



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO
DEL PERSONALE DIPENDENTE
DEL COMUNE DI MILANO
NON APPARTENENTE ALL'AREA SEPARATA DELLA
DIRIGENZA**

**CLAUSOLE SPECIFICHE PER GLI
APPARTENENTI AL CORPO DELLA POLIZIA
MUNICIPALE**

Milano, 12.02.2002



COMUNE DI MILANO

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO del personale dipendente del comune di Milano non appartenente all'area separata della dirigenza **CLAUSOLE SPECIFICHE PER GLI APPARTENENTI** **AL CORPO DELLA POLIZIA MUNICIPALE**

Milano, 12 febbraio 2002

- Visti i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del personale dipendente del Comparto Regioni Autonomie Locali non appartenente all'area separata della dirigenza, stipulati in Roma rispettivamente il 31.03.1999, il 01.04.1999, il 14.09.2000 (code contrattuali) ed il 05.10.2001 (biennio economico 2000-2001);
- Viste le disposizioni in vigore inerenti le procedure per la contrattazione e la stipulazione dei contratti collettivi decentrati negli Enti Locali;
- Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Milano, relativo alla preintesa sul Contratto, rilasciato in data 11.02.2002;
- Vista la Deliberazione della Giunta Comunale, immediatamente eseguibile, che, in data 12.02.2002, ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, nel testo riportato in allegato;

le delegazioni di parte pubblica e di parte sindacale, riunite in data odierna presso la Sede di Palazzo Marino, alle ore 16.00, sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente del comune di Milano non appartenente all'area separata della dirigenza.

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CGIL FP

C SA

CISL FPS

DICCAP

UIL FPL

RSU



ARTICOLO 1

Sicurezza sul lavoro e tutela della salute

1. L'Amministrazione riconferma l'impegno ad intervenire in tema di sicurezza sul lavoro e tutela della salute sia attuando gli interventi necessari, secondo la normativa vigente, sia attraverso tutti gli accorgimenti organizzativi possibili al fine di evitare un'esposizione degli operatori di Polizia Municipale, sistematica e prolungata, in gravi condizioni del traffico.
2. Nell'assegnazione degli incarichi, i responsabili dei reparti ed il Comandante del Corpo, ciascuno nell'ambito della propria competenza, devono tenere conto dell'esperienza e delle capacità acquisite per assolvere l'incarico stesso considerando anche l'anzianità di servizio. Nel comandare il servizio si deve valutare la gravosità del medesimo, tenendo in debito conto che l'attività di viabilità manuale ed il controllo del traffico in postazioni predeterminate e con postura prescritta per periodi considerevoli sono da comprendere fra i servizi maggiormente gravosi. Al riguardo, allo scopo di tutelare la salute degli Agenti dovrà essere adottato un criterio di rotazione ed alternanza, in modo da non comandare nei servizi più gravosi, costantemente, il medesimo personale.
3. In tutte le situazioni di emergenza ambientale caratterizzata da rilevamenti di superamenti delle soglie di attenzione per le sostanze nocive, nonché per tutto il periodo invernale nel quale il benzene supera dette soglie di attenzione non si dovrà impegnare il personale per tempi prolungati nelle località più a rischio per servizi di viabilità, favorendo la rotazione del personale. Al riguardo si assumono le linee direttive precisate dal Comando di Polizia Municipale e nello specifico le tre ore, quale periodo massimo di esposizione.
4. Gli operatori della Polizia Municipale saranno sottoposti a visite mediche periodiche, secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Per gli operatori che esplicano servizio in modo pressoché continuativo con soggetti a rischio saranno predisposte specifiche visite di controllo annuali.
5. La prevenzione dei rischi dovrà realizzarsi adottando tutte le misure opportune. Fra i dispositivi di protezione individuale si riconosce particolare valore all'uniforme che pertanto sarà oggetto di considerazione all'interno degli incontri che semestralmente saranno realizzati – con le Rappresentanze Sindacali - per verificare l'adozione di provvedimenti di carattere organizzativo e di strumentazioni idonee a ridurre i rischi. Nell'ambito di tali incontri sarà altresì verificata la puntuale osservanza di quanto previsto dalla presente intesa e dalle più generali prescrizioni in materia di prevenzione e protezione sul lavoro.
6. La prevenzione dei rischi sarà realizzata anche attraverso un'organizzazione del lavoro che tenga tempestivamente conto dei riscontri derivanti dallo studio effettuato dalla Sezione "Problemi del Territorio" e aggiornato da altri eventuali studi in materia, nonché dai fatti criminosi riscontrati in tali percentuali da necessitare l'introduzione di particolari cautele, fra le quali il lavoro in coppia del personale della Polizia Municipale.
7. Le Parti, pubblica e sindacale, considerato che devono essere nominati i Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza, concordano che il documento di valutazione dei rischi, relativo alla Direzione Centrale Polizia Municipale, sia consegnato alle Rappresentanze Sindacali (OO.SS. ed R.S.U.) che sottoscrivono il presente verbale di preintesa.

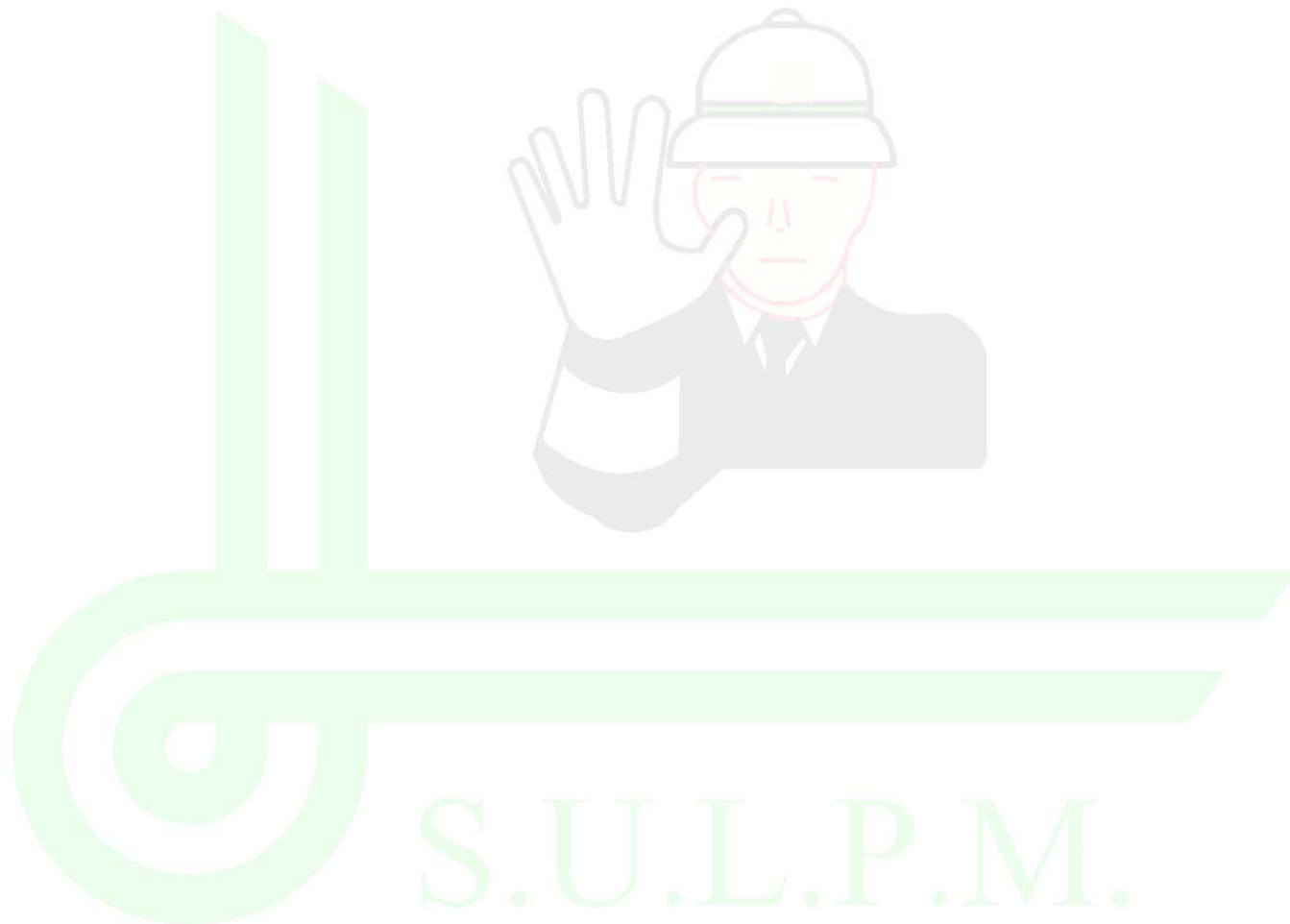


ARTICOLO 2

Progressioni orizzontali per il personale della Polizia Municipale: prima applicazione

1. Il personale di Polizia Municipale partecipa alle procedure per la progressione orizzontale all'interno delle categorie di classificazione, in applicazione del CCDI del 19.02.2001, tenendo presenti per la prima applicazione le particolari disposizioni di seguito riportate.

Decorrenza	Progressione	Requisiti per l'accesso
01.04.1999	Da C1 a C2	appartenere alla V/VI qualifica alla data del 31.12.1996
	Da D1 a D2	appartenere alla ex VII qualifica dal 1990 (Istruttori Direttivi)
	Da D3 a D4	appartenere alla ex VIII qualifica dal 1990 (Funzionari)
01.07.1999	Da C2 a C3	appartenere alla qualifica ex VI Led alla data del 31.12.1998
	Da D1 a D2	appartenere da almeno 2 anni alla posizione economica immediatamente inferiore
	Da D2 a D3	appartenere da almeno 2 anni alla posizione economica immediatamente inferiore
01.07.2000	Da C1 a C2	personale con oltre 2 anni di servizio nel profilo professionale
	Da D1 a D2	appartenere alla ex VII qualifica con almeno 2 anni di anzianità nel profilo professionale o 18 anni nel Corpo di Polizia Municipale
	Da D2 a D3	appartenere alla ex VII qualifica con oltre 15 anni di anzianità nel profilo professionale
	Da D3 a D4	appartenente al profilo professionale di istruttore direttivo con almeno 1 anno nella posizione economica inferiore o appartenente all'VIII qualifica con oltre 3 anni di anzianità nel profilo professionale (funzionario)
	Da D4 a D5	appartenente da almeno 1 anno alla posizione economica D4
01.04.2001	Da C2 a C3	personale con oltre 8 anni di servizio nel profilo professionale
	Da C3 a C4	appartenere alla ex VI qualifica Led alla data del 31.12.1998



S.U.L.P.M.



01.07.2001	Da D1 a D2	appartenere da almeno 2 anni al profilo professionale o 15 anni nel Corpo di Polizia Municipale
	Da D2 a D3	appartenere da almeno 2 anni al profilo professionale ex VII qualifica (istruttore direttivo)
	Da D3 a D4	appartenere da almeno 2 anni al profilo professionale ex VIII (funzionario)

2. Le progressioni orizzontali, in fase di prima applicazione, saranno effettuate utilizzando la scheda di valutazione semplificata che terrà conto dei seguenti fattori:

- Esperienza ed anzianità nel profilo professionale o nella posizione economica rivestita, conteggiando 3,5 punti per ogni anno.
- Formazione, attribuendo un punteggio da 20 a 25 sulla base della partecipazione ad iniziative formative, assumendo che i corsi di formazione presso la Scuola del Corpo per neo assunti sono valutati punti 20.

3. Il punteggio minimo per realizzare la progressione economica è stabilito in punti 25.

4. Per le progressioni economiche successive a quelle previste in prima applicazione (riportate sopra) si conviene sul fatto che i criteri da utilizzare per il sistema di valutazione saranno concordati entro il 31.03.2002 nell'ambito delle indicazioni previste dal Contratto Decentrato Integrativo del 19.02.2001.

5. Le progressioni economiche successive a quelle realizzate in fase di prima applicazione avverranno sulla base dei seguenti requisiti:

Progressione	Requisiti per l'accesso
Da C1 a C2	Operatori che maturano 3 anni di servizio nel profilo professionale
Da C2 a C3	Operatori che maturano 6 anni di servizio nel profilo professionale
Da C3 a C4	Operatori che maturano 12 anni di servizio nel profilo professionale
Da D1 a D2	Operatori che maturano 3 anni di servizio nella posizione economica D1
Da D2 a D3	Operatori che maturano 3 anni di servizio nella posizione economica D2
Da D3 a D4	Operatori che maturano 3 anni di servizio nella posizione economica D3
Da D4 a D5	Operatori che maturano 3 anni di servizio nella posizione economica D4



ARTICOLO 3

Progressioni verticali del personale della Polizia Municipale

1. Il personale della Polizia Municipale di categoria C, appartenente al Corpo sarà ammesso a partecipare alle procedure selettive per la progressione verticale alla categoria D1.
2. Il personale della Polizia Municipale di categoria D, con profilo professionale appartenente all'iniziale D1 sarà ammesso a partecipare alla selezione per la progressione verticale alla categoria D3.
3. I posti vacanti nella categoria D, rispettivamente alle posizioni economiche 1 e 3, che saranno resi disponibili per le procedure selettive, sono stabiliti in base ai fabbisogni organici presentati dal Comando della Polizia Municipale, rapportati ai parametri concertati con le OO.SS.
4. Le procedure selettive, sopra indicate, saranno avviate secondo le modalità previste dall'art. 10 del vigente C.C.D.I. del 19.02.2001, entro e non oltre tre mesi dalla formalizzazione del presente accordo.
5. Il personale che superi la selezione sarà classificato nella posizione economica e nel profilo professionale spettanti. Lo stesso personale sarà destinatario di uno specifico intervento formativo.
6. I requisiti per la partecipazione alle selezioni terranno conto di:
 - esperienza di servizio nel Corpo derivanti dall'anzianità di servizio nello stesso, corsi specifici e professionali;
 - appartenenza al Corpo della Polizia Municipale di Milano con almeno due anni di anzianità nel profilo di partenza.
7. Elementi oggetto di valutazione nella procedura selettiva saranno:
 - esperienza acquisita;
 - esito della prova selettiva;
8. Nell'ambito della procedura di concertazione, prevista dall'articolo 20 del C.C.D.I. del 19.02.2001, saranno regolati i processi di mobilità con riferimento alle vacanze di organico. La concertazione è avviata con decorrenza dal 17.11.2001, come richiesto con la nota - allegata al presente verbale - formulata in pari data dalle rappresentanze sindacali.



ARTICOLO 4

Salario accessorio: principi generali

1. I diversi istituti disciplinati dalle clausole del C.C.D.I. 19.02.2001 trovano applicazione nei confronti del personale della Polizia Municipale con le modalità di cui al presente articolo, a decorrere dal primo giorno del mese successivo alla stipulazione del presente contratto.

Salario accessorio

1. La destinazione e la ripartizione delle risorse economiche destinate, ai sensi dell'art. 15 del CCNL 1998-2001, alle politiche di sviluppo delle risorse umane e alla produttività sono oggetto di contrattazione annuale con le Rappresentanze Sindacali ammesse alla contrattazione sulla base delle disposizioni in vigore e, per quanto riguarda la Polizia Municipale, si articolano nel modo seguente:

- Quota "A"** per l'indennità di turno;
- Quota "B"** per l'incentivazione del personale della polizia municipale;
- Quota "C"** per incentivi del personale di categoria D non incaricato in posizione organizzativa e del personale della P.M. comandato in servizio presso unità organizzative diverse dal Corpo o su servizi interni;
- Quota "D"** per la specifica incentivazione dei servizi su strada;
- Quota "E"** per la specifica incentivazione degli addetti alla centrale operativa, nell'eventualità che effettuino turni aggiuntivi rispetto a quelli previsti per il restante personale. In questo caso le parti concorderanno sul tetto massimo dei turni aggiuntivi e sulla quantificazione della specifica incentivazione.
- Quota "F"** per la corresponsione di incentivi relativi all'effettuazione di particolari servizi, per i quali è obbligatorio presentarsi in divisa sul posto di lavoro all'inizio del turno assegnato.
- Quota "G"** Per l'incentivazione della disponibilità ad iniziare già in divisa il servizio presso il comando di appartenenza.

2. L'erogazione dei compensi di cui al precedente comma è disposta mensilmente e non sarà inferiore a quanto già erogato mediamente sino al 15 ottobre 2001, sulla base dell'effettiva presenza, tenendo fermo che l'assenza per infortunio sarà comunque retribuita al 100%. L'erogazione dei compensi dovrà avvenire in conformità delle seguenti disposizioni:

- L'indennità di turno è riconosciuta sulla base delle disposizioni contrattuali vigenti.
- Il salario accessorio degli agenti, risultante dal cumulo degli emolumenti spettanti riferiti alle quote A,B e C od alle quote A,B,D sarà mediamente di €438,99 (£ 850.000) e €490,63 (£ 950.000).
- Il salario accessorio degli istruttori direttivi appartenenti al Corpo, risultante dal cumulo degli emolumenti spettanti riferiti alle quote A,B e C sarà mediamente di €619,75 (£ 1.200.000) al mese.
- Il salario accessorio dei funzionari appartenenti al Corpo, risultante dal cumulo degli emolumenti spettanti riferiti alle quote A,B e C sarà mediamente di €619,75 (£ 1.200.000) al mese.



- Il personale che è esonerato dai turni serali e/o notturni, o che non ne presta alcuni per esigenze del Comando, percepisce a titolo di incentivo il conguaglio rispetto alla media mensile del salario accessorio altrimenti spettante.
 - Ogni giorno di assenza dal servizio, salve restando le altre disposizioni del presente articolo, comportano una decurtazione di un 22° degli emolumenti spettanti riferiti alle quote C, D, E e G di cui al precedente comma 2.
3. Annualmente -nelle more della definizione del fondo vigili- le erogazioni mensili degli incentivi è effettuata sulla base delle quantificazioni delle erogazioni, distinte per tipologia, nell'anno precedente.
 4. Il personale del Corpo di Polizia Municipale è escluso dall'erogazione di ogni incentivo od indennità, comunque denominati, diversi da quelli previsti dal presente articolo, salva restando l'indennità di vigilanza prevista dal CCNL e l'applicazione del comma 3 dell'articolo 17 del CCNL 1.04.1999 (indennità per personale della ex qualifica VIII). Al personale della Polizia Municipale compete invece il trattamento per lavoro straordinario ai sensi del vigente C.C.N.L. . Le Parti sin d'ora salvaguardano - sia per gli aspetti normativi sia per gli aspetti economici - l'applicazione di istituti introdotti dalla contrattazione collettiva nazionale o decentrata, del tutto nuovi o, comunque, oggi non utilizzati per le esigenze del Corpo.
 5. Sono confermate le decurtazioni già applicate rispetto al personale che per motivi diversi da cause di servizio eroga prestazioni di gamma ridotta rispetto alle turnazioni previste per la categoria di appartenenza.
 6. Il personale del Corpo della Polizia Municipale percepisce l'indennità di turno sulla base della disciplina di cui al *Contratto Collettivo Nazionale Successivo* del 14.09.2000 (*Code Contrattuali*).
 - 6 bis. Viene determinato in 15 minuti, all'inizio e alla fine del turno, il tempo per indossare e svestire l'uniforme. Al personale che, dichiarando di rinunciare a tale tempo, è già operativo all'inizio del turno e pronto ad uscire dal Reparto di appartenenza e, salvo diversa autorizzazione dei superiori, non vi rientra prima della fine del turno, è corrisposto un incentivo di €154,94 (£ 300.000) mensili calcolate su 22 giorni lavorativi. Ogni Agente può optare per l'una o per l'altra modalità di espletamento del servizio dandone comunicazione al Settore Personale della Polizia Municipale con almeno un mese di anticipo rispetto alla decorrenza della scelta. L'opzione è reversibile con preavviso di 1 mese.
 7. Un riconoscimento economico pari a €18,08 (£ 35.000) (quota F) per servizio - ulteriore rispetto a quanto riconoscibile ai sensi del precedente punto 6 - è attribuito in occasione dell'erogazione della prestazione presso un Comando di Zona, diverso dal proprio, sulla base delle previsioni di cui all'allegato elenco, salve restando eventuali successive modifiche o integrazioni che comunque non potranno elevare i turni erogabili oltre la previsione di 22.000 nell'arco dell'anno solare. In deroga alla clausola di cui al precedente n. 6, sui predetti servizi il personale dovrà obbligatoriamente presentarsi in divisa all'inizio dell'orario di lavoro presso il Comando di Zona succitato. L'Amministrazione si impegna per la ricerca di locali idonei ad essere utilizzati quali spogliatoi per i turni da prestare presso S. Siro.
 8. Il personale part-time percepisce gli incentivi in argomento in misura proporzionale alla percentuale di servizio prestato.
 9. I turni serali, notturni, o del sabato e dei festivi non prestati per assenze non superiori a 7 giorni lavorativi comporteranno le decurtazioni sopra indicate, a meno che non vengano recuperati, a richiesta, entro il mese solare successivo, nel qual caso non sarà applicata alcuna decurtazione. Le assenze per permesso sindacale e la giornata di riposo per donatori di sangue non rientrano fra quelle da considerare ai fini dell'applicazione del presente comma. Si precisa, inoltre, salvaguardando l'applicazione delle disposizioni di legge e di contratto, che la giornata di riposo per donatori di sangue può essere concessa, previa verifica delle compatibilità con le esigenze di servizio, e perciò dovrà essere concordata tra l'interessato e il proprio



Comando. Entro la fine dell'anno 2002 sarà realizzato un incontro per la verifica degli effetti dell'applicazione della disciplina.

10 Gli operatori della Polizia Municipale da destinare ai servizi interni, devono essere individuati tramite un reperimento - di cui deve essere data la massima pubblicità a tutto il personale - tenendo conto dei più anziani nel profilo.

ARTICOLO 5

Incentivi: casi particolari

Le Parti, Pubblica e Sindacale, si impegnano a prevedere casi particolari e la correlata regolamentazione relativa alle incentivazioni. Nell'ambito di tale regolamentazione si impegnano a considerare e a risolvere situazioni pregresse che, ad avviso delle stesse Parti, necessitino di specifica attenzione rispetto al trattamento economico erogato.

ARTICOLO 6

Orario di lavoro del personale della Polizia Municipale: principi generali

1. I dipendenti della Polizia Municipale, non appartenenti all'area contrattuale separata del personale Dirigente, osservano un orario di lavoro programmato su base plurisettimanale, che prevede l'articolazione oraria su turni giornalieri.

2. In applicazione del C.C.N.L. e del C.C.D.I. in vigore, è applicata a tutto il personale della Polizia Municipale la riduzione dell'orario settimanale, prevedendo che lo stesso personale svolga le proprie prestazioni su un orario di lavoro calcolato sulla base di una media settimanale di 35 ore, anziché di 36 ore. Nell'allegato "C" alla presente intesa sono riportate tre esemplificazioni, su base annuale, dell'articolazione plurisettimanale dell'orario.

3. Il personale della Polizia Municipale che, per qualunque motivo, non partecipi all'orario pluri-settimanale sarà tenuto ad osservare l'orario di lavoro definito dai contratti collettivi.

4. La distribuzione dei servizi nell'arco dell'anno solare (52 settimane) è realizzata prevedendo per ogni appartenente alla Polizia Municipale servizi su 5 giorni settimanali e servizi in 7 settimane con 6 giorni lavorativi:

- 18 turni serali feriali;
- 4 turni serali festivi;
- 16 turni notturni feriali;



- 3 turni notturni festivi;
- 12 turni diurni festivi;
- da 13 a 16 turni diurni nel sabato.

5. Le assenze dal servizio a qualunque titolo effettuate non comportano debiti di orario.

6. Ciascun turno di lavoro diurno e serale ha una durata di ore 6,45. Ciascun turno notturno è invece di ore 7,45.

7. L'intervallo tra un turno di lavoro ordinario ed il successivo è previsto in almeno 11 ore.

8. La Direzione della Polizia Municipale determina l'orario di inizio e di termine dei turni giornalieri nel rispetto delle previsioni in materia di relazioni sindacali stabilite dal CCNL e dal Protocollo sulle Relazioni Sindacali. La definizione degli orari di inizio e di termine del servizio è la seguente:

Turno ordinario	Inizio	Termine
1	7.00	13.45
2	13.15	20.00
3	17.30	00.15
4	23.45	7.30

Turno del Pronto Intervento, Centrale Operativa, Servizi Tecnici, Ufficio restituzione veicoli rimossi, Sezione problemi del territorio, N.T.T.P.	Inizio	Termine
1	6.45	13.30
2	13.00	19.45
3	17.30	00.15
4	23.45	7.30



9. Il personale che nell'arco della stessa giornata è impegnato sul primo e sul quarto turno osserva i seguenti orari di lavoro:

Turno	Inizio	Termine
1	7.00	12.45
4	23.45	7.30

10. Il servizio dell'ufficiale d'ispezione è articolato in tre turni, programmati in funzione dell'esigenza.

11. Gli istruttori direttivi articolano la propria prestazione lavorativa sia su orari unici (1°, 2°, 3° e 4° turno) che su orario spezzato, a seconda delle necessità organizzative generali del Comando, dell'incarico da svolgere e delle esigenze del reparto a cui sono effettivi. Gli istruttori direttivi a rotazione nell'anno potranno essere chiamati, nell'ambito dei carichi previsti al successivo punto 12, a svolgere il servizio dell'ufficiale di ispezione.

12. Il carico individuale di servizi serali e notturni degli istruttori direttivi nell'anno è:

- Servizi serali: 13 (di cui 3 festivi)
- Servizi notturni: 10 (di cui 2 festivi)
- Servizi diurni al sabato e festivi diurni: come per categoria C.

13. Il carico individuale di servizi serali e notturni dei funzionario nell'anno è:

- Servizi serali: 10 (di cui 2 festivi)
- Servizi notturni: 13 (di cui 3 festivi)
- Servizi diurni al sabato: come per categoria C
- Servizi diurni festivi: 3.

13 bis. L'orario del personale che svolge servizio di supporto non diretto all'attività esterna è definito in funzione dello specifico servizio, previo espletamento delle relazioni sindacali previste. Resta confermato nelle more quanto già in essere.

14. Per l'orario di lavoro del personale in servizio presso Settori diversi da quelli della Direzione Centrale Polizia Municipale, gli addetti faranno riferimento alle necessità ed agli orari dei relativi Settori.



ARTICOLO 7

Reclutamento del personale turnista

1. Tutto il personale, ad eccezione di quello inidoneo alle specifiche attività o di quello assegnato su servizi di riguardo – non previsti nell'ambito dei servizi serali e notturni – è tenuto a partecipare ai turni di lavoro.
2. Il personale di categoria C che raggiunge il coefficiente 60 (somma fra età anagrafica ed anzianità di servizio nella Polizia Municipale) è esonerato definitivamente dalla partecipazione ai turni notturni.
3. Il personale di categoria C che raggiunge il coefficiente 70 (somma fra età anagrafica ed anzianità di servizio nella Polizia Municipale) è esonerato definitivamente dalla partecipazione ai turni serali.
4. La base di reclutamento del personale di categoria C da comandare nei turni notturni e serali è individuato rispettivamente nella percentuale del 74,5% e 90% della dotazione organica della categoria C, verificata con periodicità semestrale, a partire dalla stipula del presente contratto. Tale individuazione sarà effettuata in ordine decrescente di matricola (partendo dalla matricola più alta). Il personale esonerato dai turni serali o notturni in applicazione del presente comma, acquisisce tale esonero in modo definitivo.
5. Il personale appartenente all'ex VII qualifica funzionale ora profili ad iniziale D1 (istruttori direttivi di Polizia Municipale) con 50 anni di età e 10 anni nel grado è esentato dai turni serali e notturni.
6. Il personale appartenente all'ex VIII qualifica funzionale (funzionari di Polizia Municipale) al raggiungimento del 55° anno di età è, a richiesta, escluso dai turni notturni.

S.U.L.P.M.



ARTICOLO 8

Formazione del Personale della Polizia Municipale

1. Coerentemente con le clausole riportate nel contratto collettivo decentrato integrativo del 19.02.2001 inerenti la formazione e il piano annuale per la formazione del personale in servizio deve essere assicurato a favore di tutti gli appartenenti alla Polizia Municipale un adeguato programma di formazione, con i seguenti obiettivi:

a) mantenimento di conoscenze teorico-pratiche (comprensiva di redazione di atti amministrativi) degli aspetti salienti delle diverse normative che la Polizia Municipale è chiamata ad esplicare, atteso che il personale, pur avendo generalmente incarichi specifici preminenti, spesso presta altre attività diverse per materia in occasione di turnati o dell'erogazione di altri servizi d'istituto;

b) approfondimento, analisi ed apprendimento delle nuove disposizioni legislative, amministrative e tecniche relative alle materie di competenza della Polizia Municipale;

c) acquisizione di particolari nozioni teorico-pratiche che risultino indispensabili per una corretta applicazione di attività specialistiche da parte del personale in occasione dell'attuazione di nuovi servizi e di cambiamenti di collocazioni lavorative che comportino profonde variazioni di attività per materia e particolari conoscenze tecnico-professionali.

2. Le attività formative di cui sopra dovranno essere anche esterne e svolte direttamente a cura dei responsabili delle strutture, che si potranno avvalere per materie o argomenti specifici, dell'ausilio degli Ufficiali subalterni. Per specifici argomenti si potrà altresì fare ricorso ad esperti esterni al Corpo od all'Amministrazione. Per il perseguimento degli obiettivi di cui ai punti due e soprattutto tre, ove ritenuto necessario, potrà farsi ricorso alla Scuola del Corpo, avvalendosi, se opportuno, anche di docenti esterni alla Polizia Municipale. Con tali modalità si darà luogo al perseguimento di processi formativi altamente qualificati e specialistici di natura teorico-pratica, nonché gestionale, per gli appartenenti alla categoria D.

3. La Scuola del Corpo provvederà nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili a mantenere aggiornata la dotazione dei testi (codici commentati e altri testi normativi), di cui deve essere fornito ciascun Comando di Zona, Divisione, Sezione, Reparto e Nucleo. Tale dotazione consentirà la consultazione da parte del personale, ove se ne presenti l'esigenza, e permetterà altresì l'attuazione del programma formativo.

4. La Scuola del Corpo dovrà altresì aver cura, nell'ambito delle risorse disponibili, di predisporre e distribuire, come dotazione individuale al personale, testi o stralci di norme per materie di competenza della Polizia Municipale; in particolare il personale dovrà essere dotato di un testo aggiornato del Nuovo Codice della Strada. Potranno essere approntati, trovando le risorse specialistiche all'interno del Corpo, supporti multimediali per i possibili utilizzatori.

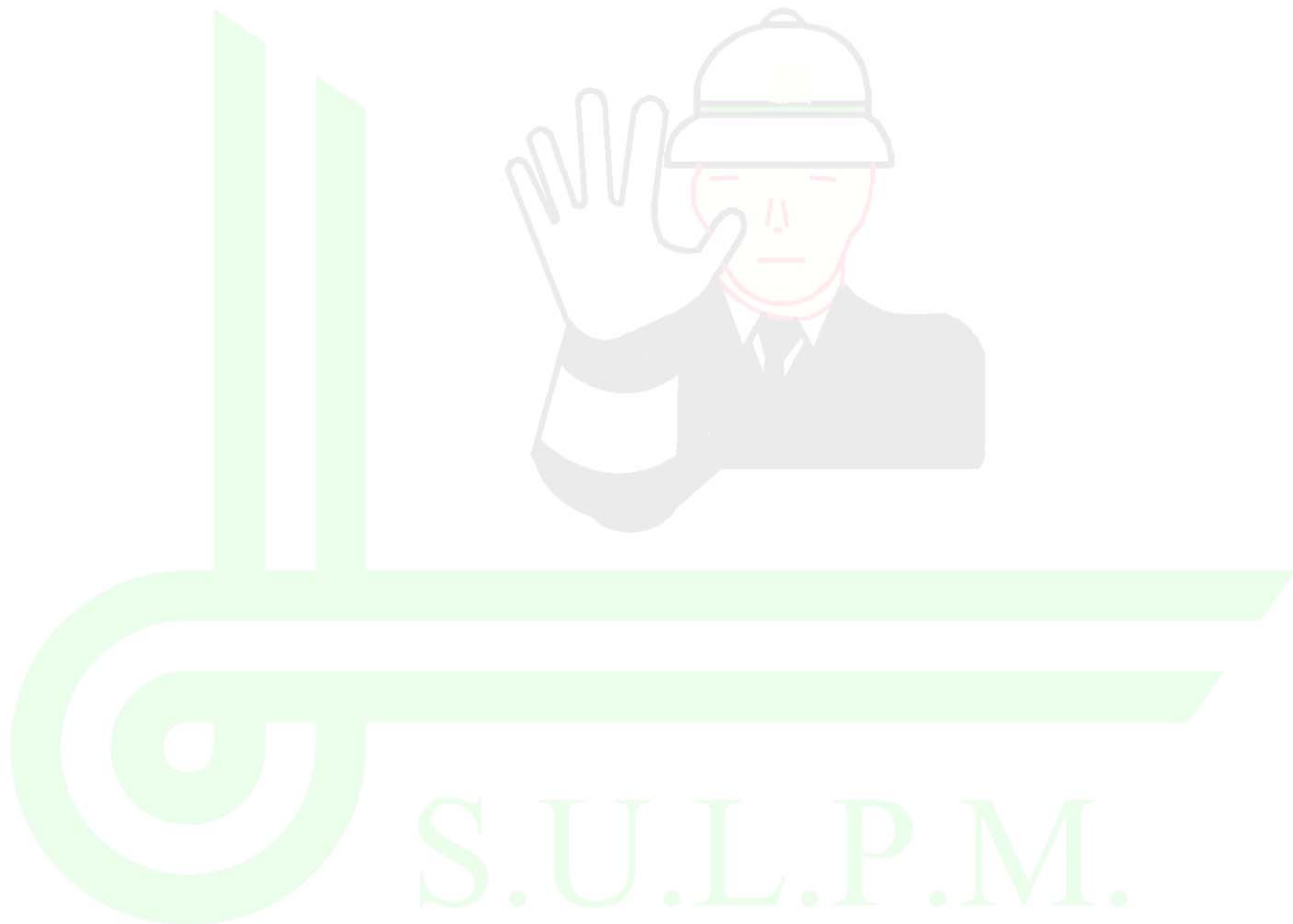
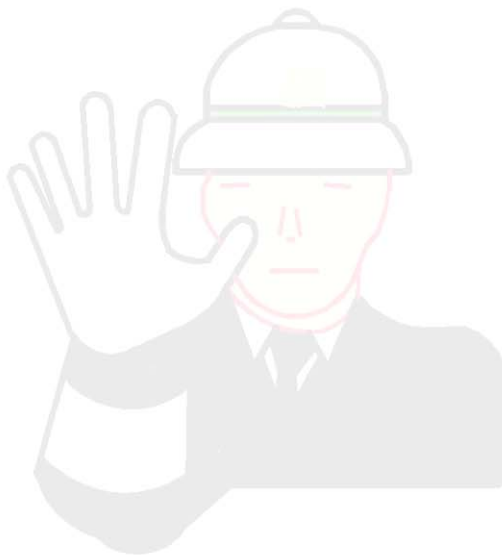
5. La struttura della Scuola del Corpo sarà adeguata in modo da rispondere alle diverse esigenze, fra le quali prioritariamente quelle inerenti la sicurezza sul lavoro, precisate nelle disposizioni di legge in vigore.

6. Ogni appartenente al Corpo della Polizia Municipale dovrà effettuare nell'arco dell'anno solare 42 ore di formazione. La formazione dovrà essere svolta in orario di servizio.

7. L'impegnativa oraria annuale si estingue tenendo presente che 8 delle sopradette 42 ore sono a conguaglio sull'impegnativa risultante dall'orario plurisettimanale adottato sulla base della presente intesa. Tali 8 ore sono



utilizzate per attività formative presso la propria sede di lavoro, concordate dal singolo dipendente con il proprio Comando e sono articolate in 4 ore per semestre.



S.U.L.P.M.



ARTICOLO 9

Mobilità del personale: criteri generali

I processi di mobilità del personale si caratterizzano come opportunità per coniugare lo sviluppo delle professionalità, delle aspettative e delle motivazioni dei dipendenti con le esigenze dell'organizzazione.

Nel rispetto dei principi riportati all'articolo 20 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo stipulato in Milano il 19.02.2001, si ritiene che per promuovere un'adeguata conoscenza delle materie, del territorio e delle specificità operative che interessano i servizi della Polizia Municipale, tutto il personale - periodicamente - sia soggetto a rotazione negli incarichi e nelle sedi. In sede di confronto sindacale - da realizzarsi entro marzo 2002 - saranno delineate le modalità con le quali realizzare gli idonei processi di mobilità.

Nelle more della definizione della predetta disciplina sono confermati i criteri attualmente in uso, riportati nell'allegato "A" alla presente intesa.

S.U.L.P.M.

ARTICOLO 10

Segni distintivi e disposizioni correlate

1. La classificazione del personale dipendente nelle diverse posizioni economiche di una categoria non costituisce elemento per diversificare le mansioni assegnate ai dipendenti, che sono invece descritte nelle declaratorie di categoria e del profilo professionale.
2. Poiché, tuttavia, la posizione economica raggiunta dal dipendente può considerarsi un elemento che testimonia il livello di professionalità posseduto nell'ambito della categoria e del profilo di appartenenza, si ritiene opportuno che sulla divisa di ciascun appartenente al Corpo siano previsti idonei segni distintivi, attraverso i quali sia possibile identificare la posizione raggiunta nel sistema di classificazione del personale.
3. La Direzione della Polizia Municipale definirà con proprio atto le modalità con le quali nello svolgimento dei molteplici compiti il personale del Corpo terrà conto dei predetti segni distintivi, prevedendo comunque che il coordinamento di pattuglia o di gruppo, fra personale di pari categoria, pur non configurandosi come espressione di supremazia gerarchica, ma come armonizzazione delle attività espletate dagli agenti presenti sul luogo d'intervento, sia svolto dal dipendente classificato nella posizione economica più elevata e, a parità di classificazione, dal dipendente più anziano d'età.
4. Il personale di categoria C, classificato nelle posizioni economiche dalla 2 alla 4, pur continuando ad esplicare le mansioni ascrivibili alla categoria, potrà essere dedicato a funzioni le quali richiedono un livello di professionalità peculiare, caratterizzato per qualità e intensità o specializzazione; tale caratterizzazione potrà essere di particolare rilievo per le funzioni affidate al personale classificato nelle posizioni economiche C3 e C4.
5. Nell'ambito delle Relazioni Sindacali inerenti aspetti di interesse per la Polizia Municipale costituiranno oggetto di confronto le tematiche relative alla dotazione dei componenti dell'uniforme ed, in particolare, dei segni distintivi di cui al presente articolo.



ARTICOLO 11

Sperimentazione telelavoro

Nell'ambito delle iniziative dirette a migliorare i servizi, sotto i profili dell'efficienza, dell'efficacia e dell'economicità, saranno attivati in via sperimentale progetti di telelavoro, sulla base delle clausole riportate dall'art. 1 del CCNL del 14.09.2000. In particolare, nell'ambito della Polizia Municipale, il telelavoro potrà essere sperimentato per le tipologie di attività legate al trattamento dei dati, della redazione di atti o per le altre attività compatibili con la specifica organizzazione del telelavoro stesso. Il progetto sarà realizzato entro il 1^o semestre 2002.

Le risultanze della sperimentazione formeranno oggetto di specifici incontri tra le rappresentanze di parte pubblica e di parte sindacale, nel corso dei quali sarà verificata l'opportunità di utilizzare stabilmente tale modalità di organizzazione del lavoro, definendo anche i criteri generali per l'attuazione dei singoli progetti. Al riguardo saranno definite le priorità di cui tenere conto per l'individuazione del personale da coinvolgere, valutando le diverse situazioni di difficoltà (disagio psicofisico e disabilità) e le motivazioni dei dipendenti interessati.

S.U.L.P.M.



ARTICOLO 12

Mensa

L'Amministrazione Comunale si impegna a garantire il servizio mensa al personale della Polizia Municipale, salvaguardando l'applicazione del previgente accordo che prevede un trattamento di miglior favore rispetto alla disciplina contrattuale.



S.U.L.P.M.



ARTICOLO 13

Decorrenza e durata

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo da stipulare sulla base del presente verbale di preintesa ha validità quadriennale a decorrere dal 15.10.2001. Lo stesso contratto, ai sensi dell'art. 2 del CCDI del 19.2.2001, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione negli accordi nazionali e/o norme di legge che riguardino gli aspetti disciplinati dal presente contratto.



S.U.L.P.M.



Allegato "A"

1. I trasferimenti si attuano nell'ambito della Zona di abitazione e delle Zone confinanti nonché della Zona Duomo, oltre che dei Settori delle Sezioni e dei Reparti.

Si intendono come Zone di abitazione, considerato anche l'asse di penetrazione per i residenti fuori del Comune di Milano, le sottospecificate:

- DUOMO
- GARIBALDI (comprensiva delle Zone DERGANO e NIGUARDA)
- VENEZIA (comprensiva della Zona LORETO)
- VITTORIA
- VIGENTINA
- TICINESE (comprensiva della Zona GRATOSOGGIO)
- MAGENTA (comprensiva della Zona BAGGIO)
- CERTOSA (comprensiva della Zona SAN SIRO)
- SEMPIONE

2. A domanda dell'interessato è possibile disporre l'assegnazione a Zone diverse da quelle di spettanza.

3. Nei primi cinque anni di servizio gli Agenti svolgeranno la propria attività mediamente in 3 Zone diverse.

4. Anche il personale con anzianità di servizio superiore ai 5 anni ruoterà nelle diverse Sedi (Zone, Sezioni, Settori, Reparti).

5. Il personale, nel rispetto dei requisiti minimi di accesso agli incarichi, potrà fare richiesta di trasferimento, da trasmettere, previa vidimazione dell'Ufficiale Responsabile del Reparto di appartenenza, al Settore Personale del Corpo di Polizia Municipale.

Presso detto Settore è istituito un apposito archivio, dal quale si potrà attingere per esigenze varie.

Le richieste individuali avranno valenza annuale e, dopo tale termine, saranno considerate decadute.

6. Il personale trasferito, in difformità dei criteri indicati nel presente documento, potrà chiedere al Comando le motivazioni del provvedimento emanato.

7. I trasferimenti a domanda sono condizionati dalla necessità di non creare, possibilmente, situazioni di considerevoli eccedenze o deficienze di organico nei vari Reparti.



Allegato "B"

SERVIZI FUORI SEDE

Nome servizio	Numero servizio	Numero agenti	Totale turni annui
S. Siro	60	90	5.400
Comando C.le serali/notti	365	40	14.600
Consiglio Comunale	88	14	1.232
Fiera Campionaria	30	20	600
Cimiteri	10	40	400
Giro d'Italia	1	70	70
S. Ambrogio	3	70	210
Festa Navigli + varie	n.	120	120
			22.632

S.U.L.P.M.



Allegato "C"

Personale che non effettua turni notturni

settimana	lunedì	martedì	Mercoledì	giovedì	venerdì	sabato	domenica
1					RS	RS	
2				RS			RS
3						RS	RS
4	RS					RS	
5		RS					RS
6						*	RS
7			RS			RS	
8						RS	RS
9						RS	RS
10					RS	RS	
11						RS	RS
12						*	RS
13	RS					RS	
14		RS					RS
15						RS	RS
16						RS	RS
17				RS			RS
18						*	RS
19	RS					RS	
20		RS					RS
21						RS	RS
22						*	RS
23			RS			RS	
24						RS	RS
25					RS		RS
26					RS	RS	
27		RS					RS
28	RS					RS	
29						RS	RS
30				RS			RS
31			RS			RS	
32						RS	RS
33						*	RS
34						RS	RS
35					RS	RS	
36						RS	RS
37						*	RS
38				RS		RS	
39			RS				RS
40		RS				RS	
41			RS				RS
42						RS	RS



43				RS	RS	RS	
44				RS			RS
45						RS	RS
46	RS					RS	
47						RS	RS
48						*	RS
49						RS	RS
50						RS	RS
51	RS						RS
52			RS			RS	

Lo schema di giro lettera annuale è puramente esemplificativo.

Nel rispetto dei carichi massimi individuali di turni ed avendo cura di non far lavorare il personale per più di sei giorni consecutivi, i singoli Reparti potranno adottare un proprio giro lettera secondo uno schema diversificato.

Legenda:

RS: pre-riposi e riposi settimanali

* settimana in cui si lavora 6 giorni

gli spazi bianchi sono giornate lavorative

Personale che non effettua turni serali e notturni

settimana	lunedì	martedì	Mercoledì	giovedì	venerdì	sabato	domenica
1					RS	RS	
2						RS	RS
3						RS	RS
4						*	RS
5		RS				RS	
6						RS	RS
7	RS						RS
8						RS	RS
9	RS					RS	
10			RS				RS
11						RS	RS
12						RS	RS
13						*	RS
14			RS			RS	
15						RS	RS
16						RS	RS
17				RS			RS
18					RS	RS	
19						RS	RS
20		RS					RS



21			RS			RS	
22						RS	RS
23						*	RS
24						RS	RS
25						RS	RS
26	RS						RS
27						RS	RS
28			RS			RS	
29						RS	RS
30						*	RS
31						RS	RS
32					RS	RS	
33				RS			RS
34						RS	RS
35						RS	RS
36						*	RS
37				RS		RS	
38						RS	RS
39		RS					RS
40						RS	RS
41	RS					RS	
42						RS	RS
43						*	RS
44						RS	RS
45					RS	RS	
46			RS				RS
47						RS	RS
48	RS					RS	
49				RS			RS
50						RS	RS
51						RS	RS
52						*	RS

Lo schema di giro lettera annuale è puramente esemplificativo.

Nel rispetto dei carichi massimi individuali di turni ed avendo cura di non far lavorare il personale per più di sei giorni consecutivi, i singoli Reparti potranno adottare un proprio giro lettera secondo uno schema diversificato.

Legenda:

RS: pre-riposi e riposi settimanali

* settimana in cui si lavora 6 giorni

gli spazi bianchi sono giornate lavorative

Personale che effettua tutti i turni:

settimana	lunedì	martedì	Mercoledì	giovedì	venerdì	sabato	domenica
1					RS	RS	



2				RS			RS
3						RS	RS
4	RS					RS	
5		RS					RS
6						*	RS
7			RS			RS	
8						RS	RS
9						RS	RS
10					RS	RS	
11				RS			RS
12						*	RS
13	RS					RS	
14		RS					RS
15						RS	RS
16			RS			RS	
17				RS			RS
18						*	RS
19	RS					RS	
20		RS					RS
21					RS	RS	
22		RS					RS
23			RS			RS	
24						RS	RS
25						*	RS
26					RS	RS	
27		RS					RS
28	RS					RS	
29						RS	RS
30				RS			RS
31			RS			RS	
32						RS	RS
33						*	RS
34	RS						RS
35					RS	RS	
36						RS	RS
37						*	RS
38				RS		RS	
39			RS				RS
40		RS				RS	
41			RS				RS
42						RS	RS
43					RS	RS	



44				RS			RS
45						RS	RS
46	RS					RS	
47		RS					RS
48						*	RS
49					RS	RS	
50						RS	RS
51	RS						RS
52			RS			RS	

Nel rispetto dei carichi massimi individuali di turni ed avendo cura di non far lavorare il personale per più di sei giorni consecutivi, i singoli Reparti potranno adottare un proprio giro lettera secondo uno schema diversificato.

Legenda:

RS: pre- riposi e riposi settimanali

* settimana in cui si lavora 6 giorni

gli spazi bianchi sono giornate lavorative

S.U.L.P.M.

Allegato "D"

Dichiarazione a verbale della delegazione trattante di Parte Pubblica

1. Decorrenza degli effetti della disciplina definita dalla preintesa.

L'articolo 4 della preintesa precisa che i diversi istituti disciplinati dal C.C.D.I. del 19.02.2001 sono applicati alla Polizia Municipale con decorrenza dal mese successivo alla stipula del contratto decentrato che riceverà la preintesa medesima.

L'art. 13 della preintesa prevede che il contratto decentrato che riceverà la preintesa abbia decorrenza dal 15.10.2001.

Le due clausole debbono interpretarsi nel senso che gli effetti economici del contratto citato comporteranno che il riconoscimento del salario accessorio alla Polizia Municipale avvenga senza soluzione di continuità rispetto all'applicazione - cessata il 15.10.2001 - della normativa previgente, riportata dal protocollo "Vigili in strada".

Le disposizioni normative, invece, riportate dalla preintesa sono applicate solo successivamente alla stipulazione del contratto. Allo scopo di permettere agli uffici del Comando di organizzarsi adeguatamente si è individuato nel mese successivo a quello di stipulazione il termine iniziale per tale applicazione.

2. Esempificazione della retribuzione accessoria.

		C		D1	D3
		interni	esterni		
A	Indennità turno	€165,27 (£ 320.000)	€165,27 (£ 320.000)	€165,27 (£ 320.000)	€191,09 (£ 370.000)
B	Incentivazione fissa *	€67,14 (£ 130.000)	€67,14 (£ 130.000)	€92,96 (£ 180.000)	€92,96 (£ 180.000)
C	Incentivazione personale di cat. D non PO e personale PM comandato sui servizi interni	€206,58 (£ 400.000)		€361,52 (£ 700.000)	€335,70 (£ 650.000)
D	Incentivazione servizi su strada		€258,23 (£ 500.000)		

TOTALE	€438,99 (£ 850.000)	€490,64 (£ 950.000)	€619,75 (£ 1.200.000)	€619,75 (£ 1200.000)
---------------	-------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	--------------------------------

E	Incentivazione per servizi Centrale Operativa	da definire
F	Incentivazione comma 7 art. 4	€18,08 (£ 35.000) per ogni turno
G	Incentivazione comma 6 art. 4	€154,94 (£ 300.000)

* La quota spettante non è soggetta a decurtazioni, per cui la riduzione per assenza dal servizio del ventiduesimo del salario accessorio si traduce, di fatto, in riduzione di circa un ventiseiesimo.

3. Partecipazione ridotta alle turnazioni e riduzioni correlate del salario accessorio (punto 5 dell' art. 4 dell' intesa)

La clausola di cui al punto 5 dell'articolo 4 che testualmente recita: "sono confermate le decurtazioni già applicate rispetto al personale che per motivi diversi da cause di servizio eroga prestazioni di gamma rispetto alle turnazioni previste per la categoria di appartenenza" deve interpretarsi nel senso che l'appartenente al Corpo della Polizia Municipale è tenuto a prestare le tipologie di turno previste dalla disciplina riportata nella preintesa a cui la presente precisazione è allegata.

Le causali a cui più frequentemente si applicano decurtazioni del salario accessorio sono le situazioni particolari per le quali il dipendente non partecipa a tutte le tipologie di turnazione (ad esempio esigenze personali, di famiglia o di studio ed inidoneità accertate dal sanitario competente).

Qualora, per motivi diversi dalle esigenze del Comando, il dipendente appartenente al Corpo della Polizia Municipale non eroghi tutte le turnazioni a cui è tenuto ai sensi dell'art. 6 dell'intesa, gli sono applicate le decurtazioni già previste dalla previgente normativa, di seguito riassunta:

RIDUZIONI DEL SALARIO ACCESSORIO	
ulteriori ad un ventiduesimo del salario accessorio – diverso dall'indennità di turno – ai sensi dell'art. 4 della preintesa:	
Tipologia di turno	Entità della riduzione
<i>Notturmo festivo</i>	€61,97 (€120.000)
<i>Notturmo feriale e serale festivo</i>	€56,81 (€110.000)
<i>Serale feriale</i>	€46,48 (€90.000)
<i>Festivo diurno</i>	€49,06 (€95.000)

4. Assenze per le quali non vi è decurtazione del salario accessorio e non vi è obbligo di recupero su richiesta del Comando (punto 9, art.4 della preintesa).

La disciplina di riferimento, tenendo conto dell'art. 17 del CCDI del 19.02.2001, si interpreta nel senso che le assenze per infortunio, per permesso sindacale e per il riposo previsto in caso di donazione del sangue non comportano decurtazioni del salario accessorio, né l'obbligo del recupero del turno a richiesta del Comando.

5. Turni annuali

Si precisa che le disposizioni di cui all' art. 6 della preintesa devono interpretarsi nel senso che nell'arco di ciascun anno solare le turnazioni nei giorni festivi, nei sabati, nelle sere e nelle notti - feriali e festive - non possono essere superiori a quelle previste dall'articolo medesimo.

Le turnazioni trovano quindi collocazione nella pianificazione annuale dell'orario plurisettimanale, di cui gli allegati all'intesa rappresentano una esemplificazione.