



Segreteria Provinciale di Piacenza
Via Luigi Zoni, 39
29121 Piacenza
fax 0257760264
tel 3204678205
e-mail piacenza@sulpl.it

Piacenza, 16 aprile 2015

Alla c.a. S.E. ILL.MO SIGNOR PREFETTO DELLA PROVINCIA DI PIACENZA
AL SIG. SINDACO DEL COMUNE DI PIACENZA
AGLI ORGANI DI STAMPA
AGLI OPERATORI DELLA POLIZIA MUNICIPALE

-Loro Sedi-

ALLA COMMISSIONE DI GARANZIA Attuazione Legge sullo Sciopero
P.zza del Gesù, 46
00186 Roma

OGGETTO: **Comunicazione della proclamazione dello stato di agitazione degli Operatori del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Piacenza – Richiesta esperimento del tentativo obbligatorio di conciliazione.**

Prima di addentrarci nel merito della questione, ci sembra doveroso fare alcune considerazioni di carattere più generale, al fine di contestualizzare il peggioramento innegabile delle condizioni di lavoro del personale della P.M., dovuto in parte al rapido evolversi del contesto socio-economico e politico, ad una sempre più ampia sfera di competenza, ad un considerevole aumento del traffico urbano ed extraurbano, ad una mole di interventi legislativi che costringono a continui e costanti aggiornamenti, ma anche ad altri fattori: il Decreto Legge n.201/2011, denominato "Decreto salva Italia", con un colpo di spugna ha gettato nell'oblio i lavoratori della Polizia Locale; infatti l'art.6 del Decreto Monti sancisce che "sono abrogati gli istituti dell'accertamento della dipendenza dell'infermità da **causa di servizio**, del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio, dell' **equo indennizzo** e della pensione privilegiata", ferma la tutela derivante dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali. Tale riconoscimento era, prima del decreto Monti, previsto anche per tutti i dipendenti delle amministrazioni pubbliche. L'abrogazione, voluta per ragioni economiche e burocratiche, aveva equiparato la tutela dei lavoratori pubblici a quelli privati, ma non teneva conto della specificità del comparto di Polizia Locale.

Da tempo questa O.S. sta cercando di far comprendere alle istituzioni Locali e Nazionali che **GLI AGENTI DI POLIZIA LOCALE NON POSSONO ESSERE CONSIDERATI ALLA STREGUA DI NORMALI IMPIEGATI COMUNALI.**

E' vero, siamo dipendenti del Comune, ma ciò che ci accomuna agli impiegati comunali è solo il datore di lavoro, perché per il resto, se consideriamo la tipologia di lavoro svolta dagli "impiegati comunali in divisa" e quindi dai "diversamente impiegati comunali", fare un confronto non ha senso.

Le numerosissime AGGRESSIONI che sono ormai all'ordine del giorno impongono di RIFLETTERE sulle condizioni in cui quotidianamente gli operatori di Polizia Locale sono costretti a lavorare.

Immaginiamo solo per un attimo un'operazione interforze oppure un servizio allo stadio o in qualche operazione particolare. Nella malaugurata ipotesi in cui gli operatori finissero gravemente infortunati, quelli appartenenti al comparto sicurezza, potranno se del caso ottenere la causa di servizio, quelli della Polizia Locale, no. E' questa una delle differenze incomprensibili fra operatori che svolgono lo stesso lavoro.

Senza trascurare la particolarità della decurtazione nello stipendio per i primi giorni di assenza per la Polizia Locale e non per il comparto sicurezza. Anche qui una discriminazione non giustificata.

Il pressante bisogno di sicurezza e legalità dei cittadini riconducibili in parte al cambiamento del contesto sociale (disagio di convivenza, microcriminalità, extracomunitari, esasperazione di banali problemi quotidiani) **comporta una pressante richiesta di intervento da parte della P.M.** anche per quelle questioni che non sono di pertinenza della stessa (ma piuttosto dei servizi sociali o di altri Enti) ma a cui il personale sa di dover dare una risposta in quanto rappresenta la propria Amministrazione, trasmettendo al cittadino la percezione di essere adeguatamente preso in considerazione dal potere che egli ha eletto.

Il carico di lavoro che deriva dal solo c.d. primo intervento è già di per se notevole perché comporta una presenza costante ed attiva su tutto il territorio, se poi si considerano tutti i successivi espletamenti per portare a termine il lavoro ben si capisce come ci possa essere un effettivo sovraccarico che alla lunga crea all'interno del Corpo situazioni di disagio che possono compromettere l'efficienza e l'efficacia dell'azione.

Il potersi muovere liberamente sul territorio è indice di una società in sviluppo, pertanto ben venga l'aumento della mobilità, questo però comporta enormi problemi di sicurezza stradale, anche in questo caso la P.M. è in prima linea per trovare soluzioni, per regolare situazioni di crisi, per prevenire e reprimere episodi e comportamenti che possono danneggiare la collettività, per proteggere la salute dei cittadini, per dare assistenza ai coinvolti negli incidenti stradali.

Tale onere/onore va ad incidere sotto l'aspetto della **salute fisica**, infatti il contatto con gli agenti inquinanti, presidiando transenne o effettuando posti di controllo, provoca danni irreparabili alla salute così come evidenziato nella relazione medica stilata dal Prof. Aldo Piacenza Titolare della cattedra di malattie respiratorie dell'Università degli Studi di Siena, totalmente ignorata dall'attuale A.C, che ad ogni buon conto si allega per opportuna conoscenza; inoltre non va sottovalutato **l'aspetto psicologico** in quanto l'azione degli operatori si svolge spesso in un contesto conflittuale con gli utenti della strada.

Nonostante ciò la P.M. ha sempre più un ruolo determinante per il controllo **reale** del territorio in cui gli Operatori non svolgono mera attività di segnalazione ad altri organismi, ma interagiscono ed intervengono direttamente in prima persona diventando di fatto un punto di riferimento per il cittadino; a riprova di quanto affermato si rammentano le migliaia di richieste di intervento ricevute, non solo per compiti istituzionalmente dovuti, ma anche e soprattutto per avere immediata e corretta risposta per la soluzione del vivere quotidiano (es. diatribe di vicinato - problemi con animali ecc.) che, seppur marginali rispetto all'attività, potrebbero, se trascurati, degenerare in problematiche certamente maggiori riscontrando, in tal modo, un ruolo della Polizia Municipale sempre più rivolto verso la prevenzione che non verso la repressione;

A fronte delle continue e pressanti richieste formulate dai propri associati, la scrivente O.S. indicava per la giornata del **23 marzo 2015** assemblea dei lavoratori del Corpo di Polizia Municipale di Piacenza.

L'assemblea, all'unanimità, evidenziava criticità in merito:

- Adeguamento previdenza integrativa ex art. 208 cds
- Chiarimenti in merito ai festivi e festivi infrasettimanali
- Ridefinizione degli standard della Polizza Infortunio per gli operatori della Polizia Municipale
- Richiesta Commissione Medica di Verifica al fine di effettuare una revisione dei certificati medici
- Missioni
- Equa distribuzione di turni/servizi e straordinari
- Indennità di rischio
- Indennità di disagio
- Indennità di pronta disponibilità
- Riapertura graduatoria concorso per Ispettori
- Commissione salute per la Polizia Municipale
- Mobilità esterna
- Assegnazione del personale
- Aumento della Indennità di Pubblica Sicurezza
- Banca delle ore
- Criticità organizzative

L'assemblea poneva all'attenzione dei rappresentanti sindacali i problemi relativi alla sicurezza degli operatori nel corso delle attività che quotidianamente svolgono e al riconoscimento di tutti gli istituti contrattuali previsti dal CCNL, mai adeguati dall'attuale Amministrazione comunale, che anzi dal 01.01.2015 pare abbia provveduto a "**negare**" ai suoi dipendenti dei diritti sanciti dal CCNL.

Dopo ampia e intensa discussione i rappresentanti sindacali dichiaravano chiusa l'assemblea la quale dava all'unanimità (tranne 4 astenuti) ampio mandato alla Segreteria Provinciale DICCAP_SULPL di predisporre ogni azione ritenuta più idonea finalizzata alla soluzione di quanto esposto.

Occorre rammentare, tuttavia, che le problematiche evidenziate, più volte erano state portate a conoscenza dell'Amministrazione Comunale, sia durante le riunioni del tavolo tecnico che nel corso di molteplici incontri. Non ultima per importanza, ma solo in ordine di tempo, una lettera indirizzata al Sig. Sindaco di Piacenza Dott. Paolo Dosi, protocollata in data **27.03.2015**, nella quale in 6 punti venivano sintetizzate le richieste emerse a seguito dell'assemblea di cui sopra, e durante la quale i lavoratori della Polizia Municipale esprimevano la loro volontà di richiedere un incontro urgentissimo con il sig. Sindaco, in qualità di Assessore della Polizia Municipale. Ad oggi la nostra richiesta, malgrado l'urgenza evidenziata, è rimasta inascoltata, come le tutte le altre.

Inoltre, precisiamo che già in luglio scorso, questa O.S. aveva proclamato lo stato di agitazione poiché: in data 18 e 24 Luglio si erano tenuti due incontri con la delegazione trattante di parte pubblica durante i quali erano state date risposte, ancora una volta, parziali ed evasive, rimandando ulteriormente la parte economica al mese di settembre.

Per quanto concerne la parte organizzativa del Comando, l'Amministrazione aveva risposto negativamente rimandando il tutto dopo la nomina del nuovo Comandante.

In merito ai presunti blocchi contrattuali/legislativi che impongono riduzioni di spesa del personale è da rilevare che le richieste avanzate complessivamente caricherebbero l'Ente di una spesa di circa € 110.000 lordi per 130 operatori; tale somma corrisponde ad una parte di uno stipendio dirigenziale.

Ne consegue che una razionalizzazione delle attuali risorse destinate alla dirigenza porterebbero al mantenimento dei patti di stabilità (tetto di spesa sul personale circa € 25.000.000) ed al rientro nei parametri contrattuali dovuti alla Polizia Locale.

In Dicembre poi, questa O.S. non ha sottoscritto il CDI, poiché a nostro avviso il C.D.I. pre assemblea era uguale, salvo qualche nota integrativa senza valore e strani artifici lessicali, a quello firmato da Cgil-Cisl e Uil, e respinto dai Lavoratori: mentre da un lato l'Amministrazione ha voluto a tutti i costi indicare **una riserva di 15.000 euro sul fondo produttività 2015** da destinare a una nuova P.O e due nuove PR (l'aver spostato in fondo la pagina la dicitura e l'impegno della stessa a discuterne i contenuti con le organizzazioni sindacali di fatto certifica la richiesta), dall'altro, (rispetto alle piattaforme presentate dai sindacati), non ha mai voluto individuare una percentuale di fondo da destinare alle indennità individuate nelle piattaforme contrattuali presentate (rischio e disagio per tutti i lavoratori del Comune di Piacenza); oltre all'**aspetto squisitamente economico** ci ha particolarmente ferito l'ostinata resistenza dell'Amministrazione a non voler riconoscere in nessun modo la parte normativa, le c.d. linee guida che consentissero ai vari tavoli tecnici di lavorare con indirizzi precisi (benessere organizzativo).

Pur tenendo conto che l'Amministrazione comunale ha preso atto della specificità del ruolo della Polizia Locale non si è dimostrata disponibile ad accogliere nessuna delle richieste presentate:

PER QUANTO EVIDENZIATO SI PROCLAMA

lo stato di agitazione dei Lavoratori della Polizia Municipale del Comune di Piacenza

A S.E. il Prefetto si richiede di voler procedere all'esperimento del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 2 comma 2 L. 146/90 così come modificata dalla L.83/2000, prima di procedere alla proclamazione dell'astensione dal lavoro straordinario ed altre azioni sindacali che saranno comunicate nei termini di Legge.

**Il Coordinatore Area Territoriale
Vasta di Piacenza e Parma
(Dott. Miriam Palumbo)**

Si allega documento prodotto dall'assemblea

Chiarimenti in merito ai festivi e festivi infrasettimanali in quanto, agli atti risulta che a parte il "sentito dire" dall'ufficio organizzazione del personale, nulla di scritto è pervenuto relativamente all'art. 24 c.2 del CCNL del 14.09.2000, se non una *perversa interpretazione orale* dello stesso (negazione del riposo compensativo per il festivo infrasettimanale lavorato), priva di supporto normativo e che comporta disparità di trattamento tra i lavoratori. La normativa di riferimento è chiarissima: per quanto concerne i festivi lavorati, al lavoratore spetta la maggiorazione del 50% con riposo compensativo; per i festivi infrasettimanali, il lavoratore può optare tra la liquidazione dello straordinario festivo o la retribuzione con la maggiorazione del 30% e il riposo compensativo. Non riconoscere quanto previsto dall'art. 24 del CCNL, a nostro avviso (supportato tra l'altro dalla sentenza del Tribunale di Pavia del 12.02.2015, causa n.1415/2014 RG, che ha accolto favorevolmente il ricorso dei lavoratori della Polizia Municipale avverso il Comune di Voghera proprio in merito al diritto dei ricorrenti al riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario per l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale. Sentenza che tra l'altro non ha condiviso gli arresti giurisprudenziali espressi dalla Suprema Corte nel 2010 e nel 2012) è un *negare arbitrariamente un diritto*; noi chiediamo dunque, che chi di dovere, si assuma precise responsabilità e ci dia delle risposte certe ed attendibili in merito.

Ridefinizione degli standard della Polizza Infortunio per gli operatori della Polizia Municipale: allo stato attuale, in base ai massimali della Polizza stipulata appare evidente che *la vita di un operatore di Pm vale molto meno di quella di un qualsiasi Amministratore del Comune di Piacenza*. Dal momento che, vista la tipologia di lavoro espletato, il rischio di infortunio per un Agente che opera su strada è *esponenziale* rispetto a chi opera prevalentemente in luoghi "protetti", chiediamo un giusto adeguamento dei massimali della polizza e la copertura delle spese mediche. Quanto appena detto in considerazione anche del fatto che il quadro normativo nazionale non ci tutela affatto (vedi Decreto Monti 201/2011). Ad oggi, un Agente che subisce un infortunio ad es. cadendo dalla moto, rilevando un sinistro stradale, durante una colluttazione e quant'altro, DEVE pagarsi le spese mediche per le cure. E' semplicemente assurdo, oltre che profondamente ingiusto.

Visite mediche: sempre in relazione alla tipologia di lavoro svolto, essendo esposti quotidianamente ad agenti atmosferici e patogeni, chiediamo di poter effettuare periodicamente specifici esami clinici, in luogo di quelli a cui siamo sottoposti normalmente, semplicemente perché facciamo un lavoro diverso rispetto agli impiegati comunali.

Richiesta Commissione Medica di Verifica al fine di effettuare una revisione dei certificati medici: la necessità nasce da fatto che gli operatori destinati al servizio esterno sono gravati di compiti e per la carenza di personale e per il fatto che *ultimamente*, il numero di persone che vengono assegnate a servizio sedentario a seguito della presentazione di un certificato medico è in considerevole aumento. Non vorremmo che questa diventasse una consuetudine a discapito di coloro che sono assegnati a servizio esterno. Ragionando nell'ottica di dover tutelare tutti i lavoratori e nel rispetto della trasparenza della Pubblica Amministrazione, la scrivente O.S. chiede che la **CMV** effettui una **revisione dei certificati**, al fine di tutelare sia i lavoratori affetti da patologie conclamate che hanno tutto il diritto di svolgere servizio interno, sia i lavoratori in servizio esterno, che con l'aumento di personale potrebbero essere alleggeriti dalla mole di lavoro quotidiano, distribuendolo in modo più equo e meno gravoso per tutti. Una nuova intesa con la medicina del lavoro servirebbe ad accertare chi sono realmente gli agenti "non idonei al servizio esterno". Questa O.S. ritiene, sempre nell'ottica di dover tutelare tutti i lavoratori, che il particolare non deve prevaricare e condizionare la collettività, nonché le superiori esigenze del servizio da offrire alla nostra città.

Equa distribuzione di turni/servizi e straordinari, in base alla vigente legislazione e al dovere di imparzialità della Pubblica Amministrazione. In particolare, relativamente ai servizi svolti in orario straordinario, si ricorda che in quanto tale, lo stesso non è ne prevedibile, ne programmabile.

Missioni: a tutt'oggi ai lavoratori della PM assegnati alle missioni (ultimo episodio verificatosi in data 21.03.2015, in cui tre colleghi con l'Assessore Gazzola sono stati comandati in missione a Bologna di scorta al Gonfalone, disarmati e con auto di servizio ben visibile, con tutti i rischi connessi; hanno iniziato il servizio alle ore 7 e terminato lo stesso alle ore 17) viene impartita la **disposizione verbale di non timbrare ne in ingresso, ne in uscita**. Ma occorre considerare che l'unico modo per il

lavoratore di attestare la presenza in servizio ed essere tutelato in caso di infortunio è il badge, quindi la timbratura.

Orari e turni di servizio

L'orario di servizio del Settore Polizia Municipale è articolato di norma su 19 ore giornaliere; l'orario di lavoro settimanale per ogni operatore è di 36 ore. La Domenica corrisponde al giorno di riposo. 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 articolato su turni.

Il dipendente può richiedere di effettuare una diversa tipologia di orario, fatta salva la compatibilità con le esigenze di servizio, in caso di concessione dovrà comunque essere garantita l'effettuazione dei servizi serali e festivi.

Il servizio si svolgerà nel rispetto delle disposizioni contrattuali e normative vigenti e delle fasce di cui alle attuali disposizioni.

Il Comando procederà ad una verifica delle posizioni di lavoro, all'interno ovvero negli Uffici, che possano essere occupate anche da personale non turnista al fine di collocare opportunamente, a scelta del dipendente, anche il personale a tempo parziale non impiegabile sui turni, informandone le OO.SS.

I turni sono assegnati agli operatori sulla base delle direttive del Comando e nel rispetto della normativa legislativa e contrattuale vigente.

I servizi relativamente ai servizi ordinari viene svolto da un numero di operatori fisso e predeterminato di norma l'aliquota massima da impiegare nei turni serali e festivi; quest'ultimi retribuiti ex art 24 CCNL, è di sei Operatori a turno comprensivi del Capo Servizio, tale numero è stato individuato in relazione al contesto della Città ed al dimensionamento del Comando di P.M. per ora al di sotto dei minimi standard di cui agli allegati della Legge Regionale

Eventuali deroghe saranno possibili per calamità, eventi eccezionali.

Nelle giornate festive e per il turno serale per eventi sociali, sportivi, artistici e religiosi, nonché di Ordine Pubblico l'aumento del contingente, dovrà essere oggetto d'informazione preventiva OO.SS. e comporterà una specifica indennità aggiuntiva e cumulabile con le altre indennità, già previste dai CCNL e altre specifiche normative, di € 30,00 lordi per ogni operatore impiegato in eccedenza rispetto al turno programmato.

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 per tutto il restante personale inquadrato con il contratto enti locali.

Al fine di favorire politiche orarie tendenti al miglioramento del benessere organizzativo ed in conformità agli istituti contrattuali previsti per i dipendenti non turnisti del Comune di Piacenza è istituita la tolleranza oraria in entrata e in uscita di 30 minuti (07.15-07.45; 13.00-13.30; 18.30-19.00; 00.15-00,45). E' istituita la banca ore. In quest'ultima confluiscono i primi 15 minuti di straordinario. I minuti accumulati devono essere recuperati in tolleranza oraria entro e non oltre i tre mesi successivi dalla sua effettuazione e non possono essere contabilizzati come prestazione straordinaria.

Riapertura Graduatoria Concorso categoria D

Adeguamento art. 208 CdS

Assegnazione di quote monte ore straordinario per Uffici e Sezioni e Comparti

Modifica tolleranza di ingresso e di uscita sistema timbratura badge

Sicurezza sul Lavoro

E' istituita, in collaborazione con le OOSS, le RLS e RSPP, il Medico del Lavoro, la **Commissione salute per la Polizia Municipale di Piacenza**. Quest'ultima prenderà in considerazione tutti quei disturbi psicofisici relativi allo stress correlato, disturbo del sonno, patologie relative all'apparato respiratorio, circolatorio, e dell'apparato osteo-articolare. La Commissione ha il compito monitorare lo stato di salute dei lavoratori e di redigere un protocollo salute in grado di attenuare gli effetti dei succitati disturbi.

A tutela della salute dei lavoratori, il personale non può essere impiegato in servizi di selezione del traffico a posto fisso per più di **due ore per ciascun turno** con frequenza per un massimo di due volte a settimana.

I servizi di selezione del traffico a posto fisso sono individuati come segue:

- ✓ **stadio,**
- ✓ **posto di controllo, servizio di prevenzione inquinamento (c.d. "antismog")**
- ✓ **tutti quei servizi che prevedano postazioni di selezione o regolazione dei flussi di traffico o comunque attività ripetitive.**

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

In relazione alla pericolosità degli agenti inquinanti il personale dovrà essere sottoposto periodicamente (con cadenza almeno annuali) a specifici esami clinici volti ad individuare eventuali effetti negativi dell'inquinamento (D.lgs.81/2008)

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 da:

- ✓ 2 operatori, per i servizi diurni esterni (appiedati o moto/automontati qualsiasi altro tipo di controllo compreso soste); **l'operatore singolo è ammesso in deroga solo per i servizi di referenza con esclusione assoluta dei servizi succitati;**
- ✓ 2 o 3 operatori, per i servizi serali esterni.

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 feriali 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 e festivi, tra tutto il personale.

La programmazione standard dei servizi di I e II turno nei **giorni feriali**, dovrà prevedere un organico **minimo** per i servizi esterni/interni di:

- ✓ 1 pattuglia della sezione Infortunistica stradale
- ✓ 1 pattuglia di Pronto Intervento
- ✓ 2 pattuglie per il settore territoriale
- ✓ 1 pattuglia in centro storico
- ✓ una adeguata aliquota per ogni ufficio anche in supporto del personale esterno

Allo scopo di adeguare la durata del servizio operativo del singolo dipendente alle recenti modifiche del quadro previdenziale ed evitare il più possibile il verificarsi di infortuni sul lavoro, a richiesta del dipendente, potrà essere concessa la riduzione di alcune tipologie di turnazione come sotto specificato:

il personale di cat. C e D che raggiunge il coefficiente 70 (somma tra età anagrafica ed anzianità di servizio nella Polizia Municipale) è esonerato definitivamente alla partecipazione dei turni serali e notturni.

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 Locale, indipendentemente dalla regione o dal comune di provenienza.

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

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

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

Tutti i servizi notturni e festivi saranno comunque programmati in modo da garantire ad ogni dipendente un'equa e proporzionata distribuzione tra i turni, nonché la garanzia del recupero psicofisico pertanto sempre nel rispetto della disciplina normativa e contrattuale vigente.

In particolare, nell'arco temporale dell'anno solare, il singolo dipendente non potrà in nessun caso prestare servizio per più di **due festivi consecutivi escludendo i festivi infrasettimanali** (max 1 festivo infrasettimanale e due domeniche).

Fatte salve le condizioni di ottimale svolgimento del servizio e l'autorizzazione dei responsabili in relazione all'organizzazione dei servizi, sono possibili cambi **consensuali** di turno tra il personale dello stesso settore e/o altri settori, salvo situazioni di eccezionalità, da valutarsi caso per caso.

Servizio di disponibilità

A seguito delle nuove esigenze organizzative, in relazione alla definizione degli standard di servizio, al fine di dare piena risposta alle possibili necessità di pronto intervento e alla oggettiva necessità di sicurezza sul lavoro nei turni serali è istituito il servizio di "disponibilità", che sarà così normato:

- ✓ in caso assenza di 2 operatori, a qualunque titolo, del personale comandato di III turno nelle giornate feriali ed in tutti tre turni nelle giornate festive;
- ✓ la disponibilità è effettuata di norma tramite il cambio del turno di servizio, e solo in caso di motivata emergenza potrà essere effettuata, tramite lavoro straordinario, dal Capo Servizio;
- ✓ la disponibilità è volontaria;
- ✓ l'Ufficio preposto, o in caso di emergenza, il Capo Servizio di turno chiamerà il primo operatore (ordine alfabetico con inizio (A_Z) da determinarsi tramite sorteggio) che se sarà assente oppure in caso di non risposta oppure non si renderà disponibile, passerà all'ultimo posto di elenco;
- ✓ il personale resosi disponibile ha l'obbligo di prendere servizio nell'orario di turno stabilito ovvero entro mezz'ora dalla chiamata in caso di selezione del Capo Servizio;
- ✓ tale servizio è retribuito con l'indennità aggiuntiva di **€ 40 lordi**, erogato il mese successivo alla prestazione;

Parte economica - anno 2014

Premesso che le indennità previste dall'art. 26, comma 4, D.P.R 25 Giugno 1983, in sede di accordo nazionale e secondo le procedure della legge 29 Marzo 1983, n. 93, possono essere elevate fino al limite massimo dell' 80% dell'indennità di cui all'art. 43, comma 3, Legge 1 Aprile 1981 n. 121, per coloro ai quali sia attribuito l'esercizio di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della legge 65/1986, tenuto conto che tali funzioni, per quanto riguarda il Corpo di Polizia Municipale di Piacenza, hanno subito nel corso degli anni uno scostamento continuo ed irreversibile verso attività proprie delle forze di Polizia ad ordinamento statale, impone che anche l'indennità di che trattasi sia portata dall'attuale 30% al massimo consentito dell'80%.

Art. 1 Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del L4/9/2000 sono individuate le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale.

Ai dipendenti del Corpo di Polizia Municipale che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'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. 2 Indennità di disagio

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL 7/4/1999, è riconosciuta una specifica indennità al personale che svolga la propria attività di lavoro in condizioni particolarmente disagiate.

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

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

L'indennità di disagio è liquidata mensilmente, il secondo mese successivo 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 e chiusura della casa comunale, sorveglianza e chiusura dei bagni pubblici, verifica degli accessi, immediato intervento su situazioni di emergenza sull'intera area del palazzo comunale e sulle piazze adiacenti (Pescheria, Grida, Plebiscito, Cavalli), anche in ragione della complessità e ampiezza della sede e dalla presenza di un solo operatore (5 euro per servizio, pari a 0,83 euro/h);

servizi esterni particolarmente disagiati: attività di controllo del territorio connessa a situazione di forte disagio (contatto con utenza in situazioni problematiche e di forte degrado sociale, mediazione dei conflitti,..) nelle seguenti specifiche situazioni: controllo di via Roma e zone limitrofe, manifestazioni di particolare rilevanza e/o a potenziale 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 di sala radio al di fuori della normale operatività diurna feriale: attività specifiche informative in relazione ai blocchi del traffico e/o giornate ecologiche con blocco totale del traffico, in occasione di manifestazioni o eventi sportivi che richiedano una maggiore attenzione con conseguente dispendio di energie psicologiche intellettive (5 euro per servizio, pari a 0,83 euro/h);

servizi che prevedono 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 ragione del disagio connesso all'esigenza del Comando di predisporre ordini di servizio che prevedano la disponibilità di personale extra e/o con orari definiti da eventi non prevedibili o programmabili né riconducibili a quelli predefiniti di avvio turno (accordo decentrato precedente), nonché all'effettuazione a servizi fuori dal territorio comunale (servizi presso altre amministrazioni in occasione di calamità naturali, TSO, rappresentanza con Gonfalone) (5 euro per servizio pari a 0,83 euro/h).

I servizi particolarmente disagiati di cui sopra, al fine di garantire un'equilibrata ripartizione dei carichi stressogeni, saranno distribuiti tra tutti gli operatori. E' fissato il tetto massimo di 12 servizi annui per operatore.

Art.3 L'uniforme è quello strumento di lavoro mediante il quale opera l'appartenente alla Polizia Locale, evidenziando il proprio ruolo all'interno della collettività, nello svolgimento delle proprie funzioni istituzionali. L'art. 29 prevede che gli appartenenti al Corpo prestino servizio in uniforme. L'art. 30, comma 4 del Regolamento del Corpo di Polizia Municipale prevede che la divisa venga indossata in perfette condizioni di pulizia. L'uniforme è un compendio di capi di abbigliamento, DPI ed accessori. Essendo i DPI finalizzati alla tutela della salute del lavoratore per i quali la vigente normativa individua

nel datore di lavoro specifiche responsabilità è riconosciuta a ciascun operatore di Polizia Municipale e/o Ausiliare del traffico l'indennità di uniforme (15 euro al mese).

Art.4 Integrazione dall'attuale quota ex art 208 C.d.S a 1500 euro. L'implementazione del fondo potrebbe trovare copertura anche dall'integrazione con proventi di compartecipazione derivante dagli introiti di sanzioni amministrative irrogate dalla Polizia Municipale in favore di altri enti (ai sensi art. 1 Legge 168 del 1951 così come riproposto dall'introduzione dell' art. 110, comma 9, quater del TULPS - il 20% circa delle somme riscosse), inoltre è istituito fondo di assistenza complementare con statuto e regolamento funzionale alla copertura assicurativa volontaria del personale aderenti ad associazioni di mutuo soccorso.

Art. 5 Istituzione dei fondo per la distribuzione di premi al personale del Corpo si sia distinto per particolari meriti (10% delle sanzioni in favore di altri enti effettivamente riscosse).

Art. 6 integrazione del premio assicurativo relativo alla polizza infortuni sul lavoro per l'azzeramento della franchigia, tenuto conto che percentualmente gli operatori di Polizia Municipale incorrono in infortuni con danno biologico permanente di piccole entità. Attualmente l'INAIL corrisponde premi per danni biologici permanenti superiori al 6% mentre l'attuale assicurazione corrisponde premi per danni biologici superiori al 3%.

Assegnazione del Personale

Criteri di assegnazione:

- ✓ **prioritariamente, quello della volontarietà**, attestata dalla presentazione di regolare domanda, e della maggiore anzianità di servizio (; a parità di questa, si valuterà la maggiore anzianità anagrafica; Il personale di cat. C e D che raggiunge il coefficiente 70 (somma tra età anagrafica ed anzianità di servizio nella Polizia Municipale) potrà essere assegnato ad incarichi differenti esclusivamente in base alla volontarietà del soggetto;
- ✓ 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**;
- ✓ il personale trasferito con mobilità **d'ufficio** potrà accedere a tutti i successivi bandi di mobilità trascorsi almeno 12 (dodici) mesi dall'ultima assegnazione, potendo derogare al principio dell'anzianità di servizio;
- ✓ il personale trasferito **volontariamente** non potrà accedere ad eventuali bandi di mobilità interna per un periodo di almeno 36 (trentasei) mesi dall'ultima assegnazione;
- ✓ Il personale neo-assunto, e comunque con un' esperienza professionale inferiore ai 12 (dodici) mesi nell'arco dei 3 (tre) anni successivi potrà essere assegnato per periodi non inferiori a sei mesi a servizi diversi, al fine di garantirne l'idoneo percorso di sviluppo professionale e di formazione progressiva;
- ✓ **salvo comprovate esigenze di salute** il percorso professionale per l'eventuale accesso ai servizi "interni" non potrà essere inferiore ai 15(quindici) anni.

Resta inteso che, con particolare riferimento ai reparti operativi, si procederà progressivamente a garantire una opportuna ed equilibrata distribuzione del personale in base ai criteri dell'anzianità di servizio e dell'esperienza professionale.

A tale fine si procederà con apposito specifico bando nella fase di partenza della riorganizzazione.

Mobilità esterna

E' rinviato a specifico regolamento, valevole per tutto l'Ente.