



Città Metropolitana  
di Genova

## **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 5 dicembre 2022 presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dalla Direttrice Generale Concetta Orlando, 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 il presente contratto collettivo decentrato integrativo.

<b>Art. 1 -</b>	<b>Oggetto .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 2 -</b>	<b>Ambito di applicazione e durata .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3 -</b>	<b>Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche .....</b>	<b>3</b>
<b>Art. 4 -</b>	<b>Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 5 -</b>	<b>Differenziazione del premio individuale .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 6 -</b>	<b>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa .....</b>	<b>4</b>
<b>Art. 7 -</b>	<b>Indennità condizioni di lavoro .....</b>	<b>5</b>
<b>Art. 8 -</b>	<b>Istituto della reperibilità .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 9 -</b>	<b>Indennità di servizio esterno .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 10 -</b>	<b>Indennità per specifiche responsabilità .....</b>	<b>6</b>
<b>Art. 11 -</b>	<b>Compensazioni con incentivazioni speciali .....</b>	<b>8</b>
<b>Art. 12 -</b>	<b>Criteri di ripartizione del fondo .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 13 -</b>	<b>Politiche di welfare integrativo .....</b>	<b>9</b>
<b>Art. 14 -</b>	<b>Rinvio .....</b>	<b>9</b>

\* \* \* \* \*

## **Art. 1 - Oggetto**

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione decentrata, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Il sistema delle relazioni sindacali della informazione, del confronto e della contrattazione è rimesso alla contrattazione nazionale.

## **Art. 2 - Ambito di applicazione e durata**

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Città metropolitana di Genova con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla sua entrata in vigore per gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono con il medesimo disciplinati.

Il presente contratto decentrato conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo e, in applicazione dell'art. 8 comma 1 del CCNL del 18 maggio 2018, ha durata triennale.

## **Art. 3 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche**

In base all'art. 16, comma 2, del CCNL 18 maggio 2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte del fondo per le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL, dedicate a tale istituto, nel rispetto del principio di selettività e valorizzazione del merito.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno della categoria, avviene mediante procedura selettiva di categoria, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

### Requisiti di partecipazione

- requisito della permanenza per almeno 24 mesi nella posizione economica in godimento;
- avere almeno una valutazione di Città Metropolitana.

Ai fini della formazione della graduatoria, vengono prese in considerazione come previsto dall'art. 16 del CCNL le valutazioni dell'ultimo triennio, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa vigente.

La progressione viene riconosciuta ai dipendenti con le migliori valutazioni all'interno della categoria, fino alla concorrenza del budget destinato alle progressioni orizzontali.

A parità di punteggio, si terrà conto del fattore di valutazione definito nel vigente sistema, che maggiormente è indice di esperienza maturata e conseguente professionalità acquisita; pertanto si terrà conto della valutazione del seguente fattore:

"Collaborazione e lavoro di squadra che si misurano tramite la qualità e quantità del contributo. Impegno e coinvolgimento nei processi lavorativi".

Il personale comandato presso altri enti (art. 19 CCNL 22/01/2004) o che svolge comunque servizio alle dipendenze funzionali di altri enti partecipa all'assegnazione delle progressioni solo se l'ente presso cui è comandato escluda l'applicabilità dell'istituto o di istituti analoghi nel medesimo periodo.

Nel caso il dipendente non abbia maturato le tre valutazioni previste, si utilizza la media delle valutazioni già conseguite.

#### **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	30 elevato a 40 nel caso in cui non siano presenti obiettivi individuali
- Risultati individuali (eventuali)	10
- Comportamenti organizzativi	60

Le parti concordano che, all'interno della quota (40%) destinata alla valutazione dei risultati, il 40% sia correlato al peso ponderale degli obiettivi, così come definito dall'art. 8 del sistema di valutazione.

Il premio complessivo è rapportato:

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

#### **Art. 5 - Differenziazione del premio individuale**

L'importo del premio individuale annuo del 5% dei dipendenti all'interno di ogni categoria che hanno conseguito le valutazioni più elevate, è incrementato del 30%.

La valutazione più elevata è riferita al valore della performance individuale complessiva (risultato e skills) determinata con le finalità dell'erogazione dei premi correlati alla performance.

#### **Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa**

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

	Peso
- Risultati organizzativi correlati alla percentuale di partecipazione agli obiettivi assegnati	50 elevato a 60 nel caso in cui non siano presenti obiettivi individuali
- Risultati individuali (eventuali)	10
- Comportamenti organizzativi	40

Le parti concordano che, all'interno della quota (60%) destinata alla valutazione dei risultati, il 50% sia correlato al peso ponderale degli obiettivi, così come definito dall'art. 8 del sistema di valutazione.

La retribuzione di risultato è rapportata al periodo di conferimento dell'incarico, se avvenuto o cessato in corso d'anno.

### Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

Città metropolitana di Genova garantisce tutte le iniziative necessarie alla prevenzione sostanziale dei rischi lavorativi e dell'esposizione a situazioni o sostanze potenzialmente pericolose o dannose.

Pertanto il meccanismo delle indennità deve essere correlato in modo rigoroso ad attività lavorative il cui svolgimento comporta l'esposizione a situazioni oggettive di maggiore difficoltà fisica, non eliminabili attraverso sistemi e interventi di riduzione dei rischi.

Sono previste le seguenti tipologie:

- a) condizioni climatiche esterne
- b) esposizione a fattori di rischio non controllabili
- c) esposizione a inquinamento acustico
- d) esposizione a sostanze pericolose
- e) esposizione prolungata a fattori fisici negativi (vibrazioni prolungate, postura incongrua per periodi prolungati)
- f) uso di dispositivi disagiati per periodi prolungati.

Sulla base dei suddetti criteri sono individuate le seguenti attività a cui è correlata l'indennità con una diversa gradazione:

tipologia attività	liv.basso	liv.medio	liv.alto
Attività in cantieri esposti a rischi esterni	€ 3,00		
Manutenzioni edili che comportano posture disagiati	€ 3,00		
Attività in cantieri di segnaletica stradale		€ 6,00	
Conduzione di mezzi operativi di cantiere		€ 6,00	
Conduzione di vibrofinitrici			€ 7,00

Il responsabile della direzione individua sulla base del documento di rilevazione dei rischi il personale a cui assegnare l'indennità tenendo conto dell'attività effettivamente espletata e non del

profilo professionale, come previsto dall'art. 70-bis del CCNL 2018.

L'indennità è riconosciuta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività cui la stessa è correlata.

Per l'attività che comporta il maneggio di valori l'indennità è determinata come segue:

Maneggio valori mensili da € 50.000 a € 250.000	€ 1,50
Maneggio valori mensili importo superiore	€ 3,00

#### **Art. 8 - Istituto della reperibilità**

Le parti concordano che la reperibilità possa essere articolata sul massimo di 8 volte mensili per ciascun dipendente. L'importo della indennità è determinato in € 13,00 per 12 ore al giorno.

#### **Art. 9 - Indennità di servizio esterno**

Ai sensi dell'art. 56-quinques del CCNL 18/5/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui valore è determinato in € 3,00.

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente rischi e disagi connessi.

I valori previsti nei sopra indicati artt. 7, 8, e 9 hanno decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.

#### **Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità**

Le parti concordano, in merito ai criteri generali, che il riconoscimento della specifica responsabilità si colloca in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio possa essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;

- b) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- c) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- d) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro (almeno quattro collaboratori)
- e) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- f) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- g) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- h) Responsabilità di indizione/conduzione di sistemi relazionali complessi (ad esempio partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- i) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- j) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- k) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria;
- l) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori con preventivo ordine di servizio;
- m) Responsabilità di attività impicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- n) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- o) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- p) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate conoscenze specialistiche;
- q) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, amministratore di sistema, responsabilità di funzioni per l'attuazione del codice dell'amministrazione digitale ecc.).

Criteria per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità:

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

N. fattispecie di responsabilità presenti	VALORE	
	MIN	MAX
almeno 2	500,00	700,00
almeno 3	700,00	900,00
almeno 4	900,00	1.500,00
almeno 5	1.600,00	2.000,00
almeno 6	2.000,00	2.500,00
oltre 8	3.000,00	

Procedura per la corresponsione del compenso:

Le proposte sono avanzate dai direttori, che si coordinano tra loro e sono validate dal direttore generale, che svolge un ruolo di sintesi generale.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti in forma scritta dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; dovranno essere formalmente specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati e rispetto al periodo di esercizio dell'incarico nell'anno.

Rispetto all'anno 2022, i direttori presenteranno le proposte formalizzando le responsabilità esercitate in base ai sopra indicati criteri.

**Art. 11 - Compensazioni con incentivazioni speciali**

Le incentivazioni speciali, ovvero le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano a remunerare la produttività di particolari categorie di lavoratori, sono soggette per i dipendenti titolari di posizione organizzativa a un meccanismo di compensazione, che agisce sulla retribuzione di risultato e non sull'importo dell'incentivazione speciale.

Nel caso in cui la somma delle incentivazioni speciali (esclusi gli oneri riflessi) e della retribuzione di risultato non sia superiore a Euro 15.000, si procede alla corresponsione sia della retribuzione di risultato, sia dell'incentivazione speciale.

Se l'incentivazione speciale è superiore a Euro 15.000 la retribuzione di risultato spettante in base al sistema di valutazione è liquidata nella misura massima di Euro 1.000.

Qualora l'incentivazione speciale sia inferiore a Euro 15.000 ma la somma con la retribuzione di risultato sia superiore, la retribuzione di risultato è progressivamente ridotta fino alla concorrenza di Euro 15.000, ferma restando la corresponsione minima di Euro 1.000.

Il criterio preso a riferimento è quello della competenza. Resta ferma la possibilità che l'importo del risultato possa essere inferiore a seguito del processo di valutazione.

Gli importo relativi alla retribuzione di risultato non corrisposta costituiscono economia di bilancio.

#### **Art. 12 - Criteri di ripartizione del fondo**

Le parti concordano sui seguenti criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate;

art. 68, comma 2 lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa e individuale	1.030.104,03	da 38% a 42%
art. 68, comma 1	progressioni economiche	928.054,00	da 38% a 42%
art. 68, comma 1	indennità dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	3.858,69	dallo 0,05 allo 0,20%
art. 68, comma 1	indennità di comparto	213.000,00	da 7% a 10%
art. 68, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	66.000,00	da 2% a 4%
art. 68, comm 2 lett. d)	indennità di turni, indennità di reperibilità	130.000,00	da 5% a 7%
art. 68, comm 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità	70.000,00	da 3% a 6%
	Totale fondo liquidabile	2.441.016,72	

Tale ripartizione è definita con la finalità di finanziare un piano triennale di progressioni orizzontali, che consenta una quota di progressioni orizzontali per gli aventi diritto corrispondente al 40% per l'anno 2022, al 40% per l'anno 2023 e al 50% per l'anno 2024.

#### **Art. 13 - Politiche di welfare integrativo**

Le parti prendono atto che l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL – Funzioni Locali del 21/05/2018, è possibile solo se l'ente ha già stanziato risorse per tali finalità; il comma 2 dello stesso articolo sancisce, infatti, che gli oneri per la concessione dei benefici di welfare integrativo siano sostenuti nel limite delle disponibilità già stanziate dagli enti.

L'amministrazione si impegna a verificare, a seguito della sottoscrizione del contratto nazionale di lavoro in via definizione, i conseguenti margini finanziari che possano essere destinati alle politiche di welfare.

Rispetto alle iniziative da assumere, in coordinamento con il CUG saranno individuate le priorità nelle iniziative relative alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, compatibilmente con le risorse disponibili.

#### **Art. 14 - Rinvio**

A seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL per il quadriennio 2019/2022 in corso di definizione, il presente contratto decentrato integrativo potrà conseguentemente essere riformulato e/o integrato nelle materie che il nuovo CCNL demanda alla contrattazione, in caso di loro diversa disciplina.

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.

---