCNL del 14/09/2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art. 14 del CCNL dell'1/04/1999.

Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia dall'Ente.

Art. 7 Indennità di reperibilità

L'istituto della reperibilità risponde ad essenziali ed indifferibili necessità di servizio. Si distinguono due tipologie di reperibilità:

- 1) Interventi per calamità naturali o pericoli imminenti per la collettività e la sicurezza cittadina;
- 2) Interventi afferenti ad altri tipi di emergenza, non riferibile alla normale attività di lavoro.

L'istituto della Reperibilità è disciplinato dall'art. 24 del CCNL del 21/05/2018 e l'attività viene svolta da tutto il personale in servizio con la sola esclusione delle categorie previste dalla legge e dal contratto, senza alcun altro tipo di esenzione.

I turni di reperibilità non devono mai cadere nelle giornate di ferie, riposo infrasettimanale, festività non lavorate, 35 ore ed in tutti gli altri giorni dedicati al riposo del lavoratore. Inoltre, al lavoratore posto in reperibilità dovranno essere assegnati, per tutto il periodo della stessa, turni pomeridiani.

Art. 8 Ulteriori pattuizioni

L'amministrazione comunale si impegna:

- 1) a costituire entro il 31 dicembre del 2019 l'organizzazione del Corpo della Polizia Locale, atto essenziale per l'effettiva applicazione del presente contratto e per il benessere organizzativo dei lavoratori e dell'Ente, nonché per offrire un servizio migliore e più efficiente alla Collettività;
- 2) a rendicontare alle OO.SS. annualmente le somme derivanti dall'art. 208 del D.lgs. 285/1992 in relazione ai vincoli di destinazione;
- 3) a rendicontare annualmente alle OO.SS. le somme percepite dall'espletamento di servizi esterni a favore delle aziende private;
- 4) a mantenere inalterato l'istituto delle 35 ore per i turnisti;
- 5) a non disapplicare l'art. 24 del CCNL del 14/09/2000 in materia di recupero dei festivi infrasettimanali lavorati;
- 6) a pervenire ad un accordo sindacale in materia di organizzazione del lavoro secondo le disposizioni del D.Lgs. 81 del 2008;
- 7) a valutare in un tavolo paritetico e permanente i percorsi formativi ritenuti necessari dalla stessa Amministrazione ovvero richiesti dal Personale sulla base delle necessità da questi manifestate, in relazione alle tipologie di servizio, alle necessità di formazione per la presenza di nuovo personale, all'emanazione di novelle e riforme normative ed in tutti i casi in cui sia necessario ripercorrere le conoscenze necessarie per lo svolgimento del servizio. Ciò in considerazione della sempre maggiore complessità del ruolo e dei compiti della Polizia Locale, alla quale sono state aggiunte molte competenze, ma non i dovuti riconoscimenti;
- 8) a valutare, in accordo con la parte sindacale, considerata l'evidente esiguità della porzione del fondo destinata alla Categoria D rispetto al totale ed alle grandi responsabilità connesse al grado e alla categoria ed al fine compensare le condizioni di disagio in cui questa categoria opera, la creazione di un progetto di welfare integrativo destinato esclusivamente alla Categoria D con la quota stabilita dall'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 da destinare alla previdenza ed a misure di assistenza medica specialista (ad es. cure odontoiatriche).
- 9) A valutare la necessità di finanziare, tramite l'art. 208 del D.Lgs. 285 del 1992, progetti da affidare alla categoria D di efficientamento, ottimizzazione dei tempi di lavoro, standard qualitativi e quantitativi del servizio, riorganizzazione per reparti (chifacosaquandocomedove), da affidare alla Categoria D in collaborazione con il Comandante, in vista della creazione dell'organizzazione del Corpo della Polizia Locale.

NOTE

SPESE ANNUALE

DIPENDENTI: 185 UNITA' DI PERSONALE

GIORNI LAVORATI CONSIDERATI NELL'ANNO: 263, OSSIA, 365 – (36+52+6+8). FERIE, RIPOSI SETTIMANALI, 35 ORE, GIORNI FESTIVI DEL 2019.

ART. 56 QUINQUIES:

REPARTO MOBILE E POLIZIA GIUDIZIARIA: €. 85.480,00

EDILIZIA: €. 11.46,00

DISTACCAMENTI, MES: €. 117.048,00

SPESE ANNUALE ART. 70 BIS

PERSONALE DISAGIATO: €. 26,826,00

INDENNITA' FUNZIONI CATEGORIA C: €. 4.600,00

TOTALE SPESA CATEGORIA C: €. 245.000,00

SPESA ANNUA PER ISPETTORI:

ISPETTORI SUPERIORI: €. 7.920,00;

ISPETTORI CAPO: 2.700,00;

RESPONSABILE REPARTO MOBILE: SOMMA AGGIUNTIVA DI €. 1000,00

RESPONSABILE C.R.O.: SOMMA AGGIUNTIVA €. 1000,00

RESIDUO €. 2.380,00 PER COORDINAMENTO EVENTI

TOTALE SPESA ISPETTORI: €. 15.000,00

Si fa presente che i calcoli effettuati considerano l'entrata in vigore del CCDI a partire dal 1 gennaio 2019.