

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO PER IL

PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNI 2023- 2025 N. 16/C DEL 23/12/2024 (AGGIORNAMENTO)

L'anno 2024, il giorno 23 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 sottoscritto il seguente aggiornamento del Contratto Collettivo Integrativo Normativo per il personale non dirigente, per l'annualità 2023-2025, che recepisce gli indirizzi formalizzati con la Deliberazione di Giunta n. 154 del 14.11.2024, qui interamente richiamati e la cui stipula è stata autorizzata con deliberazione della Giunta Comunale in data 20/12/2024 (proposta n. 312 del 17/12/2024).

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		
U.I.L. F.P.L.	FIRMATO	Vicepresidente - Componente	FIRMATO
C.S.A. R.A.L.			
R.S.U.		Componente	FIRMATO

Indice

DISPOSIZIONI GENERALI	3
ART.1 CAMPO DI APPLICAZIONE	3
ART. 2 DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO	3
ART.3 NORME DI GARANZIA PER I SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI	3
RELAZIONI SINDACALI	3
ART. 4 SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI	3
ART. 5 INFORMAZIONE	4
ART. 6 CONFRONTO	4
ART. 7 ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE	4
ART. 8 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: SOGGETTI E MATERIE	5
ART. 9 CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA: TEMPI E PROCEDURE	5
ART. 10 CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E ATTI UNILATERALI	5
ART. 11 INTERPRETAZIONE AUTENTICA E MODALITÀ DI APPLICAZIONE	6
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	6
ART. 12 INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE	6
ART. 13 NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	6
ART. 14 PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE	7
DICHIARAZIONE CONGIUNTA DI INTERPRETAZIONE AUTENTICA	10
ART. 15 PROGRESSIONI TRA LE AREE (VERTICALI) IN DEROGA	10
RAPPORTO DI LAVORO	11
ART. 16 IL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	11

ART. 17 ORARIO DI LAVORO	11
ART.18 LAVORO STRAORDINARIO	11
ART. 19 ECCEDENZIA DI PERSONALE	12
ART. 20 TURNO	12
ART. 21 REPERIBILITÀ	12
ART. 22 PAUSA.....	12
ART. 23 PAUSA BREVE	13
ART. 24 PERMESSI, ASSENZE E CONGEDI.....	13
SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE	13
ART. 25 INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO.....	13
ART. 26 PRESTAZIONI AGGIUNTIVE DELLA POLIZIA LOCALE PER CONTO TERZI.....	14
ART. 27 UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA (C.D.S.)	14
ART. 28 INDENNITÀ DI FUNZIONE	14
SEZIONE PER IL PERSONALE EDUCATIVO E SCOLASTICO	15
ART. 29. PERSONALE EDUCATIVO	15
ART. 30 PERSONALE SCOLASTICO.....	16
ART. 31 SERVIZIO MENSA PER IL PERSONALE EDUCATIVO/SCOLASTICO	16
TRATTAMENTO ECONOMICO	17
ART. 32 FONDO RISORSE DECENTRATE: ELEMENTI DI UTILIZZO	17
ART. 33 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI PREMI RELATIVI ALLA PERFORMANCE	17
ART.33 BIS MISURE DI RIEQUILIBRIO	18
ART. 34 REDISTRIBUZIONE RISORSE	19
ART. 35 INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO.....	19
ART. 36 COMPENSI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE.....	22
ART. 37 INCENTIVI IMU/TARI	22
ART. 38 INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE	22
ART.39 INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ	23
ART. 40 MESSI NOTIFICATORI	27
BENESSERE DEL PERSONALE	28
ART. 41 PREVIDENZA COMPLEMENTARE	28
ART. 42 SALUTE E SICUREZZA	28
ART. 43 WELFARE INTEGRATIVO	28
ART. 44 TUTELA DELLA PRIVACY	28
ART. 45 COMITATO UNICO DI GARANZIA	28
ART. 46 FERIE SOLIDALI	28
ART. 47 LAVORO A DISTANZA	29
ART. 48 PERSONALE IMPIEGATO COME DOCENTE	29

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 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.

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.

Art. 13 Nuovo sistema di classificazione

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; **ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate¹;**
- **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;²**
- 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.

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

² Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

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.

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 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)³

[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

³ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

del CCNL 16.11.2022 che sarà attivato entro febbraio 2024, sulla base di elementi di valutazione definiti dal Contratto.

TABELLE 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.
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.

2 bis. Per esigenze eccezionali, debitamente motivate, come previsto dall'art. 3, comma 3 del CCNL 16.11.2022, il limite massimo individuale di 180 e di straordinario può essere elevato per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Del superamento di tale limite sarà data informativa alle Organizzazioni Sindacali e all'Organismo Paritetico.⁴

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.

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

Art. 19 Eccedenza di Personale

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 **2025⁽¹⁾**⁵, per la rivisitazione dell'istituto della reperibilità.

Art. 22 Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, 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

⁴ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

⁵ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione (versione precedente "2024")

essere collocata anche alla inizio alla fine di ciascun turno di lavoro, determinata nella durata minima di **10⁶** minuti, gli appartenenti al corpo di polizia locale, alla protezione civile ed ai servizi museali e bibliotecari **e personale scolastico per i periodi in cui non è garantito il servizio mensa**⁷.

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 **comunicata anche verbalmente e registrata tramite timbratura, utilizzando l'apposito codice della procedura informatica di rilevazione delle presenze**.⁸

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 usufuita **dal personale scolastico in caso di non presenza, né dal personale della polizia locale, ad eccezione di quello appartenente all'area logistica e di supporto**.⁹

Art. 24 Permessi, assenze e congedi

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 giornaliera e riproporzionata fino ad una prestazione di almeno 4 ore giornaliera.

4. L'indennità di cui al presenta articolo:

⁶ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione (versione precedente “30”)

⁷ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

⁸ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione (versione precedente “La pausa breve deve essere richiesta e segnalata tramite la procedura rilevazione presenze informatica.”)

⁹ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione punto d) (versione precedente “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”; 3) eliminazione del punto e) (versione precedente “La pausa breve dovrà essere richiesta attraverso il sistema informatico di rilevazione presenze, previo adeguamento dello stesso”).

- 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, **fermo restando il requisito minimo di 12 mesi di servizio nell'Ente.**¹⁰

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 euro 3.000 annui lordi, importo da contrattare annualmente in sede di CCI, da corrispondere per dodici mensilità.

¹⁰ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (già previsto nel CCI economico 12/C del 27 dicembre 2023)

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.

8. 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. ¹¹

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

¹¹ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (già previsto nel CCI economico 12/C del 27 dicembre 2023)

- 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.¹²

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 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.

2. Nel caso in cui non sia garantito il servizio mensa, al personale verrà erogato il buono pasto, a condizione che siano soddisfatti i requisiti previsti dall'art. 35 del CCNL 16/11/2022 e dalla disciplina relativa al buono pasto adottata dall'Ente. In tal caso, il tempo non è considerato orario

¹² Aggiornamento CCI dicembre 2024: eliminazione (versione precedente, nel comma era previsto un altro periodo dopo il punto "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".

di servizio¹³

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

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.¹⁴

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 Direzione in cui si articola la struttura organizzativa del Comune¹⁵.**

5. In caso di parità di punteggio è data la precedenza al dipendente con la posizione economica/differenziale stipendiale più basso **all'inizio dell'anno di riferimento¹⁶** 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

¹³ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (cfr Art. 22 Pausa comma 5).

¹⁴ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (in precedenza una diversa modalità di riequilibrio era prevista nel CCI economico 12/C del 27/11/2023)

¹⁵ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

¹⁶ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

del Nucleo di Valutazione e oggetto di approvazione con atto dei Dirigenti/Direttori, nel rispetto 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.¹⁷

7. Le schede descrittive dei progetti **obiettivo**¹⁸ 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.¹⁹

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.²⁰

Art.33 bis Misure di riequilibrio²¹

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 performance e le somme derivanti da:

- incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge o dei contratti collettivi vigenti;
- progetti obiettivo

2. La tabella sottostante si applica al personale dipendente. Le economie derivanti dall'applicazione di meccanismi di riequilibrio confluiranno nei rispettivi fondi per la performance, ad integrazione della produttività del personale non interessato dagli incentivi di cui al presente articolo.

RIEQUILIBRIO TRA FORME DI INCENTIVAZIONI PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	
Compenso per specifiche disposizioni di legge e Progetti obiettivo	Percentuale Decurtazione premio performance Individuale
<= € 5,000	Nessuna Decurtazione
> € 5,000 e <= € 6,000	5%
> € 6,000 e <= € 7,000	10%
> € 7,000 e <= € 8,000	20%
> € 8,000 e <= € 9,000	30%
> € 9,000 e <= € 10,000	45%
> € 10,000 e <= € 11,000	60%
> € 11,000 e <= € 12,000	75%
> € 12,000 e <= € 14,000	90%
> € 14,000	95%

¹⁷ 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")

¹⁸ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione (versione precedente "specifici")

¹⁹ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

²⁰ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (in precedenza una diversa modalità di riequilibrio era prevista nel CCI economico 12/C del 27/11/2023)

²¹ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta (in precedenza disciplinato con una diversa modalità di riequilibrio nel CCI economico 12/C del 27/11/2023)

3. La tabella di cui al comma precedente si applica anche al personale titolare di Elevata qualificazione in via sperimentale.

4. 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. 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:

Tipologia attività
Attività con particolari categorie di utenti in condizioni di fragilità e/o disagio socio-economico o con patologie particolari: <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- impegnati nell'assistenza domiciliare

<ul style="list-style-type: none"> - 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 Notturmo 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 ²²
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

²² Aggiornamento CCI dicembre 2024: eliminazione della punteggiatura “una virgola” tra “svolti” e “dal personale” per maggiore chiarezza nella lettura.

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.

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 parametrici 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 **2025**²³ 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.
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.

²³ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione (versione precedente "2024")

Art.39 Indennità per specifiche responsabilità²⁴

1. 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.

2. 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.

3. Le schede hanno validità annuale e, pertanto, non possono essere modificate in relazione al profilo e al contenuto, ad eccezione dei seguenti casi:

- **revisione organizzativa;**
- **cessazione del titolare;**

in caso di cessazione del titolare a qualsiasi titolo le Direzioni possono chiedere alla Direzione competente in materia di personale, la modifica del profilo e del contenuto delle schede di art 84. Le schede saranno oggetto di approvazione con atto del Direttore competente in materia di personale o del Vice Direttore Generale. Qualora permangano le funzioni l'incarico di specifica responsabilità deve essere assegnato, con atto scritto, entro 60 giorni.²⁵

4. 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.

5. L'incarico, cui è connessa l'indennità, anche derivante dall'esercizio di particolari funzioni²⁶, 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.

6. Requisito per l'attribuzione dell'incarico in oggetto:

- a) 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, ad eccezione delle responsabilità di cui al successivo comma 10, punto 4).
- b) 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;
- c) 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;
- d) la durata minima dell'incarico non può essere inferiore ai due mesi, con decorrenza dall'anno 2025.²⁷**

7. 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

²⁴ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta la numerazione ai commi dell'articolo, punti nei paragrafi ed elenchi e modifiche di mero stile per chiarezza di lettura

²⁵ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

²⁶ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

²⁷ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

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.

8. 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.

9. 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 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.

10. 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.
Attività che implica elevata autonomia operativa con capacità di intervento adeguato anche in situazioni di emergenza o in situazioni imprevedute 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.

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.

Grado di autonomia:²⁸

²⁸ Aggiornamento CCI dicembre 2024: contenuto spostato rispetto alla precedente collocazione. Corretto errore materiale.

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.
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) RESPONSABILITÀ 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:

- **specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale;**²⁹

- addetto agli uffici per le relazioni con il pubblico **così come individuati dalla legge 150/2000 artt.6 e 8;**³⁰

- messi notificatori svolgenti funzioni di Ufficiale Giudiziario;

- addetto ai servizi di protezione civile;

11. 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).

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

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

14. 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.

²⁹ Aggiornamento CCI dicembre 2024: sostituzione con dicitura dell'art.84 CCNL 16/11/2022 (*versione precedente 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*)

³⁰ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta

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.

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.

Art. 48 Personale impiegato come docente

1. **Per il personale impiegato durante l’orario di lavoro come docente per i percorsi formativi di aggiornamento rivolti a tutto il personale sarà determinato un compenso incentivante come da art. 7 – comma 4 lettera af) CCNL 16.1.2022 in base alla determinazione dello stanziamento del CCI economico.**³¹

³¹ Aggiornamento CCI dicembre 2024: aggiunta