



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
Determinazione del Sindaco metropolitano
Direzione Amministrazione

N. 55/2019 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA A SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COME DA PREINTESA DEL 13 GIUGNO 2019

L'anno 2019 addì 21 del mese di agosto alle ore 14:30 presso la sede della Città metropolitana di Genova

IL SINDACO METROPOLITANO

ha adottato il seguente provvedimento.

Vista la legge 7 aprile 2014 n. 56 e sue s.m.i. recante "Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni";

Visto il d.lgs. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" e s.m.i.;

Visto il vigente Statuto della Città metropolitana di Genova;

Richiamati:

- l'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che disciplina le norme relative alla contrattazione collettiva decentrata integrativa;
- il CCNL del 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018;
- il contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 10 gennaio 2019, che rinviava a successivo accordo la definizione della parte giuridica;

Considerato che in data 13 giugno 2019 è stata sottoscritta dalla delegazione trattante, dalla RSU e dalle organizzazioni sindacali rappresentative l'allegata preintesa che definisce:

- le norme per l'assegnazione delle progressioni economiche nel triennio 2019-2021 con particolare riguardo alla quantificazione dei posti e ai criteri di attribuzione;
- i criteri per la quantificazione dell'indennità condizioni di lavoro i cui valori economici sono stati allineati ai precedenti, rafforzando la logica della relazione con l'attività effettivamente prestata correlata al disagio e a situazioni oggettive di maggiore difficoltà operativa;
- le norme per la reperibilità e per la quantificazione dell'indennità per specifiche responsabilità;
- la costituzione ed i criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
Determinazione del Sindaco metropolitano
Direzione Amministrazione

2019;

Preso atto che il fondo è stato quantificato in € 2.469.591,89;

Considerato che sulla base della su esposta quantificazione la produttività di competenza anno 2019 ammonta presumibilmente a € 1.020.093,00 al quale occorre aggiungere gli oneri riflessi (pari a € 279.505,00) e IRAP (€ 86.707,90) per un totale di spesa previsto di 1.386.305,90 e che tale importo trova copertura nelle voci di bilancio afferenti alla spesa di personale indicate nella sezione dati contabili;

Considerato che ai sensi dell'art. 8 del CCNL l'autorizzazione da parte dell'organo di governo alla delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo è subordinata al parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei conti in ordine alla compatibilità del CCDI con i vincoli di bilancio.

Rilevato che in data 1 luglio 2019 il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere positivo nella nota allegata alla presente determinazione;

Visti:

- il Bilancio di previsione triennale 2019-2021, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 51 del 28 dicembre 2018; a seguito di positivo parere da parte della Conferenza Metropolitana, come previsto dallo Statuto in vigore;
- il Piano esecutivo di Gestione 2019-2021, approvato dal Sindaco Metropolitano con determinazione n. 5 del 16/1/2019 con la quale sono state assegnate a ciascun Centro di Responsabilità le risorse finanziarie a cui far riferimento nell'espletamento delle specifiche competenze;

Visto il parere espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, in ordine alla regolarità tecnica come da allegato;

Visto il parere in ordine alla regolarità contabile espresso ai sensi dell'art. 49, 1° comma e dell'art. 147 bis del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 come da allegato;

DISPONE

1. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla preintesa allegata alla presente determinazione;
2. di prendere atto che la spesa che deriva dall'applicazione del contratto decentrato integrativo trova copertura nelle voci del bilancio pluriennale 2019-2021 secondo quanto indicato in premessa ed autorizzato dal collegio dei revisori dei conti;
3. di pubblicare il testo del CCDI sul sito internet della Città Metropolitana di Genova e di trasmettere il CCDI agli organi previsti dalla legge.



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA
Determinazione del Sindaco metropolitano
Direzione Amministrazione

DATI CONTABILI

S/E	Codice	Cap.	Azione		Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
					□	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
USCITA	0110101		1001286	+	329.566,00			202	2019				
Note:													
USCITA				+	690.527,00								
Note: Impegni sugli stanziamenti degli stipendi													
USCITA	0110102		1001279	+	86.707,90								
Note: stanziamenti oneri bilancio pluriennale 2019/2021													
USCITA				+	172.505,00								
Note: stanziamenti oneri bilancio pluriennale 2019/2021													
USCITA	0110101		1001336	+	107.000,00			211	2019				
Note:													
TOTALE ENTRATE:					+								
TOTALE SPESE:					+	1.386.305,90							

Visto
dal Dirigente
(TORRE MAURIZIO)

Proposta Sottoscritta
dal Direttore
(TORRE MAURIZIO)

Approvato e sottoscritto
II SINDACO METROPOLITANO
BUCCI MARCO
con firma digitale



Città Metropolitana
di Genova

PREINTESA SINDACALE

In data 13 giugno 2019, presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dal Direttore Generale, Dott. Piero Araldo, dal Responsabile della Direzione Amministrazione, Dott. Maurizio Torre, e dalla Dirigente del Servizio Personale e Relazioni sindacali, Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, hanno concordato l'allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo.

Le Parti si danno atto che la sottoscrizione dell'accordo sindacale definitivo potrà essere effettuata solo terminato l'iter previsto dalla normativa vigente e cioè:

- (1) Certificazione positiva da parte del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21/5/2018, in ordine alla compatibilità del contratto decentrato con i vincoli di bilancio;
- (2) Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo da parte dell'organo di governo.

Per la Città Metropolitana:



R.S.U.



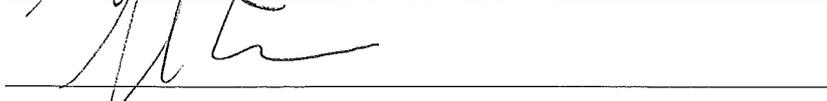
CGIL Funzione Pubblica



CISL - F.P.S.



UIL - F.P.L.



C.S.A.





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 della 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:

- 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;
- 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 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 quanto previsto dall'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 ATTIVITÀ	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 comporta l'intervento di vibrofinitrice			€ 6,00

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.

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 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

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 - 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 7 - 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 8 - 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 da 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 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. a)	premi correlati alla performance organizzativa	1.020.093,89
art. 68, comma 2, lett. b)	premi correlati alla performance individuale	
art. 68, comma 1	progressioni economiche	992.140,00
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 9 - 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 posizioni 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 15.000 euro, si procede alla corresponsione sia della retribuzione di risultato, sia dell'incentivazione speciale.

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

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

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 importi relativi alla retribuzione di risultato non corrisposta costituiscono economia di bilancio.



Collegio dei Revisori della Città Metropolitana di Genova

verbale n. 16 del 1 luglio 2019

I sottoscritti, membri del Collegio dei Revisori della Città Metropolitana di Genova, per il triennio 2018/2021, come da deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 40, del 7/11/2018,

visto

- la pre-intesa sindacale avente ad oggetto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la determinazione e l'utilizzo delle risorse, per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 67 CCNL 21/5/2018, per l'anno 2019, come previsto negli stanziamenti del bilancio pluriennale 2019-2021, sottoscritta da rappresentanti della Città Metropolitana con le OOSS rappresentative in data 13/06/2019, ricevuta da questo Collegio in data 28/06/2019 insieme alla relativa relazione illustrativa,
- il rispetto dei vincoli del contratto collettivo decentrato integrativo,
- la compatibilità economico finanziaria ed il rispetto dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione,
- il vigente statuto dell'Ente ed il regolamento di contabilità
- il D.lgs. n. 267/2000, art. 239 e successive modificazioni ed integrazioni,

premesso

che l'attività di controllo - ai sensi dell'art. 8 comma 6, CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 21/05/2018 - circa la compatibilità in materia di contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio prevista dall'articolo 40-bis D.lgs n. 165/2001 è effettuata dall'organo di revisione economico finanziaria dell'Ente;



- che gli artt. 40-bis e 48, D.lgs. n. 165/2001, prevedono che l'Organo di Revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;

- che l'attuale costituzione del fondo risorse decentrate anno 2019 - la cui certificazione è oggetto del presente parere - risulta essere la seguente:

RISORSE STABILI	
FONDO 2017 CONSOLIDATO (ART. 67, COMMA 1)	2.997.564,80
Riduzione degli importi che gli enti hanno destinato nell'anno 2017 alle Posizioni organizzative (detratto delle PO del personale Alfa)	- 399.000,00
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
Importo su base annua per ciascun dipendente di € ³ 83,20, a valere dal 2019	52.083,20
Riduzione a seguito del trasferimento del personale ad Alfa (comma 2, lett. e)) (quota semestrale)	- 470.722,70
TOTALE RISORSE STABILI	2.295.678,75
RISORSE VARIABILI	
RIA cessati anno precedente	15.646,14
Risparmi da straordinario anno 2018	158.267,00
TOTALE FONDO	2.469.591,89

Le voci a carico del fondo in competenza 2019 sono relative agli istituti della progressione orizzontale, indennità di comparto, indennità di reperibilità, turnazione, disagio, rischio, che hanno trovato la relativa copertura nelle voci retributive e di spese di personale nel bilancio 2019/2021;

Gli importi di competenza 2019 che devono essere ancora pagati sono i seguenti:

- Produttività per i dipendenti: € 1.020.093,00
- Oneri contributivi a carico dell'amministrazione: € 279.505,00



- IRAP:	€ 86.707,90
- Risultato Posizioni organizzative:	€ 84.000,00
- Oneri contributivi a carico dell'amministrazione:	€ 23.013,00
- IRAP:	€ 7.140,00

Lo stanziamento è previsto nel bilancio 2019/2021 nelle seguenti voci:

produttività	329.566,00	01.10.1.01 azione 1001286 (fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività impegno 202/2019)
produttività	690.527,00	Impegni sugli stanziamenti degli stipendi
	1.020.093,00	Totale produttività
Oneri	107.000,00	oneri contributivi, 01.10.1.01, azione 1001336 imp. 211/2019
produttività	172.505,00	stanziamenti oneri bilancio pluriennale 2019/2021
IRAP produttività	86.707,90	IRAP 01.10.1.02, azione 1001279 stanziamenti bilancio pluriennale 2019/2021
Risultato PO con oneri e IRAP	114.153,00	Azione 1001284 stanziamenti bilancio pluriennale 2019/2021

preso atto

che si è proceduto a fare le riduzioni del fondo previste da contratto nazionale e correlate all'importo dedicato alle posizioni organizzative, che è posto a carico del bilancio, e non si è effettuata alcuna integrazione discrezionale del fondo,

dato atto

che l'Ente ha rispettato i vincoli imposti dagli equilibri di finanza pubblica;

che l'Ente nel 2018 ha rispettato il tetto della spesa di personale della media 2011/2013 e che i dati in possesso dell'Ente al momento attuale fanno presumere che anche nell'anno 2019 sarà rispettato il suddetto limite di spesa;

che nel bilancio di previsione per l'anno 2019 sono stanziati le risorse in via previsionale per la contrattazione decentrata,

invitato l'ente

ad adottare anche in futuro il comportamento seguito in merito sia alla massima tempestività relativamente alla contrattazione decentrata integrativa (effettuando nei termini previsti dalla normativa vigente la trasmissione all'organo di controllo dell'Ente) che



allo scrupoloso rispetto della normativa in materia di pubblicazione degli atti nel sito dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente";

a procedere ad una revisione complessiva della destinazione delle somme finalizzate al trattamento accessorio per individuare adeguate risorse da riservare alla produttività, come previsto dal D.lgs. n. 150/2009;

questo Collegio

CERTIFICA

ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 D.lgs. n. 165/2001, che l'ammontare del fondo del trattamento accessorio per l'anno 2019 è compatibile con i vincoli di bilancio e coerente con i vincoli previsti dal CCNL 21/05/2018, trovando capienza negli appositi stanziamenti nel bilancio di previsione del triennio 2019-2020-2021;

RACCOMANDA

il rispetto del principio di corrispettività *ex art.7, comma 5, D.lgs. n. 165/2001*, ai sensi del quale: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

in ordine alla compatibilità economico – finanziaria dei costi della contrattazione collettiva integrativa (costituzione) per l'anno 2019 con i vincoli di bilancio.

Genova, li 1 Luglio 2019

Sottoscritto digitalmente (Rag. BUCCHIONI Franco Alberto)

Sottoscritto digitalmente (Dottor Fausto GUGLIELMI)

Sottoscritto digitalmente (Dottor Antonio BIANCHI)



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE E VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi dell'articolo 147 bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267

Servizio Servizi finanziari

Proponente: Direzione Amministrazione

Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA A SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COME DA PREINTESA DEL 13 GIUGNO 2019

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Il presente provvedimento non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non produce effetti diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'Ente.

Il presente provvedimento produce effetti indiretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente per cui si esprime parere: FAVOREVOLE

Annotazioni o motivazioni del parere sfavorevole:

Il presente provvedimento produce effetti diretti sulla situazione economico-finanziaria e/o sul patrimonio dell'ente, evidenziate nelle imputazioni contabili di seguito indicate, per cui si esprime parere: FAVOREVOLE

Annotazioni o motivazioni del parere sfavorevole:

VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

S/E	Codice	Cap.	Azione		Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
					€	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
USC ITA	0110101		1001286	+	329.566,00			202	2019				
Note:													
USC ITA				+	690.527,00								
Note: Impegni sugli stanziamenti degli stipendi													
USC ITA	0110102		1001279	+	86.707,90								
Note: stanziamenti oneri bilancio pluriennale 2019/2021													
USC ITA				+	172.505,00								
Note: Stanziamenti oneri bilancio pluriennale 2019/2021													
USC ITA	0110101		1001336	+	107.000,00			211	2019				
Note:													
TOTALE ENTRATE:				+									
TOTALE SPESE:				+	1.386.305,90								



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Genova li, 01/08/2019

**Sottoscritto dal responsabile
dei Servizi Finanziari
(TORRE MAURIZIO)
con firma digitale**



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Direzione Amministrazione

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta n. 1742/2019 ad oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA A SOTTOSCRIVERE IL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO COME DA PREINTESA DEL 13 GIUGNO 2019 si esprime ai sensi dell'art. 49, 1° comma del Decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica concomitante.

Genova li, 26/07/2019

**Sottoscritto dal Dirigente
(TORRE MAURIZIO)
con firma digitale**