



Città Metropolitana  
di Genova

## **CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

tra la CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

e

e le organizzazioni sindacali:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

DIREL

\* \* \* \* \*

OGGETTO: Contrattazione decentrata in applicazione del CCNL del 17 dicembre 2020.

\* \* \* \* \*

In data 9 Giugno 2021, presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dal Segretario generale Concetta Orlando, e le Organizzazioni sindacali sopra indicate, sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI).

### **Articolo 1**

#### **Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale appartenente all'area della dirigenza della Città metropolitana di Genova con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

### **Articolo 2**

#### **Ambito, validità e durata**

Il presente contratto collettivo integrativo, ai sensi dell'art. 8 del CCNL, ha durata triennale e riguarda pertanto il triennio 2021/2023.

E' negoziata con cadenza annuale l'applicazione dell'art. 45, comma 1, lett. a) che riguarda la definizione del criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato tra quota destinata alla retribuzione di posizione e quota destinata alla retribuzione di risultato, nel rispetto delle disposizioni contrattuali e dei limiti del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato previsti.

### **Articolo 3**

#### **Criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del fondo**

In applicazione dell'art. 57 comma 3 del CCNL, si specifica che le eventuali risorse destinate annualmente alla retribuzione di posizione e che non siano state utilizzate per tale finalità, incrementano per il medesimo anno le risorse destinate al risultato.

Per l'anno 2020, a fronte delle posizioni pagate e in applicazione della sopra indicata disposizione, le parti concordano che l'intero importo che non finanzia le posizioni sia finalizzato alla retribuzione di risultato.

Per l'anno 2021, a seguito della individuazione delle fasce di direttori e dirigenti in base ai criteri di gradazione che sono stati oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, le parti concordano sulla seguente ripartizione a ripartizione tra posizioni e risultato:

Posizioni	72 %
Risultato	28 %

A regime, stante l'attuale composizione del fondo ed i valori delle posizioni, le parti concordano sulla seguente ripartizione tra posizioni e risultato:

Posizioni	77 %
Risultato	23 %

### **Articolo 4**

#### **Differenziazione della retribuzione di risultato**

In applicazione del comma 2 dell'art. 30 del CCNL, le parti definiscono la maggiorazione del premio ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, nella quota del 30% rispetto al valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

Rispetto al numero dei dirigenti destinatari, si concorda di stabilire nel 10% con arrotondamento per eccesso il numero dei dirigenti a cui possa essere attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del punto precedente.

## **Articolo 5**

### **Incarichi ad interim**

In applicazione dell'art. 58 del CCNL, le parti concordano di definire le seguenti maggiorazioni della retribuzione di risultato rispetto ai valori delle posizioni che si vanno a ricoprire ad interim :

- interim su fascia inferiore: +15%
- interim su stessa fascia: + 20%
- interim su fascia superiore compresa la posizione di direttore: + 25%

L'incarico ad interim deve essere formalmente assegnato per almeno 6 mesi continuativi.

## **Articolo 6**

### **Clausola di salvaguardia**

In applicazione dell'articolo 31 del CCNL, nel caso in cui a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca di incarico dirigenziale in corso, venga conferito ad un dirigente un nuovo incarico tra quelli previsti nella macrostruttura con retribuzione di posizione inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione che consenta di conseguire una retribuzione di posizione pari a:

Fino alla scadenza del 1^ anno	85% del valore del precedente incarico
Fino alla scadenza del 2^ anno	80% del valore del precedente incarico
Fino alla scadenza del 3^ anno	75% del valore del precedente incarico

Le parti concordano di ridefinire la sopra indicata percentuale, in caso di riorganizzazione che preveda posizioni dirigenziali con retribuzione di posizione inferiore alla fascia minima attualmente prevista.

## **Articolo 7**

### **Piani di welfare integrativo**

L'amministrazione effettuerà una analisi anche attraverso l'organismo paritetico per l'innovazione di criteri per la formulazione di piani di welfare integrativo da sottoporre al tavolo negoziale.

Per la Città Metropolitana:

Firmato

---

CGIL Funzione Pubblica

Firmato

---

CISL - F.P.S.

\_\_\_\_\_

UIL - F.P.L.

Firmato

---

DIREL.

Firmato

---

## NOTA A VERBALE

### DELLA PRE-INTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DELLA DIRIGENZA DI CM

Le organizzazioni sindacali, unitariamente, nel sottoscrivere la pre-intesa sul contratto integrativo decentrato della dirigenza, in applicazione del CCNL 17/12/2020, concernente il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sia per la parte giuridica che per la parte economica, evidenziano con la presente nota il permanere di alcune criticità, che, pur non riguardando direttamente, a detta dell'amministrazione, materie ricomprese nel perimetro negoziale, possono non assecondare relazioni sindacali *"improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti"*, come recita l'articolo 3 del CCNL:

#### **1. Over performing.**

Le organizzazioni sindacali ritengono questo un criterio di distribuzione della retribuzione di risultato e come tale da considerare all'interno dell'art. 45.

Ritengono comunque che sia uno strumento di premialità non previsto dal contratto e ne chiedono il superamento o quantomeno una revisione – previo approfondimento tecnico giuridico dell'istituto - in sede di revisione del sistema di valutazione della performance, che l'amministrazione ha dichiarato più volte di voler riformare.

Nelle more di ciò, chiedono che sia comunque chiarito in maniera precisa il meccanismo con cui l'over performing opera e contribuisca alla definizione della performance individuale del dirigente insieme agli altri elementi.

#### **2. Articolazione organizzativa e pesatura delle posizioni.**

Le organizzazioni sindacali ribadiscono la loro contrarietà alle scelte organizzative operate dall'amministrazione nell'ultimo atto di riorganizzazione e alla successiva e correlata scelta, assunta in sede di confronto sindacale, di creare una nuova fascia dirigenziale con un aumento del 62% rispetto a posizioni analoghe presenti in passato, incremento mai registrato nella storia dell'ente.

Ritengono che l'accentramento di importanti ed eterogenee funzioni in capo ad una sola persona, crei un disallineamento funzionale e possibili ricadute negative in termini di efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

A tal fine ribadiscono la richiesta di arrivare in tempi rapidi alla costituzione dell'organismo paritetico previsto dall'articolo 6 CCNL ovvero la sede individuata dal contratto collettivo nazionale in cui si dovrebbe attivare stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione, innovazione e miglioramento dei servizi.



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA  
DIREZIONE RISORSE UMANE, FINANZIARIE E PATRIMONIO

**Contrattazione decentrata in applicazione del CCNL del 17 dicembre 2020.**

## **Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>9 giugno 2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021-/2023</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Concetta Orlando – Segretario generale e direttore generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CIDA, DIREL Firmatarie dell'accordo: DIREL – UIL - FPL – FP CGIL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Campo di applicazione b) ambito, validità e durata c) criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del fondo d) differenziazione della retribuzione di risultato e) incarichi ad interim f) clausola di salvaguardia g) piani di welfare integrativo
<b>Rispetto dell'iter adempimenti</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?  <b>SI' (cfr Verbale n. 19 del Collegio dei Revisori dei conti del 7/6/2021)</b>

	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p><b>Nessun rilievo</b></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano esecutivo di gestione e della performance 2021-2023 e la performance individuale 2021 è stato adottato con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 21 del 6/04/2021. La relazione sulla performance anno 2020 è stata approvata con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 45 del 17/6/2021</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza 2021-2023 è stato adottato con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 16 del 18/3/2021</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33</p> <p>Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione sulla performance anno 2020 è stata approvata con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 45 del 17/6/2021</p>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)**

**A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

- Articolo 1 - Campo di applicazione
- Articolo 2 - Ambito, validità e durata
- Articolo 3 - Criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Articolo 4 - Differenziazione della retribuzione di risultato
- Articolo 5 - Incarichi ad interim
- Articolo 6 - Clausola di salvaguardia
- Articolo 7 - Piani di welfare integrativo

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:  
anno 2021

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	689.972
Somme regolate dal contratto	74.500
Totale	764.472

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti di precedenti CCDI.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

I dirigenti vengono valutati in conformità al Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale approvato con deliberazione del Sindaco metropolitano n. 130 del 12/12/2018 e modificata con determinazione del sindaco Metropolitano n. 14 del 12/03/2021.

La parte destinata al risultato è superiore al minimo previsto dal CCNL del 15%

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Non riferibili al personale dirigente

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Il contratto decentrato garantisce una distribuzione della retribuzione di risultato diversificata a seguito del raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle capacità manageriali possedute, secondo quanto stabilito dal sopra citato Sistema di valutazione.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

La Dirigente del Servizio  
Personale e relazioni sindacali  
(Dott.ssa Silvia ALITTA)







CITTA METROPOLITANA DI GENOVA

## Contrattazione decentrata in applicazione del CCNL del 17 dicembre 2020.

### Relazione tecnico-finanziaria

#### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione di posizione e del risultato, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nell'Area II – Regioni e autonomie locali, è stato quantificato nei seguenti importi, facendo riferimento ai dati esposti nel conto annuale:

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

##### Risorse storiche consolidate

POSIZIONE E RISULTATO ANNO 1998 (ART.26 C.1 L. A CCNL 98-01)	837.284
INCREMENTI CCNL 98-01 (ART. 26 C. 1 L. D)	24.578
INCREMENTI CCNL 02-05 (ART. 23. CC. 1,3)	66.695
INCREMENTI CCNL 04-05 (ART. 4 CC. 1,4)	64.752
INCREMENTI CCNL 06-09 (ART. 16 CC. 1,4)	17.701
INCREMENTI CCNL 08-09 (ART. 5 CC. 1,4)	42.159
PROCESSI DI DECENTRAMENTO (ART. 26 C. 1 L. F CCNL 98-01)	-
RIA E MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G CCNL 98-01)	90531
INCR DOT ORG/RIORG STAB SERV (ART26 C3 - P.FISSA CCNL 98-01)	60.463
RID. STABILE ORG. DIRIG. (ART. 26 C. 5 CCNL 98-01)	11.971
Art. 56 CCNL 2016-2018 (1,53 MONTE SALARI 2015)	39.227
Incremento CCNL 2016-2018 (art. 57, c. 2 lett. e)	74.500
ALTRE RISORSE FISSE CON CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	139.096

<b>Totale risorse fisse</b>	1.468.957
-----------------------------	-----------

## **Sezione II – Risorse variabili**

### **LE RISORSE VARIABILI SONO COSÌ DETERMINATE**

<b>Risorse variabili</b>	
SOMME NON UTILIZZATE ANNO PRECEDENTE	0
<b>Totale Risorse variabili al netto delle somme da quantificare in sede di liquidazione</b>	0

## **Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo**

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni, già indicate nella tabella sopra riportate:

Descrizione	Importo
ALTRE DECURTAZIONE DEL FONDO / PARTE FISSA	-144.350
DEC FONDO/PARTE FISSA ex art. 1, comma 456 LEGGE 147/2013	
DEC. FONDO/PARTE FISSA PER RISPETTO FONDO 2016 (ART. 23 c.2 d.lgs. 75/2017 (fondo 2015))	-169.695
DEC. FONDO/PARTE FISSA PER RISPETTO FONDO 2016 (ART. 23 c.2 d.lgs. 75/2017 (riduzione in proporzione alle cessazioni))	-109.907
DECURTAZIONE PER TRASFERIMENTI DI PERSONALE AD ALTRI ENTI IN APPLICAZIONE DELLA LEGGE 56/2014	-204.789
RIDUZIONE A SEGUITO DEL TRASFERIMENTO DI PERSONALE ASSEGNATO AL MERCATO DEL LAVORO PRESSO ALTRO ENTE	-75.744
	-704.485

## **Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Risorse stabili	1.468.957
Risorse variabili	0
Decurtazioni	-704.485
<b>Totale fondo 2021</b>	<b>764.472</b>

## **Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo**

Voce non presente

## **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

### **Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto somme per un totale di € 594.000,00 relative al valore delle retribuzioni di posizione di competenza anno 2021. Le somme suddette sono quantificate a seguito di verbale di confronto sulla gradazione delle posizioni dirigenziali, con il quale sono stati individuati i 5 valori delle posizioni dirigenziali presenti nell'ente con decorrenza 1/4/2021.

### **Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Per l'anno 2021 è destinata alla retribuzione di risultato la parte di fondo corrispondente a € 170.472,00

### **Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**

Non ci sono destinazioni ancora da regolare

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	594.000
Somme regolate dal contratto	170.472
Totale	764.472

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**

Voce non presente

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

- a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;  
Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;  
I dirigenti vengono valutati, da e con la supervisione del Nucleo di Valutazione, in conformità al Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale approvato con deliberazione Sindaco metropolitano n. 130 del 12/12/2018.
- c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)  
Voce non riferibile al personale dirigente

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Descrizione	Anno 2019	Anno 2020	Differenze con anno precedente	Anno 2021	Differenza con anno precedente
Totale fondo	649.507	688.734	+ 39.227	764.472	75.738

Il maggiore importo per l'anno 2020 è l'integrazione del fondo prevista dall'art. 56 del CCNL del 17/12/2020 che corrisponde all'1.53% monte salari anno 2015.

Il maggiore importo per l'anno 2021 deriva dall'integrazione ex art. 56 del CCNL 17/12/2020 e dal RIA anno 2020

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione**

Tutte le somme relative al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, sono imputate ai capitoli di spesa afferenti le spese di personale, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo è costante.

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Il maggiore importo per l'anno 2020 è l'integrazione del fondo prevista dall'art. 56 del CCNL del 17/12/2020 che corrisponde all'1.53% monte salari anno 2015.

Il maggiore importo per l'anno 2021 deriva dall'integrazione ex art. 56 del CCNL 17/12/2020 e dal RIA anno 2020

**Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione, al netto delle somme relative alla retribuzione di posizione trova copertura negli stanziamenti relativi alla retribuzione di risultato dei dirigenti ed è impegnato ai seguenti stanziamenti di bilancio, così come gli oneri riflessi e l'IRAP connessi

Azione	Importo	Impegno
	454.142,00	Sugli stanziamenti delle retribuzioni del personale
1001286	74.500,00	6592/2021
1001286	61.358,00	6594/2021
1001286	170472	9593/2021
Totale	760.472,00	

La Dirigente del Servizio  
Personale e relazioni sindacali  
(Dott.ssa Silvia ALITTA)