



# COMUNE DI CERVIA

Provincia di Ravenna  
Piazza Garibaldi, 1 - Cervia  
Tel. 0544-979111 Fax 0544/72340  
www.comunecervia.it



Vista la deliberazione G.C. n. 124 del 13/05/08, immediatamente esecutiva, con la quale si autorizzava il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica a sottoscrivere il contratto collettivo decentrato integrativo in materia di salario accessorio;

## Viene sottoscritto in data 20.05.2008 il seguente accordo

Il giorno 23 aprile 2008 alle ore 09,00 presso la Sede Municipale del Comune di Cervia si sono riunite le Delegazioni di parte pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. 10 del CCNL. e hanno sottoscritto la seguente intesa:

### LE PARTI

-Visto il verbale del 21.03.2008 (allegato A) con il quale le parti si accordavano su alcune linee guida relative al contratto decentrato sul salario accessorio per operatori di Polizia Municipale;

-Premesso che nel verbale del 18.01.2007 le parti concordavano di sottoscrivere il testo unitario della preintesa sugli obiettivi generali 2007 nel quale "si impegnavano a rivedere tutte le posizioni di disagio e di rischio attualmente riconosciute e a valutarne di nuove nonché a verificare se vi sono le condizioni per progetti che abbiano le caratteristiche dell'art. 15 comma 5, CCNL 1/04/1999, che all'interno del processo di riorganizzazione, siano connessi all'aumento qualitativo delle prestazioni e/o al miglioramento dei servizi erogati che consentirebbero di liberare risorse da utilizzare per tutto il personale";

-Considerato che all'interno della predetta preintesa le parti concordavano di individuare le figure previste dall'art. 36 del CCNL 2004 comma 2 all'interno del personale di cat B, C (nei casi esemplificati nel CCNL e quando vi siano atti formali che attribuiscono espressamente incarichi di particolare responsabilità) e D;

-Preso atto che l'art. 17 comma 2 lett. d) del CCNL del 1.04.1999 prevede l'indennità di rischio disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, demandando alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione delle "prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale" (intendendo per "continua e diretta esposizione" una esposizione prevalente e non saltuaria o estemporanea) e prevedendo di compensare con un'indennità mensile (determinata dal CCNL in 30 € mensili lorde) queste situazioni "per il periodo di effettiva esposizione al rischio";

- Considerato l'istituto della reperibilità così come disciplinato dall'art. 23 del CCNL del 14 settembre del 2000 come integrato dall'art. 11 del CCNL 5 ottobre 2001 e l'insieme dei relativi atti interni di seguito elencati e adottati dall'Amministrazione per individuare le aree di pronto intervento:

- atto di C.C. n. 163/91 con il quale si approvava il regolamento finalizzato ad interventi di ordinaria amministrazione in situazioni di ipotetico pericolo per la pubblica incolumità che si verificano al di fuori del normale orario di lavoro;

- atto di Giunta n. 1420 del 23.12.1997 con il quale si integrava l'atto di C.C. prevedendo ulteriori servizi di reperibilità necessari a garantire adempimenti che per legge vanno effettuati entro termini molto brevi e precisamente denunce nascite e decessi limitatamente ad una unità (servizio di stato civile) e per trattamenti sanitari obbligatori limitatamente ad una unità (Servizio Politiche sociali);

- l'integrazione successiva con atto di G.C. n. 579 del 1999 con il quale si istituiva il nuovo servizio di reperibilità per apertura camera mortuaria;
- atto di G.C. di abrogazione di ogni disciplina riguardante gli istituti della reperibilità per il superamento del servizio di reperibilità salvo che per i servizi relativi a stato civile e camera mortuaria la cui disciplina rimane vigente;
- Valutato l'art. 17 del CCNL 1 aprile 1999 disciplinante l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo, al comma 2 lettera e) prevede l'erogazione di un'indennità di disagio per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte di personale di cat. A, B e C. senza precisarne le modalità demandando alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione delle fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per l'individuazione e la corresponsione dei compensi stessi;
- Rilevato che sussistono varie tipologie di disagio connesse alle condizioni ambientali (che condizionano la salubrità e l'igiene dell'ambiente di lavoro); al notevole sforzo fisico o psicofisico e/o da significativa disponibilità di orario o delicatezza dell'attività, con intensificazioni in particolari periodo dell'anno; al diretto e costante contatto con il pubblico;
- Riconosciuto di dover compensare il personale che ricopre posizioni lavorative nell'ambito delle attività (più sotto evidenziate) e che l'attività indennizzata non deve essere soggetta a riconoscimenti di disagio ad altro titolo;
- Ritenuto nell'ambito della revisione delle posizioni di disagio di dover quantificare complessivamente gli importi delle indennità e in particolare per il personale della P.M. di dover incentivare la rotazione del personale su tutti i servizi esterni, ed in particolare su quelli festivi e seral. e pertanto ritenuto necessario per l'intensificazione di queste attività prevedere una articolazione del disagio su fasce diverse;
- Valutato che, rispetto al precedente accordo decentrato nel corso degli ultimi anni sono profondamente mutate le esigenze della cittadinanza cervese in merito alle garanzie del civile vivere comune e che l'Amministrazione avverte un forte senso di responsabilità verso le esigenze di maggiore coesione sociale, di prevenzione del disagio, di diverso e più intenso presidio del territorio, anche a salvaguardia della particolare vocazione turistica;
- Considerato che, per rispondere alle esigenze di presidio del territorio l'Amministrazione ha intenzione di predisporre un progetto di potenziamento e intensificazione delle attività della Polizia Municipale e che le risorse destinate a questo progetto sono quantificate in € 50.000 complessive, di cui € 30.000 finanziate sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ex art. 17 comma 2 lett. e) e i restanti € 20.000 sono frutto di apposito stanziamento nell'ambito del fondo effettuato ai sensi dell'art.15, comma 5 CCNL 1.4.99 (come da progetto allegato B);
- All'interno del progetto è considerato anche il personale a tempo indeterminato part-time verticale per il quale va preventivamente definita la fascia di appartenenza e conseguentemente riproporzionato percentualmente il numero dei servizi connesso come indicato nelle fasce;
- All'interno del progetto è considerato anche il personale a tempo determinato che partecipa al progetto, qualora sia assegnato dal servizio di appartenenza in prevalenza all'esterno, con una quota mensile pari a € 100 più la partecipazione ai servizi di cui al progetto n. 2).

Tanto premesso

## CONCORDANO

Di sottoscrivere il seguente contratto decentrato integrativo in materia di Corresponsione di indennità di disagio, rischio, responsabilità e il Progetto di miglioramento della Polizia Municipale.

## DISCIPLINA RELATIVA ALLA CORRESPENSIONE DI SALARIO ACCESSORIO

### INDENNITA' DI DISAGIO

A) Al personale operaio che svolge attività lavorativa caratterizzata da esposizione e contatto diretto con elementi insalubri dal punto di vista igienico — sanitario e tali da rendere la posizione lavorativa di difficile impatto; al personale addetto in maniera prevalente ad attività lavorativa caratterizzata da notevole sforzo fisico o psicofisico e/o da significativa disponibilità di orario o delicatezza dell'attività, con possibile intensificazione in particolari periodi dell'anno vengono riconosciute le sotto indicate indennità annue per 12 mensilità:

Rientrano in tali tipologie:

1. gli "addetti ai cimiteri comunali" e gli addetti al Parco Naturale che prestano la propria attività per accudire gli animali ospitati presso il Parco Naturale medesimo e il personale addetto al centro stampa € 400
2. al personale che espleta la propria attività in via ordinaria, secondo turnazioni prestabilite, alla Camera Mortuaria € 500 (tale indennità è aggiuntiva a quella di cui al punto 1);
3. il personale addetto al coordinamento e all'allestimento delle manifestazioni: € 400;
4. il personale che svolge mansioni di autista di rappresentanza e autista di scuolabus € 350 e il personale che svolge attività di messo/autista € 200;
5. il personale di cat. A e B addetto all'assistenza agli organi istituzionali e ai matrimoni presso la Res. Municipale: € 10 a prestazione sino ad un massimo complessivo di € 1.000
6. il personale di cat. A e B addetto alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai: €400
7. messi notificatori: € 200
8. accompagnatore scuolabus: € 200

B) Al personale la cui attività è caratterizzata da un diretto e costante contatto con il pubblico viene riconosciuta una indennità annua di € 240:

Rientrano in tale tipologia:

1. il personale addetto al front-office del servizio Cerviainforma;
2. il personale addetto all'Ufficio casa presso il servizio Politiche Sociali;
3. il personale addetto alla Segreteria presso il servizio Politiche Sociali;
4. il personale addetto ai servizi demografici;
5. il personale addetto alla biblioteca (viene conservata ad personam l'indennità precedentemente percepita da cat. D);
6. sportello ricezione pubblico presso edilizia privata;

C) Al personale di cat. B e C addetto al servizio di prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro (L.626/1994) € 500, con liquidazione mensile in conformità all'atto di incarico.

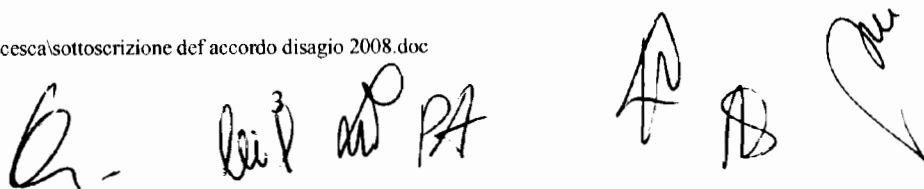
Le indennità di cui alle lettere A) e B) sono erogate mensilmente da parte del Servizio risorse umane subordinatamente all'effettiva presenza in servizio.

La corresponsione dell'indennità avviene sulla base di una attestazione del Dirigente competente circa l'affidamento di mansioni riconducibili alle casistiche sopra individuate e cesserà nel caso la persona non svolga più attività lavorativa disagiata.

L'attività indennizzata non deve essere soggetta a riconoscimenti di disagio ad altro titolo.

Le parti concordano di applicare la presente disciplina con decorrenza dal 01.01.2007; sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti fino alla sottoscrizione del presente accordo.

Per la lettera C) le parti concordano di dare applicazione alla presente disciplina dal 01.03.2008.



## INDENNITA' DI RISCHIO

In applicazione all'art. 37 del CCNL del 14.09.2000 l'indennità di rischio spetta ai dipendenti che svolgano prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale" (intendendo per "continua e diretta esposizione" una esposizione prevalente e non saltuaria o estemporanea) e prevedendo di compensare con un'indennità mensile queste situazioni "per il periodo di effettiva esposizione al rischio".

L'art. 41 del C.C.N.L. 22.01.2004 ha fissato la misura dell'indennità di rischio di cui al citato art. 37 in 30 € mensili lorde.

Le prestazioni lavorative che vengono considerate a rischio sono:

1. il personale che svolge mansioni di autista di rappresentanza e autista di scuolabus;
2. il personale di cat. A e B addetto alle manutenzioni e al coordinamento squadre operai;
3. gli addetti al Parco Naturale che prestano la propria attività per accudire gli animali ospitati presso il Parco Naturale medesimo e il personale addetto al centro stampa.
4. il personale addetto al coordinamento e all'allestimento delle manifestazioni;
5. messi notificatori e messo-autista;
6. Collaboratore professionale per gestione Teatro Comunale.
7. personale addetto ai cimiteri;

La corresponsione dell'indennità avviene sulla base di una attestazione del Dirigente competente circa l'affidamento di mansioni riconducibili alle casistiche sopra individuate e cesserà nel caso la persona non svolga più attività lavorativa a rischio.

Le parti concordano di applicare la presente disciplina con decorrenza dal 01.01.2007; sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti fino alla sottoscrizione del presente accordo.

### **PARTICOLARI RESPONSABILITA' EX ART. 17 COMMA 2 DEL CCNL DELL'1.04.1999**

Le indennità sono corrisposte mensilmente e cessano di essere corrisposte allorché risulti agli atti che il dipendente interessato non sia più adibito ai compiti e alle mansioni di lavoro che ne hanno determinato l'attribuzione.

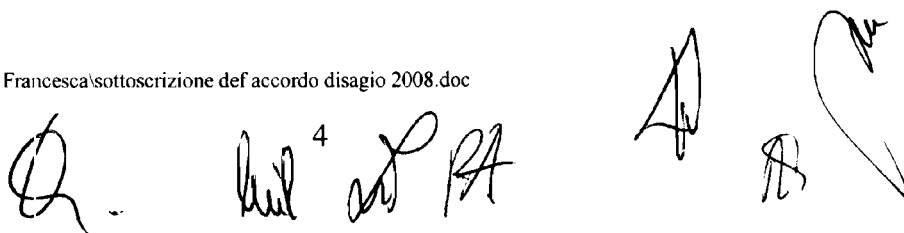
L'indennità viene in ogni caso corrisposta proporzionalmente ai periodi di effettiva appartenenza alla posizione lavorativa interessata all'indennità.

Non viene comunque corrisposta per i periodi in cui il dipendente risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative, secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 3 1.3.1999.

Le indennità non sono cumulabili per cui se una posizione lavorativa rientra in più di una delle tipologie di cui sotto, viene corrisposta l'indennità di maggiore importo; fatto salvo che le responsabilità siano imputabili a funzioni diverse.

Le indennità erogate non possono superare l'importo massimo di € 2.500 lorde come previsto dall'art. 7 del CCNL del 09.maggio 2006.

Le parti concordano di applicare la presente disciplina con decorrenza dal 01.01.2007; sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti fino alla sottoscrizione del presente accordo.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a smaller signature with a superscript '4', and then two sets of initials. The initials on the right appear to be 'A' and 'B', possibly representing the two parties mentioned in the text.

Le parti concordano la seguente disciplina per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte di:

- personale di cat. D incaricato di responsabilità di servizio;
- personale di cat. D addetto al servizio di prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro (L.626/1994)
- Personale incaricato di particolari responsabilità ai sensi dell'art. 36 del CCNL 2004;

#### **A) PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

- 1) Personale incaricato della direzione di un servizio presente in organigramma € 1.850
- 2) Chi assume alcuni compiti propri del responsabile preposto ad un servizio presente in organigramma, per assenza continuativa dello stesso superiore a 1 mese e al quale non siano state formalmente assegnate le maggiori mansioni. Nel caso la condizione si verifichi per più istruttori direttivi nell'ambito del medesimo servizio l'indennità viene suddivisa in parti uguali e corrisposta per il solo periodo di sostituzione € 671,39
- 3) Addetti al servizio di prevenzione e protezione degli ambienti di lavoro (L.626/1994) € 500

Per l'indennità di cui al n.1) le parti concordano di dare applicazione alla presente disciplina dal 01.05.2008.

Per l'indennità di cui al n.3) le parti concordano di dare applicazione alla presente disciplina dal 01.03.2008.

#### **B) NUOVE FIGURE PREVISTE DALL'ART. 36 DEL CCNL 2004**

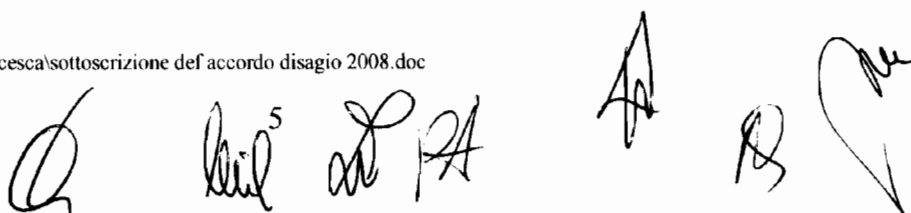
- 1) Personale di cat. D cui sia formalmente attribuita qualifica di ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega totale € 300,00
- 2) Personale di cat. C e B.3 cui sia formalmente attribuita qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega totale € 240,00
- 3) Personale di cat. C e B.3 cui sia formalmente attribuita qualifica di Ufficiale di stato civile e/o anagrafe e/o elettorale con delega parziale € 120,00
- 4) Addetti ufficio relazioni col pubblico cui vengono affidate responsabilità (Back office del servizio Cerviainforma) € 240,00

#### **PRONTO INTERVENTO**

L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art. 23 del CCNL del 14 settembre del 2000, come integrato dall'art. 11 del CCNL 5 ottobre 2001 e prevede la possibilità per gli Enti di determinare aree di intervento in cui, per particolari esigenze di funzionamento, sia necessario istituire un servizio di pronto intervento degli addetti, al di fuori del normale orario di lavoro.

Viene riconosciuta una indennità di € 10,00 per ogni intervento concretamente effettuato al di fuori dell'orario di lavoro, dal personale chiamato a prestare la propria attività in situazioni di pronto intervento o di emergenza pur non essendo in reperibilità e € 6 per personale in reperibilità (servizio di stato civile e camera mortuaria).

Le parti concordano di applicare la presente disciplina con decorrenza dal 01.01.2007; sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti fino alla sottoscrizione del presente accordo.



## Progetto di miglioramento della Polizia Municipale (allegato B)

Visto il verbale del 21.03.2008 (allegato A) con il quale le parti si accordavano su alcune linee guida relative al contratto decentrato sul salario accessorio per operatori di Polizia Municipale;

Considerato il profondo mutamento delle esigenze della città rispetto a maggiore sicurezza e presidio del territorio e verificato che l'impianto normativo del precedente accordo decentrato appare superato per rispondere al soddisfacimento delle stesse, le parti comunque confermano per l'anno 2007 e fino alla sottoscrizione del presente accordo l'applicazione della disciplina in esso contenuta;

Concordano altresì di approvare il progetto di Miglioramento ed intensificazione delle attività della Polizia Municipale, allegato al presente verbale, specificando che la validità di tale progetto include una capacità organizzativa e programmatoria del Comando e che si deve fondare su criteri di garanzia di pari opportunità di partecipazione alle diverse tipologie di attività, assicurando il rispetto delle specializzazioni, l'integrazione fra i diversi servizi e l'equilibrato accesso alle diverse tipologie di incentivazione previste dal progetto, con una finalità di maggiore equità e trasversalità nella distribuzione delle risorse, a fronte di maggiori e più qualificate prestazioni.

Le risorse destinate a questo progetto sono quantificate in € 50.000 complessive, di cui € 30.000 annue finanziate sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ex art. 17 comma 2 let. e) e i restanti € 20.000 annui sono frutto di apposito stanziamento nell'ambito del fondo effettuato ai sensi dell'art.15, comma 5 CCNL 1.4.99 (come da progetto allegato "B").

Le risorse eventualmente non attribuite costituiscono risparmio da destinare al fondo dell'anno successivo.

Letto, firmato e sottoscritto

Cervia, li 20.05.2008

Il Direttore Generale  
Dott.ssa Daniela Ori

R.S.U.

*[Handwritten signatures of R.S.U. members]*

C.G.I.L. – F.P.

Marinella Melandri

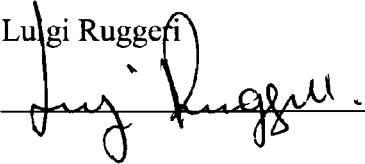
*[Handwritten signature of Marinella Melandri]*

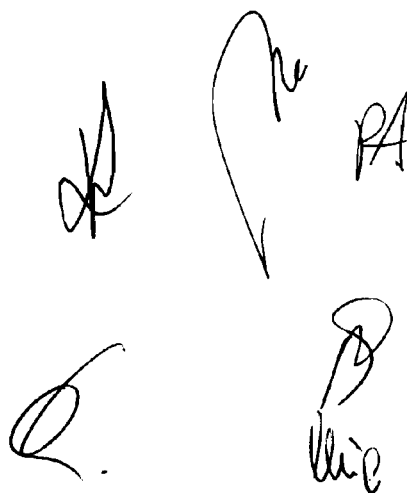
C.I.S.L. – F.P.S.

Stefano Mambelli

*[Handwritten signature of Stefano Mambelli]*

*[Additional handwritten marks and signatures at the bottom of the page]*

	U.I.L. – F.P.L. Luigi Ruggieri 
	Di.C.C.A.P Menegatti Sergio <hr/>



Handwritten initials and signatures: 'AR', 'PA', 'L', and 'LUC'.

IPOTESI DI ACCORDO RELATIVO A CONTRATTO DECENTRATO  
OPERATORI P.M.-SALARIO ACCESSORIO.

Linee guida

1) orari servizi normali in programmazione:

I h 07-13; 13-19 da lunedì alla domenica.

II 07-13; 13-19, 19-01- dal venerdì al sabato periodo invernale.

III 07-13; 13-19, 19-01 tutti i giorni periodo estivo.

Tutte le attività svolte in queste fasce orarie sono indennizzate con quote forfettarie da differenziare in funzione della proiezione esterna annua.

Fascia A: manifestazioni, viabilità, servizio scuole (non conteggiate) minimo 8 servizi fino ad un massimo di 30 servizi;

Fascia B: da 31 servizi fino a 180 servizi;

Fascia C: oltre 180 servizi

I servizi aggiuntivi indennizzati a parte vengono conteggiati ai fini della definizione della fascia di appartenenza.

L'attribuzione della fascia costituisce già elemento di correlazione fra la quota attribuita e la presenza in servizio.

Da stabilire in coerenza alle fasce di trattamento del piantone (centrale operativa e pubbliche relazioni) e degli Ufficiali di turno.

Va verificata la possibilità di consentire la partecipazione delle attività della centrale operativa e p.r. da parte del personale con idoneità esterna limitata.

**Le risorse da destinare vengono quantificate in € 30.000 rapportate ad un aumento di circa il 20% sulla quota di disagio percepita nell'anno 2007 per analoghe tipologie.**

2) Le attività svolte in orari diversi da quelli elencati e descritti al punto 1) ivi compresi i turni a scavalco rispetto a quelli ordinari, sono oggetto di specifico riconoscimento da effettuarsi in relazione allo svolgimento del turno in orario diurno/notturno e/o feriale/festivo.

Tali servizi possono essere così esemplificati:

I terzo turno feriale prefestivo infrasettimanale;

II terzo turno festivo e festivo infrasettimanale;

III quarto turno per servizi particolari prefestivo e festivo e feriale;

IV turn. a scavalco fra 7-13 e 13-19 e fra 13-19 e 19-01 (quando previsto);

V turni servizi particolari che eccedono in parte il turno ordinario; tali turni possono essere serali, notturni, festivi, feriali.

Per questi servizi va prevista una quota percentuale al personale addetto alla centrale operativa.

Per ogni tipologia di servizi va preventivamente definita la quantità nel rispetto delle regole contrattuali (massimo 10 servizi serali al mese procapite).

Per ogni tipologia di servizio vanno definite le condizioni di sicurezza che sono imprescindibili per l'effettuazione del servizio stesso.

Vanno definite modalità di monitoraggio della partecipazione ai servizi serali, festivi e aggiuntivi, al fine di garantire un'equa possibilità di partecipazione ai servizi incentivati a prestazione, tenendo conto delle specificità dei diversi servizi.

**Le risorse da destinare vengono quantificate in € 20.000,00;**

Le indennità a persona per ciascun servizio effettivamente prestato vengono previste come segue:

I terzo turno feriale prefestivo infrasettimanale: € 20 (centrale operativa 10 €)

II terzo turno festivo e festivo infrasettimanale: 35 € (centrale operativa 17,5 €)

III quarto turno per servizi particolari prefestivo e festivo e feriale:

turno 00-06 e turno 01-07 = 90 € (centrale operativa. 35€)

IV turni a scavalco fra 7-13 e 13-19 e fra 13-19 e 19-01 (quando previsto): € 6

V turni servizi particolari che eccedono in parte il turno ordinario; tali turni possono essere serali, notturni, festivi, feriali:

turno 05-11 = 15€ (centrale operativa 10 €)

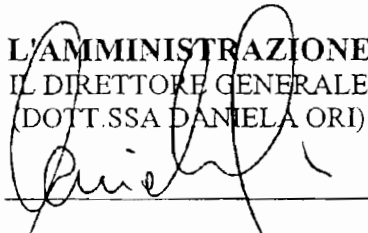
turni 21-03 e 22-04= 70 € (centrale operativa 25 €)

L'intera articolazione sopra prevista andrà ricondotta all'interno di un progetto complessivo di potenziamento delle attività esterne di vigilanza che sarà finanziato in parte dalle quote precedentemente destinate al disagio e il resto con le risorse messe a disposizione dall'Amministrazione.

Cervia li 21.03.2008

**PER L'AMMINISTRAZIONE COMUNALE**

IL DIRETTORE GENERALE  
(DOT.TSA DANIELA ORI)



• **PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI**

C.G.I.L. F.P. Wanda La Mura  
 C.I.S.L. F.P.S. F. Tubello  
 U.I.L. F.P.L. Tullio Rigoni  
 D.I.C.C.A.P. Fabrizio Bernacci

• **PER LA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA**

AZZARONE PIETRO Pietro Azzarone

TOMBETTI DAVIDE David Tombetti

RIGONI TULLIO Tullio Rigoni

BERNACCI FABRIZIO Fabrizio Bernacci



MILANESI MASSIMO

Milani M.

Dichiarazione a verbale:

La scrivente O.S. sottoscrive il presente verbale per quanto attiene la cifra complessiva in aumento e la divisione del budget fra i punti 1 e 2 comprensiva del dettaglio relativo agli importi descritti al punto 2.

Restano da definire i criteri di ripartizione del budget riferito al punto 1; sia nella determinazione del numero di fasce sia nella definizione degli importi relativi a ciascuna fascia.

Si intende che l'accordo complessivo resta subordinato alla predetta definizione in quanto sostanziale per la validità dell'intesa nella sua interezza.

UIL-FPL

*[Handwritten signature]*

Dichiarazione a verbale:

La scrivente O.S. considerato l'accordo nella sua complessità e pur giudicandolo nel complesso quasi soddisfacente, prima di sottoscriverlo definitivamente si riserva di sottoporlo all'assemblea degli iscritti.

DiCCAP-SULPM

*[Handwritten signature]*

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

Allegato B dell'accordo decentrato sul salario accessorio di cui al verbale del 23.04.2008.

## PROGETTO DI POTENZIAMENTO ED INTENSIFICAZIONE DELLE ATTIVITA' DELLA POLIZIA MUNICIPALE

### Premessa

Nel corso degli ultimi anni sono profondamente mutate le esigenze della cittadinanza cervese in merito alle garanzie del civile vivere comune.

Le esigenze di maggiore coesione sociale, di prevenzione del disagio, di diverso e più intenso presidio del territorio, anche a salvaguardia della particolare vocazione turistica, richiamano l'Amministrazione comunale ad un forte senso di responsabilità, nella molteplicità dei suoi servizi ed in particolare la Polizia Municipale.

In questo contesto si colloca la necessità di garantire una più ampia e visibile presenza sul territorio del personale della Polizia Municipale, anche a scopo preventivo, che presuppone una maggiore partecipazione di tutto il personale alle attività esterne, anche al fine di evitare eccessivi carichi di lavoro per chi tradizionalmente opera all'esterno.

Questo obiettivo si può perseguire sia attraverso l'incentivazione ed una maggiore rotazione del personale sui servizi esterni nei periodi e nelle fasce orarie già ora previste, sia attraverso l'individuazione di attività di presidio del territorio, di controllo, di prevenzione di fenomeni in contrasto con le regole e con i principi di civile convivenza da effettuarsi in periodi ed in fasce orarie aggiuntive a quelle ordinarie e da concordarsi.

Tale progetto complessivo viene sostenuto dalle risorse precedentemente destinate al disagio della Polizia Municipale, oltre che risorse appositamente stanziare e collegate alle nuove ed aggiuntive prestazioni.

La sostenibilità del progetto si fonda principalmente su una forte capacità organizzativa e programmatoria del Comando, che deve garantire pari opportunità di partecipazione alle diverse tipologie di attività, assicurando il rispetto delle specializzazioni, l'integrazione fra i diversi servizi, l'equilibrato accesso alle diverse tipologie di incentivazione previste dal progetto, con una finalità di maggiore equità e trasversalità nella distribuzione delle risorse, a fronte di maggiori e più qualificate prestazioni.

Il progetto coinvolge tutti i profili delle categorie C e D della Polizia Municipale che operano su servizi esterni o di supporto (centrale operativa).

Il progetto ha carattere sperimentale ed avrà durata fino alla scadenza naturale del mandato del Sindaco ed è eventualmente prorogabile.

In corso di sperimentazione le parti potranno incontrarsi per analizzare le problematiche eventualmente verificatesi e rimodulare di conseguenza la programmazione dei servizi.

Non sarà comunque possibile superare le risorse destinate a questo progetto quantificate in € 50.000 complessive, di cui € 30.000 finanziate sul fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane ex art. 17 comma 2 lett. e) e i restanti € 20.000 sono frutto di apposito stanziamento nell'ambito del fondo effettuato ai sensi dell'art.15, comma 5 CCNL 1.4.99.

Le risorse eventualmente non attribuite costituiscono risparmio da destinare al fondo dell'anno successivo.



**OBIETTIVO 1): INTENSIFICAZIONE ATTIVITA' DI PROIEZIONE ESTERNA  
NELL'AMBITO DELL'ORARIO ORDINARIO - FONDO DI € 30.000 ANNUI**

Premesso che attualmente il Corpo di Polizia Municipale opera ordinariamente secondo la seguente programmazione:

- Ore 7-13; 13-19 dal lunedì alla domenica
- Ore 7-13; 13-19; 19-01 dal venerdì al sabato nel periodo invernale (indicativamente dal 15.09 al 31.05 di ogni anno)
- Ore 7-13; 13-19; 19-01 tutti i giorni nel periodo estivo

e che si ritiene necessario incentivare la rotazione del personale su tutti i servizi esterni, ed in particolare su quelli festivi e serali, riconoscendo un incentivo per l'intensificazione di queste attività, articolate sulle seguenti fasce:

**FASCIA A** tutti i tipi di servizi esterni richiesti (minimo 8 servizi, fino ad un massimo di 30 annu):

per il personale Full Time € 250 annui

**FASCIA B** tutti i tipi di servizi esterni richiesti

per il personale Full Time (minimo 31 servizi, fino ad un massimo di 180 annui): € 500 annui

per part-time verticale (minimo 16 servizi, fino ad un massimo di 90) € 250

**FASCIA C:** tutti i tipi di servizi esterni richiesti :

per il personale Full Time (oltre 180 servizi annui) € 800 annui

per part-time verticale (oltre 90 servizi) € 400

Il personale full -time che superi i 220 servizi annui riceverà un gettone aggiuntivo annuo pari a € 130.

Per il personale part-time la riparametrazione avviene con 110 servizi annui ai quali corrisponde un gettone pari ad € 65.

Il progetto si articola in una prima fase di programmazione, sulla base della quale viene definito l'apporto individuale previsto per la realizzazione dei servizi esterni.

Viene così preventivamente individuata la fascia di appartenenza di ogni operatore, al quale sarà corrisposta mensilmente la quota relativa, salvo conguaglio attivo o passivo a fine anno.

I servizi aggiuntivi individuati al successivo obiettivo 2) vengono conteggiati ai fini della definizione della fascia di appartenenza di ogni singolo operatore, mentre non sono conteggiati i servizi alle scuole.

Il conteggio dei servizi che da titolo all'attribuzione della fascia costituisce elemento di correlazione fra l'incentivo individuale e la reale partecipazione al progetto (presenza in servizio).

Per il personale assunto a part-time va preventivamente definita la fascia di appartenenza e conseguentemente riproporzionato percentualmente il numero dei servizi connesso come indicato nelle fasce .

Il personale assunto a tempo determinato partecipa al progetto, qualora sia assegnato dal servizio di appartenenza in prevalenza all'esterno, con una quota mensile pari a € 100 più la partecipazione ai servizi di cui al progetto n. 2).

Si agevola, per quanto possibile a livello di programmazione, la possibilità di consentire la partecipazione del personale con idoneità limitata all'esercizio delle mansioni di Polizia Municipale, ovvero che non rientri in alcuna delle suddette fasce, alle attività della centrale operativa di supporto ai servizi facenti parte del successivo progetto 2).

In particolare saranno garantiti un numero minimo di servizi di cui al progetto n. 2) agli operatori di riferimento della centrale operativa.



3



**OBIETTIVO 2): POTENZIAMENTO DELLE ATTIVITA' DI POLIZIA MUNICIPALE  
ATTRAVERSO LA PROGRAMMAZIONE DI ATTIVITA' AGGIUNTIVE IN PERIODI ED  
IN FASCE ORARIE NON PREVISTE -FONDO DI € 20.000 ANNUI**

Le attività svolte in orari diversi da quelli elencati e descritti nell'obiettivo 1), rappresentano il valore aggiunto della nuova organizzazione della Polizia Municipale ed un reale ampliamento delle prestazioni, a diretto vantaggio e beneficio dell'utenza.

Le attività devono rientrare in una programmazione preventiva e sono oggetto di incentivazione da effettuarsi in relazione alla specifica collocazione oraria del turno (diurno/notturno e/o feriale/festivo.) come nella esemplificazione sotto riportata.

Come concordato nella preintesa siglata il 21.03.008 le tipologie di servizi da effettuarsi sono i seguenti:

- Servizi per terzo turno feriale invernale: € 20 (€ 10 per chi garantisce il supporto in centrale operativa);
- Servizi per terzo turno festivo e festivo infrasettimanale invernale: € 35 (€ 17.5 per chi garantisce il supporto in centrale operativa);
- Servizi per quarto turno per servizi particolari prefestivi, festivi e feriali (turno 00-06 e 01-07): € 90 (€ 35 per chi garantisce il supporto in centrale operativa);
- Servizi a scavalco fra 7-13 e 13-19 e fra 13-19 e 19-01 (quando previsto): € 6;
- Servizi particolari che eccedono in parte il turno ordinario; tali turni possono essere serali, notturni, festivi, feriali:
  - turni 05-11: € 15 (€ 10 per chi garantisce il supporto in centrale operativa)
  - turni 21-03 e 22-04: € 70 (€ 25 per chi garantisce il supporto in centrale operativa)

Nella programmazione di tali tipologie di servizi dovrà essere garantito il rispetto di tutte le normative contrattuali.

La programmazione dei servizi dovrà garantire un'equa possibilità di partecipazione di ciascun dipendente ad ogni tipologia di attività incentivata, nel rispetto delle specificità dei diversi servizi. L'esito delle verifiche sulla programmazione dovrà essere fornito alla parte sindacale con cadenza quadrimestrale.

Le indennità non sono cumulabili tra loro per cui prevale l'indennità di maggiore importo, salvo la tipologia dei servizi a scavalco che può essere cumulata.

Le risorse destinate a questo progetto sono quantificate in € 20.000 annui e sono frutto di apposito stanziamento nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane effettuato ai sensi dell'art.15, comma 5 CCNL 1.4.99

