



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Decreto del Sindaco metropolitano

Direzione Risorse

N. 85/2022 del registro delle Determinazioni del Sindaco metropolitano

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE

In data 01/12/2022 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 modalità e i sistemi per l'attivazione e lo svolgimento della contrattazione decentrata integrativa;
- il Contratto collettivo nazionale di lavoro del 21 maggio 2018 relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2016-2018, che definisce all'art. 8 tempi e procedure per l'attivazione della contrattazione decentrata.

Rilevato che, ai sensi dell'art. 8 sopra richiamato, il contratto decentrato integrativo ha durata triennale e si riferisce alle materie di cui all'art. 7, comma 4 del suddetto contratto collettivo nazionale;

Considerato che in data 13 ottobre 2022 è stata sottoscritta la pre-intesa del contratto decentrato integrativo per il personale del comparto, allegata alla presente determinazione, con la quale sono disciplinati gli istituti giuridici ed economici che la contrattazione collettiva demanda alla contrattazione decentrata;

Rilevato che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, determinato a consuntivo con la determinazione dirigenziale n. 2508/2022, ammonta a € 2.441.016, è certificato dal Collegio dei revisori dei conti nel parere n. 29 dell'8 novembre e rispetta il limite di cui all'art. 33, comma 1-bis del decreto-legge n. 34 del 2019, attuato per le Città metropolitane con DPCM dell'11 gennaio 2022;

Considerato che, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 21 maggio 2018, l'autorizzazione da parte dell'organo di governo all'autorizzazione alla delegazione trattante alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo è subordinata alla certificazione favorevole espressa dal Collegio dei revisori dei conti in ordine alla compatibilità della pre-intesa del Contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di bilancio pluriennale;

Rilevato che in data 8 novembre 2022 il Collegio dei revisori dei conti ha espresso certificazione positiva n. 29/2022 in ordine alla compatibilità della pre-intesa con i vincoli di bilancio pluriennale, allegata alla presente determinazione del Sindaco metropolitano;



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Decreto del Sindaco metropolitano

Direzione Risorse

Visti:

- il bilancio di previsione triennale 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 43 del 15 dicembre 2021, a seguito di positivo parere da parte della Conferenza Metropolitana, come previsto dallo Statuto in vigore, e la successiva variazione di bilancio n. 9/2022;
- il Piano esecutivo di Gestione e della Performance 2022-2024, approvato dal Sindaco Metropolitano con determinazione n. 17 del 18/3/2022 nel quale sono descritte le azioni di entrata e le azioni di spesa cui sono destinate le risorse finanziarie e ripartite tra i responsabili di servizio;

Dato atto che l'istruttoria del presente atto è stata svolta dalla Dott. Silvia Alitta responsabile del procedimento, che attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa per quanto di competenza ai sensi dell'articolo 147 bis del decreto legislativo n. 267/2000 e che è incaricato di ogni ulteriore atto necessario per dare esecuzione al presente provvedimento;

Considerato che alla sopra indicata responsabile non sono pervenute, da parte dei propri collaboratori dichiarazioni o segnalazioni circa la presenza di situazioni, anche potenziali, di conflitto di interessi rispetto al presente procedimento;

Dato atto che dal presente provvedimento discendono riflessi finanziari o patrimoniali ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000 già assunti con la determinazione del Sindaco metropolitano n. 64/2022;

Acquisito il parere di regolarità tecnica attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa espresso ai sensi degli articoli 49 e 147 bis primo comma del decreto legislativo n. 267/2000, allegato alla proposta di deliberazione;

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

Considerato che la proposta del presente decreto è stata esaminata nella seduta del Coordinamento dei Consiglieri Delegati del 24/11/2022.

Tutto ciò premesso

DISPONE

1. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il triennio 2022/2024;
2. di prendere atto che la spesa che deriva dall'applicazione del contratto decentrato integrativo sono imputabili alle voci di bilancio pluriennale 2022/2024 secondo quanto indicato in premessa e in base alla certificazione del 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.

Approvato e sottoscritto
IL SINDACO METROPOLITANO
Marco Bucci
con firma digitale



Città Metropolitana
di Genova

PREINTESA SINDACALE

In data 13 ottobre 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, 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:

- (A) 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;
- (B) Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo da parte dell'organo di governo.

Per la Città Metropolitana:

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Per le organizzazioni sindacali:

Alessandro Mazzoni SIMONA MANSUETTI VITO BASSO LUCA CASARSA
[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*
 R.S.U. _____

CGIL Funzione Pubblica

[Handwritten signature] SEGR. GENERALE

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

CISL - F.P.S.

P. B. (UIL-RAL)

UIL - F.P.L.

ATA SAS. CISL

C.S.A.

Paolo Maggione

Jul

Mr. [Signature]

[Signature]

Urs

[Signature]

[Signature]

[Signature]



Città Metropolitana
di Genova

IPOTESI DI
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.

* * * * *

OGGETTO: CCDI in applicazione del CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018

* * * * *

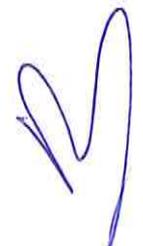
In data _____, presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dalla Direttrice Generale Concetta Orlando, dal Direttore della direzione Risorse Giovanni Librici, dal Direttore della direzione Territorio e mobilità Gianni Marchini, e dalla Dirigente del Servizio Personale e Relazioni sindacali, Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, si sottoscrive la presente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo.

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

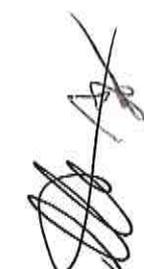
* * * * *












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:

- o al periodo in servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno)
- o alla tipologia di contratto di lavoro (partime)
- o 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:

- condizioni climatiche esterne
- esposizione a fattori di rischio non controllabili
- esposizione a inquinamento acustico
- esposizione a sostanze pericolose
- esposizione prolungata a fattori fisici negativi (vibrazioni prolungate, postura incongrua per periodi prolungati)
- 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:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- 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 implicanti 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, comma 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	66.000,00	da 2% a 4%
art. 68, comma 2 lett. d)	indennità di turni, indennità di reperibilità	130.000,00	da 5% a 7%
art. 68, comma 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

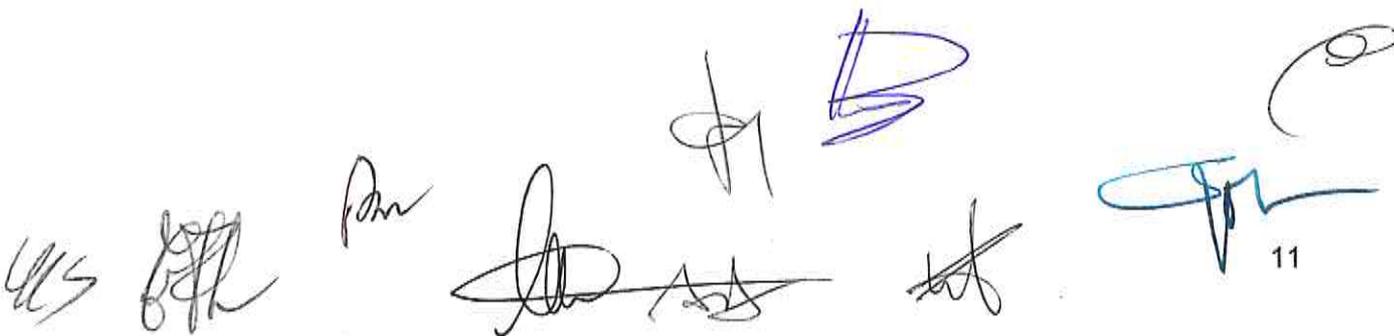
Le parti prendono atto che l'erogazione di benefici relativi al welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL – Funzioni Locali del 21/05/2018, è possibile solo se l'ente ha già stanziato risorse per tali finalità; il comma 2 dello stesso articolo sancisce, infatti, che gli oneri per la concessione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





CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

IPOTESI

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

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	Preintesa sottoscritta il 13/10/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti <ul style="list-style-type: none">• Concetta ORLANDO – Direttore Generale• Giovanni LIBRICI – Responsabile della Direzione Risorse• Gianni MARCHINI –Responsabile della Direzione Territorio e mobilità• Silvia ALITTA, Dirigente del Servizio Personale e Relazioni sindacali Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU - FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa del CCDI: RSU, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Differenziazione del premio individuale Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa Indennità condizioni di lavoro Istituto della reperibilità Indennità di servizio esterno Indennità per specifiche responsabilità Compensazioni con incentivazioni speciali Criteri di ripartizione del fondo Politiche di welfare integrativo Rinvio alle norme del CCNL
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? È stata richiesta con nota di trasmissione pari data della presente relazione Indicare eventuali osservazioni dell'organo di controllo

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 esecutivo di gestione e delle performance 2022 - 2024 - obiettivi strategici, operativi esecutivi, risorse umane, strumentali e finanziarie è stato adottato con determinazione del Sindaco n. 17 del 18/3/2022 e aggiornato con determinazione del Sindaco n. 51 del 29/7/2022.</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 della buona amministrazione 2022 - 2024 - piano triennale prevenzione corruzione e trasparenza" è stato adottato con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 4 del 28/1//2022</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 2021 è stata approvata con determinazione del Sindaco 42 del 30/6/2022</p>
	<p>Eventuali osservazioni =====</p>

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

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

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Rispetto alla costituzione del fondo, non è stata effettuata alcuna integrazione dello stesso.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 12 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, comm 2 lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa e individuale	1.030.104,03
art. 68, comma 1	progressioni economiche riconosciute al personale in anni precedenti	928.054,00
art. 68, comma 1	indennità dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	3.858,69
art. 68, comma 1	indennità di comparto	213.000,00
art. 68, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	66.000,00
art. 68, comm 2 lett. d)	indennità di turni, indennità di reperibilità	130.000,00
art. 68, comm 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità	70.000,00
	Totale fondo liquidabile	2.441.016,72

Il limite del fondo è stato calcolato tenendo conto:

- Del D.L. 11 gennaio 2022, che, in applicazione dell'art. 33, comma 1-*bis* del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, stabilisce che il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;
- della circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 179877 del 1/9/2020 che ha indicato i criteri per il calcolo del limite di cui trattasi.

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 determinazione del Sindaco Metropolitan n. 80 del 17/12/2021.

Alla voce relativa ai premi correlati alla performance viene attribuito il valore più alto tra gli istituti previsti per il trattamento accessorio (42,20% del totale rispetto all' 2,70% dell'indennità per condizioni di lavoro, al 2,87% dell'indennità per particolare responsabilità di cui all'art. 70 quinquies e il 5,33 % 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 2022-2024 in percentuale sugli aventi diritto articolato come segue per ogni anno del triennio:

Anno 2022	40%
Anno 2023	40%
Anno 2024	50%

Il periodo di valutazione utile per partecipare all'assegnazione delle progressioni orizzontali prevede una permanenza minima nella stessa posizione economica di almeno due 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, consentendo, comunque, ai dipendenti di accedere a congrui percorsi di progressioni di carriera.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Genova, data della firma digitale



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Relazione tecnico-finanziaria

Relativa all'IPOTESI DI Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 7 del CCNL 21/5/2018 sottoscritta il 13/10/2022

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa 2022

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:

RISORSE STABILI		
CCNL 21/5/2018 - art. 67, comma 1	Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili relative all'anno 2017 al netto della quota destinata alle posizioni organizzative	2.997.564,80
	Riduzione relativa alle posizioni organizzative messe a bilancio escluso Alfa	-399.000,00
	<i>Decurtazione stabile per trasferimento funzioni</i>	<i>-470.722,70</i>
		2.127.842,10
Incrementi stabili		
CCNL 21/5/2018 art. 67, comma 2 lett. a)	importo su base annua di € 83,20 a valere dall'anno 2019	52.083,20
CCNL 21/5/2018 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	71.901,10
CCNL 21/5/2018 art. 67, comma 2 lett. c)	RIA nel fondo 2019 per cessati dell'anno 2018	34.828,95
CCNL 21/5/2018 art. 67, comma 2 lett. c)	RIA nel fondo 2020 per i cessati dell'anno 2019	28.907,00
CCNL 21/5/2018 art. 67, comma 2 lett. c)	RIA nel fondo 2020 per i cessati dell'anno 2020	30.652,18
CCNL 21/5/2018 art. 67, comma 2 lett. c)	RIA nel fondo 2020 per i cessati dell'anno 2021	37.993,15
RISORSE VARIABILI		
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 - lett. d)	RIA dei cessati nell'anno di riferimento per la parte residua dopo la cessazione anno precedente	13.076,88
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 - lett. e)	eventuali risparmi accertati a consuntivo sul fondo dello straordinario; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo.	175.786,23
	TOTALE FONDO	2.573.070,79
	DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE	-132.054,07
	FONDO LIQUIDABILE	2.441.016,72

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 2022 è stata determinata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € 2.315.562.35, di cui € 2.247.664,80 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 del 21 maggio 2018 e obbligatori

Descrizione	Importo
Differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali (art. 67, comma 2, lett.b)	71.901,10
importo su base annua di € 83,20 a valere dall'anno 2019	52.083,20
Totale	123.984,30

Descrizione	Importo
Ria 2018	34.828,95
Ria 2019	28.907,00
Ria 2020	30.652,18
Ria 2021	37.993,15
Totale	132.381,28

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Risorse variabili escluse dal limite dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34

Descrizione *	Importo
CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 3 lett. c) specifiche disposizioni di legge <ul style="list-style-type: none">• Incentivazioni speciali da funzioni tecniche ex d.lgs. 50/2016• Incentivazioni ai professionisti legali dell'ente	Quantificate con separati atti di liquidazione secondo le norme regolamentari vigenti
CCNL 21/5/2018 art. 67, c. 3 lett. e) risparmi straordinario anno 2021	175.786,23
RIA dei cessati in corso d'anno 2019 per la parte residua dopo la cessazione dall'anno successivo alla cessazione	13.076,88
Somme non utilizzate l'anno precedente	-
Altro	-
Totale	188.863,11

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
Decurtazione per rispetto del limite di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34	132.054,07
Totale decurtazione	602.776,77

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	2.854.930,38
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	188.863,11

TOTALE FONDO	2.573.070,79
DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE	-132.054,07
FONDO LIQUIDABILE	2.441.016,72

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Differenziali delle progressioni economiche orizzontale pagate utilizzando i capitoli degli stipendi (PEO) (**)	24.163,24
Totale fondo comprensivo di PEO	2.441.016,72

(**) Si evidenzia che la quota delle progressioni economiche orizzontali a carico del bilancio sopra esposta è riferita agli anni precedenti e quantificata in attesa dei dati di consuntivo presumibilmente uguale al 2021

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 € **1.059.912,69** relative a:

Descrizione	Importo
progressioni economiche riconosciute al personale in anni precedenti	843.054,00
indennità dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	3.858,69
indennità di comparto	213.000,00
	1.059.912,69

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 € **1.381.104,03** così suddivise:

Descrizione	Importo
premi correlati alla performance organizzativa e individuale	1.030.104,03
progressioni con decorrenza 1/1/2022 riferite al precedente triennio di valutazione	85.000,00
indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	66.000,00
indennità di turni, indennità di reperibilità	130.000,00
compensi per specifiche responsabilità	70.000,00
Totale	1.381.104,03

Sezione III - (eventuali) Destinazioni regolate con separati atti di liquidazione

Descrizione
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
Incentivazioni per funzioni tecniche

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	1.059.912,69
Somme regolate dal contratto (produttività e fondo posizioni organizzative)	1.381.104,03
Totale	2.441.016,72

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Differenziali delle progressioni economiche orizzontale pagate utilizzando i capitoli degli stipendi (PEO) (**)	24.163,24
Totale fondo comprensivo di PEO	2.573.070,79

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 € **2.384.207,68** e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII qualifica funzionale) ammontano a € 1.144.912,69. 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 per il triennio precedente, mentre dal 2022 si applica al ciclo della performance il nuovo sistema di misurazione e valutazione approvato con determinazione del Sindaco Metropolitan n. 80 del 17/12/2021, Con entrambi i sistemi la liquidazione della produttività e della retribuzione di risultato sono correlati alla valutazione delle competenze e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia individuali che collettivi.

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
Il contratto decentrato, nel rispetto del principio di selettività e valorizzazione del merito, prevede un piano di progressioni orizzontali per il triennio 2022-2024 in percentuale sugli aventi diritto articolato come segue per ogni anno del triennio:

Anno 2022	40%
Anno 2023	40%
Anno 2024	50%

Il periodo di valutazione utile per partecipare all'assegnazione delle progressioni orizzontali prevede una permanenza minima nella stessa posizione economica di almeno due 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

Descrizione	Anno 2021	Anno 2022	Differenza
Risorse stabili	2.466.037,23	2.384.207,68	-81.829,55
Risorse variabili	220.148,89	188.863,11	-31.285,78
TOTALE FONDO	2.686.186,12	2.573.070,79	-113.115,33
DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE	-284.365,46	-132.054,07	152.311,39
FONDO LIQUIDABILE	2.401.820,66	2.441.016,72	39.196,06

Le differenze tra i due fondi derivano prevalentemente dalla differente costruzione del limite ai quali sono assoggettati: quello del 2021 al limite previsto dall'art. 23, comma 2 del decreto legislativo n. 75/2017, mentre il fondo del 2022 è assoggettato al limite dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 che stabilisce che il limite al trattamento accessorio del personal di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.

75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018. Il limite 2022 è stato calcolato come indicato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 179877 del 1/9/2020 che ha indicato i criteri per il calcolo del limite di cui trattasi.

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. 33, comma 1-bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34	2.718.246,19
Valore delle posizioni organizzative su Bilancio 2022	-577.000,00
Limite del fondo	2.141.246,19
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	71.901,10
• eventuali risparmi accertati a consuntivo sul fondo dello straordinario; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo. 219.705 - 29.924 (transistati Regione) = 189.781	175.786,23
Totale fondo 2022	2.441.016,72

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 2022 e primi mesi dell'anno 2023 per il pagamento delle seguenti voci, che sono state imputate ai rispettivi stanziamenti di bilancio 2022:

	Descrizione
art. 68, comma 1	progressioni economiche riconosciute al personale in anni precedenti
art. 68, comma 1	indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO
art. 68, comma 1	indennità di comparto
art. 68, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis
art. 68, comm 2 lett. d)	indennità di turni, indennità di reperibilità nonché i compensi di cui art. 24 comma 1 art. 24 CCNL 14/9/2000
art. 68, comm 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
art. 68, comm 2 lett. f)	indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater
art. 68, comm 2 lett. g)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge incentivi legali liquidati in sentenza e con compensazione delle spese

L'importo dei premi correlati alla performance e dell'indennità per specifiche responsabilità saranno definiti in maniera puntuale a consuntivo e ammonteranno presumibilmente a € 1.110.104,03 e saranno liquidati nel corso del 2023 a seguito delle procedure di misurazione e valutazione della performance. Tali importi e i relativi oneri e IRAP sono imputabili ai seguenti stanziamenti del bilancio 2022

	Codice di bilancio	Impegno	Importo
Premi correlati alla performance	01101.01.1001286	411/2022	1.100.000,00
	01101.01.1001286	408/2022	10.104,03
Oneri	01101.01.1001336	413/2022	297.507,88
IRAP	01101.02.1001279	414/2022	94.358,84
Totale			1.501.970,75

Genova, della firma digitale

Verbale n. 30 Certificazione sulla pre-intesa sottoscritta in data 13/10/2022 relativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022

In data 08/11/2022 si è riunito in videoconferenza il Collegio dei Revisori dei conti nelle persone di:

Dott. Fabrizio Rimassa Presidente

Dott. Piero Ghersi Componente

Dott.ssa Patrizia Trabucco Componente

per procedere all'esame della pre-intesa sottoscritta in data 13/10/2022 relativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022

Il Collegio dei Revisori

Visto:

l'atto dirigenziale n. 784/2022 avente ad oggetto la costituzione del fondo per le risorse decentrate anno 2022 del personale dipendente;

la Relazione illustrativa sulle voci di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2022;

la Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo 2022;

l'atto dirigenziale n. 2508/2022 avente ad oggetto la determinazione a consuntivo del fondo.

Premesso che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal Collegio dei Revisori....";

Considerato che l'organo di revisione ha provveduto a verificare l'esistenza in bilancio delle risorse relative al fondo in oggetto e ha verificato il rispetto delle normative;

Visto il parere favorevole in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa fornito dal dirigente responsabile;

Tutto quanto sopra premesso

L'organo di revisione

con riferimento alla pre-intesa sottoscritta in data 13/10/2022

CERTIFICA

ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. N. 165/2001:

il fondo contrattuale per l'anno 2022 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;

l'onere scaturente dalla costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame

risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

ESPRIME

Parere favorevole alla relazione tecnico-finanziaria al Fondo 2022.

Dott. Fabrizio Rimassa (Presidente)

Dott. Piero Gherzi (Componente)

Dott.ssa Patrizia Trabucco (Componente)



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Direzione Risorse

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA E CORRETTEZZA AMMINISTRATIVA

Sulla sopracitata proposta si esprime, ai sensi degli articoli 49 e 147 bis primo comma del decreto legislativo n.267/2000, parere FAVOREVOLE in ordine al parere di regolarità tecnica attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Genova li, 23/11/2022

**Sottoscritto dal Dirigente
(GIOVANNI LIBRICI)
con firma digitale**



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi degli artt. 49 1° comma e 147bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267

Proponente: Direzione Risorse

**Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA
SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE**

Il presente provvedimento produce effetti diretti o indiretti 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 contrario:

VISTO ATTESTANTE LA COPERTURA FINANZIARIA

S/E	Codice	Cap.	Azio ne		Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CU P	CIG
					Euro	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
USCITA	0110 1.01		100 128 6	+	1.100.00 0,00			411	2022				
USCITA	0110 1.02		100 127 9	+	94.358,8 4			414	2022				
USCITA	0110 1.01		100 133 6	+	297.507, 88			413	2022				
USCITA	0110 1.01		100 128 6	+	10.104,0 3			408	2022				
Note: premi correlati alla performance IRAP ONERI premi correlati alla performance													
TOTALE ENTRATE:				+									
TOTALE SPESE:				+	1.501.97 0,75								

Genova li, 28/11/2022

**Sottoscritto dal responsabile
dei Servizi Finanziari
(GIOVANNI LIBRICI)
con firma digitale**