



*Al Sig. Sindaco di Napoli On.le L. de Magistris  
Agli Assessori al Personale e alla Sicurezza  
Al Direttore Generale  
A tutti i Gruppi Consiliari*

Oggetto: proposta Riforma polizia municipale Napoli.

Scriventi OO.SS. inoltrano in allegato la proposta in oggetto, costituita da 116 pagine, comprensive di documenti analitici e Regolamenti emendanti il vigente Regolamento speciale del Corpo nonché piano di lavoro auto sovvenzionato.

In linea si evidenzia che la suddetta proposta è inquadrata nell'indirizzo della occorrente Riforma della macchina comunale, quindi per la migliore e più efficace gestione dei servizi del Corpo di P.M. e di quelli interconnessi, quindi del più razionale impiego del personale in corrispondenza della crisi di bilancio e di quella che sul più ampio piano attanaglia la finanza pubblica.

I Responsabili sindacali

CISL/FP	UIL/FPL	CSA	LIPOL
D. Dell'Aquila	R. De Ponte	M. Bossa	D. Minichini

CONDIVISA DAI CONSIGLIERI

# Proposta per la Riforma del Corpo della polizia municipale di Napoli

## INDICE

<u>Premessa</u>	<u>da Pag. 1</u>	<u>a Pag. 3</u>
<u>Interventi</u>	<u>da Pag. 3</u>	<u>a Pag. 5</u>
<u>Analisi stato del Corpo di polizia municipale</u>	<u>da Pag. 5</u>	<u>a Pag. 8</u>
<u>Proposta linee Riforma</u>	<u>da Pag. 8</u>	<u>a Pag. 11</u>
<u>Ipotesi di riorganizzazione transitoria Corpo P.M.</u>	<u>da pag. 12</u>	<u>a Pag. 19</u>
<u>Stralcio modifiche Regolamento Corpo P.M.</u>	<u>da Pag.20</u>	<u>a Pag..23</u>
<u>Assetti organizzativi e operativi</u>	<u>da Pag. 23</u>	<u>a Pag. 37</u>
<u>Investimenti Tecnologici</u>	<u>da Pag. 38</u>	<u>a Pag. 46</u>
<u>Riassetto Settore Legale</u>	<u>da Pag. 46</u>	<u>a Pag. 50</u>
<u>Regolamento gestione fondi art. 208 C.d.S.</u>	<u>da Pag. 50</u>	<u>a Pag. 53</u>
<u>Regolamento servizi a soggetti privati</u>	<u>da Pag. 54</u>	<u>a Pag. 56</u>
<u>Regolamento mobilità interna</u>	<u>da Pag. 57</u>	<u>a Pag. 66</u>
<u>Modifiche Regolamento Corpo P.M.</u>	<u>da Pag. 67</u>	<u>a Pag. 110</u>
<u>Progetto obiettivo per carenza Organico</u>	<u>da Pag.110</u>	<u>a Pag. 115</u>

## PREMESSA

Per la migliore riorganizzazione della polizia municipale, ma in sinergia con la più vasta riforma della macchina comunale, é preliminarmente necessario inquadrare le cause che hanno ingenerato l'attuale condizione del Corpo di P.M., di modo da assestare

una equilibrata riforma che riscontri esigenze del territorio nel rispetto della legislazione di Settore e della più ampia Riforma del Titolo V della Costituzione; in linea va considerato che:

- ❖ A partire dalla fine degli anni Ottanta la politica amministrativa del Comune è stata essenzialmente impostata sulla riconquista dell'immagine della Città anche sul piano internazionale, senza cercare interazione con Provincia, Regione e Stato, per l'occorrente riorganizzazione del sistema di sicurezza territoriale integrato, atto a reimpostare la polizia municipale secondo la "nuova" e più complessa domanda di servizio;
- ❖ La fase di predissesto e dissesto finanziario degli anni Novanta hanno, poi, comportato il taglio della dotazione organica dell'Ente, con particolare ricadute sulla polizia municipale (al 1980 - così come stabilito dalla finanza locale nazionale - il Corpo poteva dotarsi di 3054 unità) che ha continuato a registrare (leggasi allegato 1 documento analitico) tagli alla dotazione organica, sino a giungere al 30% della forza lavoro, comunque, calibrata nel 1980 e ricalibrata nel 1994 (4194 Unità) in difetto degli ulteriori pregnanti compiti assegnati, in seguito, alla polizia locale;
- ❖ La politica degli organici è stata improntata a tagli lineari, non considerando neppure i processi di privatizzazione ed esternalizzazione dei servizi, che hanno, poi, lasciato sacche di dipendenti tutt'oggi male utilizzati, malgrado le OO.SS. chiedano la riconversione dei profili da impiegarsi nel Corpo di P.M. a vantaggio della sicurezza, vivibilità e legalità;
- ❖ Sulla P.M. di Napoli incombe anche il blocco delle assunzioni prescritto dalle varie finanziarie, tant'è che non si riesce ad assumere i circa 380 aspiranti risultati idonei al concorso del 2011, evidenziando che tali blocchi (salvo superamento della crisi economica) opereranno almeno per il prossimo decennio, in cui dovrà fronteggiarsi la domanda di servizio con una insufficiente forza lavoro;
- ❖ La polizia municipale versa, pertanto, in un evidente disarmo operativo, fronteggiato con i così detti blitz che non daranno mai risultati sul serio controllo del territorio, tranne che non intervenga un cambio di rotta sia per il migliore e più efficace sfruttamento di tutte le risorse in disponibilità, sia per gli occorrenti investimenti, considerando, ad esempio, che da oltre cinque anni non si riesce neppure a fornire le uniformi agli Operatori di P.M.;
- ❖ Tra le concause di un mancato decollo del sistema di sicurezza locale insistono anche condizioni di natura "culturale", ove gran parte degli amministratori napoletani, contrariamente a quanto preteso dai livelli nazionali, ritengono che la polizia municipale abbia poco a che spartire con la sicurezza pubblica, mentre si glissa sul fatto che la polizia del Comune è comunque impegnata in disponibilità dell'Autorità Giudiziarie e di Pubblica Sicurezza, leggasi operazioni interforze, personale distaccato in Procura e Prefettura nonché quello impiegato ogni anno per 100.000 notifiche giudiziarie, il che pregiudica ulteriormente il riscontro alla domanda di servizio proveniente dalla Comunità.

Nella più ampia portata, le ricadute di tali dinamiche, e disorganiche politiche di "riassetto", sono risultate devastanti poiché, né organicamente, né strutturalmente, la polizia municipale è pronta per affrontare,:

- ❖ la lievitata domanda di sicurezza e vivibilità della Comunità cittadina che si appella al Corpo per il fronteggiamento di quasi tutti i fenomeni criminogeni che, tra l'altro, mina l'economia cittadina e i connessi circuiti economici;

- ❖ la salvaguardia dei rilevanti flussi turistici, anche in sinergia con le altre forze di polizia;
- ❖ il controllo dei flussi immigratori, ove questi ultimi impegnano il Corpo su svariati fronti che vanno dal controllo anagrafico a quello delle attività svolte al margine o fuori della legalità, passando per la prevenzione alla riduzione in schiavitù di adulti e bambini, alla prostituzione e pedofilia, ma soprattutto per il controllo sul commercio di merce sottoposta a legislazione sul diritto d'autore e contraffazione dei marchi registrati, sempre più alimentati dalla criminalità "nostrana" e estera.

Per tutte le ragioni esposte, i reati e la diffusa illegalità, "sino a ieri sottratti" all'attenzione del Governo nazionale, e dal più ampio "giudizio" internazionale, oggi emergono in tutta la loro devastante realtà, dalla quale è giusto trarre un dato trasversale e essenziale, ossia il cennato impedimento alla ripresa economica della Città che è quotidianamente affossata dalla micro e macro delinquenza, sottolineando che la legislazione nazionale va assegnando un sempre più pregnante ruolo di tutela di questi ambiti all'Ente locale, cui è dato dare risposte, pena la delegittimazione della polizia municipale, ma soprattutto l'azzeramento della credibilità dell'Istituzione Comune.

Gli amministratori del Comune che hanno preceduto l'attuale Giunta, mai hanno rivendicato i dovuti interventi della Regione Campania, che, peraltro (ex lege n° 65/86), non ha varato una compiuta legislazione di settore e corrisposti i dovuti stanziamenti economici, occorrenti al sostegno strutturale e formativo della polizia locale.

La Riforma in questione, oltre a calibrarsi con la Riforma costituzionale del Titolo V, e alla normativa sulla sicurezza integrata, va preordinata anche con l'emananda Carta delle Autonomie che nell'impianto, tra l'altro, già prevede diverse e più pregnanti responsabilità per i sindaci, quali ad esempio il mercato del lavoro, la lotta all'evasione tributaria e fiscale, evidentemente includenti altri compiti di prevenzione e repressione della polizia del Comune.

## **INTERVENTI**

Sul piano politico è necessario considerare che il processo di Riforma della polizia municipale va essenzialmente rapportato anche all'attuale contesto socio economico, sul quale incombono la crisi economica globale e le annesse scelte degli ultimi Governi, producesti tagli ai trasferimenti economici agli enti locali (per cui ai servizi e al welfare), induzione all'aumento dei tributi locali, blocchi delle assunzioni, affido di ulteriori competenze in tema di sicurezza, legalità e vivibilità cittadina, ecc..

Sul fronte dei necessari interventi, atti a riscontrare standard decenti alla domanda di servizio, stante la distorta gestione della polizia municipale, necessita intervenire:

- ✚ Sull'organigramma del Corpo, laddove da una struttura a piramidale (Comando – Settori – UU.OO. – Nuclei) si è passati a una conduzione di solo vertice che ha destabilizzato la catena di razionalizzazione operativa e responsabilità delle figure assegnate ai vertici di quelle che oggi sono definite sezioni e/o reparti territoriali;
- ✚ Sull'abnorme dilatazione delle unità operative (se ne contano circa 50 in luogo delle rispetto alle 10 già esistenti e occorrenti), laddove, oltre la decuplicazione a dismisura di compiti non operativi (furerie – telefonisti – segreterie, ecc.) ha comportato l'accentramento dei servizi e del personale sia al comando centrale, sia verso alcune “privilegiate” municipalità, determinando l'attuale stato di emarginazione e degrado in cui versano sia alcune municipalità del centro cittadino che la totalità di quelle periferiche.

Per traguardare una riforma in queste condizioni si rende indispensabile:

- ✚ Avviare una fase intermedia che implichi un riassetto dei servizi e una razionalizzazione delle risorse umane e tecniche in disponibilità, **per cui si acclude proposta di merito pagg.12/20**, quindi assestare e razionalizzare i servizi sul breve medio termine, fondando sulla gestione dell'Organico del Corpo e dell'intero Ente in disponibilità, nonché di tutto quello che potrà assorbirsi dalla graduatoria dell'ultimo concorso;
- ✚ Predisporre e adottare un organigramma a matrice, giacché necessario a razionalizzare i servizi sul territorio, attraverso la corresponsabilizzazione e compartecipazione di tutte le risorse umane in disponibilità, con particolare riguardo al recupero di Quadri e professionalità sino ad oggi emarginati;
- ✚ Ricalibrare i servizi del Corpo, allineandoli all'equa risposta alla domanda dell'utenza per mezzo del reale decentramento amministrativo, di modo da assicurare, con personale, mezzi strutture e infrastrutture (in scarsa disponibilità per i prossimi anni), la copertura di tutte le municipalità, quindi di tutti i compiti istituzionali della polizia municipale a livello territoriale, lasciando, come previsto dalla delibera 138/95, solo il 2% della forza disponibile al comando centrale;
- ✚ Coinvolgere concertativamente le parti sociali, onde consentire una corresponsabilizzazione sulla gestione della crisi, attraverso la messa in moto di meccanismi e stimoli per i lavoratori che dovranno sostenere servizi e apparato;
- ✚ Far collimare la gestione politica con quella manageriale, onde ottenere che i punti di cedenza divengano forza, e ciò ingloba corresponsabilità nella nuova opportuna visione della “macchina” polizia municipale, necessitante di un volano operativo capace di coinvolgere ogni risorsa alla causa prima, cioè servizi alla Comunità amministrata;
- ✚ Incidere sulla riorganizzazione degli uffici e dei servizi di tutto l'Ente, anche a mezzo della creazione di un Dipartimento della sicurezza, legalità e vivibilità del territorio, al fine di creare i necessari vasi comunicanti tra il Corpo e gli altri servizi interconnessi, quali: polizia amministrativa, tributi, patrimonio, risorsa mare e gestione del verde, ambientale, ecc.; evidenziando che ciò consentirebbe sia una più duttile gestione della domanda di servizio e del personale, sia una più elastica e professionalizzata mobilità all'interno dell'Ente delle funzioni espletate dagli esecutori, istruttori, funzionari e dai dirigenti;

- ✚ Ricalibrare il Regolamento del Corpo affinché si evitino gestioni verticistiche che hanno determinato il sistema del do ut des, comunque imploso quando non si è inteso espletare il “concorso per capitani”, minacciano lo svolgimento della Coppa America attraverso la mobilitazione “sindacale” della polizia municipale;
- ✚ Determinare, a mezzo di propedeutiche direttive del Sindaco che evitino la discrezionalità ultragiudiziaria sugli interventi del Corpo, in luogo di politiche per il perseguimento di una socialità inclusiva che Napoli deve perseguire per caratterizzarsi nel contesto europeo e planetario.
- ✚ Eliminare centri di potere e incrostazioni, improponibili per un Corpo di polizia (perché fondanti soprattutto sull’oppressione degli Operatori di P.M.), attraverso la regolamentazione dei turni d’impiego, della mobilità interna, e della rotazione nei compiti istituzionali e nei servizi in produttività,
- ✚ Operare scelte d’interfaccia istituzionale ed economiche di bilancio che liberino risorse anche umane (leggasi riduzione dei servizi di notifica per la Procura, Prefetture e enti vari - fondi art. 208 C.d.S. – sponsorizzazione anche ”in house” quali IACP – Romeo – ELPIS – ecc.) da porre in disponibilità per la resa dei servizi in difetto d’organico (per la qual cosa si allega piano di lavoro) e per assicurare assistenza e previdenza agli Operatori del Corpo che annoverano mortalità e patologie degne di un bollettino di guerra atomica.

In tale ottica la Riforma del Corpo implica una sorta di rivoluzione culturale e gestionale, capace di creare compartecipazione e stimoli anche per gli emarginati e di chi, pur se portatore di patologie, può essere incluso nel sistema produttivo, occorrente a far fronte all’esposto depauperamento degli Organici sia sotto l’aspetto numerico, sia anagrafico che psicofisico.

Da qui la necessità di abbandonare progetti gestionali che includono l’emarginazione dei già pochi Operatori di P.M. in disponibilità, per i quali si è già proposto la decurtazione del salario accessorio, il cambio di profilo professionale, ecc., introducendo, in alternativa, una progettualità che implichi l’impiego di tali risorse, già professionalizzate, sul fronte della lotta all’evasione e elusione tributaria, del concreto censimento e recupero del patrimonio dell’Ente, dell’acquisizione dei beni sequestrati, del rilancio della polizia amministrativa, ambientale, della cura della popolazione scolastica, della terza età, ecc..

Un sistema basante sulla ripetizione dell’attuale e/o sul mero rimescolamento dei soli personaggi, costituirebbe l’espressione di una cecità amministrativa che voterebbe al baratro la razionalizzazione delle già scarse risorse umane e economiche in disponibilità, quindi il riscontro dei servizi in tutte le municipalità.

## **Ipotesi di riorganizzazione Corpo polizia municipale Napoli**

# **ANALISI STATO DEL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE:**

Forza disponibile 2075 unità:

- Un Comandante
- Un Dirigente fuori funzione
- Otto funzionari
- Quattrocentodieci istruttori direttivi
- Millecentotré agenti anziani (assunti negli anni 1974 – 1976 – 1980 - 1985 - 1987)
- Trecentonovanta agenti assunzione 2000
- Centosettanta agenti assunzione 2011
- Età media del personale anni 52.

Personale non idoneo ai servizi istituzionali (dati da aggiornarsi al marzo 2012):

- 4 Operatori

Personale idoneo ai servizi interni (dati da aggiornarsi al marzo 2012):

- 355 Operatori - ventiquattro istruttori direttivi - 331 istruttori

Personale idoneo con limitazioni ai servizi esterni (dati da aggiornarsi al marzo 2012):

- 574 Operatori idonei con limitazioni - Quarantacinque istruttori direttivi – 529 Istruttori

Forza indisponibile ovvero distaccata presso altri enti o servizi comunali:

- 14 istruttori direttivi - 29 Istruttori. Totale 43

Pianta organica del Corpo autorizzata dalla Finanza Locale nel 1980:

- 3054 suddivisa per vari livelli funzionali

Dotazione organica del Corpo di “diritto”, come da delibera 4166 /94 così detta “Sciarelli”) = 4194

Dotazione organica di fatto in forza al Corpo = 2075

Concorso espletato nel 2011, con 389 idonei non ancora assunti.

Dipendenti Corpo polizia municipale (“Napoli Capitale del Mezzogiorno”) effettivamente disponibili nel 2012 per tutti i servizi operativi = 1744, e ciò salvo pensionamenti previsti in itinere.

Il rapporto numerico è parametrato agli indicatori della legge regionale Campania 2003, cioè un Operatore per ogni seicento abitanti.

Stima approssimata popolazione residente/censita e “fluttuante” 1.500.0000 cui vanno aggiunti i movimenti derivanti da:

- servizi provinciali – regionali e interregionali
- popolazione scolastica

- popolazione ospedaliera
- flussiannonari – commerciali – artigianali e del terziario in genere
- flussi turistici
- movimentazione cittadinanza extracomunitaria

che, in uno ad altri fattori e condizioni, fanno lievitare la summenzionata stima intorno ai 2.400.000 soggetti in movimento costante, comportante un organico di circa 4000 unità.

La stima riportata potrebbe connettersi ai parametri indicati dalla legge regionale (sottolineandone la portata indicativa e non restrittiva) qualora il servizio di polizia municipale operasse a pieno organico (“delibera Sciarelli 4166 unità”), rilevando che i parametri riscontrano un solo turno di servizio, basato su sei ore giornaliere per ogni Operatore talché, stante l’attuale “intera” dotazione, si avrebbe:

- ✚ un Operatore (indistinto tra fascia C e D) per ogni 1119 soggetti cui rendere risposta per h/24 e gli oltre 30 compiti istituzionali, rapporto che, visti gli effettivi 1744 operativi, lievita a un Operatore per ogni 1450 soggetti
- ✚ mentre, così come già individuato da passate Amministrazioni, e stante ai richiamati parametri regionali, l’Organico del Corpo dovrebbe constare di circa 4000 Operatori divisi per vari turni e livelli.

In linea è giusto rilevare, ad esempio, che “Roma Capitale”, annoverante 2,547.000 abitanti, consta di una dotazione organica “di diritto” pari a 8300 Operatori, mentre conta un Organico di oltre 7000 Operatori di P.M., con un concorso in atto per altre 300 unità

Volendo, comunque, restare al dato dell’Organico a disposizione il rapporto approssimato per difetto a danno dei lavoratori è di un Operatore per ogni 1119 soggetti poiché esso andrebbe commisurato in relazione ai quattro turni di servizio, ossia rispondenza alla domanda h/24, mentre se si procede per una proiezione reale del fabbisogno (qui diviso per semplificare l’esposizione in solo tre fasce orarie) rispetto alle esigenze della cittadinanza utenza si ha che:

- dalle ore 22.00 alle ore 06.00 (e solo per i soggetti del territorio cittadino ossia 1.500.000), con impiego del 10% della forza (=223 unità), il rapporto Operatore Utenza lievita a 1/6666
- dalle ore 06.00 alle ore 14.00 (per l’intero bacino ossia 2.500.000 soggetti) , con impiego del 60% della forza (=1400 unità), il rapporto Operatore Utenza lievita a 1/1785
- dalle ore 14.00 alle ore 22.00 (e per un bacino ridotto a 1.800.000 soggetti), con impiego del 30% della forza (=600 unità), il rapporto Operatore Utenza lievita a 1/3000.

che unitamente al quadro delle condizioni di fatto esistenti nel Corpo e all’effettivo mancato fabbisogno occorrente (4000 unità) rendono l’esatta realtà cui si espone Utenza e Lavoratori, a fronte della quale è spiegata l’attuale ingovernabilità della domanda di servizio e ancor meglio proiettato il sicuro totale collasso della polizia municipale di Napoli qualora non si riscontri una volontà politica che intenda correre immediatamente ai dovuti ripari.

Riscontrata quindi anche la ridotta possibilità, comunque sino ad oggi mai tentata dall'Amministrazione, di far ricorso a processi di mobilità interna ed esterna che potrebbe introitare al Corpo 200/300 dipendenti provenienti da altri Enti o Settori della macchina comunale, in ogni caso abbisognevole di coordinamento e controllo, non è dato di sfuggire, oltremodo, alla seria valutazione delle condizioni, salientemente, tracciate e alla conseguente individuazione delle possibili risoluzioni delle problematiche interconnesse alla gestione delle risorse umane e alla resa dei servizi alla Collettività.

In tale ottica, logica vuole desumere (fatti salvi gli essenziali investimenti economici) che l'indotto reperimento delle occorrenti risorse umane debba praticarsi prevalentemente sull'assunzione degli idonei all'ultimo concorso, quindi nel solo ambito del ristretto numero degli Operatori di polizia municipale ad oggi, e per il prossimo decennio, in disponibilità piena o parziale. Tali condizioni impongono di dar fondo al rastrellamento di risorse per le assunzioni, e al migliore e più efficace sfruttamento delle residue energie ancora a disposizione del personale ultracinquantenne e incentivare al massimo quelle in dote al personale assunto negli anni 2000/2011 giacché su questi Operatori anche nel prossimo decennio ricadranno enormi carichi di lavoro e responsabilità essenzialmente occorrenti per il contrasto alla totale destabilizzazione dei servizi che il Corpo di P.M. deve costituzionalmente rendere.

## **LINEE DELLA PROPOSTA**

La presente tiene conto del lavoro svolto durante il lungo percorso concertativo che trovò una prima fase d'approdo in Sede di Tavolo Tecnico tenutosi nell'anno 2006, le parti sociali ebbero modo di sottolineare che la proposta avanzata includeva una programmazione a breve medio termine, includente una fase di riassetto transitivo, e una chiara visione dell'insieme in cui essa andava a calarsi, ragion per cui proposero e hanno proposto una lettura dell'attuale condizione del Corpo che potrebbe aiutare all'individuazione delle reali criticità e necessità di modo da organizzare una consona Riforma del Corpo, peraltro obbligatoriamente connessa all'assetto delle municipalità, quindi ad una più diretta prossimità alla domanda della cittadinanza utenza, e agli impegni ricadenti sull'Amministrazione anche per quanto è derivato dalla Riforma del Titolo V della Costituzione, e dai così detti "pacchetti sicurezza" che i vari Governi hanno assestato negli scorsi decenni.

In sintesi un realistico approccio alle esigenze della Collettività e degli Operatori della P.M. che debbono positivamente riscontrarle, impone l'adozione di politiche per il:

- ❖ superamento della fase emergenziale che, come cennato, si stima duri almeno per un decennio;
- ❖ migliore impiego di tutte le risorse umane in disponibilità del Corpo e dell'ente Comune;
- ❖ coinvolgimento di tutte le Istituzioni aventi responsabilità in tema di sicurezza e controllo del territorio;
- ❖ concreto innesco di politiche programmatiche che diano al Corpo una stabilizzazione certa e duratura, quindi la possibilità di fuoriuscire dall'approssimazione operativa, comunque, fondante su scelte e direttive che solo l'Amministrazione può scongiurare se intende puntare al recupero della vivibilità, legalità e sicurezza del territorio.

In questo quadro si pone l'esigenza di recuperare risorse umane e ulteriori connesse energie, quindi l'indotta necessità di confrontarsi con tematiche professionali ed economiche, le quali possono costituire il punto d'evoluzione o di frattura dell'infrastruttura organica su cui deve poggiare la riorganizzazione.

Va tenuto, infatti, da conto che molti degli operatori del Corpo incardinati nella fascia "C" hanno ormai raggiunto il livello apicale della loro categoria e che, di conseguenza, vedono azzerati, per i prossimi anni, tutti gli stimoli motivazionali in quanto è negato loro sia l'avanzamento professionale sia economico, la qual cosa ricade, conseguenzialmente anche sugli agenti assunti nell'anno 2000/2011, in uno costituente la maggioranza della forza lavoro su cui deve fondarsi l'ossatura del Corpo per i prossimi 30/40 anni.

Si tratta, nel primo caso, di operatori esperti annoveranti una esperienza minimo ultraventennale che attraverso percorsi adeguati di qualificazione con verifica finale, potrebbero essere stimolati alla partecipazione degli annessi processi con l'obiettivo della collocazione, anche graduale, in fascia "D", e nelle more utilmente ricoprire il ruolo di ufficiali di polizia giudiziaria, figura risultante ormai indispensabile per tutte le innumerevoli attività che la Legge impone al Corpo.

In ordine si impone:

- riorganizzare il Corpo su una struttura a matrice (da correlarsi a Dipartimento), formata da una direzione di vertice, da aree di competenza specialistica (polizia stradale – ambientale – patrimoniale – giudiziaria – ecc), unità operative complesse (pari a municipalità), unità operative semplici (pari allo svolgimento di specialistici compiti istituzionali e giudiziari, coordinamento del personale addetto e responsabilità di procedimento nonché interfaccia interdipartimentale e istituzionale per i vari compiti istituzionali), unità di controllo territoriale (pari a direzione e controllo di micro unità operanti sul territorio per interventi di prevenzione e giudiziari), unità ausiliare (pari a gruppi operanti per la viabilità – l'ambiente – i tributi – la tutela dei minori e degli anziani - ecc., gestiti da personale del Corpo avente qualifica di U.p.g.);
- Individuare il necessario numero di responsabili delle aree, dei responsabili delle unità operative complesse e dei Quadri di coordinamento e controllo categoria D/C, sia per le strette funzioni connesse alla mono specialistica conduzione delle UU.OO. semplici, sia per il controllo del territorio, ossia per la polizia di prossimità/quartiere, nonché per lo specifico sostegno al personale che opera collateralmente al Corpo (ausiliari – protezione civile – vigilanza parchi e musei – risorsa mare - ecc.) che sarà introdotto nella P.M. con le occorrenti trasformazioni dei profili interni a tutta l'amministrazione, e con i propedeutici corsi di formazione e qualificazione;
- Reinserire nel Regolamento del Corpo la figura professionale di sottufficiale di polizia municipale con funzioni di u.p.g. e controllo, occorrenti alla qualificata rispondenza nei settori della legalità e vivibilità, e più segnatamente alla specifica cura dei reati contro la persona, l'ambiente, l'igiene, il patrimonio, l'evasione tributaria e scolastica, la tutela dei minori e delle fasce a rischio, tra cui emerge la popolazione studentesca, femminile e della terza età, ecc. che nell'insieme compongono larga e vera fetta della sicurezza dei cittadini.

- Coinvolgere in tale processo, nel medio termine, anche il personale del Corpo assunto negli anni 2000 e 2011, il quale va motivato anche rispetto al blocco dei rinnovi contrattuali e delle assunzioni.

Sul fronte del reperimento delle risorse economiche occorrenti a supportare il proposto progetto, va considerato la vacanza (ricavabile dal piano di fabbisogno triennale) d'organico di tutto l'Ente, ove l'Amministrazione potrebbe prevedere:

- ❖ La riattivazione delle già determinate progressioni verticali dalla fascia "C" alla "D", il cui economico, qualora intervenisse lo sblocco dei CCNL, sarebbe esigibile dal 2014, altrimenti rimarrebbe la sola posizione giuridica; evidenziando che la manovra comporterebbe, di fatto, il riassorbimento al fondo incentivante delle occorrenti risorse economiche atte a sostenere i servizi in carenza degli Organici;
- ❖ Tali provvedimenti andrebbero poi inquadrati nella più vasta ed organica gestione del piano triennale di fabbisogno del personale, attraverso il quale si potrebbe:
  - a) operare sul turnover, favorendo il raggiungimento dell'occorrente Organico nella polizia locale, per mezzo della destinazione a tale Servizio dei posti resisi disponibili per l'esodo anche da altri settori dell'Ente già interessati da processi di esternalizzazione e/o privatizzazione;
  - b) definire la dissolvenza della Categoria A, e parallela riconversione dei profili ("diretti e indiretti" ossia operatori di P.L. o ausiliari) da incardinarsi nella polizia locale, secondo la presente proposta;
  - c) riassorbimento al Corpo di polizia locale dei servizi esternalizzati e privatizzati, esempio ampliamento e controllo delle area di sosta, trattamento dei verbali di contravvenzione, vigilanza di parchi e strutture, ecc., di modo da impiegare efficacemente le risorse umane in disponibilità anche per il recupero sui richiamati processi che hanno lasciato notevoli sacche di dipendenti in balia di una disorganizzazione che pesa sui servizi, sull'intera spesa del personale e sul fondo incentivante.

Ad ogni buon conto, stante le traumatiche ricadute incombenti sulla costituzione e ripartizione del fondo incentivante le politiche di sviluppo, va rilevato il forte assorbimento delle risorse per il sostenimento dei servizi resi dalla polizia locale, il che asfissa gli altri servizi con conseguenti perdite economiche per i restanti dipendenti dell'Ente, talché si renderebbe necessaria l'istituzione di fondi vincolati per i Lavoratori della Polizia Municipale.

Tale assetto della gestione dei fondi, oltre ad evitare continue frizioni ambito ripartizione, e conseguenti danni economici ai restanti lavoratori del Comune, non abilitati ad accedere a risorse vincolate (notifica verbale - fondi art. 208 C.d.S. – sponsorizzazione e sovvenzionamenti derivanti da altre fonti normative – vedasi verbali elevati per l'incasso di altri enti, segnalazioni qualificate per l'elusione/evasione tributaria – ecc.) agevolerebbe i rimpinguamenti economici derivanti anche da specifici progetti per la sicurezza che possono vedere coinvolti: Regione, Stato e Comunità Europea, nonché Soggetti privati, così come previsto dalla delibera di merito approvata dopo anni di rivendicazione di queste rappresentanze.

Altro fondamentale snodo della Riforma resta la qualificazione dei componenti la P.M., essenzialmente occorrente alla resa di migliori servizi alla Collettività, ma anche per avviare precisi percorsi, da coordinarsi con l'Ente Regione (cui è dato sostenerli economicamente), volti a preordinare uno sviluppo programmato di carriera professionale che dia presupposti e certezze finalizzati a definire l'esperienza maturata da tutti gli Operatori del Corpo che, così stimolati, favoriranno l'efficacia, l'efficienza e la qualità dei servizi anche attraverso percorsi di specializzazione afferenti:

- la sicurezza del cittadino utente in prossimità (vigilanza di quartiere), la prevenzione e repressione dei reati nel campo dell'edilizia, dell'ecologia, dell'ambiente, commercio, annona, turismo, tributi ecc. e delle ulteriori attività relative ai procedimenti esponenti il Corpo e l'Amministrazione verso l'esterno, quali indagini per la Procura, accertamenti per i Tribunali, il Ministero degli Interni, funzioni giudiziarie dinanzi al Giudice di Pace ecc.;
- La riconversione dei profili professionali in eccedenza che per mezzo dell'affido di precise responsabilità, assicuri una più qualificata resa dei servizi e un implemento operativo alle funzioni assegnate alla polizia municipale e ai richiamati servizi interconnessi.

Per le esposte ragioni, il processo di Riforma deve necessariamente comprendere:

- un sostenuto sano sistema d'incentivazione stipendiale che, attraverso l'opportuno utilizzo della norma contrattuale, ossia la temporanea sospensione dell'esclusivo uso della produttività in servizio, riconosca i sacrifici derivanti dal proposto piano di lavoro (costituente ultimo allegato della presente proposta), quindi il superamento delle esposte emergenze,, anche attraverso i richiamati percorsi di carriera e indennizzo delle responsabilità connesse al ruolo di U.p.g.;
- una conseguente trasparente centralizzazione e regolamentazione della gestione della produttività affinché vi sia un abbattimento delle sacche incontrollate, con conseguente corresponsione degli incentivi sulle prestazioni ordinarie che, dovranno migliorare unicamente gli standard dell'efficienza ed efficacia dei servizi resi dal Corpo.

A garanzia di tutte le parti in causa, va assicurata una conseguenziale profonda rivisitazione dell'uso della medicina preventiva e di recupero e delle tutele previdenziali e assicurative per gli appartenenti al Corpo, laddove gli screening medici sino ad oggi praticati hanno condotto alle patologie che rendono circa 1000 Operatori, se non del tutto, parzialmente impiegabili per gli occorrenti sforzi, mentre, illegittimamente, nulla si è prodotto sul versante della previdenza integrativa pur sancita da leggi e contratti, laddove nessuna Amministrazione, dal 1993 ad oggi,, ha mai destinato un centesimo per l'avvio di utili protocolli medici e per la stipula di pensioni integrative.

# **IPOTESI DI RIORGANIZZAZIONE TRANSITORIA CORPO POLIZIA MUNICIPALE**

La Riforma del Corpo, poiché complessa e di programma, deve sostanzialmente perneare su una prima fase di riorganizzazione, fondante essenzialmente sull'esistente e sul rispetto di regole certe che accompagnino l'ammodernamento della struttura Polizia Municipale.

Il recupero di una fase gestionale, fondamentale improntata alla disastrosa conduzione di vertice,, deve inconfutabilmente passare per il reale decentramento dei servizi resi dal Corpo, il quale va riorganizzato al suo interno per mezzo di figure professionali che lo rendano più attento a tutte le esigenze dei cittadini, quindi più democratico anche verso le istanze istituzionali e le aspettative di equo trattamento degli appartenenti alla polizia municipale, sinora sottoposti a un sistema di nicchie che ha escluso lo sfruttamento di tutte le professionalità.

In virtù di quanto esposto e per:

- ✚ il recupero di personale, derivante della dispersiva frammentazione che ha portato alla creazione di circa 50 Unità Operative, con inutili e dispersive ripetizione di compiti, essenzialmente non operativi (esempio furerie – telefonisti – segreterie – trasmissioni – ecc. - quindi di forza lavoro),
- ✚ la redistribuzione di personale, ad oggi squilibratamente assegnato ai reparti ([vedasi schema connesso riprodotto](#) [l'attuale impiego della forza pagg. 12/20](#) ), secondo un sistema avulso dal riscontro della domanda di servizio in tutte le municipalità cittadine, quindi non rispondente all'equo e concreto riscontro alla domanda di sicurezza, vivibilità e legalità del territorio;
- ✚ per il risparmio e la razionalizzazione delle spese e degli investimenti tecnico operativi ambito polizia municipale;
- ✚ assestare una Riforma del Corpo che risponda alle nuove sfide nazionali e internazionali della Città e al contempo rifletta il rispetto della Riforma del Titolo V della Costituzione e di tutti i provvedimenti legislativi afferenti la sicurezza dei cittadini e il ruolo del Sindaco nel Comitato provinciale dell'ordine e della sicurezza pubblica;

si potrebbe assestare un primo modello organizzativo improntato sulla seguente struttura a matrice:

<b>COMANDANTE CORPO POLIZIA MUNICIPALE</b>	
<b>DIRIGENTE AREA SPECIALISTICA SERVIZI POLIZIA STRADALE E AUSILIARI CON FUNZIONI DI VICARIO</b>	<b>DIRIGENTE AREA SPECIALISTICA SERVIZI PREVENZIONE E POLIZIA GIUDIZIARIA CON FUNZIONI DI VICARIO</b>

**DIRIGENTE AREA SETTORE LEGALE**

<b>N° Area Territoriali = 10 Municipalità esistenti = Unità Operative Complesse</b>	<b>U.O. ANTIABUSIVISMO EDILIZIO</b>	<b>U.O. SERVIZI MOTORIZZATI</b>	<b>U.O. POLIZIA AMBIENTALE – GIUDIZIARIA E TRIBUTI</b>
<b>UNITA' OPERATIVE SEMPLICI COSTITUENTI L'INTELAIATURA DI BASE DEI SERVIZI E INCARDINATE IN TUTTE LE UU.OO TERRITORIALI E LE AREE SPECIALISTICHE</b>			

**Tale modello presenta molteplici vantaggi poiché:**

- a) ridistribuisce in modo equo il personale esistente su tutto il territorio della Città con le Aree collegate al proprio territorio.**
- b) l'abolizione dei 42 uffici e/o UU.OO costituiti dall'attuale Comandante, prevalentemente incardinati al Comando Centrale, il che comporterebbe il recupero di personale idoneo ed il trasferimento dello stesso personale, unitamente alle loro funzioni, nelle articolazioni delle Aree territoriali**
- c) non crea sovrapposizione di ruoli e funzioni di comando né sacche di privilegi (nuclei, squadrette e quant'altro);**
- d) da la possibilità, per la migliore funzionalità dei servizi e dell'interfaccia istituzionale, d'individuare direttamente i Responsabili di qualsiasi ordine e grado in quanto i profili professionali rispondono allo schema a matrice, anche più duttile per la rotazione e mobilità in seno ai servizi e alla strutture;**
- e) crea le condizioni per le aree territoriali di riscontrare tutte le competenza legate alla stragrande maggioranza dei circa 30 compiti istituzionali assegnati alla polizia municipale (viabilità, polizia giudiziaria, annona, infortunistica stradale, ecc...)**
- f) risolve o quanto meno riduce il problema strutturale, logistico e normativo delle sedi fatiscenti in cui sono allocate tante delle attuali UU.OO. territoriali.**
- g) Preordina e redistribuisce funzioni e compiti per l'impiego di tutto il personale non idoneo (si ricorda che sono solo 4 dipendenti che versano in questa condizione) e parzialmente idoneo alle funzioni d'istituto;**
- h) In analogia alle 10 Municipalità, attua il principio della Polizia di prossimità attraverso una capillare presenza dell'Agente sul territorio, quindi un più diretto contatto con il cittadino e in totale sinergia anche con le altre realtà istituzionali e non di quartiere.**
- i) Realizza, parallelamente, il principio di sussidiarietà tra le Aree territoriali di confine nei casi di esigenze specifiche e non programmabili, non risolvibili in maniera autonoma dai singoli Reparti.**

**In linea si evidenzia che la redistribuzione del personale di cui al punto g permette il recupero di tutti gli agenti idonei (assunti in particolare con i concorsi del 2000 e del 2011) che svolgono lavori di ufficio, sottolineando che, a causa di una**

scellerata gestione delle risorse umane, oggi nei servizi interni di tutte le articolazioni del Corpo è impiegato circa il 60% di personale idoneo, ragion per cui si potrebbe, altresì, redistribuire:

▪ **540 Agenti nelle 10 Aree territoriali, in media 54 unità per ciascuna Municipalità;**  
cui va aggiunto il recupero di personale ad oggi impiegato nelle microstrutture (squadre speciali - ufficio minori, nucleo mercatale, turistico, ecc.) che comporterebbe acquisizione di altro personale idoneo da ridistribuire all'interno delle suddette Aree territoriali, ove, sotto gestione diretta del Responsabile, meglio potrebbero svolgere la professionalità acquisita che, oltre ad essere posta al servizio di tutte le Municipalità, qualificerebbe al meglio il restante personale.

Inoltre si rappresenta che un ulteriore recupero di personale potrebbe avvenire recuperando personale distaccato in Prefettura, assessorati, e rispettando l'aliquota di quello assegnato alla Procura.

Per quanto, nelle more dell'attuazione della più ampia Riforma del Corpo, e della possibilità, l'organico in disponibilità dovrebbe implementarsi e redistribuirsi secondo il seguente assetto:

- **1 COMANDANTE**
- **2 VICE COMANDANTI**
- **10 Dirigenti di Area Territoriali**
- **1 Dirigente per il Settore Legale**
- **3 Responsabili UU.OO. specialistiche**
- **400 Responsabili UU.OO. semplici da distribuire sulle 10 Municipalità, Settore legale, e UU.OO. specialistiche**
- **1610 Operatori da distribuire sulle 10 Municipalità, Settore Legale, e UU.OO. specialistiche**
- **10 Unità Mobili (SCUDO) X le 10 Municipalità (infortunistica stradale) e pattuglie di motociclisti da distribuire sulle 10 Municipalità secondo le esigenze territoriali, abolendo una delle due attuali Unità Operativa Motociclisti e quella dell'infortunistica Stradale.**

<b>ATTUALE ORGANICO DEL CORPO E RIPARTIZIONE TRA I REPARTI</b>
--

COMANDANTE Generale
------------------------

Reparto	Grado								
	Dir.	C.S.	ID V	A. C.	A.C.M.	ASS.	AG.S.	AG .	TOTAL E
U.O. Rapporti Esterni Via V. De Giaxa,5 Resp. Ten.Pagnaro Sabina	0	0	1	0	0	0	5	0	6
U.O. Trasmissioni Via V. De Giaxa, 5 Resp.li Ten.ti Loasses e Meluziis	0	0	4	21	7	0	4	0	36
U.O. Complementare e Formazione Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. De Rosa G.ppe	0	0	3	2	1	0	0	1	7
U.O. Grandi Eventi Via V. De Giaxa, 5 Resp.Ten.Improta Gius.na	0	0	3	0	1	0	5	0	9
U.O. Attività di Supporto Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Esposito Ciro	0	0	2	4	0	0	1	0	7
U.O. Attività Integrative Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Consalvi Re.to	0	0	4	4	2	0	0	0	10
U.O. Gestione Giuridica del Personale Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Capuano B.no	0	0	5	12	2	0	2	0	21
U.O. Studi e Statistiche Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Santoro V.zo	0	0	2	11	5	0	0	0	18
U.O. Risorse Materiali Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Albanese G.ppe	0	0	3	14	3	0	0	0	20
U.O. Contabilizzazione e Spese Integrative Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Risi Alfonso	0	0	1	1	0	0	1	0	3
U.O. Sistemi Informativi e Telecomunicazioni Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Flaminio Ciro	0	0	1	3	1	0	0	0	5
U.O. Polizia Investigativa Centrale	0	0	3	8	0	0	5	0	16

<b>Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. De Martino G.</b>									
<b>Nucleo Attività Mercatale Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Maini Antonio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>U.O. Amministrativa Via V. De Giaxa, 5 Resp. I.D.A. Trenta Mauro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>
<b>U.O. Polizia Amm.tiva Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Bruner Franco</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<b>U.O. Controllo Territorio Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Giobbe Massimo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>60</b>

<b>REPARTO</b>	<b>Dir</b>	<b>C.S.</b>	<b>IDV</b>	<b>AC.</b>	<b>A.C.M,</b>	<b>ASS.</b>	<b>AG.S.</b>	<b>AG.</b>	<b>TOTAL E</b>
<b>U.O.R.A. Via Santa Maria. Del Pianto Resp. Ten. Imperatore Giuseppe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>59</b>
<b>U.O. Motociclisti Via S. Maria del Pianto, 142 Resp. Ten. Cortese Giuseppe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>67</b>
<b>Infortunistica Stradale Viale Adriano 92 Resp. Ten. Amodio Gaetano</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>57</b>
<b>U.O. Complementare Palazzo di Giustizia Piazza E. Cenni –Trib. Na. 1° piano Resp. Ten. Fiorillo Enrico</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<b>U.O. ARENELLA Via Jannelli,218 Resp. Ten Esposito Michele</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>83</b>
<b>U O. AVVOCATA Piazza Dante,93 Resp. Ten. Frattini Gaetano</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>52</b>	<b>125</b>
<b>U.O. CHIAIA Via Riviera di Chiaia n.105 Resp. Ten. Frattini Gaetano</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>43</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>40</b>	<b>32</b>	<b>129</b>

<b>U.O. FUORIGROTTA</b> <b>Via Diocleziano 330</b> <b>Resp. Ten. Caputo Sabato</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>0</b>	<b>106</b>
<b>U.O. PISCINOLA-</b> <b>Resp. Ten. Della Corte Francesco</b> <b>Piazza Tafuri 15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>35</b>
<b>U.O. POGGIOREALE</b> <b>Via B. L Murialdo 19</b> <b>Resp. Ten. De Martino Vittorio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>68</b>
<b>U.O. SAN GIACOMO</b> <b>Via Verdi</b> <b>Resp. Ten. Membrino Mario</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>27</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>41</b>
<b>U.O. SAN GIOVANNI</b> <b>Via D. Atripaldi 1</b> <b>Resp. Ten. Muriano Antonio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>45</b>
<b>U.O. SAN LORENZO</b> <b>Piazza S. Francesco</b> <b>Resp. Ten. Marraffino Alfredo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>176</b>
<b>U.O. SECONDIGLIANO</b> <b>Piazza Giuseppe di Vittorio Resp. Ten.</b> <b>Raiola Rodolfo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>51</b>
<b>U.O. SOCCA VO</b> <b>2 Traversa Epomeo</b> <b>Ten. Maccione Bernardino</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>43</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>84</b>
<b>U.O. STELLA</b> <b>Piazza Dante 93</b> <b>Resp.Ten. Peccarino Pasquale</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>31</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>67</b>
<b>U.O.VOMERO</b> <b>Via Morghen, 84</b> <b>Resp. Guadagnino Ciro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>112</b>
<b>U.O. Aeroporto</b> <b>Viale Ruffo di Calabria</b> <b>Resp. Ten. Maiolini Vin.zo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>21</b>
<b>U.O. Presidi fissi</b> <b>C.so Chiaiano,50</b> <b>Resp. Ten. Borrelli Antonio</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>49</b>
<b>U.O. Tributi</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>

<b>Via V. De Giaxa, 5 Resp. Ten. Galliano Giovanni</b>									
<b>U.O. Ecologica Viale Adriano (Nosengo) Resp. Ten. Colimoro Ciro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>23</b>
<b>U.O. Attività Cimiteriali Via Santa Maria dal Pianto. 142 Resp. Magg. Pezone N.lo</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>35</b>
<b>U.O.S.A.E. C.so Chiaiano,50 Resp. Ten. Marletta Armando</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>66</b>
<b>DRAPP. MIANO Via Vincenzo Valente Resp. Ten. Cerasuolo G.ppe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>DRAPP. SCAMPIA Viale della Resistenza Coop. 12 Resp. Ten. Liguori Mario</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>DRAPP. CHIAIANO Piazza Tafuri, 15 Resp. Ten. Della Corte F.sco</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Nucleo Mare Viale Adriano (Nosango) Resp. Ten. Vassallo Gaetano</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>8</b>
<b>Nucleo Mobilità Turistica Via De Giaxa,5 Resp.Ten. Cortese Giuseppe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>25</b>
<b>Nucleo Beni Culturali Palazzo Reale 4 Resp. Ten. Acconcio Agostino</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
<b>Nucleo Operativo Tutela Immobili Piazza Cavour, 42 4° p. St. 7 Resp. Ten. Peccarino Gennaro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>12</b>
<b>Nucleo Stralcio V.le della resistenza Coop. 12 C. Pol. Resp. Magg. Tramontano Luciana</b>		<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>
<b>SETTORE LEGALE</b> <b><u>Resp. Dir. Amm/vo Mucciariello Raffaele</u></b>									

<b>REPARTO</b>	<b>Dir</b>	<b>C.S.</b>	<b>I.D.V</b>	<b>AC.</b>	<b>A.C.M,</b>	<b>ASS.</b>	<b>AG.S.</b>	<b>AG.</b>	<b>TOTAL E</b>
<b>Affari Generali Via Raimondi 19 Resp. Ten. Pocchia Vincenzo</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>26</b>
<b>Contenzioso e Denunzie e CED Via Raimondi n. 19 Resp. Ten. Barone Alfredo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>42</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>62</b>
<b>Debiti Fuori Bilancio Via Raimondi 19 Resp. Magg. Cardillo Luigi</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Ingiunzioni e Ordinanze Sindacali Via Raimondi n. 19 Resp. Ten. Casillo G.</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>
<b>Ruoli e Ricorsi Via Raimondi n. 19 Resp. Ten. Bruno Ciro</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
<b>Contenzioso Via Raimondi n. 19 Resp. Ten. Ferrara Giacomo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
<b>Gestione Contabile Economico Finanziaria Via Raimondi n. 19 Resp. Ten. Gargiulo V.zo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Notifiche e Rinotifiche Via A. Poerio Ten. Col. Cappuccio C. e Magg. Tarallo V.</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
<b>Servizio Incidenti Stradali C.so Chiaiano 50 Resp. Ten. Manzo Massimo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>
<b>Pianificazione e Monitoraggio Procedure Via Raimondi n. 19 (Settore Legale)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Sezione P.G. Aliquota P.M. c/o Procura Piazza Cenni Resp. Ten. Salomone Gabriele</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>55</b>

FORZA INDISPONIBILE	Dir	C.S.	IDV	A.C.	A.C.M.	ASS.	AG.S.	AG.	Forza Globale
<b>RIEPILOGO</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>354</b>	<b>864</b>	<b>175</b>	<b>3</b>	<b>461</b>	<b>208</b>	<b>2075</b>
<b>FORZA EFFETTIVA</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>341</b>	<b>848</b>	<b>173</b>	<b>3</b>	<b>446</b>	<b>206</b>	<b>2022</b>

## **Stralcio delle modifiche proposte**

all'attuale Regolamento speciale del Corpo di polizia municipale

Corre l'obbligo di ricordare che (ex legge 65/86) la Riorganizzazione in parola va tradotta nella modifica dello speciale Regolamento della polizia municipale, evidenziando che nella presente proposta sono contenuti gli essenziali accorgimenti atti alla concreta definizione di quanto sin qui esposto, costituente la irrinunciabile base di partenza, volta ad un serio confronto atto all'individuazione delle occorrenti condizioni per assicurare il superamento delle emergenze tracciate.

### ART..2

#### COLLOCAZIONE DEL CORPO NELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Il Sindaco o l'Assessore da lui delegato sovrintende al Servizio di Polizia Municipale, impartendo le direttive, vigilando sull'espletamento del servizio, adottando i provvedimenti amministrativi previsti dalla legge e dai regolamenti e, comunque, svolgendo i necessari compiti di indirizzo, coordinamento e controllo.

Nell'ambito dell'organigramma della macchina comunale Il Corpo di Polizia Locale assume rango di Dipartimento ed è improntato sul massimo decentramento affinché ogni municipalità possa svolgere in autonomia tutti i servizi istituzionali.

Il Corpo di P.L è diretto da un Comandante coordinatore dipartimentale che è responsabile verso il Sindaco dell'addestramento, della disciplina, della gestione delle risorse umane e dei servizi istituzionalmente assegnati al Corpo, e di tutti gli impieghi operativi che per competenza istituzionale s'interconnettono al controllo del territorio e allo svolgimento diretto ed indiretto dei compiti di polizia amministrativa, vigilanza e ausiliari, nonché del coordinamento degli interventi di protezione civile.

Il Corpo di Polizia Locale è composto esclusivamente da Operatori – istruttori - Funzionari e Dirigenti rivestenti le qualifiche di cui all'art.5 della legge 65/86 ed è dotato di personale ausiliario per lo svolgimento dei compiti di cui al comma 1°.

### ART.

#### PERCORSI FORMATIVI – PROGRESSIONE DI CARRIERA - GRADI DISTINTIVI

Onde consentire una progressione di carriera, ovvero progressione verticale nel sistema di classificazione, e progressione orizzontale nel sistema economico, elemento fondamentale per lo stimolo professionale, al personale del Corpo, visti i disposti dell'Ordinamento professionale CCNL 31.03.99, segnatamente riferito ai percorsi formativi ed ai ruoli accessibili esclusivamente dall'interno, e più specificamente per i posti vacanti dei livelli superiori, escluso quello del Comandante, si consentirà l'accesso previa verifica selettiva da improntarsi su due livelli, il primo dei quali fondante esclusivamente sulla verifica della professionalità maggiormente acquisita nell'ambito della qualifica ricoperta all'atto della prova ed il secondo sulle materie del ruolo/profilo di destinazione.

### Formazione e sviluppo professionale – Assegnazione dei gradi distintivi

Visti i disposti del CCNL 2002/2005 in tema di sviluppo professionale, ove è sancito che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che vanno prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale nonché mediante percorsi di aggiornamento e qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale, di seguito si stabiliscono i percorsi di merito che fungono anche da specifica regolamentazione per lo sviluppo orizzontale nel profilo.

Attesa la fungibilità ed esigibilità delle mansioni, di cui al CCNL/98 (Ordinamento Professionale), i gradi e segni distintivi rispondono alle esigenze gerarchiche e alla idonea individuazione da parte del cittadino utente che ne desume il grado di responsabilità, secondo i disposti della legge 241/90, pertanto, fatte salve le incidenze contrattuali, non incidono sullo stato giuridico del personale.

Ai fini della migliore e più efficace resa dei servizi, e per la rispondenza alla professionalità richiesta per lo svolgimento degli innumerevoli compiti di Polizia Locale, con particolare riguardo alle funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, l'Amministrazione, di concerto con la Regione Campania, avvia appositi corsi di qualificazione e specializzazione, della durata minima di 150, al fine di sostenere gli Operatori cui è assegnata tale funzione.

Negli ambiti consentiti dal CCNL, l'Amministrazione assegnerà una specifica indennità di ruolo da corrispondersi agli Operatori svolgenti funzioni di U.p.g.

I gradi distintivi individuati con il presente Regolamento sono da ritenersi operativi all'atto del varo del medesimo, quindi assegnati al personale che ha maturato i requisiti di anzianità riportati.

Al personale che viene posto in quiescenza è riconosciuto il grado immediatamente superiore a quello raggiunto a termine del proprio servizio.

Alla luce delle occorrenti specialistiche prestazioni, attraverso appositi percorsi di qualificazione, tutto il personale del Corpo raggiunge il livello di ufficiale di polizia giudiziaria non oltre il ventesimo anno dalla data di assunzione.

L'assegnazione, lo svolgimento e le responsabilità connesse al ruolo di U.p.g. sono debitamente considerate dall'Amministrazione in corrispondenza del riconoscimento della maggiore produttività e delle prove selettive per passaggi in verticale nella progressione di carriera.

In quanto mirante all'individuazione delle maggiori professionalità da ricercare nell'ambito dell'Ente, onde pervenire in futuro, anche e non solo, ad una razionalizzazione della spesa pubblica, l'Amministrazione consente al personale allocato in fascia C, laureato o laureando, la partecipazione ai corsi di formazione e sviluppo professionale destinati al personale rivestente la categoria superiore.

Il Comune di Napoli in concorso con la Regione Campania conseguirà appositi accordi con le Università presenti sul territorio al fine di ottenere l'apposita organizzazione di corsi imperniati sulle scienze della sicurezza (laurea breve) per la qualificazione e specializzazione mirata del personale inquadrato nell'area degli U.p.g. e dei funzionari.

Il personale di Polizia Locale si distingue apponendo sull'uniforme di servizio i gradi secondo lo schema integrato nel Regolamento del Corpo di polizia municipale.

#### Norma transitoria

Il Comandante generale è impegnato a far sì che l'Amministrazione di concerto con la Regione Campania garantisca il recupero dei corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione per tutto il personale avente diritto, ovvero che non risulti nei procedimenti già avviati o da istituirsi in conformità a quanto sancito nel presente atto regolamentare.

#### Norma transitoria

Le fasi concernenti la nuova impostazione ordinamentale – strutturale ed infrastrutturale recate dalla Riorganizzazione del Corpo, così come incardinate nel presente Regolamento, saranno attuate in subordine al reperimento delle risorse umane tecniche ed economiche occorrenti all'avvio e/o al totale riassetto della polizia locale di Napoli in conformità a quanto individuato nel verbale di concertazione siglato tra Amministrazione, OO.SS. e R.S.U. in data \_\_\_\_\_.

Le fasi connesse al primo riassetto vanno attuate nel breve termine, mentre quelle relative alla totale riorganizzazione del Corpo vanno garantite nel medio lungo termine purché siano, comunque, subordinate ai richiamati criteri ed, in ogni caso, solo all'avvenuta approvazione di tutte le connesse delibere di modifica regolamentare rivendicate nell'ambito dell'articolato primo verbale di concertazione

#### Norma transitoria

Nell'ottica dell'affermazione di una adeguata programmazione e gestione delle assunzioni l'Amministrazione attua – ambito riassetto turnover di tutto il personale dipendente dal Comune – una politica di riequilibrio e crescita dell'Organico del Corpo di P.L., acquisendo, altresì, in detta Area il 75% dei posti che si renderanno vacanti a seguito del richiamato processo.

#### Norma transitoria

In conseguenza dei criteri dettati per l'assetto del turnover tutti i processi di mobilità interna ed esterna troveranno massima priorità ambito politica della gestione del personale affinché l'Organico del Corpo di P.L. sia portato, con gradualità programmata, a

raggiungere quota minima di 4100 unità comprensive di 1400 profili di categoria D occorrenti all'affermazione dei processi recati dalla nuova normativa sul sistema di sicurezza integrato.

#### Norma transitoria

Nell'indirizzo della corresponsione di migliori e più efficaci servizi da rendersi alla Comunità amministrata con elevati standard prestazionali, l'Amministrazione attiva, sin dall'immediato e, comunque, distintamente dal processo di Riorganizzazione della P.L., tutte le fasi occorrenti alla necessaria preparazione, aggiornamento e anche specifica qualificazione professionale di tutti gli appartenenti al Corpo, coinvolgendo sia l'Ente Regione sia l'Università, nonché ogni Soggetto operante nel circuito, onde attivare e stabilizzare la politica del giusto sfruttamento delle risorse professionali nonché il consono impiego delle risorse umane del Settore.

#### Norma transitoria

Al fine di monitorare i processi di Riforma del Corpo di Polizia Locale, con determina del Presidente della D.T.A., è istituita una Commissione di parte pubblica e parte sindacale, avente funzioni di osservatorio sulle fasi afferenti i richiesti investimenti economici contrattuali e la trasparente attuazione di tutte le condizioni riorganizzative individuate nel presente Regolamento. La Commissione è paritetica ed è composta da rappresentanti dell'Amministrazione delle OO.SS. rappresentative e da componenti le R.S.U. eletti ambito polizia locale. L'Organismo si riunisce al meno ogni tre mesi ed ogni qual volta sia richiesto da una delle parti che lo compongono.

## Riforma Corpo Polizia Municipale Assetti organizzativi e operativi

### COMANDANTE

#### ATTIVITA'

1. Rappresenta il Corpo di polizia municipale ed è responsabile direttamente verso il sindaco **e verso l'assessore delegato** della programmazione, dell'utilizzo delle risorse, dell'addestramento, della disciplina e dell'impiego tecnico operativo delle risorse umane e finanziarie, in generale, del buon andamento del Corpo.
2. Dirige il **Dipartimento** Polizia locale, **nel cui ambito funzionale e strutturale opera esclusivamente personale rivestente le qualifiche di cui alla legge 65/86, nonché personale ausiliario individuato nello Speciale Regolamento di P.M..**
3. Attribuisce gli incarichi di responsabilità delle Aree specialistica di vertice e dei comandi territoriali, **secondo i criteri individuati nello speciale Regolamento del Corpo, e, comunque, privilegiando l'acquisizione dalle graduatorie dei vari concorsi. La mobilità interna e l'assegnazione degli incarichi dovrà svolgersi ad avvenuta approvazione del richiamato Regolamento che dovrà adottarsi entro e non oltre il 31.12.2012.**

4. Dirige, organizza, coordina e controlla la gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali, assegnate al Corpo per la realizzazione dei compiti d'istituto, nonché degli obiettivi individuati dagli organi comunali competenti;
5. Cura, in particolare la qualificazione e l'aggiornamento professionale del personale, il mantenimento della disciplina, delle condizioni di sicurezza del lavoro e di benessere del personale qualificando, altresì, l'operato svolto dal Corpo sia in termini contingenti che consuntivi al fine di accrescere il senso di fiducia nella cittadinanza utenza;
6. Mantiene costantemente informato il sindaco, in ordine al funzionamento dei servizi d'istituto, proponendo eventuali iniziative da adottarsi per il buon andamento dei servizi stessi e per il miglioramento della qualità della vita e delle condizioni di sicurezza dei cittadini;
7. Intrattiene relazioni correnti con le autorità giudiziarie e di polizia, nonché con le altre autorità statali, regionali e provinciali, per il migliore espletamento dei compiti e dei servizi di istituto, per i quali elabora appositi progetti e programmi da sottoporre, in particolare, all'Ente Regione al fine di acquisire i prescritti sovvenzionamenti". Al fine del miglior raggiungimento degli indirizzi dettati al primo capoverso, al comandante è dato altresì predisporre appositi programmi e richieste alla Scuola di polizia locale e a tutte le strutture che operano nel campo della professionalità dei poliziotti locali;
8. Mantiene relazioni con le organizzazioni sindacali improntate a trasparenza, buona fede ed efficacia;
9. Determina ogni altra attribuzione o competenza propria dei dirigenti apicali;
10. Determina, su proposta dei responsabili di Area e dei Responsabili della UU.OO. Complesse, l'articolazione e l'assegnazione delle UU.OO. semplici, disciplinandone i compiti;
11. Svolge, attraverso l'apposita unità organizzativa, la cui composizione è attuata secondo i criteri stabiliti al punto 3, l'attività di programmazione generale e controllo di gestione del corpo e del Dipartimento di polizia locale.
12. Il personale di ogni ordine e grado che andrà a comporre le nuove strutture, e quello già inquadrato nell'attuale organigramma, sarà individuato secondo i criteri di cui al punto 3 ed osserverà il principio della rotazione; mentre per la mobilità interna volontaria e d'ufficio e la richiamata rotazione in tutti i compiti istituzionali, secondo i criteri già dettati, sarà adottato apposito regolamento che implementa il Regolamento speciale del Corpo di P.L..
13. E' coadiuvato dai due Vice Comandanti, responsabili di Aree specialistiche che intervengono nella gestione generale del Corpo attraverso il sistema della collegialità e corresponsabilità, partecipata all'amministrazione comunale.

#### AREA COMANDI MUNICIPALITA'

Il Comando territoriale è una unità organizzativa complessa che svolge in ciascuna Municipalità, con ampia sfera d'iniziativa ed autonomia operativa, tutti i compiti d'istituto del Corpo di polizia municipale nel rispetto delle direttive e delle disposizioni del responsabile di area e del comandante. Tale struttura è retta da un Dirigente che ha anche l'obbligo di aggiornare il personale sulle innovazioni legislative mediante appositi rapporti giornalieri e, comunque, settimanali nonché trasporre tecniche ed indirizzi operativi ricadenti nell'attività del comando anche mediante apposite circolari operative. Cura i rapporti con gli Organi amministrativi e politici della Municipalità filtrando, comunque, nei limiti degli indirizzi dettati dall'Amministrazione comunale, le

connesse richieste d'intervento contingenti e programmatiche. I dieci Comandi territoriali e/o delle municipalità, che aggregano tradizionali quartieri andrebbero così suddivisi:

**Municipalità 1**

**Municipalità 2**

**Municipalità 3**

**Municipalità 4**

**Municipalità 5**

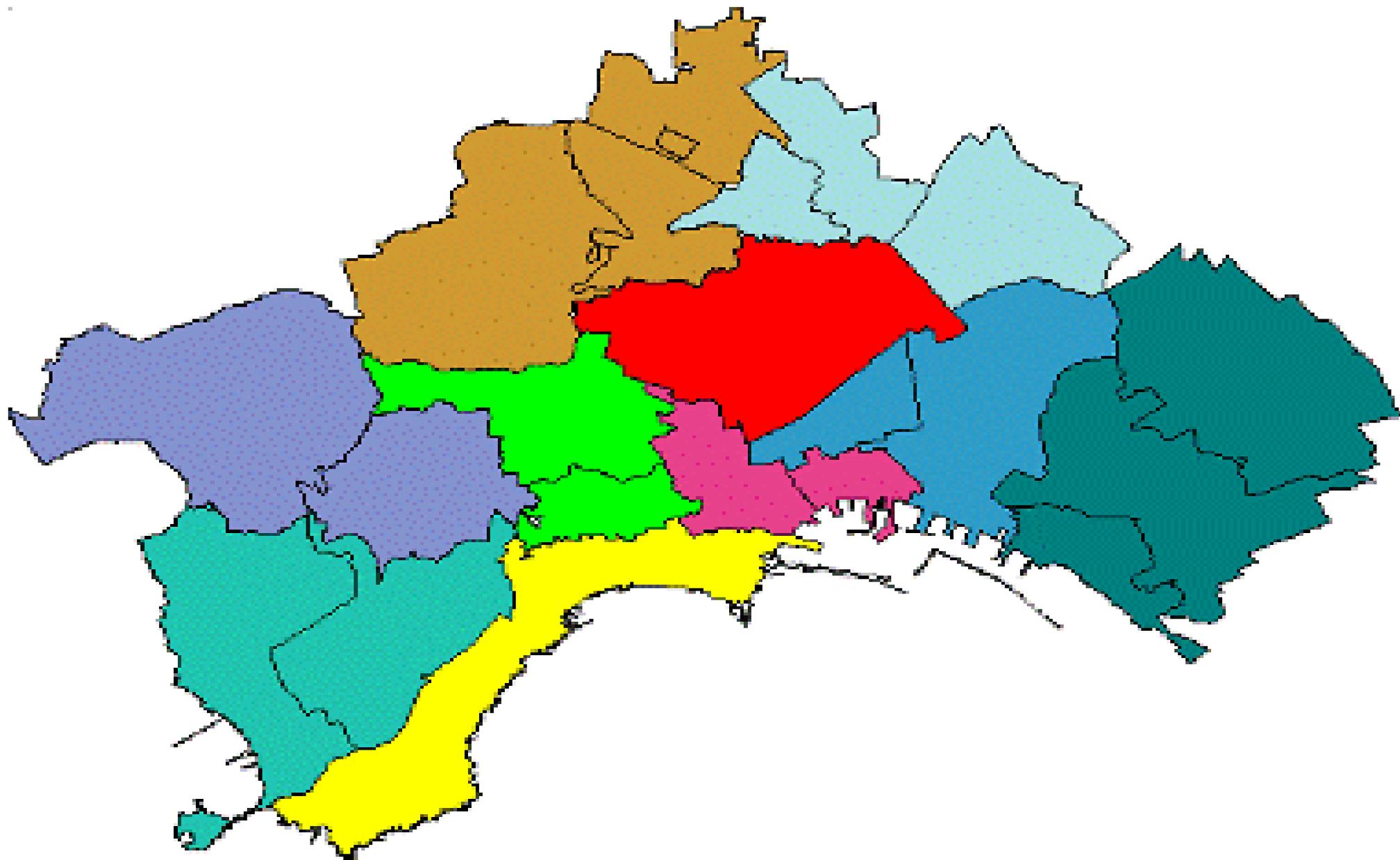
**Municipalità 6**

**Municipalità 7**

**Municipalità 8**

**Municipalità 9**

**Municipalità 10**



- Municipalità 1 –Mare Ovest



San Ferdinando - Chiaia - Posillipo  
Abitanti - 84.067

- Municipalità 2 - Centro 1



San Giuseppe - Montecalvario - Avvocata -  
Mercato - Pendino - Porto  
Abitanti-- 91.536

- Municipalità 3 – Centro 2



Stella - San Carlo Arena  
Abitanti - 103.633

- Municipalità 4 - Centro 3



Vicaria - San Lorenzo - Poggioreale -  
Zona Industriale Abitanti - 96.078

- Municipalità 5 - Collinare



Vomero - Arenella  
Abitanti - 119.978

- Municipalità 6 –Mare Est



Ponticelli - Barra - San Giovanni a  
Teduccio Abitanti - 117.641

- Municipalità 7 – Nord Est



Miano - Secondigliano - San Pietro a Paterno  
Abitanti - 91.460

- Municipalità 8 – Nord



Chiaiano - Piscinola-Marianella - Scampia  
Abitanti - 92.616

- Municipalità 9 - Nord Ovest

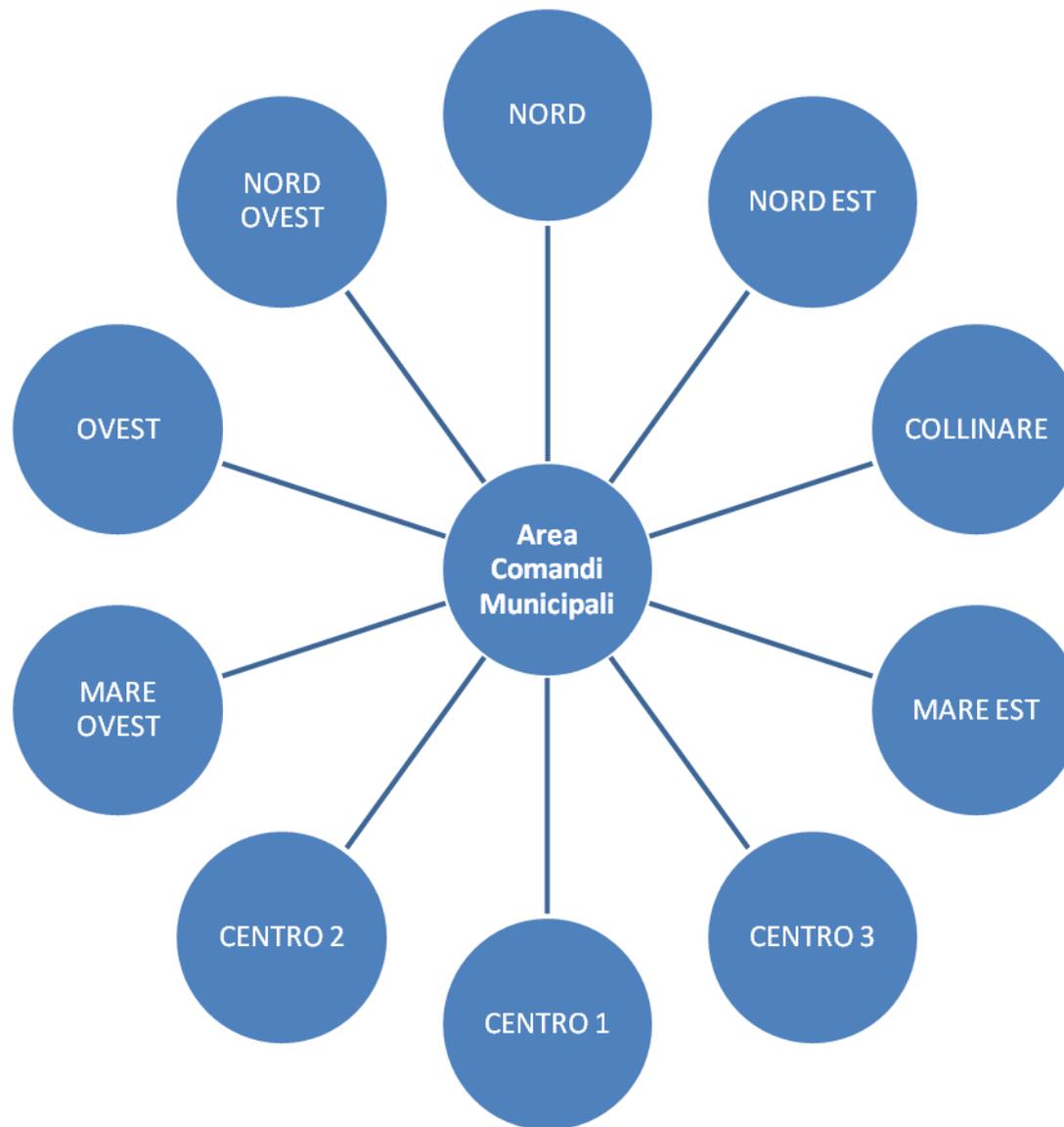


Soccavo – Pianura Abitanti - 106.299

- Municipalità 10 - Ovest



Bagnoli - Fuorigrotta Abitanti - 101.192



A loro volta i comandi delle municipalità, per garantire una presenza capillare del personale, suddivideranno il territorio in zone, secondo l'estensione territoriale, densità della popolazione residente, fluttuante (censita o meno), ospedaliera, scolastica, annonaria, commerciale, aree verdi, obiettivi sensibili e indicatori di degrado.

Il servizio dei comandi delle municipalità è impostato sull'istituzione dell'agente di zona, che dovrà essere dotato di apposita uniforme ed equipaggiamento atto a rendere efficace ed efficiente l'opera per la Collettività e per la tutela personale, e sul settore di polizia stradale, parimenti dotato di tutte le idoneità e gli strumenti occorrenti al miglior svolgimento dei compiti assegnati.

Sono inoltre previsti nuclei per attività speciali a livello di Municipalità di seguito riportati.

Oltre al coordinatore di U.O. semplice e/o specialistica ogni zona ha un coordinatore per turno.

Gli appartenenti ai reparti territoriali prestano servizio in coppia e ruotano nelle zone loro assegnate .

La dotazione di strutture, strumenti e mezzi è individuata secondo i parametri di cui al terzo capoverso.

## **COMPOSIZIONE DELL'AREA TERRITORIALE** **COMPOSIZIONE DEL COMANDO Municipalità**

Al fine di assicurare una maggiore e più efficace presenza sul territorio il comando **territoriale** Municipalità si articola in **Unità Organizzative Intermedie U.O.I.**: **Reparti intermedi d'intervento denominati Rid** e/o unità operative semplici.

**La UOI Il Rid** costituisce un modello di organizzazione del servizio sul territorio di competenza del Comando Municipalità, avente la finalità di assicurare l'espletamento dei compiti del Corpo tramite l'attività del personale conoscitore delle concrete situazioni esistenti sul territorio in cui opera.

**La UOI Il Rid** esplica i propri compiti sotto la direzione ed il coordinamento del comando **territoriale** e dei Responsabili delle Area di vertice, provvedendo, altresì, allo sviluppo degli atti e ad incombenze istituzionali di ufficio.

**Le diverse articolazioni dell'Area territoriale sono:**

**UOI Affari generali**, in staff al Responsabile della U.O. Complessa: cura gli affari generali, la raccolta dei dati statistici, la tenuta del protocollo, la sicurezza sui luoghi di lavoro, le attività economiche, la gestione del personale, la sala operativa, la gestione dei veicoli in dotazione, la gestione dell'iter relativo agli illeciti amministrativi e penali. **Svolge altresì particolari servizi di iniziativa o delegati dalla competente A.G., collabora con il personale destinato all'espletamento di accertamenti ed indagini che interessano la sfera**

**giudiziaria** La UOB Presidio e Guardiania espleta attività di guardiania e sicurezza dei locali e delle infrastrutture nonché l'accesso al comando municipale , al cui interno si è ammessi mediante dotazione di apposito pass

**Vigilanza di quartiere** UOI Agenti municipalità cura tutte le attività di polizia locale e assicura il rispetto di leggi e regolamenti contribuendo alla sicurezza urbana. Il servizio è svolto da Operatori in pattuglia coordinati da un U.P.G. di zona **a garanzia di un qualificato servizio di prossimità nei confronti della popolazione;**

#### AGENTE DI ZONA:

- svolge un ruolo costante e continuativo di interfaccia cittadini-governo locale, attiva relazioni dirette con gli utenti e deve costituire un punto di riferimento istituzionale. Tale attività è supportata da un ufficio mobile che attenderà alle varie esigenze derivanti dall'operatività del servizio, anche in ordine al sollecitare l'attivazione di procedure d'intervento intersettoriali sovra ed inter-ente su problemi di natura complessa;
- assicura: la presenza costante sul territorio municipale e la disponibilità all'ascolto dei cittadini, atte a costruire una rete di comunicazione, per influire sulla qualità della vita quotidiana e sulla percezione da parte dei cittadini;
- è un punto di riferimento istituzionale: il servizio dell'agente configura una attività di prossimità nei confronti della popolazione. L'agente, per sua visibilità e accessibilità rappresenta l'intera struttura comunale agli occhi dei cittadini, soprattutto nei quartieri in cui la percezione della insicurezza è più radicata e vi è una maggiore concentrazione di problemi;
- svolge un ruolo di interfaccia cittadini -governo locale;
- sollecita l'attivazione di procedure innovative d'intervento intersettoriale e inter-ente su problemi di natura complessa;
- svolge un'attività innovativa: il carattere peculiare del servizio consente una parziale autonomia nella gestione dei problemi complessi per i quali le procedure ordinarie, legate alla settorializzazione delle competenze, non sono molto efficaci soprattutto in termini di rapidità d'intervento;
- struttura il suo servizio in relazione ai problemi del territorio;
- subordina la propria attività d'interrelazione con altri Organi di polizia e Istituzioni territoriali alle disposizioni del proprio comandante cui è dato di interscambiare attività ed informazioni.
- l'attività degli agenti di zona è supportata, in ogni caso, oltre che dall'ufficio mobile da tutte le strutture occorrenti ad attendere alle varie esigenze derivanti dall'operatività connessa alla prevenzione e repressione degli illeciti

Il servizio dell'agente di zona richiede un orientamento prestazionale e non prescrittivo al servizio, per questo è fondamentale un'attività di coordinamento centrale ma anche una autonomia e consapevole discrezionalità da parte degli agenti nello svolgimento dei servizi.

**UOI** Polizia Stradale - pronto intervento: cura le attività di vigilanza e controllo in materia di polizia stradale **per il presidio prevalentemente AUTO E MOTO MONTATO o, di nodi di traffico non governabili con interventi occasionali e di siti ove è**

necessario il controllo della sosta. Assicura la vigilanza ZTL e APU se previste nel territorio di competenza. In esso è incardinato il nucleo che si occupa di infortunistica stradale sul territorio di competenza. Interviene per qualsiasi emergenza e per manifestazioni che interessano la municipalità ed altre evenienze. Il settore svolge, altresì, attività di supporto operativo alla sezione zone municipalità.

UOI Polizia commerciale e polizia amministrativa: cura le attività di vigilanza ed il controllo in materia di commercio, di pubblici esercizi, di attività artigianali, di affissioni e pubblicità e di attività ricettive in genere, nonché ogni altra attività di polizia amministrativa;

UOI Polizia ambientale, edilizia: cura le attività di vigilanza ed il controllo in materia edilizia-urbanistica, di tutela ambientale, vigila sui fenomeni di degrado urbano.

La UOB Edilizia vigila sull'attività edilizia che si svolge in ambito municipalità per assicurarne la rispondenza alle norme di legge e di regolamento, alle prescrizioni degli strumenti urbanistici. Adempimenti connessi all'accertamento di violazioni alle norme di leggi in materia urbanistico-edilizia.

La UOB Tutela Ambientale e Contrasto al Degrado Urbano vigila sulle attività inquinanti. Monitorizza lo stato dell'inquinamento dell'aria, dell'acqua, del suolo, acustico, elettromagnetico, ecc. Predisponde delle adeguate misure di intervento anche sul piano del traffico e della viabilità. Controlla le discariche abusive. Reprime il fenomeno dell'abusivismo ambientale in ogni sua diramazione.

UOI Sicurezza Sociale: cura le attività di tutela dei minori e degli emarginati. Contrasta la violenza e l'emarginazione dei minori, dei portatori di handicap, degli anziani, e delle violenze domestiche in genere. Espleta vigilanza sulle competenze dell'Ente locale in materia d'immigrazione e dello sfruttamento della persona in genere.

UOI Polizia Giudiziaria e Giudice di Pace: La U.O.B. Polizia Giudiziaria collabora con il personale assegnato ad altre UOB del comando municipalità, nella conduzione di accertamenti ed indagini che interessano la sfera giudiziaria. Svolge particolari servizi di iniziativa o delegati dalla competente A.G.. La U.O.B. Giudice di Pace espleta tutte le incombenze connesse ai rapporti e all'operatività scaturente dall'attività richiesta dal Giudice di Pace.

UOI Polizia Tributaria: espleta gli accertamenti e la vigilanza inerenti i tributi di competenza dell'ente Comune, secondo piani d'intervento pianificati dal Comando centrale.

Vigilanza turistica: svolge controlli sulle attività ricettive in genere, con particolare riferimento ad alberghi e bed & breakfast.

UOI Attività di accertamenti notifiche e diffide: attività in diretta collaborazione con gli Affari Generali, riguarda gli accertamenti e le diffide in tema di sicurezza abitativa, del suolo e del sottosuolo, nonché le notifiche per conto dell'A.G.

Ciascuna Area territoriale ha competenza contingente o legata alla specificità del territorio amministrato (aeroporto – mercati – presidio Palazzo di Giustizia – presidio Casa Comunale, ecc)

Per quanto il comando della municipalità è dotato d'apposita autorimessa nella quale sono allocati auto e moto veicoli, carri gru nonché tutti gli opportuni mezzi per la migliore resa del servizio che saranno messi a disposizione dall'Amministrazione comunale

La suddivisione numerica delle risorse attualmente disponibili, per i diversi Reparti previsti nella nuova organizzazione.

Per quanto esposto, i parametri d'assegnazione del personale alle U.O. Territoriali sono da rapportarsi alle reali esigenze che vanno connaturate a tutti gli elementi riconducibili alla domanda di servizio e non solo al mero rapporto numerico abitanti/operatori, peraltro fondanti su dati "statistici" e non reali, a tal fine alleghiamo il documento analitico/statistico utile alla migliore individuazione delle cause e gli effetti, e dei conseguenti interventi occorrenti per una consona riorganizzazione del Corpo.

#### AREA GRUPPO POLIZIA STRADALE E PRONTO INTERVENTO

Fermo restante la consona assegnazione di organici e mezzi per la copertura e pianificazione di tutti i servizi afferenti la mobilità e sicurezza assegnati ai comandi municipalità, da realizzarsi anche per mezzo di riequilibri delle attuali dotazioni, l'area supporto operativo e sicurezza sarà dotata delle occorrenti risorse umane e tecniche in subordine alle nuove risorse immesse nel Servizio Autonomo Polizia Locale.

Il gruppo polizia stradale e pronto intervento, nel quale confluirà naturalmente prima di tutti il personale dell'attuale Settore Motorizzato equello dell'infortunistica stradale, è il Reparto organizzativo destinato all'assorbimento specializzato, su tutto il territorio comunale, dei servizi di polizia stradale front-line, corrispondente, in linea di massima, al servizio di volante della Polizia di Stato ovvero alla Radiomobile dell'Arma dei Carabinieri, sulla scorta dell'organizzazione e delle esperienze organizzative maturate, con l'accentramento in un'unica struttura operativa, suddivisa in sottogruppi.

Le competenze di tale Area afferiscono a: Polizia stradale mediante presidio –auto e motomontato- delle principali vie di scorrimento del traffico cittadino; Infortunistica stradale mediante unità mobili specializzate e specificatamente attrezzate; Gestione degli autovelox e dei mezzi di accertamento per la guida in stato d'ebbrezza e/o sotto l'influsso di sostanze stupefacenti; Pronto intervento per motivi di traffico e per problemi per i quali si renda necessario mobilitare, rapidamente, una consistente forza, nelle more degli interventi dei comandi territoriali; Cortei; Gestione del servizio di rimozione; Gestione del servizio blocca ruote; Controlli dei servizi

pubblici da piazza, di noleggio e bus turistici, sviluppando apposite attività di contrasto al fenomeno del noleggio abusivo; Archivio incidenti stradali.

Fondamentale è il ruolo affidato in tale prospettiva alla Centrale Operativa Trasmissioni (C.O.T.) espressione del medesimo Reparto, che costituisce il tramite attraverso il quale il Comandante e il Responsabile dell'Area gestiscono e controllano il territorio e gli ambiti di intervento, garantendo una immediata riarticolazione dei servizi in funzioni di emergenze e necessità anche non programmate.

Il gruppo svolge attività di supporto operativo ai Comandi delle municipalità in relazione a specifiche esigenze di servizio rappresentate dai funzionari dei comandi stessi, ai quali, in ogni caso, si faranno, preventivamente, pervenire comunicazioni afferenti gli interventi non coordinati e/o programmati.

Nello svolgimento dei servizi in occasione dei grandi eventi e manifestazioni di grande rilievo, il personale del gruppo polizia stradale e quello dei gruppi circoscrizionali interessati dipendono operativamente dal **Vice** Comandante responsabile dell'area operativa.

Nei casi in cui opera in supporto ai Comandi delle municipalità, il personale del gruppo polizia stradale e sicurezza si coordina con il personale di questi e dipende operativamente dai funzionari di detti comandi.

Il personale del gruppo polizia stradale e sicurezza garantirà il servizio h 24

La transitoria U.O. Motorizzata è articolata **in tre unità organizzative intermedie.** **per ovvi motivi di convenienza logistica ed al fine di garantire massima efficacia nelle attività per le diverse Municipalità.**

Arete d'intervento  
Gruppo Polizia Stradale

GRUPPO A  
COMANDO P.M. CENTRO 1  
COMANDO P.M. CENTRO 2  
COMANDO P.M. CENTRO 3

GRUPPO B  
COMANDO P.M. OVEST  
COMANDO P.M. NORD-OVEST  
COMANDO P.M. COLLINARE  
COMANDO P.M. MARE-OVEST

GRUPPO C  
COMANDO P.M. MARE-EST  
COMANDO P.M. NORD-EST  
COMANDO P.M. NORD

Nell'indirizzo della migliore e più efficace resa dei servizi assegnati le UU.OO. i Reparti intermedi di cui sopra dell'area supporto operativo e sicurezza opereranno altresì secondo una programmazione definita con il Comandante del Corpo che terrà conto delle particolari criticità del territorio cittadino.

In ossequio all'acquisizione della maggiore professionalità e dell'equa ripartizione delle responsabilità, le UU.OO. intermedie dell'area di supporto operativo e sicurezza sono rette dal personale rivestente il profilo di tenente che manterranno tale compito per non più di un anno, affiancandosi, in ogni caso, con altri due tenenti che assicureranno la continuità del servizio e la programmata rotazione nella responsabilità di tale livello.

## AREA LEGALE - ANTIABUSIVISMO EDILIZIO/AMBIENTALE E POLIZIA GIUDIZIARIA

### AREA AFFARI GENERALI

#### UOI CED

Amministra, implementa e gestisce il centro elaborazione dati del Servizio.

Cura gli accessi alle banche dati interne e di altre istituzioni.

#### UOI Studio e applicazione normative:

- verifica l'emanazione di nuove norme, provvedimenti, circolari, sentenze ed ecc ... che riguardino l'attività della polizia municipale.
- svolge attività d'informazione verso le aree, comandi municipalità, settori del comando, con gli eventuali approfondimenti che si rendessero necessari;
- redige disposizioni di servizio su argomenti di particolare rilievo;
- predispone modelli operativi e relativa modulistica;
- revisiona le attuali procedure di competenza delle varie aree, comandi municipalità, sezioni al fine di rilevarne possibili miglioramenti;
- propone nuovi schemi procedurali che possono razionalizzare ed aumentare l'efficienza dell'attività interna-esterna del comando;
- organizza e cura la gestione di una biblioteca interna contenente raccolte di atti normativi e regolamenti, testi specializzati, riviste di settore, audiovisivi, ecc..;
- implementa il sito internet del comando

#### UOI Gestione procedure sanzionatorie-contezioso-gestione introiti

Gestione dell'iter relativo agli illeciti amministrativi e penali successivi alla verbalizzazione, sia relativamente alle norme del codice della strada che a tutte le altre ipotesi sanzionatorie (ordinanze e regolamenti, legislazione commerciale, T.U.L.P.S. ed ecc.).

Il personale che opererà in tale area e quello che verrà immesso a seguito d'assesto di tutti i servizi del Corpo, sarà ricollocato o individuato e seguentemente incardinato secondo i criteri richiamati nella presente proposta implementati nello speciale Regolamento del Corpo.

#### AREA NUCLEI SUPPORTO OPERATIVO E SICUREZZA

Nell'indirizzo della migliore e più efficace resa dei servizi assegnati tutti i nuclei dell'area di supporto operativo e sicurezza opereranno altresì secondo una programmazione definita dal Comandante del Corpo che terrà conto delle particolari criticità dei comandi municipalità.

In analogia all'area di mobilità e sicurezza, fermo restante la consona assegnazione di organici e mezzi per la copertura e pianificazione di assegnati ai comandi municipalità, l'area supporto operativo e sicurezza sarà dotata delle occorrenti risorse umane e tecniche in subordine alle nuove risorse immesse nel Servizio Autonomo Polizia Locale.

Tutti i nuclei dell'area di supporto operativo e sicurezza, escludendo i casi che richiedono riservatezza, comunicheranno, preventivamente, ai funzionari dei comandi **municipalità** eventuali interventi non coordinati”.

In analogia ai criteri dettati per l'acquisizione della maggiore professionalità e dell'equa ripartizione delle responsabilità, le UU.OO. intermedie dell'area di supporto e sicurezza sono rette dal personale rivestente il profilo di tenente che manterranno tale compito per non più di un anno, affiancandosi, in ogni caso, con altri due tenenti che assicureranno la continuità del servizio e la programmata rotazione nella responsabilità di tale livello.

Le UU.OO. Edilizia, Tutela ambientale e contrasto al degrado urbano (ossia giudiziaria)– sono accorpate e implementate dalla U.O.“salvaguardia dei beni architettonici e storici e del pubblico patrimonio, dell'aria: delle acque, delle fonti d'inquinamento acustico ed elettromagnetico, delle arterie e strutture ad alto rischio, quali tunnel, vie d'accesso e d'uscita alle autostrade e tangenziale, ecc., nonché dala U.O.I. Sociale, ossia dello sfruttamento della persona in genere”.

In tale ambito si opererà per la prevenzione e repressione “delle frodi e della contraffazione nonché contrabbando di generi commerciabili, dell'evasione e elusione tributaria per le competenze dell'Ente Comune, e i servizi di scorta a personalità e cose per le quali ne è richiesta la necessaria particolare preservazione”

## AREA AMMINISTRATIVA DEL COMANDO CENTRALE

UOI personale e formazione:

- gestione contabile amministrativa del personale;
- registrazione e gestione dei procedimenti disciplinari a carico dei dipendenti per la fase di competenza del comando;
- organizzazione e gestione dell'assegnazione delle armi e strumenti in dotazione al personale, ecc;
- organizzazione dell'attività formativa di base ai nuovi agenti;
- programma di formazione permanente tale da aggiornare il personale sia in relazione agli aspetti tecnici-operativi che a quelli normativi ed istituzionali. Particolare attenzione nei corsi di difesa personale e di tecnica operativa, allo scopo di conseguire, sviluppare e mantenere la condizione fisica e tecnico-professionale indispensabile per lo svolgimento dei compiti di istituto.

UOI sicurezza del lavoro e medicina preventiva:

- cura che siano rispettate e applicate le normative sulla sicurezza sui luoghi di lavoro;

- cura che il personale dipendente sia sottoposto periodicamente a visite mediche specialistiche/mirate onde prevenire eventuali malattie connesse all'impatto con gli agenti biologici, magnetici ed elettromagnetici, nonchè inquinanti od anche potenzialmente mortali (CO, CO2, pm10, polveri, pb e suoi derivati) e quant'altro ravvisabile.
- Cura l'individuazione annuale dei proventi contravvenzionali per l'assistenza e previdenza a favore del personale.

UOI ufficio tecnico traffico svolge:

- statistiche sul traffico;
- statistiche sugli incidenti;
- monitoraggio del traffico;
- previsioni e programmi d'intervento;
- gestione amministrativa e tecnica nuovi sistemi tecnologici;
- cura la banca dati del corpo che opera anche a sostegno dell'immagine affidata al comandante

UOI amministrativa, tecnica autoparco e infrastrutture

Gestione amministrativa e tecnica generale degli automezzi e degli autoparchi.

Individuazione e gestione delle strutture del corpo.

UOI amministrativa contabile economato e forniture

- pianificazione fabbisogni;
- gestione generale forniture: gare, acquisti su fondi economati;
- gestione generali magazzini;
- \_elaborazione di progetti e programmi volti anche all'ottenimento di sovvenzioni da parte di altri Enti.
- Informazione e rapporti con le rappresentanze dei lavoratori per tutte le condizioni afferenti l'idoneità della massa vestiaria.

Alle funzioni e ruoli dell'Area Amministrativa è assegnato personale del Corpo non impiegabile nei servizi esterni secondo le modalità, comunque, sancite nel regolamento di mobilità interna.

Per quanto concerne gli occorrenti investimenti e la connessa riorganizzazione del Settore Legale, in linea con i contenuti della premessa , si propone il seguente schema:

## RIFORMA DEL CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE

# Investimenti Tecnologici

## Riassetto Settore Legale Polizia Locale

Il processo di riforma in corso prevede un consistente intervento sul versante della logistica, delle strumentazioni e dell'innovazione tecnologica che accompagnino e riqualifichino il ridisegno complessivo del Corpo di Polizia Locale.

L'esposizione che segue riassume, per grandi linee, le principali direttrici dell'intervento previsto nelle diverse articolazioni del Servizio Autonomo Polizia locale e punta ad individuare le potenzialità insite negli investimenti programmati e nei miglioramenti che potranno scaturirne in termini di organizzazione del lavoro e le relative ricadute professionali.

Naturalmente, come si è già avuto modo di esplicitare nei precedenti documenti, l'introduzione di nuove e più moderne strumentazioni ed il ricorso a più adeguate tecnologie, non può prescindere da un adeguato processo di coinvolgimento, rimotivazione, addestramento e formazione delle risorse umane impegnate.

### Logistica.

L'individuazione di un'adeguata sede per il Comando Centrale strutturata in spazi razionalmente suddivisi ed attrezzati, risolverebbe radicalmente la problematica. L'Amministrazione è impegnata in tale direzione ed è alla ricerca di una soluzione che, tra l'altro, possa garantire un maggior grado di integrazione con le attività di protezione civile, sicurezza territoriale e vigilanza ambientale. Laddove tale soluzione dovesse rivelarsi impercorribile o non immediatamente realizzabile, l'attuale sede del Comando Centrale andrà opportunamente ristrutturata per adeguarla alle nuove esigenze organizzative e funzionali ed a supportare le strutture che vi verranno allocate.

Ancora di più le strutture periferiche, nelle quali allo stato le condizioni logistiche sono assolutamente inadeguate, vanno radicalmente ricondotte agli standard vigenti. In alcuni casi potrebbe risultare opportuna la ricerca di nuove sedi, da individuare prevalentemente tra il patrimonio comunale, da ristrutturare ed attrezzare anche tenendo conto del piano di investimenti tecnologici di seguito esposto. Le strutture andranno opportunamente arredate e dotate di sistemi di sicurezza nonché dei collegamenti telematici con la sede centrale del Corpo e con le altre strutture dell'Ente. Tutte le sedi dovranno essere chiaramente individuabili a mezzo delle insegne del Corpo di Polizia locale e consentire ai cittadini di reperire le principali informazioni relativamente all'orario di funzionamento, di apertura al pubblico, i numeri telefonici per l'emergenza, etc.

## Centrale Operativa.

E' la struttura di supporto delle sezioni pianificazione servizi operativi e del gruppo polizia stradale e pronto intervento nonché il naturale interfaccia delle strutture territoriali e, più in generale, dell'intervento sul territorio delle unità del Corpo.

Partendo dalla situazione attuale che presenta una totale assenza di qualsiasi elemento che possa definirsi Centrale Operativa, si ipotizzano degli interventi così distinti:

- a) sistemazione dei locali da adibire a centrale operativa da integrare con la sede del centro operativo per la Protezione Civile;
- b) Individuazione di locali idonei a sale operative in ogni sede di distacco;
- c) Utilizzo di stazioni mobili di videosorveglianza ripetitive della sala operativa da utilizzare quotidianamente nei punti nevralgici non coperti da segnale ed eccezionalmente in caso di grandi manifestazioni e calamità naturali;
- d) Collegamenti telefonici diretti tra le sale operative della Polizia Municipale di Napoli e quelle delle Forze dell'Ordine presente sul territorio nonché Vigili dei Fuochi ecc.;
- e) Accesso all'anagrafe della Popolazione per gli interventi di Protezione Civile;
- f) Centrali telefoniche con registrazione di chiamata;
- g) Videosorveglianza;
- h) Radiolocalizzazione del Personale

## Realizzazioni connesse

La nuova sede dovrà prevedere l'allocatione della centrale operativa "integrata" sulla base degli standard tecnici e logistici più avanti definiti. In ogni caso, laddove ciò non si riveli immediatamente percorribile, sono stati individuati come alternativa provvisoria gli spazi al Piano 1° dell'immobile sede del Comando Centrale. Si tratta di stanze attigue e comunicanti fra di loro dall'interno. In una verrà allestita la sala operativa della sede del Comando Centrale e nelle altre la sede del Comitato locale di Protezione Civile.

Per tali spazi devono essere eseguiti, in sintesi:

- predisposizione di linee elettriche aggiuntive e privilegiate, rispetto all'impianto originario di progetto di ristrutturazione interna;
- fornitura e posa in opera di nuove porte in ferro e vetro antisfondamento e pellicole di protezione e ad effetto oscurante agli infissi esterni;
- impianto di climatizzazione elettronica e trattamento aria con funzione interna di ricircolo in entrambi gli ambienti;
- fornitura in opera di arredo per la nuova Centrale Telefonica e sala Operativa per la P.L. e Protezione Civile;
- controllo informatizzato e videosorveglianza ( 0 / 24 ) degli impianti semaforici, dei palazzi comunali sia all'interno che all'esterno, degli incroci stradali ecc.. con sistema di registrazione automatica protetta delle immagini;

- collegamenti telefonici dedicati con Polizia, Carabinieri, Vigili dei fuoco ecc.;
- accesso all'anagrafe della popolazione e all'anagrafe per stradario (PIANO ECOGRAFICO) per gli interventi di protezione civile;
- centrale telefonica con registrazione di chiamata;
- sistema di radiolocalizzazione delle pattuglie impegnate sul territorio.

### Intervento "pilota":

Verranno installate telecamere nei punti strategici di accesso e pertinenza dei Comandi di Polizia Municipale (sedi dei distaccamenti e del comando centrale) con il trasferimento di tutte le immagini su monitor piatto a cristalli liquidi, installato a parete nella Sala Operativa.

E' in corso di valutazione la possibilità di adottare un numero di "totem" da distribuire opportunamente sul territorio con videocitofono per il collegamento diretto fra il Comando di Polizia Municipale e l'utenza che necessita di soccorso o di segnalazione immediata di problemi significativi. Tale struttura sarà accessibile mediante badge a riconoscimento con passaggio di carta d'identità.

Dalla Centrale Operativa oltre alla ricezione vocale si ha la visione in diretta anche della persona con cui l'operatore interloquisce.

- 1) installazione di pali telescopici in prossimità dei punti ritenuti necessari;
- 2) installazione di software di visualizzazione e controllo remoto;
- 3) installazione di box metallici;
- 4) fornitura in opera di telecamere con ottica Autoiris;
- 5) fornitura in opera di ricetrasmittenti 2 MBps;
- 6) fornitura in opera di parabole;
- 7) fornitura in opera di Hub Switch 8 porte;
- 8) installazione di n° 1 video server per trasmissione di video e foto;
- 9) fornitura in opera di personal computer completo di monitor e scheda di rete per trasferimento dati;

Automatizzazione del sistema per la gestione degli interventi e la possibilità di visualizzare in tempo reale la dislocazione delle pattuglie sul territorio, mediante cartografia in formato digitale.

E' un sistema innovativo che consente di visualizzare su mappa la localizzazione delle pattuglie in servizio sul territorio comunale, avendo l'esatta posizione di quella più vicina ad una possibile richiesta di intervento rapido.

Oltre al tradizionale dialogo con fonia, consente anche quello dei messaggi di testo del tutto simile al sistema di SMS della telefonia radio mobile, particolarmente apprezzato per le trasmissioni di notizie riservate.

Attualmente il sistema potrebbe essere predisposto su alcune auto di servizio con la possibilità e l'auspicio di poterlo estendere a tutte le pattuglie ( auto e moto ) in dotazione al Settore Polizia Stradale e Pronto Intervento ed ai Nuclei di PG, per poter avere il quadro completo di tutto ciò che si trova ad operare sull'intero territorio comunale.

Purtroppo l'attuale sistema di ponte radio non consente di operare in tal senso su una frequenza privilegiata da destinare alla rete GPS e, pertanto, nell'immediato sarà possibile utilizzare solo parzialmente le potenzialità del sistema proposto. Da qui, anche, la necessità impellente a provvedere al rifacimento del ponte radio in UHF con sistema multiaccesso per avere una frequenza privilegiata da destinare esclusivamente al sistema di rilevazione cartografica GPS la cui articolazione è esplicitata nel paragrafo successivo.

#### Descrizione dell'intervento.

##### 1) CENTRALE così composta:

- server di rete;
- n° 13 (12) postazioni operative per la centrale del comando, 2 (meglio 3, una per ogni area d'interesse del Settore Polizia Stradale e Pronto Intervento) postazioni operative per i comandi di gruppi per la gestione degli interventi e della comunicazione radio;
- n° 1 postazione cartografica per la localizzazione delle pattuglie tramite sistema GPS;
- n° 1 modulo di interfaccia hardware e software per la gestione delle comunicazioni radio (fonia + selettivo + dati GPS);
- n°2 kit di fonia, ciascuno composto da microfono + altoparlante + cuffia;
- n°1 stampante di rete a colori;
- software operativi.

##### 2) APPARECCHIATURE DA INSTALLARE NELLE AUTO DI SERVIZIO COMPLETE DI RICEVITORI SATELLITARI GPS.

- unità di interfaccia generale;
- modulo tastiera e display per mandare e ricevere messaggi di testo;
- unità GPS.

## Sostituzione del ponte radio e del sistema apparati ricetrasmittitori fissi e portatili.

L'attuale impianto radio è costituito da più frequenze:

- 1) ISOONDA - si tratta di una piccola frequenza, a carattere interno;
- 2) VHF - si tratta di un sistema a ponte radio, ormai di vecchia concezione, abbondantemente sfruttato ( sono ormai 20 anni che è stato installato ) e superato. Ha un sistema di accesso operatori molto limitato, in cui tutti sentono di tutto e disturbato da notevoli interferenze di altre realtà estranee al Corpo di Polizia Municipale.

E' interessante considerare che il Ministero Delle Telecomunicazioni con Decreto n° 349 del 1998 "Normative inerenti le modifiche degli apparati radio trasmettitori" indica un periodo di otto anni per procedere al rinnovo dei ponti radio. Ciò significa, semplicemente, che entro e non oltre il 2006 tutti i fruitori dovranno passare dal sistema di frequenza VHF al sistema UHF.

I benefici derivanti dal sistema UHF sono riassumibili nella maggiore copertura di zone e nella funzionalità ottimale, soprattutto nell'urbano, in quanto il segnale non viene assorbito dalle murature, bensì rimbalza sulle stesse.

Entrando nel merito dell'installazione di una rete UHF, è bene precisare che vi è la possibilità di eseguire un impianto per rete "sincrona" o per rete "multi accesso".

La Rete Sincrona si basa su una rete ripetitrice isofrequenziale costituita da diversi ripetitori operanti contemporaneamente sullo stesso canale radio e tra loro opportunamente interconnessi, aventi lo scopo di consentire la copertura di vaste aree senza costringere gli operatori degli apparati periferici, portatili e veicolari in movimento, a cambiare canale in funzione della propria posizione nell'area di interesse. Il funzionamento di questo tipo di rete può essere così sintetizzato:

- il segnale radio emesso da un apparato periferico viene ricevuto da uno o più ripetitori della rete, tutti sintonizzati sulla stessa frequenza ed inviato ad un comparatore che provvede a selezionare istante per istante il migliore in funzione del rapporto segnale/ rumore;
- il segnale selezionato viene quindi inviato simultaneamente ai vari trasmettitori della rete che provvedono a diffonderlo su tutta l'area di copertura del sistema.

I vantaggi di un sistema sincrono, rispetto ad un sistema tradizionale sono individuabili nei sottoindicati fattori:

- 1) non è necessario richiedere al Ministero della Comunicazione un canale radio diverso per ogni ripetitore impiegato, è sufficiente un solo canale;

- 2) l'operatore non è costretto a sintonizzarsi di volta in volta sul canale migliore, gli apparati operano sempre sullo stesso canale, è la rete che sceglie il segnale migliore;
- 3) possibilità di aggiungere in futuro altri ripetitori per migliorare ulteriormente la copertura radio (esempio: estensione dei collegamenti a comuni limitrofi) senza eccessivi problemi.

Le principali controindicazioni sono da ricercarsi nei costi superiori al sistema tradizionale.

La Rete multi accesso si basa sul concetto che non esiste un canale designato per ogni conversazione ma l'assegnazione è dinamica in base alla disponibilità della risorsa. L'operatore non seleziona il canale di conversazione ma invia una richiesta al "controllore" che assegna a lui e a tutti gli apparati stabiliti appartenenti al suo gruppo, il primo canale libero di conversazione e così via fino ad esaurimento dei canali disponibili,

Qualora un apparato invia una richiesta al sistema saturo il "Controllore" provvede ad inserirlo in lista di attesa segnalando con un tono di occupato questa condizione, per poi richiamare automaticamente l'apparato non appena il sistema si liberi. Si possono configurare vari livelli di priorità in modo da gestire anche le emergenze; un apparato con priorità più alta, a sistema occupato, può attivare il collegamento togliendolo ad uno con priorità più bassa da più tempo in conversazione.

Ovviamente, avendo a disposizione più canali preferenziali di conversazione (quattro minimo, ovvero un canale che funge da "controllore" di sistema e tre per la normale conversazione), si capisce che al momento del bisogno, è possibile destinare uno o più canali per conversazioni riservate e non accessibili a tutti.

Di non poco conto il fatto che un canale può essere ritenuto disponibile esclusivamente per la rete GPS che consente una visione continua della localizzazione delle pattuglie sul territorio senza interferire minimamente sui canali radio.

Per quanto sopra esposto, dovendo provvedere al rinnovamento tecnologico del ponte radio, Passando dalla frequenza VHF a quella UHF, viene auspicato il sistema "Multiaccesso" rispetto al "Sincrono".

Rimarrebbe inalterato l'attuale sistema "isoonda", compatibile con il "Multiaccesso".

Si suggerisce, fra l'altro, di richiedere al Ministero preposto il suddetto sistema, non tanto come Comando di Polizia Municipale ma anche per le attività di protezione civile, trattandosi di un sistema espandibile, la cui fruizione può essere estesa anche ai servizi di protezione civile che già fanno uso di radiotrasmittenti.

## Videosorveglianza mobile e fissa

Il progetto si basa essenzialmente sulla dotazione di un sistema di video sorveglianza mobile e fisso in punti della città individuati come significativi ad un controllo continuativo e di dettaglio (scuole, monumenti, piazze e luoghi di maggiore aggregazione, particolari edifici di culto, religiosi, aggregativi, del tempo libero, ecc...) che va ovviamente integrato con l'allestimento della Sala Operativa per la Polizia Municipale e Protezione Civile nel senso che tutti i dati debbano arrivare alla postazione dei Comando Centrale.

Il progetto è suddivisibile in due momenti fondamentali:

1) Allestimento di più mezzi mobili attrezzati per il controllo territoriale ed interfacciamento alla rete radio a larga banda con telecamera dome motorizzata capace di effettuare registrazioni e controllabile dalla Centrale, trasmettitori radio e antenne esterne. E' possibile abilitare sulla rete un sistema portatile che pur avendo dimensioni molto ridotte permette le stesse funzioni di controllo ed interrogazioni possibili della postazione fissa, il tutto senza tastiera ma con schermo sensibile al tatto ( anche in auto durante il pattugliamento ). Questo tipo di mezzo deve essere in pratica una copia miniaturizzata della Centrale Operativa dei Comando di Polizia Municipale e protezione Civile, da usare in caso di inagibilità dei locali.

2) Video sorveglianza interattiva in prossimità dei principali plessi scolastici della città.

La realizzazione di un servizio di telesorveglianza sulle scuole può facilmente essere esteso a tutte le zone di interesse artistico ed istituzionale del territorio comunale.

Vista la dimensione e l'articolarsi delle aree soggette al controllo, la possibile soluzione a tali problematiche è risolvibile con l'installazione di un sistema di controllo video remoto digitale a garanzia di maggiore sicurezza.

L'implementazione di diversi sistemi di sorveglianza è possibile anche in fasi successive. Il progetto base da cui partire è costituito da un sistema di telecamere poste in prossimità delle scuole (meglio dei luoghi maggiormente frequentati ed a rischio della città); le telecamere saranno remotate ( interrogate e controllate ) da una centrale di controllo e vigilanza posizionata al Comando di Polizia Municipale le telecamere saranno collegate alla centrale di monitoraggio tramite ponti radio digitali a larga banda di ultima generazione.

Un secondo sistema di video controllo è rappresentato da un furgone attrezzato con opportuni apparati di ricetrasmisione digitale e sistemi per la visualizzazione ed il controllo.

## Collegamento tra Comando, Aree, Gruppi ed Unità operative

La soluzione più economica per realizzare il collegamento in rete delle varie U.O. del Comando di Polizia Municipale del Comune di Napoli, è la realizzazione di una VPN che sfrutta degli accessi ADSL ad internet.

Una VPN è una rete virtuale che, sfruttando la rete Internet pubblica, unisce in modo sicuro e protetto le sezioni remote di una struttura, consentendo l'accesso e la condivisione alle risorse hardware e software presenti presso la sede centrale. Tutte le comunicazioni tra i computer avvengono in modo cifrato in modo da evitare che sconosciuti possano accedere ai dati del comando.

Tramite la VPN, le U.O., (sezioni remote) risultano “logicamente” appartenenti alla stessa rete locale della sede centrale, e possono quindi accedere a tutte le applicazioni e alle banche dati residenti presso un qualsiasi server della sede centrale, come se si trovassero fisicamente sulla stessa LAN (Local Area Network).

Anziché utilizzare costose connessioni dedicate, la Rete Virtuale Privata sfrutta Internet come piattaforma di comunicazione e, tramite meccanismi software, instaura dei canali puramente logici e sicuri tra le varie sezioni. Il principale vantaggio riguarda la riduzione dei costi derivante dall'utilizzo di Internet, e l'estrema scalabilità che consente di aggiungere alla VPN un numero potenzialmente illimitato di nuove sezioni.

Le sezioni remote, per poter accedere alle banche dati centrali tramite la VPN, necessitano solamente di una qualsiasi forma di connessione ad Internet, con un qualsiasi provider pubblico (e.g. Telecom, Libero, Tiscali etc.).

Le sedi remote possono connettersi alla sede centrale utilizzando una connessione Internet  
via modem analogico  
via ISDN  
via ADSL

Ovviamente, una ampiezza di banda maggiore (e.g. xDSL) assicura una maggiore velocità di comunicazione tra le sezioni remote e la sede centrale.

Utilizzando la VPN, le workstation delle sezioni remote risultano logicamente ‘in rete locale’ con i server della sede centrale (con le opportune restrizioni in termini di autenticazione e sicurezza). È quindi possibile utilizzare tutta una serie di meccanismi per consentire alle workstation delle sezioni remote, di accedere alle applicazioni e alle banche dati della sede centrale.

La soluzione ottimale individuata consiste nell'utilizzo di applicazioni Client/server in cui gli applicativi risiedono sulle workstation situate presso le sezioni remote e il database sui server presso la sede centrale.

In altre parole, con un solo server sarà possibile gestire l'esecuzione di applicazioni grafiche Windows, da parte di più utenti contemporaneamente. L'unica limitazione di questo approccio è la necessità di utilizzare un server con sistema operativo Windows 2000 Server. Il grande vantaggio è legato alla ridottissima ampiezza di banda necessaria ad eseguire applicazioni grafiche remotamente.

La soluzione proposta permette di sfruttare al massimo le peculiarità degli applicativi della famiglia PIEMME G.U. (è un software già in uso nel Servizio) senza saturare eccessivamente la larghezza di banda del collegamento.

La creazione della VPN consente di:

- Incrementare l'efficienza operativa, minimizzando l'invio 'manuale' di informazioni, in forma cartacea o magnetica. Tutte le sezioni remote, potranno, infatti, accedere alle applicazioni centrali;
- ridurre i costi, evitando l'utilizzo di connessioni punto-punto e macchine dedicate;
- ridurre il tempo di introduzione dei dati ricevuti manualmente o su supporto cartaceo;
- ridurre gli errori legati alla mancata condivisione di applicazioni e banche dati;
- predisporre l'infrastruttura dell'azienda ad estensioni future, quali la fornitura di servizi telematici agli utenti e alle altre strutture dell'ente o ad altre istituzioni (Prefettura, CC ecc.). che potrebbero, ad esempio, accedere alle proprie posizioni, pratiche e documenti tramite il sito Internet situato nella sede centrale.

## **Riassetto Settore legale e contravvenzioni, ruoli, ingiunzioni e CED**

Come anticipato, il centro informatico del Comando ha già in uso il software "PIEMME". Tale "pacchetto" è sicuramente fra i più completi e diffusi sistemi informatici per la Polizia Municipale presenti sul territorio nazionale, ed è installato in Comuni di grandi dimensioni e/o capoluoghi di provincia quali Firenze, Bologna, Bari, Alessandria, ecc..

Oltre a PIEMME, il Comando ha in uso la banca dati ARONNE-Piemme; banca dati operativa che supporta e coadiuva gli Operatori in tutti i controlli di polizia. Banca dati che è in uso, da anni, anche presso gli uffici della Polizia di Stato e della arma dei Carabinieri.

Partendo da questo presupposto, si può affermare che il Comando è già in possesso degli strumenti informatici di base per svolgere nel migliore dei modi ogni sua attività. Allo stato, però, il SW gestionale viene utilizzato in maniera del tutto insufficiente ed inadeguata rispetto alle potenzialità esistenti ed al loro effettivo utilizzo.

Nelle more della definizione del processo di esternalizzazione del servizio di postalizzazione/gestione di verbali, pagamento, contenzioso, ecc., diventa indispensabile che il Comando disponga e utilizzi appieno il software di sua proprietà come garanzia dell'effettivo e permanente controllo del flusso dei dati in e out gestiti dalla società appaltatrice, e tutto questo in maniera automatica e in tempo reale e, soprattutto, in completa autonomia rispetto alla gestione della società affidataria del servizio.

Ciò anche per garantire che l'attività non subisca rallentamenti in una fase transitoria delicata e di cui non è possibile valutare a pieno i tempi di realizzazione.

In questo modo è possibile assicurare all'amministrazione il pieno controllo sullo stato di fatto dei documenti direttamente nella procedura PIEMME, senza dover interrogare delle banche dati in remoto, potendo disporre sempre "in linea", da ogni postazione abilitata, la visualizzazione in formato PDF del verbale postalizzato, della cartolina AR e del bollettino di pagamento. Ciò permette anche di dare, in maniera semplice e rapida, esaurienti informazioni al cittadino, fornendogli, a riprova di quanto risulta dai documenti, una stampa degli stessi.

Inoltre, è indispensabile salvaguardare la piena autonomia dell'ente che in qualsiasi momento, a fronte di gravi inadempienze dell'affidatario e/o di eventi non controllabili, può riprendere l'uso e il controllo della procedura, in quanto conserva all'interno dei propri uffici tutti i dati aggiornati e le procedure dell'intera gestione.

Va evidenziato che l'attuale software in dotazione PIEMME consente l'acquisizione, in tempo reale, dei verbali non contestati per mezzo del servizio RI.V.O.LI offerto da ANCITEL.

Tale servizio consente anche il pagamento presso le Tabaccherie Ricevitorie del Lotto abilitate (Servizio Lottomatica di ANCITEL), con la sicurezza che i dati del pagamento risultanti dal codice a barre vengono acquisiti nel sistema informativo in tempo reale e senza possibilità di errore. A breve, inoltre, il sistema prevederà che, dopo aver inserito la targa del veicolo, l'apparato si colleghi direttamente al PRA o/e alla MCTC per l'importazione dei dati del proprietario del veicolo, evitando quindi di dover effettuare in un secondo momento tale operazione che rende possibili errori di notifica a seguito di targhe clonate e/o informazioni errate sempre presenti nelle banche dati.

Per riassumere, le funzioni rese disponibili dal sistema PIEMME GPRS sono:

- a. Acquisizione facilitata, tramite l'uso di cellulare/palmare, collegato con la rete GPRS al server gestionale, dei dati delle violazioni, non immediatamente contestabili ai trasgressori, con possibilità di stampa di una targhetta autoadesiva di preavviso da lasciare sul parabrezza del veicolo.
- b. Trasmissione e memorizzazione dei dati delle violazioni (in originale se acquisiti con firma digitale) nelle Banche Dati dei server, dedicato esclusivamente alla gestione del servizio, presso il Centro Servizi ANCITEL.
- c. Possibilità di consultazione, in tempo reale, nel sistema PIEMME, dei preavvisi elevati dagli operatori al fine di effettuare un monitoraggio costante e continuo delle violazioni effettuate.

La complessità delle procedure per la gestione delle violazioni amministrative richiede un impegno di risorse umane in attività di routine meramente burocratica da parte della Polizia Municipale.

Si tratta di una situazione che contrasta la sempre più avvertita esigenza di migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione svolta dal Servizio di Polizia Municipale per far fronte agli specifici compiti d'istituto prevalentemente orientati alla vigilanza e sicurezza del territorio a fini di prevenzione, controllo e repressione.

Vi è poi l'esigenza di una forte domanda di qualità della prassi amministrativa relativa al servizio in esame. E' indispensabile, in tale ambito, disporre di tecnologia d'avanguardia, professionalità specifiche, organizzazione aziendale mirata.

Allo stato, in base all'accordo sottoscritto fra Poste Italiane e Sapignoli (l'azienda proprietaria dei sw attualmente in uso in tutti i principali Comuni ed anche presso il Comune di Napoli), ai Comandi provvisti del Software PIEMME, viene offerto un servizio esclusivo alla cui base vi è la prerogativa che il sistema informativo utilizzato dal Comando possa e debba "colloquiare" direttamente con il sistema informativo delle Poste.

Da tale prerogativa è facile dedurre che, oltre alla possibilità di avere un servizio con i valori aggiunti di seguito descritti, la qualità sia degli atti prodotti (verbali e corrispondenza a questi riferita) che dei pagamenti, dei riscontri, ecc., raggiunge un livello di qualità e tempistica difficilmente riscontrabile in altre soluzioni.

Sicuramente questo servizio consente di:

- Ridurre i tempi di ogni fase
- Ridurre al minimo gli errori
- Permettere al front-office del Comando di dare risposte certe ed esaurienti ai contravventori perché supportate dalle "prove" acquisite in tempi molto brevi. Immagini in linea dei verbali, e dei bollettini di pagamento, della cartoline di notifica, delle AR CAD e dei bollettini di pagamento

- Emettere due Ruoli all'anno
- Attuare i provvedimenti necessari per la riscossione coatta delle contravvenzioni mediante l'utilizzo di PIEMME che nella sua ultima versione prevede anche la procedura per la gestione della pratica di sequestro cautelativo dei beni.

### Le ricadute sulle risorse umane – l'investimento sulla formazione

Naturalmente, tutto quanto sopra esposto presume un razionale intervento nella individuazione delle procedure e delle standardizzazioni delle attività per garantire un ottimale utilizzo delle tecnologie e dei software adottati.

Non si tratta di costruire processi ex novo poiché in buona parte essi sono già standardizzati e direttamente connessi ai programmi adottati. Ovviamente si dovranno ridisegnare sulla base dell'esperienza fin qui maturata, delle specifiche esigenze dell'Ente e dei vincoli strutturali che saranno individuati. Per tale motivo l'innovazione dovrà avvalersi della piena e consapevole collaborazione degli operatori e basarsi sull'esperienza di coloro che finora hanno garantito l'erogazione delle prestazioni.

La formazione e l'addestramento del personale all'uso della procedura riveste un'importanza primaria nella gestione del Sistema Informativo.

Per questa ragione è necessario predisporre un programma di formazione basato su un'attenta valutazione delle esigenze formative delle diverse risorse umane che tenga conto dell'integrazione funzionale assicurata dal sistema a copertura dei bisogni informativi. Inoltre, stante le caratteristiche dei sistemi in dotazione, è necessario che la formazione sia in grado di incidere positivamente sulle persone e sull'organizzazione in generale, garantendo lo sviluppo di conoscenze ed abilità tali da rappresentare un reale valore aggiunto per il Sistema Informativo in uso: di qui la necessità di adottare opportuni strumenti metodologici e di assicurazione della qualità.

Il servizio di formazione e addestramento deve avere come finalità specifica quella di promuovere il cambiamento in coerenza con le strategie, gli obiettivi e gli strumenti di attivazione del Sistema Informativo della Polizia Municipale.

Tale finalità va interpretata in" senso estensivo, prevedendo tutte le necessarie azioni di coinvolgimento delle figure interessate ed il trasferimento di conoscenze ed informazioni necessarie ad interpretare correttamente il proprio ruolo: il successo dei processi di utilizzo dell'informatica dipende largamente dalla disponibilità delle persone ad accogliere favorevolmente le innovazioni introdotte.

Gli interventi formativi, infatti, nei processi di innovazione della P.A., assumono un ruolo decisivo, accanto agli accorgimenti organizzativi, all'informatizzazione, alla semplificazione delle procedure, perché focalizza la sua azione sulle persone che poi devono concretamente realizzare il cambiamento evocato.

Quindi, con l'affermazione dell'importanza strategica delle persone, della professionalità e della motivazione, la formazione risulta essere lo strumento più importante degli altri per poter perseguire gli obiettivi del cambiamento organizzativo e della razionalizzazione delle procedure, attraverso l'utilizzo sempre più consapevole della tecnologia informatica e della comunicazione.

Tra le coordinate di riferimento che orientano la formazione in modo da renderla coerente con la fase di cambiamento strategico e organizzativo intrapreso dall'amministrazione pubblica (Círc. 24 Aprile 1995, n. 14/95 contenente la "Direttiva alle amministrazioni pubbliche in materia di formazione del personale"), occorre considerare, in particolare, quelle che, più di altre, soddisfano gli obiettivi formativi legati ai processi di gestione del sistema informativo.

Gli interventi formativi contribuiscono a sviluppare le seguenti principali capacità e conoscenze:

- capacità di operare in contesti informatizzati, diffondendo la cultura informatica presso tutti i dipendenti pubblici, a vari livelli di operatività, con l'obiettivo di fornire una formazione di base per quanti - dirigenti e dipendenti - sono privi di qualsiasi conoscenza informatica; aggiornare gli attuali utilizzatori; formare eventuali specialisti interni all'amministrazione per la conduzione del sistema;
- capacità di operare sull'integrazione dei dati che le procedure informatizzate rendono disponibili, nonché capacità di raccolta, di elaborazione e di analisi dei dati stessi.

**Affinché la Riforma prospettata poggi su basi sostanziali, per la migliore e più efficace funzionalità dei servizi, essenzialmente legata agli occorrenti stimoli per gli appartenenti al Corpo, si propongono una serie di regolamenti attuativi da incardinarsi nello speciale Regolamento del Corpo e un piano di lavoro occorrente al superamento della carenza d'Organico,**

Proposta di Regolamento Comitato gestione risorse economiche derivanti dai proventi di cui all'art.208 C.d.S.

In virtù delle disposizioni contenute nell'art. 208 C.d.S e delle connesse emanate ai sensi dell'art. 17, Capo III, Titolo III, del vigente CCNL 2002-2005, al fine di determinare lo stanziamento di un apposito fondo già per l'anno in corso, si propone la seguente proposta di Regolamento del Comitato gestione risorse economiche derivanti dai proventi di cui al richiamato art. 208 C.d.S.

## **Regolamento Comitato gestione risorse economiche derivanti attuazione art.208 C.d.S.**

Art. 1 – Istituzione

1. Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto con l'art.17 Capo III "Area Polizia Locale" CCNL Comparto Regioni ed Autonomie Locali, vigenza giuridica 2002/2005, con il presente Regolamento è regolata l'attività del Comitato di Settore, per la gestione delle risorse destinate a finalità assistenziali e previdenziali da farsi ricadere in capo agli Operatori della polizia locale, così come disposto dall'art. 208 C.d.S. commi 2 e 4. D. lg.vo 285/92 e succ. modif. .

#### Art. 2 - Composizione

1. In considerazione della possibilità derivanti da norme speciali quali la legge Quadro 65/86, il Codice della Strada (D.lg.vo 285/92), i CCNL/2004, e per le connesse specifiche finalità cui si rivolge la norma contrattuale, (il) (nel) Comitato di (gestione), (Settore) di cui all'art. 1, per la parte di rappresentanza sindacale i componenti vengono scelti tra i soli Operatori di polizia locale ed è formato secondo i seguenti criteri:

- a) un componente designato da ciascuna delle OO.SS. firmatarie del CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle R.S.U.;
- b) qualora nell'Ente non dovessero risultare rappresentanze delle OO.SS. o eletti R.S.U. i Componenti il Comitato di cui all'art.1 saranno individuati, per mezzo di votazioni a maggioranza, tra gli appartenenti al Corpo di P.L.;
- c) da rappresentanti dell'Ente, designati dal Sindaco, che, in ogni caso saranno presenti in misura minoritaria rispetto all'intera composizione del Comitato;
- d) il presidente è designato in seno al comitato fra gli operatori di polizia locale;
- e) il vice presidente è designato tra i componenti di parte pubblica;
- f) per ogni componente effettivo può essere indicato il nominativo del supplente.

#### Art. 3 - Durata

1. L'Ente garantisce gli strumenti idonei al funzionamento del Comitato, valorizza e pubblicizza con ogni mezzo i risultati del lavoro svolto dallo stesso.
2. La Sede del Comitato è incardinata nel Comando di P.L. Nel caso d'indisponibilità l'Amministrazione provvederà ad individuare una Sede alternativa che sia di gradimento di tutti i componenti il Comitato.
3. Il Comitato dura in carica 4 anni ed i suoi membri non possono essere (immediatamente rinnovabili) (rinnovati nell'incarico).
4. Il Comitato (è tenuto a svolgere) (svolge) una relazione annuale sull'attività svolta che d'obbligo è trasmessa a tutti i Lavoratori della polizia locale anche per mezzo d'affissione nei luoghi di lavoro.

#### Art. 4 – Ripartizione delle risorse

1. Le risorse individuate secondo i criteri del richiamato CCNL e del CDI, sono destinate, esclusivamente, alle finalità assistenziali e previdenziali del richiamato art. 208, e, pertanto, saranno impegnate per:
  - a) attivare tutte le politiche occorrenti alla istituzione e crescita della medicina preventiva e di recupero;
  - b) creare apposite strutture e convenzioni atte al recupero del danno fisico;

- c) stipulare accordi e polizze che assicurino previdenza ed assistenza integrativa;
- d) assicurare, anche post mortem dei beneficiari, sostegni e provvidenze per i nuclei disagiati dei familiari degli Operatori di P.L.

#### Art. 5 – Finalità ed iniziative

1. Nell'ambito dei propri fini il Comitato potrà promuovere e/o aderire ad iniziative tese al miglior raggiungimento delle finalità d'investimento delle risorse destinate agli scopi del presente Regolamento ed in particolare:

- a) sviluppare una programmazione degli investimenti delle risorse economiche destinate alle finalità del presente atto;
- b) accertare il grado di rispondenza giuridica ed economica dei Soggetti che operano nei campi incidenti nelle finalità del presente Regolamento;
- c) concretare accordi, contratti e convenzioni, e quant'altro occorrente ai sostegni per la previdenza ed assistenza agli Operatori di P.L. ed ai loro familiari, attraverso il principio del risparmio economico e della migliore e più efficace qualità dei servizi ed opportunità;
- d) organizzare i gradi d'intervento nell'ambito delle attività a favore degli Operatori di P.L. (e certificare) (certificando) annualmente le attività svolte in relazione agli scopi per cui (Esso)(si) opera;
- e) creare condizioni d'interrelazione tra Comitato ed Operatori di P.L. al fine di coordinare la domanda di servizio e tutte le ispettive raggiungibili per mezzo delle risorse gestite dall'Organismo di gestione;
- f) rappresentare la Categoria nei rapporti con le istituzioni ed amministrazioni, con le organizzazioni economiche e sociali, politiche, sindacali nazionali, internazionali e dell'Unione Europea;
- g) promuovere nella società civile e presso gli imprenditori, uno spirito di mutua collaborazione e assistenza per una migliore valorizzazione delle iniziative e delle ricerche prodotte nel campo delle malattie, invalidità e mortalità connesse o recate dallo svolgimento della professione di poliziotto locale;
- h) vigilare sulla corretta esplicazione degli iter connessi alla concretizzazione del sistema di riscossione della sanzioni ed al conseguente ristorno cui l'Amministrazione destina per le finalità del presente atto;
- i) proporre lievitazioni o decrescita dei ristorni derivanti dai proventi contravvenzionali per mezzo di appropriata e motivata certificazione che è trasmessa alla D.T.A.;
- j) promuovere azioni di proposta ordinamentale e legislativa al fine di tutelare anche compositamente i diritti e gli interessi della Categoria;
- k) garantire, in commistione con i responsabili della sicurezza, gli Operatori di P.L. anche attraverso la richiesta di effettiva osservanza delle norme operanti in materia di medicina preventiva e di recupero, di sicurezza e riduzione del danno fisico e psichico, avendo particolare riguardo alle nuove disposizioni legislative e delle Direttive comunitarie emanate al riguardo;

- l) promuovere e/o partecipare ad organismi per la risoluzione alternativa delle dispute che dovessero intervenire per l'affermazione delle finalità di cui al presente Regolamento, ovvero anche per l'arbitrato e la mediazione di controversie connesse a riconoscimenti di provvidenze per gli invalidi di servizio ed ai familiari delle vittime del dovere;
- m) promuovere ed intensificare la conoscenza dei danni derivanti dalla professione, nonché stabilire un regolare scambio di informazioni sulle esperienze e i problemi degli stessi con altri Organismi istituzionali od aziende private operanti nei settori di merito;
- n) stabilire e intrattenere rapporti di costante collaborazione con le istituzioni per l'esame e la formulazione di proposte su problemi economici e sociali derivanti dai gettiti economici gestiti per le finalità del presente Regolamento;
- o) favorire rapporti con istituzioni e Soggetti del mondo del volontariato anche al fine di raccogliere informazioni, redigere relazioni, promuovere e organizzare ricerche e studi, dibattiti e convegni tesi alla migliore e più efficace affermazione delle finalità del presente Regolamento.

#### Art. 6 – Collaborazioni

1. Ai fini della rispondenza organizzativa ed operativa e, comunque, per la certa trasparenza di tutte le attività svolte, Il Comitato di gestione può avvalersi di esperti in materia contabile, e di tutti i settori connessi agli interessi per cui il Comitato opera.
2. I Soggetti che collaborano con il Comitato di gestione, poiché operanti senza scopo di lucro e, comunque, di rivalsa economica per le prestazioni svolte in tema di assistenza contabile, tecnica ed organizzativa, sono da individuarsi, a cura del Comitato stesso, tra gli Operatori della P.L., tra i dipendenti della pubblica Amministrazione, tra le Associazioni del volontariato, o tra Soggetti ed Istituti privati che operano con fini filantropici.

#### Art. 7 – Norme finali e transitorie

1. Entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente Regolamento il Comitato di gestione indice un'elezione tra i gli Operatori di P.L. affinché sia istituito un Collegio di controllo, (cui parteciperà) (di cui sarà parte integrante) (anche) un dipendente esperto in materia di contabilità non appartenente alla Categoria indicato (dal Sindaco o dall'Assessore delegato alla P.L.) (dall'Amministrazione Comunale).
2. Il Collegio (quantità? Facciamo 3 membri?) di controllo ha facoltà di chiedere in ogni momento l'esatta condizione contabile ed, in ogni caso, effettua un controllo annuale consuntivo e preventivo sulle attività economiche svolte dal Comitato di gestione.
3. Le eventuali distonie o irregolarità rilevate dal Collegio di controllo, possono dar corso a prescrizioni o diffide, e sono, comunque, trasmesse alla D.T.A. se non comportanti l'immediato invio alle competenti Autorità amministrative e/o giudiziarie.
4. La partecipazione ai lavori del Comitato di gestione non dà diritto a compensi economici, ma solo a rimborsi di motivate e comprovate spese; i partecipanti sono da ritenersi, comunque, in servizio a tutti gli effetti quando operano per le finalità di cui al presente Regolamento.
5. Le sedute del Comitato sono aperte agli Operatori di P.L. sempreché non rivestano particolare carattere di riservatezza che possono intervenire allorché si tratti di affrontare temi che investono la privacy di persone cui l'attività del Comitato è destinata.

# Proposta di Regolamento per la disciplina delle prestazioni soggette a contributo da parte dell'utente.

In virtù dell'assenza di più precisi criteri sulla formazione e stanziamento dell'apposito fondo per la ripartizione dei proventi derivanti da prestazioni rese a privati, si propone il Regolamento per la disciplina dei servizi soggetti a contributo da parte dell'utente.

## REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DELLE PRESTAZIONI SOGGETTE A CONTRIBUTO DA PARTE DELL'UTENTE

(legge 27 dicembre 1997, n.449 art. 43)

### Art. 1 Oggetto

1. Il presente regolamento disciplina, ai sensi dell'art. 43 comma 4 Legge 27 dicembre 1997 e successive modifiche e integrazioni le prestazioni a pagamento rese dal personale dell'Ente.

### Art. 2 Prestazioni a pagamento

1. Le prestazioni d'opera a pagamento da rendere su richiesta e/o nell'interesse di Enti, Aziende, Associazioni e soggetti privati, a titolo esemplificativo sono le seguenti:

- a) scorte per trasporti eccezionali;
- b) manifestazioni sportive;
- c) manifestazioni folcloristiche e culturali;
- d) concerti;
- e) spettacoli teatrali su aree pubbliche o private;
- f) fiere e sagre;
- g) riprese cinematografiche e spot pubblicitari;
- h) lavori stradali per aziende ( Enel- Telecom- etc);

- i) assistenza in caso di traslochi.
2. Tutti gli importi relativi alle prestazioni suindicate sono soggetti ad iva ai sensi e per gli effetti del D.P.R. n. 633/72 e successive modifiche.

### Art. 3 Domanda del richiedente

1. I soggetti privati o i legali rappresentanti di Enti, Aziende, società, ditte etc, promotori di manifestazioni o servizi privati in genere, (di cui)(che) necessitano prestazioni di d'opera da parte del personale dell'Ente, devono inoltrare, almeno trenta (10) giorni lavorativi (lun-ven) prima della data per la richiesta prestazione, apposita istanza al Sindaco in carta semplice, specificando il tipo (genere) di manifestazione.
2. La domanda deve contenere le seguenti indicazioni:
- a) Generalità del richiedente con relativo codice fiscale e/o numero di partita iva;
  - b) Generalità del soggetto individuato quale responsabile dei rapporti con l'Ente;
  - c) Data, durata e orario dell'evento;
  - d) Località e/o percorso stradale interessato all'evento;
  - e) Modalità di svolgimento della manifestazione;
  - f) Indicazione generale dei servizi ritenuti necessari;

### Art. 4 Istruttoria della domanda

1. Entro dieci (3) giorni dalla data di ricezione della domanda, il dirigente competente ne valuta l'ammissibilità ed i servizi necessari per assicurare l'idoneo svolgimento dell'evento.
2. In caso di accoglimento della domanda, il dirigente competente richiede ai settori interessati il numero del personale da impiegare (ed)(calcolandone) i relativi costi.
3. Il rilascio dell'autorizzazione è subordinato al pagamento della somma determinata, che è comunicata al richiedente con indicazione del personale e delle prestazioni d'opera che saranno assicurate dall'ente.

### Art. 5 Oneri a carico del richiedente

1. L'erogazione degli oneri per le prestazioni di cui all'art. 2 sono versati a titolo di rimborso spese per i servizi resi, e sono quantificate in rapporto al personale (impiegato), ai veicoli, e quanto altro impiegato, necessario per lo svolgimento del servizio richiesto.

## Art. 6

### Modalità dei versamenti e destinazione dei proventi

1. La somma quantificata a titolo di rimborso spese dovrà essere versata anticipatamente, ovvero prima dell'evento, con le seguenti modalità: a mezzo c/c bancario o postale intestato al Comune di Napoli – Servizio in Conto Terzi, specificando nella causale "contributo per prestazioni d'opera relativo a ----- ( specificare il servizio richiesto )".
2. Il richiedente dovrà esibire tempestivamente all'Ufficio del dirigente dell'ente competente, la ricevuta dell'avvenuto pagamento.
3. Le somme introitate sono destinate ad incrementare le risorse relative all'incentivazione della produttività, così come disciplinate dalla contrattazione decentrata e saranno devolute al personale che ha reso le prestazioni d'opera per il servizio richiesto.
4. L'ente in sede di formazione del bilancio di previsione individuerà un apposito capitolo di entrata.

## Art. 7

### Divieti

1. E' vietata l'erogazione di qualsiasi prestazione d'opera in mancanza di un relativo versamento pecuniario e l'elargizione da parte del richiedente a qualsiasi soggetto di somme offerte spontaneamente.
1. E' altresì vietato al personale dell'ente incamerare somme per prestazioni d'opera prestate autonomamente in favore del richiedente.

## Art. 8

### Esclusioni

1. Sono esenti dal pagamento:  
le manifestazioni di carattere religioso con funzioni di culto ( chiesa e culti ammessi dallo Stato );  
le manifestazioni organizzate dall'ente o da enti pubblici ( Regione, Provincia, Municipalità, etc ).

## **In virtù delle nuove forme di partecipazione dettate dal CCNL**

si propone la creazione di un'apposita Commissione permanente presso il Comando centrale che garantisca: l'equità di trattamento, la trasparenza della movimentazione e tutte le idonee condizioni di tutela per l'istituzione Corpo polizia municipale e per tutti i lavoratori che lo compongono, affinché il processo produttivo trovi la necessaria positiva ricaduta a beneficio della Collettività.

Tanto è occorrente sia in materia di tutela (rotazione e turnover ambito posti a rischio) e mobilità (acquisizione professionalità e trasferimenti) del personale, sia per l'individuazione dei carichi di lavoro, per i quali non si è mai proceduto ad una concreta fissazione dei criteri e dei limiti che, in prima ed ultima analisi, investono aspetti legislativi inerenti la tutela dell'integrità psicofisica del Lavoratore, ossia di salvaguardia della vita umana.

## **Regolamento mobilità Servizio Autonomo Polizia Locale di Napoli.**

Il presente Regolamento che implementa lo speciale Regolamento del Corpo emanato ed integrato in osservanza ai disposti delle legge 65/86 (sull'Ordinamento della polizia locale), della L. n° 3/2001 (attuativa della Riforma del Titolo V della Costituzione), della L. n° 300/70 (Statuto dei Lavoratori), del Dlgs n° 81/08 (Prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro) nonché dei CC.CC.NN.LL. e dell'art. 208 del C.d.S., disciplina:

- L'istituzione della Commissione paritetica che opererà per l'osservanza del Regolamento e per la corretta attuazione della riorganizzazione del S.A.P.L.;
- La mobilità interna relativa ai trasferimenti e i distacchi ambito S.A.P.L.;
- La rotazione nei compiti istituzionali;
- I carichi di lavoro e di responsabilità;
- La trasparenza di tutte le fasi ricadenti sul ciclo professionale e lavorativo;
- Le pari opportunità per l'assegnazione di compiti e responsabilità;
- L'equa possibilità di partecipazione ai corsi professionali indetti dal Comune per l'aggiornamento, qualificazione e specializzazione;
- La tutela dei diritti degli Operatori e Operatrici della polizia locale di Napoli;
- La copertura economica per le ricadute dell'applicazione del Regolamento;
- La mobilità intercategoriale.

- Art. 1 -

Istituzione Commissione Paritetica Ambito Corpo Polizia Locale.

1. In ordine ai disposti del CCNL che garantisce nuove forme di partecipazione per il miglioramento degli standard lavorativi ed i rapporti tra Datore di lavoro e Operatori, è costituita la Commissione paritetica, per la razionalizzazione dei trasferimenti, distacchi, carichi di lavoro e rotazione nei compiti istituzionali.

2. La Commissione si compone in modo paritetico tra Parte pubblica e rappresentanza dei Lavoratori interessate allo specifico ciclo lavorativo e alla tutela della dignità e integrità psicofisica dei poliziotti locali. Per la tutela delle pari opportunità ricadenti in particolare sul personale di sesso femminile, è garantita, comunque, la partecipazione di una Operatrice di P.M. non aderente ad alcuna Organizzazione Sindacale o d'espressione R.S.U..
3. Fermo restante i pareri espressi dai Dirigenti del Corpo e dal Rappresentante dell'Amministrazione che opereranno secondo gli indirizzi del presente Regolamento, la Commissione attua tutte le politiche organizzative volte ad agevolare la mobilità tra le strutture componenti il Corpo e l'area amministrativa, la rotazione nei compiti istituzionali, i trasferimenti richiesti o necessari, i distacchi, e i carichi di lavoro ricadenti sul personale del Servizio di polizia locale.
4. Le decisioni della Commissione, secondo i principi ispiratori della tutela dei Lavoratori e della stessa osservanza degli interessi della Collettività, in caso di discordanza, sono adottate a maggioranza, comunque, nel rispetto della legge e di tutte le norme che regolano la contrattazione di Comparto.
5. La Commissione si dota di un Presidente e di un Ufficio di presidenza presso il Comando della P.L.; tutto il materiale occorrente per il funzionamento della Stessa è assicurato dall'Amministrazione comunale.
6. Il Presidente è eletto tra i Commissari ed il voto dei Componenti la Parte pubblica avrà, se unanime, consistenza perequante, ossia varrà per quanti espressi dalla restante parte dei Commissari; in caso di reiterate parità la presidenza sarà tenuta in alternanza di sei mesi da parte di uno dei Membri delle diverse parti componenti la Commissione.
7. La Commissione opera anche quale Osservatorio per il monitoraggio sulla corretta applicazione ed evoluzione della riorganizzazione del S.A.P.L., ossia degli elementi concertati in sede di D.T.A., nonché per la segnalazione di tutti i disequilibri derivanti dalla mancata o non corretta applicazione delle leggi e della normativa concernenti la tutela della salute, la preservazione dell'integrità psicologica e i carichi di lavoro e responsabilità ricadenti sui componenti il S.A.P.L..
8. Per le finalità di cui al 7° comma, la Commissione, ogni tre mesi sino alla completa attuazione di quanto concertato in sede negoziale, previo la raccolta di dati ed elementi utili forniti anche dai vari responsabili interessati al processo riorganizzativo, elaborerà apposita relazione da farsi pervenire ai componenti la D.T.A. per il tramite dell'Ufficio Relazioni Sindacali.
9. La relazione di cui al comma 8° riscontrerà i processi attuati, quelli in itinere nonché i ritardi, eventualmente, ricadenti sulle fasi di riorganizzazione del Corpo e dell'Area amministrativa ricadente nel S.A.P.L., indicando percorsi e procedimenti di riequilibrio o ricomposizione di elementi e condizioni non sintonici con quanto concertato nelle Sede negoziale e incardinato nello speciale Regolamento del Corpo emanato ed integrato in ordine ai disposti della legge 65/86 e della legge n° 3/2001, attuativa della Riforma del Titolo V della Costituzione.
10. A nessun titolo i componenti la Commissione possono divulgare notizie e documenti in dotazione; per quanto tutti i componenti la Commissione ed in particolare il Presidente hanno responsabilità della tenuta di tutti gli atti di competenza nonché della segnalazione alla D.T.A. d'eventuali inosservanze al Regolamento da parte dei Commissari che, per gravi e certificate omissioni, inadempienze e irregolarità, saranno deferiti ai competenti Organi giudiziari, con parallela esclusione dalla Commissione stessa.

11. La comprovata emarginazione di chiunque leda i diritti e le tutele, previste dal presente Regolamento, la mancata denuncia di prevaricazioni, vessazioni e quant'altro negativamente ricada sulla dignità professionale ed umana dei componenti il S.A.P.L., dovrà comportare, ad opera dei Commissari o dei Componenti la D.T.A. tutelanti gli interessi della parte pubblica e dei lavoratori, l'automatico deferimento all'Autorità amministrativa e Giudiziaria.

- Art. 2 -

#### Composizione Commissione Paritetica

1. La Commissione si compone:

- Per la parte pubblica da un Rappresentante dell'Amministrazione, dal Comandante la P.M. e da tre dirigenti, o funzionari della P.L. da Egli designati che di volta in volta lo coadiuveranno per i lavori della Commissione;
- Per la parte sindacale da un rappresentante per ogni OO.SS. firmataria del CCNL e da cinque rappresentanti della R.S.U. d'espressione categoriale eletti nelle liste di riferimento delle predette OO.SS.;
- Per la parte d'espressione professionale, secondo il criterio stabilito al comma 2° dell'art.1, di una Operatrice, individuata da tutti gli appartenenti al S.A.P.L., per mezzo d'elezione organizzate in concomitanza con quelle delle R.S.U..

- Art. 3 -

#### Tempi operativi e durata in carica dei Componenti la Commissione

1. La Commissione di cui agli artt. 1 e 2 si riunisce almeno una volta al mese, o, comunque, quando vi sia necessità di garantire celere mobilità del personale, e valutare eventuali dimostranze dei dipendenti.
2. I commissari, salvo quanto sancito nell'art. 2, sono designati dalle Parti interessate, analogamente procederanno le R.S.U. elette nelle rispettive liste di riferimento, e in ogni modo restano in carica con riferimento alla scadenza del mandato delle R.S.U..
3. Nella fase d'avviamento della Commissione l'Operatrice d'espressione professionale sarà individuata, per ogni seduta, e comunque a rotazione, tra le volontarie delle varie strutture componenti il S.A.P.L. secondo il criterio stabilito dai Commissari. Le candidature per l'elezione dovranno farsi pervenire all'Ufficio relazioni sindacali che provvederà a far apporre apposita sezione nella scheda elettorale tornata R.S.U..

- Art. 4 -

#### Tutela degli interessi della persona

1. Gli atti e le decisioni prodotti dalla Commissione, salvo i casi che investano la riservatezza di notizie concernenti la sfera degli interessi della persona, costituiscono patrimonio Collettivo, e sono utilizzabili previo assenso dell'interessato anche ai fini della ricerca della prevenzione delle malattie professionali.

- Art. 5 -  
Mobilità d'ufficio

1. La mobilità d'ufficio del personale è riservata al Comandante del Corpo della P.M. e ai Dirigenti, solo nei casi espressamente connessi a condizioni di necessità ed emergenza, ossia quando insistono motivate e comprovate ragioni che determinino la non permanenza del Lavoratore nell'Unità produttiva d'appartenenza.
2. Per quanto, premessa la personale responsabilità anche penale, riferita alla riservatezza dei provvedimenti, i Commissari saranno debitamente informati, e se del caso proporranno, previo consistenti motivazioni, la riconsiderazione del provvedimento di trasferimento.

- Art. 6 -  
Ricorsi

1. La mobilità volontaria e d'ufficio del personale è regolata secondo i criteri sanciti nei successivi articoli del presente Regolamento.
2. Il personale interessato dai trasferimenti d'ufficio può, per mezzo di motivazioni scritte e indirizzate alla Commissione, ricorrere, entro tre giorni, al provvedimento qualora ritenga che non siano stati applicati i criteri sanciti nei seguenti articoli.
3. La Commissione risponde all'interessato entro cinque giorni dalla prima riunione utile.

- Art. 7 -  
Competenze per mobilità plurisoggettive

1. Fermo restante il rispetto dei criteri sanciti dal presente Regolamento, la mobilità d'ufficio del personale è consentita anche per la perequazione della forza lavoro tra Comandi territoriali, o da questi al Comando centrale.
2. I contingenti per la mobilità plurisoggettiva debbono essere coinvolti secondando il criterio d'individuazione tra coloro che hanno prestato minor o maggior servizio operativo nell'ambito esterno, e nel rispetto degli altri parametri sanciti dal presente Regolamento.
3. La movimentazione parallela di più lavoratori rimane, in ogni caso, materia regolata dal C.C.N.L., ossia di competenza della Delegazione Trattante o della Sub delegazione che potrà richiedere, all'atto delle determinazioni, la presenza di un rappresentante la Commissione cui è dato fornire tutte le notizie utili atte a snellire l'iter dei provvedimenti da porre in essere.

- Art. 8 -  
Domanda di reintegro e trasparenza dei movimenti.

1. Avverso la mobilità d'ufficio, i Lavoratori interessati, fermo restando la permanenza presso il Reparto d'invio, per un periodo non inferiore a giorni 90, possono inoltrare domanda di reintegro al Reparto di provenienza motivandone l'istanza.
2. La sostituzione dei predetti dipendenti avverrà secondo i criteri stabiliti ai successivi artt. 9, 10, 11, 12 e 13 del presente Regolamento.

3. La Commissione manterrà in disponibilità tutti gli atti relativi alla movimentazione del personale che, parimenti ai richiedenti Organi istituzionali, potrà avanzare richiesta di verifica dei movimenti che hanno interessato la sua condizione lavorativa.

- Art. 9 -

#### Mobilità volontaria

1. La mobilità (trasferimenti) volontaria del personale soggiace unicamente alle esigenze dei servizi, ossia è garantita per mezzo dell'equa valutazione del responsabile del Comando di provenienza del Dirigente direttamente interessato, e comunque andrà favorita in linea con i criteri dettati nel presente Regolamento.

2. Per la mobilità temporanea presso altri Enti aventi facoltà di svolgere funzioni di polizia locale o di protezione civile, la Commissione provvederà a stilare, previo controfirmata comunicazione a tutti gli appartenenti al S.A.P.L., apposita graduatoria tra i dipendenti, comunque idonei a tutti i compiti d'istituto che intenderanno comporre il contingente in mobilità volontaria.

- Art. 10 -

#### Criteri per la mobilità

1. La mobilità d'ufficio va eseguita secondo i criteri della mobilità volontaria, e in ogni modo in ordine:

1° - Alle esigenze di servizio e agli interessi dei lavoratori coinvolti, ai Quali, comunque, andranno garantite le condizioni di miglior assorbimento del provvedimento;

2° - All'ordine di presentazione delle richieste di trasferimento che dovranno pervenire alla Commissione di cui al presente Regolamento, correlate d'ogni atto o notizia utile alle determinazioni. Al fine di ottenere temporanea o perenne esclusione dai processi di mobilità d'ufficio il dipendente, propedeuticamente, farà pervenire alla Commissione motivata istanza;

3° - Alla preventiva considerazione di casi particolari o eccezionali che ne richiederanno l'immediata disamina quindi la temporanea esclusione;

4° - Con considerazione di priorità delle domande provenienti dai Comandi territoriali a più alto impatto ambientale che opererà in alternativa ai criteri di cui all'art. 13 del presente Regolamento, e secondo il parametro della maggiore permanenza negli ambienti e condizioni a rischio;

5° - All'eventuale mancata osservanza dei criteri dettati in ordine all'assegnazione, da parte del Comandante il S.A.P.L. o dei Dirigenti, di incarichi in ruoli di responsabilità o di inosservanza ai criteri sanciti dal presente Regolamento, con particolare riguardo alla rotazione nell'incarico del presidio/controllo delle zone individuate ambito riorganizzazione polizia locale.

- Art. 11 -

#### Precondizioni per l'attuazione della mobilità volontaria

1. Fermo rimanendo quando sancito nell'art. 7, i presupposti per il corretto accoglimento della richiesta sono:

A - L'effettivo riscontro che il provvedimento non danneggi né il richiedente né il Reparto di provenienza, tanto meno l'assolvimento di particolari incarichi che dovranno, in ogni caso, essere portati a compimento, e che l'istanza in parola, qualora non controbilanciata, non arrechi ulteriori carichi di lavoro per i lavoratori appartenenti allo Stesso;

B - Le consone motivazioni (anche certificate) presentate dall'interessato che costituiranno, dove necessario, elementi occorrenti alla celerità e razionalità del provvedimento.

C - Il dipendente che avrà chiesto l'accesso per la mobilità presso gli altri Enti individuati all'art.9 comma 2°, non potrà, salvo motivata certificazione, recedere dall'ordine d'invio, pena la perenne esclusione da tale circuito.

- Art. 12 -

### Elementi di valutazione per la mobilità

1. I criteri ed i parametri di valutazione dei provvedimenti connessi alla mobilità si connettono:

1° - Allo stato di salute, anche e soprattutto derivanti dallo stato di servizio, all'equa ripartizione dei carichi di lavoro e responsabilità da riscontrarsi nell'effettiva fase operativa;

2° - Motivate e certificate esigenze di assistenza a familiari bisognevoli dell'occorrente presenza del richiedente;

3° - Motivata incompatibilità ambientale ambito Reparto d'appartenenza e per l'incolumità dell'Operatore su cui incombono rischi derivanti dall'aver svolto i compiti d'istituto nonché dalla biennale permanenza in una zona ove si è svolto il compito di polizia di quartiere;

4° - Motivate esigenze d'avvicinamento al luogo di residenza, o al miglior raccordo con i mezzi di trasporto;

5° - Per la migliore acquisizione e applicazione della professionalità in tutti i compiti istituzionali della P.L., e per aver ricoperto incarichi di responsabilità dei Comandi Territoriali e delle UU.OO.II., il cui limite massimo è individuato in due anni prorogabili solo in corrispondenza di certificata finalizzazione di particolari responsabilità. o deleghe dell'A.G.

6° - Eventuale avvicendamento, ossia manifesta volontà di due Lavoratori di pervenire ad interscambio tra i Comando d'appartenenza, e tra diversi Settori incardinati nei predetti, sempre che il presupposto non arrechi discriminazione d'altri richiedenti già in lista o, comunque aventi diritto;

7° - Comprovate esigenze economiche, ossia di condizioni che agevolino la sussistenza familiare ed individuale, lo svolgimento di prestazioni ambito volontariato sociale, e anche per il risparmio sull'uso dei mezzi di trasporto atti a raggiungere il posto di lavoro ed il ritorno alla residenza;

8° - Per la partecipazione a corsi di studio, concorsi, o corsi di formazione, anche nell'ambito di quelli indetti dall'Amministrazione comunale.

- Art. 13 -  
Pari opportunità

1. Fermo restante gli elencati presupposti, che agiranno anche per i distacchi, le richieste saranno valutate (salvo quanto previsto dall'ultimo comma art. 10) secondo il criterio dell'anzianità di servizio, e a parità, di quella anagrafica.
2. Per tutto quanto non esplicitamente previsto dagli elencati criteri varrà la normativa vigente in materia di mobilità del personale di cui al C.C.N.L..
3. L'assegnazione d'incarichi di responsabilità dei Comandi territoriali o delle UU.OO.II. che comportino, soprattutto, la corresponsione di indennizzi economici, da parte del Comandante il S.A.P.L. o dei Dirigenti direttamente interessati, è concretata per mezzo dell'acquisizione dalle graduatorie relative ai concorsi interni espletati dal personale di Fascia D, o di quelle che si costruiranno in seguito a processi simili.
4. Visto il recente inserimento del personale di sesso femminile nei ruoli della polizia locale che ha operato anche in seno alla formazione delle graduatorie dei concorsi interni, alle Operatrici di fascia C e D è in ogni caso riservata una quota pari al 10% di tutti gli incarichi afferenti particolari compiti o responsabilità.
5. Al fine di consentire la piena ed efficace attuazione di quanto sancito al comma 3° del presente articolo, ad ogni responsabile di U.O.I. sono affiancati due Operatori ricoprenti il ruolo di tenente, i quali dovranno a ciò destinarsi secondo i criteri individuati nel comma 3°, e secondo le successive esimenti previste nel presente articolo.
6. Il superamento dei richiamati criteri è reso possibile solo in corrispondenza di:
  - Comprovate superiori esigenze di servizio che, comunque, riporteranno l'avente diritto nel primo successivo provvedimento d'assegnazione di ruoli e responsabilità;
  - Sopraggiunte invalidità o impedimenti non riconducibili alla volontà dell'avente diritto, cui è riservato il diritto a successivo reinserimento nell'assegnazione d'incarichi;
  - comprovata inattitudine al ruolo di destinazione;
  - gravità di procedimenti disciplinari riportati negli ultimi due anni, e conseguente espresso motivato rimando dell'assegnazione secondo i criteri sanciti nel presente Regolamento;
  - non aderenza da parte del Lavoratore chiamato a svolgere l'incarico che dovrà, in ogni caso, motivare il diniego giacché esso comporta l'esclusione, per anni cinque, dal circuito dell'assegnazioni degli incarichi in parola.
7. I criteri innanzi sanciti operano anche per la rotazione nei servizi istituzionali e per l'assegnazione di particolari compiti e responsabilità relative agli incarichi in seno ai Comandi territoriali e nell'ambito delle UU.OO.II. incardinate in tutto il S.A.P.L.

- Art.14 -  
Acquisizione professionalità

1. Nell'indirizzo della migliore e più efficace professionalizzazione del personale, e per la stessa propedeutica preparazione alla progressione in carriera, la Commissione, entro e non oltre tre mesi dall'adozione del presente Regolamento e dal Suo effettivo insediamento, elaborerà un apposito programma pluriennale volto a consentire, in concerto con la scuola di polizia regionale, la corretta e costante partecipazione alla formazione, aggiornamento e specializzazione di tutti i compiti istituzionali della polizia locale.

2. In ogni caso, qualora le esigenze di servizio dovessero impedire il totale coinvolgimento di tutti gli Operatori di P.L. sia nella rotazione ambito compiti istituzionali, sia per la partecipazione a corsi d'aggiornamento, qualificazione e specializzazione degli Operatori., la Commissione, con apposito progetto, indicherà alla D.T.A. gli occorrenti percorsi nonché la razionalizzazione dei servizi onde consentire gli itinerari formativi, soprattutto, al personale, eventualmente, estromesso dalla piena professionalizzazione.

3. In corrispondenza di fasi concorsuali interne al S.A.P.L. la Commissione è tenuta a segnalare alla D.T.A. la legittima necessità di non procedere all'emanazione del bando qualora a tutti i componenti la polizia locale non sia stata data opportunità di partecipazione a corsi d'aggiornamento, qualificazione e specializzazione che dovessero costituire punteggio per la graduatoria finale.

- Art. 15 -

#### Rotazione del personale

1. La Commissione è tenuta ad elaborare, altresì, un piano di rotazione ciclica del personale in tutti i compiti istituzionali affinché ogni dipendente del S.A.P.L. acquisisca la dovuta piena professionalizzazione e non venga ad essere impiegato, in modo continuativo, in posti di servizio o compiti ad alto rischio ambientale.

2. Nelle more di quanto sancito al comma 1°, il personale interessato che comprovi sopraggiunti disagi derivanti dai citati impieghi, potrà chiedere una rotazione appropriata nei richiamati posti, servizi o compiti istituzionali.

3. I dipendenti che per motivate condizioni intendano svolgere, per almeno dieci anni, solo i compiti operativi all'atto svolti e stanziare, per pari tempo, nel Comando d'appartenenza, possono avanzare apposita istanza affinché sia accordato di rientrare nell'ambito di un contingente che non potrà, comunque, superare il 30% della forza operativa del S.A.P.L.

- Art. 16 -

#### Razionalizzazione dei carichi di lavoro

1. Con riferimento ai carichi di lavoro e di responsabilità ed in ogni caso in ossequio alla normativa contrattuale, la Commissione si doterà di tutti gli strumenti atti allo svolgimento dell'attività, ossia alla certa individuazione dei carichi di lavoro e della rilevazione dell'incidenza delle responsabilità, i cui sostegni anche statistici saranno garantiti dall'Amministrazione.

2. La rilevazione dei carichi di lavoro e responsabilità non potrà, comunque, prescindere dalla:

- considerazione dell'età anagrafica, degli effettivi anni di servizio svolti in particolari condizioni di disagio e rischio, individuando la strada quale ambiente di lavoro, quindi prima condizione e parametro di base per la connessa corrispondenza attuativa;
- considerazione di attività svolte in difetto delle essenziali tutele prescritte dalla legge 626/94 e dalle norme contrattuali preservanti lo stato di salute del Lavoratore;
- dell'effettivo stato di salute psicofisica derivante dallo svolgimento dei compiti istituzionali;
- dalla rilevazione del servizio esterno prestato in posizione di appiedato o comunque eretta;
- dalla considerazione dell'effettivo orario e dei compiti svolti in attività prettamente operative che, in solo subordine ai precedenti punti, daranno priorità rispetto a quelle di supporto o prestate in ambienti a minimo impatto ambientale e di rischio;
- indotta mancata rotazione in compiti che hanno esposto a rischi ambientali e psicotici;
- al conseguimento, comunque connesso ai succitati parametri, di benemerienze, encomi o riconoscimenti specifici per lo svolgimento di particolari e rischiosi compiti d'istituto;
- dal riscontro delle effettive responsabilità rivestite e dai risultati raggiunti in specifiche e particolari prestazioni d'istituto.
- dalla considerazione delle istanze, qualora non rechino pregiudizio per lo stato di salute e gli interessi dell'Ente Comune, di cui al comma 3 dell'art.15.del presente Regolamento.

3. Il lavoro svolto dai Commissari dovrà, comunque, improntarsi nell'ottica della consona ripartizione del lavoro da svolgere (carichi) affinché sia agevolata al massimo l'efficienza e l'efficacia dei servizi, e condurre alla certa garanzia della tutela psicofisica dei Lavoratori.

4. Al fine di rendere una migliore qualità di vita degli Operatori, e per dare un più efficace ed efficiente servizio alla cittadinanza-utenza, la Commissione individuerà una fase programmata che consenta anche il recupero delle piene facoltà psicofisiche dei Lavoratori coinvolti in particolari e rischiose prestazioni. Per quanto i Commissari appronteranno apposito progetto che sarà inoltrato al Comitato di gestione dei fondi derivanti dai proventi contravvenzionali ex art. 208 C.d.S.

5. Nell'indirizzo dei criteri sanciti dal presente Regolamento, ossia della prevenzione delle malattie professionali, e comunque per il miglior svolgimento della professione, la Commissione può instaurare rapporti con Enti e associazioni che sono interessati ad intercambiare notizie e dati, od ogni altra utilità, confacenti, in ogni caso, agli scopi del presente Regolamento.

- Art. 17 -

#### Sub regolamenti

1. La Commissione ha facoltà di elaborare sub regolamenti che dovranno, comunque , concernere solo le materie sancite da presente Regolamento. Gli stessi saranno vagliati in seno alla D.T.A. e qualora approvati costituiranno parte integrante del presente Regolamento

- Art. 18 -

## Risorse economiche

1. Alle occorrenti spese per il funzionamento della Commissione si provvederà attingendo dai fondi dell' art.208 C.d.S., ricavandoli dalla quota del 50% non destinata alle finalità di cui al richiamato articolo, ossia dalle risorse sottratte per dette finalità dalle Legge Finanziaria anno 2002.

- Art.19 -

### Mobilità intercategoriale

1. - La mobilità intercategoriale interna al Comune di Napoli per l'immissione nel profilo d'agente di polizia locale è consentita ai dipendenti dell'Ente che:

- Ne avanzino espressa richiesta;
- Detengano i requisiti fisici e morali sanciti per i bandi d'assunzione esterna e previsti dalla legge 65/86;
- Non abbiano inteso avvalersi della legge sull'obiezione di coscienza;
- Non abbiano superato i quarantacinque anni;
- Non detengono certificazioni impedenti l'impiego in servizi operativi esterni, per almeno dieci anni, e comunque non abbiano in corso domande di riconoscimento per malattie professionali e civili che impediscano anche per la menzionata temporalità, l'assolvimento dei richiamati compiti;
- Detengano il diploma di scuola media inferiore, e non siano incorsi in provvedimenti disciplinari, negli ultimi due anni, che abbiano riscontrato irriguardosità verso l'utenza, la dirigenza ed altri dipendenti della P.A..

2. I dipendenti che avanzano richiesta di mobilità intercategoriale muniti di titoli scolastici superiori a quello richiamato, o che abbiano prestato servizio nelle forze armate dello Stato ed in altri Corpi di polizia locale, e conoscenze di una o più lingue, nonché comprovata conoscenza del patrimonio artistico, storico e culturale di Napoli, godranno di adeguata priorità per l'avvio alla partecipazione dei corsi di formazione per l'immissione nel ruolo d'agenti di polizia locale.

Il corso di formazione di cui al comma 2° ha durata minima di mesi sei; in tale periodo l'aspirante non potrà essere impiegato in compiti operativi esterni se non per il diretto apprendimento dei compiti istituzionali che, in ogni caso, non potrà superare il 30% dell'intero orario di lavoro destinato alla formazione, e non prima di mesi 1 dall'avvio del corso formativo.

3. In considerazione della specifica preparazione, degli investimenti, della delicatezza e riservatezza dei compiti istituzionali assegnati alla polizia locale, il dipendente che avrà aderito alla mobilità intercategoriale e abbia superato con profitto il corso di formazione per l'immissione nel ruolo d'agente di P.L. non potrà avvalersi dei disposti contrattuali relativi alla mobilità intercategoriale se non trascorsi almeno cinque anni dall'immissione nel predetto profilo, per il cui svolgimento avrà menzione delle responsabilità civili e penali che, in ogni caso, lo legheranno al segreto d'ufficio e all'assolvimento di residuali compiti o responsabilità derivati dai compiti svolti nel S.A.P.L.

# Proposta modifica speciale Regolamento Corpo Polizia Municipale

## Premessa

Nel presente articolato le parti riportate in grassetto rappresentano i suggerimenti regolamentari, non esaustivi, proposti, evidenziando che l'articolato fonda su un Regolamento datata e improntato su uno schema gerarchico obsoleto, ossia non rispondente alla concreta interfaccia tra espressione politica e rispondenza operativa, essenzialmente dovuta alla comunità amministrata, ossia alle attuali esigenze del cittadino-utente, fruitore del servizio e richiedente sicurezza, tutela e prevenzione.

In tale ottica sono disposte, altresì, la formazione e l'aggiornamento del personale, le dotazioni, i DPI, i distintivi di grado, le progressioni di carriera, i servizi ausiliari, la maggiore mobilità del personale sul territorio, la mobilità interna del personale, mediante l'adozione di appositi sub regolamenti, affinché sia garantita l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dei servizi, improntati sul principio del decentramento, nel rispetto dei disposti costituzionali.

## COMUNE DI NAPOLI Speciale Regolamento di Polizia Locale

### INDICE

- Art. 1 - Corpo Polizia Locale Comune di Napoli
- Art. 2 - Collocazione del Corpo nell'Amministrazione comunale
- Art. 3 - Funzioni, compiti ed ambito territoriale della Polizia Locale
- Art. 4 - Funzioni di polizia giudiziaria
- Art. 5 - Funzioni di polizia stradale e mortuaria
- Art. 6 - Funzioni di pubblica sicurezza
- Art. 7 - Collaborazione con le altre forze di polizia
- Art. 8 - Ordinamento strutturale del Corpo di Polizia Locale
- Art. 9 - Organico del Corpo
- Art. 10 - Qualifiche
- Art. 11 - Attribuzioni del Comandante
- Art. 12 - Attribuzioni dei Vice Comandanti Generali – Capi Area
- Art. 13 - Attribuzioni dei Comandanti Territoriali
- Art. 14 - Attribuzioni dei Funzionari Direttivi

- Art. 15 - Attribuzioni degli Agenti di Polizia Locale
- Art. 16 - Rapporto gerarchico
- Art. 17 - Modalità particolari di accesso
- Art. 18 - Percorsi formativi, progressione di carriera, gradi distintivi
- Art. 19 - Corsi specifici d'istruzione ed arricchimento professionale
- Art. 20 - Corsi di perfezionamento e preparazione ai servizi di scorta
- Art. 21 - Finalità dei servizi ed assegnazione ed impiego del personale
- Art. 22 - Servizi stradali appiedati
- Art. 23 - Servizio a bordo di veicoli
- Art. 24 - Servizi a cavallo e su mezzi speciali
- Art. 25 - Servizi interni
- Art. 26 - Servizi di scorta a pubbliche personalità e al gonfalone
- Art. 27 - Servizi ausiliari
- Art. 28 - Prestazioni straordinarie
- Art. 29 - Servizi in reperibilità
- Art. 30 - Servizi a privati in regime di extrafunzionalità
- Art. 31 - Collegamento dei servizi a mezzo radio, apparecchi audiovisivi e sistemi informatici satellitari
- Art. 32 - Cura rapporti mediatici e istituzionali dei servizi del Corpo
- Art. 33 - Obbligo di intervento e di rapporto
- Art. 34 - Distacchi e comando
- Art. 35 - Ordine del giorno e di servizio
- Art. 36 - Norme generali, doveri
- Art. 37 - Cura dell'uniforme e della persona
- Art. 38 - Servizi in abito civile
- Art. 39 - Orario e posto di servizio
- Art. 40 - Rapporti interni al Corpo
- Art. 41 - Comportamento in pubblico
- Art. 42 - Saluto
- Art. 43 - Norme disciplinari
- Art. 44 - Assenze dal servizio
- Art. 45 - Accertamenti sanitari
- Art. 46 - Encomi ed elogi
- Art. 47 - Congedo ordinario

- Art. 48 - Riposo settimanale e festività infrasettimanali
- Art. 49 - Uniformi
- Art. 50 - Armamento d'ordinanza
- Art. 51 - Strumenti e mezzi operativi
- Art. 52 - Tessera e distintivi di riconoscimento
- Art. 53 - Norme finali e transitorie
- Art. 54 - Variazione fregi
- Norme transitorie da n. 1 a n. 7

## ART. 1

### CORPO POLIZIA LOCALE COMUNE DI NAPOLI

Il presente regolamento disciplina il Corpo di polizia Locale interagente ambito Servizio Autonomo di Polizia Locale con i servizi di supporto al Corpo ai sensi:

- degli artt. 4 e 7 della legge 7 marzo 1986 n°65;
- della Riforma del Titolo V ex legge n°3/2001;
- della Legge regionale n° 12 del 13/6/2003 in materia di polizia amministrativa regionale e locale e politiche di sicurezza;
- della legge 8.6.1990 n. 142 e succ. mod. e int. Con particolare riguardo al decentramento;
- del D.Lgs. 165/2001 - dei vigenti CCNL operanti sulle condizioni economiche e di tutela dei Componenti il Corpo sulla trattativa decentrata integrativa e sulla concertazione con le OO.SS. di categoria;
- della legge 127/ 97 cd Bassanini e del T.U.E.L. D.Lgs n°267/2000;
- del D.Lgs 626/94 e successive modificazioni.

## ART.2

### COLLOCAZIONE DEL CORPO NELL'AMMINISTRAZIONE COMUNALE

Il Sindaco o l'Assessore da lui delegato sovrintende al Servizio di Polizia Municipale, impartendo le direttive, vigilando sull'espletamento del servizio, adottando i provvedimenti amministrativi previsti dalla legge e dai regolamenti e, comunque, svolgendo i necessari compiti di indirizzo, coordinamento e controllo.

Il Corpo di Polizia Locale è improntato sul massimo decentramento affinché ogni municipalità possa svolgere in autonomia tutti i servizi istituzionali ed è diretto da un Comandante coordinatore che è responsabile verso il Sindaco, in piena autonomia, dell'addestramento disciplina e della gestione dei servizi istituzionalmente assegnati al Corpo e al Servizio Autonomo di Polizia Locale.

Il Corpo di Polizia Locale è composto esclusivamente da Operatori – Funzionari e Dirigenti rivestenti le qualifiche di cui all'art.5 della legge 65/86.

## ART.3

### FUNZIONI COMPITI ED AMBITO TERRITORIALE DELLA POLIZIA LOCALE

La Polizia Locale svolge le funzioni ed i compiti istituzionali previsti dalla vigente legislazione statale e regionale, dai regolamenti generali e locali, ottemperando altresì alle disposizioni amministrative emanate dagli Enti e dalle Autorità competenti.

L'ambito territoriale ordinario delle attività di Polizia Locale è quello di pertinenza del Comune di Napoli, fatti salvi i casi indicati nei successivi artt. 4-5 e 6.

La Polizia Locale, entro i limiti territoriali del Comune, provvede a:

a) vigilare sull'osservanza delle leggi, dei regolamenti e delle altre disposizioni emanate dallo Stato, dalla Regione, dalla Provincia, dal Comune e recepite dall'Unione Europea, con particolare riguardo alle materie concernenti la Polizia Locale Urbana e Rurale, la circolazione stradale, l'edilizia, l'urbanistica, la tutela ambientale, il commercio, i pubblici servizi, le attività ricettive e del turismo, l'igiene e la sanità pubblica anche in collaborazione con le strutture operative sanitarie e con la polizia provinciale; Per tali fini, e per la migliore razionalizzazione dell'interfaccia con le attività produttive private e pubbliche, nel Corpo di P.L. rientrano tutti i servizi connessi al rilascio di autorizzazioni, concessioni e permessi anche temporanei afferenti il circuito delle attività produttive.

b) coordinare anche in interconnessione con gli Organi statali il servizio di protezione civile incardinato nel S.A.P.L., prestare opera di soccorso nelle pubbliche calamità e disastri, nonché, in caso di privati infortuni;

c) assolvere incarichi di informazione, di raccolta di notizie, di accertamento e di rilevazione dati, a richiesta delle Autorità ed Uffici autorizzati;

d) assolvere le funzioni di Polizia Amministrativa operative nel campo della prevenzione e repressione degli illeciti connessi attribuite in via esclusiva agli EE.LL. ex legge n°3/2001 nonché a quelle della vigilanza tributaria per le strette competenze dell'Ente Comune e degli altri Enti Locali che dovessero richiedere tali particolari prestazioni, comunque, appositamente regolamentate;

e) svolgere funzioni attinenti alla tutela della sicurezza del cittadino e dell'utenza, del patrimonio pubblico e privato, dell'ambiente, dell'ordine, del decoro e della quiete pubblica;

f) accertare gli illeciti amministrativi e curarne l'iter burocratico sino alla definizione al fine di rendere, per la parte competente all'Ente Comune, certa l'applicazione della pena, comunque, prescritta;

g) prestare servizio d'ordine, di rappresentanza e presidio degli edifici rappresentativi del Comune necessari all'espletamento delle attività istituzionali dell'Ente, nonché servizio di scorta al Sindaco o ad altre personalità pubbliche, per le quali siano state riconosciute le condizioni dal Comitato provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica;

h) eseguire la notificazione degli atti limitatamente ai casi previsti dall'art. 14 della legge 24 novembre 1981 n. 689. Con riferimento alla definizione degli iter amministrativi di cui al punto f ed in ogni caso fuori dall'orario di lavoro e con la conseguente annessa remunerazione da stabilirsi in sede di contrattazione decentrata, gli appartenenti al Corpo di P.L. possono curare la notifica di tutti gli atti prescriventi sanzioni a danno di soggetti che hanno violato disposti di leggi e/o regolamenti.

i) esercitare, attraverso il servizio di polizia zonale, funzione di specifico controllo del territorio con particolare impostazione per la prevenzione e repressione dei reati e degli illeciti in genere che creano turbativa alla democratica e civile convivenza;

m) svolgere funzioni tipiche di prevenzione ed educative, anche attraverso un costante e qualificato rapporto con la cittadinanza utenza e la popolazione scolastica.

#### ART.4

##### FUNZIONI DI POLIZIA GIUDIZIARIA

Il personale che svolge servizio di Polizia Locale, nell'ambito territoriale del Comune esercita, ex legge, funzioni di Polizia Giudiziaria assumendo a tal fine la qualità:

- a) di agente di Polizia Giudiziaria riferita agli operatori;
- b) di ufficiali di Polizia Giudiziaria riferita ai Funzionari categoria D ed ai Dirigenti.

#### ART.5

##### FUNZIONI DI POLIZIA STRADALE E MORTUARIA

Il Personale che svolge servizio di Polizia Locale nell'ambito del territorio comunale esercita, ex legge, servizio di Polizia stradale, ai sensi ex art. 11 D.Lgs 285/92 e succ. modif., consistente in:

- a) prevenzione ed accertamento di illeciti in materia di circolazione stradale;
- b) rilevazioni tecniche relative ad incidenti stradali ai fini giudiziari;
- c) predisposizione ed esecuzione di servizi diretti alla regolamentazione del traffico;
- d) servizi di scorta per la sicurezza della circolazione.

Il Personale di Polizia Locale concorre, altresì, alle operazioni di soccorso automobilistico e stradale in genere. Per i suddetti fini il Corpo si dota di tutte le strutture ed infrastrutture occorrenti alla migliore e più efficace risposta ai richiamati interventi, ivi compreso i servizi ausiliari di cui all'art.27 del presente Regolamento.

AL Corpo di P.L. competono i servizi di polizia mortuaria e la vigilanza sui settori interconnessi; per quanto nell'ambito del Comando centrale è istituita apposita unità operativa formata dal personale di cui all'art.2 comma 3° nonché dal personale di supporto eventualmente occorrente per particolari interventi.

#### ART.6

##### FUNZIONI DI PUBBLICA SICUREZZA

Il personale che svolge servizio di Polizia Locale, nell'ambito territoriale, per i fini di cui alla legge 65/86 e di quelli individuati dal presente Regolamento ex art.3 comma 3° lettere E, esercita funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza, rivestendo a tal fine, previo accertamento del possesso dei requisiti di cui all'art. 5 della richiamata legge n° 65. la qualifica di Agente di P.S. assegnata dal Prefetto per espressa richiesta del Sindaco

#### ART. 7

##### COLLABORAZIONE CON LE ALTRE FORZE DI POLIZIA

Il personale della Polizia Locale, nell'ambito del territorio comunale, collabora con le altre forze di Polizia, per la realizzazione di interventi coordinati sul territorio.

Nell'esercizio di tali funzioni il personale dipende operativamente e funzionalmente dalle competenti Autorità di Pubblica Sicurezza nel rispetto delle intese intercorse fra le dette Autorità ed il Sindaco.

Il Comandante della P.L., unitamente ai dirigenti del Corpo, sentiti i responsabili dei Comandi territoriali, annualmente appronta apposita relazione sulle criticità del territorio richiedenti interventi interforze nonché progetti obiettivi tesi ad instaurare un sistema di prevenzione che, in uno, saranno inviati al Sindaco onde consentire, per le competenze del settore, appropriati interventi anche ambito Comitato provinciale per l'ordine e la sicurezza pubblica.

## ART. 8

### ORDINAMENTO STRUTTURALE DEL CORPO DI POLIZIA LOCALE

In conformità a quanto sancito con l'art.2 del presente Regolamento, i compiti istituzionali sono organizzati tenuto conto delle caratteristiche geografiche e politiche del territorio. Per quanto il Corpo di Polizia Locale ed il S.A.P.L. sono organizzati secondo il criterio dell'interfunzionalità garantito da un unico centro di comando, per la conseguente ripartizione in aree dirigenziali e comandi territoriali autonomi, ed in virtù della massima funzionalità ed efficienza, raggiungibile anche per mezzo dei nuclei di supporto tecnico, delle unità operative intermedie e di base, ove i primi operano a livello centralizzato e le UU.OO.II secondo l'incardinamento in tutto l'organigramma del Corpo e del S.A.P.L.

L'intera organizzazione opera secondo linee prioritarie avendo debito riguardo alla sicurezza della cittadinanza utenza, del territorio, ai flussi della popolazione residente, fluttuante e turistica, alla morfologia del territorio, alle caratteristiche socio-economiche della Comunità, ai tassi di micro e macro criminalità nonché derivati, alla tutela dei minori, della popolazione scolastica e ospedaliera, e, comunque secondo i principi ispiratori che disciplinano il decentramento amministrativo e della compartecipazione della Collettività amministrata.

Pertanto, esso è organizzato secondo il seguente organigramma:

- Ufficio di direzione del Corpo di Polizia Locale e del Servizio Autonomo Polizia Locale con funzioni di coordinamento dei servizi generali (comando centrale);
- Comandi di Area (Comandi intermedi), con funzioni di interfaccia con il Comando centrale, coordinamento dei sott'organizzati Comandi territoriali, dei nuclei centralizzati e delle unità operative intermedie, di base e amministrative;
- Comandi territoriali (UU.OO complesse) con compiti d'interazione con i Comandi intermedi, di coordinamento delle UU.O.O.II. incardinate, d'interfaccia con le istituzioni territoriali e con gli altri Organi di polizia;
- Unità Operative Intermedie e di base (Unità Operative Semplici), con compiti di coordinamento e controllo delle attività e degli Operatori assegnati ai Comandi territoriali;
- Nuclei centralizzati, con compiti di supporto tecnico pratico ai Comandi Territoriali e d'intervento rapido sui servizi assegnati e sulle criticità del territorio.

- Unità amministrative intermedie, con compiti di supporto tecnico e logistico al Comando centrale, ai Comandi Intermedi e Territoriali;
- Unità operative per il coordinamento degli altri servizi incardinati nel S.A.P.L.;
- Unità di rappresentanza e presidio, con compiti di sicurezza, vigilanza e tutela degli edifici e delle strutture del patrimonio comunale richiedenti presidio e cura dell'immagine.

## ART. 9 ORGANICO DEL CORPO

La dotazione organica del Corpo è determinata dall'Amministrazione Comunale in relazione agli obiettivi ed alle esigenze di servizio, tenendo conto dei seguenti parametri:

- estensione e morfologia del territorio;
- densità della popolazione residente e fluttuante;
- densità della popolazione scolastica, turistica, ospedaliera;
- suddivisione del Comune in circoscrizioni territoriali;
- densità commerciale, annonaria e del terziario in genere;
- livello complessivo della motorizzazione;
- caratteristiche della struttura viaria cittadina e particolarmente quella del centro storico;
- caratteristiche socio-economiche della comunità locale;
- tassi di micro e macro delinquenza, tossicodipendenza e tutela dei minori;
- incidenza della vigilanza del patrimonio pubblico e privato, e dell'ambiente.

La dotazione organica è soggetta a revisione ciclica, in conformità dei limiti e dei criteri indicati dalla normativa vigente.

Gli stessi criteri si applicano per l'assegnazione del personale ai Comandi Territoriali, il periodico riequilibrio dell'organico, l'assegnazione di strutture ed infrastrutture logistiche e tecnico-operative.

## ART. 10 QUALIFICHE

Nell'ambito del Corpo di Polizia Locale sono istituite le seguenti qualifiche funzionali:

- a) Comandante Generale- Coordinatore Corpo P.L. e S.A.P.L.
- b) Vice Comandante generale di Area P.L.- Qualifica 1° dirigente
- c) Comandante Territoriale P.L. Qualifica funzionario di alta professionalità;
- d) Coordinatore di U.O.I P.L. Qualifica funzionario
- e) Coordinatore di U.O.B P.L. Qualifica funzionario
- f) Coordinatore di Nucleo P.L. Qualifica Funzionario

g) Coordinatore d'agenti di zona. Qualifica Funzionario

h) Operatore di Polizia Locale Qualifica istruttore.

Nell'ambito delle fasce dei funzionari (Cat.D) e degli Istruttori (cat.C), si attuano percorsi formativi e livelli di responsabilità associabili a distintivi di posizioni interne al Corpo secondo i criteri dettati dall'art.18 del presente Regolamento.

## ART. 11

### ATTRIBUZIONI DEL COMANDANTE

Il Comandante del Corpo di Polizia Locale è responsabile verso il Sindaco o l'Assessore delegato dell'addestramento, della disciplina e dell'impiego tecnico-operativo degli appartenenti al Corpo.

Per l'organizzazione generale dei servizi, in conformità alle funzioni di istituto, al Comandante spetta di:

- a) coordinare e sovrintendere alla gestione del Corpo e del Servizio Autonomo Polizia Locale giacché rientrante nell'organigramma di cui all'allegato A del presente Regolamento;
- b) mantenere la qualità di datore di lavoro impartendo le connesse direttive e vigilando sulle tutele prescritte dalla normativa di settore;
- c) impartire le direttive e vigilare sull'espletamento dei servizi, conformemente alle finalità dell'Amministrazione;
- d) disporre, in linea con i parametri individuati all'art. 9 del presente Regolamento e d'intesa con l'Amministrazione, l'assegnazione e la destinazione del personale alle strutture organiche componenti il Corpo ed il S.A.P.L., secondo le specifiche necessità ed in conformità delle norme che disciplinano la materia concernente la mobilità del personale regolamentata nell'allegato sub regolamento (allegato C);
- e) coordinare l'attività dei Vice Comandanti, e i Servizi del Corpo con quelli delle altre forze di Polizia e Protezione Civile, con le Istituzioni rappresentative dello Stato anche secondo i criteri di cui all'art. 7 comma 3° presente Regolamento, e le intese stabilite dall'Amministrazione.
- f) mantenere i rapporti con la Magistratura, le Autorità di pubblica sicurezza e gli Organismi del Comune o di altri Enti collegati al Corpo da necessità operative;
- g) rappresentare il Corpo di Polizia Locale nei rapporti interni, esterni ed in occasioni di funzioni e manifestazioni pubbliche;
- h) presiedere alle commissioni dei concorsi relativi al personale della Polizia Locale; ; e partecipa alla Commissione di cui all'art. 32 del presente Regolamento.
- i)
- j) promuovere iniziative atte a valorizzare l'operato degli appartenenti al Corpo, finalizzate all'accrescimento dell'immagine istituzionale onde conseguire un rapporto maggiormente costruttivo con la cittadinanza utenza e con gli organi d'informazione;
- k) promuovere, di concerto con l'Amministrazione, nel rispetto della legge n. 65/86 e per le finalità in essa sancite, relazioni con le altre forze di Polizia dello Stato, onde favorire migliori rapporti di collaborazione, oltre quelli espressamente richiesti

dalle competenti Autorità. Lo scopo primario di tali rapporti è quello di stabilire un effettivo coordinamento al fine della resa di un servizio sempre più consono alla collettività;

- l) preparare il bilancio consuntivo e preventivo delle spese di gestione curando le deliberazioni e le relative determinazioni di spesa nonché la prospettazione di quanto occorrente sia rispetto agli impegni di spesa, sia rispetto al fabbisogno del personale in sinergia con il piano di fabbisogno triennale dell'Ente;
- m) elaborare progetti obiettivi per la migliore e più efficace resa dei servizi da svolgersi anche mediante l'attingimento di risorse economiche a tal'uopo destinate da altri Enti dello Stato e dell'Unione europea.
- n) Approntare appositi programmi per la formazione, qualificazione aggiornamento e specializzazione del personale, istituire, altresì, appositi corsi per: la difesa personale, l'uso dell'armi e degli strumenti in dotazione al personale, l'uso e la preservazione di attrezzature, mezzi ed utilità tecnico informatiche, promovendo, in tal senso, relative iniziative con la Scuola regionale di polizia locale e con tutti gli altri Enti pubblici interagenti nel settore, ivi incluso quelli del circuito dell'istruzione pubblica;
- o) Raccogliere da tutto il personale dipendente, tramite i dirigenti ed i responsabili dei comandi territoriali, in una sorta di rapporto collettivo anche telematico annuo, segnalazioni di disagi operativi, suggerimenti tecnico pratici per il migliore e più efficace svolgimento del servizio nonché indicazioni per il miglioramento dei rapporti con la cittadinanza utenza e gli altri Organi operanti sul territorio, cui risponde con il mezzo ritenuto più idoneo e salvaguardante le esigenze di servizio
- p) Assegnare incarichi di comando e di responsabilità secondo parametri di efficienza ed equità e, comunque, nel rispetto dei criteri stabiliti nell'allegato sub regolamento sulla mobilità (allegato C)

Oltre a quanto stabilito nel presente articolato, il Comandante la polizia locale, in termini di responsabilità, risponde degli obiettivi raggiunti, rispetto alle direttive del Sindaco, della capacità gestionale delle risorse umane, economiche, strutturali ed infrastrutturali – dell'attitudine per la programmazione dell'impiego delle risorse a disposizione della polizia locale nonché della previsione e gestione d'interventi anche non programmabili.

In caso di temporanea assenza il Comandante Generale affida il comando del Corpo e del S.A.P.L. ad uno dei Vice Comandanti generali.

Il Comandante del Corpo può fruire di alloggio, di dimensioni limitate e funzionali all'espletamento del servizio, ubicato nella stessa struttura che ospita la sede del Comando, dietro pagamento del corrispettivo canone di locazione".

L'uniforme si fregia di greche alle spalline più soggolo cordonato in oro sul berretto e rilievo in rosso dei tratti dello stemma sia sul berretto sia sulla placca distintiva.

ART.12

#### ATTRIBUZIONI DEI VICE COMANDANTI GENERALI – CAPI AREA

I Vice Comandanti dirigono le aree previste dall'organigramma del Corpo di P.L. e del S.A.P.L., coordinano l'attività dei Comandi territoriali e dei nuclei centralizzati nonché le unità tecnico - amministrative ad essi assegnate, sovrintendendo all'efficace emanazione dei prospetti di servizio e a tutte le attività con compiti direttivi e di controllo sull'esecuzione degli atti e dei

provvedimenti di natura tecnico-giuridica ed amministrativa, con piena responsabilità delle istruzioni impartite e del conseguimento dei risultati.

Assegnano e destinano, nel rispetto dei criteri stabiliti dal presente Regolamento e dall'allegato sub regolamento sulla mobilità (allegato C) il personale ai Comandi Territoriali, alle UU.OO.II ed ai Nuclei ad essi subordinati.

Mantengono e coordinano i rapporti con altri organi istituzionali (Corpi di Polizia, Amministrazione e Magistratura). Sono responsabili della disciplina e dell'impiego tecnico-operativo del personale dipendente. Sono, altresì, tenuti a raccogliere le proposte ed i suggerimenti dei Comandanti territoriali e dei Funzionari nonché di tutti gli appartenenti al Corpo, anche attraverso rapporti periodici, al fine di pervenire al migliore rapporto tra gli organici onde ottenere la più efficiente resa dei servizi, interessando, qualora necessiti, il superiore Comando.

Rispondono per le incombenze di pertinenza anche per quanto sancito dall'art. 7 comma 3° presente Regolamento.

Coordinano, di concerto con i Comandi Territoriali, servizi afferenti pubbliche manifestazioni nonché di carattere straordinario; sovrintendono all'espletamento del servizio di pronta reperibilità, impiegando il personale all'uopo destinato. Provvedono, inoltre, anche su richiesta delle OO.SS e delle R.S.U. ad equilibrare la dotazione organica dei Comandi Territoriali, delle UU.OO.II e Nuclei da essi dipendenti.

Compartecipano, per le responsabilità ricadenti in capo alla dirigenza, alla tutela psicofisica degli appartenenti al Corpo di P.L., segnalando al Generale Comandante, tutti i necessari accorgimenti ed i relativi interventi anche di carattere tecnico strutturale volti a preservare gli Operatori da ogni forma di rischio e disagio operativo e professionale.

Vigilano, di concerto con le OO.SS. e Le R.S.U. sull'equa assegnazione dei compiti, dei carichi di lavoro e delle pari opportunità, con particolare riguardo alla rotazione nei compiti istituzionali disciplinata dall'allegato sub Regolamento della mobilità.

Oltre a quanto stabilito nel presente articolato, i Vice Comandanti del Corpo, in termini di responsabilità, rispondono degli obiettivi assegnati dal Comandante, della capacità gestionale delle risorse umane, economiche, strutturali ed infrastrutturali – dell'attitudine per la programmazione dell'impiego delle risorse a disposizione della polizia locale nonché della previsione e gestione d'interventi anche non programmabili.

Partecipano alle commissioni di concorso relative al personale della Polizia Locale.

L'uniforme si fregia di una torre più tre stelle alle spalline - soggolo cordonato in oro sul berretto e rilievo in rosso dei tratti dello stemma sia sul berretto sia sulla placca distintiva.

ART. 13

#### ATTRIBUZIONI DEI COMANDANTI TERRITORIALI

I funzionari aventi responsabilità dei Comandi territoriali, nell'ambito delle singole strutture provvedono a:

a) emanare, secondo le direttive dei superiori gerarchici, gli ordini di servizio e stabilire le modalità di esecuzione delle attività istituzionali;

b) fornire, interagendo con la struttura formazione del Comando generale, istruzioni normative ed operative al personale subordinato, aggiornando periodicamente i sott'ordinati sulle innovazioni normative, legislativa e regolamentare di competenza, anche mediante l'emanazione di apposite circolari operative esplicative;

c) disciplinare l'impiego tecnico-operativo del personale dipendente, secondo i criteri dettati dal sub Regolamento sulla mobilità ed in virtù delle necessità della cittadinanza utenza e del territorio, adottando il connesso metodo delle priorità individuate dal presente Regolamento, predisponendo, altresì anche secondo i criteri di cui all'art. 7 comma 3° presente Regolamento, piani organizzativi e d'intervento programmatici che, in ogni caso, contempleranno il coinvolgimento dei funzionari incardinati nel Comando Territoriale.

d) controllare che il personale dipendente espliciti, in stretta osservanza delle leggi e regolamenti, gli incarichi ricevuti in modo esauriente e secondo i crismi dei consoni comportamenti dettati dal presente Regolamento;

e) trasmettere, nel rispetto dei tempi e modalità stabiliti della vigente normativa contrattuale, al Vice Comandante di area, le segnalazioni afferenti difformi comportamenti del personale per l'avvio dell'azione disciplinare corredandole con i dovuti supporti probatori e con il proprio parere;

f) segnalare alla superiore dirigenza tutte le avverse condizioni che minano l'incolumità psicofisica degli appartenenti al Comando territoriale, indicando i necessari accorgimenti ed i relativi interventi anche di carattere tecnico strutturale volti a preservare gli Operatori da ogni forma di rischio e disagio operativo e professionale.

g) curare i rapporti di collaborazione per gli interventi interforze e/o necessari al consono controllo del territorio, con gli altri Organi ed Enti aventi competenza di livello territoriale (Polizia di Stato, CC., G.di.F., CFS, P. Penitenziaria, Polizia provinciale e sanitaria – Giudici di Pace – Presidenti di Circoscrizioni.).

h) Curare i rapporti, anche con l'ausilio di altri funzionari sott'ordinati, con la cittadinanza utenza, e con tutti gli altri soggetti svolgenti attività di pubblico interesse;

i) relazionare periodicamente sullo stato della circolazione stradale e sulle attività svolte complessivamente dalle UU.OO.II ed esprimere motivato parere sui provvedimenti che riguardano l'efficace controllo del territorio, la tutela degli Operatori nonché proposte d'attribuzione d'incarichi anche temporanei per i funzionari aventi ruoli di responsabilità intermedie o di base;

l) coordinare di persona servizi esterni di particolare importanza e/o connotati da largo impiego di personale, provvedere affinché tutte le operazioni richiedenti la sovrintendenza di un ufficiale di P.G. (es. sequestri – espropri – sgomberi di aree e persone - arresti – ecc.) siano, in sua mancanza o differente disponibilità, presenziate da funzionari responsabili.

Il ruolo di Comandante Territoriale è svolto dal personale munito di laurea in giurisprudenza od equipollente, ovvero da personale che abbia, in mancanza di possesso del predetto titolo, maturato almeno quindici anni di anzianità nel profilo di funzionario ed avendo, in ogni caso, svolto funzioni di responsabilità e gestione del personale sott'ordinato anche in discontinuità e semprechè ciò non sia dovuto alla comprovata inettitudine allo svolgimento della funzione .

Gradi distintivi e fregi vedi art. 18.

ART. 14

## ATTRIBUZIONI DEI FUNZIONARI DIRETTIVI

I funzionari direttivi, secondo i criteri dell'allegato sub Regolamento sulla mobilità, hanno responsabilità delle UU.OO.II. e di Base, dei Nuclei centralizzati. Collaborano alla conduzione e organizzazione del servizio dei Comandi Territoriali, sovrintendono all'istruttoria, formazione e predisposizione di atti, riferiti ad attività di polizia amministrativa e giudiziaria, nonché al migliore e più efficace controllo del territorio anche a mezzo d'apposite contingenti indicazioni da stendersi in periodici rapporti al Comandante di Reparto. Sono, altresì, responsabili del coordinamento e controllo del personale appartenente alla categoria C, cui assicurano l'appoggio tecnico operativo per tutti gli interventi richiedenti specifiche e particolari responsabilità nel campo giudiziario, della sicurezza pubblica nonché dell'astringimento di diritti e libertà individuali.

Sovrintendono alla funzionalità dell'agente di zona, coordinandone, nell'area individuata secondo i parametri dettati dall'art.9 del presente Regolamento, l'attività anche a mezzo d'interventi collaborativi di natura tecnico pratica, e d'interscambio informativo ed operativo con altri Organi di polizia ed Istituzioni pubbliche operanti nell'area di competenza. A tal fine riscontrano tutte le condizioni che recano turbative all'ordine e alla quiete pubblica, alla vivibilità del territorio, alla tutela dei minori, della popolazione scolastica nonché tutte le altre situazioni minanti la civile convivenza, redigendo appositi rapporti periodici nei quali indicheranno, altresì, gli occorrenti interventi di natura operativa e/o sociale.

Hanno responsabilità di procedimenti ed atti connessi al profilo professionale, ossia all'attività di Polizia Locale, richiedenti traduzione tecnico pratica del dettato normativo di settore con connessa applicazione di leggi e regolamenti.

Predispongono, in uno al Comandante di Reparto e/o in autonomia piani organizzativi d'intervento anche programmatici al fine di compiere le responsabilità ad essi assegnate nell'ambito dei ruoli e funzioni ricoperte.

Controllano il corretto uso di strumenti tecnici di lavoro anche complessi, qualora ne abbiano specifiche responsabilità, e la guida in emergenza di autoveicoli di servizio.

Segnalano al responsabile del Comando territoriale eventuali inadempienze, negligenze o indisciplina del personale sottordinato.

Sono altresì tenuti ad istruire il personale della qualifica inferiore, sulla base delle conoscenze teoriche e pratiche possedute, per le finalità del successivo art. 16, anche mediante l'emanazione di apposite circolari operative esplicative.

Gradi distintivi e fregi vedi art. 18.

## ART. 15

### ATTRIBUZIONI DEGLI AGENTI DI POLIZIA LOCALE

Gli agenti di Polizia Locale espletano tutte le mansioni inerenti le funzioni d'istituto, eseguono gli ordini e le direttive dei superiori gerarchici, applicano le leggi e i regolamenti, elevano i relativi verbali di accertamento e comminano le sanzioni pecuniarie principali ed accessorie.

Offrono ai loro superiori gerarchici ogni utile contributo e indicazione per il miglioramento dei Servizi.

Svolgono le proprie funzioni quali appiedati o a bordo di veicoli motoveicoli e motocicli, velocipedi, natanti, cavalli e di ogni altro mezzo ritenuto utile ai fini dell'espletamento dei servizi, utilizzando, altresì, armi e strumenti atti alla difesa, utilità e apparecchiature tecnico informatiche e telematiche, di cui devono essere muniti per l'esecuzione di tutti i compiti istituzionali.

Non possono essere impiegati, ex legge 65/86, in servizi diversi da quelli inerenti le funzioni istituzionali della Polizia Locale.

Redigono relazioni, annotazioni giudiziarie ed amministrative nonché rapporti periodici sulle attività espletate.

Nell'ambito dell'espletamento delle funzioni concernenti il controllo di zone ad essi assegnate, oltre alla prevenzione e repressione degli illeciti amministrativi, provvedono a riscontrare, unitamente al responsabile di zona e/o in autonomia, riferendone comunque ed esclusivamente ai superiori gerarchici, condizioni che recano turbative all'ordine e alla quiete pubblica, alla vivibilità del territorio, alla tutela dei minori, della popolazione scolastica nonché a tutte le altre situazioni minanti la civile convivenza.

Controllano le attività svolte dagli Agenti di Polizia Locale di nuova nomina, ed hanno responsabilità dei meno anziani in servizio qualora la pattuglia o gli interventi non siano coordinati da superiori gerarchici.

Coordinano, qualora le necessità lo richiedano e/o se espressamente previste dall'ordine di servizio, l'attività degli addetti a compiti ausiliari, segnalandone necessità, inadempienze.

Segnalano ai funzionari direttivi e/o responsabile del Comando Territoriale eventuali negligenze o indisciplina del personale meno anziano.

Gradi distintivi e fregi vedi art. 18.

## ART. 16

### RAPPORTO GERARCHICO

Gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale sono tenuti ad eseguire le direttive e gli ordini impartiti dai superiori gerarchici , nei limiti del loro stato giuridico e delle leggi.

Il superiore gerarchico ha l'obbligo di dirigere l'operato del personale dipendente e di assicurare con istruzioni specifiche, il buon andamento del servizio.

Spetta ad ogni superiore gerarchico l'obbligo di vigilare sul rispetto delle norme di servizio e di comportamento di tutto il personale: nell'ambito delle proprie attribuzioni, tutelare la dignità dei subordinati in termini d'immagine e di pari opportunità, nell'ambito del servizio e della qualificazione professionale.

Nell'ambito dei rapporti con l'utenza, qualora si rendesse necessario il suo intervento, il superiore gerarchico, nel pieno rispetto delle leggi, è tenuto a salvaguardare la dignità e la professionalità del subordinato.

Ogni superiore gerarchico predispone gli ordini di servizio per iscritto, le rimanenti disposizioni vanno di norma impartite verbalmente solo in caso di controversia, le stesse verranno reiterate per iscritto.

Qualora l'operato degli appartenenti al Corpo di P.L. obbligasse a rilievi e/o richiami di qualsiasi natura da parte del superiore gerarchico, più anziano o pari grado, con particolare riguardo per la dignità individuale e l'immagine istituzionale, si provvederà a razionalizzare e stabilizzare l'operato secondo criteri d'educazione e riservatezza.

L'ordine impartito da un superiore va sempre eseguito, purché lo stesso non sia lesivo della dignità personale e professionale del subordinato o, comunque, non sia manifestamente illegittimo.

Qualora si rendesse necessario, per motivi particolari e contingenti legati al servizio, le direttive tra personale di pari grado, saranno date da colui che ha maggiore anzianità nel grado.

#### ART. 17

##### MODALITA' PARTICOLARI DI ACCESSO

Oltre alle norme previste dagli accordi contrattuali, per i concorsi inerenti l'assunzione di personale nel ruolo speciale del Corpo di Polizia Locale, sono richiesti i seguenti requisiti:

- a) possesso della patente di guida "A" e "B" o quest'ultima superiore per i motociclisti "B" o superiore per i restanti;
- b) statura non inferiore a quella determinata da leggi e decreti ministeriali vigenti;
- c) idoneità psico-fisica all'espletamento delle mansioni da svolgere accertate mediante visita medica e test psico-attitudinali analoghi a quelli usati per il reclutamento del personale delle altre Forze di Polizia dello Stato.
- d) l'accesso ai ruoli interni anche per gli specifici percorsi definiti dall'ordinamento nazionale per i profili della polizia locale è caratterizzato dalle linee formative e di responsabilità individuate nell'art.18 del presente Regolamento e del sub regolamento sulla mobilità interna.

#### ART. 18

##### PERCORSI FORMATIVI – PROGRESSIONE DI CARRIERA - GRADI DISTINTIVI

Onde consentire una progressione di carriera, ovvero progressione verticale nel sistema di classificazione, e progressione orizzontale nel sistema economico, elemento fondamentale per lo stimolo professionale, al personale del Corpo, visti i disposti dell'Ordinamento professionale CCNL 31.03.99, segnatamente riferito ai percorsi formativi ed ai ruoli accessibili esclusivamente dall'interno, e più segnatamente per i posti vacanti dei livelli superiori, escluso quello del Comandante, si consentirà l'accesso previa verifica selettiva da improntarsi su due livelli, il primo dei quali fondante esclusivamente sulla verifica della professionalità maggiormente acquisita nell'ambito della qualifica ricoperta all'atto della prova ed il secondo sulle materie del ruolo/profilo di destinazione..

Formazione e sviluppo professionale – Assegnazione dei gradi distintivi

Visti i disposti del CCNL 2002/2005 in tema di sviluppo professionale, ove si è sancito che le funzioni della polizia locale richiedono livelli di professionalità sempre più elevata che possono essere prioritariamente acquisiti con significativa esperienza professionale e mediante percorsi di aggiornamento e qualificazione rivolti alla valorizzazione professionale, di seguito si stabiliscono i percorsi di merito che fungono anche da specifica regolamentazione per lo sviluppo orizzontale nel profilo.

Attesa la fungibilità ed esigibilità delle mansioni, di cui al CCNL/98 (Ordinamento Professionale), i gradi e segni distintivi rispondono alle esigenze gerarchiche e alla idonea individuazione da parte del cittadino utente che ne desume il grado di

responsabilità, secondo i disposti della legge 241/90 , pertanto, fatte salve le incidenze contrattuali, non incidono sullo stato giuridico del personale.

Ai fini della migliore e più efficace resa dei servizi, e per la rispondenza alla professionalità richiesta per lo svolgimento degli innumerevoli compiti di Polizia Locale, con particolare riguardo alle funzioni di Ufficiale di Polizia Giudiziaria, l'Amministrazione, di concerto con la Regione Campania , avvia appositi corsi di qualificazione e specializzazione, della durata minima di 150, al fine di sostenere gli Operatori cui è assegnata tale funzione.

Negli ambiti consentiti dal CCNL, l'Amministrazione assegnerà una specifica indennità di ruolo da corrispondersi agli Operatori svolgimenti funzioni di U.p.g.

I gradi distintivi individuati con il presente Regolamento sono da ritenersi operativi all'atto del varo del medesimo, quindi assegnati al personale che ha maturato i requisiti di anzianità riportati.

Al personale che viene posto in quiescenza è riconosciuto il grado immediatamente superiore a quello raggiunto a termine del proprio servizio.

Alla luce delle occorrenti specialistiche prestazioni, attraverso appositi percorsi di qualificazione, tutto il personale del Corpo raggiunge il livello di ufficiale di polizia giudiziaria non oltre il ventesimo anno dalla data di assunzione.

L'assegnazione, lo svolgimento e le responsabilità connesse al ruolo di U.P.G. sono debitamente considerate dall'Amministrazione in corrispondenza del riconoscimento della maggiore produttività e delle prove selettive per passaggi in verticale nella progressione di carriera.

In quanto mirante all'individuazione delle maggiori professionalità da ricercare nell'ambito dell'Ente, onde pervenire in futuro, anche e non solo, ad una razionalizzazione della spesa pubblica, l'Amministrazione consente al personale allocato in fascia C, laureato o laureando, la partecipazione ai corsi di formazione e sviluppo professionale destinati al personale rivestente la categoria superiore.

Il Comune di Napoli in concorso con la Regione Campania conseguirà appositi accordi con le Università presenti sul territorio al fine di ottenere l'apposita organizzazione di corsi imperniati sulle scienze della sicurezza (laurea breve) per la qualificazione e specializzazione mirata del personale inquadrato nell'area degli U.p.g. e dei funzionari.

Il personale di Polizia Locale si distingue apponendo sull'uniforme di servizio i gradi secondo il seguente schema.

<b>Profilo Professionale</b>	<b>Inquadramento di nomina Contrattuale</b>	<b>Anzianità minima nel grado precedente</b>	<b>Denominazione e distintivi di grado</b>	<b>Formazione</b>
<b>Comandante</b>	<b>Dirigente</b>	<b>Area Dipartimentale</b>	<b>1° Dirigente una greca + una stella color oro bordate rosso</b>	<b>Del ruolo - Aggiornamento in autonomia e disposto dall'Amministrazione</b>

<b>Comandante Area Vice Comandante Vicario</b>	<b>Dirigente</b>	<b>Area specialistica dipartimentale</b>	<b>1° Responsabile Area del Corpo - Torre + 3 stelle oro a sei punte di colore rosso</b>	<b>Del ruolo - Aggiornamento in autonomia e predisposto dall'Amministrazione</b>
<b>Responsabile U.O. Complessa</b>	<b>Dirigente</b>	<b>10 anni nella funzione di Commissario se non già operanti nel ruolo</b>	<b>Dirigente Torre + 1 stella oro a sei punte</b>	<b>Del ruolo – Aggiornamento periodico disposto dal Comandante</b>
<b>Ufficiale addetto a U.O. semplice/specialistica</b>	<b>Funzionario</b>	<b>10 anni nel ruolo di Istruttore Direttivo</b>	<b>Commissario Capo 3 stelle oro a sei punte</b>	<b>Aggiornamento e specializzazione semestrale disposta dal Comandante</b>
<b>Ufficiali direttivi</b>	<b>Funzionario</b>	<b>10 anni nel ruolo di Ufficiale direttivo</b>	<b>Commissario 2 stelle oro a sei punte di colore rosso</b>	<b>Aggiornamento e specializzazione semestrale disposta dal Comandante</b>
<b>Ufficiali direttivi</b>	<b>Funzionario</b>	<b>Prima nomina</b>	<b>Vice Commissario 1 stella oro a sei punte</b>	<b>Aggiornamento e specializzazione semestrale disposta dal Comandante</b>
<b>Ufficiale di polizia giudiziaria con compiti di controllo</b>	<b>Istruttore con funzioni di U.p.g. – Primo coadiutore Ufficiali</b>	<b>5 anni nel ruolo di ispettore aggiunto</b>	<b>Ispettore superiore 1 rombo + due barretta color oro</b>	<b>Aggiornamento semestrale e specializzazione biennale disposta dal Comandante</b>
<b>Ufficiale di polizia giudiziaria con compiti di controllo</b>	<b>Istruttore con funzioni di U.p.g. – Coadiutore Ufficiali e responsabilità zonale</b>	<b>5 anni nel ruolo di ispettore</b>	<b>Ispettore aggiunto 1 rombo + una barretta color oro</b>	<b>Aggiornamento semestrale e specializzazione quadriennale disposta dal Comandante</b>
<b>Ufficiale di polizia giudiziaria con compiti di controllo</b>	<b>Istruttore con funzioni di U.p.g. e responsabilità zonale</b>	<b>15 anni nel ruolo di sovrintendente Capo</b>	<b>Ispettore 1 rombo color oro</b>	<b>Aggiornamento semestrale e specializzazione triennale disposta dal Comandante</b>
<b>Agente scelto</b>	<b>Istruttore di Vigilanza con compiti di sovrintendenza del personale meno anziano</b>	<b>10 anni nel ruolo di sovrintendente</b>	<b>Sovrintendente Capo due triangoli + una barretta color oro</b>	<b>Aggiornamento semestrale e specializzazione biennale disposta dal Comandante</b>
<b>Agente scelto</b>	<b>Istruttore di Vigilanza con compiti di sovrintendenza del personale meno</b>	<b>5 anni nel ruolo di agente scelto</b>	<b>Sovrintendente un triangolo + una barretta color oro</b>	<b>Aggiornamento semestrale disposto dal Comandante</b>

	<b>anziano</b>			
<b>Agente</b>	<b>Istruttore di Vigilanza</b>	<b>3 anni nel ruolo di agente – prima nomina</b>	<b>Agente scelto un triangolo color oro</b>	<b>Formazione di base obbligatoria per mesi 6 e aggiornamento semestrale disposto dal Comandante</b>

I percorsi d'accesso ai ruoli ed i criteri per l'assegnazione dei gradi distintivi.

Vista l'esigenza di organizzare un sistema strutturale considerante il grado di autonomia esecutiva e responsabilità funzionale anche per la figura degli agenti, e dei necessari sostegni di formazione, qualificazione e specializzazione dei ruoli intermedi e dei Quadri componenti il Corpo di Polizia Locale, il presente Regolamento disciplina i percorsi di merito e l'assegnazione dei gradi distintivi secondo i parametri e presupposti seguentemente individuati.

Per gli istruttori di polizia locale coinvolti nel processo di progressione orizzontale ed assegnazione dei gradi distintivi sono previsti i seguenti parametri di considerazione e valutazione:

1. superamento con profitto dei corsi di formazione, aggiornamento, qualificazione e specializzazione, considerazione dell'anzianità nella posizione di provenienza, piena osservanza delle regole che attendono al consono comportamento dei pubblici ufficiali (la cui inosservanza può comportare lo stallamento sia nella posizione in fascia sia nel grado, ovvero il licenziamento per gravi inadempienze), particolari assegnazioni di encomi, elogi e benemeranza che possono consentire il superamento automatico di un grado distintivo nonché priorità per la progressione di merito;
2. concorrenza pratica surrogata da effettivo svolgimento dei compiti nonché compartecipazione con i ruoli superiori a processi produttivi, ossia di migliore e più efficace resa del servizio alla cittadinanza utenza e all'immagine delle istituzioni locali e nazionali, propedeutica e specifica qualificazione/specializzazione per l'assegnazione della posizione superiore e del grado distintivo;

Per gli Operatori interessati alle progressioni verticali interfascia i corsi organizzati dalla scuola di polizia locale regionale e strutture pubbliche o private riconosciute, individueranno, in piena assonanza con le direttive del Comandante generale, i seguenti parametri di valutazione:

1. immissione nel grado di Vice Ispettore di polizia locale, assolvimento di corso teorico pratico e prova selettiva finale, con risultato di buon profitto ed annessa valutazione dell'anzianità ed esperienza acquisita nel grado di provenienza, dell'anzianità anagrafica nonché dello stato di servizio e di particolari benemeranze;
2. immissione nel grado di Ispettore di polizia locale, assolvimento sostanziale dei compiti assegnati ed annessa valutazione dell'anzianità ed esperienza acquisita nel grado di provenienza nonché partecipazione ai corsi formativi, aventi anche natura di tecnica di gestione del personale e per l'aggiornamento interno al Corpo di P.L. dello stesso, della durata individuata dal presente Regolamento, dell'anzianità anagrafica, dello stato di servizio e di particolari benemeranze;

3. immissione nel grado di commissario aggiunto di Polizia Locale, oltre alla valutazione degli elementi di cui al punto 2, assolvimento di corsi d'aggiornamento, qualificazione e specializzazione della durata individuata dal presente Regolamento, da imperniarsi in prevalenza su processi - amministrativi per la cogestione dei P.E.G, di determine connesse ai compiti istituzionali - di responsabilità afferenti i procedimenti assegnati alla P.L. - di natura tecnica partecipativa per la sicurezza, gestione e supporto del personale, con obbligo d'aggiornamento mensile dei ruoli sott'ordinati sia sui risvolti propri dell'attività di polizia locale, sia sulle materie acquisite nella qualificazione e specializzazione;
4. immissione nel grado di commissario di Polizia Locale, oltre alla valutazione degli elementi di cui al punto 2, è previsto l'assolvimento di corsi d'aggiornamento, qualificazione e specializzazione della durata individuata dal presente Regolamento, da imperniarsi su processi – di tecniche per la gestione del territorio e rapporti interistituzionali - amministrativi per la gestione dei P.E.G., determine anche esponenti l'Amministrazione - di responsabilità afferenti i procedimenti assegnati alla P.L. - di natura tecnica diretta per la sicurezza, gestione e sovrintendenza del personale, con obbligo (dove fossero carenti i ruoli sottoposti) d'aggiornamento mensile dei ruoli sott'ordinati sia sui risvolti propri dell'attività di polizia locale, sia sulle materie acquisite nella qualificazione e specializzazione; superamento di apposito corso di qualificazione indetto per la copertura dei ruoli di commissario con compito di organizzazione del lavoro e interazione con gli Organi politici del Comune;
- 5 immissione nel grado di commissario capo di Polizia Locale, oltre a quanto previsto nei punti 3 e 4, per la copertura di tale ruolo è previsto l'assolvimento di specifici corsi d'aggiornamento, qualificazione e specializzazione della durata individuata dal presente Regolamento, da imperniarsi in prevalenza su processi – di tecniche per la gestione del territorio e rapporti interistituzionali - amministrativi per la gestione dei P.E.G., determine esponenti l'Amministrazione - di responsabilità e sovrintendenze afferenti i procedimenti assegnati alla P.L. - di natura tecnico pratica diretta per la sicurezza e gestione del personale (con obbligo ove fossero carenti i ruoli sottoposti d'aggiornamento mensile dei ruoli sott'ordinati sia sui risvolti propri dell'attività di polizia locale, sia sulle materie acquisite nella qualificazione e specializzazione); superamento di apposito corso di qualificazione indetto per la copertura dei ruoli di commissario e commissario capo con compito di organizzazione del lavoro e diretta interazione con gli Organi politici del Comune o con Esso interagenti;
6. immissione nel grado di commissario d'Area di Polizia Locale, oltre a quanto previsto nei punti 3 – 4 e 5, per la copertura di tale ruolo è previsto l'assolvimento di specialistici corsi d'aggiornamento e qualificazione, della durata individuata dal presente Regolamento, da imperniarsi in prevalenza su processi – di tecniche per la gestione delle criticità del territorio e rapporti interistituzionali - amministrativi per la gestione dei P.E.G., determine esponenti l'Amministrazione - di responsabilità e sovrintendenze afferenti i procedimenti assegnati alla P.L. - di rapporto con responsabilità dirette per la sicurezza e gestione del personale (con obbligo ove fossero carenti i ruoli sottoposti d'aggiornamento mensile di tutti i gradi sott'ordinati sia sui risvolti propri dell'attività di polizia locale, sia sulle materie acquisite nella qualificazione e specializzazione); superamento di apposito corso di qualificazione indetto per la copertura dei ruoli di commissario e commissario d'Area con compito di organizzazione del lavoro e diretta interazione con gli Organi giudiziari, rappresentativi dello Stato, politici del Comune o con esso interagenti di livello

locale; partecipazione a processi di alta professionalità e di qualificazione anche per le tecniche di coordinamento di una struttura apicale.

Gli elementi costituenti presupposto, individuati nella presente proposta e tutte le fasi di formazione, qualificazione, aggiornamento, sono da ritenersi direttamente connesse alla collocazione nei ruoli e all'assegnazione dei gradi distintivi; pertanto la partecipazione ai percorsi orizzontali e alle prove selettive per i passaggi in verticale, potranno concretarsi solo ad esaurimento della valutazione e partecipazione di tutti gli aspiranti.

Le prove selettive, concernenti le progressioni verticali, dovranno essere strutturate secondo criteri di riscontro dell'esperienza acquisita e la valutazione dell'attitudine per i ruoli posti ai bandi di partecipazione, ossia che, superata la prima selezione, tutte le materie di qualificazione dovranno essere quelle proprie del ruolo d'accesso il cui compimento è concretato con specifici corsi, della durata minima di ore 150, di specializzazione da conseguirsi a seguito del superamento della prova selettiva.

A tal fine il Comune attiva sessioni di studio e preparazione alle prove in questione, nonché quanto occorrente alle prove d'esame, che saranno, in ogni caso, tenute presso la scuola di Polizia Locale regionale.

Per il migliore e più efficace raggiungimento dei fini individuati dal presente Regolamento il Comune stipula, in aggiunta ai corsi individuati, anche apposite convenzioni con le Università presenti nel territorio onde ottenere specifiche sessioni di specializzazione per il ruoli di: commissario, commissario capo e commissario d'Area di polizia locale.

In ossequio a quanto dettato dal Capo III del CCNL 2002/2005, e per il migliore sfruttamento delle risorse investite dall'Amministrazione comunale, per la partecipazione a tali sessioni è prevista una anzianità minima di 15 anni nel servizio di polizia locale; il superamento, con profitto, della sessione darà diritto all'acquisizione del titolo di laurea breve, quindi automatica immissione ed operatività nel ruolo d'ufficiale direttivo di polizia locale.

L'aggiornamento può essere perseguito anche mediante l'organizzazione e/o la frequenza ad appositi seminari e giornate di studio sulle materie istituzionali ed è, comunque, assicurato periodicamente all'interno del Corpo mediante lezioni e riunioni di addestramento, eseguibili anche a livello di Comando Territoriale, dedicate alla conoscenza delle nuove disposizioni legislative, amministrative e tecniche.

Attuale ART.19 abrogato

#### ART. 19

#### CORSI SPECIFICI D' ISTRUZIONE ED ARRICCHIMENTO PROFESSIONALE

Tutti gli operatori sono addestrati al pronto soccorso. A tal uopo, dopo il corso, partecipano a stage formativi da istituire con Organizzazioni, Aziende o Società accreditate a livello nazionale (CRI, P.O., ISPESL, ecc.).

Gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale dietro espressa richiesta frequentano corsi di lingue, appositamente organizzati presso istituti specializzati, al fine di acquisire una conoscenza sufficiente a tenere una corretta e completa conversazione nella lingua straniera.

Tale conoscenza attribuisce la qualifica di «Interprete», che deve essere confermata con successivi esami, le cui modalità e tempi sono disciplinati dalla Giunta Municipale, sentite le Organizzazioni Sindacali di categoria.

Con le modalità anzi riportate, al fine di consentire il corretto funzionamento delle apparecchiature anche informatiche nonché particolari strumenti in dotazione di difesa personale e del cittadino, sono istituiti corsi di specializzazione a cui dovranno partecipare tutti gli appartenenti al Corpo.

#### ART. 20

### CORSI DI PERFEZIONAMENTO E PREPARAZIONE AI SERVIZI DI SCORTA

Il Comando centrale, d'intesa con l'Amministrazione, istituisce, per l'espletamento dei servizi di scorta di cui al presente regolamento, corsi di specializzazione.

Tali corsi, vista la particolarità del compito, devono formare il personale addetto per consentire l'espletamento della funzione con professionalità, perizia, sicurezza.

Ai corsi accede tutto il personale avente almeno cinque anni di anzianità nel Corpo, che ne abbia fatta preventiva ed espressa domanda.

Il personale impiegato in tale servizio deve essere dotato dell'armamento idoneo e di tutti gli strumenti indispensabili per lo svolgimento dello stesso.

#### ART. 21

#### Abrogato

#### ART. 21

### FINALITA' DEI SERVIZI ED ASSEGNAZIONE ED IMPIEGO DEL PERSONALE

Al fine di perseguire, nella materia di competenza, gli obiettivi dell'Amministrazione e di contribuire al regolare ed ordinato svolgimento della vita cittadina, il personale della Polizia Locale adempie, nel territorio di competenza, ai compiti ed alle funzioni d'istituto previste dalle vigenti disposizioni in materia ed in particolare a quelle definite nella legge 7 marzo 1986, n. 65 e nel presente Regolamento.

Il personale viene assegnato ai diversi tipi di servizio, sulla base della ripartizione effettuata dal Comandante, con provvedimento del dirigente d'Area, in conformità alle disposizioni sulla mobilità del personale e sulla organizzazione del lavoro di cui all'allegato sub regolamento.

Nell'assegnazione del personale occorre, comunque, garantire una rotazione temporale nell'ambito delle sedi di servizio ed una equa ripartizione tra agenti ed istruttori.direttivi Il personale ricoprente il profilo d'agente di polizia locale non potrà essere addetto ai servizi interni prima di aver maturato 10 anni di servizio effettivo all'interno del Corpo.

Il servizio su strada viene, di norma, effettuato in coppia nonché con tutti i mezzi e strumenti occorrenti alla più efficiente ed efficace resa del servizio e alla tutela psicofisica del personale.

Il personale non può prestare servizio di zona nel cui territorio abbia la residenza o, comunque, il domicilio abituale.

Il personale che supera il cinquantacinquesimo anno d'età, salvo diversa decisione dell'interessato, non è impiegabile in servizi di viabilità o fortemente esponenti a gravosi carichi di lavoro.

## ART. 22

### SERVIZI STRADALI APPIEDATI

Per il perseguimento delle finalità del presente regolamento, i servizi del Corpo dovranno essere assicurati da personale a bordo di auto e motoveicoli, con un adeguato potenziamento del settore motorizzato, nonché da personale appiedato.

Gli incroci presenziati dagli operatori di Polizia Locale, laddove consentito da condizioni logistiche ed ambientali, vanno corredati di garitte termiche, che consentano all'interno il comando manuale degli impianti semaforici e che siano dotate di idonea apparecchiatura per il collegamento con le strutture del Corpo.

Il personale appiedato, in caso di condizioni atmosferiche avverse, permane comunque sul posto di servizio, al fine di intervenire non appena le condizioni meteorologiche lo permettano.

## ART. 23

### SERVIZIO A BORDO DI VEICOLI

Il dirigente Vice Comandante affida agli appartenenti al Corpo che siano muniti della speciale patente di servizio, e preferendo chi ne abbia fatto richiesta, la guida dei veicoli in dotazione al Corpo.

Il personale consegnatario di un veicolo del Corpo deve condurlo con perizia ed accortezza, curandone la buona tenuta e segnalando ogni necessità di ordinaria e straordinaria manutenzione.

Il servizio su motoveicoli, in caso di avverse condizioni atmosferiche ed in particolare quando esse sono caratterizzate da rilevanti raffiche di vento o da una temperatura al di sotto dei due gradi, viene sospeso.

In tali occasioni il personale interessato verrà impiegato in servizio appiedato e, ove possibile, automontato.

Il personale motociclista che al compimento del 50° anno di età abbia presentato specifica istanza potrà essere impiegato in altri servizi.

## ART. 24

### SERVIZI A CAVALLO E SU MEZZI SPECIALI

Al solo fine di effettuare il servizio di vigilanza nei parchi, boschi ed aree verdi pubbliche, senza alterare ulteriormente l'equilibrio ambientale, potrà essere istituito il servizio di Polizia Locale a cavallo.

Per l'istituzione di tale servizio, il Comando, di concerto con l'Amministrazione, individuerà apposite strutture e mezzi, avvalendosi anche di strutture già esistenti sul territorio, previa apposita convenzione.

Al fine di effettuare servizi di vigilanza del territorio e dell'ambiente, di coordinamento e protezione civile il Corpo si dota di natanti - mezzi anfibi ed aerei.

#### ART. 25

##### SERVIZI INTERNI

Ai servizi interni, necessari per il regolare svolgimento dei compiti istituzionali del Corpo di Polizia Locale è addetto personale rivestente le qualifiche di cui alla legge 65/86 dispensato per motivi di salute dai servizi esterni, mentre per i compiti ricadenti nell'ambito del S.A.P.L. è addetto anche personale amministrativo, scelto tra i dipendenti che abbiano i requisiti morali previsti dalla richiamata legge 65/86.

In mancanza si procederà alla copertura dei posti vacanti con personale di maggiore anzianità (avente svolto servizio esterno per almeno 10 anni), che ne abbia fatto richiesta. Il numero del personale addetto ai servizi interni deve essere strettamente relazionato alle effettive esigenze.

#### ART.26

##### SERVIZI DI SCORTA A PUBBLICHE PERSONALITA' E AL GONFALONE

Ai servizi di scorta è abilitato tutto il personale che abbia superato il corso di cui all'art. 20 del presente Regolamento.

Il personale addetto è alle dirette dipendenze del Comando generale, al quale andranno inoltrate tutte le richieste per lo svolgimento del suddetto servizio.

Il contingente numerico, viste le esigenze espressamente indicate dal Comitato Provinciale per l'ordine e la sicurezza, è stabilito dal Comandante del Corpo, di concerto con le competenti Autorità.

Il personale addetto deve essere dotato dell'armamento idoneo e di tutti gli strumenti indispensabili per lo svolgimento di tale servizio.

Il personale addetto alla scorta al Gonfalone ha l'obbligo di scortare lo stesso, mentre la conduzione del medesimo è assegnata a dipendenti del Comune individuati dal Sindaco

#### ART.27

##### SERVIZI AUSILIARI

Per gli ambiti definiti dalla legge 127/97, ossia limitatamente alla vigilanza di aree di sosta delimitate da apposita segnaletica orizzontale e/o verticale – di corsie destinate all'esclusivo uso di mezzi pubblici e di concorrenza per la sicurezza limitata ai primi

interventi in caso di dissesti e calamità naturali nonché di protezione civile e per l'ausilio in caso di particolari rilievi d'incidenti stradali, è istituito il servizio degli ausiliari di Polizia Locale operante nell'ambito del S.A.P.L.

Il personale di cui al comma 1°, anche se dipendente da aziende private, è coordinato dal personale componente il Corpo di Polizia Locale. A tal fine, presso ogni Comando Territoriale è istituita una apposita U.O.I. che provvederà a razionalizzare e coordinare, anche programmaticamente, tutti gli interventi afferenti i servizi ausiliari nonché assicurare al personale addetto aggiornamento e supporto tecnico giuridico.

Il personale addetto ai servizi ausiliari è dotato di apposita uniforme e/o pettorine distintive, in uno evidenziante al massimo l'attività d'ausilio al Corpo di Polizia Locale, nonché di tutti gli strumenti e le tutele atti al migliore e più efficace svolgimento dei compiti e la sicurezza del personale.

Presso il S.A.P.L. è istituita apposita U.O.I. centralizzata addetta all'intercoordinamento dei servizi ausiliari - cui è dato di costruire e mantenere una rete d'interazione tra tutti i Comandi Territoriali, effettuare raccolta informazioni ed istituire apposita banca dati di tutti gli interventi effettuati in regime d'ausilio - trasmettere in collaborazione con la U.O.I. formazione ed aggiornamento del Corpo ogni atto o innovazione legislativa utile all'assolvimento dei compiti degli ausiliari.

Presso il centro radio del Comando generale e nei centri radio dei Comandi Territoriali è istituito apposito canale di frequenza radio ad esclusivo uso dei servizi ausiliari operante anche per la rimozione o il blocco di auto e moto veicoli – l'apposizione di strumenti coercitivi della sosta vietata – il coinvolgimento nei richiamati interventi di sicurezza e protezione civile.

Il personale addetto ai servizi ausiliari partecipa, presso la scuola di Polizia regionale od in apposite sessioni presso il Comando di P.L., ad appositi corsi di formazione ed aggiornamento concernenti le materie d'impiego.

I criteri d'incardinamento ed i requisiti per lo svolgimento delle funzioni del personale ausiliario sono dettati ambito allegato sub regolamento sulla mobilità.

#### ART. 28

##### PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Nel rispetto della normativa contrattuale vigente, le prestazioni in ore straordinarie sono disposte dal Comandante generale e dai dirigenti d'Area, secondo le esigenze di servizio, sentite preventivamente le OO.SS. di Categoria.

Il monte ore da assegnare al Corpo di P.L. e al S.A.P.L., in relazione alle necessità dei servizi straordinari da assicurare, sarà stabilito ad inizio di ogni anno solare dell'Amministrazione, sentiti il comando e le Organizzazioni Sindacali.

#### ART. 29

##### SERVIZI IN REPERIBILITA'

L'Amministrazione, su proposta del Comandante e sentite le OO,SS. di Categoria, istituisce turni di reperibilità in relazione a determinati servizi istituzionali, in conformità alle disposizioni che disciplinano tale istituto.

#### ART.30

### Servizi a privati in regime di extrafunzionalità

Il Corpo di Polizia Locale assicura, per mezzo dei criteri dettati dall'allegato (D) sub regolamento; servizi a privati cittadini e/o a private imprese, con particolare priorità prestazionali per i soggetti operanti nel campo del pubblico interesse e delle attività tese a rendere una migliore fruibilità dei servizi e vivibilità del territorio a favore della cittadinanza utenza

#### ART. 31

#### COLLEGAMENTO DEI SERVIZI A MEZZO RADIO - APPARECCHI AUDIOVISIVI – E SISTEMI INFORMATICI SATELLITARI

I servizi esterni di norma devono essere collegati al comando di appartenenza con apparecchi ricetrasmittenti.

Per ottenere un effettivo ed efficiente controllo sul territorio, è istituito presso la centrale operativa del Comando generale un idoneo servizio audiovisivo, con circuito chiuso opportunamente diretto da un suo responsabile.

Presso la centrale operativa è istituita apposita postazione satellitare informatizzata occorrente alla migliore e più efficace vigilanza della Città nonché al più celere coordinamento dei mezzi dislocati sul territorio.

Al fine di ottimizzare gli interventi preventivi e repressivi del Corpo tutti gli addetti ai servizi di polizia stradale e comunque operativi sono dotati d'appositi computer palmari direttamente collegati ai server dei Comandi Territoriali a loro volta in rete con il Comando generale.

Le apparecchiature audiovisive sono poste soprattutto agli incroci aventi rilevanti flussi di traffico e lungo i percorsi turistici, e ove lo richiedano particolari condizioni socio ambientali.

#### ART 32

#### CURA RAPPORTI MEDIATICI E ISTITUZIONALI DEI SERVIZI DEL CORPO

Il Comandante del Corpo di Polizia Locale è tenuto ad informare periodicamente l'Amministrazione sui risultati ottenuti e sull'efficacia degli interventi, così da individuare l'efficienza globale dei servizi finalizzata al raggiungimento degli obiettivi proposti. Nell'ottica del migliore raggiungimento degli obiettivi individuati dall'Amministrazione e dei programmi connessi, il Comandante generale ha cura d'informare, attraverso ogni canale mediatico disponibile, la cittadinanza utenza affinché sia coinvolta al massimo sui processi di stabilizzazione della legalità e vivibilità metropolitana.

Nell'ambito dei rapporti esterni il Comandante generale ed i Vice Comandanti generali provvedono a divulgare, altresì, l'operato del Corpo e del S.A.P.L., per tutto ciò che non rivesta carattere di riservatezza.

Secondo i criteri dettati, i comandanti territoriali, d'intesa con i superiori gerarchici, curano, per le proprie competenze e per il solo livello di comando, i rapporti con gli Organi istituzionali territoriali, d'informazione e dell'associazionismo riconosciuto.

Al fine di partecipare tutte le Istituzioni comunali e le rappresentanze degli Operatori di polizia locale per la migliore e più efficace attività del Corpo il Sindaco istituisce una Commissione consultiva che avrà il compito di:

- individuare interventi sinergici tra Giunta – Consiglio comunale – Istituzioni statali, regionali, provinciali e parti sociali;

- prospettare politiche di Settore con particolare riguardo alla vivibilità del territorio e la consona gestione del personale;
- monitorare l'operato della dirigenza e dei ruoli apicali rispetto alle responsabilità derivanti dalle leggi e dai postulati del presente Regolamento;
- redigere apposite relazioni per gli individuati necessari interventi di miglioramento e/o riequilibrio da inoltrarsi agli Organi di riferimento comunale per la richiesta d'attivazione di quanto occorrente.

La Commissione si compone: dell'Assessore alla polizia locale - dei Consiglieri comunali designati da ciascun Gruppo presente in Consiglio – dal Comandante la polizia locale – da un esperto esterno nominato dall'Amministrazione -- dalle OO.SS. firmatarie di Contratto e da i primi eletti R.S.U di ogni Lista d'espressione polizia locale.

La Commissione si riunisce, in una Sede individuata dall'Amministrazione, almeno due volte all'anno od ogni qual volta una delle parti rappresentanti le varie espressioni ne faccia esplicita e motivata richiesta.

Onde coinvolgere l'intera Collettività, la Commissione almeno una volta all'anno può riunire i rappresentanti di tutte le Associazioni dei Cittadini riconosciute che operano nel circuito interconnesso allo svolgimento dei compiti di polizia locale.

Le risultanze dei lavori sono trasmesse al Sindaco che adotta tutti i provvedimenti necessari a stabilizzare e migliorare la resa dei servizi e la stessa operatività dei responsabili e componenti il Corpo di P.L.

#### ART 33

##### OBBLIGO DI INTERVENTO E DI RAPPORTO

Gli appartenenti al Corpo hanno l'obbligo dell'intervento, al fine di prevenire e reprimere ogni infrazione alle norme legislative e regolamentari inerenti la materia di competenza della Polizia Locale, nonché di intervenire in occasione di incidenti stradali, calamità naturali e simili, o di qualunque genere di infortunio.

E' escluso dall'obbligo di intervento il personale per il quale è stato impartito ordine di servizio che rivesta carattere riservato.

Oltre ai casi in cui è prevista la stesura di verbali o di rapporti specifici, il dipendente deve redigere sempre un rapporto di servizio per gli interventi dovuti a fatti che lasciano conseguenze o per i quali è prevista la necessità o l'opportunità di una futura memoria.

#### ART. 34

##### DISTACCHI E COMANDI

I distacchi ed i comandi sono consentiti soltanto quando i compiti assegnati ineriscano alle funzioni di Polizia Locale e purché la disciplina rimanga quella del Corpo.

Gli appartenenti alla P.L. possono essere impiegati, singolarmente o in squadre operative, per effettuare servizi di natura temporanea, presso altre Amministrazioni locali, per necessità derivanti da situazioni della circolazione e per manifestazioni o altre evenienze straordinarie.

I distacchi ed i comandi dovranno essere deliberati dalla Giunta Municipale, sentito il Comandante del Corpo.

Per motivi di urgenza nei casi di soccorso, a seguito di calamità o disastri, il distacco può essere deciso con determinazione urgente del Sindaco.

Nei casi di distacco presso altri Comuni, l'ambito ordinario dell'attività è quello del territorio dell'Ente presso cui il personale sia stato comandato.

#### ART. 35

##### ORDINE DEL GIORNO E DI SERVIZIO

Il Comandante generale ed i dirigenti d'Area pubblicano, se necessario anche quotidianamente, un 0.d.G. concernente le disposizioni generali relative all'impiego tecnico-operativo del Personale, alle istruzioni e direttive per l'espletamento dei servizi di istituto, nonché ogni altra indicazione di organizzazione diretta al raggiungimento degli obiettivi programmati ed al soddisfacimento delle disposizioni trasmesse dal Sindaco o dall'assessore delegato.

I funzionari che dirigono i Comandi territoriali o Nuclei operativi dispongono giornalmente gli ordini di servizio indicando per ciascuno di essi il numero degli addetti previsti, le turnazioni necessarie, il posto di lavoro ed eventuali particolari modalità di espletamento del servizio.

L'ordine di servizio, da conservarsi cronologicamente per almeno un quinquennio, deve essere affisso in apposito albo presso ogni singola struttura del Corpo, di norma nelle ore antimeridiane del giorno che precede ed almeno un'ora prima del termine del servizio di primo turno.

Il personale dipendente ha l'obbligo di prendere visione dell'ordine di servizio, mentre deve essere posto nell'idonee condizioni per conoscere tempestivamente eventuali variazioni, riportate sull'ordine stesso.

Il Comandante generale, di concerto con le OO.SS. e le R.S.U., imposterà l'organizzazione dei prospetti di servizio programmandoli, nel medio termine sul piano mensile e sul lungo termine sul piano annuale.

#### ART. 36

##### NORME GENERALI - DOVERI

Gli appartenenti al Corpo osservano le disposizioni del presente Regolamento, svolgendo i propri compiti nello spirito delle finalità dei servizi individuati nello Stesso.

Gli appartenenti al Corpo devono considerarsi sempre disponibili per il servizio, particolarmente in tutte le situazioni di emergenza.

#### ART. 37

##### CURA DELL'UNIFORME E DELLA PERSONA

Il personale della P.L., durante il servizio d'istituto, è tenuto ad indossare l'uniforme, salvo le eccezioni di cui al successivo art. 39. Non è consentito l'uso dell'uniforme nello svolgimento delle attività private.

Gli appartenenti al Corpo devono avere particolare cura dell'aspetto esteriore della propria persona, al fine di evitare giudizi negativi, che possano arrecare pregiudizio al prestigio ed al decoro del Corpo.

Non è consentito variare la foggia dell'uniforme.

Non è consentito, altresì, usare monili che possano alterare l'aspetto formale della uniforme stessa.

#### ART. 38

##### SERVIZI IN ABITO CIVILE

Fermo restante quanto disposto dal precedente art. 37 il personale della P.L., comandato a svolgere particolari servizi, può essere autorizzato dal Comandante e/o dal Dirigente d'Area ad indossare l'abito civile.

Il personale autorizzato a non indossare l'uniforme ha l'obbligo di portare con sé la placca di riconoscimento per applicarla, in modo visibile, nel momento in cui debba far riconoscere la propria qualità, e ove richiesto, dovrà esibire la tessera di riconoscimento e fornire il numero di matricola.

#### ART. 39

##### ORARIO E POSTO DI SERVIZIO

Gli appartenenti al Corpo devono presentarsi presso il Reparto di dipendenza o sul posto altrimenti assegnato all'ora fissata nell'ordine di servizio.

Il personale si porterà sul posto di servizio in uniforme, che potrà essere custodita negli appositi armadietti di cui tutte le strutture del Corpo dovranno essere dotate, e che andranno installati in luoghi idonei e diversificati per il personale di sesso femminile, nel rispetto delle vigenti normative contenute nel D.Lgs 626/94 e succ. modif..

Il personale al quale è affidato un veicolo o una apparecchiatura del Corpo deve rimettere il veicolo al Reparto di appartenenza quanto affidatogli, entro e non oltre il termine del proprio orario di servizio.

#### ART. 40

##### RAPPORTI INTERNI AL CORPO

I rapporti gerarchici e funzionali fra gli appartenenti al Corpo vanno improntati reciprocamente a rispetto e cortesia, al fine di evitare di menomare o diminuire in qualunque modo l'autorità ed il prestigio di esso.

Quanto sopra, anche allo scopo di conseguire il massimo livello di collaborazione nei diversi gradi di responsabilità.

#### ART.41

##### COMPORAMENTO IN PUBBLICO

Durante l'espletamento del servizio, l'appartenente al Corpo deve mantenere un contegno corretto e un comportamento irreprensibile operando con senso di responsabilità, in modo da riscuotere sempre la stima, il rispetto e la fiducia della collettività. A tal fine è necessario che ogni appartenente al corpo abbia sempre presente gli artt.2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 del Decreto Ministeriale 31.3.94 che qui si riportano in allegato come parte integrante dell'articolato e, pertanto, operi nel pieno rispetto degli stessi pena le sanzioni previste per gli inadempienti al presente Regolamento.

Egli deve corrispondere alle richieste dei cittadini fornendo adeguate informazioni e indicazioni.

Deve sempre salutare la persona che lo interpella o a cui si rivolge.

In caso di necessità l'interprete deve impiegare la lingua straniera conosciuta.

L'appartenente al Corpo deve fornire, quando richiesto, il numero di matricola. Quando opera in abito civile, deve prima qualificarsi ed esibire la tessera di servizio.

#### ART. 42 SALUTO

Il saluto reciproco tra gli appartenenti al Corpo, verso i cittadini, le Istituzioni e le Autorità che le rappresentano, è un dovere per il personale della P.L

Il saluto si effettua portando la mano destra alla visiera del berretto o del casco.

Sono dispensati dal saluto:

- a) coloro che stanno effettuando la regolazione del traffico;
- b) i motociclisti in marcia e coloro che sono a bordo di autoveicoli;
- c) il personale inquadrato in drappello di scorta al gonfalone civico o alla bandiera nazionale.

#### ART. 43 NORME DISCIPLINARI

La responsabilità civile e le sanzioni disciplinari degli appartenenti al Corpo di Polizia Locale sono regolate dalla normativa prevista dalle leggi, dagli accordi contrattuali nonché dal regolamento generale per il personale del Comune di Napoli.

Il comandante è tenuto a rendere noto a tutto il personale della P.L. le norme relative alle sanzioni disciplinari vigenti.

#### ART. 44 ASSENZE DAL SERVIZIO

L'obbligo di comunicazione delle assenze viene adempiuto mediante avviso verbale all'ufficio, da cui dipende l'appartenente al Corpo.

Tale avviso deve pervenire, anche mediante comunicazione telefonica, prima dell'ora di inizio del servizio, in modo da permettere l'eventuale pronta sostituzione sul posto di lavoro. Comunque la relativa giustificazione scritta deve pervenire nei termini previsti dalla legge.

#### ART. 45 ACCERTAMENTI SANITARI

In caso di temporanea inabilità fisica parziale per motivi di salute, gli appartenenti al Corpo possono essere esclusi, per il periodo di tempo necessario al recupero dell'efficienza, da determinati servizi del Corpo. a seguito di certificazione medica dell'Amministrazione Sanitaria.

In caso di infermità fisica irreversibile, o permanente che renda inabili ai servizi esterni, gli appartenenti al Corpo vengono impiegati nei servizi a minor incidenza operativa, interni o d'ufficio compatibili con il loro stato di salute.

La Giunta Municipale determina, sulla scorta di protocolli stabiliti da responsabili della medicina del lavoro, le modalità per i controlli semestrali delle condizioni di salute degli appartenenti al Corpo, in relazione alla specifica natura del servizio ed alla comprovata eziologia delle malattie professionali, nonché ai danni provocati sull'operatore dall'inquinamento acustico ed atmosferico o da altre fonti che promanano elementi e condizioni aventi negativa incidenza sulla salute.

La dichiarazione di totale o parziale inidoneità del dipendente all'espletamento del dovere terrà in debito conto tutte le funzioni istituzionali del Corpo, garantendo, in ogni caso, l'iter stabilito dal D.Lgs 16/2001 afferente l'impiego del personale interessato da patologie che ha diritto al ricorso avverso ad eventuali discrasie risultanti dalle visite mediche datoriali.

Le visite mediche fiscali, fatte salve diverse disposizioni del CCNL, non sono da richiedersi quando il dipendente risulti esentato dal servizio per infortunio connesso o collegato all'espletamento del dovere, debitamente certificato da struttura ospedaliera pubblica.

In osservanza dei disposti di cui all'art.208 C.d.S. e del Capo III CCNL 2002/2005 (Area Polizia Locale), l'Amministrazione, di concerto con la Regione Campania, istituisce l'Osservatorio delle malattie professionali al fine d'assicurare il pieno insediamento della medicina preventiva a favore degli appartenenti al Corpo, destinando parte dei fondi di cui al richiamato art.208 a tali finalità.

In linea con la richiamata normativa, e secondo l'allegato (E) sub regolamento del Comitato di gestione dei fondi art.208, l'Amministrazione annualmente destina parte di tali risorse economiche per la costruzione della previdenza integrativa a favore dei Lavoratori della Polizia Locale di Napoli

Parte dei summenzionati fondi dovrà, altresì, essere destinata alla corresponsione del salario accessorio a favore del dipendente che per ragioni strettamente collegate allo svolgimento del dovere abbia riportato infortuni impedenti la temporanea prestazione lavorativa.

#### ART. 46

#### ENCOMI ED ELOGI

Gli appartenenti al Corpo, che si siano distinti per atti eccezionali di merito, di abnegazione e di coraggio, saranno premiati, in relazione alla importanza dell'attività svolta e degli atti compiuti, come segue:

- a) elogio scritto del Comandante;
- b) encomio semplice del Sindaco;
- c) encomio solenne deliberato dalla Giunta Municipale;
- d) proposta di una ricompensa al valor civile, da rilasciarsi da parte del Ministero dell'Interno, per atti di particolare coraggio e sprezzo del pericolo.

Gli elogi, gli encomi e le proposte di ricompensa al valor civile comportano la citazione nell'Ordine del giorno e sono registrati nello stato di servizio dell'interessato.

I riconoscimenti di cui alle lettere b) - c) - d) costituiscono titolo nei concorsi indetti dall'Amministrazione Comunale.

Sull'uniforme possono essere portate le decorazioni al valor civile e militare, nonché le onorificenze riconosciute dallo Stato Italiano, applicate secondo le consuete modalità d'uso. Ogni altro distintivo dovrà essere preventivamente autorizzato dal Comando.

#### ART. 47

##### CONGEDO ORDINARIO

Gli appartenenti al Corpo della P.L. usufruiscono annualmente del congedi stabiliti dalla normativa contrattuale.

Il congedo ordinario è concesso dal Sindaco o dall'Assessore delegato per il Comandante che provvede a razionalizzare quello dei dirigenti Vice Comandanti, mentre i dirigenti d'Area provvedono alla razionalizzazione per tutti gli altri dipendenti sotto ordinati.

La richiesta di congedi va inoltrata al Comando d'appartenenza, almeno sette giorni prima della data d'inizio dello stesso, ad eccezione della richiesta di congedo per gravi motivi familiari, per i quali è sufficiente chiederne autorizzazione al proprio Reparto a mezzo telefono, senza anticipo.

La richiesta dei congedi deve essere accolta, tenendo conto della esigenza di servizio.

L'effettuazione dei congedi nei mesi di luglio e agosto e nelle festività pasquali e natalizie, a causa della rilevante richiesta, deve essere programmata, sentite le OO.SS. di categoria, entro il 28 febbraio di ogni anno.

Gli interessati devono a tal fine presentare domanda di congedo per il periodo da essi prescelto.

Il Comando entro il 30 aprile,razionalizza la concessione dei congedi. garantendo comunque la qualità del servizio complessivo

Le ferie non usufruite entro l'anno, per particolari esigenze del servizio, saranno prorogate, con apposita determina avallata dall'Assessore al Ramo, secondo le esigenze dei servizi.

#### ART. 47/bis

##### CONGEDI E PERMESSI STRAORDINARI

Entro sei mesi dall'emanazione della delibera che ha introdotto il presente Regolamento, tenuto conto della legislazione di specie e delle norme contrattuali, il Comandante il Corpo, di concerto con le R.S.U. e le OO:SS rappresentative, adotta un sub regolamento, costituente parte integrante del presente, per la fissazione dei criteri atti al godimento dei congedi e dei permessi straordinari, nell'indirizzo della consona gestione dei servizi a favore dell'utenza

#### ART. 48

##### RIPOSO SETTIMANALE E FESTIVITA' INFRASETTIMANALI

Il riposo settimanale deve essere usufruito assicurando i servizi anche nei giorni festivi domenica e festività infrasettimanali.

A tal fine è indispensabile prevedere, d'intesa con le OO.SS., il numero delle unità da impiegare in percentuale nei giorni festivi.- Al personale che presterà servizio nei giorni di riposo festivo settimanale e infrasettimanale, deve essere corrisposta la retribuzione ordinaria, con la maggiorazione prevista dalla vigente normativa contrattuale, con diritto al riposo compensativo, da fruire di regola entro quindici giorni e comunque non oltre il bimestre successivo, su richiesta dell'interessato.

Al predetto personale vengono riconosciuti tutti gli altri benefici previsti dalla vigente normativa.

Il Comandante il Corpo, in conformità alle esigenze di servizio, e per il più efficace recupero del danno fisico ricadente sugli appartenenti al Corpo, di concerto con le OO.SS rappresentative e le R.S.U. di Categoria, elabora un programma per l'instaurazione della così detta settimana corta che sottoporrà all'Amministrazione al fine di ottenerne autorizzazione.

#### ART. 49 UNIFORMI

L'Amministrazione sentite le OO.SS. e le R.S.U. di categoria che intervengono con proprie rappresentanze ambito valutazione massa vestiaria, fornisce l'uniforme a tutti gli appartenenti al Corpo e quant'altro necessario per consentire un idoneo ed efficace servizio del Corpo di Polizia Locale.

In attuazione cui dell'art. 6 della legge quadro n. 65/86. e della Legge n°3/2001, le caratteristiche delle uniformi, sino all'emanazione del Regolamento regionale sono quelle di cui all'allegata apposita tabella

La foggia ed eventuali variazioni delle uniformi sono descritte. Nell'apposita tabella vestiario che viene approvata con delibera della Giunta Municipale.

La tabella determina la quantità e i periodi delle forniture, nonché le modalità con cui i capi delle uniformi e gli accessori devono essere indossati.

Non è consentito agli appartenenti al corpo di apportare modifiche o visibili aggiunte all'uniforme assegnata.

#### ALLEGATO F TABELLA CARATTERISTICHE DELLE UNIFORMI

##### Divisa Maschile

Copricapo: berretto rigido con visiera confezionato e fregio del Comune di Napoli in canottiglia oro con foderina bianca intercambiabile + bustina base blu stesso fregio per il personale impiegato a bordo di auto e motoveicoli (per questi ultimi opera solo in posizione di stazionamento) ed altri mezzi in dotazione alla P.L che richiedono particolari vestizioni.

Giacca: blu scuro (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi) - quattro bottoni tipo oro, quattro tasche sovrapposte con piegone e pattina, di cui due piccole sul petto e due grandi alle falde laterali - Spacco posteriore - spalline fermate da bottone metallico - distintivi di grado sulle spalline sul berretto. Alamari riproducenti alloro in argento per i ruoli d'istruttore, ed in oro per il ruolo di primo sovrintendente, funzionari e dirigenti da porsi sui colli della giacca e sulla camicia dell'uniforme

estiva.

Maglioncino con collo a V munito di spalline per l'apposizione dei gradi e taschino sul quale sarà apposta strappo per l'apposizione di scritta polizia locale ed apposito bottone per apposizione della placca distintiva da indossarsi sotto la giacca o sopra la camicia nei periodi stagionali intermedi

Pantaloni: blu scuro (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi) -

Camicia: celeste - manica lunga per la stagione invernale e corta per quella estiva – modello classico.

Cravatta: blu;

Calze: blu;

Scarpe: nere;

Stivaletti a caviglia neri;

Giaccone in coretex : blu scuro corto e/o lungo con cappuccio intercambiabile e spalline su cui apporre distintivi di grado, sullo stesso capo sarà apposta una mini banda riportante scritta rifrangente polizia locale avente larghezza di cm 10 altezza ed altezza cm due collocata sul taschino pettorale destro - mentre la stessa scritta sarà posta a banda larga sulla parte posteriore che coprirà la totale larghezza posteriore ed un'altezza di centimetri 15.

- completo antipioggia con busta custodia;

- maglione blu scuro a collo alto (solo periodo invernale);

--Stivali a mezza gamba antinfortunistica per servizi automontati e su mezzi che ne richiedano l'uso.

- Pantalone cavallerizzo per i richiamati servizi.

- Fischiello: con catena in metallo;

- Borsello: bianco;

- Cinturone - spallaccio bianco e manicotti rifrangenti;

- Guanti: bianchi in cotone;

- Guanti scuri in pelle;

- Cappotto di rappresentanza: blu scuro - con spalline su cui apporre i gradi distintivi modello classico - sei bottoni – doppio petto.

- Fondina per pistola e un portacaricatore in pelle bianca;

--Palina d'ordinanza di materiale plastico catarifrangente con scritta polizia locale

sulla parte alta e Comune Napoli sulla parte bassa – al centro della stessa nella parte tonda di colore rosso è riportato lo stemma della Repubblica italiana a rilievo nero – mentre sul manico è riportato in numero progressivo di dotazione.

- Mazzetta di segnalazione in gomma catarifrangente alla cui impugnatura è legata fascia per la legatura al polso – mentre sulla parte estesa o estensibile è riportato il numero progressivo di dotazione nonché la scritta polizia locale.
- Mini bomboletta contenente spray antiaggressione;
- Manette regolamentari;
- Orologio al quarzo;
- Materiale accessorio: stradario - penna – block notes ecc.;
- Segnalatore posizionamento di posizione individuale verticale collegato alla centrale operativa;
- apparato ricetrasmittente collegato alla centrale operativa in dotazione alla pattuglia;
- Cellulare mobile aziendale in dotazione per servizi in abiti borghesi;

#### Divisa Femminile

Capi aggiuntivi rispetto alla divisa maschile:

- gonna: blu scuro (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi);
- calze: color carne;
- scarpe: nere con tacco non superiore a cm 4 e/ o stivali con mezzo tacco;
- copricapo: modello fez con visiera tetto bianco;
- cappotto: mantella blu scuro.

#### Motociclisti (uomo donna)

Capi aggiuntivi rispetto a divisa appiedati:

- pantaloni cavallerizza colore blu scuro (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi);
- guantoni pelle nera con riporti bianchi rifrangenti;
- stivaloni antinfortunistica tipo polstrada;
- manicotti rifrangenti;
- spallaccio con cinturone e borsello;

- giaccone gore-tex colore blu;
- completo antipioggia da motociclista con busta custodia;
- maglione blu scuro a collo alto (solo periodo invernale);
- giubbotto nero in pelle per scorta e rappresentanza.

#### Divisa Estiva

nel periodo estivo, la divisa può essere indossata:

- 1) senza giacca;
- 2) con camicia celeste due taschini con pattine e spalline intercambiabili, manica corta o lunga se richiesto da elementi meteorologici, pettorina senza cravatta, cordellino porta fischietto blu.

#### Divisa per servizi su arenili e a bordo di natanti

Berretto bianco con visiera a fez di colore nero;

Camicia mezze maniche di colore bianco con retro scritta Polizia Locale Napoli ed in piccolo servizi marittimi;

Pantaloncini a ginocchio di colore bianco con banda blu su lati;

Calzerotti a ginocchio di colore bianco;

Scarpe ginniche di colore bianco;

Cinturone di colore bianco con stemma del Comune.

Ambito servizi autunnali ed invernali – quando sia possibile svolgerli – e secondo le fogge occorrenti la divisa dei servizi marittimi è costituita, oltre che dal completo antipioggia a caviglia, in modo identico a quella dell'agente di zona con retro scritta Polizia Locale Napoli ed in piccolo servizi marittimi

#### Divisa del poliziotto locale di zona (uomo donna)

Capi aggiuntivi rispetto a divisa appiedati:

- pantaloni con stretta al polpaccio per il rientro negli anfibi colore bleu scuro (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi);
- guanti pelle nera con molla al polso rifrangente;
- stivali anfibi in pelle ad alta prestazionalità;

- spallaccio con cinturone e ganci porta accessori;
- giaccone gore-tex colore bleu con larga banda rifrangente sul lato posteriore riportante scritta poliziotto di zona;
- completo antipioggia riprodotto le richiamate fattezze della divisa ordinaria;
- maglione blu scuro a collo alto (solo periodo invernale);
- cappello a bustina di colore blu con semibande rifrangenti e stemma del Comune sul fronte;

Tutto il personale impiegato in servizio d'ordine pubblico esempio anche ausiliario: gare sportive, manifestazioni politiche, scorta cortei, ecc. è dotato di casco antinfortunistico e di prevenzione fasciante anche l'intero collo con visiera ritraibile in materiale antisfondamento.

#### Divisa di Gala

- Giacca e pantaloni di colore bianco (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi) con quattro bottoni in oro - alamari in canottiglia oro – senza spalline - senza tasche applicate – due tasche tagliate alle falde laterali - tagli dritti senza spacchi - distintivi riportati sulla manica a 5 cm dal bordo:
- per il grado simbolico di Sot. Ten. Una barretta orizzontale di cm 7 in canottiglia oro;
- per il grado simbolico di Tenente 2 barrette orizzontali, ciascuna di cm 7 in canottiglia oro;
- per il grado simbolico di Capitano 3 barrette orizzontali, ciascuna da cm 7, in canottiglia oro;
- per il grado simbolico di Maggiore greca di cm 7x1 e una barretta di cm 0,3 in canottiglia oro;
- per il grado simbolico di Ten. Col° greca cm 7x1 e due barrette di cm 0,3 in canottiglia oro;
- per il grado simbolico di Colonnello greca di cm 7x1 e tre barrette di cm 0,3 in canottiglia oro;
- per il grado simbolico di generale comandante la P.L. Capoluogo di Regione greca in platino di cm 7x1.

- per il grado simbolico di Maresciallo una o più barretta (secondo il ruolo rivestito) in canottiglia argento poste sulla manica a 10 cm dalla spallina;

- altri effetti eguali alla divisa appiedati.

Copricapo (particolari)

Per Ufficiali: (Maggiore - Ten. Col. - Col° Generale)

completo di cordoncino oro e barrette equivalente ai gradi simbolici;

Per Ufficiali:( sot. ten. - Ten. - Cap.) completo da fascetta oro e barretta equivalente ai gradi;

Per Istruttori sovrintendenti completo da fascetta oro/argentata e barrette equivalenti ai gradi.

Divisa di Rappresentanza

- Stessi capi della divisa di gala cui si aggiunge quella invernale di colore blu. Casco bianco con stemma del Comune - Guanti bianchi - cinturone bianco – cordellino tipo oro;

- altri effetti uguali alla divisa appiedati.

Grande Uniforme

- L'Amministrazione Comunale garantisce la fornitura, per un individuato numero d'addetti alla P.L. aventi altezza minima mt 1,70, di grandi uniformi, di uniformi (fornitura di capi differenziati - tessuti invernali ed estivi) riproducenti mediante documentazione, divisa storica della fondazione del Corpo anche comprensive di sciabole, spadini od altro.

Criteri di vestizione dell'uniforme

L'uniforme va indossata secondo le prescrizioni del presente Regolamento. I cambi stagionali, ossia l'abilitazione ad indossare la sola camicia, salvo diversa incidenza delle condizioni meteorologiche, sono stabiliti dal Comandante Generale.

## ART. 50

### ARMAMENTO D'ORDINANZA

Gli appartenenti al Corpo di P.L. sono dotati dell'arma di ordinanza nonché di tutte le altre ritenute occorrenti anche in via non continuativa, secondo quanto disposto dal D.M. n°145. del 4 marzo 1987, del tipo e con le caratteristiche da determinarsi con delibera di Giunta Municipale che indicherà, altresì, caratteristiche, allocazione e vigilanza dell'armeria.

L'arma può essere usata soltanto nei casi di legittima difesa e in tutti quelli previsti dalla legge penale.

Gli operatori vengono addestrati all'uso dell'arma, durante il corso iniziale di formazione professionale e devono effettuare almeno un'esercitazione di tipo annuale.

L'arma deve essere sempre tenuta dall'assegnatario in ottimo stato di manutenzione; a tal fine saranno compiuti periodici controlli per verificarne la funzionalità.

Il Comando esegue periodicamente controlli delle armi in dotazione per verificarne la funzionalità.

L'arma viene ritirata dal Comando in caso di sospensione dal Servizio.

## ART. 51

### STRUMENTI E MEZZI OPERATIVI

Il Corpo viene dotato di tutti gli strumenti e mezzi operativi ivi compreso carri gru ed ogni altro veicolo idoneo - in considerazione, delle peculiari caratteristiche della città, meglio descritti nell'allegata tabella.

Per la migliore e più efficace resa del servizio e per il necessario recupero dei tempi e delle risorse umane il Corpo è dotato di apposite camere di sicurezza per il temporaneo mantenimento di Soggetti a disposizione dell'A.G. – di un gabinetto scientifico atto all'identificazione della persona – nonché di strumenti utili agli accertamenti di competenza della P.L. quali: opacimetri – fonometri – autovelox, ecc.

I mezzi devono essere adoperati esclusivamente per ragioni di servizio e dagli operatori che li hanno in consegna.

Il Comandante dispone per la buona conservazione la manutenzione e l'uso dei veicoli.

Le piccole e ordinarie manutenzioni, ritenute urgenti ed indispensabili per assicurare la continuità del servizio, saranno disposte direttamente dal Comandante e si rivolgerà all'esterno solo se non sia possibile farle in sede presso le officine del Comune, nelle more della istituzione di una officina autonoma del Corpo.

Per riparazioni e manutenzioni straordinarie provvederà l'amministrazione Comunale con gli ordinari procedimenti amministrativi, su richiesta del Comandante.

La fornitura del carburante e lubrificazione sarà assicurata dall'Amministrazione con impianti propri.

Ogni servizio compiuto deve essere annotato sugli appositi fogli di marcia e sui registri di macchina di ciascun veicolo, con l'indicazione del giorno, dell'orario e del motivo del servizio effettuato, dei prelievi di carburante, dell'itinerario, della percorrenza chilometrica e di ogni altro dato necessario ai fini di un efficace controllo dell'uso del mezzo di trasporto.

E' fatto divieto ai conducenti dei veicoli oltrepassare i confini del territorio comunale, senza la preventiva autorizzazione del Sindaco o, in caso di urgenza, dal Comandante del Corpo, dal Dirigente o Funzionario responsabile della centrale operativa.

Per le eventuali contestazioni di incuria o imperizia nell'uso dei mezzi e strumenti operativi del Corpo da parte degli addetti, è istituita un'apposita Commissione, composta da rappresentanti dell'Amministrazione comunale, del Comando e delle OO.SS. e R.S.U. di categoria, alla quale è demandata la funzione di accertamento ed esame dei casi suindicati, per l'applicazione delle eventuali sanzioni previste dalla vigente normativa in materia.

## ALLEGATO G TABELLA MEZZI OPERATIVI E CARATTERISTICHE

Le attività degli appartenenti al Corpo di Polizia Locale e quelle incardinate del S.A.P.L., sono disimpegnate con autovetture, motocicli, ciclomotori e velocipedi. Per determinate attività o per specifici impieghi possono prevedersi anche fuoristrada automezzi cabinati per uso promiscuo autocarri, pulmini o autoveicoli adibiti a servizi speciali (carri attrezzati, autobotti, autoscale) o automezzi speciali con attrezzature idonee al rilevamento degli incidenti stradali o ad altre particolari attività di polizia. Il Corpi di Polizia Locale potrà essere dotato di un proprio natante a motore, mentre per il più ampio specifico controllo del territorio e per i servizi integrati di protezione civile il Comune anche d'intesa con la Regione Campania provvede a dotare il Comando del Capoluogo di Regione anche di mezzi aerei o di qualunque strumento atto allo svolgimento di particolari servizi.

### Autoveicoli

Colore bianco con banda laterale bleu a tutta fiancata, in cui viene riportata in bianco la scritta "POLIZIA LOCALE" più uno stemma nel cui ambito - diagonalmente – sono riprodotte le effigi del Comune e della Regione seguiti dalle relative scritte.

Sul cofano posteriore, al centro la scritta "POLIZIA LOCALE".

Sul tetto verrà sistemato un monoblocco di colore bleu costituito da sistema di comunicazione scritta e orale – faro illuminante direzionabile - sirena bitonale - antenna radio e lucciola lampeggiante.

Sul vetro del lunotto posteriore dovrà essere riportato il numero telefonico unico del " Pronto Intervento della P.L." più quello del Comando di dipendenza.

Tutti gli autoveicoli dovranno essere muniti di apparato radio ricetrasmittente – computer di bordo – antenna satellitare - .

Analogo segnalamento e strumentazione dovranno essere usati per tutti gli altri autoveicoli in dotazione alla Polizia Locale, mentre per i mezzi operanti senza contrassegni saranno, comunque, muniti di apparati radio, lucciole e quant'altro utile allo svolgimento del servizio.

### Motoveicoli

I motoveicoli in dotazione alla Polizia Locale sono dotati dei medesimi contrassegni e

strumentazioni degli autoveicoli tranne quelli materialmente non allocabili, mentre la cilindratura d'impiego è rapportata alla morfologia e condizioni del territorio.

Possono essere previste dotazioni di motocicli di cilindrata inferiore ai 250 cm<sup>3</sup> per particolari servizi di collegamento, così come ciclomotori per i servizi amministrativi di informazione e notifiche.

#### Ciclomotori

Colore azzurro carico, parabrezza con la scritta " POLIZIA LOCALE" e numero di servizio del " mezzo" sul lato sinistro rispetto al posto di guida.

#### Motocicli

Colore azzurro carico, parafanghi bianchi, cassettoni posteriori a strisce orizzontali bianco, azzurro carico (tre strisce azzurre e due bianche). Sulla parte bianca, in due righe, la scritta "POLIZIA LOCALE".Parabrezza bianco con scritta " POLIZIA LOCALE".

I motocicli dovranno essere tutti dotati di sistema sonoro e visivo di allarme e equipaggiati con apparati ricetrasmittenti.

Per particolari servizi atti all'ideale controllo del territorio e ai servizi di polizia giudiziaria, il Corpo si dota anche di motoveicoli senza contrassegni

#### Velocipedi

Adeguati alle esigenze del territorio da pattugliare - colore azzurro carico. Saranno individuate con targhetta a telaio posto all'angolo anteriore sotto il manubrio, con la scritta " POLIZIA LOCALE" azzurra sul fondo bianco e con eventuale numero di servizio.

#### Mezzi aerei – anfibi – a cavallo

Sulla scorta di un apposito studio che determinerà esigenze di un particolare controllo del territorio teso: alla sicurezza sociale – sicurezza stradale – protezione civile - cura del patrimonio ambientale storico e cultura – Il Comune anche d'intesa con la Regione Campania dota il Corpo di P.L. di mezzi aerei o di quanti altri utili - ad esempio sistemi di controllo satellitare - ai predetti scopi che saranno incardinati nel Comando generale che avrà il compito di coordinare gli occorrenti interventi.

Secondo i richiamati percorsi e principi – e sulla scorta di appositi piani integrati anche con altri Comuni della Provincia e con l'Ente Provincia stesso - il Corpo di Polizia Locale si dota di propri natanti a motore per i servizi marittimi.

Detti mezzi saranno in tal caso dotati di tutti i richiamati sistemi nonché di quelli atti ad assicurare una efficiente operatività e sicurezza del personale impiegato.

#### Servizi a cavallo

In linea con i principi dettati per i mezzi anfibi e per motivi di rappresentanza – il Corpo di Polizia Locale istituisce servizi a cavallo per pattugliamento in zone agricole montane forestali o in parchi pubblici - quando tale forma di vigilanza risulti efficace ed adeguata anche in relazione all' ambiente.

Per l'espletamento del servizio, i cavalli potranno anche essere presi a nolo presso enti pubblici o private aziende, ovvero forniti, previa apposite convenzioni che possono comprendere anche l'uso dei maneggi.

#### Servizi cinofili

### Ulteriori strumenti operativi)

Per il raggiungimento degli obiettivi programmatici in tema di Polizia Locale e per l' esecuzione in maniera ottimale degli indirizzi e delle direttive formulate dai capi dall'Amministrazione, tutti i servizi del Corpo di P.L. devono essere dotati di strumenti operativi tecnici e tecnologici idonei, il cui aggiornamento e potenziamento è incentivato anche con i fondi regionali ex legge n°3/2001.

Per l' esercizio delle funzioni di protezione civile di cui al presente Regolamento l'Amministrazione, con capitolato di bilancio a parte, acquisterà tutte le occorrenti e particolari attrezzature necessarie all' attività di previsione, prevenzione e soccorso.

### Strumenti operativi innovativi

Gli strumenti operativi innovativi rispetto a quelli normalmente in dotazione e tecnologicamente avanzati devono ottenere parere favorevole della Commissione tecnica prevista della legge di settore per il loro utilizzo sul territorio comunale.

### Frequenza apparati ricetrasmittenti

Il Comandante generale provvede ad ottenere l'assegnazione di frequenze uniformi dei

sistemi di collegamento radio della Polizia Locale per aree omogenee del territorio.

Istituzione banca dati e rete del Corpo di Polizia Locale

Il Comandante generale del Corpo istituisce la banca dati della polizia locale e la connessa creazione della rete atta a promuovere un sistema di collegamento utile all'ideonea operatività e gestione di tutti i servizi del territorio nonché ottenere che tutte le violazioni ed ogni forma d'illegalità siano registrate e perseguite sino al totale recupero delle sanzioni ed estinzione dei fenomeni incidenti sulla vivibilità cittadina.

ART. 52

#### TESSERA E DISTINTIVI DI RICONOSCIMENTO

Gli appartenenti al Corpo di P.L. sono muniti di una tessera di servizio fornita dall'Amministrazione, meglio descritta nell'allegata tabella.

Tutti gli appartenenti al Corpo devono sempre portare con sé la tessera di servizio.

Essa deve essere sempre mostrata a richiesta e, prima di qualificarsi, nei casi in cui il servizio viene prestato in abiti civili.

Gli appartenenti al Corpo sono muniti di distintivo individuale che riporta il numero di matricola nonché di un tesserino di riconoscimento per i servizi interni su cui vengono indicati l'identità, il grado, la foto ed gruppo sanguigno.

Allegato I Tabella Tessere e Distintivi di riconoscimento

Il Comandante generale è responsabile della certa individuazione dei ruoli e delle responsabilità tutti gli addetti alla P.L. pertanto ordina che gli stessi indossino la placca distintiva di forma semirotonda e avente diametro di centimetri \_\_ riprodotte fedelmente lo stemma del Comune di Napoli. Nella stessa si leggerà il numero progressivo d'assunzione o assegnazione del ruolo assegnato.

La stessa è composta da uno scudetto d'ottone a sfondo dorato delle dimensioni di mm. \_\_ di base e mm. \_\_ di altezza rappresentante le effigi del Comune con la scritta "Polizia Locale" applicabile sul taschino pettorale sinistro dell'uniforme.

La placca deve contenere gancio sul retro di modo da poter essere apposta, quando è richiesto dai servizi effettuabili in abiti civili, su pantaloni od altri capi che non consentono l'allocazione sul taschino.

Tessera di servizio e tesserino di riconoscimento

Gli addetti alla Polizia Locale devono essere dotati della personale tessera di servizio e del tesserino di riconoscimento costituiti da:

Rettangolo in materiale rigido e/o plastificato avente dimensioni di cm 7 per cm 5 che deve contenere i seguenti dati: al centro nella parte alta lo stemma della Repubblica italiana con sotto scritto "POLIZIA LOCALE" – ai due lati di questo "Regione Campania a destra Comune di Napoli a sinistra - foto dell'Operatore di P.L.: - numero di matricola, grado e dati anagrafici dello stesso.

Sul retro: altezza, colore degli occhi e dei capelli, gruppo sanguigno - data di nomina, decreto prefettizio riconoscimento di agente di PS, data di rilascio – tipo e numero di matricola dell'arma in dotazione.

Il tesserino di riconoscimento è distinto:

- a) di colore rosso per i dirigenti ed ufficiali;
- b) di colore bleu per i sottufficiali;
- c) di colore azzurro per gli agenti.

Gli Operatori interpreti indossano sull'avambraccio sinistro un distintivo di specialità , delle dimensioni di cm. 8 di altezza x cm. 5 di larghezza con scritta in lingua italiana ed inglese della funzione assicurata.

#### ART. 53

#### NORME FINALI E TRANSITORIE

Copia del presente Regolamento verrà consegnata a tutti gli appartenenti al Corpo della Polizia Locale.

#### ART.54

#### VARIAZIONE FREGI

Gli attuali fregi alla divisa vengono conservati "ad personam" se superiori.

#### Norma transitoria n. 1

Tutti gli istruttori di Polizia Locale che all'entrata in vigore del presente Regolamento abbiano conseguito l'anzianità prevista per l'assegnazione dei distintivi di grado, vestiranno gli stessi in conformità a quanto sancito per i nuovi percorsi. Il Comandante è impegnato a far sì che la Regione Campania garantisca recupero dei corsi di aggiornamento, qualificazione e specializzazione per tutto il personale avente diritto, ovvero che risulti nei procedimenti già avviati o da istituirsi (ex bando prove selettive categoria D).

#### Norma transitoria n. 2

Le fasi concernenti la nuova impostazione ordinamentale – strutturale ed infrastrutturale recate dalla Riorganizzazione del Corpo, così come incardinate nel presente Regolamento saranno attuate in subordine al reperimento delle risorse umane tecniche ed economiche occorrenti all'avvio e/o al totale riassetto della polizia locale di Napoli in conformità a quanto individuato nel verbale di concertazione siglato tra Amministrazione, OO.SS. e R.S.U. in data. -----

Dette fasi possono essere attuate anche nel breve – medio e lungo termine purché siano, comunque, subordinate ai richiamati criteri ed, in ogni caso, solo all'avvenuta approvazione di tutti i sub regolamenti e le connesse delibere richiamati nell'ambito dell'articolato del presente Regolamento.

#### Norma transitoria n. 3

Nell'ottica dell'affermazione di una adeguata programmazione e gestione delle assunzioni l'Amministrazione attua – ambito riassetto turnover di tutto il personale dipendente dal Comune – una politica di riequilibrio e crescita dell'Organico del Corpo di P.L., acquisendo, altresì, in detta Area il 60% dei posti che si renderanno vacanti a seguito del richiamato processo.

#### Norma transitoria n. 4

Con apposito atto deliberativo, tenuto conto dei disposti di cui all'art. 5 della legge 65/86, l'Amministrazione provvede ad incardinare nel Corpo di P.L. tutto il personale all'atto svolgente funzioni di polizia amministrativa, polizia mortuaria e, comunque, collegate allo svolgimento di compiti assegnati alla polizia locale.

#### Norma transitoria n. 5

In conseguenza dei criteri dettati per l'assetto del turnover, delle fasi di riassetto e di passaggio nei profili del Corpo di P.L., tutti i processi di mobilità interna ed esterna troveranno massima priorità ambito politica della gestione del personale affinché l'Organico del Corpo di P.L. sia portato, con gradualità programmata, a raggiungere quota minima di 4000 unità comprensive di 800 profili di categoria D occorrenti all'affermazione dei processi individuati nel presente Regolamento.

In linea l'Amministrazione, secondo i criteri individuati nel verbale di concertazione, dà immediato avvio alla collocazione del personale di Categoria D risultato impiegabile o da impiegarsi secondo i postulati contenuti nel bando di concorso selettivo delle progressioni verticali ambito Polizia Locale.

#### Norma transitoria n. 6

Nell'indirizzo della corresponsione di migliori e più efficaci servizi da rendersi alla Comunità amministrata con elevati standard prestazionali, l'Amministrazione attiva, sin dall'immediato e, comunque, distintamente dal processo di Riorganizzazione della P.L., tutte le fasi occorrenti alla necessaria preparazione, aggiornamento e anche specifica qualificazione professionale di tutti gli appartenenti al Corpo e al Servizio di polizia locale, coinvolgendo sia l'Ente Regione sia l'Università Federiciana nonché ogni Soggetto operante nel circuito onde attivare e stabilizzare la politica del giusto sfruttamento delle risorse professionali nonché il consono impiego delle risorse umane del Settore.

#### Norma transitoria n. 7

Al fine di dare compiutezza alla fase concertativa e coinvolgere al massimo - tutti gli appartenenti al Corpo e Servizio di Polizia Locale nel processo di Riorganizzazione, con determina del Presidente della D.T.A., è istituita una Commissione paritetica – avente funzioni di osservatorio sulle fasi afferenti la trasparente attuazione di tutte le condizioni riorganizzative individuate nel presente Regolamento. La Commissione è paritetica ed è composta da rappresentanti dell'Amministrazione delle OO.SS. rappresentative e da componenti le R.S.U. eletti ambito polizia locale. L'Organismo si riunisce al meno di ogni tre mesi ed ogni qual volta sia richiesto da una delle parti che lo compongono. Le risultanze, le necessità d'intervento e tutti gli elementi utili alla stabilizzazione del processo riorganizzativo del Corpo e del Servizio di Polizia Locale, sono, comunque, da ricondursi, salvo diretti mini accordi tra i commissari risultanti, comunque, esaurienti di eventuali carenze e/o accorgimenti, in seno alla D.T.A. che sarà appositamente convocata con O.d.G. monotematico.

## **Progetto obiettivo/Piano lavoro superamento carenza dell'Organico**

Piano di lavoro in produttività “controllo del territorio – sicurezza e legalità in regime di sott'organico”.

In considerazione:

- Delle endemiche negative condizioni che impediscono il rilancio della polizia municipale, sempre annaspante per il grave sott'organico, la perenne carenza d'investimenti economici, e l'inadeguatezza di strutture ed infrastrutture;

- Del fallimentare sistema gestionale che ha portato all'emarginazione di gran parte del territorio e all'improprio impiego del personale che, oltre a vedere Operatori anziani impiegati su strada e giovani negli uffici, ha creato sistema operativo includente funzioni di terziaria pertinenza della P.M., con conseguente esposizione a rischi fisici, disciplinari e giudiziari;
- I blocchi economici ed occupazionali imposti all'Ente dalle varie finanziarie (che imperverseranno ancora per anni), e i mancati interventi della Regione Campania, cui compete dare sostegni economici per strutture, infrastrutture e formazione/aggiornamento professionale;
- Del "consolidato" e perenne rischio di dissesto del bilancio comunale che espone ad ulteriori tagli economici agli essenziali servizi richiesti dalla Collettività;
- Dell'esigenza di sostenere una seria "Riforma Polizia Municipale", capace di riscontrare la domanda di servizio di tutte le municipalità nel breve e medio termine;
- Dei tagli già praticati al fondo incentivante per 10 milioni di euro che impone l'esigenza di reperire ulteriori risorse economica, pena ulteriori tagli al salario accessorio di tutti i dipendenti dell'Ente, per i quali si è già prospettato tagli della turnazione, delle indennità di rischio, disagio, reperibilità, dei ticket mensa, ecc.;

necessita assumere una linea di forte responsabilità per il contrasto alle esposte condizioni nonché di rilancio dei servizi, quindi del mantenimento e crescita del potere d'acquisto del salario.

In tale ottica, si impone un totale cambio di rotta della contrattazione aziendale che, nelle more dei risanamenti dei bilanci pubblici e almeno dell'assunzione di tutti gli idonei all'ultimo concorso, affronti e risolva la copertura del grave sottorganico, attraverso un più flessibile coinvolgimento e impiego delle risorse umane in disponibilità.

Tutto ciò richiede l'instaurazione di una corresponsabilizzazione che, partendo dalla condivisione degli ulteriori carichi di lavoro e oneri finanziari, affronti e risolva:

1. la vertenza delle 35 ore settimanali, comprendente la flessibilità d'impiego plurisettimanale in regime di produttività;
2. il superamento del danno biologico, derivante dall'impiego "Senza soluzione di continuità", dell'incidenza sui tempi di relazione del dipendente, assoggettato alla "disconoscenza dei turni di servizio", e la rivalutazione dell'indennità di disagio;
3. la moratoria sul salario accessorio, affinché si congelino i tagli, dando possibilità di riscontro alla domanda di servizio e alla tenuta dei salari;
4. la destrutturazione dell'impiego in orario straordinario, quindi l'affermazione delle prestazioni a regime di piano di produttività;
5. la definitiva regolamentazione della fruizione dei riposi, delle ferie, dei permessi a vario titolo, della legittima fruizione dei disposti legislativi (legge 104 – 53 ecc.);
6. l'aggiornamento, qualificazione e specializzazione professionale, finalizzate alla progressione in carriera;
7. la reinternalizzazione dei servizi del Corpo che ha le potenzialità di rilanciare il procedimento sanzionatorio e rimpinguare le entrate dell'Ente pure a mezzo della diretta e meglio organizzata notifica dei verbali;

8. l'individuazione ed investimento dei proventi contravvenzionali affinché gli appartenenti al Corpo, al pari di tutti gli Operatori della polizia locale italiana, fruiscano della pensione integrativa, della seria medicina preventiva e di recupero nonché delle tutele assicurative atte a coprire i rischi fisici, materiali e giudiziari derivanti dallo svolgimento del dovere;
9. l'efficace individuazione dei canali attraverso i quali far giungere maggiori risorse al fondo incentivante le politiche di sviluppo e del salario, leggasi anche progetti di concreta sponsorizzazione "in house" quali IACP – Romeo – ELPIS – ecc.;
10. le politiche dell'Organico della polizia municipale che necessita di trovare effettive risposdenze nel piano di fabbisogno triennale.

Su tali basi si può avviare un piano di lavoro definibile: "controllo del territorio – sicurezza e legalità in regime di sott'organico", richiedente:

- la riduzione dell'orario di lavoro a 35 ore settimanali che si articolerebbero su 5 (cinque) giorni, per sette ore giornaliere, intercorrenti tra il lunedì e il venerdì;
  - impiego di 2000 appartenenti a Corpo in regime di piano operante per 52 sabato, 52 domeniche, e per tutte le festività infrasettimanali, con riserva di 130 Unità in preordinata disponibilità atta a coprire grandi e medi eventi programmabili e non;
  - la rimodulazione della così detta quartina che opererebbe nel seguente modo
1. Turno A (con una forza minima coinvolgibile di mille unità distribuita al 50% tra i vari ruoli) impiegato in regime di volontaria prestazione in piano lavoro, per soli due fine settimana ricadenti nel mese, quindi in conseguente riposo per gli altri due fine settimana;
  2. Turno B (con una forza minima coinvolgibile di mille unità distribuita al 50% tra i vari ruoli) impiegato in regime di volontaria prestazione in piano lavoro, per soli due fine settimana ricadenti nel mese, quindi in conseguente riposo per gli altri due fine settimana;
- Rotazione, nei fine settimana e nei giorni festivi infrasettimanali, di tutti gli aderenti al piano, sui vari obiettivi del piano lavoro (partite – movida – eventi – sicurezza stradale – attività interforze - ecc.);
  - Disponibilità della riserva alla sostituzione e all'impiego in caso di calamità naturali e dissesti, attività di protezione civile, e come detto, per imprevedibile indisponibilità di parte della forza programmatamente impiegata nonché pieno coinvolgimento della riserva sui grandi eventi (fine anno – visite e manifestazioni richiedenti rilevante impiego della forza, ecc.).

Il piano di lavoro ha quale primario obiettivo di ottenere un più serrato controllo del territorio, nelle more dell'assunzione di tutti gli idonei all'ultimo concorso e della copertura dell'occorrente Organi al Corpo, ossia 4194 unità, così come individuato dall'Amministrazione nell'anno 1994, e pertanto punta a recuperare risorse umane attraverso le seguenti essenziali ricadute:

- disponibilità, per i giorni festivi, di una forza lavoro pari al + 90% di quella ad oggi impiegata;
- stabilizzazione della forza lavoro sul 50% delle risorse umane nei 52 sabati, ove nella fascia antimeridiana vi è possibilità di operare con una forza meno incidente poiché il lavoro è fortemente concentrato nella fascia pomeridiana serale/notturna;

- elasticità, conseguente, nell'impiego nei giorni festivi e prefestivi delle 1000 Unità recuperate con il piano di lavoro, così da ottenere copertura: "Movida – Partite – Eventi – ecc., ricadenti in tali giorni;
- abbattimento dei riposi recupero e/o compensativi ad oggi maturati per le prestazioni in giornate festive che porta in disponibilità l'intera forza sui restanti cinque giorni settimanali, ossia più cento Unità giornaliere ed evita la gestione connessa da parte delle furerie;
- reale incremento della forza lavoro (+ 1515 Operatori all'anno) ad oggi essenziale per riequilibrare la perenne carenza di organico del Corpo, quindi soddisfare la domanda di servizio proveniente dalla cittadinanza- utenza, con un maggiore investimento sulle municipalità ad oggi scoperte, quindi sulle politiche per la legalità. Sicurezza, vivibilità, ambiente, ecc.;
- concreta possibilità di esercitare un più ampio di controllo del territorio, grazie al nuovo orario d'impiego degli operatori, ossia 14 ore giornaliere (nella fascia ad alta densità di movimento) in luogo delle attuali 12 ore;
- migliore e più efficace riscontro elementi e condizioni poste ambito Comitato provinciale dell'ordine e sicurezza pubblica e/o dei vari pacchetti sicurezza proposti dai vari Governi;
- presentare un primo vero concreto progetto sicurezza alla Regione Campania che, per quanto, può sostenere il raggiungimento degli obiettivi con appositi stanziamenti;
- conseguente reale incremento contestazione infrazioni al CdS, Leggi, Regolamenti, ecc. - ossia anche più controlli tributari, commerciali, annuari ambientali, ecc. – nonché un plus lavoro sull'iter sanzionatorio all'atto risultante segmento della P.M. in forte difficoltà e recante perdite per le entrate dell'Ente;
- possibilità d'invertire la politica di esternalizzazioni e privatizzazione dei servizi del Corpo, particolarmente gravanti sul processo sanzionatorio, sul controllo della sosta, del patrimonio pubblico, ecc.;
- possibilità di allargare la base del personale aderente anche attraverso il regolamentato coinvolgimento di tutti i dipendenti rivestenti qualifiche ausiliare di p.g. – polizia amministrativa – tributaria – tecnica – ambientale – custodia/vigilanza, ecc.;
- più ampia possibilità di concreta copertura costi previdenza e assistenza complementare per gli Operatori di P.M. derivante anche dai maggiori introiti risorse C.d.S., ex art. 208, di fatto illegittimamente elusa sin dal 1993;
- remunerazione contrattata dell' intrinseco disagio dovuto, per la disponibilità alla rotazione nei servizi, alla costituzione della riserva e all'occorrente mobilità su tutto il territorio ambito fine settimana; il cui impiego, tranne ulteriore lievitazione del corrispettivo economico qui proposto per le prestazioni in piano, resta articolato sulle sei ore giornaliere;
- creazione di una certa condizione della dissolvenza del così detto danno biologico che può trovare soluzione, così come in pronuncia dell'Autorità Giudiziaria, in un concreto, parallelo, indennizzo della prestazione disagiata svolta sul settimo giorno della settimana, come detto negoziabile per il vigente regime pattizio;
- effettivo riscontro contrattuale dei connessi continui indotti disagi cui è ad oggi è sottoposto il personale operante in regime di lavoro straordinario, ove opererà in regime di trasparente regolamentazione, includente, come cennato, responsabilità di natura contrattuale e/o disciplinare;

- copertura contrattuale degli ulteriori carichi di lavoro e responsabilità, quindi maggiore usura psicofisica che vengono a concretarsi in capo al dipendente volontariamente aderente al piano per il maggiore numero di ore lavorative svolte e per la pluralità d'impiego nei servizi;
- copertura contrattuale dell'assoggettamento a tutte le fasce orarie (diurno – serale – notturno e notturno festivo) in cui può essere destinato il personale aderente al piano che trattasi;

Tutto ciò fonda sul recupero di una forza lavoro all'atto indisponibile pari a:

- +451.560 ore di lavoro, ricavate dall'allungamento dell'orario di servizio (per 212 giorni) nei primi 5 giorni della settimana; ottenibili con le sette ore giornaliere cada Operatore in luogo delle attuali sei;
- +1.370.655 ore di lavoro, ottenibili dalle prestazioni, in piano di lavoro, da effettuarsi per 52 sabati e 52 domeniche e nelle giornate festive infrasettimanali;
- +207.675 ore di lavoro, ricavate dalla mancata fruizione di riposi recupero ad oggi obbligatoriamente assegnati agli Operatori della P.M. per le prestazioni domenicali e nei festivi infrasettimanali;
- -102240 ore, risultato della detrazione delle 48 ore procapite derivante dal regime di settimana corta su 5 giorni.
- Totale = + ore 1927650 = a 321275 giornate di lavoro, ossia + 1515 operatori, vale a dire la quasi totale copertura del sott'organico che darebbe un serio rilancio ai servizi resi alla Comunità dalla polizia municipale partenopea.

Alla luce:

- dell'abbattimento dei riposi recupero e/o compensativi ad oggi maturati per le prestazioni in giornate festive che porta in disponibilità l'intera forza sui restanti cinque giorni settimanali;
- del concreto incremento della forza lavoro ad oggi essenziale per riequilibrare il notorio sott'organico del Corpo, quindi riscontrare più adeguatamente la domanda di servizio proveniente dalla cittadinanza utenza;
- della concreta possibilità di esercitare un più ampio controllo del territorio, scaturente dal nuovo orario d'impiego degli operatori, ossia 14 ore giornaliere in luogo delle attuali 12 ore;
- del intrinseco disagio dovuto per la disponibilità alla rotazione nei servizi, alla costituzione della riserva, e allo spostamento indotto su tutto il territorio ambito fine settimana; il cui impiego, tranne ulteriore lievitazione del corrispettivo economico qui proposto per le prestazioni in piano, resta articolato sulle sei ore giornaliere;
- della dissolvenza del così detto danno biologico che può trovare soluzione, così come in pronuncia dell'Autorità Giudiziaria, in un concreto indennizzo della prestazione svolta sul settimo giorno della settimana, peraltro certamente negoziabile per il regime pattizio in cui i dipendenti degli enti locali sono collocati sin dal 1993 ex D.L.vo n°29 e successive modificazioni;
- della disponibilità, per i giorni festivi, di una forza lavoro pari al + 45% di quella ad oggi impiegata;

- dei connessi continui indotti disagi cui sarebbe oltremodo sottoposto tutto il personale aderente al piano, operante in regime di trasparente regolamentazione che rende esigibile la prestazione per cui il dipendente si è volontariamente impegnato, talchè incomberebbero, altresì, responsabilità di natura contrattuale e/o disciplinare;
- degli ulteriori carichi di lavoro e responsabilità, quindi maggiore usura psicofisica che vengono a concretarsi in capo al dipendente volontariamente aderente al piano per il maggiore numero di ore lavorative svolte e per la pluralità e flessibilità d'impiego nei servizi;
- dell'assoggettamento a tutte le fasce orarie (diurno – serale – notturno e notturno festivo) in cui può essere destinato il personale aderente al piano che trattasi;

è previsto il seguente corrispettivo economico:

1. € 75 per la prestazione ricadente nella giornata di sabato, escluse tutte le competenze assegnate dal CCNL;
2. € 85 per la prestazione ricadente nella giornata di domenica e nei festivi infrasettimanali, escluse tutte le competenze assegnate dal CCNL;
3. € 25 per la partecipazione al contingente di riserva che saranno assorbiti nei predetti corrispettivi in caso d'impiego a seguito di pronta disponibilità;
4. € 350 per la prestazione di capo d'anno.

Il piano di lavoro include la ricontrattazione annuale atta al riadeguamento del corrispettivo economico di norma eroso dall'inflazione e dai costi connessi alla puntuale osservanza dei termini di partecipazione al piano stesso.

Il varo del piano “controllo del territorio – sicurezza e legalità in regime di sott'organico” è subordinato, inoltre, all'emanazione di apposito regolamento atto a salvaguardare la trasparente ed equa partecipazione di tutti i dipendenti volontariamente aderenti nonché gli obiettivi e limiti della forza con sui esso si prefigge di raggiungere attraverso l'ulteriore impegno richiesto ai dipendenti cui è dato osservare i criteri individuati per l'efficiente ed efficace resa dei servizi alla Collettività.

Costo a pieno regime del piano è stimato in € 9. 178.000.

- 1000 operatori impiegati X 52 Sabati ad € 75 procapite = € 3.900.000;
- 1000 operatori impiegati X 52 Domeniche ad € 95 procapite = € 4.940.000;
- 130 operatori impiegati per la riserva sui 104 Sabati e Domeniche a regime di piano per € 25 procapite = € 338.000.

**E', pertanto, evidente che l'attivazione del piano di lavoro può graduarsi in corrispondenza dei primi interventi sul bilancio anno 2012, cioè sul primo ristorno di quote da proventi di cui all'art. 208 C.d.S., che in corso d'opera sarebbero implementati dalle risorse derivanti dalla maggiore notifica dei verbali, dall'attivazione di progetti in regime di sponsorizzazione sia da soggetti operanti “in house”, sia da soggetti privati.**