



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Relazione illustrativa

Sulla preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 16/11/2022 sottoscritta in data 27/3/2025

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 27/3/2025
Periodo temporale di vigenza		Anno 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti <ul style="list-style-type: none">• Maria Concetta Giardina – Direttore Generale•• Giovanni LIBRICI - Direttore 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)		Rinvio al CCSI 30/5/2024 Criteri di ripartizione del fondo 2025
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 del 27/3/2025 prot. n. 18900 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	È' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Il Piano della performance è stato adottato con Decreto del Sindaco metropolitano n. 8 del 6 febbraio 2025 con cui sono stati approvati il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e relativi allegati, il Gender Equality Plan 2025-2027, e nel quale è stato il recepito il Piano esecutivo di Gestione 2025-2027; https://dati.cittametropolitana.genova.it/it/content/piao-2025-2027

	<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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con il Decreto del Sindaco metropolitano n. 8 del 6 febbraio 2025 con cui sono stati approvati il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e relativi allegati, il Gender Equality Plan 2025-2027, e nel quale è stato il recepito il Piano esecutivo di Gestione 2025-2027; https://dati.cittametropolitana.genova.it/it/content/piao-2025-2027</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 rilevazione dei risultati è stata presentata al Nucleo di Valutazione per la verifica e il controllo preventivo rispetto alla validazione il 4 aprile 2024 la rilevazione dei risultati è stata presentata al Nucleo di e la relazione è stata approvata con determinazione del Sindaco 45 del 20/6/2024</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

Art. 1 - Oggetto

Art. 2 - Criteri di ripartizione del fondo

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 2 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. del CCNL	Descrizione	Importo
art. 68, c 2 lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa e individuale	1.260.209,08
art. 68, comma 1	progressioni economiche riconosciute al personale in anni precedenti	823.727
	differenziali B3-B1 e D3-D1	87.277
	Progressione competenza 2025	94.700
art. 68, comma 1	indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	2.500
art. 68, comma 1	indennità di comparto	200.000
art. 68, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis	86.000
art. 68, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis maneggio valori	0
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	194.000

Art. del CCNL	Descrizione	Importo
art. 68, comm 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	60.000
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	1.200
	TOTALE FONDO LIQUIDABILE	2.809.613,08

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 deliberazione del Sindaco Metropolitan n. 10 del 8/2/2024.

Il contratto collettivo decentrato collettivo che sottoscritto il 30/5/2024 prevede che la liquidazione dei premi correlati alla performance e della retribuzione di risultato siano correlati alla valutazione delle competenze e al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sia individuali che collettivi.

Alla voce relativa ai premi correlati alla performance viene attribuito il valore più alto tra gli istituti previsti per il trattamento accessorio (44,85% del totale rispetto al 32,42% per differenziali stipendiali, 7,12% per indennità di comparto e 12,23% per altre indennità previste dalla contrattazione.).

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 l'anno 2025 per il 50% degli aventi diritto

Il periodo di valutazione utile per partecipare all'assegnazione dei differenziali stipendiali 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.

I criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono disciplinati dall'art. 3 del CCDI 30/5/2024

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 performance individuale e collettiva 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, della firma digitale

sottoscritta da
(SILVIA ALITTA)
con firma digitale