



COMUNE DI NAPOLI

2. 0264969 28/03/2012 10,37

Direzione Generale

FP: CISL FP

2012.001.010.4



Alle OO.SS.:

C.G.I.L. FP/RSU
C.I.S.L. FP/RSU
U.I.L. FPL/RSU
C.S.A. FP/RSU
DICCAP FP/RSU
RSU SILA
RSU LIPOL
RSU USB

E, p.c.

Al Sindaco
Ai Sigg. Assessori

OGGETTO: comunicato della CGIL Funzione Pubblica del Coordinatore Polizia Locale FP

Con un comunicato a firma del suo coordinatore Polizia Locale, la C.G.I.L. Funzione Pubblica Comune di Napoli ha manifestato una decisa presa di posizione nei confronti di due presunti "provvedimenti" adottati dal Direttore Generale *"senza alcuna informativa o confronto con le OO.SS. attraverso i quali priva i dipendenti della Polizia Municipale di parte del loro già misero salario"*.

I due "presunti" provvedimenti riguarderebbero uno, la "decurtazione dello stipendio di personale che a seguito di tanti anni di lavoro su strada ha subito patologie che ne hanno limitato la funzionalità", e l'altro un "attacco" all'istituto della turnazione.

Ho l'obbligo – di fronte a tali accuse che si fondano su una mistificazione della realtà e su una mancata conoscenza di fatti e circostanze – di fare chiarezza e rendere alle OO.SS. una più compiuta informazione.

La prima questione riguarda il presunto mancato pagamento dell'indennità di vigilanza ex art. 37 CCNL 6/7/1995, che in una informativa sindacale resa dal Comandante alle OO.SS. viene attribuito a "disposizioni" del Direttore Generale.

La predetta questione –occorre precisare– è stata sollevata dal Responsabile del Servizio Autonomo Polizia Locale con nota prot. n. PG/2011/554521 del 7 settembre nella quale si riteneva di non dover mantenere i trattamenti accessori in godimento così come fino ad allora corrisposti a titolo di indennità di vigilanza nei confronti del personale idoneo o parzialmente idoneo (circa 580 unità). Successivamente, sono intervenuti i pareri dell'Avvocatura (nota prot. PG/2011/782221 del 28 novembre) e della Direzione centrale Funzione Pubblica (nota prot. PG/2011/811277 del 6 dicembre).

La Direzione Generale ha invece ritenuto –proprio a tutela dei lavoratori– di dover effettuare maggiori approfondimenti, data la particolare delicatezza della questione anche sul piano delle relazioni sindacali e, conseguentemente, ha richiesto con nota prot. PG/2012/26932 del 12 gennaio un parere all'Aran.

L'Aran ha sostanzialmente evidenziato che l'indennità in questione va corrisposta comunque -anche in presenza di limitazioni- se non impedisce lo svolgimento pieno ed effettivo di tutte le funzioni di cui all'art. 5 della Legge n. 65/1986. Pertanto, il Direttore Generale con nota n. PG/2012/115851 del 9 febbraio ha comunicato il parere dell'ARAN al Responsabile del Servizio Autonomo Polizia Locale, che comunque rimette ad una valutazione caso per caso da parte del vertice della struttura del Corpo circa l'effettiva durata dell'impiego lavorativo e l'erogazione della relativa indennità in misura proporzionale alla stessa.

Per la vicenda delle turnazioni, nessuna disposizione diretta a bloccare le attività in turnazione o la corresponsione dei relativi emolumenti è stata mai adottata.

In realtà, ai fini dell'assegnazione anche per l'anno 2012 del budget per le prestazioni lavorative rese dai dipendenti in regime di turnazione, sono stati richiesti – per tutti i servizi dell'Amministrazione cd. *turnati* – i relativi piani di lavoro al fine di poter garantire ed assicurare il corretto utilizzo (ed il conseguente monitoraggio) di **risorse pubbliche** che ammontano a circa € 12 milioni all'anno, di cui circa € 4,7 milioni vengono utilizzati dalla Polizia Locale.

È indispensabile che l'utilizzo di tali risorse avvenga in conformità e coerenza con tutte le normative in materia, ed in particolare con quanto previsto dai contratti nazionali di comparto (e decentrati), e dai regolamenti interni e da tutte le disposizioni interne di carattere generale; tra l'altro, in materia sussistono numerosi ed ormai consolidati orientamenti applicativi dell'ARAN e un altrettanto vasta e consolidata elaborazione giurisprudenziale.

Nessun "nuovo criterio interpretativo" (come definito dalla CGIL) è stato dato dal Direttore Generale; tutto è già contenuto non solo nella norma contrattuale, nei pareri ARAN e nelle pronunce giurisdizionali in materia, ma anche nel *Vademecum per la gestione del trattamento economico*, adottato nel Comune di Napoli già nel 2006 ed applicato a tutto il personale dell'ente.

Il Direttore Generale
Dott.ssa Silvana Riccio

