

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
NORMATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNI 2023- 2025**

N. 11/C DEL 27.12.2023

L'anno 2023, il giorno 27 del mese di dicembre presso la Sede del Comune di Genova tra la delegazione Trattante della Civica Amministrazione, nelle persone di:

Dott. Alessandro Aronica

(Presidente)

FIRMATO

Dott.ssa Lidia Bocca

(Componente)

FIRMATO

Dott.ssa Ilaria Anna Cerqua

(Componente)

FIRMATO

e la Delegazione Trattante di Parte Sindacale costituita come di seguito riportata:

C.G.I.L. F.P. FIRMATO

C.I.S.L. F.P. FIRMATO

U.I.L. F.P.L. FIRMATO

C.S.A Regioni Aut. Loc.

R.S.U. FIRMATO (06/02/2024)



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

È stato sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Integrativo Normativo per il personale non dirigente, annualità 2023- 2025 che recepisce le Direttive formalizzate con Delibera di Giunta n. 210 del 30.11.2023, qui interamente richiamate e la cui stipula è stata autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale in data 22.12.2023 (proposta n. 373 del 20.12.2023).



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

**COMUNE DI GENOVA
CONTRATTO INTEGRATIVO
NORMATIVO
ANNI 2023-2025**



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

DISPOSIZIONI GENERALI	6
ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE.....	6
ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	6
ART.3 NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI.....	6
RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 4 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	7
ART. 5 INFORMAZIONE.....	7
ART. 6 CONFRONTO	7
ART. 7 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE	7
ART. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE.....	8
ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE	8
ART. 10 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E ATTI UNILATERALI	9
ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA E MODALITÀ DI APPLICAZIONE	9
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	9
ART. 12 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	9
ART. 13 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	10
ART. 14 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	10
ART. 15 PROGRESSIONI TRA LE AREE (VERTICALI) IN DEROGA	13
RAPPORTO DI LAVORO	14
ART. 16 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE.....	14
ART. 17 ORARIO DI LAVORO.....	14
ART.18 LAVORO STRAORDINARIO.....	14
ART. 19 ECCEDEXENZA DI PERSONALE.....	15
ART. 20 TURNO.....	15
ART. 21 REPERIBILITÀ	15
ART. 22 PAUSA	15
ART. 23 PAUSA BREVE	16
ART. 24 PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI	16
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	16
ART. 25 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO.....	16
ART. 26 PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DELLA POLIZIA LOCALE PER CONTO TERZI.....	16
ART. 27 UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA C.D.S.	17
ART. 28 INDENNITÀ DI FUNZIONE	17
SEZIONE PER IL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	18
ART. 29. PERSONALE EDUCATIVO.....	18
ART. 30 PERSONALE SCOLASTICO.....	19
ART. 31 SERVIZIO MENSA PER IL PERSONALE EDUCATIVO/SCOLASTICO.....	19
TRATTAMENTO ECONOMICO	19
ART. 32 FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO	19
ART. 33 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE.....	19
ART. 34 REDISTRIBUZIONE RISORSE.....	20
ART. 35 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO	20
ART. 36 COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE.....	23
ART. 37 INCENTIVI IMU/TARI	23
ART. 38 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE.....	23



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

ART.39 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ.....	24
ART. 40 MESSI NOTIFICATORI	29
BENESSERE DEL PERSONALE	29
ART. 41 PREVIDENZA COMPLEMENTARE.....	29
ART. 42 SALUTE E SICUREZZA	29
ART. 43 WELFARE INTEGRATIVO	29
ART. 44 TUTELA DELLA PRIVACY	30
ART. 45 COMITATO UNICO DI GARANZIA	30
ART. 46 FERIE SOLIDALI	30
ART. 47 LAVORO A DISTANZA.....	30



COMUNE DI GENOVA



DISPOSIZIONI GENERALI

Art.1 Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato di qualifica non dirigenziale dipendente dell'Amministrazione del Comune di Genova, ivi compreso il personale comandato, distaccato o con contratto di somministrazione di lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2025, salvo che il CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 non indichi una diversa decorrenza per determinati istituti contrattuali.

2. I criteri di ripartizione delle risorse saranno rinegoziati con cadenza annuale.

3. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante la pubblicazione sul sito istituzionale. Dell'avvenuta pubblicazione viene dato avviso ai dipendenti con comunicazione a mezzo posta elettronica.

4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le parti si riuniscono entro 30 gg per addivenire alla stipula di un nuovo CCI nei tempi indicati dal CCNL. Le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo Contratto Collettivo Integrativo.

5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica avrà luogo in sede di contrattazione decentrata.

6. Per quanto attiene la destinazione delle parti economiche la contrattazione decentrata verrà effettuata ogni anno. L'Amministrazione si impegna a certificare e comunicare l'entità delle risorse stabili destinate alla contrattazione integrativa entro trenta giorni dall'approvazione del Bilancio. La RSU e le OOSS si impegnano a presentare la piattaforma entro 60 gg dal ricevimento della costituzione del fondo da parte dell'Amministrazione.

7. Ai sensi e per gli effetti dell'art. 8 comma 8 del CCNL, con cadenza semestrale, di norma entro il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun anno, le parti si incontrano per verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici previsti dal presente CCI.

8. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

9. Le Parti si riservano di riaprire le trattative qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art.3 Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

1. Le parti rimandano a quanto contenuto nel Protocollo di intesa n. 1/P del 22.02.2022 relativo alle procedure di attivazione ed ai contingenti minimi da garantire. (Allegato A)

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Sistema di Relazioni sindacali

1. Il Sistema delle Relazioni Sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra il Comune di Genova e i soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e alla risoluzione dei conflitti.
2. Le Parti, nell'esercizio delle rispettive prerogative, si impegnano ad intrattenere Relazioni sindacali secondo i principi di correttezza, buona fede e trasparenza, con lo scopo di avere un dialogo costruttivo nel rispetto dei rispettivi diritti ed obblighi.
3. Nell'ambito del Sistema delle Relazioni Sindacali, gli incontri tra le parti (Confronto, Organismo Paritetico per l'Innovazione, Contrattazione Collettiva Integrativa) possono essere tenuti in presenza, ovvero in modalità telematica o mista con tutte le Parti firmatarie del CCNL e la RSU.
5. Il protocollo di relazioni sindacali n. 5/P sottoscritto in data 12.03.2021 rimane in vigore sino alla stipula del nuovo protocollo.

Art. 5 Informazione

1. Per quanto non diversamente disposto si rinvia all'art. 4 del CCNL 16.11.2022.
2. Le richieste di specifiche informazioni saranno presentate, dai soggetti aventi titolo, o al tavolo di confronto sindacale o via mail.
3. Quando possibile, le informazioni dovranno essere fornite anche in forma elaborabile (in caso di valori numerici in file di tabelle Excel).

Art. 6 Confronto

1. Gli incontri devono essere preceduti dall'invio della documentazione necessaria, comprensiva di dati ed elementi conoscitivi al fine di permettere alla parte sindacale di procedere ad una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare e poter presentare osservazioni e proposte.
2. Gli incontri devono essere calendarizzati, di norma, in date successive ad almeno tre giorni lavorativi dall'invio della documentazione. Le OOSS possono richiedere il confronto entro 5 gg dall'informazione ricevuta.
3. Alla fine del confronto dovrà essere redatto specifico verbale di "accordo" o di non accordo contenente la sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, con particolare riferimento alle parti condivise o non condivise.
4. La relativa documentazione e lo specifico verbale saranno inviati alle Organizzazioni Sindacali e RSU tramite mail.

Art. 7 Organismo paritetico per l'innovazione

1. Per quanto non diversamente disposto si rinvia all'art. 6 del CCNL 16.11.2022.
2. Si concorda di valorizzare l'Organismo paritetico di cui al presente articolo, nell'ambito di quanto previsto dal CCNL.16.11.2022.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. L'organismo di cui al



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

4. Per il personale dipendente, nominato nell'organismo o eventualmente convocato a presenziarvi, la partecipazione alle riunioni è considerata servizio a tutti gli effetti.

5. Nell'ambito del Comitato Paritetico è fornita informazione in merito agli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, nonché sui contratti di somministrazione e a tempo determinato.

6. Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi che presentino un impatto strutturale sulle direzioni e su tutto l'ente, l'Amministrazione si impegna a convocare le parti per verificare congiuntamente i riflessi delle stesse innovazioni sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei lavoratori coinvolti.

Le parti si incontreranno comunque, entro il primo trimestre di ogni anno, per le opportune valutazioni e per individuare le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

7. Nell'ambito del Comitato Paritetico potranno essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale, potranno essere formulate proposte all'amministrazione per la realizzazione delle attività formative, e potranno essere realizzate iniziative di monitoraggio sull'attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziare.

8. Per le modalità di funzionamento dell'Organismo Paritetico si rimanda allo specifico Regolamento approvato dall'Organismo medesimo.

Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dall'art. 7 del CCNL 16.11.2022 al quale si fa espresso richiamo per quanto non diversamente disposto.

2. Per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali successive modifiche degli stessi saranno tempestivamente comunicate ai soggetti interessati.

3. Di ogni seduta sarà redatta una sintesi che riporterà gli elementi essenziali degli argomenti affrontati e delle eventuali decisioni adottate. Qualora le parti lo decidano, si procederà, nel caso di argomenti trattati in diverse riunioni, a redigere un unico verbale conclusivo.

4. Presso la Direzione competente in materia di personale saranno conservati tutti i verbali e tutte le sintesi delle riunioni di delegazione trattante. Tali documenti saranno inviati ed a disposizione dei soggetti abilitati alla contrattazione decentrata integrativa.

Art. 9 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo integrativo – parte normativa - ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, devono essere negoziati con cadenza annuale di norma entro tre mesi dall'approvazione del Bilancio dell'Ente, secondo quanto stabilito dall'art. 8 del CCNL del 16.11.2022.



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



GENOVA
MORE THAN THIS

Art. 10 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

1 Per quanto non diversamente disposto, trova applicazione il disposto dell'Art. 9 del CCNL 16.11.2022.

Art. 11 Interpretazione autentica e modalità di applicazione

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la richiesta, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.

3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.

4. Il confronto tra le parti dovrà essere attivato, su richiesta di una delle parti firmatarie, anche per definire le modalità di applicazione delle norme sottoscritte, in tutti i casi in cui detta applicazione non sia facilmente desumibile dalla norma.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 12 Incarichi di Elevata Qualificazione

1. L'importo della retribuzione di posizione degli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) varia da un minimo di euro 6.500,00 a un massimo di euro 16.000,00. I criteri generali per la graduazione delle EQ e per l'attribuzione degli incarichi sono stabiliti in sede di confronto che sarà attivato entro il mese di dicembre 2023.

2. La quota destinata alla retribuzione annuale di risultato ai titolari di incarico di EQ non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'istituto. La retribuzione annuale di risultato verrà erogata alle singole EQ così come previsto nel sistema di valutazione in vigore nell'Ente

3. Nell'ipotesi di conferimento di un incarico *ad interim* relativo ad altro incarico di EQ, per la durata dello stesso, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim. La percentuale da attribuire sarà determinata nell'ambito del confronto di cui al comma 1.

4. L'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del CCNL 16.11.2022 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 79 è oggetto di contrattazione integrativa.



COMUNE DI GENOVA



Art. 13 Nuovo sistema di classificazione

1. Il nuovo sistema di classificazione riprende quanto previsto negli artt. 11 e 12 del CCNL 16.11.2022; i profili professionali e le corrispondenti aree sono riportati nell'allegato B).

Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti possono essere attribuiti i differenziali salariali annui di cui alla seguente tabella:

AREA	MISURA ANNUA LORDA ORDINARIA
FUNZIONARI ED EQ	1.600,00
ISTRUTTORI	750,00
OPERATORI ESPERTI	650,00
OPERATORI	550,00

2. Per il personale educativo inquadrato nell'area degli Istruttori la misura del differenziale stipendiale è incrementata di euro 350,00.

3. Per il personale della Polizia Locale inquadrato nell'area degli istruttori che risulti titolare di funzioni di coordinamento, connesse al maggior grado rivestito, attribuite con atti formali, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di 350,00 euro.

4. Per il personale dell'Area Istruttori e dell'Area Funzionari ed EQ, al quale, per l'esercizio delle rispettive mansioni/funzioni, sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale stipendiale è incrementata di Euro 150,00 per Istruttori e di euro 200,00 per Funzionari ed EQ

5. Per gli educatori professionali socio - pedagogici si applica la stessa disciplina di cui al comma 2 del presente articolo

6. L'attribuzione dei differenziali salariali si configura come progressione economica all'interno dell'area di appartenenza ed avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente, nel rispetto dei criteri di seguito elencati:

· Può partecipare alla procedura selettiva il personale:

- in servizio presso l'Ente con contratto a tempo indeterminato, comparto "Funzioni locali", compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti che negli ultimi tre anni non abbia beneficiato di alcuna progressione economica;
- non abbia ricevuto provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi due anni;
- abbia riportato una media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, (qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità) pari o superiore a 7/10.



COMUNE DI GENOVA



Il personale interessato viene ammesso alla procedura con riserva se, alla data di scadenza delle domande, abbia in corso un procedimento disciplinare. La liquidazione dell'eventuale differenziale salariale viene sospesa fino alla chiusura del procedimento. Verrà definitivamente escluso dalla procedura il personale per il quale il procedimento disciplinare comminato risulti superiore alla multa

I differenziali salariali sono attribuiti in base ai seguenti criteri:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- ulteriore criterio, relativo alla Formazione professionale.

RELATIVAMENTE ALL'AREA OPERATORI:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili conseguite: 60% della media della valutazione

Esperienza professionale maturata nell'area professionale: 35% degli anni di esperienza maturata fino a un massimo di anni 15, dei quali i tre anni più recenti rappresentano il 21%, i due anni ulteriori il 10,5% ed i restanti dieci anni il 3,5%.

Formazione professionale: 5% attribuito in relazione alla media delle votazioni conseguite nell'item relativo alla formazione professionale della scheda di valutazione, pari o superiore a 7/10.

RELATIVAMENTE ALL'AREA OPERATORI ESPERTI:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili conseguite: 60% della media della valutazione

Esperienza professionale maturata nell'area professionale: 35% degli anni di esperienza maturata fino a un massimo di anni 15, dei quali i tre anni più recenti rappresentano il 21%, i due anni ulteriori il 10,5% ed i restanti dieci anni il 3,5%.

Formazione professionale: 5% attribuito in relazione alla media delle votazioni conseguite nell'item relativo alla formazione professionale della scheda di valutazione, pari o superiore a 7/10.

RELATIVAMENTE ALL'AREA ISTRUTTORI:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali disponibili conseguite: 60% della media della valutazione



COMUNE DI GENOVA



Esperienza professionale maturata nell'area: 35 % degli anni di esperienza maturata fino a un massimo di anni 15, dei quali i tre anni più recenti rappresentano il 21%, i due anni ulteriori il 10,5% ed i restanti dieci anni il 3,5%.

Formazione professionale: 5% attribuito in relazione alla media delle votazioni conseguite nell'item relativo alla formazione professionale della scheda di valutazione, pari o superiore a 7/10.

RELATIVAMENTE ALL'AREA FUNZIONARI ed EQ:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite: 75%. della media della valutazione

Esperienza professionale maturata nell'area professionale: 20% degli anni di esperienza maturata fino a un massimo di anni 15, dei quali i tre anni più recenti rappresentano l'11,5%, i due anni ulteriori il 5% ed i restanti dieci anni il 3,5%.

Formazione professionale: 5% attribuito in relazione alla media delle votazioni conseguite nell'item relativo alla formazione professionale della scheda di valutazione, pari o superiore a 7/10.

per il personale che non abbia effettuato una progressione economica da più di 6 anni viene attribuito il 3% in più del punteggio conseguito

La progressione economica viene attribuita dal 1° gennaio dell'anno in cui viene stipulato il contratto decentrato "economico";

Al fine di definire gli ambiti per le progressioni economiche si considera, di norma, la struttura in essere al 31.12 dell'anno precedente a quella di decorrenza dei differenziali economici.

In considerazione di specifiche professionalità presenti in alcune Direzioni, si procede a formare graduatorie diversificate nel modo seguente:

Polizia Locale:

Area Istruttori:

- 1) Agente Polizia Municipale (Operatore Polizia Locale);
- 2) Altri profili

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione

- 1) (Funzionario Polizia Municipale) Funzionario Polizia Locale;
- 2) Altri profili

Scuole:

Area Operatori Esperti

- 1) Collaboratori servizi socio educativo culturali (Collaboratori servizi alla comunità)
- 2) Altri profili

Area Istruttori:

- 1) Istruttori servizi socio educativo culturali (Istruttori servizi alla comunità) (esempio: Insegnanti scuola infanzia, Assistenti Asilo nido; 2) Altri profili

Area Funzionari ed Elevata Qualificazione



COMUNE DI GENOVA



- 1) Funzionario servizi socio educativo culturali (Funzionario servizi alla comunità, Funzionario esperto in attività educative);
- 2) Altri profili

Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende o in distacco sindacale ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine, ove necessario, saranno richieste all'ente utilizzatore le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio. Detto personale è collocato in un unico ambito per la progressione.

Il personale a supporto degli organi giudiziari è collocato in uno specifico ambito di valutazione all'interno della Polizia Locale.

Il personale assegnato a segreterie assessorili, gruppi consiliari e in generale agli organi politici è collocato in un unico ambito per le progressioni.

1. Nell'ambito di ciascuna graduatoria formata, in caso di parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la posizione economica/differenziale stipendiale più basso e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, al più anziano d'età.

- Le risorse economiche necessarie ed il numero di progressioni economiche suddivise per area verranno indicate ogni anno in sede di contrattazione integrativa economica;
- L'Amministrazione si impegna, annualmente, a rendere disponibili le risorse necessarie per il raggiungimento delle massime percentuali di differenziali stipendiali possibili.

7. L'ente, attraverso la rete Intranet ed email inviata a tutto il personale, pubblicizza l'indizione dell'attribuzione delle progressioni economiche indicando la data entro la quale il personale che non intenda partecipare alla selezione potrà inviare nota scritta specificando la volontà di non partecipazione.

8. La graduatoria finale per l'applicazione dei differenziali stipendiali ha validità solo per l'anno nel quale viene indetta la procedura.

9. Il "differenziale stipendiale" ed i relativi arretrati sono riconosciuti in busta paga entro 60 giorni dalla conclusione della procedura.

10 I periodi antecedenti all'assunzione presso la civica amministrazione, prestati nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale presso il Comune di Genova o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 del CCNL 16.11.2022 nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi saranno valutati ai fini della determinazione del punteggio dell'"esperienza professionale", qualora dichiarati dal dipendente su apposito modulo on line entro il 31 gennaio 2023 in prima applicazione. Tali dichiarazioni saranno verificate dall'Amministrazione.

Art. 15 Progressioni tra le aree (verticali) in deroga

Ai sensi dell'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL 16.11.2022, le procedure di progressioni tra le Aree, entro il 31.12.2025, possono aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio con i requisiti di cui alla successiva Tabella C di Corrispondenza (allegata al CCNL 16.11.2022) e sulla base di criteri definiti in sede di Confronto, ai sensi dell'art. 5 del CCNL 16.11.2022 che sarà attivato entro febbraio 2024, sulla base di elementi di valutazione definiti dal Contratto.



COMUNE DI GENOVA



TABELLA C di Corrispondenza

da Area degli Operatori a Area degli Operatori Esperti	a) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'area degli Operatori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
da Area degli Operatori Esperti a Area degli Istruttori	a) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 5 anni nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) assolvimento dell'obbligo scolastico e almeno 8 anni nell'area degli Operatori Esperti e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione
da Area degli Istruttori a Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione Area degli Operatori Esperti	a) laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione oppure b) diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno 10 anni nell'area degli Istruttori e/o nella corrispondente categoria del precedente sistema di classificazione

In caso di progressione verticale il dipendente conserva fino a scadenza l'indennità di responsabilità ex art. 84 o ex art 97 CCNL 16.11.2022, attribuito alla precedente qualifica e se assegnato alla medesima struttura.

RAPPORTO DI LAVORO

Art. 16 Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance attualmente in vigore sarà sottoposto a revisione nell'anno 2024.
2. Ai fini di ottenere un sistema che garantisca maggiore equità si considera necessario avviare un percorso di formazione per i valutatori, che li metta in condizione di esprimersi in modo il più possibile omogeneo e coerente.
3. E' prevista una fase di parametrizzazione delle valutazioni dei dipendenti tra le strutture dell'Ente.

Art. 17 Orario di lavoro

1. Le articolazioni dell'orario di lavoro sono determinate con appositi accordi, discussi in precedenza con la modalità del confronto di cui all'art. 5 del CCNL 16.11.2022.
2. Entrambe le parti potranno avanzare proposte di modifica/integrazione finalizzate al miglioramento del servizio e/o delle condizioni di lavoro; qualunque variazione sarà oggetto di confronto preventivo, secondo quanto previsto dall'art. 5 del CCNL 16.11.2022.

Art.18 Lavoro straordinario

1. Per le modalità di effettuazione del lavoro straordinario si rimanda all'art. 32 del CCNL 16.11.2022 nonché agli artt. 14 del CCNL 1.4.1999, 39 del CCNL 14.9.2000 e 40 del CCNL 22.1.2004.



COMUNE DI GENOVA



2. Si conviene che le prestazioni di lavoro straordinario siano rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possano essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e possano essere effettuate solo su richiesta del responsabile che deve esplicitare le concrete possibilità di pagamento.

3. In sede di consuntivo, eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario verranno utilizzati per rimpinguare il fondo di cui all'Art. 79 del CCNL 16.11.2022.

4. Le risorse di cui al comma precedente possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

4. L'Amministrazione invia quadrimestralmente i dati di consuntivo dello straordinario.

Art. 19 Eccedenza di Personale

1. Qualora in sede di attuazione dei processi di redistribuzione delle competenze fra i diversi livelli istituzionali, ovvero per effetto di ristrutturazioni o esternalizzazioni, dovessero verificarsi situazioni di eccedenza di personale, l'Amministrazione, prima di attuare le disposizioni previste dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001 verificherà, tenendo conto della programmazione del fabbisogno di personale, tutte le possibilità che consentano di utilizzare il personale eccedente in strutture diverse.

Art. 20 Turno

1. Per l'applicazione di tale istituto si rimanda a quanto stabilito nel CCNL 16.11.2022 Art. 30.

Art. 21 Reperibilità

Le parti si impegnano ad aprire un tavolo, all'inizio dell'anno 2024, per la rivisitazione dell'istituto della reperibilità.

Art. 22 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 10 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche. Per la eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui all'art. 35 del CCNL 16.11.2022, tenendo conto delle deroghe previste dal comma 10 del medesimo art. 35, la durata della pausa non può essere inferiore a 30 minuti.

2. La durata della pausa sarà minimo pari a 30 minuti e massimo pari a 90.

3. La pausa non dovrà pregiudicare il funzionamento del servizio.

4. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge.

5. In base alle disposizioni di cui all'art. 35 del CCNL 16.11.2022, si individuano, quali figure professionali che, in considerazione dell'esigenza di garantire regolare svolgimento dell'attività e la continuità dell'erogazione dei servizi e anche dell'impossibilità di introdurre modificazioni nell'organizzazione del lavoro, possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti che potrà essere collocata anche alla inizio alla fine di ciascun turno di lavoro, determinata nella durata minima di 30 minuti, gli appartenenti al corpo di polizia locale, alla protezione civile ed ai servizi museali e bibliotecari.



COMUNE DI GENOVA



Art. 23 Pausa breve

1. Compatibilmente con le esigenze di servizio, e dopo averne dato comunicazione, ciascun dipendente potrà usufruire della "pausa breve" con le modalità ed alle condizioni di seguito riportate:

- a) La pausa breve deve essere richiesta e segnalata tramite la procedura rilevazione presenze informatica
- b) La pausa breve può avere una durata massima di 29 minuti che devono essere recuperati nella stessa giornata di fruizione
- c) È possibile fruire, una volta al giorno, della pausa breve compatibilmente con le esigenze di servizio.
- d) La pausa breve non può essere fruita in fase di prima applicazione dal personale scolastico e della polizia locale. Le Parti individuano, a seguito di incontri dedicati, i dipendenti per i quali, in ragione dei profili professionali rivestiti e/o delle attività svolte, tale istituto, è incompatibile
- e) La pausa breve dovrà essere richiesta attraverso il sistema informatico di rilevazione presenze, previo adeguamento dello stesso.

Art. 24 Permessi, assenze e congedi

1. Permessi, assenze e congedi sono regolamentati dal CCNL e dalle disposizioni normative in materia.

SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 25 Indennità di servizio esterno

1. L'indennità di servizio esterno, prevista dall'art.100 del CCNL, viene riconosciuta al Personale della Polizia Locale che, in via continuativa, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa in servizi di vigilanza esterni sul territorio nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale, ossia al personale appartenente all'area operativa.

2. L'indennità di cui al comma 1 è riconosciuta per le giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi al suo espletamento e l'importo è determinato entro il valore minimo giornaliero di 1€ e massimo di 15€.

3. L'indennità viene corrisposta interamente a fronte di una prestazione lavorativa di almeno 5.30 ore giornaliere e riproporzionata fino ad una prestazione di almeno 4 ore giornaliere.

4. L'indennità di cui al presente articolo:

- a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 CCNL 16.11.22;
- b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, c. 1, lett. b), del CCNL 6.07.1995 e successive modificazioni ed integrazioni (indennità di vigilanza);
- c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance organizzativa ed individuale;
- d) è cumulabile con i compensi previsti dall'art.32 CCNL 16.11.22 (straordinario);
- e) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84-bis (condizioni di lavoro: rischio e disagio).

Art. 26 Prestazioni aggiuntive della Polizia Locale per conto terzi

1. Per le prestazioni della polizia locale aggiuntive rispetto al normale orario di lavoro e relative alla sicurezza e dalla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi cd in conto terzi ed i cui oneri non sono sostenuti dall'ente, è dovuto al personale della stessa impegnato, ivi



compresi i titolari di posizione organizzativa, un compenso:

- ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo 56 ter del CCNL 21.5.2018 e calcolato nella stessa misura dei compensi spettanti per il lavoro straordinario, senza entrare nei tetti di risorse e di impegno massimo individuale previsto per lo stesso;
- ai sensi delle previsioni contenute nell'articolo Indennità di servizio esterno del presente contratto decentrato integrativo;
- ai sensi dell'art.35 del CCNL 16.11.2023

2: Nel caso di prestazioni aggiuntive svolte di domenica o nel giorno di riposo settimanale (in caso di 7° giorno lavorato) i dipendenti della polizia locale hanno diritto anche ad un periodo di riposo compensativo pari alla durata della prestazione aggiuntiva.

3. Il finanziamento derivante dai privati deve coprire interamente i costi derivanti dalla applicazione di questa disposizione, ivi compresi gli oneri riflessi e l'Irap.

4. L'Ente individua nel dettaglio le tipologie di servizio cui si applica il presente articolo.

Art. 27 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada C.d.S.

1. In coerenza con le previsioni legislative una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni previste dal C.d.S. è destinata all'erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

2. Ai sensi dell'art.98 del CCNL le parti convengono di destinare al Fondo Negoziale Perseo- Sirio per la previdenza complementare degli operatori di Polizia Locale una quota dei proventi effettivamente incassati nell'anno precedente a quello di effettivo conferimento da parte dell'Ente. Tale quota è definita in sede di contrattazione economica.

3. La ripartizione della somma avviene al termine di ciascun anno, sulla base del personale presente nel Corpo/Servizio al 31 dicembre del medesimo anno, suddividendo la quota in valori pro-capite, secondo lo specifico regolamento.

Art. 28 Indennità di funzione

1. In base all'art. 97 del CCNL del 16.11.2022 è possibile erogare al personale della Polizia Locale che non risulti titolare di un incarico di Elevata Qualificazione una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

2. L'ammontare dell'indennità in parola è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi, importo da contrattare annualmente in sede di CCI, da corrispondere per dodici mensilità.

3. L'individuazione del personale PL inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione cui attribuire l'indennità di funzione in trattazione, avviene sulla base dell'assetto strutturale del Corpo di Polizia Locale mediante l'integrazione dei criteri di responsabilità e grado che determinano un livello valutativo d'insieme che varia in funzione del tipo di responsabilità, delle caratteristiche dei profili professionali e delle mansioni svolte. L'unione dei fattori responsabilità e grado compone un processo di valutazione a sei livelli, attraverso una tabella a doppia entrata (allegato C):

4. La Contrattazione Collettiva Integrativa dell'Ente individua gli importi lordi annuali dell'indennità di funzione per gli appartenenti al Corpo di Polizia Locale, differenziati in relazione ai punteggi ottenuti con i criteri individuati.

5. Per il restante personale dipendente della Direzione Corpo di Polizia Locale che risulterà incaricato di compiti "gestionali" o "specialistici" troverà applicazione l'art. 84 del CCNL 16.11.2022.

7. Per il personale già in servizio nell'Ente nel profilo di Istruttore di Polizia Locale, già percettore di indennità di funzione, in caso di vincita di concorso per l'Area superiore e conseguente assunzione



in detta Area, o in caso di progressione verticale, il riconoscimento dell'indennità può essere immediato, senza dover attendere il superamento del periodo di prova.

SEZIONE PER IL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO

Art. 29. Personale Educativo

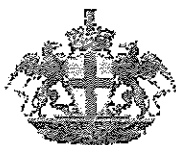
1. Per il personale insegnante ed educatore l'attività frontale con i bambini è di trenta ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole. L'arco di apertura è pari e/o superiore alle 10 ore, pertanto al personale educativo è riconosciuta l'indennità turno, secondo le previsioni di cui all'art.30 del CCNL 2019/2021.
2. Alle attività integrative è destinato un monte orario pari a 120 ore nel periodo tra il primo settembre e il trenta giugno (art. 86, comma 2 del CCNL del 2019/2021). Sono considerate integrative le attività di programmazione, di documentazione, di valutazione ed aggiornamento dell'attività didattica, di formazione del personale, di collaborazione con gli organi collegiali, con le famiglie e con le strutture socio sanitarie del territorio. In particolare, alla formazione del personale sono destinate un minimo di 20 ore. Per il personale con anzianità inferiore a 24 mesi si prevedono n. 30 ore di formazione.

Le ore di formazione sono comprensive della formazione sulla sicurezza, obbligatoria.

3. Come da art. 86 e 87 del Ccnl 2019/2022 il calendario scolastico, che non può in ogni caso superare le 42 settimane, prevede l'interruzione per Natale e Pasqua, le cui modalità attuative sono definite con le procedure di cui all'art. 5 (Confronto) del CCNL. Qualora l'Ente intenda procedere ad integrare ulteriori attività in aggiunta ai calendari scolastici, così come previsto dagli artt. 86 e 87 del CCNL, le parti si incontreranno almeno 90 gg prima dell'avvio delle attività integrative richieste al fine di predisporre relativi accordi e incentivi.
4. Il rapporto adulto/bambini nella scuola dell'infanzia è di 1/25, nei nidi d'infanzia viene ripartito come da normativa regionale vigente, ad oggi è ripartito in tre fasce di età:
 - 1/5 piccoli
 - 1/7 medi
 - 1/10 grandi

All'interno dei servizi zero/sei è prevista l'assegnazione di insegnanti di sostegno in presenza di minori disabili.

5. Previa informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5 (Informazione) del CCNL, il Comune di Genova definisce le condizioni e le modalità ottimali per l'erogazione del servizio, nonché il contingente di personale insegnante ed educativo necessario al funzionamento nel rispetto dei suddetti rapporti.
6. Ai sensi dell'art. 86 commi 9 e 10 del CCNL 16.11.2022 nei casi di vacanza d'organico, di assenza per motivi di salute, maternità o per altre legittime cause degli insegnanti titolari, gli enti garantiscono attraverso l'istituto della supplenza o della sostituzione le condizioni standard del servizio ed il rapporto educatore bambino. Il personale che superi o che abbia superato le selezioni di accesso al posto di insegnante è idoneo a svolgere la funzione docente. A tal fine disciplinano le modalità di assunzione nell'ambito della disciplina dell'art. 60, comma 5 del CCNL 16.11.2022.
7. Ai sensi dell'art. 87 comma 7 del CCNL 16.11.2022, nei casi di vacanza d'organico o di assenza, a qualsiasi titolo ed anche di breve durata, del personale educativo, gli enti garantiscono le condizioni standard del servizio assicurando la sostituzione dello stesso. A tal fine disciplinano



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



GENOVA
MORE THAN THIS

le modalità di assunzione del personale necessario nell'ambito della disciplina dell'art. 60, comma 5 del CCNL 16.11.2022.

Art. 30 Personale Scolastico

1. Per il personale collaboratore l'orario di lavoro è di trentasei ore settimanali. Il predetto orario è articolato in modo da coprire l'intero arco di apertura delle scuole. L'arco di apertura è pari e/o superiore alle 10 ore, pertanto al personale educativo è riconosciuto l'indennità turno, secondo le previsioni di cui all'art.30 del CCNL 2019/2021.
2. Per il personale collaboratore, al fine di qualificare in modo ottimale le attività educative/scolastiche destinate ai bambini per la fascia da 0 a 6 anni è previsto un monte orario aggiuntivo facoltativo da impiegare in attività integrative, da svolgere sia in affiancamento al personale insegnante/educativo, sia in autonomia relativamente alla formazione e a tutte le attività non frontali con i bambini a supporto del funzionamento della struttura. Tale monte orario quantitativamente definito attraverso relativo accordo genera un serbatoio di ore da smaltire durante la sospensione didattica di Natale/Pasqua e altre giornate previste da calendario scolastico.
3. Per le stesse finalità del comma 3 dell'art. 29 del presente Contratto Integrativo, in caso di attivazione di progetti nel periodo extrascolastico, sarà prevista una incentivazione economica.

Art. 31 Servizio Mensa per il personale educativo/scolastico

1. Al personale educativo e scolastico viene riconosciuto sulla base dell'art. 35 del CCNL 2019/2022 il servizio di mensa indipendentemente dalla durata della giornata lavorativa, trattandosi di personale che contestualmente è tenuto ad assicurare la vigilanza e l'assistenza ai minori ed alle persone non autosufficienti. Il tempo relativo è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di lavoro.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 32 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

1. Si rinvia all'art. 80 del CCNL 16.11.2022.
2. Le OOSS e la RSU, anche attraverso l'Organismo Paritetico per l'innovazione, possono presentare progetti e/o proposte, aventi le caratteristiche previste dal CCNL 16.11.2022, che prevedano l'incremento del fondo variabile, con particolare riferimento alla razionalizzazione della spesa ed ai risparmi conseguiti.
3. La ripartizione delle risorse finanziarie rispetta il principio della corrispettività in relazione alle prestazioni effettivamente rese. (Art. 7 D.Lgs. 165/2001 come innovato dall'Art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009).

Art. 33 Modalità di erogazione dei premi relativi alla performance

Si rimanda a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente.

2. Per l'erogazione del premio incentivante ai dipendenti dovrà essere raggiunto almeno il 70% della valutazione complessiva così come previsto dal sistema di valutazione.

3. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate verrà corrisposta una maggiorazione del premio relativo alla performance individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
4. Il numero dei dipendenti di cui sopra verrà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata.
5. In caso di parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la posizione economica/differenziale stipendiale più basso e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, al più anziano d'età.
6. La Civica Amministrazione fornisce entro il mese di marzo una previsione non vincolante dei progetti che intenderebbe attivare nel corso dell'anno di riferimento.
7. Le schede descrittive dei progetti specifici a valenza annuale dovranno essere approvate e comunicate ai dipendenti entro il mese di maggio di ogni anno.

Art. 34 Redistribuzione risorse

1. Eventuali resti rispetto alle assegnazioni preventivate, individuati a consuntivo in apposito incontro di contrattazione, sono da redistribuire, nello stesso anno di competenza, tra gli istituti individuati in quella sede.

Art. 35 Indennità condizioni di lavoro

1. Le parti individuano, ai sensi degli artt. 70 bis del CCNL 21.05.2018 e 84 bis del CCNL 16.11.2022, uno specifico compenso per il personale appartenente all'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolare di incarico di elevata qualificazione, in relazione alle attività di lavoro:

- Rese in condizioni disagiate
- Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- Implicanti il maneggio di valori

2. Si intende per attività disagiata quella effettuata con specifiche modalità e condizioni che diversifichino la prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori dalla generalità degli altri dipendenti

3. che non caratterizzino in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale

4. che siano caratterizzate da una particolare gravosità determinata, come meglio di seguito specificato, dall'utenza nei cui confronti dev'essere rivolta, ovvero dalla gravosità dell'oggetto stesso dell'attività richiesta o ancora dai continui spostamenti necessari al relativo espletamento

5. Si intendono esposte a rischio le attività già individuate con l'ausilio del Medico Competente per la sicurezza sul posto di lavoro e del Servizio prevenzione e protezione, tenendo conto delle oggettive condizioni lavorative e/o ambientali potenzialmente rischiose per la salute dei lavoratori interessati nonché dell'effettivo svolgimento di mansioni oggettivamente rischiose che non siano, comunque, ricomprese nelle ordinarie mansioni del profilo di appartenenza del dipendente.

6. Si intendono per attività implicanti il maneggio di valori quei servizi che comportino maneggio di valori di cassa da parte degli agenti contabili.

7. L'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che svolga effettivamente le attività aventi le caratteristiche di cui ai punti precedenti strettamente connesso allo svolgimento rientranti nell'ambito delle seguenti categorie:



<p>Tipologia attività</p> <p>Attività con particolari categorie di utenti in condizioni di fragilità e/o disagio socio-economico o con patologie particolari:</p> <ul style="list-style-type: none"> - servizio accoglienza e assistenza notturna presso il Dormitorio Massoero di utenti adulti, italiani e stranieri senza fissa dimora con bisogni primari e riferiti allo stato di fortissima marginalità sociale recanti problemi di tipo psichico e/o di dipendenza - operatori impegnati in sezioni attrezzate delle scuole statali per alunni pluridisabili gravi - operatori impegnati nell'assistenza domiciliare - visite domiciliari agli utenti in carico, da soli o in accompagnamento alle assistenti sociali, per verificare le condizioni delle persone seguite e servizi di aiuto alle persone anziane e disabili; - - visite di verifica delle condizioni degli alloggi sociali (rilevazione di eventuali problematiche legate alla fruizione degli stessi) assegnati agli utenti presi in carico e alle condizioni degli assegnatari, disbrigo pratiche a domicilio; - -servizio di accoglienza/ front office diurno presso la sede dell'Ufficio Cittadini senza Territorio degli utenti senza dimora che si presentano in accesso spontaneo o su segnalazione per accedere ai servizi forniti da UCST tra cui l'accoglienza presso l'Asilo Notturno L. Massoero
Tassidermista – attività di imbalsamazione cadaveri di animali
Prestazioni rese in ambito cimiteriale comportanti esumazione, inumazione o altre attività assimilabili anche di carattere preliminare o complementare ai servizi cimiteriali
Attività rese dai Messi notificatori in situazioni di stress derivante dall'obbligatorio rispetto di tempi contingentati, dalla particolare difficoltà di interlocuzione con soggetti esterni e/o dalla specializzazione richiesta e dalla particolare esigenza di recarsi al domicilio dell'utenza con conseguenti spostamenti sul territorio.
Attività amministrativa con contatto diretto e prevalente con l'utenza svolta contemporaneamente a mansioni eterogenee, prestazioni particolarmente gravose, prestazioni usuranti psicologicamente e/o fisicamente
Attività rese in situazioni di stress derivante dall'obbligatorio rispetto di tempi contingentati, dalla particolare difficoltà di interlocuzione con soggetti esterni e/o dalla specializzazione richiesta
Disagio derivante dall'attività di sportello esterno in condizioni di particolare stress derivanti dalla particolare quantità e/o complessità e delicatezza dell'utenza
Disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare ed immobiliare nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura ed alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato, anche di indiscusso valore storico e artistico (custodi museali e addetti ai depositi museali)
Disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e/o con scarsa conoscenza della lingua italiana , interventi anche di natura urgente disposti dall'autorità giudiziaria, anche con frequenti spostamenti sul territorio per assistenza/visite all'utenza da parte di Assistenti Sociali e attività di sopralluoghi e interventi presso alloggi degli utenti stranieri e disagiati e presso i campi nomadi da parte dell'ufficio cittadini senza territorio.
Sopralluoghi in cantieri esterni di privati o di soggetti terzi, compresi i sopralluoghi, svolti dal personale della Regolazione sul territorio cittadino per l'approvazione dei piani di segnalamento



e gli interventi a supporto anche della PL per sanare situazioni di criticità e incolumità pubblica, resi in condizioni di disagio anche rispetto all'ambito di intervento
Disagio derivante dall'attività di rilevazione statistica esterna per i lavoratori dell'Ufficio Statistica
Disagio derivante dall'assegnazione a diversi uffici amministrativi della struttura organizzativa di appartenenza comportante lo svolgimento di numerose ed eterogenee attività
Esposizione al rumore superiore al secondo livello d'azione (sup. a 85 dbA) in relazione all'obbligo di indossare in modo continuativo gli otoprotettori, con rischio di "isolamento", mentre si opera con attrezzature e strumenti pericolosi per la propria ed altrui sicurezza
Microclima critico In relazione a parametri di calore/umidità/ventilazione propri di una cucina e rispetto alle disposizioni in materia di HCCP
Sopralluoghi in cantiere e mansioni con attrezzature pericolose o utilizzo di sostanze chimiche, in relazione all'obbligo di adottare procedure di sicurezza e/o DPI a tutela della propria incolumità nell'accedere a cantieri o luoghi interessati a fenomeni critici
Maneggio valori (per importi superiori a euro 40.000 annui)
Attività svolta dal personale in servizio presso il COA nelle giornate non interessate da situazioni emergenziali
Attività svolta dal personale in servizio presso il COA e la Protezione Civile durante le emergenze di protezione civile che necessitano del coordinamento e gestione della Sala emergenze della Protezione Civile
Attività di sportello e back-office rese in condizioni di stress intenso derivanti dall' assenza di un'assegnazione stabile ad una sede di lavoro e con spostamenti ripetuti, continuativi e con poco preavviso nelle sedi decentrate dell'ente con la necessità di particolare flessibilità e resilienza a differenti ambienti di lavoro e consuetudini procedurali per la copertura di carenze di organico o in supporto a situazioni di particolare difficoltà e accumulo di carichi di lavoro dei diversi uffici.

8. L'indennità è riconosciuta:

a) solo in caso di effettivo svolgimento dell'attività disagiata/rischiosa o per il maneggio valori, relativamente all'importo complessivo, di cui alla tabella precedente e in ragione della durata della predetta attività

b) previa attestazione da parte di ciascun dirigente dell'effettivo svolgimento di mansioni disagiate o rischiose o dell'effettivo maneggio valori con l'indicazione del relativo importo e della durata delle stesse.

9. Potranno essere prese in considerazione esclusivamente fattispecie che non risultino già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali, ivi comprese le indennità tempo potenziato e asilo nido e l'indennità di vigilanza, nel rispetto del principio del ne bis in idem.

10. Per i funzionari e gli agenti della Polizia Locale, benché già percepiscano l'indennità di vigilanza, saranno prese in considerazione prestazioni di maneggio valori ed eventuali attività di sportello esterno in condizioni di particolare stress derivanti dalla particolare quantità e/o complessità e delicatezza dell'utenza, relativamente ai Distretti, al COA ed agli uffici Contravvenzioni e Rapporti.

11. L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, poiché correlata all'effettivo svolgimento della prestazione in condizione di disagio/rischio o al maneggio dei valori, dovrà essere esclusa nel caso di assenza dal servizio e dovrà essere riproporzionata nel caso di prestazione ad orario ridotto.



COMUNE DI GENOVA



12. Ai fini di consentire l'erogazione dell'indennità giornaliera condizioni di lavoro è necessaria l'esposizione a rischio/disagio per la durata di almeno 4 ore attestata dal Dirigente responsabile.

13. Nell'ambito delle 4 ore di cui al punto precedente, potrà essere erogata esclusivamente l'indennità relativa ad una sola condizione da considerarsi prevalente rispetto alle altre, eccezion fatta per il maneggio valori.

Art. 36 Compensi derivanti da norme di legge

1. I compensi aggiuntivi previsti dalle norme di legge saranno erogati sulla base dei relativi regolamenti.

2. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

3. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo, compresi i funzionari elevata qualificazione, percepisce solo parzialmente il premio di cui all'articolo 3 del titolo VII del vigente CCI, o la retribuzione di risultato, secondo criteri che saranno stabiliti in sede di contrattazione.

Art. 37 Incentivi IMU/TARI

1. La quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente degli uffici preposti alla gestione delle entrate per il fondo incentivante IMU/TARI, ai sensi dell'Art.1, comma 1091, legge 30 Dicembre 2018, n.145, è stabilita annualmente in sede di contratto integrativo e non potrà comunque essere inferiore all' 85% della quota percentuale prevista per detto incentivo, che è disciplinato da apposito regolamento.

2. Le quote ad ogni dipendente verranno distribuite secondo i seguenti parametri:

- ai fini dell'attribuzione dell'incentivo IMU/TARI, il personale addetto alla gestione dei tributi che partecipa nel corso dell'anno al raggiungimento degli obiettivi di recupero dell'evasione dei tributi comunali e all'accertamento dell'evasione dei tributi erariali;
- Non potranno partecipare i dipendenti non valutabili o con valutazione inferiore ai 7/10
- I dipendenti con valutazione maggiore o uguale ai 7/10 percepiranno un compenso proporzionale al grado di apporto quali-quantitativo individuale.

4. Sulla base dell'organico presente al 31/12 dell'anno precedente rispetto a quello di erogazione, entro il mese successivo all'approvazione del conto consuntivo, si potrà procedere alla determinazione dei valori parametrali per categoria e qualifica dei dipendenti, utili all'erogazione dell'incentivo.

5. Le somme destinate a tale incentivo transitano per il fondo delle risorse decentrate per il trattamento accessorio dei dipendenti, ma non influiscono sulla quantificazione dei limiti di legge del fondo stesso.

Art. 38 Incentivi Funzioni Tecniche

1. Le Parti concordano di prevedere nel corso dell'anno 2024 la ridefinizione dell'istituto, secondo quanto stabilito nel D.lgs. n. 36 del 31.03.2023, Codice dei contratti pubblici in attuazione dell'articolo 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, recante delega al Governo in materia di contratti



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

2. Nelle more della ridefinizione le Parti confermano i criteri e le modalità per la ripartizione degli incentivi tecnici contenuti nel CCDI n. 3/C del 21.05.2019, in coordinamento con quanto previsto dalla nuova disciplina.

Art.39 Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità è finalizzata a riconoscere e valorizzare, nell'ambito dell'articolazione organizzativa dell'Ente, l'assunzione di specifiche responsabilità da parte del personale dipendente dell'Area degli Operatori esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarico di elevata qualificazione, in coerenza con l'inquadramento posseduto.

Le proposte relative alle posizioni di specifica responsabilità sono avanzate dai Direttori/Dirigenti, con apposito atto dirigenziale e sono valutate e validate dall'Amministrazione nel rispetto del budget previsto per detto istituto, con la collaborazione della Direzione competente in materia di personale.

L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente e dell'articolazione della microstruttura, in relazione a situazioni di responsabilità che richiedono capacità professionali e autonomia lavorativa.

L'incarico, cui è connessa l'indennità, è annuale ed è attribuito al singolo dipendente in forma scritta dal Direttore e/o Dirigente, con scadenza 31 dicembre di ciascun anno e comunicato all'interessato, previa predisposizione di apposita scheda nella quale sono specificate le funzioni, i compiti e gli obiettivi connessi alla posizione.

Requisito per l'attribuzione dell'incarico in oggetto:

1) per il personale neo assunto essere in servizio nell'Ente, con un contratto a tempo indeterminato da almeno 12 mesi, con riconoscimento dell'indennità al momento del superamento del periodo di prova;

- in caso di progressione verticale il dipendente conserva fino a scadenza l'indennità di responsabilità ex art. 84 CCNL, attribuito alla precedente qualifica e se assegnato alla medesima struttura;

2) per il personale già in servizio nell'Ente da almeno un anno, in caso di vincita di concorso per un'Area superiore e conseguente assunzione in detta Area, il riconoscimento dell'indennità può essere immediato senza dover attendere il superamento del periodo di prova;

Per l'anno 2024 l'indennità di cui sopra sarà erogata sulla base degli elenchi delle posizioni/attività che saranno pubblicate entro il mese di marzo, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL 16.11.2022. Tale termine, per gli anni successivi, è individuato nel mese di febbraio. Le indennità di specifica responsabilità dei lavoratori cessati in corso d'anno possono essere riassegnate entro 60 giorni dalla data di cessazione. Qualora tale limite di tempo non venga rispettato le relative somme confluiranno nell'importo da redistribuire in performance.

Gli eventuali mutamenti delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati alla Direzione competente in materia di personale dal Direttore/Dirigente competente.

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità, fino ad un massimo di euro 3.000 annui, per un periodo minimo di 60 giorni, e sono



COMUNE DI GENOVA



proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del Direttore/Dirigente, o in caso di trasferimento ad altra struttura e/o a fronte di cessazione dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.

Nell'ambito dei tetti massimi stabiliti dalla contrattazione nazionale, l'attribuzione dell'indennità di specifica responsabilità ex art. 84 CCNL del 16/11/2022 è correlata all'individuazione e al riconoscimento delle fattispecie di responsabilità di seguito elencate:

1) RESPONSABILITA' DI FUNZIONI COMPLESSE (per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarico di elevata qualificazione);

2) RESPONSABILITA' DI PROCESSO (per il personale dell'Area degli Istruttori);

3) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE (per il personale dell'Area degli Operatori esperti);

4) RESPONSABILITA' DERIVANTE DALL'ESERCIZIO DI PARTICOLARI FUNZIONI (Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Addetti URP, Messi notificatori e Addetti di Protezione Civile);

1) RESPONSABILITA' DI FUNZIONI COMPLESSE

(Indennità di personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarico di elevata qualificazione)

Consiste nello svolgimento di attività di elevata specializzazione e di concorso decisionale, collegate alla realizzazione di attività e/o programmi e/o preposizione ad uffici che incidono sui rapporti con l'utenza interna e/o esterna;

Fattori da prendere in considerazione per la valutazione:

- complessità e rilevanza dei procedimenti/attività;
- grado di autonomia;
- rilevanza dell'interazione con le altre strutture interne e/o esterne;
- requisiti tecnico/professionali;
- lavoro di gruppo.

FATTORI:

Complessità e rilevanza dei procedimenti/attività:
Per procedimento si intende una serie di attività finalizzate all'emanazione di un provvedimento/attività finale. Un procedimento è complesso quando prevede molteplici attività attinenti anche a diversi uffici.
Attività che implica responsabilità diretta di procedimenti e/o attività particolarmente complesse attinenti a più discipline ovvero a diversi uffici e capacità di individuare la soluzione più efficace, definendo correttamente le priorità e le azioni da intraprendere.
Grado di autonomia
Capacità di darsi dei metodi di lavoro e di organizzare e condurre il proprio lavoro in maniera indipendente e vincolata senza il bisogno di una supervisione:



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



GENOVA
MORE THAN THIS

Attività che implica elevata autonomia operativa con capacità di intervento adeguato anche in situazioni di emergenza o in situazioni impreviste ed imprevedibili.
Rilevanza dei rapporti con altre strutture interne e/o esterne
Stabilire e mantenere rapporti e relazioni con altri Enti, funzioni e persone entrando in sintonia con gli interlocutori, trasmettendo dati, informazioni e conoscenze.
Attività che implica elevata capacità di gestire rapporti e relazioni molto complesse e continuative anche di natura negoziale con interlocutori interni e/o esterni anche con poteri decisionali.
Requisiti e/o competenze professionali
Necessità di utilizzare conoscenze e capacità personali nelle situazioni di lavoro e nello sviluppo professionale.
Attività che richiede elevate competenze, conoscenze e esperienze maturate anche nell'ambito lavorativo e/o attraverso adeguati aggiornamenti professionali.
Lavoro di gruppo
Capacità di lavorare e di adattarsi alle esigenze del gruppo, valorizzando le risorse di tutti per il raggiungimento di un obiettivo comune.
Attività che implica capacità di coinvolgere attivamente tutti i componenti del gruppo nel raggiungimento degli obiettivi comuni, favorendo un clima armonioso e condividendo risorse, informazioni e conoscenze.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarico di elevata qualificazione è attribuita alle posizioni che, in esito al processo, risultano possedere tutti gli items.

2) RESPONSABILITA' DI PROCESSO

(Indennità di personale dell'Area degli Istruttori)

Consiste nella gestione diretta di attività di particolare rilievo che richiedono specifico impegno lavorativo.

Fattori da prendere in considerazione per la valutazione:

- complessità dell'attività istruttoria;
- grado di autonomia;
- orientamento al risultato;
- lavoro di gruppo.

FATTORI

Complessità dell'attività istruttoria:
Una attività istruttoria si intende complessa quando si compone di diverse fasi volte alla ricognizione e valutazione degli elementi rilevanti per la decisione finale

Attività in relazione alle quali risulta necessario gestire ed affrontare con decisione e responsabilità i processi che implicano diverse fasi di una attività istruttoria destinata a produrre anche effetti finali verso l'esterno.
Grado di autonomia
Capacità di individuare dei metodi di lavoro e di organizzare e condurre il proprio lavoro in maniera indipendente e svincolata senza il bisogno di una supervisione.
Attività che implica indipendenza ed autonomia nello svolgimento dei compiti assegnati e puntualità nel rispetto dei tempi e dei metodi di lavoro senza bisogno di una costante supervisione.
Orientamento al risultato
Capacità di soddisfare i propri compiti avendo ben chiare le priorità e le decisioni da prendere al fine di migliorare le proprie prestazioni.
Attività che implica la capacità di svolgere in modo accurato ed organizzato le attività assegnate definendo le priorità e prendendo decisioni efficaci per il perseguimento dei risultati attesi.
Lavoro di gruppo
Capacità di lavorare e di adattarsi alle esigenze del gruppo, valorizzando le risorse di tutti per il raggiungimento di un obiettivo comune.
Attività che implica la capacità di attivare uno spirito di squadra collaborativo per raggiungere obiettivi comuni.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale dell'Area degli Istruttori è attribuita alle posizioni che, in esito al processo, risultano possedere tutti gli items.

3) RESPONSABILITA' DI PARTICOLARE IMPEGNO PROFESSIONALE

(Indennità di personale dell'Area degli Operatori esperti)

Tale indennità ricorre allorché al dipendente viene assegnata la responsabilità conclusiva su procedure di lavoro a rilevanza interna, da svolgere in autonomia organizzativa ovvero compiti di particolare complessità e rilevanza all'interno dei processi operativi e delle funzioni assegnate.

Elementi per la valutazione:

- complessità endo-procedimentale delle attività assegnate;
- grado di autonomia;
- lavoro di gruppo.

Grado di autonomia
Capacità di individuare dei metodi di lavoro e di organizzare e condurre il proprio lavoro in maniera indipendente e svincolata senza il bisogno di una costante

supervisione
Attività che implica elevata capacità di gestire in piena autonomia i compiti assegnati.

FATTORI:

Complessità endo-procedimentale e/o delle sotto fasi delle attività assegnate e/o eterogeneità delle attività assegnate.
Per atto endo-procedimentale si intender un'attività/fase di lavoro che precede ed è necessaria alla redazione del procedimento o alla conclusione dell'attività assegnata.
Attività che implica la responsabilità di gestire ed eseguire in modo diretto le fasi endo-procedimentali dei compiti assegnati.
Lavoro di gruppo
Capacità di lavorare adattandosi alle esigenze del gruppo, valorizzando le risorse di tutti per il raggiungimento di un obiettivo comune.
Attività che implica la capacità di attivare uno spirito di squadra collaborativo per raggiungere obiettivi comuni.

L'indennità di particolare responsabilità per il personale dell'Area degli Operatori Esperti è attribuita alle posizioni che, in esito al processo, risultano possedere tutti gli items.

4) RESPONSABILITA' DERIVANTE DALL'ESERCIZIO DI PARTICOLARI FUNZIONI

Tale indennità viene riconosciuta al personale dipendente dell'Area degli Operatori Esperti, Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione non titolari di incarico di elevata qualificazione, il cui compenso annuo è definito in sede di contratto integrativo economico, nei seguenti casi:

- possesso di qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, attribuita con atto formale dell'Ente, a decorrere dalla data del suddetto atto di conferimento di delega e in caso di effettivo esercizio dei poteri;
- addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- messi notificatori svolgenti funzioni di Ufficiale Giudiziario;
- addetto ai servizi di protezione civile;

Si precisa che il personale, a cui viene riconosciuta detta responsabilità, potrà essere individuato anche come titolare di specifica responsabilità di cui ai punti 1), 2), 3), a seconda dell'Area di appartenenza, purché l'incarico sia diverso da quello oggetto della responsabilità di cui al punto 4).

In caso di coincidenza degli incarichi, al dipendente non verrà riconosciuta l'indennità fissa derivante dall'esercizio di particolari funzioni.

Gli incarichi e i relativi titolari individuati ai sensi dell'art. 84 - CCNL 16.11.2022, verranno comunicati tempestivamente alle OO.SS..

Gli incarichi di cui all'art. 84 - CCNL 16.11.2022, non si identificano con la responsabilità di procedimento.

Art. 40 Messi notificatori

1. In applicazione dell'Art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, la contrattazione decentrata con cadenza annuale destina ai Messi notificatori una percentuale del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente.
2. L'erogazione degli incentivi ai Messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

BENESSERE DEL PERSONALE

Art. 41 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente promuove, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo, iniziative informative in relazione alla previdenza complementare.

Art. 42 Salute e sicurezza

1. Le parti di cui all'articolo 7 comma 2 del CCNL 16.11.2022 si incontrano, almeno due volte l'anno, alla presenza degli RLS, per concordare le linee di indirizzo ed i criteri generali per l'individuazione di misure a tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, previo invio della documentazione relativa a infortuni sul lavoro, malattie professionali ed altre situazioni e accadimenti concernenti il tema salute e sicurezza, riguardanti i lavoratori dell'Ente;
2. Negli incontri di cui al precedente comma, l'Ente darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
3. Negli incontri di cui al comma 1 verranno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività dei dipendenti disabili e per l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.

Art. 43 Welfare integrativo

1. Ai sensi dell'art. 82 del CCNL 16.11.2022 le Parti concordano di verificare la fattibilità di attivazione di benefici di natura assistenziale e sociale tra i quali:

- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;
- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

i cui oneri siano sostenuti mediante utilizzo di quota parte del Fondo di cui all'art. 79 CCNL 16.11.2022.



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

Art. 44 Tutela della Privacy

1. Nell'ambito della raccolta e dell'utilizzo dei dati personali relativi alla qualità e quantità delle prestazioni lavorative del personale dipendente, l'Ente, le OO.SS. e la RSU si impegnano ad osservare un'adeguata tutela della riservatezza, richiamandosi ai principi fissati dalla Legge 675/96 e successive modificazioni e al regolamento Ue 679/2016.

Art. 45 Comitato Unico Di Garanzia

1. Il CUG (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) esercita i compiti previsti dalle norme vigenti.

2. L'Amministrazione favorisce l'operatività del Comitato e garantisce tutti gli strumenti idonei al suo funzionamento. Valorizza inoltre, e pubblicizza con ogni mezzo nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto.

Art. 46 Ferie solidali

Si rinvia all'Art. 30 del CCNL 21.05.2018.

Art. 47 Lavoro a distanza

1. Il "lavoro agile" o "smartworking" è una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro, la cui possibilità è concordata tra le parti e rientra tra le politiche dell'ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare in ragione dei risultati attesi.

2. Il lavoro agile nel Comune di Genova è disciplinato da un apposito Regolamento.



COMUNE DI GENOVA



GENOVA
CAPITALE ITALIANA DEL LIBRO
2023



MORE THAN THIS

VERBALE A CORREDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO NORMATIVO ANNI 2023-2025

L'anno 2023, il giorno 27 del mese di dicembre presso la Sede del Comune di Genova, la delegazione Trattante della Civica Amministrazione e la delegazione trattante di Parte Sindacale sottoscrivono il presente verbale a corredo del Contratto Collettivo Integrativo Normativo anni 2023-2025.

- L'Amministrazione si impegna a verificare gli ordini di servizio relativi alla pausa pranzo ed al relativo buono pasto, al fine di armonizzarne la disciplina nell'ipotesi di effettuazione di lavoro straordinario
- Le Parti concordano che, pur permanendo il relativo item all'art. 35 del presente Contratto Integrativo Normativo, il ripristino dell'istituto della "Task Force" sarà oggetto di preventivo incontro sindacale,
- L'Amministrazione, si impegna a definire e adottare, previa informazione alle Organizzazioni Sindacali, gli atti di organizzazione finalizzati al riconoscimento del tempo di viaggio quale tempo compreso nell'istituto della trasferta, per le categorie di dipendenti per le quali, per esigenze di servizio ed in relazione alle modalità di espletamento delle loro prestazioni, sia necessario il ricorso all'istituto della trasferta, ai sensi dell'art. 57 CCNL 16.11.2022, commi 3 e 9.
- Le Parti danno atto che la disciplina delle progressioni economiche all'interno dell'Area, definita all'art. 14 del CCI normativo 2023-2025, ha carattere sperimentale, e pertanto potrà essere soggetta ad eventuale rivisitazione.
- L'Amministrazione si impegna a predisporre una proposta di Regolamento sulle sponsorizzazioni.
- Le Parti prendono atto che permane la difficoltà tecnico-finanziaria per attivare la Banca delle ore, nonostante le sollecitazioni di Parte sindacale.
- L'Amministrazione si impegna ad inviare quadrimestralmente la situazione relativa al budget dello straordinario assegnato alle strutture e il relativo utilizzo.

Per l'Amministrazione:

Dott. Alessandro Aronica (Presidente)	FIRMATO
Dott.ssa Lidia Bocca (Componente)	FIRMATO
Dott.ssa Ilaria Anna Cerqua (Componente)	FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali/RSU:

C.G.I.L. F.P.	FIRMATO
C.I.S.L. F.P. S.	FIRMATO
U.I.L. F.P.L.	FIRMATO
C.S.A Regioni Aut. Loc.	_____
R.S.U.	_____

PROTOCOLLO D'INTESA SUI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI IN CASO DI SCIOPERO

N. 24/P DEL 22.02.2022

101

Il presente protocollo stabilisce, in conformità alla legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000, n. 83 nonché dal decreto legge 20 settembre 2015, n. 146, ed in attuazione dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni – Autonomie Locali del 19 settembre 2002, come modificato dall'Accordo di integrazione dell'8 marzo 2016, le diverse professionalità e i contingenti di personale tenuti a garantire le prestazioni indispensabili in caso di sciopero.

SERVIZI CIVICI

SERVIZI DEMOGRAFICI - STATO CIVILE

- n. 3 Ufficiali di Stato Civile (cat. C/D area amministrativa): n. 1 Matrimoni, n. 2 Decessi
- n. 1 Operatore Uffici (cat. B) a presidio dell'ingresso del palazzo

SERVIZIO ELETTORALE

In caso di elezioni amministrative, politiche e referendarie:

dal 40° al 30° giorno antecedente le elezioni:

- n. 20 unità. Servizi Civici (n. 2 cat. D e n. 18 cat. C area amministrativa)

dal 30° al giorno delle elezioni:

- n. 20 unità Servizi Civici (n. 2 cat. D e n. 18 cat. C area amministrativa)
- n. 10 unità per sedute Commissione Elettorale Circondariale e Sottocommissioni (cat. C/D area amministrativa)
- n. 5 unità per la preparazione del materiale da inviare ai seggi (n. 1 cat. C e n. 4 cat. B area operaia)

Sistemi informativi

In tali giornate deve essere sempre garantito il collegamento informatico da parte del Servizio Sistemi Informativi:

- n. 1 sistemista (cat. C/D)
- n. 1 persona dell'Ufficio gestione servizi esternalizzati (cat. C/D)
- n. 1 funzionario tecnico sistemi informativi (cat. D)
- n. 1 sistemista rete/fonia (cat. C/D)
- n. 1 istruttore tecnico hw/sw (cat. C/D)

Ufficio Affissioni

Dal 45° giorno antecedente la data di effettuazione delle consultazioni:

- n. 1 funzionario amministrativo (cat. D)
- n. 2 istruttore servizi amministrativi (cat. C)
- n. 3 collaboratori servizi amministrativi (cat. B) con funzioni di accertatore
- n. 1 capo operaio

dal giorno successivo alle elezioni ai 15 giorni successivi:

- n. 60 unità area amministrativa (n. 2 cat. D e n. 58 cat. C) dall'Ufficio Centrale Elettorale o da altre Direzioni/Unità Organizzative a seconda della disponibilità del personale

SERVIZI CIMITERIALI

Ricevimento salme

Mattino:

- n. 1 Capo Operaio (cat. B), cimitero Staglieno
- n. 3 Operai specializzati (cat. B), cimitero Staglieno
- n. 1 Operaio specializzato (cat. B), cimiteri periferici

Pomeriggio:

- n. 2 Capi Operai (cat. B), cimitero Staglieno

Coordinamento operazioni cimiteriali

- n. 1 Ispettore (cat. D) - orario spezzato

Ufficio Coordinamento Servizi Trasporto Funebre

- n. 2 unità area amministrativa (cat. C/D): n. 1 per la gestione del piano giornaliero dei decessi e n. 1 per il rilascio dei decreti di autorizzazione trasporto salme fuori Comune

SERVIZI EDUCATIVI

PER I SERVIZI EDUCATIVI RIMANE IN VIGORE QUANTO DISPOSTO DAL REGOLAMENTO N. 44/P DEL 24.12.2003, "INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE ESONERATO DA SCIOPERO PER GARANTIRE LA CONTINUITA' *
~~SCUOLE E NIDI D'INFANZIA~~

A. In caso di sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie coinvolte nel servizio e di durata ~~pari all'intera giornata~~ non si applica alcuna esenzione per insegnanti scuola infanzia, educatori nidi d'infanzia e collaboratori socio educativi.

- si applicherà esenzione per n. 1 cuoco per cucine dirette dei nidi infanzia

B. In caso di sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie coinvolte nel servizio di durata ~~inferiore all'intera giornata~~ non si applica alcuna esenzione per insegnanti scuola infanzia, educatori nidi e collaboratori socio educativi.

- si applicherà esenzione per n. 1 cuoco per cucine dirette dei nidi infanzia

Lo sciopero dovrà essere collocato temporalmente all'inizio o al termine del turno lavorativo

* DELLE PRESSIONI INDISPENSABILI.

- C. In caso di sciopero riguardante tutte o una sola delle categorie coinvolte nel servizio e di durata **oltre la singola giornata e/o ad oltranza** si prevede l'esenzione di:
- un collaboratore socio educativo su turno mattinale
 - un collaboratore su turno pomeridiano
 - un cuoco per cucine dirette dei nidi infanzia

In caso di adesione allo sciopero del personale assegnato alle cucine a gestione diretta degli asili nido è ammesso il pasto cosiddetto "semplificato".

Al fine di organizzare il servizio la Direzione richiederà ai lavoratori, entro quattro giorni dalla proclamazione, di comunicare l'adesione allo sciopero secondo le modalità descritte nell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie locali.

Tale richiesta verrà effettuata in forma scritta ai lavoratori, i quali, potranno a titolo volontario rispondere circa le loro intenzioni di aderire o meno allo sciopero.

La Direzione pertanto organizzerà il servizio e comunicherà ai propri utenti l'organizzazione dei propri servizi per la giornata di sciopero in relazione alle informazioni pervenute, comunicando alle famiglie disservizi che potrebbero verificarsi qualora ci fossero modifiche ai dati pervenuti.

SERVIZI SOCIALI

Le esenzioni tengono conto della necessità di assicurare i servizi insospensibili o indifferibili.

Asilo Notturmo Massoero

- n. 2 operatori in servizio

Ufficio Cittadini senza territorio

- n. 2 unità, di cui 1 Assistente Sociale (cat. D), per gli interventi di emergenza sociale per persone prive di residenza

Ambiti Territoriali Sociali

n. 2 unità, di cui 1 assistente sociale (cat. D), per gli interventi sociali urgenti, e in casi di calamità per persone residenti sul territorio del Comune di Genova. Gli ambiti di intervento sono quelli afferenti alle aree tematiche "Minori", "Anziani" e "Disabili" (a titolo esemplificativo e non esaustivo: provvedimenti urgenti di Autorità Giudiziaria riferiti a minorenni; necessità assistenziali indifferibili per anziani e disabili).

SERVIZI CULTURALI

CIVICI MUSEI

- 50% del personale museale (categorie B/C/D) previsto in servizio nella giornata di sciopero **per ciascuno dei tre Poli** (Centro, Ponente e Levante), per consentire l'apertura al pubblico, secondo il normale orario di apertura al pubblico delle strutture museali di seguito specificate (che costituiscono misura non inferiore al 50% delle strutture ordinariamente aperte al pubblico):

MUSEI DEL POLO DI CENTRO (nelle strutture centrali di seguito in elenco prenderanno servizio anche i dipendenti esentati delle altre sedi museali del Centro, nella misura del 50% di quelli previsti in servizio)

MUSEI STRADA NUOVA

CHIOSSONE

MUSEI DEL POLO DI Ponente

ARCHEOLOGICO (possibile la chiusura di alcuni spazi)

MUSEI DEL POLO DI Levante

RACCOLTE FRUGONE (possibile la chiusura di alcuni spazi)

OPPURE, IN ALTERNATIVA

- 100% del personale museale in servizio nella fascia pomeridiana, per consentire l'apertura al pubblico di tutte le strutture museali secondo il seguente orario dalle 13 alle 19 (corrispondente ad almeno il 50% del normale orario di apertura al pubblico)

Il sistema di sicurezza del Museo sarà attivo in fascia mattinale a tutela del patrimonio, il numero complessivo del personale esonerato si incrementerà di n. 2 unità aventi le competenze per attivare/disattivare il sistema in modo da consentire l'accesso alle strutture da parte di coloro che non aderiscono allo sciopero, nel rispetto delle condizioni minime di sicurezza.

Qualora lo sciopero sia proclamato in una giornata di orario spezzato, i dipendenti esonerati presteranno servizio secondo il loro normale orario di servizio.

BIBLIOTECHE CENTRALI (BERIO - DE AMICIS)

50% del personale bibliotecario (categorie B/C/D) previsto in servizio nella giornata di sciopero in ciascuna delle due biblioteche, per consentire l'apertura al pubblico degli spazi bibliotecari non inferiori al 50% tra quelli destinati all'erogazione dei servizi specificati:

BIBLIOTECHE CENTRALI

BERIO (piani B0, B1 e D)

DE AMICIS (escluso ultimo modulo)

OPPURE, IN ALTERNATIVA

- 100% del personale bibliotecario in servizio nella fascia pomeridiana, per consentire l'apertura al pubblico delle due strutture Berio e De Amicis, secondo il seguente orario dalle 13 alle 19 (corrispondente ad almeno il 50% del normale orario di apertura al pubblico. Il sistema di sicurezza delle Biblioteche sarà attivo in fascia mattinale a tutela del patrimonio, il numero complessivo del personale esonerato si incrementerà di n. 2 unità aventi le competenze per attivare/disattivare il sistema in modo da consentire l'accesso alle strutture da parte di coloro che non aderiscono allo sciopero, nel rispetto delle condizioni minime di sicurezza;

BIBLIOTECHE MUNICIPALI (Biblioteche Lercari Benzi, Saffi, Campanella, Cervetto Gallino Bruschi, Guerrazzi; è esclusa la Biblioteca Brocchi):

- 50% del personale (tutte le categorie) in servizio per ciascuna biblioteca, per consentire l'apertura al pubblico degli spazi bibliotecari non inferiori al 50% tra quelli destinati all'erogazione dei servizi

SERVIZI MUNICIPALI

- n.1 Ufficiale di Stato Civile (cat. C/D) per n. 6 Uffici di Stato Civile

Per interventi urgenti:

- n.1 squadra, formata da: n.1 Tecnico (cat. C/D); n. 2 Operai (cat. B/C);

IGIENE

Qualora lo sciopero superi le 48 ore:

- n. 1 funzionario (cat. D)
- n. 1 amministrativo (cat B/C)

SISTEMI INFORMATIVI

- 1 Specialista sistemi (cat. D)
- n. 1 cat. D e n. 1 cat. C Fonia e reti
- n. 2 tecnici supporto informatico (cat. C)

PERSONALE

- n. 1 amministrativo (cat. C) per gli adempimenti in materia di infortuni sul lavoro (ed eventuale ricezione istanze di cessazione)
- n.1 amministrativo (cat. C/D) in caso di sciopero il 3° giorno lavorativo precedente il giorno di valuta delle retribuzioni del personale.

SEGRETERIA GENERALE

SEGRETERIA ORGANI ISTITUZIONALI

Qualora sussistano situazioni di emergenza che richiedano la formalizzazione di ordinanze da adottarsi con urgenza:

- n. 1 amministrativo (cat. C)
- n. 1 operatore qualificato (cat. B)

AVVOCATURA

Qualora siano state preventivamente fissate udienze giudiziarie:

- n. 2 professionisti legali

CORPO DI POLIZIA LOCALE

Per la Polizia Locale rimane in vigore quanto disposto dal Regolamento n. 44/P del 24.12.2003 "Individuazione del personale esonerato da sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili".

SETTORE PROTEZIONE CIVILE

- n. 1 Funzionario titolare di posizione organizzativa Responsabile
- n. 1 Funzionario (cat. D)
- n. 1 addetto della segreteria (cat. B/C)

UFFICIO INCOLUMITA' PUBBLICA

- n. 1 tecnico (cat. B/C/D)

NORME FINALI

In caso di modifica dei profili professionali nei quali sono inseriti gli appartenenti ai contingenti di personale esonerati dagli scioperi, le medesime esenzioni sono da riferire alle professionalità di fatto impegnate nelle attività essenziali individuate dal presente Contratto Collettivo Decentrato.

Per l'Amministrazione:

Dott. Alfredo Viglienzoni
Direttore Generale Vicario

FIRMATO

Dott. Marco Speciale
Capo di Gabinetto del Sindaco

Dott.ssa Lidia Bocca
Direttore Sviluppo del Personale e Formazione

Dott.ssa Magda Marchese
Direttore Risorse Finanziarie

FIRMATO

Dott. Alessio Canepa
Dirigente Settore Risorse Umane

FIRMATO

Per le Organizzazioni Sindacali:

FP CGIL

FIRMATO

CISL FP

FIRMATO

UIL FPL

CSA RAL

RSU

FIRMATO

DESCRIZIONE PROFILI PROFESSIONALI

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Funzionario Amministrativo

Appartengono a questo profilo professionale i lavoratori che operano in campo amministrativo-contabile e svolgono attività di tipo programmatico, gestionale e di potenziamento dei servizi e delle risorse, con assunzione della relativa responsabilità.

L'attività svolta può prevedere la predisposizione e la redazione di atti e documenti in campo amministrativo e contabile-finanziario, la direzione di unità operative e il coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato, e la gestione dei rapporti con altri soggetti, interni ed esterni, pubblici e privati.

I lavoratori appartenenti al presente profilo possono altresì svolgere attività di analisi, studio e ricerca in ambito giuridico, con riferimento al settore di competenza. Possono altresì svolgere, nell'ambito dei servizi demografici, attività in materia di anagrafe e stato civile.

Appartengono a questo profilo anche coloro che svolgono attività di gestione e coordinamento dei processi di comunicazione istituzionale, anche digitale, di ottimizzazione dei flussi informativi, nonché di programmazione, pianificazione, pubblicizzazione e realizzazione di cerimonie ed eventi.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività di gestione operativa nell'ambito della protezione civile.

Funzionario Avvocato

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono all'interno della Civica Avvocatura, in forza della relativa abilitazione professionale ed iscrizione all'Albo, attività di difesa e assistenza dell'Ente in ambito giudiziale e stragiudiziale.

Assumono la difesa dell'Ente nelle controversie assegnate e su mandato diretto del Sindaco, dinanzi al Giudice Civile, Amministrativo, Tributario o Penale.

I lavoratori appartenenti al presente profilo prestano attività di consulenza, assistenza giuridica e redazione pareri scritti su richiesta di tutte le strutture dell'Ente, in ordine a problematiche giuridiche. Per lo svolgimento delle mansioni di tale profilo professionale è necessaria l'iscrizione all'Albo.

Funzionario Giornalista

Appartengono a questo profilo i lavoratori che operano nel settore dell'informazione e che si occupano della redazione dei comunicati stampa e articoli, nonché dell'organizzazione di conferenze stampa e di rassegne stampa tematiche. Promuovono e curano i collegamenti con gli organi di informazione, individuano e/o implementano soluzioni innovative e strumenti che possano garantire la costante e aggiornata informazione sull'attività istituzionale dell'Amministrazione.

Curano le pagine giornalistiche del sito internet istituzionale, nonché le comunicazioni digitali Web e social.

L'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative, il coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato. Per lo svolgimento delle mansioni di tale profilo professionale è necessaria l'iscrizione all'Albo dei Giornalisti.

Funzionario Servizi alla Comunità

Appartengono a questo profilo professionale i lavoratori che operano in campo sociale, educativo e culturale e svolgono attività di tipo programmatorio, gestionale e di potenziamento dei servizi e delle risorse, con assunzione della relativa responsabilità.

Gli stessi inoltre espletano attività di predisposizione e redazione di atti e documenti nell'ambito di competenza, nonché attività di analisi, studio, ricerca e catalogazione con riferimento al settore di competenza, finalizzate all'implementazione e all'efficientamento del servizio.

I lavoratori appartenenti a questo profilo professionale possono svolgere attività di promozione e valorizzazione dei servizi prestati, al fine di consentire una fruizione più ampia possibile degli stessi da parte dell'utenza.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività di educatore professionale, per la quale è richiesta l'abilitazione o iscrizione al relativo albo professionale.

L'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative e il coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato.

Funzionario Assistente Sociale

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono, a titolo esemplificativo, attività di analisi ed individuazione dello stato di bisogno dell'utenza e di percorsi di sostegno e accompagnamento adeguati, nonché dei relativi progetti.

Svolgono altresì attività di programmazione, monitoraggio e verifica delle erogazioni delle prestazioni, in collaborazione con le altre figure professionali del servizio sociale territoriale e/o dei servizi sanitari.

I lavoratori appartenenti a questo profilo professionale si interfacciano con altri soggetti o strutture, anche esterni all'Ente, pubblici o privati. Svolgono attività di predisposizione e redazione di atti e documenti in ambito sociale, nonché attività di analisi, studio e ricerca, con riferimento al settore di competenza. Possono altresì svolgere attività connesse alla gestione di pratiche di emergenza abitativa.

Per lo svolgimento delle mansioni di tale profilo professionale è necessaria l'iscrizione all'Albo.

Funzionario Psicologo

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono, esemplificativamente, attività di valutazione psico-sociale di persone o gruppi di persone in condizioni di disagio, anche in collaborazione e coordinamento con gli Assistenti Sociali. Si occupano altresì di individuare e valutare situazioni complesse che potrebbero necessitare l'intervento del Servizio Sanitario Nazionale.

Il Funzionario Psicologo può svolgere attività di direzione di unità operative e di coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato. Si occupa altresì della gestione dei rapporti con altri soggetti, interni ed esterni, pubblici e privati.

Per lo svolgimento delle mansioni di tale profilo professionale è necessaria l'iscrizione all'Albo.

Funzionario Scolastico

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono nell'ambito degli asili nido e delle scuole dell'infanzia, esemplificativamente, attività di programmazione e gestione delle attività didattiche, di costruzione di ambienti e contesti educativi inclusivi e di individuazione e implementazione di diversi contesti di apprendimento, promuovendo esperienze educative differenti in base alle diverse età ed esigenze dei minori. Si rapportano con le famiglie dei minori, nell'interesse degli stessi.

Funzionario Coordinatore Pedagogico

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono, a titolo esemplificativo, attività di coordinamento pedagogico, indirizzo e sostegno professionale al lavoro individuale e di gruppo degli educatori/insegnanti e del personale ausiliario. Il coordinatore promuove altresì l'incontro tra gli educatori/insegnanti e i genitori dei minori per confrontarsi sulla progettazione educativa e sulle prospettive dell'educazione dei minori e cura il raccordo tra le istituzioni scolastiche ed educative e i servizi sociali e sanitari.

Il coordinatore pedagogico monitora e verifica l'andamento e la qualità dei programmi e dei progetti educativi, fornendo sostegno tecnico ed operativo.

Funzionario Project Manager

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono, esemplificativamente, attività di gestione della pianificazione generale, di esecuzione, monitoraggio, controllo, revisione e definizione delle priorità dei progetti assegnati, nonché attività di predisposizione di atti e documenti specialistici, di rendicontazione esecutiva e attività di analisi e gestione dei rischi.

Si occupano altresì della gestione e coordinamento delle risorse interne ed esterne, della mediazione dei conflitti, della definizione dei requisiti di ambito e dei vincoli di costo, tempo e qualità per i progetti di competenza, anche attraverso l'individuazione ed il coinvolgimento delle parti interessate, pubbliche e private, al fine di assicurare la fattibilità dei progetti e di sviluppare il piano di progetto e le baseline per il monitoraggio dell'avanzamento.

I project manager svolgono inoltre attività di verifica e misurazione dei risultati conseguiti, attraverso l'applicazione delle tecniche scientifiche e degli strumenti più appropriati.

Funzionario Tecnico

Appartengono a questo profilo professionale i lavoratori che operano in ambito tecnico e che svolgono attività di tipo programmatorio, gestionale e di potenziamento dei servizi, dei lavori e delle risorse, con assunzione della relativa responsabilità.

L'attività svolta può prevedere la predisposizione e redazione di atti e documenti per l'ambito tecnico di competenza, la direzione di unità operative e il coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato.

I lavoratori appartenenti al presente profilo possono altresì svolgere attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, nonché attività di rilevazione, analisi e elaborazione di dati tecnici, anche con finalità previsionali. Elaborano relazioni di natura tecnica e documenti correlati.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni di cui sopra, espletano attività di predisposizione di progetti e altre attività a carattere professionale per le quali è richiesta l'abilitazione, con assunzione della relativa responsabilità.

Il Funzionario tecnico può svolgere tra l'altro attività di direzione lavori, di direzione operativa, di responsabile della sicurezza, nonché le altre attività riconducibili al codice dei contratti pubblici.

Appartengo a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività tecniche nell'ambito della protezione civile.

Funzionario Informatico

Appartengono a questo profilo professionale i lavoratori che operano in ambito tecnico-informatico e svolgono attività di tipo programmatico, gestionale e di potenziamento dei servizi e delle risorse, con assunzione della relativa responsabilità.

I lavoratori appartenenti a questo profilo professionale possono svolgere altresì attività di progettazione, analisi, gestione, manutenzione e collaudo degli applicativi e degli archivi, delle risorse hardware e software e delle reti di trasmissione di dati, nonché attività di assistenza e consulenza specialistica agli utenti su applicazioni informatiche.

L'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative e il coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato.

Funzionario Polizia Locale

Appartengono a questo profilo i lavoratori che, nell'ambito delle competenze e delle funzioni attribuite alla Polizia Locale, svolgono le funzioni loro attribuite dalle leggi o regolamenti vigenti.

L'attività svolta può prevedere la direzione di unità operative e il coordinamento di altro personale, con responsabilità dei risultati delle attività direttamente svolte e di quelle del personale coordinato con correlata assunzione di responsabilità.

AREA DEGLI ISTRUTTORI

Istruttore Amministrativo

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività istruttorie in campo amministrativo-contabile inerenti fasi di processo e/o processi di lavoro, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche tramite utilizzo di strumenti informatici e dei principali applicativi dell'Ente.

Appartengono a questo profilo anche coloro che svolgono attività di informazione e comunicazione rivolta al pubblico per favorire l'accesso ai servizi pubblici, attività in materia di anagrafe e stato civile, di notificazione atti sul territorio comunale, nonché attività di gestione operativa e organizzazione di eventi e cerimonie.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività operative nell'ambito della protezione civile.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività di stampa, riproduzione e rilegatura documentale.

I lavoratori appartenenti a questo profilo possono svolgere attività di coordinamento di altro personale.

Istruttore giornalista

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività istruttorie inerenti fasi o processi di lavoro nel campo dell'informazione istituzionale, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate. Curano i rapporti con gli altri organi di informazione, la realizzazione di eventi stampa, le pubblicazioni giornalistiche sul sito istituzionale dell'Ente e la raccolta di informazioni e dati. L'attività svolta può prevedere il coordinamento di altro personale.

Per lo svolgimento delle mansioni di tale profilo professionale è necessaria l'iscrizione all'Albo.

Istruttore Servizi alla Comunità

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività istruttorie inerenti fasi di processo e/o processi di lavoro nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate in campo sociale, educativo e culturale.

I lavoratori appartenenti a questo profilo possono svolgere attività inerenti alla promozione e valorizzazione dei servizi di competenza, nonché attività di catalogazione, di organizzazione e gestione delle attività di ristorazione e di gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività di educatore professionale, per la quale è richiesta l'abilitazione o iscrizione al relativo albo professionale.

L'attività svolta può prevedere il coordinamento di altro personale.

Istruttore Educativo – profilo ad esaurimento

Gli appartenenti al presente profilo professionale svolgono nell'ambito degli asili nido e delle scuole dell'infanzia, esemplificativamente, attività di programmazione e gestione delle attività didattiche, di costruzione di ambienti e contesti educativi inclusivi e di individuazione e implementazione di diversi contesti di apprendimento, promuovendo esperienze educative differenti in base alle diverse età ed esigenze dei minori. Si rapportano con le famiglie dei minori, nell'interesse degli stessi.

I lavoratori appartenenti al presente profilo possono svolgere attività di insegnamento di pratiche e tecniche artigianali.

Istruttore Tecnico

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività istruttorie inerenti fasi di processo e/o processi di lavoro nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate in campo tecnico.

I lavoratori appartenenti al presente profilo possono svolgere attività di supporto nella programmazione, progettazione, gestione e collaudo degli interventi e dei lavori, di predisposizione di relazioni di natura tecnica, di sopralluoghi e controlli in loco, nonché attività di gestione della contabilità di cantiere.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che, oltre a svolgere le mansioni di cui sopra, espletano attività di progettazione e altre attività a carattere professionale per le quali è richiesta l'abilitazione, con assunzione della relativa responsabilità.

L'Istruttore tecnico può svolgere funzioni di direzione lavori, di direzione operativa, nonché le altre attività riconducibili al codice dei contratti pubblici.

Appartengono altresì al presente profilo i dipendenti che svolgono attività di coordinamento operativo di squadre di operai.

Istruttore Informatico

Appartengono a questo profilo i lavoratori che operano in campo tecnico-informatico, nell'ambito di fasi di processo nonché delle direttive di massima impartite.

I lavoratori appartenenti a questo profilo professionale possono svolgere attività di assistenza tecnico informatica, di gestione degli applicativi in uso, nonché interventi sul funzionamento di sistemi hardware e software.

L'attività svolta può prevedere il coordinamento di altro personale.

Operatore di Polizia Locale

Appartengono a questo profilo i lavoratori che, nell'ambito delle competenze e delle funzioni attribuite alla Polizia Locale, svolgono le funzioni loro attribuite dalle leggi o regolamenti vigenti.

Svolgono altresì attività di vigilanza sul buon funzionamento dei pubblici servizi e sull'osservanza delle disposizioni di legge, dei regolamenti e delle ordinanze, di accertamento e contestazione degli illeciti, nonché di soccorso e assistenza ai cittadini.

L'attività svolta può prevedere il coordinamento di altro personale.

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

Operatore Esperto Amministrativo

Appartengono a questo profilo i lavoratori che, in ambito amministrativo-contabile, svolgono esemplificativamente attività di predisposizione e redazione di atti standardizzati e di gestione della posta elettronica e dei database, con l'utilizzo della strumentazione informatica necessaria.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori che svolgono attività di stampa, riproduzione e rilegatura documentale.

Operatore Esperto Servizi alla Comunità

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono prestazioni ed interventi nell'ambito sociale, educativo e culturale, anche con funzioni di informazione ed accoglienza dell'utenza.

I lavoratori appartenenti a questo profilo operano all'interno dei servizi socio-educativi, nei musei e nelle biblioteche, svolgendo attività di assistenza, vigilanza e custodia.

Appartengono altresì al presente profilo coloro che in ambito scolastico svolgono anche attività di pulizia.

Rientrano nel presente profilo anche i lavoratori addetti alle attività di ristorazione, comprese le attività complementari di carattere igienico.

Operatore Tecnico

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività caratterizzate da idonee conoscenze specialistiche di carattere prevalentemente tecnico, con utilizzo degli strumenti necessari al lavoro manuale o eventuali strumentazioni, macchinari o tecnologie che presuppongono conoscenze specifiche o qualificazioni professionali.

Operatore Esperto Informatico

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono prestazioni ed interventi relativi all'installazione, messa a punto e risoluzione di malfunzionamenti dell'hardware, di semplici malfunzionamenti del software e dei pacchetti applicativi di informatica e di telefonia in uso presso gli uffici, con riferimento alle procedure di configurazione standard.

Operatore Esperto Ausiliario

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività di informazione e accoglienza al pubblico, nonché attività di centralino.

Possono svolgere inoltre attività di carattere ausiliario, attività prevalentemente esecutive, di carattere tecnico-manuale, di custodia e fattorinaggio.

Appartengono a questo profilo anche i lavoratori addetti al trasporto di persone.

AREA DEGLI OPERATORI

Operatore Ausiliario

Appartengono a questo profilo i lavoratori che espletano attività semplici di carattere ausiliario. Svolgono attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, attività di custodia, fattorinaggio e pulizia.

Operatore Comunale

Appartengono a questo profilo i lavoratori che svolgono attività che richiedono l'espletamento di prestazioni lavorative tecnico-manuali di ordinaria e generica manutenzione.