

Città Metropolitana  
di Genova

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

### Articolo 1 - Progressioni economiche

Nel rispetto del principio della selettività e della valorizzazione del merito, le parti concordano di prevedere un piano triennale di progressioni orizzontali per il triennio 2019-2021.

Annualmente sono assegnate progressioni economiche nella seguente misura:

anno 2019	40%
anno 2020	20%
anno 2021	20%

La percentuale prevista è applicata da ciascuna direzione sull'organico degli aventi diritto per categoria in servizio al 1° gennaio con arrotondamento all'intero per difetto.

In ragione del sistema di valutazione vigente, la percentuale è applicata in modo distinto tra D titolare di posizione organizzativa e D non titolare di posizione organizzativa, sempre nell'ambito della singola direzione e nel rispetto delle regole di cui al punto sopra.

In caso in cui in una direzione la percentuale sopra indicata non consenta l'individuazione di almeno 1 posto all'interno di ciascuna categoria, la categoria sarà accorpata a quella superiore se B o C, inferiore se D.

La quota del fondo destinata alle progressioni economiche è calcolata in fase di previsione sulla

base del valore massimo di progressione previsto in ciascuna categoria e a consuntivo sulla effettiva spesa.

La decorrenza è definita al 1° gennaio di ciascun anno.

## Articolo 2 - Requisiti di partecipazione alle progressioni economiche

Per partecipare all'assegnazione delle progressioni economiche occorre:

- a) Essere dipendente di Città Metropolitana da almeno tre anni alla data di decorrenza delle progressioni da assegnare; in caso di mobilità si considera l'anzianità di servizio maturata senza soluzione di continuità presso altre pubbliche amministrazioni;
- b) Essere inquadrato nella categoria da almeno 36 mesi alla data di decorrenza;
- c) Non avere usufruito di progressione economica nel triennio precedente la decorrenza;
- d) Avere nel triennio precedente alla decorrenza almeno una valutazione espressa da Città Metropolitana, secondo le regole del sistema di valutazione, fatta salva l'assenza per distacco sindacale.

## Articolo 3 - Modalità di valutazione

Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo in relazione allo sviluppo delle competenze professionali dei dipendenti e ai rendimenti individuali desunti dal sistema di valutazione vigente.

Al fine di valorizzare lo sviluppo della crescita professionale, la valutazione del comportamento organizzativo è determinata nel triennio con i seguenti pesi decrescenti rispetto all'anno di attribuzione:

ANNO	PESO	Esemplificazione rispetto all'anno 2019
1° anno	50%	2018
2° anno	30%	2017
3° anno	20%	2016

Per la progressione orizzontale viene emessa una nuova scheda che rappresenta la sintesi delle



2

valutazioni conseguite nel triennio precedente.

I punteggi, in caso di applicazione di sistemi diversi, sono rapportati al sistema dell'anno della progressione (attualmente 100 punti).

La progressione non può essere assegnata in caso di valutazione del comportamento organizzativo inferiore a 50 punti, calcolati sulla media triennale con i pesi sopra indicati.

Per alcuni casi particolari si applicano le regole di seguito indicate:

- 1) dipendente che cambia struttura in corso d'anno: si considera la valutazione relativa al periodo di assegnazione prevalente.
- 2) personale comandato presso altri enti 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 sia stato valutato, essendo stato in comando per tutto l'anno o comunque per un periodo tale da escludere la valutazione, ovvero, nel caso la valutazione sia stata effettuata da soggetto esterno alla Città Metropolitana, si applica il punteggio medio dei dipendenti della medesima categoria all'interno della direzione di uscita.
- 3) dipendente in distacco sindacale: se la valutazione non è stata effettuata per totale assenza nel periodo considerato o comunque per un periodo tale da escludere la valutazione, si applica il punteggio medio dei dipendenti della medesima categoria all'interno della direzione di appartenenza.
- 4) dipendente che, a causa di assenze, è stato valutato solo per uno dei tre anni del periodo di riferimento: si applica negli altri due il punteggio corrispondente a quello dell'anno valutato abbattuto del 20%.
- 5) dipendente che, a causa di assenze, non è stato valutato uno dei tre anni del periodo di riferimento: si applica nell'anno non valutato il punteggio corrispondente alla media degli altri due anni.
- 6) dipendente in entrata per mobilità: si applicano le regole di cui ai punti 4) e 5).

#### **Articolo 4 - Assegnazione della progressione economica**

L'assegnazione delle progressioni economiche si effettua in ordine decrescente sulla base del punteggio conseguito secondo l'articolo 3, nell'ambito di ogni singola direzione, per ciascuna



categoria o gruppo di categorie risultante dall'applicazione dell'articolo 1.

In caso di parità di punteggio, saranno considerati in ordine di priorità:

- 1) l'esperienza maturata nell'ambito professionale, intendendosi l'anzianità nella categoria in termini di anni pieni di inquadramento;
- 2) il livello economico più basso;
- 3) l'età anagrafica maggiore.

#### **Articolo 5 - Indennità per particolari condizioni di lavoro**

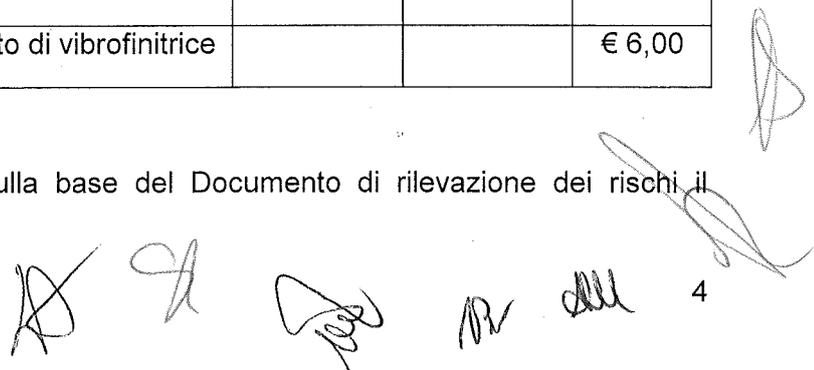
Fermo restando che Città Metropolitana garantisce tutte le iniziative necessarie alla prevenzione sostanziale dei rischi lavorativi e dell'esposizione a situazioni potenzialmente pericolose o dannose, sono individuate alcune attività lavorative il cui svolgimento comporta l'esposizione a situazioni oggettive di maggiore difficoltà operativa, non eliminabili attraverso sistemi e interventi di riduzione dei rischi, quali:

- 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)
- e) 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 ATTIVITA'	G.BASSA	G.MEDIA	G.ALTA
Attività in cantieri esposti a rischi esterni	€ 2,00		
Manutenzioni edili che comportano posture disagiati	€ 2,00		
Attività in cantieri di segnaletica stradale		€ 5,00	
Conduzione di mezzi operativi di cantiere		€ 5,00	
Attività in cantiere che comportano l'intervento di vibrofinitrice			€ 6,00

Il responsabile della direzione individua sulla base del Documento di rilevazione dei rischi il

 4

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.

Possono essere individuate anche ulteriori attività non correlate alle casistiche indicate, ma riconducibili ai criteri sopra definiti, limitatamente ai giorni di effettivo svolgimento.

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

<b>Maneggio valori mensili da € 50.000 a € 250.000</b>	€ 1,50	
<b>Maneggio valori mensili importo superiore</b>		€ 3,00

La nuova disciplina ha decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo; saranno definite le modalità per l'erogazione effettiva delle suddette indennità a consuntivo e ne sarà data adeguata informazione agli interessati.

#### **Articolo 6 – Indennità di servizio esterno**

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 € 2.

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

#### **Articolo 7 - Reperibilità**

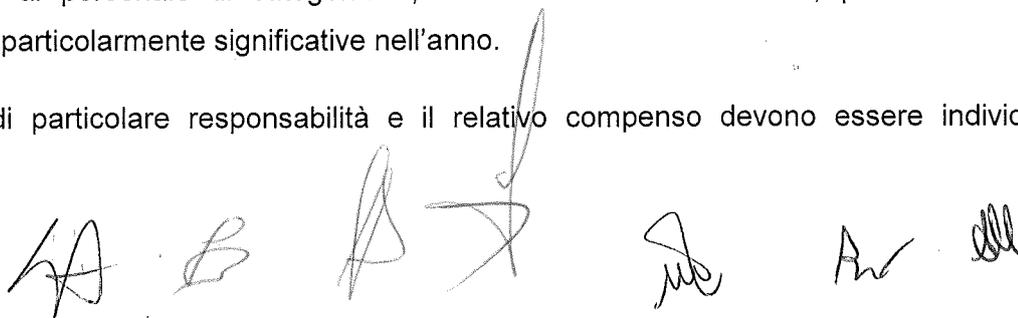
Le parti concordano che la reperibilità possa essere articolata sul massimo di 8 volte mensili per ciascun dipendente. L'importo della indennità è rideterminato in € 11,00.

La nuova disciplina ha decorrenza dal 1° gennaio 2020.

#### **Articolo 8 - Indennità per specifiche responsabilità**

Ciascuna direzione può assegnare nell'ambito del proprio budget destinato alla produttività una quota massima del 3% dello stesso al riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, fino a un massimo individuale annuo di € 3.000,00 ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL 21 maggio 2018, al personale di categoria B, C e D non titolare di PO, per l'assunzione di responsabilità particolarmente significative nell'anno.

Gli incarichi di particolare responsabilità e il relativo compenso devono essere individuati e



comunicati formalmente, possono essere conferiti anche nel corso dell'anno e non devono avere durata inferiore a tre mesi. A fine anno il responsabile di direzione conferma al servizio personale l'effettivo svolgimento dell'incarico e il relativo periodo. La liquidazione è conseguente all'effettivo svolgimento dell'incarico.

A livello di ente, senza gravare sui singoli budget di produttività, l'amministrazione si riserva di individuare incarichi di particolare responsabilità formalizzate nell'organizzazione del lavoro che devono comportare un ruolo organizzativo di responsabilità individuale e diretta nell'ambito dei processi con rilevanza esterna ovvero non assegnate a specifico ufficio.

Le proposte sono avanzate dai responsabili di direzione e, se confermate dal direttore generale, sono comunicate alle organizzazioni sindacali per la verifica della presenza delle condizioni richieste.

~~L'indennità extra budget di produttività non può superare l'importo annuale di € 1.500,00 per le categorie B e C e € 3.000,00 per le categorie D.~~

#### **Articolo 9 - Costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate**

Nel mese di gennaio l'amministrazione comunica alle organizzazioni sindacali le risorse che in base alle disposizioni normative e contrattuali vigenti possono essere destinate alla costituzione del fondo per le risorse decentrate.

Le parti sottoscrivono un verbale in cui si dà atto di come le risorse del fondo saranno ripartite a preventivo in base alle regole dei contratti di lavoro nazionali e decentrati vigenti.

~~A consuntivo e precisamente entro il mese di marzo dell'anno successivo, una volta definiti tutti i cicli di liquidazione, è data informazione alle organizzazioni sindacali in merito all'utilizzazione del fondo nei diversi istituti finanziati; le parti sottoscrivono un verbale conclusivo di ripartizione delle risorse per gli istituti ancora da liquidare.~~

Per l'anno 2019, le organizzazioni sindacali prendono atto che il fondo per le risorse decentrate è determinato in € **2.469.591,89**, comprensivo dei risparmi per lo straordinario anno 2018.

L'ipotesi di distribuzione in applicazione del presente contratto decentrato integrativo è la seguente:

art. 68, comma 2 lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa	1.020.093,89
art. 68, comma 2 lett. b)	premi correlati alla performance individuale	

 6

art. 68, comma 1	progressioni economiche	992.140,00
Art. 68, comma 1	indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	4.500,00
Art. 68, comma 1	indennità di comparto	205.858,00
art. 68, comma 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	55.000,00
art. 68, comma 2 lett. d)	indennità di turni, indennità di reperibilità nonché i compensi di cui art. 24 comma 1 art. 24 CCNL 14/9/2000	162.000,00
art. 68, comma 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	30.000,00
art. 68, comma 2 lett. g)	compensi ex art. 43, legge n. 447/1997	
	Totale fondo liquidabile	2.469.591,89

#### Articolo 10 - 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; la decorrenza è dal 1 gennaio 2019. Naturalmente 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.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, a signature in the center, and initials 'Pnr' and 'Rnr' on the right.

Genova, 12 SET. 2019

Per la Città Metropolitana:

*Antonio Pan* *Sciaretto*

R.S.U.

*Antonio*

*Sciaretto*

*[Signature]*

CGIL Funzione Pubblica

*[Signature]*

CISL - F.P.S.

*[Signature]*

UIL - F.P.L.

*[Signature]*

C.S.A.



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

## Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 7 del CCNL 21/5/2018

### Relazione illustrativa

(gli importi sono arrotondati all'unità)

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>12 settembre 2019</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti <ul style="list-style-type: none"><li>• Maurizio TORRE, Direttore della Direzione Amministrazione</li><li>• Silvia ALITTA, Dirigente del Servizio Personale e Relazioni sindacali</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del CCDI: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Progressioni economiche b) Requisiti di partecipazione alle progressioni economiche c) Modalità di valutazione d) Assegnazione della progressione economica e) Indennità per particolari condizioni di lavoro f) Indennità di servizio esterno g) Reperibilità h) Indennità per specifiche responsabilità i) Costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate j) Incentivazioni speciali
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti predeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Si, (cfr. il verbale del Collegio dei Revisori dei conti del 1/7/2019)</b>
		L'organo di controllo interno non ha effettuato rilievi

<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 delle performance 2019-2021 e obiettivi 2019 dei responsabili di direzione e di servizio è stato adottato con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 40 del 5/6/2019</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 2019-2021 è stato adottato con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 4 del 16/1/2019</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>L'ultima validazione del Nucleo è del 29/5/2019 relativa al piano della Performance 2018</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 - Progressioni economiche
- Articolo 2 - Requisiti di partecipazione alle progressioni economiche
- Articolo 3 - Modalità di valutazione
- Articolo 4 - Assegnazione della progressione economica
- Articolo 5 - Indennità per particolari condizioni di lavoro
- Articolo 6 - Indennità di servizio esterno
- Articolo 7 - Reperibilità
- Articolo 8 - Indennità per specifiche responsabilità
- Articolo 9 - Costituzione e ripartizione del fondo per le risorse decentrate
- Articolo 10 - Incentivazioni speciali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 9 del contratto decentrato integrativo le risorse vengono destinate al seguente utilizzo, fermo restando che l'importo effettivamente destinato agli istituti sotto indicati è soggetto alla verifica a consuntivo degli importi effettivamente erogati.

Art. 68 comma 2 lett. a) e b) e art. 69	Premi correlati alla performance organizzativa e individuale	1.020.093,89
Art. 68, comma 1	progressione economica ( <i>al netto della quota PEO a carico del bilancio</i> )	992.140,00
Art. 68, comma 1	indennità per particolare responsabilità RU	4.500,00
Art. 68, comma 1	indennità di comparto	205.858,00
Art. 68, comma 2 lett. c)	Indennità art. 70 bis	55.000,00
Art. 68, comma 2 lett d)	Indennità (turno e reperibilità)	162.000,00
Art. 68, comma 2 lett e)	Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70 quinquies	30.000,00
	reinquadramento II e V vig	
	<b>Totale fondo</b>	<b>2.469.591,89</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle norme contenute in altri CCDI

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

I dipendenti 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

Alla voce relativa ai premi correlati alla performance viene attribuito il valore più alto tra gli istituti previsti per il trattamento accessorio (41,31% del totale rispetto all' 2,23% dell'indennità per condizioni di lavoro, all'1,21% dell'indennità per particolare responsabilità di cui all'art. 70 quinquies e il 6,56% impiegato per turno, rischio, ecc.).

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

Il contratto, nel rispetto del principio di selettività e valorizzazione del merito, prevede un piano di progressioni orizzontali per il triennio 2019-2021 in percentuale sugli aventi diritto articolato come segue per ogni anno del triennio:

Anno 2019	40%
Anno 2020	20%
Anno 2021	20%

Il periodo di valutazione utile per partecipare all'assegnazione delle progressioni orizzontali prevede una permanenza minima nella stessa posizione economica di almeno tre anni alla data di decorrenza delle progressioni che è fissata nel primo gennaio di ogni anno di riferimento. Le valutazioni utili sono quelle del triennio precedente

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

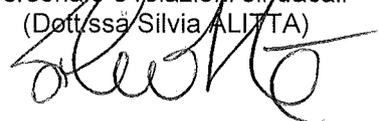
Il contratto ha l'obiettivo di mantenere adeguati livelli delle risorse dedicate alla produttività al fine di premiare il merito e l'impegno nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Genova, 12 settembre 2019

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







CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 7 del CCNL 21/5/2018

**Relazione tecnico-finanziaria**

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

Il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni del CCNL 21 maggio 2018 del comparto Funzioni locali è stato quantificato dall'Amministrazione come di seguito indicato

<b>RISORSE STABILI</b>	
FONDO 2017 CONSOLIDATO (art. 67 comma 1)	<b>2.598.564,80</b>
Incremento € 83.20 personale in servizio al 31/12/2015	52.083,20
Differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 67, comma 2, lett.b) (fuori dal limite)	80.924,50
Incremento Ria cessato anno 2018	34.828,95
Riduzione a seguito del trasferimento del personale ad Alfa (comma 2, lett. e))	- 470.722,70
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>2.295.678,75</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
Incremento RIA personale cessato anno 2018 per la parte residua dopo la cessazione	15.646,14
Importi non corrisposti da anni precedente (Art. 67, comma 3, lett. a)	
Importo residuo del fondo straordinario anno 2018 non utilizzato	158.267,00
<b>TOTALE FONDO</b>	<b>2.469.591,89</b>

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

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019 è stata determinata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 2.295.678,75, di cui € 2.127.842,10 a titolo di UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART.67 C. 1 CCNL 21/5/2018) al netto della riduzione relativa alle Posizioni organizzative e al netto degli importi relativi al trasferimento di personale presso altri enti a seguito di trasferimento di deleghe avvenuta in applicazione delle norme di riordino degli enti locali.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
Differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti	80.924,50

Descrizione	Importo
alle posizioni iniziali (art. 67, comma 2, lett.b)	
importo su base annua di € 83,20 a valere dall'anno 2019	52.083,20
<b>Totale</b>	<b>133.007,70</b>

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
Ria 2018	34.828,95
<b>Totale</b>	<b>34.828,95</b>

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Risorse variabili escluse dal limite dell'art. 1, comma 236 della legge n. 208/2015

Descrizione *	Importo
CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 3 lett. a) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	Quantificate con separati atti di liquidazione
CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 3 lett. c) specifiche disposizioni di legge <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivazioni speciali da funzioni tecniche ex d.lgs. 50/2016</li> <li>• Incentivazioni ai professionisti legali dell'ente</li> </ul>	Quantificate con separati atti di liquidazione
CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 3 lett. e) risparmi straordinario	Ad incremento fondo 2019
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	-
<b>Totale</b>	

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Decurtazione stabile per trasferimento di personale addetto al mercato del lavoro presso altri enti (per la quota parte relativa all'anno 2018)	470.722,70
<b>Totale decurtazione</b>	<b>470.722,70</b>

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	<b>2.766.401,45</b>
Decurtazione stabile per trasferimento di personale addetto al mercato del lavoro presso altri enti (per la quota parte relativa all'anno 2018)	470.722,70
Risorse variabili	<b>173.913,14</b>
<b>Totale</b>	<b>2.469.591,89</b>

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Differenziali delle progressioni economiche orizzontale pagate utilizzando i capitoli degli stipendi (PEO) (**)	117.072,80
<b>Totale fondo comprensivo di PEO</b>	<b>2.412.751,55</b>

(\*\*) Si evidenzia che la quota delle progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio sopra esposta è riferita agli anni precedenti

**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 totali € 1.364.498,00 relative a:

	Descrizione	Importo
Art. 68 c. 1	Indennità di comparto – già al netto della quota a carico del bilancio	205.858,00
	Progressioni economiche	992.140,00
	Indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	4.500,00
art. 68, comm 2 lett. d)	indennità di turn, indennità di reperibilità nonché i compensi di cui all'art. 24 comma 1 CCNL 14/9/2000	162.000,00
	<b>Totale</b>	<b>1.364.498,00</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di CCDI precedenti, ovvero di disposizioni legislative.

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

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € **1.105.093,89** così suddivise:

Descrizione	Importo
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale (art. 68, comma 2 lett a) e b)	1.020.093,89
Indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70bis	55.000,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art. 70quinquies	30.000,00
<b>Totale</b>	<b>1.105.093,89</b>

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

Descrizione	Importo
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 - Accantonamenti da incentivazioni speciali	Quantificate con separati atti di liquidazione
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazioni per funzioni tecniche</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivazioni ai professionisti legali dell'ente</li> </ul>	

#### 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	1.364.498,00
Somme regolate dal contratto (produttività e fondo posizioni organizzative)	1.105.093,89
<b>Totale</b>	<b>2.469.591,89</b>

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

Differenziali delle progressioni economiche orizzontale pagate utilizzando i capitoli degli stipendi (PEO) Vedi nota (**)	117.072,80
--	------------

(\*\*) Si evidenzia che la quota delle progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio nel 2010 pari a € 172.105 è stata ridotta dell'importo corrispondente alla cessazione di personale in applicazione dei limiti dell'art. 9, comma 2 bis del D.L.78/2010 pari al 6,34% e della percentuale del 13,21% in seguito alle riduzioni del personale dell'anno 2016 per rispetto del limite art. 1, comma 236, legge n. 208/2015. Inoltre, da questo importo, sono stati sottratti i valori relativi ai dipendenti transitati presso altri enti in seguito al trasferimento di funzioni avvenuti negli anni 2015, 2017 e 2018.

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 risorse stabili ammontano a € 2.295.678,75 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII qualifica funzionale) ammontano a € 1.202.498. Pertanto 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 dipendenti vengono valutati in conformità al Sistema di misurazione e di valutazione della performance individuale approvato con deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 130 del 12/12/2018, che correla la liquidazione della produttività e della retribuzione di risultato alla valutazione delle competenze e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati individuali e collettivi.

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

Il contratto, nel rispetto del principio di selettività e valorizzazione del merito, prevede un piano di progressioni orizzontali per il triennio 2019-2021 in percentuale sugli aventi diritto articolato come segue per ogni anno del triennio:

Anno 2019	40%
Anno 2020	20%
Anno 2021	20%

Il periodo di valutazione utile per partecipare all'assegnazione delle progressioni orizzontali prevede una permanenza minima nella stessa posizione economica di almeno tre anni alla data di decorrenza delle progressioni che è fissata nel primo gennaio di ogni anno di riferimento. Le valutazioni utili sono quelle del triennio precedente

**Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente e dell'anno 2016**

Descrizione		Anno 2018	Differenza con anno 2018
Risorse stabili	2.766.401,45	2.679.489,30	86.912,15
<i>(al netto della somma allocata fuori fondo relativa alle PEO e al netto della quota destinata alle posizioni organizzative)</i>			
Riduzione in seguito a trasferimento di personale presso altri enti	-470.722,70 (anno intero)	- 235.361,00 (1 semestre)	-235.361,70
Risorse variabili	173.913,14	8.479,59	165.433,55
<b>Totale</b>	<b>2.469.591,89</b>	<b>2.452.607,89</b>	<b>16.984,00</b>

La differenza tra le risorse stabili dell'anno 2019 rispetto alle risorse stabili 2018 deriva dall'applicazione dell'art. art. 67, comma 2 lett. b) "differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali CCNL 2018" e l'art. 67, comma 2 lett. c) "RIA". Inoltre è diverso l'impatto delle riduzioni stabili a seguito del trasferimento di personale per trasferimento di funzioni ad altri enti che nel 2018 avevano impattato per un solo semestre mentre a regime sono state quantificate per un anno intero.

**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 programmatoria della gestione  
Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate al capitolo di spesa afferente le spese di personale e/o ai rispettivi impegni del trattamento accessorio.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo risulta rispettato

Limite del fondo ai sensi dell'art. 23, comma 2 d.lgs. 75/2017	3.921.691,00
Decurtazione cessazioni 2016	-445.212,00
Decurtazione per transitati in Regione e ARSEL nel 2015	-551.426,00
Decurtazione per retribuzione posizione e risultato posizioni organizzative	-502.000,00
	2.423.053,00
importi non compresi nel limite	
importo su base annua di € 83,20 a valere dall'anno 2019	52.083,20
differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali CCNL 2018	80.924,50
limite fondo	2.556.060,70

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 viene in parte liquidato nel corso dell'anno 2019 e primi mesi dell'anno 2020 per il pagamento delle seguenti voci, che sono state imputate ai rispettivi stanziamenti di bilancio 2019:

	Descrizione
Art. 68 c. 1	Indennità di comparto – già al netto della quota a carico del bilancio
	Progressioni orizzontali – al netto della quota a carico del bilancio
	Indennità corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO
art. 68, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis
art. 68, comm 2 lett. d)	indennità di turn, indennità di reperibilità e indennità maneggio valori
art. 68, comm 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
	reinquadramento VIGILANZA

L'importo della produttività, comprensivo di oneri e IRAP ammonta a € 1.386.305,90 ed è stato imputato ai seguenti stanziamenti del bilancio 2019 e pluriennale 2019-2021

Importo	Stanziamenti
329.566,00	- Codice 0110101, azione 1001286 – Imp. 202/2019
690.527,00	- Impegni sugli stanziamenti degli stipendi
172.505,00	- sugli stanziamenti bilancio pluriennale 2019-2021
107.000,00	- Codice 0110101, azione 1001336, Imp. 211/2019
86.707,90	- Codice 0110102, azione 1001279, sugli stanziamenti bilancio pluriennale 2019-2021
1.386.305,90	

Genova, 12 settembre 2019

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

