



COMUNE DI BOLOGNA

**Accordo Polizia Municipale – categoria D - anno 2014**

A seguito del parere favorevole nr. 7/2014 espresso dal Consiglio dei Revisori dei Conti in data 07/03/2014 sull'ipotesi di accordo "Pre-intesa – Polizia Municipale – categoria D - anno 2014", siglata in data 10/02/2014 dall'Amministrazione comunale, dalla RSU e dalle Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, nonché a seguito dell'autorizzazione al Direttore Generale, dr. Giacomo Capuzzimati, in qualità di Presidente della Delegazione trattante del Comune di Bologna, alla sottoscrizione dell'accordo sopracitato (disposizione del Sindaco PG n. 83341/2014), il giorno 19/03/2014 ha avuto luogo l'incontro tra:

- La Delegazione Trattante di parte pubblica del Comune di Bologna per la contrattazione decentrata integrativa del personale con CCNL EELL, che risulta essere così costituita:
  - Direttore Generale – in qualità di Presidente della Delegazione
  - Capo Area Personale e Organizzazione
  - Dirigente dell'Area Personale e Organizzazione
  - Coordinatore Relazioni Sindacali - staff Area Personale e Organizzazione
  - Comandante del Corpo di Polizia Municipale
  
- La Delegazione Trattante di parte sindacale, così costituita:
  - i rappresentanti della RSU del Comune di Bologna
  - i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria CGIL, CISL e UIL

Al termine della riunione, le parti hanno confermato l'ipotesi sopracitata e sottoscritto l'accordo relativo al personale di categoria D del Corpo di Polizia Municipale del Comune di Bologna.

Bologna, 19/03/2014

Per l'A.C.	Per le OO.SS.
	UIL FPL
	FP CISL
	CCISL/SUCPA
	USB

**Accordo  
Polizia Municipale – categoria D - anno 2014**

Le parti, anche al fine di valorizzare il personale di categoria D del corpo di Polizia Municipale per l'impegno profuso al mantenimento degli standard di attività nonostante la riduzione di personale e la crescente complessità del contesto cittadino di riferimento e dell'ambito normativo, condividono l'attivazione di progetti ex art. 15 comma 5 anche per l'anno 2014 basati sul miglioramento e l'efficientamento dell'attività complessiva del Corpo, finalizzandoli ai seguenti obiettivi di miglioramento:

- realizzazione del processo di revisione della struttura organizzativa e dei meccanismi operativi del Corpo di Polizia municipale;
- miglioramento e di efficientamento dell'attività complessiva, attraverso il mantenimento degli standard di attività e di servizi (n. servizi espletati, n. servizi di coordinamento espletati, n. pratiche,...) a fronte della riduzione di personale, nonché lo svolgimento di attività nuove o con nuove modalità organizzative finalizzate all'ottimizzazione dello svolgimento delle funzioni attribuite.

I progetti sono finanziati con le risorse del fondo specificatamente individuate dal CCNL nell'art. 15 comma 5 nell'ambito del fondo 2014, nel rispetto delle disponibilità del fondo delle risorse decentrate e delle eventuali modifiche normative e contrattuali.

In particolare, nell'ambito della riorganizzazione delle funzioni del Corpo di PM sono attivati gli obiettivi di seguito descritti.

- Obiettivo 1 – Nuove attività e Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico;
- Obiettivo 2 – Efficienza/Ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità turni e aggiornamento/addestramento di reparto
- Obiettivo 3 - Efficienza e mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi

Nell'ambito della riorganizzazione delle funzioni del corpo di PM vengono avviati per l'anno 2014 i seguenti progetti:

**Obiettivo 1 – Nuove attività e Riorganizzazione del Corpo con particolare riferimento ai nuclei territoriali dei quartieri e all'istituzione del reparto centro storico**

**Descrizione:** supportare l'istituzione del nuovo reparto centro storico, destinato a modificare le attuali modalità di gestione e controllo del territorio da parte della Polizia Municipale, con particolare riferimento all'area interna ai viali di circonvallazione, dotando la struttura organizzativa della Polizia Municipale di un assetto coerente con il riassetto dei Quartieri già avviato dall'Amministrazione Comunale.

Tecnicamente il controllo del centro storico all'interno della cosiddetta cerchia del Mille sarà garantito da un nucleo operativo denominato "reparto centro storico", mentre il controllo della zona ricompresa tra la cerchia del Mille e i viali di circonvallazione resterà sotto la competenza dei Nuclei Territoriali di riferimento, pur con adeguate modalità operative.

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

**1.1 Istituzione nuovo reparto Città storica:** si prevede la costituzione del nuovo reparto centro storico per garantire una presenza della Polizia Municipale che operi con modalità peculiari (pattugliamento a piedi o con veicoli a basso impatto inquinante, interlocuzione con cittadini, controlli assidui e cadenzati, assegnazione delle zone a personale con profonda conoscenza del territorio e delle sue problematiche, riconoscibilità immediata degli operatori come interlocutori e rappresentanti adeguati dell'Amministrazione, etc.), sintetizzando il concetto di "Polizia di prossimità".

Tale adeguamento organizzativo si unisce agli accorpamenti di alcuni nuclei secondo le direttive di riordino territoriale già annunciate ed in parte attuate dall'amministrazione.

Per i Quartieri Porto/Saragozza, San Vitale e Santo Stefano: individuazione di aliquote di personale destinate ad operare prevalentemente nella porzione di centro storico di

competenza, con le stesse modalità peculiari previste per il reparto centro storico (pattugliamento a piedi o con veicoli a basso impatto inquinante, interlocuzione con cittadini, controlli assidui e cadenzati, assegnazione delle zone a personale con profonda conoscenza del territorio e delle sue problematiche, riconoscibilità immediata degli operatori come interlocutori e rappresentanti adeguati dell'Amministrazione, etc.)

In particolare il dettaglio operativo è il seguente:

**fase 1** – adozione delle disposizioni di servizio del Comando recanti le nuove modalità di svolgimento delle funzioni pubbliche di Polizia municipale rispettivamente nella cerchia del mille e nella zona ricompresa tra la cerchia del Mille e i viali di circonvallazione entro 31 marzo 2014

**fase 2** – individuazione e mobilità degli agenti destinati per il primo semestre a presidiare le nuove funzioni sul centro storico per individuazione agenti nuovo reparto: primo criterio di individuazione volontarietà in subordine minore anzianità di servizio entro 30 giugno 2014

**fase 3** – integrazione degli organici con i nuovi assunti CFL entro luglio 2014 e prima integrazione ed operatività entro 30 settembre 2014

**fase 4** – implementazione nuova sede del reparto entro dicembre 2014.

## 1.2 Sperimentazione dovuta alle mutate modalità di relazione ed integrazione del personale dei nuclei territoriali che operano nei quartieri, ed in particolare nei quartieri

nei quali è in corso di completamento l'accorpamento amministrativo (quartieri Porto e Saragozza, Reno e Borgo Panigale, San Donato e San Vitale). I reparti Reno e Borgo Panigale e San Vitale e San Donato sono stati affidati ad un unico responsabile che ha avviato il processo di integrazione e coordinamento della gestione amministrativa e operativa del personale collocato nei rispettivi nuclei territoriali, anche al fine di rendere omogenee le procedure di intervento e le modalità di controllo del territorio.

Già avviata la fase sperimentale, in contemporanea con la creazione del Reparto Centro verrà avviato il medesimo percorso sui Quartieri Porto e Saragozza.

Riassetto logistico delle attuali sedi dei Nuclei Territoriali "Savena" e "Santo Stefano", con adeguamenti strutturali necessari alla adeguata collocazione degli organici dimensionati in base alla nuova organizzazione del Settore; avvio di un percorso per la sistemazione logistica di tutte le sedi dell'U.I. Territoriale;

### Azioni

**fase 1** - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione e programmazione operativa dei reparti entro 31 marzo 2014

**fase 2** - monitoraggio dell'attuazione della disposizione attraverso la verifica periodica del rispetto delle fasi indicate (report semestrali: primo report 30/6/2014)

**fase 3** - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

**fase 4** - secondo report entro il 31/12/2014

## 1.3 Scout (scout e scout speed):

- scout, attività pilota per l'estensione ai Nuclei Territoriali dell'impiego di tecnologie innovative, già parzialmente sperimentate, a tutela della viabilità urbana sulle principali radiali di scorrimento (progetto "Scout" - controllo soste in doppia fila e altre situazioni di intralcio alla circolazione, tramite apparecchiatura fotografica installata su veicolo). L'attività ha visto una prima applicazione sperimentale, nell'anno 2013, presso i NN.TT. Navile e San Vitale, e prevede la progressiva estensione dell'impiego delle apparecchiature agli altri nuclei territoriali, proseguendo per tutto l'anno 2014;

- scout speed, attività sperimentale ed innovativo, sul piano dei controlli finalizzati alla maggior sicurezza sulle strade cittadine tramite il controllo sistematico della velocità dei veicoli realizzato per mezzo dell'apparecchiatura "Scout Speed", installata su veicoli di servizio riconoscibili e impegnati in attività di pattugliamento, e destinata alla rilevazione in movimento delle infrazioni ai limiti di velocità, su tutto il territorio cittadino. Al momento sono in corso i test di sperimentazione e messa a punto del sistema, l'attività prenderà avvio per la prima volta con l'anno 2014.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

**fase 1** - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione e programmazione operativa dei reparti entro 31 marzo 2014

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

**fase 3** - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

**fase 4** - secondo report entro il 31/12/2014

**1.4 Rimodulazione della complessiva attività degli uffici** di Via Ferrari, di Palazzo, di Liber e dei Nuclei Territoriali al fine di ottimizzare e standardizzare le attività in coerenza con le linee progettuali del presente documento, soprattutto a seguito e di necessità di informatizzazione delle procedure del Corpo e di revisione dei relativi flussi procedurali;

**fase 1** - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione

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

**fase 3** - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

**fase 4** - secondo report entro il 31/12/2014

### 1.5 Patto per Bologna sicura:

1. Attività di controllo del territorio in collaborazione con altre forze di polizia: in coerenza con i contenuti del "Patto per Bologna Sicura", sottoscritto nel febbraio del 2011, è intenzione dell'Amministrazione rafforzare le forme di collaborazione delle forze operanti nell'ambito del territorio urbano, per garantire alla città il migliore livello possibile di sicurezza, anche attraverso l'accurata analisi delle casistiche rilevate e la definizione di specifiche metodiche di intervento tese al contenimento, se non alla soluzione, degli effetti dei singoli fenomeni.

2. Attività di contrasto alla microcriminalità con particolare riferimento ai furti con destrezza o violenza (scippi, borseggi) espletate presso i mercati cittadini, in occasione delle manifestazioni a più elevato richiamo di pubblico (fiere, concerti) e a bordo dei mezzi pubblici di linea, spesso con l'impiego di unità operanti in abiti civili. L'intervento si pone, pertanto, l'obiettivo di riproporre, in forma più strutturata, i servizi attinenti alle descritte attività, ampliando gli ambiti di collaborazione con le altre Forze di Polizia.

3. Attività di contrasto del degrado urbano della zona Universitaria (piazza Verdi e limitrofi). L'attività si pone l'obiettivo di garantire la normale fruibilità delle zone interessate da parte dell'utenza attraverso l'applicazione delle norme specifiche contenute nel Regolamento comunale di Polizia Urbana. La modalità di intervento prevede la composizione di unità operative interforze destinate al pattugliamento dinamico della zona, per garantire i necessari controlli per le rispettive competenze delle diverse forze di polizia coinvolte.

**fase 1** - emissione di disposizione di servizio del Comando che prevede i tempi e le modalità di avvio dell'obiettivo, con specifica delle fasi di attuazione

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

**fase 3** - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

**fase 4** - secondo report entro il 31/12/2014

### Indicatori di raggiungimento obiettivo:

- indicatore: fasi e tempi di realizzazione per singola linea progettuale

valore obiettivo - rispetto delle fasi e dei tempi

- indicatore: incremento servizi Scout rispetto ad anno 2013

valore obiettivo - incremento n. servizi 5 % su 2013

- indicatore: attivazione n. servizi Scout Speed

valore obiettivo - realizzazione di n. 30 servizi nell'anno 2014

- indicatore: n. servizi interforze microcriminalità interforze 2014/n. servizi interforze microcriminalità anno 2013  
valore obiettivo: indicatore incremento 3%

## **Obiettivo 2 – Efficienza/Ottimizzazione dei tempi di lavoro: flessibilità turni e pronta operatività**

**Descrizione:** intervento di efficienza sui tempi di lavoro sia in termini di ottimizzazione degli impieghi attraverso avvi turno flessibili che di definizione di tempi certi per le operazioni che precedono la piena operatività delle pattuglie/servizi.

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

### **2.1 Flessibilità di avvio turni**

La finalità è quella di favorire la flessibilità di orario rispetto ai consueti avvio turno aggiuntiva rispetto alla flessibilità già prevista del turno (mattina, pomeriggio, sera, notturno); la flessibilità di avvio di taluni turni di lavoro di singole pattuglie consente infatti di ottimizzare la copertura di particolari attività di servizio, per lo più legate a manifestazioni ed eventi, i cui orari di svolgimento sono frequentemente incompatibili con i consueti orari di avvio turno di cui alla parte normativa del presente testo.

**fase 1** - emissione di disposizione di servizio del Comando che dettaglia le fattispecie che giustificano il ricorso all'istituto, la variabilità oraria e gli ulteriori contenuti necessari;

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

**fase 3** - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

**fase 4** - secondo report entro il 31/12/2014

### **2.2. aggiornamento/addestramento di reparto**

il progetto, già avviato nella sua fase sperimentale nell'anno 2013, coinvolge tutto il personale in categoria D del Corpo di Pm e si pone l'obiettivo di strutturare un aggiornamento costante sulle modifiche intervenute nelle principali normative di riferimento e sulle disposizioni dell'ente / o modifiche delle stesse e l'affiancamento/addestramento di reparto da parte del personale in categoria D. L'attività interessa tutte le categorie di reparto anche se gli ispettori dell'Ufficio Polizia Giudiziaria, Sezione Polizia Giudiziaria, Infotunistca, Reparto Edilizia in ragione delle proprie funzioni devono in tale ambito svolgere una attività più trasversale anche agli altri reparti. Tale modalità, attraverso la valorizzazione delle risorse interne, vuole integrare in parte la formazione esterna nonché contribuire a creare una più forte identità organizzativa del gruppo

**fase 1** - emissione di disposizione di servizio del Comando che dettaglia le modalità di effettuazione periodica dell'attività di aggiornamento;

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

**fase 3** - implementazione di eventuali correttivi miglioramenti a seguito esiti della prima parte di sperimentazione entro il 30/9/2014

**fase 4** - secondo report entro il 31/12/2014

### **Valutazione dei risultati conseguiti**

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

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

La quota di progetto complessivamente messa a disposizione per l'anno 2014 è pari a euro 35.500 e viene riconosciuto a fronte del conseguimento dei 2 obiettivi sopra indicati, sulla base della effettiva partecipazione al progetto e dell'apporto individuale.

Il budget annuale complessivamente previsto sarà erogato a fronte di un raggiungimento medio complessivo del 90% dei singoli obiettivi del piano delle attività. Per valori di realizzazione compresi tra il 90% e il 60% si procederà invece ad un adeguamento percentuale dei valori progettuali. Per valori inferiori al 60% non si procederà ad alcuna erogazione.

Il budget complessivo messo a disposizione viene così ripartito:

PROGETTO RECUPERO EFFICIENZA	CAT	Numero Operatori	parametro 100% (IN GIORNATE DI PRESENZ A)	VALORE	TOTALE PROGETTO
NT esterni, Moto, Amministrativa, Sicurezza	D	11	269,00	19.147,26	22.374,08
	D	1 pt 75%	201,75	1.305,50	
	D	2	269,00	1.921,32	
Interni, Protezione Civile, Infortunistica	D	4	269,00	1.607,60	3.140,43
	D	5	269,00	709,50	
	D	1 pt 75%	201,75	301,43	
	D	1	269,00	521,90	
	D	7	269,00	6.089,30	9.839,00
PG, CRO, Nucleo Palazzo, Nucleo vigilanza Edilizia	D	3	269,00	3.749,70	
				totale	35.353,51

### Obiettivo 3 - Efficienza e mantenimento degli standard quali-quantitativi dei servizi - servizi domenicali:

Il progetto già attivato per l'anno 2013 prosegue nell'anno 2014 ed è finalizzato al mantenimento dell'attuale standard di servizi resi, con particolare riferimento ai servizi domenicali

Il progetto prevede quanto segue:

- Dei 14 servizi notturni (1° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 2, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnata una quota di progetto pari a euro 50,00 cadauno.
- Dei 33 servizi serali (4° turno) individualmente assegnabili ogni anno, 4, di norma, saranno richiesti in giornate domenicali. A tali servizi è assegnata una quota di progetto pari a euro 40,00 cadauno.
- I servizi domenicali di 2° e 3° turno individualmente assegnabili ogni anno sono mediamente 8. Dal 3° servizio compreso in poi è assegnata una quota di progetto pari a euro 30,00 cadauno.

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

TURNI DOMENICALI	DOMENICALI nell'anno	OPER. PER TURNO	NUM. DI TURNI DOMENICALI	TETTI (n. turni/n operatori)	COSTO PER TURNO	COSTO PER TETTI	COSTO TOTALE
1° turno	52,00	1,00	52,00	2	50	100	2.600,00
2°3° turno	52,00	4,00	208,00	8	30	180	4.170,00
4° turno	52,00	2,00	104,00	4	40	160	4.160,00
			364,00			440	10.930,00

dal 3° turno

*Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the letters 'CF' and 'M'.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten signature in blue ink.*

*Handwritten initials in blue ink.*

La quota complessiva del progetto è pari a 15.000 euro

Allo svolgimento dei suddetti servizi partecipano anche i titolari di Posizione Organizzativa, seppur senza alcuna remunerazione in virtù del principio di onnicomprensività del trattamento economico stabilito dagli art. 8, 9 e 10 del CCNL 1.4.1999

### **Valutazione dei risultati conseguiti**

Annualmente il Comandante procederà alla formale valutazione dei risultati conseguiti dall'obiettivo, evidenziando con dettaglio i seguenti aspetti:

- o descrizione dei risultati di efficienza conseguiti;
- o analisi delle eventuali difficoltà;
- o eventuale motivazione del ritardo/mancato raggiungimento dei risultati

La quota di progetto complessivamente messa a disposizione per l'anno 2014 è pari a euro 15.000 e viene riconosciuto sulla base della effettiva partecipazione al progetto e dell'apporto individuale.

### **Tempi di erogazione dei compensi correlati agli obiettivi**

Viene confermato il sistema di liquidazione che prevede:

- relativamente agli obiettivi 1 e 2 acconti semestrali salvo recupero e conguaglio annuale finale in relazione alla valutazione dei risultati conseguiti;
- relativamente all'obiettivo 3 acconto mensile in riferimento alle due mensilità precedenti sulla base dell'effettiva prestazione dell'attività realizzativa dell'obiettivo.

### **Indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) – anno 2014 primo semestre**

Per le posizioni di effettiva responsabilità intermedia si ipotizza anche per l'anno 2014 l'attribuzione dell'indennità di particolare responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f, C.C.N.L. 1/4/99 e successive modifiche ed integrazioni) secondo le metodologie ed i criteri individuati negli specifici accordi per tutto il personale dell'ente, con il mantenimento della fascia di IPR da 900 euro già introdotta in via sperimentale per l'anno 2013 e per il solo personale del Corpo di Polizia Municipale al fine di dar conto della differenziazione tra responsabili e vice responsabili di reparto.

Vengono quindi confermate anche per il primo semestre 2014, nell'ambito del personale in categoria D del Corpo di Polizia Municipale, anche in considerazione delle specifiche funzioni e responsabilità assegnate nell'attuale configurazione organizzativa, tenendo conto della possibilità di armonizzazione con quanto derivante dalla ipotesi di riorganizzazione, le seguenti posizioni ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui sopra:

- posizione "interna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio di complessità e impatto sui servizi – IPR di 900 euro
- posizione interna con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità e impatto sui servizi – IPR fascia C - 1160 euro
- posizione "esterna" con vice responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi – IPR fascia B euro 1540
- posizione "esterna" con responsabilità di ufficio e con livello medio alto di complessità, relazioni e impatto sui servizi – IPR fascia A euro 2320
- posizione con responsabilità o vice responsabilità di ufficio e con livello alto di complessità – IPR fascia B euro 1540 - reparti interessati: CRO, Sezione PG, ufficio PG, vigilanza Palazzo
- posizioni con alta responsabilità di ufficio – IPR fascia A euro 2320 reparti interessati: vigilanza edilizia, ufficio PG, gestione risorse e infortunistica.

### Indennità di rischio

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14/9/2000, il contratto decentrato integrativo del 29.05.2013 ha individuato le posizioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'Amministrazione.

Ai dipendenti del Corpo di Polizia Municipale che svolgono le prestazioni di cui sopra in via diretta e continuativa compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, una indennità mensile di 30,00 euro corrisposta in caso di prestazione lavorativa effettivamente svolta. L'indennità oraria è di 0,19 euro.

L'indennità è corrisposta in relazione al permanere delle condizioni lavorative di cui sopra ed è revocata nel caso che le stesse vengano meno.

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

Le posizioni lavorative che danno diritto all'indennità di rischio sono quelle che in modo diretto e continuativo risultano esposte ai seguenti rischi:

- a) esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti e gassosi, compreso il rischio di inalazione polveri, gas, inquinanti urbani di natura chimica e inquinamento acustico;
- b) esposizioni a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti o ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti, potenzialmente atti a determinare lesioni o 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.

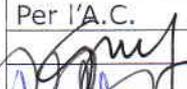
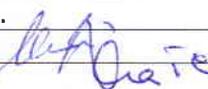
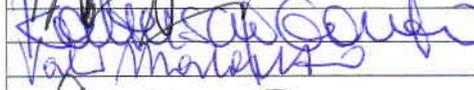
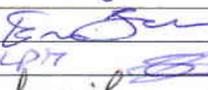
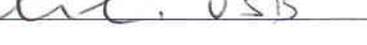
### Termini di erogazione dei compensi correlati alle indennità

IPR primo semestre 2014: insieme all'erogazione dell'ipr primo semestre 2014 dell'ente  
Indennità di rischio: con cadenza mensile, il secondo mese successivo a quello di competenza.

La presente disciplina, a meno di eventuali interventi correttivi a seguito della verifica consuntiva dell'anno 2013, troverà applicazione anche nel secondo semestre 2014 fatto salvo diverso accordo intervenuto tra le parti anche in relazione agli stati di avanzamento del Piano degli obiettivi del settore Polizia Municipale. In ogni caso le parti concordano di omogeneizzare dall'anno 2015 il trattamento del personale di Categoria D

Le parti convengono di incontrarsi a breve al fine di definire l'eventuale nuova disciplina entro il mese di giugno 2014, anche al fine di individuare dal 2015 le più opportune modalità di omogeneizzazione del trattamento del di categoria D con quello di categoria C del Corpo.

Bologna, 19 marzo 2014

Per l'A.C.	Per le oo.ss.
	FP-CGIL 
	UIL FPL 
	FP CISL 
	CCAA/SALPT 
	Unit. USB 

C