



COMUNICATO ALLE LAVORATRICI, AI LAVORATORI E ALLA STAMPA

Procedura di raffreddamento Comune di Genova.

Lo stato di agitazione prosegue

Genova, 29 giugno 2026 – Si è tenuto in data odierna presso la Prefettura l'incontro finalizzato alle procedure di raffreddamento relative allo stato di agitazione del personale del Comune di Genova. Al tavolo, che ha registrato l'assenza della Sindaca, hanno preso parte il Vicesindaco, l'Assessore al Personale, il Direttore Generale e una delegazione dirigenziale. Per la parte sindacale erano presenti la RSU del Comune di Genova e i rappresentanti di FP Cgil, Cisl FP Liguria, Uil FPL, Cse - Diccap e Usb P.I.

Al termine del confronto, le organizzazioni sindacali hanno valutato all'unanimità le risposte fornite dall'Amministrazione come insoddisfacenti e insufficienti a superare le criticità sollevate. Pertanto, lo stato di agitazione del personale prosegue.

I nodi principali emersi dal confronto riguardano:

1. Dinamiche del turnover e distribuzione della dirigenza

I dati presentati confermano un trend di crescita della spesa e delle consistenze nell'area della dirigenza, a fronte della riduzione dei contratti a tempo determinato (ex art. 110):

- **2025:** 4 uscite e 6 ingressi (turnover al 150%).
- **2026:** 5 uscite e 10 ingressi (turnover al 200%).
- **2027:** 1 uscita e 6 ingressi (turnover al 600%).

A fronte di questo consolidamento dell'area apicale, si riscontra un'asimmetria nella distribuzione dei dirigenti tra i settori dell'ente. Servizi ad alta densità di personale e a diretto contatto con l'utenza come la **Polizia Locale** (circa 1000 dipendenti) e i **Servizi Educativi** (circa 1200 dipendenti) dispongono complessivamente di **solamente 3 dirigenti**. I restanti 75 dirigenti risultano distribuiti sui rimanenti 2600 dipendenti.

2. Politiche occupazionali e carichi di lavoro

L'Amministrazione ha confermato che non si procederà a una copertura totale del turnover. Resta la previsione di un calo complessivo dell'organico pari a circa 570 unità entro il 2028, nonostante l'anticipazione al 2026 delle assunzioni programmate per il 2027. Questa riduzione continua a gravare sul personale attualmente in servizio.

3. Gestione dei servizi ed esternalizzazioni

Pur valutando positivamente l'apertura verso un protocollo di garanzia salariale per il personale degli appalti e delle partecipate, si rileva una differente visione strategica sul tema delle esternalizzazioni. L'Amministrazione ha evidenziato come l'affidamento esterno potrebbe rimanere l'unica soluzione percorribile per far fronte alla carenza di risorse interne, senza però prendere in considerazione le proposte che più volte le organizzazioni sindacali hanno avanzato.

4. Non risposte e risposte parziali

Il confronto ha evidenziato una mancanza di risposte concrete su capitoli rilevanti quali i Servizi civici e amministrativi, i servizi sociali, i settori tecnici, i servizi turistici, la sicurezza, il benessere e la banca delle ore.

Risposte parziali per:

- **Polizia Locale e Servizi Educativi:** le posizioni restano distanti, in particolare la mancata riorganizzazione del corpo e il mancato ritiro della determina riguardante l'assegnazione del sostegno scolastico.
- **Microclima:** le misure presentate dall'ente (condizionatori portatili e installazioni parziali di split) risultano limitate a interventi d'emergenza. Si ravvisa la necessità di un cronoprogramma certo e scritto per la messa a norma climatica dei luoghi di lavoro.

5. Relazioni sindacali

Sul delicatissimo tema delle relazioni sindacali abbiamo assistito a un paradosso: da parte della delegazione datoriale c'è stata una formale ammissione di colpa, arrivando a riconoscere la mancata applicazione delle corrette e contrattuali relazioni sindacali. Pretendiamo un cambio radicale di rotta che rimetta al centro la contrattazione e il confronto preventivo e ponga fine alla prassi delle informative ex-post a decisioni già prese. Ribadiamo l'assoluta necessità di istituire tavoli permanenti, gli unici strumenti in grado di mappare i problemi reali e pianificare soluzioni strutturali a lungo termine per il rilancio dei servizi e la tutela del personale.

La posizione delle Rappresentanze Sindacali

Riteniamo che le politiche del personale e la qualità dei servizi erogati alla cittadinanza debbano procedere di pari passo e non essere considerate variabili secondarie di bilancio. Il percorso di riorganizzazione dei prossimi mesi dovrà basarsi su risposte concrete, dati certi e una visione condivisa dell'ente. Fino a quando non si definiranno soluzioni strutturali, la mobilitazione proseguirà.

Le Rappresentanze Sindacali del Comune di Genova

RSU Comune di Genova – FP Cgil – Cisl FP Liguria – Uil FP – Cse Diccap – Usb P.I.

Genova, 29.06.2026