



COMUNE DI GENOVA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2023**

N. 12/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)

È stato sottoscritto il seguente Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente, annualità 2023, 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).

Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI) si applica al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Genova.

Art. 1

Ambito, validità e durata

La parte economica del presente CCI ha validità esclusivamente per l'annualità 2023, fatte salve le disposizioni di carattere normativo ed eventuali espresse disposizioni contenute nel presente Accordo.

Art. 2

Consuntivo delle risorse decentrate utilizzate nell'anno 2022

Il totale complessivo di risorse decentrate di cui è stato previsto l'utilizzo per l'anno 2022 è stato pari ad euro **32.264.150,94**.

Art. 3

Utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2023

1. Il fondo a disposizione per l'anno 2023 è pari ad euro 34.457.268,19, compresi euro 1.785.324,00 di cui 600.000,00 in parte stabile e 1.185.324,00 in parte variabile relativi alle risorse di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 e dedotto il fondo per le posizioni di Elevata Qualificazione (già "Posizioni Organizzative") il cui stanziamento per l'anno 2023 è pari ad euro 2.918.000,00.

2. Le Parti concordano la previsione di utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2023 secondo il prospetto di seguito riportato, distinguendo le somme destinate al finanziamento degli istituti stabili da quelle destinate al finanziamento degli istituti variabili, in base a quanto contrattualmente previsto:

ISTITUTI STABILI	
a) Progressioni orizzontali storiche	7.960.000,00
b) Nuove progressioni orizzontali	875.000,00
c) Indennità di comparto ex art. 33 CCNL 22.01.2004	2.550.000,00
d) Indennità personale Educativo e Scolastico	905.000,00
e) Indennità qualifica ex VIII livello	13.000,00
Totale	12.303.000,00
ISTITUTI VARIABILI	
Indennità di turno (art. 30 CCNL 16.11.2022)	4.060.000,00
Maggiorazioni orarie	22.500,00
Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 21.05.2018)	445.000,00
Indennità di maneggio valori (art. 70-bis, co.1, lett. c CCNL 21.05.2018)	7.000,00
Indennità servizio esterno (art.100 CCNL16.11.2022)	1.280.000,00
Indennità funzione PL (art.97 CCNL 16.11.2022)	540.000,00
Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 16.11.2022)	900.000,00
Incentivo messi notificatori (art.80, co.2, CCNL 16.11.2022)	13.500,00
Indennità condizioni di Lavoro (art. 84 bis CCNL 16.11.2022)	1.020.000,00
Performance	13.866.268,19
Totale	22.154.268,19
TOTALE FONDO A DISPOSIZIONE	34.457.268,19

In una logica di valorizzazione della performance organizzativa e individuale coerente con i vigenti principi normativi, garantendo un costante equilibrio tra le risorse destinate agli istituti di natura stabile ed a quelli di natura variabile, le Parti concordano di destinare alla performance organizzativa e individuale eventuali economie derivanti da risorse economiche non utilizzate negli istituti contrattuali indicati nello schema di cui al precedente comma, fatte salve diverse disposizioni contenute nel presente contratto. A tal fine, le Parti hanno verificato

l'eventualità dell'integrazione della parte variabile sino all'importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, come previsto dall'art. 79, co. 2, lett. b), CCNL 16.11.2022.

Art. 4

Criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale

OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Le Parti concordano che le risorse destinate all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale sono stimate in misura pari a euro **13.866.268,19**. Tali risorse saranno erogate al personale secondo la metodologia ed i sistemi di valutazione contenuti nel Manuale di Valutazione, finalizzando:

- a) una somma pari a circa euro **12.240.660,69** al raggiungimento degli obiettivi del PEG coinvolgenti il personale assegnato alle Direzioni, performance individuale;
- b) una somma pari a circa euro **1.625.607,50** all'integrazione del budget di alcuni obiettivi di performance organizzativa, svolti da diverse strutture dell'Ente e selezionati dall'Amministrazione per la loro particolare importanza e per il significativo apporto in termini di miglioramento e/o di efficienza dei servizi resi all'utenza, con particolare riguardo a prestazioni nuove e/o aggiuntive che vadano incontro alle esigenze della cittadinanza.

Le somme sopra indicate sono costituite anche con parte dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie ex art. 208 del Codice della Strada per il finanziamento dei progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale, nonché di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli artt. 186, 186 bis e 187 del suddetto C.d.S.

2. Il PIAO per l'anno 2023 è stato oggetto di pubblicazione, nel mese di aprile 2023, sul portale intranet del Comune e sul sito internet, contestualmente alla sua adozione da parte della Giunta Comunale.

3. Le risorse destinate al finanziamento della performance organizzativa ed individuale finanziate dall'art. 79, c. 2, del CCNL 16.11.2022 potranno essere rese effettivamente disponibili solo a consuntivo, ed a seguito dell'accertamento del raggiungimento dei risultati prefissati da parte del Controllo di Gestione e certificati dal Nucleo di Valutazione. La documentazione descrittiva degli obiettivi di cui all'art. 1 lettera b), per l'anno 2023, non è stata fornita alle Parti sindacali.

4. Le Parti convengono altresì che la quota di cui al punto a) comma 1 comprenda anche il personale dipendente assegnato al MU.MA.

5. Le Parti concordano i seguenti criteri generali per la corresponsione dei compensi incentivanti la performance:

- a) l'assegnazione di almeno un obiettivo a tutti i dipendenti;
- b) la valutabilità delle prestazioni rese dal personale presente effettivamente in servizio per almeno 70 giorni all'anno e la proporzionalità del compenso incentivante, secondo le modalità definite dal Manuale di Valutazione; in attesa della revisione del succitato Manuale, i compensi incentivanti la performance saranno attribuiti anche a tutto il personale assunto a tempo determinato con le stesse modalità in uso per il personale assunto a tempo indeterminato
- c) per i partecipanti agli obiettivi di particolare importanza, la determinazione dei compensi aggiuntivi individuali avviene attraverso indicatori o item di valutazione quali/quantitativi riconducibili, oltre che alla complessità dell'attività sviluppata, anche alla soddisfazione dell'utenza di riferimento (esterna o interna).

6. Le Parti confermano quanto sottoscritto all'articolo 4 comma 8 del Contratto Decentrato Integrativo 2012 in merito alle economie derivanti dalla erogazione effettiva delle quote individuali di performance non distribuita a causa delle assenze o per altro motivo.

7. In considerazione della complessità e delicatezza del processo di valutazione, la Civica Amministrazione si impegna affinché sia assicurato a tale processo un monitoraggio costante al fine di garantire correttezza, trasparenza ed omogeneità di applicazione su tutto l'Ente. Delle risultanze di tale monitoraggio la Civica Amministrazione informerà periodicamente la Parte Sindacale.

Maggiorazione del premio individuale

1. Ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate nella media tra obiettivi e comportamenti, è attribuita una maggiorazione del premio pari al 30 % del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente nella categoria di riferimento. In ogni caso, tale maggiorazione, complessivamente, non potrà essere attribuita ad un contingente superiore al 6% del personale di ogni categoria appartenente alle diverse Direzioni o alle altre unità organizzative, fatte salve le microstrutture, che dovranno essere accorpate fra loro, con le stesse modalità utilizzate per le Progressioni Economiche all'interno delle Aree.

2. A parità di punteggio verrà data la precedenza al dipendente che all'1.1.2023 rivestiva la posizione economica più bassa e in caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio e, in caso di ulteriore parità, al più anziano di età.

3. Nel caso in cui non fosse possibile applicare tali criteri, l'individuazione dei destinatari della maggiorazione del premio spetta al Direttore della struttura o al Direttore di Area/al Direttore Generale, viste le relazioni a tal fine predisposte dai Direttori a cui i dipendenti interessati rispondono.

Art. 5

Disposizioni per la retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione

Per l'anno 2023, il premio di risultato per i titolari di "Elevata Qualificazione" (già "Posizione Organizzativa") sarà assegnato in applicazione del art.17, c. 2, CCNL 16.11.2022, in misura non inferiore al 15%, delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le "Elevata Qualificazione", sulla base di quanto previsto dal vigente "Manuale delle Buone Pratiche Valutative", al paragrafo "Retribuzione di risultato a titolari di Posizione Organizzativa" fino al raggiungimento del fondo destinato alle Elevata Qualificazione di euro 2.918.000,00.

Art. 6

Compensi per specifiche responsabilità

Indennità per specifiche responsabilità art. 84 del CCNL 16.11.2022

1. Per l'anno 2023 con l'accordo n. 1 del 15.03.2023 le Parti hanno concordato di proseguire l'assegnazione delle Indennità di responsabilità in continuità con l'anno 2022, sino al momento di definizione delle posizioni di responsabilità individuate con nuova metodologia. Per quanto concerne gli incarichi ricoperti nell'anno 2022 che nel corso del 2023 si fossero resi vacanti per cessazione dal servizio o per trasferimento, le Parti hanno altresì concordato di assegnare i relativi incarichi sulla base dei criteri in vigore sino alla nuova definizione delle posizioni di responsabilità.

2. Le Parti convengono, per l'anno 2023, di destinare all'istituto la somma complessiva di euro 900.000;

3. Per l'anno 2023 si procede in continuità con l'anno 2022.

4. Per il personale che non risulti titolare di incarichi di Elevata Qualificazione per l'anno 2023, i compensi saranno pertanto i seguenti:

Operatori Esperti	euro 450
Istruttori	euro 600
Funzionari	euro 900

5. Le parti prevedono che il compenso possa essere attribuito nella misura di 400 euro annui al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari:

- in possesso di qualifica di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, attribuita con atto formale dell'Ente che svolga effettivamente tali funzioni;
- addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- messi notificatori svolgenti funzioni di Ufficiale Giudiziario;
- addetto ai servizi di protezione civile.

Relativamente a quest'ultima tipologia di personale, le Parti confermano l'opportunità di corrispondere il compenso di cui sopra anche a coloro che, inseriti nei turni di reperibilità per le emergenze di protezione civile e di pubblica incolumità, assumono, in caso di chiamata, la responsabilità di decidere le migliori azioni da intraprendere.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

(art 70-bis CCNL 21.05.2018; art. 84 bis CCNL 16.11.2022)

Le Parti concordano per l'anno 2023 di applicare i criteri di individuazione già concordati nei precedenti CCDI in relazione alle indennità di disagio e rischio, rinnovando l'opportunità di prendere a riferimento fattispecie che non risultino già oggetto di specifici compensi incentivanti in applicazione di altre disposizioni contrattuali, nel rispetto del principio del *ne bis in idem*.

Le Parti concordano di attribuire ai sottoelencati items, istituiti con il Contratto Integrativo normativo 2023-2025, n. 11/C del 27.12.2023, i seguenti valori economici:

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	2,50 € giorno
--	---------------

utenti stranieri e disagiati e pressati 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	2,50 € giorno
Disagio derivante dall'attività di rilevazione statistica esterna per i lavoratori dell'Ufficio Statistica	2,50 € giorno
Disagio derivante dall'assegnazione a diversi uffici amministrativi della struttura organizzativa di appartenenza comportante lo svolgimento di numerose ed eterogenee attività	2,50 € giorno

Gli items di cui sopra troveranno applicazione dal 31.12.2023.

Le Parti convengono, per l'anno 2023, di destinare:

- **Euro 1.020.000,00** ai compensi per indennità condizioni di lavoro (rischio, disagio)
- **Euro 7.000,00** (maneggio valori)

L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo, sarà effettuata sulla base dei criteri e delle modalità di cui al CCDI normativo n. 12/C del 1 e s.m.ii.

Art. 8

Indennità di servizio esterno

(art. 100 CCNL 16.11.2022)

La misura dell'indennità di cui in oggetto, sia per il servizio esterno impiegato in servizi serali e/o notturni e/o festivi sia per il servizio esterno impiegato in servizi diurni, è stabilita in euro 10 giornalieri, ferma restando la disciplina stabilita per le condizioni e modalità di riconoscimento dell'indennità dall'art. 25 del Contatto Integrativo Normativo 2023-2025 n. 11/C del 27.12.2023.

Art. 9

Indennità di funzione

(art. 97 CCNL 16.11.2022)

1. L'indennità di funzione trova applicazione secondo quanto disposto dall' art. 97 CCNL 16.11.2022 e dall'art. 26 del Contatto Integrativo Normativo 2023-2025 n. 11/C del 27.12.2023, fermo restando il requisito minimo di 12 mesi di servizio nell'Ente.

2. Per l'anno 2023 le Parti, in data 29.03.2023, con l'accordo n. 3 hanno concordato di mantenere i criteri di cui sopra e di proseguirne l'assegnazione in continuità con l'anno 2022, salvo verifica economica del budget complessivo annuo assegnato all'istituto. In tale accordo le Parti hanno stabilito altresì che non si possano prevedere modifiche delle posizioni di responsabilità individuate ad inizio anno, se non debitamente motivate. In ogni caso non sarà possibile proporre più di una modifica per anno solare. In caso di trasferimento temporaneo la fascia non subirà variazioni sino all'eventuale trasferimento definitivo.

3. Per l'anno 2023 le Parti concordano di destinare all'indennità di cui al presente articolo la somma di euro 540.000,00.

4. Posto che l'importo indicato per l'indennità definita "massima" resta invariato, eventuali risparmi saranno ridistribuiti sull'istituto stesso previo specifico accordo con le Organizzazioni Sindacali.

Art. 10

Lavoro Straordinario

(Art. 32 CCNL 16.11.2022)

1. Le prestazioni di lavoro straordinario, come previsto dalla normativa in vigore, sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, come previsto dall'articolo 32 comma 3 del CCNL 16.11.2022, il limite massimo individuale di 180 ore l'anno di straordinario può essere elevato per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, in caso di eventi eccezionali dovuti a pubblica incolumità e protezione civile.

3. Del superamento di cui al comma 2. verrà data informativa alle Organizzazioni sindacali.

Art. 11

Misure di riequilibrio

A) Personale dipendente non titolare di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano circa la necessità di confermare misure atte a garantire una maggiore correlazione tra i compensi percepiti dai dipendenti appartenenti alle varie

professionalità presenti nell'Ente, pur salvaguardando la peculiarità dei ruoli e delle funzioni all'interno dell'organizzazione. A tal fine, le Parti prevedono una correlazione tra le somme percepite a titolo di produttività e le somme derivanti da:

- a) incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge,
- b) progetti

equamente rapportata al compenso percepito secondo la tabella di cui all' Allegato 1 del presente Contratto Decentrato.

2. Le economie derivanti dall'applicazione di meccanismi di riequilibrio di cui al precedente comma confluiranno nel fondo per la performance, ad integrazione della produttività del personale non interessato dagli incentivi di cui al presente articolo lettere a) e b).

B) Personale dipendente titolare di Elevata Qualificazione

1. Le Parti concordano che nel caso in cui le incentivazioni specifiche siano minori o uguali al 150% della retribuzione di risultato spettante al singolo dipendente, si procederà alla totale corresponsione di entrambi gli incentivi.

2. Nel caso in cui le incentivazioni suddette siano maggiori del 150% della retribuzione di risultato spettante al singolo dipendente, si procederà alla progressiva riduzione della retribuzione di risultato, fino all' azzeramento della stessa qualora le incentivazioni specifiche risultassero maggiori o uguali al 300% di quanto spettante a titolo di risultato.

3. Le economie derivanti dall'applicazione di meccanismi di riequilibrio di cui al precedente comma confluiranno nel fondo per il risultato, ad integrazione delle quote del personale non interessato dagli incentivi di cui al presente articolo.

Art. 12

Compensi incentivanti la progettazione interna e incentivi per funzioni tecniche

1. L'importo corrisposto per l'anno 2023 destinato agli incentivi per la progettazione interna, per attività svolte sino al 18.04.2016, è pari a euro 105.612,04.
2. L'importo corrisposto per l'anno 2023 destinato agli incentivi per funzioni tecniche è pari ad Euro 955.827,71.

Art. 13

Compensi professionali per la Civica Avvocatura

1. I compensi professionali sono corrisposti sulla base degli artt. 123 e 124 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici ai dipendenti avvocati della Civica Avvocatura,

iscritti nell'elenco speciale dell'albo degli Avvocati, con riferimento ai procedimenti nei quali l'Ente è stato patrocinato dagli stessi Avvocati.

2. Lo stanziamento complessivo relativo ai compensi professionali in questione, per l'anno 2023 è pari ad una cifra stimata di euro 130.000,00 comprensivi della quota relativa alle sentenze favorevoli con recupero delle spese legali a carico delle controparti, quota stimata pari a euro 90.000,00.

Art. 14

Compensi per Incentivo Tributi (comma 1091 art. 1 Legge 145/2018)

Le Parti prendono atto che l'Amministrazione per l'anno 2023 ha previsto uno stanziamento pari a Euro 286.326,72 sulla base di quanto previsto dal vigente regolamento sugli incentivi per il personale dipendente preposto alla gestione delle entrate tributarie.

Art. 15

Compensi ISTAT (art. 70 ter CCNL 21.05.2018)

1. Le Parti prendono atto che l'Amministrazione per l'anno 2023 ha previsto una quota del fondo delle risorse decentrate per i compensi per remunerare prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al di fuori dell'ordinario orario di lavoro.

Lo stanziamento complessivo relativo ai compensi per l'attività in questione, per l'anno 2023 è pari a euro 39.029,88.

Art. 16

Disposizioni in materia di progressioni economiche all'interno delle Aree

(Art. 14 CCNL 16.11.2022)

1. In tema di progressioni economiche all'interno delle Aree, ai sensi dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, le Parti concordano di prevedere l'attribuzione di "differenziali stipendiali" ai dipendenti, mediante procedure selettive di area, nel rispetto delle modalità e dei criteri previsti dall'art. 14 del CCNL:

a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto

requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

- b) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; nel caso in cui siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Per l'anno 2023 il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 01.01.2023 che possiede i seguenti requisiti:

- 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.

2. Il numero di progressioni previste con decorrenza 01.01.2023 è il seguente:

Operatori: previste progressioni economiche per il 50% degli aventi diritto

Operatori Esperti: previste progressioni economiche per il 50% degli aventi diritto

Istruttori: previste progressioni economiche per il 48% degli aventi diritto

Funzionari: previste progressioni economiche per il 46% degli aventi diritto

3. I differenziali stipendiali sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva definita 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

Il peso relativo ai criteri considerati è il seguente:

Area Operatori: Valutazione 60% Esperienza professionale 35% Formazione 5%

Area Operatori Esperti: Valutazione 60% Esperienza professionale 35% Formazione 5%.

Area Istruttori: Valutazione 60% Esperienza professionale 35% Formazione 5%

Esperienza professionale maturata nell'area professionale: 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%.

Area Funzionari ed EQ: Valutazione 75% Esperienza professionale 20% Formazione 5%

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%.

Per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si attribuisce un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri precedenti.

4. Lo stanziamento per le progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2023 è stimato in euro **875.000**.

5. Per le modalità di formazione delle graduatorie e per quanto non previsto dal presente Contratto si rimanda al Contratto Collettivo Integrativo Normativo anni 2023-2025 n. 11/C del 27.12.2023.

Art. 17

Disposizioni per la Polizia Locale

1. A partire dall'anno 2019, l'Amministrazione determina una quota percentuale dei fondi dei proventi delle sanzioni amministrative in materia di circolazione stradale da destinare all'assistenza ed alla previdenza del personale della Polizia Locale (art. 208 CdS) nella seguente misura:

- 2% calcolato sulle somme effettivamente riscosse mediante accertamenti elettronici
- 6% calcolato sulle somme effettivamente riscosse mediante accertamenti da parte degli agenti

Con un minimo di euro 450.000 (compreso contributo INPS) e con un massimo di euro 660.000 (compreso contributo INPS).

Art. 18

Disposizioni per il personale educativo

1. Ai sensi dagli artt. 86 e 87 del CCNL 16.11.2022 e previa procedura di Confronto di cui all'art. 5 del medesimo CCNL, in caso di attivazione del Servizio Estivo per l'anno 2024, si determina, per il personale educativo partecipante su base volontaria al servizio, un incentivo economico quantificato in euro 350 a settimana, quale attività ulteriore rispetto a quelle previste dal calendario scolastico di 42 settimane.

Art. 19

Messi notificatori

Le Parti, verificata la sussistenza delle condizioni finanziarie, convengono di destinare una quota parte pari al 30% del rimborso spese effettivamente riscosso dall'Amministrazione per ogni notificazione, al netto dei costi sostenuti dalla Civica Amministrazione, di atti dell'amministrazione finanziaria relativi all'anno 2023, al fine di erogare un incentivo di produttività a favore dei messi notificatori stessi, calcolato sulla base del raggiungimento dell'obiettivo dell'Ufficio Notifiche.

Lo stanziamento complessivo relativo ai compensi per l'attività in questione, per l'anno 2023, è pari a Euro 13.500,00. Tale incentivazione potrà essere erogata solo a seguito di certificazione in merito all'importo complessivo del rimborso spese per le notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria ai dipendenti con la qualifica di messo notificatore.

Art. 20

Reperibilità

Si confermano le disposizioni di cui al CCDI 21/C del 27.12. 2021.

Art. 21

Posizioni di Elevata Qualificazione

Le Parti danno atto che lo stanziamento per le posizioni di Elevata Qualificazione (già Posizioni Organizzative) per l'anno 2023, è pari ad euro 2.918.000, tenuto conto dell'incremento complessivo previsto dall'art. 20 del CCDI n. 6 C del 22.12.2022. Le Parti concordano di provvedere, a decorrere dal 2024, ad un incremento dello stanziamento per le posizioni di Elevata Qualificazione (già Posizioni Organizzative) di euro 320.000, già comprensive di

quanto dovuto ai sensi del D.L. 34/2019, in relazione alla definizione della nuova microstruttura dell'Ente.

Importo individuale percepito relativo a PROG. OBIETTIVO + INC. LEGGE		Totale Riequilibrio Individuale
DA	A	
0	1.199,99	0,00
Franchigia sino ad euro 1.200,00		
1.200,01	1.300	50,00
1.300	1.400	52,50
1.400	1.500	55,00
1.500	1.600	57,50
1.600	1.700	60,00
1.700	1.800	62,50
1.800	1.900	65,00
1.900	2.000	67,50
2.000	2.100	70,00
2.100	2.200	72,50
2.200	2.300	75,00
2.300	2.400	77,50
2.400	2.500	80,00
2.500	2.600	82,50
2.600	2.700	85,00
2.700	2.800	87,50
2.800	2.900	90,00
2.900	3.000	92,50
3.000	3.100	95,00
3.100	3.200	97,50
3.200	3.300	100,00
3.300	3.400	102,50
3.400	3.500	105,00
3.500	3.600	107,50
3.600	3.700	110,00
3.700	3.800	112,50
3.800	3.900	115,00
3.900	4.000	117,50
4.000	4.100	120,00
4.100	4.200	122,50
4.200	4.300	125,00
4.300	4.400	127,50
4.400	4.500	130,00
4.500	4.600	132,50
4.600	4.700	135,00
4.700	4.800	137,50
4.800	4.900	140,00
4.900	5.000	142,50

Importo individuale percepito relativo a PROG. OBIETTIVO + INC. LEGGE		Totale Riequilibrio Individuale
DA	A	

5.000	5.100	155,00
5.100	5.200	165,00
5.200	5.300	175,00
5.300	5.400	185,00
5.400	5.500	195,00
5.500	5.600	205,00
5.600	5.700	215,00
5.700	5.800	225,00
5.800	5.900	235,00
5.900	6.000	245,00
6.000	6.100	255,00
6.100	6.200	265,00
6.200	6.300	275,00
6.300	6.400	285,00
6.400	6.500	295,00
6.500	6.600	305,00
6.600	6.700	315,00
6.700	6.800	325,00
6.800	6.900	335,00
6.900	7.000	345,00
7.000	7.100	355,00
7.100	7.200	365,00
7.200	7.300	375,00
7.300	7.400	385,00
7.400	7.500	395,00
7.500	7.600	405,00
7.600	7.700	415,00
7.700	7.800	425,00
7.800	7.900	435,00
7.900	8.000	445,00
8.000	8.100	455,00
8.100	8.200	465,00
8.200	8.300	475,00
8.300	8.400	485,00
8.400	8.500	495,00
Per gli importi eventualmente eccedenti euro 8.500,00 si procederà con analogha progressione di riequilibrio		

VERBALE A CORREDO DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ECONOMICO
ANNUALITA' 2023

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 dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Economico annualità 2023

- Le Parti concordano di procedere alla revisione complessiva della quantificazione economica per l'anno 2024 delle indennità Condizioni lavoro, Servizio esterno Polizia Locale e delle Indennità di responsabilità entro il mese di marzo 2024;
- Le Parti, in relazione all'art. 208 del Codice della strada, si impegnano a rivedere l'importo massimo da destinare all'assistenza ed alla previdenza del personale della Polizia Locale di cui all'art.17 del CCI dell'anno 2023;
- L'Amministrazione si impegna a verificare, nell'anno 2024, la disponibilità economica nella misura dello 0,55% del monte salari 2018 da destinarsi alle progressioni verticali in deroga di cui all'art. 13 CCNL 16.11.2022;
- L'Amministrazione si impegna a calendarizzare una serie di incontri, prima dell'approvazione della nuova microorganizzazione, per illustrare i processi di riorganizzazione, anche in relazione all'applicazione degli istituti contrattuali, muovendo innanzitutto dalla Scuola e dai Servizi Civici;
- Le Parti concordano di avviare entro il mese di gennaio 2024 il confronto per la revisione del sistema di valutazione del personale dirigente e non dirigente;

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.

FIRMATO

U.I.L. F.P.L

FIRMATO

C.S.A Regioni Aut. Loc.

R.S.U.

FIRMATO (06/2/2024)

L'istituto contrattuale Indennità di Funzione verrà erogato, come previsto dal CCNL, in base ai seguenti due criteri: GRADO e RESPONSABILITÀ. L'integrazione di questi due criteri è realizzata attraverso una tabella a doppia entrata come sotto riportato. GRADO-requisiti di accesso sono: per l'area istruttori quale grado d'accesso, in attesa che la nuova legge regionale corlesse il grado all'aspetto temporale e non economico, si era scelto di riconoscere l'accesso a coloro che avevano il grado di Agente da più di 3 anni. Oggi la legge regionale ha variato le modalità di raggiungimento dei gradi riconducendole all'aspetto temporale e alla luce di questa variazione termina con l'annualità 2023 l'accesso per gli Agenti con più di tre anni - considerando anche il tempo determinato come in più riprese indicato dal CCNL - e a partire dall'anno 2024 il grado d'accesso sarà Agente Scelto; per l'area funzionari l'accesso, di norma, avviene dopo un anno di permanenza nell'Ente al fine di dare la possibilità ai neo assunti di conoscere l'organizzazione del lavoro e della Direzione; laddove tra i neo funzionari, sia per concorso che per progressione verticale, vi sia personale proveniente dal profilo di Polizia Locale del Comune di Genova, con competenze e conoscenze già complete e già percettore di indennità di funzione, l'indennità viene riconosciuta da subito poiché l'anno si considera già espletato. RESPONSABILITÀ- il livello di responsabilità è correlato al livello di competenza necessaria, al livello di autonomia e al numero di persone coinvolte; tali livelli/numeri possono essere DI BASE - 0 punti, MEDIO-ALTO- da 2,1 a 3 punti e ELEVATO- da 3,1 a 4 punti. La combinazione di questi fattori permette di identificare la funzione in modo accurato e puntuale.

livello COMPETENZA: di BASE livello AUTONOMIA : MEDIO Numero PERSONE: di BASE	0 fino a 2 0	livello COMPETENZA: MEDIO livello AUTONOMIA : di BASE Numero PERSONE: MEDIO	0 fino a 2 0	livello COMPETENZA: MEDIO livello AUTONOMIA : MEDIO Numero PERSONE: MEDIO	fino a 2 fino a 2 fino a 2	2,1-3 2,1-3 3,1-4	livello COMPETENZA: MEDIO-ALTO livello AUTONOMIA : MEDIO-ALTO Numero PERSONE: ELEVATO	2,1-3 2,1-3 3,1-4	livello COMPETENZA: ELEVATO livello AUTONOMIA : ELEVATO Numero PERSONE: ELEVATO	3,1-4 3,1-4 3,1-4	
Punteggio da 0,1 a 2: Es: Personale con particolari specializzazioni/competenze impiegato in attività che coinvolgono un numero medio di persone (50 circa) o che coinvolgono l'intero Corpo. reparti speciali: Infornutistica Pronto intervento P.G. Reparto Sicurezza Urbana. Personale che svolge servizio interno di logistica e supporto segreteria distretti e reparti, gestione economica, gestione personale, situazione, e contenzioso, polizia amministrativa coordinamento servizi Ufficio Formazione Municipale con particolare specializzazione legata alla gestione della regolazione del traffico	0 fino a 2 0	Punteggio da 2,1 a 4: Es: Personale con particolari specializzazioni/competenze impiegato in attività che coinvolgono un numero medio di persone (50 circa) o che coinvolgono l'intero Corpo. reparti speciali: Infornutistica Pronto intervento P.G. Reparto Sicurezza Urbana. Personale che svolge servizio interno di logistica e supporto segreteria distretti e reparti, gestione economica, gestione personale, situazione, e contenzioso, polizia amministrativa coordinamento servizi Ufficio Formazione Municipale con particolare specializzazione legata alla gestione della regolazione del traffico	0 fino a 2 0	Punteggio da 4,1 a 6: Es: Responsabilità gruppi di lavoro operativi sul territorio e Reparti Speciali, uffici con competenze ed autonomia media: Operatori COA Ufficio Statistica Responsabile gestione servizi in emergenza Coordinamento via della Superba Responsabile Ufficio oggetti rinvenuti Responsabile unità cinofila Responsabile gestione sequestri Segretario Commissione vigilanza, Procedure PEG /PIAO Responsabile servizio gonfalone Responsabile Ufficio presenze/assenze Responsabile Protocollo e Corrispondenza Segreteria Unica Dirigenti	0 fino a 2 0	Punteggio da 6,1 a 8: Es: Responsabilità gestione amministrativa dei Nuclei/Reparti Ufficio Amministrativo Distretti e Reparti Resp. Sezione: Voltri, Palazzo Civico, Pontedecimo, Castelletto, Oregina e Responsabile Ufficio Falsi Documentali, Coordinatori di sala COA (12 capo turno) Responsabile Ufficio TSO Responsabile Ufficio Autopubbliche Responsabile Armamento Responsabile Controllo procedure externalizzate Responsabile Ruoli cassa e Back office Responsabile Attività delegate, Responsabile gestione tecnica applicativi direzione Responsabile Ufficio relitti Responsabile Ufficio Pubblici Esercizi Responsabile Ufficio Veicoli Personale con elevata specializzazione, autista e addetto alla sicurezza del Sindaco	2,1-3 2,1-3 3,1-4	Punteggio da 8,1 a 10: Es: Gestione Sezioni, nuclei e reparti: Resp. Sezione Prati - NCT Responsabile Sez Albaro Responsabile Sezione Quarto Responsabile Sez Foce Resp. Sezione Marassi - NCT Sestri - NCT Sampierdarena - NCT Resp. Nucleo Polizia Giudiziaria Responsabile Procura minori Responsabili di uffici con elevata competenza ed autonomia: ES: Segreteria Unica Dirigenti Responsabile Formazione, Responsabile Gestione economica personale, Responsabile Ufficio Assenze e presenze Responsabile Situazione Responsabile Sanzioni accessorie Responsabile Segreteria direzione, Responsabile URP Responsabile Procura Minori, Addetti mercato ittico Responsabile Ufficio Amministrazione e Contabilità Responsabile Nucleo Reati Predatori Responsabile Nucleo Antidegrado Nucleo Fasce Deboli Responsabile Nucleo Reati Informatici Responsabile Service Insertimento Rapporti Incidenti Stradali e Rilascio Atti Responsabile Nucleo Commercio	2,1-3 2,1-3 3,1-4	Punteggio oltre 10,1: Attività che necessitano competenze esclusive ed elevate e che coinvolgono, direttamente o indirettamente, tutto il Corpo, rapporti con direzioni esterne, gestione di servizi particolarmente complessi; Responsabili Distretti Responsabile Nucleo Centro Storico Responsabile GOCS Responsabile NOA Responsabile Ufficio Coordinamento Servizi del Corpo Responsabile Ufficio Studi Responsabile Ufficio Trasparenza Responsabile Analisi Normativa. Responsabile Progetti e Finanziamenti Responsabile Educazione Stradale presso ogni scuola di ordine e grado. Nucleo Infornutistica Stradale Resp. Nucleo Polizia Stradale Responsabilità del Reparto Viabilità su tutto il territorio del Levante e/o del Ponente cittadino Responsabile del coordinamento tra la struttura Regolazione e le altre strutture dell'Ente.	3,1-4 3,1-4 3,1-4

LIVELLO 1	0	LIVELLO 2	0	LIVELLO 3	0	LIVELLO 4	0	LIVELLO 5	0	LIVELLO 6	0
Agente > 3 anni	30 €	Agente > 3 anni	54 €	Agente > 3 anni	80 €	Agente Scelto	115 €	Agente Scelto	145 €	Agente Scelto	225 €
Agente Scelto	36 €	Agente Scelto	56 €	Agente Scelto	83 €	Assistente	120 €	Assistente	150 €	Assistente	230 €
Assistente	37 €	Assistente	58 €	Assistente	86 €	Sovrintendente	125 €	Sovrintendente	155 €	Sovrintendente	235 €
Sovrintendente	38 €	Sovrintendente	60 €	Sovrintendente	89 €	Sovrintendente Capo	135 €	Sovrintendente Capo	162 €	Sovrintendente Capo	250 €
Sovrintendente Capo	40 €	Sovrintendente Capo	63 €	Sovrintendente Capo	93 €						
Vice Commissario		Vice Commissario	58 €	Vice Commissario	86 €	Vice Commissario	120 €	Vice Commissario	150 €	Vice Commissario	230 €
Commissario		Commissario	60 €	Commissario	89 €	Commissario	125 €	Commissario	155 €	Commissario	235 €
Commissario Capo		Commissario Capo	63 €	Commissario Capo	93 €	Commissario Capo	135 €	Commissario Capo	162 €	Commissario Capo	240 €
Commissario Superiore		Commissario Superiore	65 €	Commissario Superiore	96 €	Commissario Superiore	140 €	Commissario Superiore	170 €	Commissario Superiore	250 €