



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Relazione illustrativa

Sul contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL Comparto Funzioni locali 23/2/2026 triennio 2022-2024 - sottoscritto in data 1/10/2026

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

Data di sottoscrizione		Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 1/10/2026
Periodo temporale di vigenza		Parte normativa triennale 2026-2028 Parte economica - Anno 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti • Marco MORDACCI – 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, CISL-FP, UIL-FP, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie del CCDI: RSU, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Art. 1 - Oggetto Art. 2 - Ambito di applicazione e durata Art. 3 - Criteri per l’attribuzione dei differenziali stipendiali 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 incarichi di elevata qualificazione 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 – Welfare integrativo Art. 13 - Criteri di ripartizione del fondo
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?
		E’ stata acquisita la certificazione sulla costituzione del fondo con verbale n. 14 del 14/4/2026 e sulla preintesa di contratto decentrato integrativo con verbale n. 20 del 15/9/2026
		Indicare eventuali osservazioni dell’organo di controllo Nessun rilievo

	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 il Decreto della Sindaca metropolitana n. 11 del 5 febbraio 2026 con cui sono stati approvati il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 e relativi allegati e il Gender Equality Plan 2026-2028 https://dati.cittametropolitana.genova.it/it/content/piao-2026-2028
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato adottato con il Decreto della Sindaca metropolitana n. 11 del 5 febbraio 2026 con cui sono stati approvati il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 e relativi allegati e il Gender Equality Plan 2026-2028; https://dati.cittametropolitana.genova.it/it/content/piao-2026-2028
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 Sì per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Con Decreto della Sindaca metropolitana n. 58 del 4/6/2026 è stata approvata la "Relazione sulla performance anno 2025 e la rendicontazione della Sezione performance del PIAO 2025 – 2027; In data 22/6/2026 il Nucleo di Valutazione ha approvato la validazione finale della performance come da verbale agli atti dell'Amministrazione
		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 - Ambito di applicazione e durata
- Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali
- 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 incarichi di elevata qualificazione
- 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 - Welfare integrativo
- Art. 13 - Criteri di ripartizione del fondo

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 13 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. 59, comm 2 lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa	1.242.862,83	da 40% a 48%
art. 59, comm 2 lett. b)	premi correlati alla performance individuale		
art. 59, comm 2 lett. e)	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;	60.000,00	da 2% a 2,5%
art. 59, comma 1	Progressioni economiche orizzontali e differenziali a carico del fondo	893.707,11	da 29,5% a 35,5%
	Progressioni competenza 2026 presunti	95.000,00	
art. 59, comma 1	indennità di comparto	172.704,08	da 6% a 8%
art. 59, comma 1	indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di PO	2.500,00,00	da 0,07% a 1%
art. 59, comm 2 lett. c)	indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis (comprensivo dell'aumento))	130.000,00	da 3% a 4,8%
art. 59, 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	200.000,00	da 6% a 8%
art. 59, comm 2 lett. f)	indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quater	1.200,00	da 0,03% a 1%
art. 45	WELFARE	120.000,00	da 3,5% a 4,5%
		2.917.974,02	

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 Metropolitano n. 10 del 8/2/2024.

Il contratto collettivo decentrato integrativo 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 (43,22% del totale rispetto al 30,66% per differenziali stipendiali, 5,92% per indennità di comparto e 10,76% 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 2026 per il 50% degli aventi diritto e una quota prevedersi a seguito di contrattazione annuale in merito ai criteri di distribuzione del fondo, per gli esercizi successivi

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

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

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



CITTA' METROPOLITANA DI GENOVA

Relazione tecnico-finanziaria

sul contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi del CCNL 23/2/2026 del comparto Funzioni Locali – triennio 2022-2024 - sottoscritto in data 1/10/2026

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa anno 2026

Il fondo per le risorse decentrate, in applicazione delle disposizioni di cui all'art. 58 del CCNL 23/2/2026 del comparto Funzioni locali è stato quantificato dall'Amministrazione come di seguito indicato:

Risorse stabili		
CCNL 16/11/2022, comma 1 lett. a)	Importo unico consolidato	2.127.842,10
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 i cessati dell'anno 2018	34.828,95
	RIA nel fondo 2020 per i cessati dell'anno 2019	28.907,00
	RIA nel fondo 2021 per i cessati dell'anno 2020	30.652,18
	RIA nel fondo 2022 per i cessati dell'anno 2021	37.993,15
	RIA nel fondo 2023 per i cessati dell'anno 2022	20.366,97
	RIA nel fondo 2024 per i cessati dell'anno 2023	17.419,09
	RIA nel fondo 2025 per i cessati dell'anno 2024	22.500,66
	RIA nel fondo 2025 per i cessati dell'anno 2025	2.797,73
CCNL 2022 art. 79 c. 1 lett. b)	importo su base annua pari a € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 (n. 395 dip) anno 2023	33.377,50
CCNL 2022 art. 79 c. 1 lett. d)	differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali sulla base del personale in servizio al 1/1/2021 calcolato secondo parere ARAN CFL174	52.040,82
CCNL 2022 art. 79 c. 1- bis	differenziali per reinquadramenti da B3 a B1 D3 D1	102.667,67
CCNL 2026 art. 58 c. 1	0,14% SU MONTE SALARI 2021	15.680,20
CCNL 2026 art. 58, c. 3	art. 14, c. 1-bis, D.L. 14 marzo 2025, n. 25 Incremento destinato al welfare	120.000,00
CCNL 2026 art. 60, c. 2	Riduzione stabile dell'importo dell'indennità di comparto conglobata nella retribuzione (importo stimato)	-50.153,52
	TOTALE RISORSE STABILI	2.720.904,80

RISORSE VARIABILI		
CCNL 21/5/2018 art. 67 c. 3 - lett. c)	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge INCENTIVI LEGALI SPESE COMPENSATE	-
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	1.413,58
CCNL 2022 art. 79 comma 2 lett. d)	eventuali risparmi accertati a consuntivo sul fondo dello straordinario; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo. 219.705 - 29.924 (transitati Regione) = 189.781	147.301,77
CCNL 2022 art. 79 comma 2 lett. b)	importo massimo corrisp. all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa dirigenza, ove sussiste la capacità di spesa	-
CCNL 2022 art. 79 comma 3	Incremento 0,22 del monte salari 2018 quota fondo dipendenti competenza 2025 come da decorrenza indicata nel comma 604 art. 1 legge 234/2021)	24.856,63
CCNL 2026 art. 58 comma 2	Incremento 0,22% del monte salari 2021 annualità 2026	20.259,72
	Totale incrementi variabili	193.831,70
	TOTALE FONDO	2.914.736,50
	DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE	-
	FONDO LIQUIDABILE	2.914.736,50

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 2026 è stata determinata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, e quantificata in € **2.720.904,80**, di cui € **2.127.842,10** 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

- Esclusi dal limite del fondo

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

- Inclusi nel limite del fondo

Descrizione	Importo
RIA 2018	34.828,95
RIA 2019	28.907,00
RIA 2020	30.652,18
RIA 2021	37.993,15
RIA 2022	20.366,97
RIA 2023	17.419,09
RIA 2024	22.500,66
RIA 2025	2.797,73
Totale	195.465,73

Totale incrementi CCNL 21/5/2018	319.450,03
---	-------------------

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL del 16/11/2022 e obbligatori interamente esclusi dal limite del fondo

Descrizione	Importo
importo su base annua pari a € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 (n. 395 dip) anno 2023	33.377,50
differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali sulla base del personale in servizio al 1/1/2021 calcolato secondo parere ARAN CFL174	52.040,82
differenziali per reinquadramenti da B3 a B1 e da D3 a D1	102.667,67
Totale	188.085,99

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL del 23/2/2026 e obbligatori interamente esclusi dal limite del fondo

Descrizione	Importo
0,14% SU MONTE SALARI 2021	15.680,20

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL del 23/2/2026 e facoltativi interamente esclusi dal limite del fondo

Descrizione	Importo
art. 14, c. 1-bis, D.L. 14 marzo 2025, n. 25 - Incremento destinato al welfare	120.000,00

Totale incrementi delle risorse stabili	643.216,22
Di cui esclusi dal limite	447.750,49

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

- Incluse nel limite 33, comma 1-bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34

Descrizione *	Importo
RIA dei cessati nell'anno precedente per la parte residua dopo la cessazione anno precedente	1.413,58

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

Descrizione *	Importo
Incremento 0,22 del monte salari 2018 quota fondo dipendenti (quota anno 2025)	24.856,63
Incremento 0,22% SU MONTE SALARI 2021 ANNUALITA' 2026	20.259,72
Eventuali risparmi accertati a consuntivo sul fondo dello straordinario; l'importo confluisce nel fondo dell'anno successivo.	147.301,77
Totale incrementi variabili non soggetti al limite	192.418,12

Totale incrementi variabili	193.831,70
Di cui esclusi dal limite	192.418,12

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Decurtazione per rispetto del limite di cui al D.L. 30 aprile 2019, n. 34	Non necessaria per il 2026
Decurtazione stabile prevista dall'art. 60, comma 2 per inglobamento di quota dell'indennità di comparto nella retribuzione (già dedotta dal totale delle risorse stabili)	-50.153,52
Totale decurtazione	-50.153,52

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	2.720.904,80
Risorse variabili	193.831,70
TOTALE FONDO	2.914.736,50
DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE	Non necessaria per il 2025
FONDO LIQUIDABILE	2.914.736,50

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 € **2.720.904,80** e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, indennità ex VIII qualifica funzionale) ammontano presumibilmente a € 1.163.757,67. 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 Metropolitano n. 10 del 8/2/2024. Il CCN e il contratto collettivo decentrato collettivo sottoscritto in data 30/5/2024 come integrato dal CCDI 12/12/2024 prevedono 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.
- 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 2026-2028 in percentuale sugli aventi diritto articolato come segue per ogni anno del triennio:

Anno 2026	50%
Anno 2027	Da prevedersi a seguito di contrattazione annuale in merito ai criteri di distribuzione del fondo
Anno 2028	Da prevedersi a seguito di contrattazione annuale in merito ai criteri di distribuzione del fondo

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Descrizione	Anno 2025	Anno 2026	Differenza
Risorse stabili	2.632.580,39	2.720.904,80	88.324,41
Risorse variabili	177.032,69	193.831,70	16.799,01
TOTALE FONDO	2.809.613,08	2.914.736,50	105.123,42
DECURTAZIONE PER RISPETTO DEL LIMITE	0		0,00
FONDO LIQUIDABILE	2.809.613,08	2.914.736,50	105.123,42

Le differenze tra i due fondi derivano prevalentemente da due differenti motivazioni:

- Le risorse stabili 2026 sono incrementate del RIA 2025 e alle nuove risorse previste dal CCNL 23/2/2026.
- La variazione delle risorse variabili dipende dai differenti valori riferiti all'anno 2025 di RIA e di risparmi dello straordinario e alle risorse previste dal CCNL 23/2/2025.
- L'incremento del limite operato ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 che 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. Il limite 2026 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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ai capitoli di spesa afferenti 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

Fondo 2018 (liquidabile)	2.444.127,95
quota di riduzione dell'epoca per il mercato del lavoro (1 semestre)	235.361,35
riduzione mercato del lavoro intera ridefinita nel 2021	-470.722,70
Fondo 2018 per calcolo limite	2.208.766,60
Incremento ex dm 11/1/2022 calcolato a preventivo sulla base delle previsioni del PMO	247.558,73
Importo PO 2018	501.000,00
Limite fondo aggiornato come DL 11/1/2022	2.957.325,33
fondo PO a Bilancio con incremento previsto dal CCNL 2026	611.880,60
Incremento del limite PO 2024	4.549,87
Incremento del fondo PO fuori limite 2026	4.380,60
Fondo PO che impatta sul limite	602.950,13
Limite fondo al netto delle PO depurata degli incrementi fuori limite	2.385.245,96

FONDO soggetto a limite	2.324.721,41
riduzione fondo	-50.153,52
FONDO soggetto a limite al netto della detrazione	2.274.567,89
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
importo su base annua pari a € 84,50 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2018 (n. 395 dip) anno 2023	33.377,50
differenze tra gli incrementi a regime riconosciuti alle posizioni economiche e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali sulla base del personale in servizio al 1/1/2021 calcolato secondo parere ARAN CFL174	52.040,82
differenziali per reinquadramenti da B3 a B1 e da D3 a D1	102.667,67
0,14 SU MONTE SALARI 2021	15.680,20
WELFARE	120.000,00
Incremento 0,22 del monte salari 2018 quota fondo dipendenti	24.856,63
Risparmio straordinario anno precedente	147.301,77
0,22% SU MONTE SALARI 2021 ANNUALITA' 2026	20.259,72
Totale risorse fuori del limite	640.168,61

Totale fondo liquidabile	2.914.736,50
---------------------------------	---------------------

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 2026 e primi mesi dell'anno 2027 per il pagamento delle seguenti voci, che sono imputate ai rispettivi stanziamenti di bilancio 2026:

	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
art. 45 CCNL 23/2/2026	Welfare aziendale

A seguito della contrattazione decentrata, i premi correlati alla performance e dell'indennità per specifiche responsabilità saranno definiti in maniera puntuale a consuntivo e ammonteranno presumibilmente a € 1.299.778,83, mentre l'importo destinato all'attribuzione dei differenziali stipendiali con decorrenza 1/1/2026 è stimato in € 95.000,00.

Tali importi saranno liquidati, in parte nel corso 2026 (per quanto riguarda i differenziali stipendiali) e in parte nel 2027 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 2026

	Codice di bilancio	Impegni	Importo
Premi correlati alla performance	01101.01.1001286	1967/2026	1.157.486,78
	01101.01.1002761	2352/2025	142.292,05
Differenziali stipendiali con decorrenza 1/1/2026 (importo presunto)	01101.01.1001286	1971/2026	95.000,00
Oneri	01101.01.1001336	1969/2026	331.957,36
IRAP	01101.02.1001279	1968/2026	118.556,20
Totale complessivo			1.845.292,39

Genova, della firma digitale

sottoscritta da
(SILVIA ALITTA)
con firma digitale