



Al Prefetto della Provincia di Genova
Dott.ssa Cinzia Teresa Torracco
Largo E. Lanfranco 1
protocollo.prefge@pec.interno.it

Alla Sig.ra Sindaca Del Comune di Genova
Dott.ssa Silvia Salis
via Garibaldi, 9
comunegenova@postemailcertificata.it
segreteria.sindaco@comune.genova.it

Al ViceSindaco del Comune di Genova
Dott. Alessandro Terrile
segreteria.vicesindaco@comune.genova.it

Al Direttore Generale del Comune di Genova
Dott. Pasquale Criscuolo
Via Garibaldi 9
direzionegenerale@comune.genova.it

Alla Commissione di Garanzia
per il diritto allo sciopero nei servizi pubblici
Loro sedi
segreteria@pec.commissione-garanziasciopero.it

Genova, 22/06/2026
Prot. 380/2026

Oggetto: apertura Stato di Agitazione c/o il Comune di Genova per tutto l'Ente, tutte le Direzioni di Area, tutti i profili professionali, ai sensi dell'articolo 2 comma 2 della legge n. 146/1990 s.s.m.m.i. e delle norme contrattuali di comparto in materia e richiesta di raffreddamento.

A seguito dell'assemblea generale con le lavoratrici e i lavoratori del Comune di Genova, svoltasi il 15 Giugno 2026, sono emerse **le numerose e inascoltate criticità** che da tempo perdurano in tutte le Direzioni dell'Ente.

Questioni generali di Ente:

- Nel quadro dei tagli governativi alle risorse per gli Enti Locali e alle **limitazioni di spesa del personale e dei conseguenti limiti assunzionali** e di contingentamento del turnover, risultano assenti e insoddisfacenti le risposte politiche generali, strategiche e di indirizzo della Giunta a fronte di un taglio di 570 posti di lavoro tra il 2023 e il 2028, con evidenti e palesi ricadute sullo stress lavoro correlato, sui carichi e sui ritmi di lavoro, sulla tenuta della gestione dei servizi alla persona e alle imprese;
- Tale scenario non può giustificare l'assenza di risposte chiare da parte di

quest'Amministrazione.

- Nel quadro del taglio del personale di comparto l'Amministrazione ha deciso di non procedere ad una razionalizzazione della **spesa per il comparto dirigenziale**, implementando l'organico a tempo indeterminato di vertice, erodendo capacità assunzionali al comparto, maggiormente in difficoltà;

- Generale **gestione fuori controllo del lavoro straordinario** con dati incongruenti nelle informative sindacali. I dati ufficiali forniscono il quadro consuntivo del 2025 di 21.215h a pagamento, 71.465h a recupero compensativo, circa 33 dipendenti che hanno superato il limite individuale di 180h/annue nella generalità dei servizi. Dato incongruente con il solo dettaglio della Direzione Polizia Locale che accumula 82.599 h di straordinario complessive di cui 40.501 h di servizi resi a terzi e dati di superamento individuale delle 180h/annue nettamente superiori (91 a Dicembre 2025 solo nel Corpo di Polizia Locale) a quelli forniti dalla Direzione Organizzazione, Servizi Culturali ed Educativi.

- **Richieste sindacali e mancato rispetto delle collaborative e buone relazioni sindacali:** richieste sindacali organiche inascoltate su Mobilità Interna, Lavoro Agile e Lavoro da Remoto, Valutazione dal basso; Accordi sindacali sia di natura politica che di natura contrattuale disattesi nelle tempistiche (Servizi Educativi 0-6, Protocollo relazioni sindacali), nell'implementazione e nell'applicazione (Nuovo Regolamento SmartWorking del 2024, Disciplina dei Buoni Pasto del 2024, Nuovo sistema di valutazione, Banca Ore). Informative fornite regolarmente e sistematicamente in forma tardiva, pressioni e mancata chiarezza sulla gestione dei contingentamenti in caso di assemblea sindacale o sciopero. Risorse del fondo decentrato del salario accessorio alla contrattazione sindacale vincolate con decisioni unilaterali da parte dell'amministrazione, applicazione di orari non oggetto di confronto sindacale con flessibilità e gestioni delle turnistiche prive di trasparenza su organici ridotti (es.IAT);

- **Pressioni sul comparto:** alla cronica carenza di organico e al costante aumento e aggiornamento delle prestazioni e dei carichi di lavoro richiesti in termini quantitativi, corrisponde una crescita di pressioni su scadenze, numeri di pratiche/servizi giornalieri, chiusure forzate di procedure di segnalazione, reperibilità telefonica e digitale estesa rispetto all'orario di lavoro, richieste di cambi turno/sede di lavoro/prestazioni aggiuntive, mancata disponibilità oraria allo svolgimento della formazione, pressioni sulle prestazioni e performance anche su inserimenti lavorativi UCIL e categorie protette (ex L. 68/99), compressione delle autorizzazioni allo smartworking, compromissione del benessere lavorativo e sviluppo generalizzato di dinamiche disfunzionali stressogene;

- **Mancanza di risposte politiche chiare e trasparenti,**

- Nessun chiaro indirizzo sulle strategie generali e anche in particolar modo per implementare le entrate correnti e ridurre i crediti di dubbia esigibilità al fine di elevare la capacità assunzionale dell'Ente.

- Mancanza di adozione di condotte virtuose per garantire la fornitura dei servizi alla cittadinanza a favore di potenziamento della componente dirigenziale e di vertice, e sulla propensione a procedure di esternalizzazione, privatizzazione e "*scarico del rischio di impresa*", attraverso procedure di appalto, che producono processi di risparmio sulle condizioni salariali, contrattuali e di tutele dei diritti e della stabilità lavorativa (dumping contrattuale) dei lavoratori e delle lavoratrici in appalto.

Questioni specifiche di Settore:

- **SERVIZI AMMINISTRATIVI, CIVICI, DEMOGRAFICI:** Questo personale costituisce il vero motore dell'Ente: senza il loro apporto strategico e quotidiano, diventa impossibile garantire la continuità dei servizi e la tenuta stessa dello stato sociale sul territorio. Generale collasso dell'ossatura amministrativa trasversale in ogni Direzione di Area compromettendo le funzioni e la sostenibilità della gestione amministrativa ed economica: dalla gestione del personale alle notifiche, dalle procedure alle imprese e al commercio alla gestione contabile ed economica, dai servizi anagrafici a partire dalle emissioni di CIE fino alle funzioni cimiteriali, dalla gestione delle segnalazioni dei cittadini fino alla registrazione e organizzazione delle attività e servizi ai cittadini. Assenza totale di turn-over su operatori esperti cimiteriali che predispone la definitiva

esternalizzazione dei servizi cimiteriali presso il Cimitero Monumentale Staglieno.

- **POLIZIA LOCALE:** a fronte della decrescita dell'organico continuano ad essere estesi compiti, funzioni e progetti (movida, antidegrado, sicurezza in movimento, adunata alpini), con la conseguente esplosione del lavoro aggiuntivo, l'indebolimento delle strutture e degli uffici. Tale criticità si riscontra in ogni ufficio ma in particolar modo nelle unità territoriali e nei distretti. Oltre a causare un sovraccarico lavorativo porta all'abbandono delle funzioni core del Corpo; costante pressione su flessibilità orarie e prestazioni aggiuntive e sistemi di reperibilità che compromettono il recupero psico-fisico e la conciliazione vita-lavoro. Indirizzi contraddittori della componente politica tra dichiarazione di implementazione delle funzioni di prossimità a discapito delle funzioni di sicurezza urbana, pubblica sicurezza e polizia giudiziaria di maggior competenza delle FF.OO

- **SERVIZI TECNICI, OPERAI E MANUTENZIONE:** Continuo assottigliamento dei contingenti di operatori tecnici e istruttori tecnici con carenze, e addirittura totale assenza, di figure specifiche/polifunzionali per le manutenzioni e continue carenze di dotazioni. Sulle figure professionali nell'ambito delle funzioni tecniche, a causa della carenza di organico, dei maggiori impegni presi dall'Ente e in considerazione del fatto che le incentivazioni previste dalla Legge non sempre sono sufficienti a compensare l'impegno per i gravosi carichi di lavoro e le responsabilità ad essi connesse, esiste costante necessità di affidamento a professionisti esterni con aggravio di costi per le casse comunali. Per non parlare, inoltre, dei percorsi formativi che spesso e volentieri sono organizzati in orari al di fuori di quelli di lavoro. Carenza di risorse strumentali adeguate e necessità di mezzi di servizio o autorizzazioni alternative.

- **SERVIZI SOCIALI:** Insostenibilità del carico di lavoro generalizzato con difficoltà anche nella garanzia dei LEPS. Personale operativo (ATS, UCST, PIS, UCIL, Politiche Abitative, Massoero ecc....) in condizione di stress e impossibilità di gestione dei casi e delle richieste. Prese in carico e utenti assistiti al di fuori delle capacità reali dell'organico tecnico e amministrativo dell'intera Direzione di area. Condizioni dei luoghi di lavoro con condizioni microclimatiche e di accessibilità al limite, a causa di risorse insufficienti per la messa a norma e in sicurezza degli impianti di condizionamento e dei dispositivi di sicurezza.

- **SERVIZI CULTURALI:** Assenza totale di investimenti in termini assunzionali e continua erosione dell'organico. Mancato rispetto dell'impegno di re-internalizzazione dei servizi museali di recente esternalizzazione e in ultimo il tentativo, bloccato dalle OOSS, di esternalizzazione del Museo del Risorgimento – Casa di Mazzini. Assenza di chiarezza sulle prospettive del Sistema Bibliotecario Civico centrale e municipale e sul sistema museale con i P.P.P.(partenariato pubblico privato). Mancata chiarezza sulle sorti del polo Mu.Ma. - MEI - Lanterna - Navale di Pegli. Assenza di formazione professionalizzante e condizioni ambientali e di sicurezza delle strutture discutibile.

Connesso a questo settore alcuni servizi turistici come il sistema I.A.T. In condizione di estrema carenza di organico in rapporto ai flussi turistici e agli uffici territoriali e ai loro orari di apertura con applicazione di un orario di lavoro non oggetto di confronto sindacale e promiscuità di mansioni con i lavoratori di aziende in appalto (CCNL Cooperative Sociali, dumping contrattuale).

- **SERVIZI EDUCATIVI 0-6:** Carichi di lavoro in aumento e stato di burnout esteso a seguito di mancata reale programmazione del servizio. Investimento non sufficiente sulle assunzioni a tempo indeterminato dei collaboratori scolastici. Sul fronte dei servizi educativi e dell'inclusione, assistiamo a una preoccupante prospettiva di riduzione delle ore di sostegno. Di fronte a risorse mensili dichiarate insufficienti (pari a 380.000 euro), l'Amministrazione propone la sperimentazione dell'“**educatore di plesso**”: un modello che, di fatto, serve a mascherare un drastico taglio lineare.

Si sottraggono ore agli interventi specifici e individualizzati in classe – riducendo le quote pro-capite destinate ai bambini con disabilità certificata (Legge 104) o, **fino ad azzerarle completamente, come nel caso emblematico dei nidi d'infanzia** – per confluirle in un generico ‘pacchetto di ore di ambito’. Sul piano occupazionale, la gestione di questo ‘pacchetto ore’ viene interamente scaricata sulla flessibilità del personale in appalto,

determinando instabilità turnaria, possibili penalizzazioni salariali e il rischio concreto di perdita di posti di lavoro. Sul piano sociale ed educativo, rimodulare al ribasso il sostegno significa negare nei fatti il diritto allo studio e all'educazione dei soggetti più fragili, minando alla base l'inclusività del nostro sistema scolastico.

Mancato rispetto dell'impegno di un confronto sindacale su una programmazione dei servizi educativi 0-6 da un punto di vista sistematico, di prospettiva e di quadro che avrebbe dovuto avviarsi a Marzo 2026. Assenza di chiari indirizzi sul mantenimento della gestione dei servizi 3-6 (Scuole Infanzia).

Alla suddette questioni si aggiungono e si intrecciano altre problematiche e questioni poste dalle scriventi RSU e OO.SS. in diversi tavoli e incontri sindacali degli ultimi anni, cui mai si è ricevuto risposte soddisfacenti e/o in grado di fronteggiare le conseguenze sulle condizioni, sui carichi e sui ritmi di lavoro, oltre alle suddette dinamiche di relazioni sindacali disfunzionali e non rispettose tra cui:

- Qualsiasi procedura di relazione sindacale viene resa infruttuosa o rallentata dall'amministrazione. A titolo esemplificativo ma non esaustivo, la mancata e tempestiva trasmissione di dati e informazioni da parte dell'Amministrazione, nonostante nostre reiterate richieste, mancata attivazione dell'O.P.I. .

Le scriventi RSU, FP CGIL GENOVA, CISL FP LIGURIA, UIL FP GENOVA, USB P.I. GENOVA e C.S.E.-DICCAP DICHIARANO

Lo Stato di Agitazione di tutto il personale del Comune di Genova

a partire dal 23 Giugno 2026, nel rispetto della volontà espressa unanimemente dall'assemblea del personale dell'Ente, svoltasi Lunedì 15 Giugno u.s.

Lo stato di agitazione comporterà, in particolare, l'indisponibilità ad effettuare ore straordinarie, cambi turni non programmati e l'effettuazione di attività che non siano strettamente correlate all'erogazione del servizio.

Per quanto sopra riportato, e per altre argomentazioni che eventualmente potranno essere esposte in sede di tentativo di conciliazione, la scriventi R.S.U. e OO.SS. richiedono, pertanto, al Sig. Prefetto, ai sensi dell'articolo 2 comma 2 della legge n. 146/1990 s.m.i. e delle norme contrattuali di comparto in materia, la convocazione delle parti per esperire la procedura di raffreddamento del conflitto.

In attesa di cortese riscontro
Cordiali saluti,

**R.S.U.
Comune di Genova**
Cristian Briozzo

**Il Segretario Generale
FP CGIL Genova**
Luca Fortunato Infantino

**Il Segretario Generale
CISL FP Liguria**
Gabriele Bertocchi

**Il Segretario Generale
UIL FP Genova**
Marco Vannucci

Per U.S.B. P.I. Liguria
Massimiliano Ghillino

**Il Segretario Generale
C.S.E. - Di.C.C.A.P. Genova**
Claudio Musicò

Firma originale depositata
agli atti delle rispettive
segreterie sindacali