



Città Metropolitana
di Genova

~~PREINTESA~~

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

tra la CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

e

e le organizzazioni sindacali:

CGIL FP

CISL FPS

UIL FPL

DIREL

* * * * *

OGGETTO: Integrazione del contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 9 giugno 2021.

* * * * *

In data _____, presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dalla Direttrice Generale Concetta Orlando, e le Organizzazioni sindacali sopra indicate, sottoscrivono la seguente pre-intesa, avente ad oggetto l'integrazione al contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI), sottoscritto il 9 giugno 2021, inserendo le seguenti parti:

- art. 4 bis, "Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato";
- dichiarazione congiunta n. 1.

Articolo 4 bis

Criteri per determinazione della retribuzione di risultato

Richiamato il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, che prevede all'art. 5 che, "per il personale di qualifica dirigenziale, l'erogazione della retribuzione di

risultato avviene in base alla seguente ripartizione:

- 60% risultati
- 40% comportamenti"

e all'art. 7 che "il punteggio attribuito in relazione al livello quantitativo di realizzazione dell'obiettivo, viene ponderato a seconda del perso 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.


Rispetto ai criteri della quota destinata alla retribuzione di risultato organizzativo sopra indicati, le parti concordano che, dopo la prima applicazione, sarà effettuata un'analisi condivisa degli effetti del sistema, al fine di confermare ovvero ridefinire i sopra indicati criteri.

Per la Città Metropolitana:

CGIL Funzione Pubblica



CISL - F.P.S.



UIL - F.P.L.

DIREL.



Dichiarazione congiunta n. 1

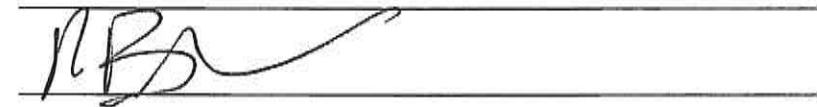
L'amministrazione prende atto della richiesta di parte sindacale di garantire i criteri della distribuzione del fondo del personale di qualifica dirigenziale tra posizione e risultato definiti dall'art. 3 del contratto decentrato integrativo, per il periodo di vigenza del medesimo.

Per la Città Metropolitana:

CGIL Funzione Pubblica



CISL - F.P.S.



UIL - F.P.L.

DIREL.

