



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – NORMATIVO  
ANNO 2023-2025 (AGGIORNAMENTO)**

**N. 14/C DEL 30.12.2025**

L'anno 2025, il giorno 30 del mese di dicembre, presso la sede del Comune di Genova, tra la delegazione trattante della Civica Amministrazione e la delegazione trattante di parte sindacale, viene sottoscritta la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente – Normativo 2023-2025 (AGGIORNAMENTO), che recepisce gli indirizzi formalizzati con la Deliberazione di Giunta n. 189 del 23.10.2025, qui interamente richiamati e la cui stipula è stata autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale in data 22.12.2025 (proposta n. 376 del 19/12/2025).

DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE		DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA	
F.P. C.G.I.L.	Firmato	Presidente	Firmato
C.I.S.L. F.P.	Firmato	Vicepresidente – Componente	Firmato
U.I.L. F.P.L.	Firmato		
C.S.A. R.A.L.			
R.S.U	Firmato	Componente	

**Indice**

- Art. 14 Progressioni economiche all'interno delle aree.....** ..... 1  
**Art. 33 Modalità di erogazione dei premi relativi alla performance.....** ..... 6

**LE PARTI CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:****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; **ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate<sup>1</sup>;**
- **in servizio presso l'Ente che, alla data di riferimento della progressione, abbia prestato almeno tre anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Genova nella stessa Area (Operatore, Operatore Esperto, Istruttore, Funzionari ed Elevata Qualificazione) dell'attuale inquadramento ed abbia conseguito tre valutazioni individuali annuali. Ai fini del computo del requisito dei tre anni di servizio si intende quale periodo utile anche quello prestato presso gli enti o amministrazioni di provenienza del dipendente che sia stato immesso nel ruolo attraverso l'istituto della mobilità;<sup>2</sup>**
- 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.

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.

Nel caso in cui il procedimento disciplinare risulti sospeso per un procedimento penale in corso, si procede comunque all'attribuzione della progressione (parere ARAN in data 14/10/2025)

I differenziali salariali sono attribuiti in base ai seguenti criteri:

<sup>1</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (già presente nel CCI economico 12/C del 27/12/2024)

<sup>2</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta



- 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. Nel caso di dipendenti provenienti da altri enti tramite l'istituto della mobilità, qualora non siano disponibili le valutazioni individuali annuali riferite al Comune di Genova, ai fini della procedura selettiva sarà attribuita la valutazione media d'ente.
- 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.

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".

L'attribuzione dei differenziali salariali si configura come progressione economica all'interno dell'area di inquadramento (Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) ed avviene mediante procedura selettiva di Direzione di Area. L'omogeneizzazione avverrà moltiplicando la valutazione individuale di ciascun dipendente interessato per il rapporto tra la media delle valutazioni medie delle direzioni interessate e la valutazione media della direzione da cui il dipendente è stato valutato." (MEDIA INDIVIDUALE\*MEDIE DELLE MEDIE UO AREA/MEDIA UO).

Al fine di definire gli ambiti per le progressioni economiche, si considera, di norma, la struttura in essere al 31 dicembre dell'anno precedente a quella di decorrenza dei differenziali economici.

In considerazione di specifiche professionalità presenti nelle seguenti Direzioni di Area, si procede a formare graduatorie separate:

### **Corpo 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

### **Servizi Educativi:**

#### *Area Operatori Esperti*

- 1) Collaboratori servizi socio educativo culturali i(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*

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.

### **Dichiarazione congiunta di interpretazione autentica**

**In relazione a quanto stabilito dall'art. 14 del presente CCI "Progressioni economiche all'interno delle Aree" le Parti concordano che:**



**1) in caso di modifica del profilo professionale del dipendente, disposta dall'Ente o nei casi di inidoneità, il tempo decorso nel profilo professionale precedente venga computato ai fini dell'esperienza professionale.**

**2) in presenza di 2 schede di valutazione nel corso dell'anno si considera la scheda "prevalente" (cioè quella che riguarda il maggior numero di giorni)<sup>3</sup>**

Le Parti si impegnano in occasione della stesura del prossimo Contratto Collettivo Integrativo Normativo a definire criteri che consentano all'Ente di effettuare nei confronti dei dipendenti meritevoli politiche di employer branding, rivedendo i criteri correlati all'anzianità di servizio.

### **Art. 33 Modalità di erogazione dei premi relativi alla performance**

**1. Si rimanda a quanto stabilito dal sistema di misurazione e valutazione della performance vigente; in questa sede si richiamano espressamente i seguenti criteri generali per la corresponsione dei compensi incentivanti la performance:**

- l'assegnazione di almeno un obiettivo a tutti i dipendenti;
- 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, 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;

**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.<sup>4</sup>**

**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 espresso in termini di percentuale verrà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata ed il calcolo sarà effettuato per ciascuna Area in cui si articola la struttura organizzativa del Comune<sup>5</sup>.**

**5. In caso di parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la posizione economica/differenziale stipendiaria più basso all'inizio dell'anno di riferimento<sup>6</sup> 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. Ai sensi dell'art. 81 comma 4, possono essere individuati progetti obiettivo assegnati al personale, che possono dare luogo ad una performance differenziata, sottoposti alla validazione del Nucleo di Valutazione e oggetto di approvazione con atto dei Dirigenti/Direttori, nel rispetto**

<sup>3</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

<sup>4</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (in precedenza una diversa modalità di riequilibrio era prevista nel CCI economico 12/C del 27/11/2023)

<sup>5</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

<sup>6</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta



**della metodologia e della procedura prevista nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance e della contrattazione collettiva; la Civica Amministrazione fornisce entro il mese di marzo una previsione non vincolante dei progetti obiettivo che intenderebbe attivare nel corso dell'anno di riferimento.**<sup>7</sup>

7. Le schede descrittive dei progetti obiettivo<sup>8</sup> a valenza annuale dovranno essere approvate e comunicate ai dipendenti entro il mese di maggio di ogni anno.

8. I Progetti obiettivo sono oggetto di Contrattazione collettiva.<sup>9</sup>

9. 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.<sup>10</sup>

---

<sup>7</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta/sostituzione (la versione precedente del comma 6 “La Civica Amministrazione fornisce entro il mese di marzo una previsione non vincolante dei progetti obiettivo che intenderebbe attivare nel corso dell'anno di riferimento”)

<sup>8</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione (versione precedente “specifici”)

<sup>9</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

<sup>10</sup> Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (in precedenza una diversa modalità di riequilibrio era prevista nel CCI economico 12/C del 27/11/2023)