



Città Metropolitana
di Genova

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

tra la CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

e

le organizzazioni sindacali:

CISL FPS

UIL FPL

FEDIRETS

RSA

* * * * *

OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale con qualifica dirigenziale della Città Metropolitana di Genova relativo al triennio 2026/2028. Parte normativa e Parte economica.

In data 24 luglio 2026, presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dal Segretario e Direttore Generale Marco Mor-dacci, le Organizzazioni sindacali CISL FPS, FEDIRETS, UIL FP, la Rsa si sottoscrive la seguente preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI):

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione.

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato della Città Metropolitana di Genova con qualifica dirigenziale.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, continuano a trovare applicazione le disposizioni contrattuali del precedente contratto collettivo integrativo, ove compatibili e non sostituite con le previsioni del presente contratto.



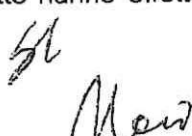
GIAMPIERO VANGI
27.07.2026
22:11:15
GMT+02:00

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito denominato contratto, ha durata triennale, sia per la parte giuridica che per la parte economica, salvo quanto previsto dal successivo comma 5.
2. In ogni caso, le piattaforme sindacali per il rinnovo del presente contratto sono presentate almeno tre mesi prima della scadenza del contratto e comunque in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le Parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.
3. Gli effetti del presente contratto decorrono dal giorno 1° gennaio 2026. Rispetto alla disciplina degli incarichi ad interim di cui all'art. 7, gli effetti decorrono dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.
4. Il presente contratto ha durata per il triennio 2026-2028 e conserva efficacia fino alla sottoscrizione definitiva del successivo contratto, salvo che:
 - a) per gli istituti in esso contemplati di cui norme di legge o contratti collettivi nazionali di lavoro sopravvenuti impongano una nuova negoziazione;
 - b) per l'eventuale definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato;
 - c) per la volontà delle Parti di rivederne le condizioni.
5. Con cadenza annuale sono avviate le trattative per la definizione di un diverso criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, con le modalità e le tempistiche di cui all'art. 8 comma 4 del CCNL 16.07.2024.

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.

1. Ove insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del presente contratto, limitatamente agli articoli che non costituiscono mera recezione del dettato contrattuale nazionale, le Parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le Parti che hanno sottoscritto il contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del presente contratto.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del presente contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

GIAMPIERO
VANGI
27.07.2026
22:11:15
GMT+02:00

TITOLO II - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI

Art. 4 - Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'Amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione, secondo la disciplina di cui ai successivi commi da 2 a 5.

2. Il differenziale di cui al comma 1 è definito in un importo che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 90% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come di seguito indicato:

Fino alla scadenza del 1 ^a anno	90%
Fino alla scadenza del 2 ^a anno	85%
Fino alla scadenza del 3 ^a anno	80%

3. Nella retribuzione connessa al precedente incarico di cui al comma 2 non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi del presente articolo.

4. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in conseguenza dei processi di riorganizzazione di cui al comma 1 e, in subordine, a quelle destinate al finanziamento della retribuzione di posizione non utilizzate a fine anno. In caso di incapienza delle risorse, si procederà a riproporzionare le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

Art. 5 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato

1. Le parti convergono sulla ripartizione delle risorse del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2026 indicata nella tabella che segue.

Destinazione	In termini percentuali
Retribuzione di posizione	80%
Retribuzione di risultato	20%
Totale	100%

2. La quota destinata al finanziamento della retribuzione di risultato può subire variazioni annuali per consentire l'attuazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'articolo 5 del presente contratto ed in relazione alle risorse destinate alle posizioni dirigenziali che non sia stato possibile utilizzare per tale finalità in corso d'anno.

GIAMPIERO
VANGI
27.07.2026
22:11:15
GMT+02:00

Art. 6 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato

1. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto.

2.. Le parti rinviando a successiva contrattazione la parte del presente contratto relativa ai criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, a seguito della revisione del sistema nel suo complesso ad oggi in corso.

Sono pertanto per il 2026 confermati i criteri vigenti, di seguito richiamati

"L'erogazione della retribuzione di risultato avviene in base alla seguente ripartizione:

- ☒ 60% risultati
- ☒ 40% comportamenti"

Il punteggio attribuito in relazione al livello quantitativo di realizzazione dell'obiettivo viene ponderato a seconda del peso che era stato previsto per l'obiettivo, in relazione alla strategicità, complessità e tipologia";

Le parti concordano che la quota della retribuzione di risultato destinata al risultato organizzativo e individuale (60%), sia erogata con i seguenti criteri:

- *Il 50% in rapporto al peso ponderale degli obiettivi assegnati. I punteggi conseguiti dai dirigenti nei vari obiettivi loro assegnati vengono ponderati in base a criteri di strategicità, complessità e tipologia dell'obiettivo attribuito, come previsto dall'art. 7 del Sistema di misurazione e valutazione delle performance. Il criterio di ripartizione è quello del riparto semplice diretto che consente la completa distribuzione del fondo ai dirigenti in proporzione ai risultati conseguiti.*
- *Il 50% in rapporto al valore della posizione dirigenziale relativa all'incarico conferito. Anche in questo caso si procede al riparto semplice diretto utilizzando come grandezza di riferimento il valore delle posizioni. Tale meccanismo di calcolo garantisce la completa distribuzione della somma a disposizione.*

La quota pari al 40% del fondo destinato alla retribuzione di risultato è collegata alla valutazione dei comportamenti organizzativi (soft skills). I punteggi conseguiti da ognuno sono utilizzati per effettuare il riparto semplice diretto che consente la completa distribuzione della quota fondo disponibile. "

Art. 7 - Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi

1. Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, i quali siano stati formalmente affidati, è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo maggiorato corrispondente alle seguenti percentuali del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico:

- In caso di incarico ad interim per fascia dirigenziale superiore: incremento del 20%.
- In caso di incarico ad interim per fascia dirigenziale uguale o inferiore: incremento del 15%

Non è previsto alcun incremento per l'incarico ad interim assunto dal Direttore su una posizione dirigenziale all'interno della stessa direzione.

2. La quota della retribuzione di risultato derivante dall'applicazione della presente disciplina deve

essere comunque collegata alla performance del Dirigente ed erogata solo all'esito della procedura di valutazione della performance stessa.

3. Le parti rimandano alla dichiarazione congiunta allegata al presente CCDI la definizione dei criteri di disciplina generale dell'istituto.

Art. 8 - Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato.

1. Ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

2. Ai fini di cui al presente articolo, l'importo delle risorse complessivamente destinate in concreto al finanziamento della retribuzione di risultato sono suddivise per il numero medio dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, ricavando così il valore medio pro-capite delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato.

3. Rispetto al numero dei dirigenti destinatari, si concorda di stabilire nel 10% con arrotondamento per eccesso il numero dei dirigenti a cui possa essere attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del punto precedente.

Art. 9 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge; compensazione con la retribuzione di risultato

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico dei Dirigenti, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono quelle indicate nel CCNL.

4. Le parti concordano che 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 dirigenti a un meccanismo di compensazione, che agisce sulla retribuzione di risultato e non sull'importo dell'incentivazione speciale secondo le seguenti fasce:

importo incentivo	Importo dell'incentivo	riduzione % sul risultato
FASCE	0-1000	0%
	1001-5000	5%
	5001-10000	10%

	10001-20000	15%
	oltre 20000	20%

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.

Art. 10 - Formazione e aggiornamento

1. A norma dell'art. 17 CCNL 23.02.2026, per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, le amministrazioni assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

2. Le Parti, inoltre riconoscono la formazione e l'aggiornamento professionale della dirigenza dell'Ente come metodo permanente teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze tecniche e lo sviluppo delle competenze organizzative e manageriali necessarie allo svolgimento efficace dei rispettivi compiti e ruoli.

3. Le attività di formazione, considerate ad ogni effetto come attività lavorativa, conseguono in particolare le finalità indicate al comma 3 del citato art. 17 e sono attivate con le modalità di cui agli art. 17 del CCNL 23.02.2026.

4. Le linee generali della pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione dell'obiettivo di ore formative da erogare nel corso di ciascun anno, anche in relazione alle risorse disponibili per quanto al comma precedente, sono oggetto di confronto con le OO.SS. della dirigenza come previsto dall'art. 17 del CCNL 23.02.2026.

5. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente articolo si fa rinvio alla disciplina di cui agli art. 17 del CCNL 23.02.2026.

Art. 11 – Welfare integrativo

1. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già destinate a tale specifica finalità, da precedenti norme nonché, per la parte eventualmente non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte dei fondi per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, nel limite del 2,5% delle complessive disponibilità degli stessi.

2. Le parti concordano di dare mandato all'organismo paritetico per l'innovazione la proposta di istituti di welfare aziendale qualora si rendessero disponibili risorse aggiuntive di cui all'art. 57, comma 2 lettera e) del medesimo CCNL.

Art. 12 - Clausole finali.

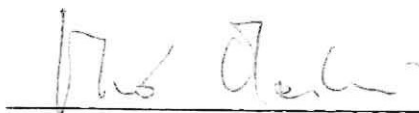
1. Per quanto non previsto dal presente contratto in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi quadro e nazionali di lavoro vigenti.

[Handwritten signatures and stamps]

GIAMPIERO
VANGI
27.07.2026
22:11:15
GMT+02:00

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatti salvi gli accordi di interpretazione autentica, ove non in contrasto con le disposizioni di legge e contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti. Le previsioni riguardanti le materie normate dal presente contratto sostituiscono quelle dei precedenti contratti integrativi decentrati.

Per la Città Metropolitana:



Per le Organizzazioni sindacali

CISL - F.P.S.



FEDIRETS



UIL - F.P.L.



Per la RSA



GIAMPIERO VANGI
27.07.2026 22:11:15
GMT+02:00