



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

**Contrattazione decentrata del 30/12/2025
in applicazione del CCNL del 16 luglio 2024**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	30 dicembre 2025	
Periodo temporale di validità	Anno 2025	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Marco MORDACCI – Segretario generale e direttore generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL Firmatarie dell'accordo: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato del fondo	
Rispetto dell'iter adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla	Intervento dell'Organo controllo interno	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì (cfr Verbale n. 37/2025 del Collegio dei Revisori dei conti)

contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano della performance 2025-2027 è stato adottato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 8 del 6 febbraio 2025</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 Decreto del Sindaco metropolitano n. 8 del 6 febbraio 2025</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>In data 7 maggio 2025 la Relazione annuale sulla performance 2024 è stata presentata al Nucleo di Valutazione per la verifica e il controllo preventivo rispetto alla validazione; con Decreto del Sindaco metropolitano n. 47 del 15/5/2025 è stata approvata la "Relazione sulla performance 2024", e la rendicontazione, per l'anno 2024, delle Sezione performance del PIAO 2024 – 2026; in data 20/5/2025 il Nucleo di Valutazione ha approvato la validazione finale della performance per il personale del comparto come da verbale agli atti dell'Amministrazione</p>
Eventuali osservazioni =====		

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 3 - Criteri di ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

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 2025

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	619.547,00
Somme regolate dal contratto	219.225,46
Totale	838.772,46

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 approvato con deliberazione Sindaco metropolitano n. 10 del 8/2/2024.

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)
con firma digitale