



Città Metropolitana
di Genova

INTEGRAZIONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

tra la CITTÀ METROPOLITANA di GENOVA

e

la RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

e le organizzazioni sindacali:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

C.S.A.

* * * * *

In data 12 dicembre 2024 presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dalla Direttrice Generale Maria Concetta Giardina, dal Direttore della direzione Risorse Giovanni Librici, dal Direttore della direzione Territorio e mobilità Gianni Marchini, e dalla Dirigente del Servizio Personale e Relazioni sindacali, Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, sottoscrivono, con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 86 del 7/11/2024, la presente integrazione di contratto collettivo decentrato integrativo, sottoscritto in data 30 maggio 2024, riferita in particolare all'art. 4 del CCDI, che viene modificato come di seguito indicato:

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa stabilisce che, ai fini dell'erogazione della produttività, i pesi tra le diverse dimensioni della performance per i dipendenti siano così ripartiti:

	Peso
- Risultati organizzativi correlati alla percentuale di partecipazione agli obiettivi assegnati (Performance).	30 elevato a 40 nel caso in cui non siano presenti obiettivi individuali
- Risultati individuali (eventuali)	10
- Comportamenti organizzativi (Skills)	60

Le parti concordano che, all'interno della quota (40%) destinata alla valutazione in base ai risultati di performance, metà vada calcolato con il punteggio di performance conseguito e pesato mentre l'altra metà con il solo punteggio di performance conseguito, così come definito dall'art. 8 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 10 del 2024.

Pertanto la ripartizione è la seguente:

	Peso
- Risultati organizzativi (Performance non pesate)	20
- Risultati organizzativi correlati al peso ponderale degli obiettivi (Performance pesate)	20
- Comportamenti organizzativi (Skills)	60

Il premio complessivo è rapportato:

- o al periodo in servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno)
- o alla tipologia di contratto di lavoro (part time)
- o al coefficiente retributivo in ragione della categoria di appartenenza (rapporto tra le retribuzioni tabellari di ciascuna categoria nella posizione economica iniziale).

Rispetto all'applicazione dell'art. 3 del SMV, le parti concordano che, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo della tempestività di pagamento, la quota del 20% della retribuzione accessoria del personale del comparto per le direzioni interessate, venga ridistribuita al restante personale in base alle valutazioni, fino ad una maggiorazione max del 15% del premio; la parte di fondo non distribuita confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Per la Città Metropolitana: firmato

Per le organizzazioni sindacali:

R.S.U. Firmato

CGIL Funzione Pubblica Firmato

CISL - F.P.S. Firmato

UIL - F.P.L. Firmato

C.S.A. Assenti
