



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Direzione Risorse

Attestazione documenti allegati

Decreto del Sindaco/Deliberazione N.97/2026

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE- CCDI 2026/2028

Si dichiara che all'atto in oggetto sono allegati i seguenti documenti, per i quali si riportano il titolo e l'hash code

Allegati:

Nome file allegato: DEL_DETSINDM_97_2026.pdf.p7m

Hash:

1CF419099F00FDD567B390C4F56DAB1DBE777BB6C584C37107B86395DE8B5345AD08B6CFA63BB3
84E85874FEB2182279C33C1ECB3AAE656782875977215B57FA

Nome file allegato: PREINTESA DIRIGENZA FIRMATA.pdf.p7m

Hash:

CA9A327F637223C7CA6F0C3F95236ED22F054E30228D7D43C1030FDA069D912D09F6969CE1066CD
90C70006166114526331CD9C00AA156B8579D7A8D43602783

**Sottoscritta da
II SEGRETARIO GENERALE
Marco
Mordacci
con firma digitale**



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Decreto della Sindaca metropolitana

Direzione Risorse

N. 97/2026 del registro degli Atti della Sindaca metropolitana

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE- CCDI 2026/2028

In data 24/09/2026 presso la sede della Città metropolitana di Genova

IL VICE 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 lo Statuto della Città metropolitana di Genova;

Considerata l'assenza per impedimento temporaneo della Sindaca metropolitana e la sua sostituzione da parte del Vice Sindaco metropolitano ai sensi dell'articolo 53 del d.lgs. 267/2000 e dell'articolo 15 dello Statuto della Città metropolitana;

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 per il personale di qualifica dirigenziale – funzioni locali sottoscritto in data 23 Febbraio 2026, che definisce all'art. 7 le materie oggetto della contrattazione decentrata integrativa;

Rilevato che, ai sensi dell'art. 8 sopra richiamato, il contratto decentrato integrativo ha durata triennale e sono negoziati con cadenza annuale i criteri di ripartizione tra la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato del personale di qualifica dirigenziale;

Vista la determinazione dirigenziale n.631/2026, con la quale è stato costituito il fondo per la retribuzione di posizione e risultato per l'anno 2026, corrispondente a € 888.305,64;



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Decreto della Sindaca metropolitana

Direzione Risorse

Richiamato il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti n. 11 del 26 marzo 2026 in merito alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale di qualifica dirigenziale per l'anno 2026;

Viste le linee di indirizzo affidate dalla Sindaca metropolitana alla delegazione trattante formalizzate in data 15 aprile 2026, in merito agli istituti giuridici ed economici demandati al tavolo negoziale;

Vista la preintesa sottoscritta in data 24 luglio 2026, che dispone la disciplina giuridica ed economica degli istituti previsti quali materia di contrattazione dal CCNL;

Considerato che in particolare, in linea con gli indirizzi affidati alla delegazione trattante, è definita la seguente ripartizione tra retribuzione di posizione e retribuzione di risultato:

retribuzione di posizione	80% del fondo
retribuzione di risultato	20% del fondo

Considerato che, ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 16 luglio 2024, l'autorizzazione da parte dell'organo di governo 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 preintesa del Contratto collettivo decentrato integrativo con i vincoli di bilancio pluriennale;

Preso atto che il Collegio dei revisori dei conti nel parere n. 18 del 17/09/2020 ha espresso parere positivo in ordine alla compatibilità della preintesa con i vincoli di bilancio pluriennale;

Atteso che l'istruttoria del presente atto è svolta da Silvia Alitta, dirigente del servizio Personale e relazioni sindacali, che attesta la regolarità e correttezza dell'azione amministrativa per quanto di competenza ai sensi dell'art. 147 bis del d.lgs. n. 267/2000 e che è incaricata 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;



CITTÀ METROPOLITANA DI GENOVA

Decreto della Sindaca metropolitana

Direzione Risorse

Visti:

- il bilancio di previsione triennale 2026/2028, approvato con deliberazione del Consiglio Metropolitano n. 42 del 23/12/2025, a seguito di positivo parere da parte della Conferenza Metropolitana, come previsto dallo Statuto in vigore;
- il Decreto del Sindaco metropolitano n. 11 del 5 febbraio 2026 con cui sono stati approvati il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e relativi allegati;

Dato atto che dal presente provvedimento discendono riflessi finanziari o patrimoniali ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/2000;

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;

Tutto ciò premesso

DISPONE

1. di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto collettivo decentrato integrativo per il personale di qualifica dirigenziale 2026/2028;
2. di prendere atto che la spesa che deriva dall'applicazione del contratto decentrato integrativo sono imputabili alle voci di bilancio pluriennale 2026/2028, 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;
4. di dare mandato agli uffici per le conseguenti applicazioni degli istituti disciplinati da contratto collettivo decentrato integrativo con le decorrenze ivi indicate.

Approvato e sottoscritto
IL VICE SINDACO METROPOLITANO
Simone Franceschi
con firma digitale



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.

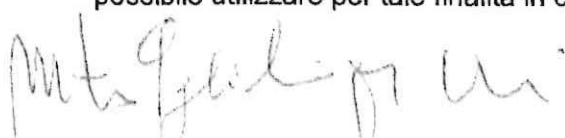
4. Le Parti danno atto che le risorse a copertura del conseguente onere troveranno finanziamento, nell'ambito del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, prioritariamente nelle eventuali somme destinate a retribuzione di posizione e di risultato resi disponibili in 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.

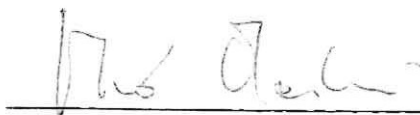
Art. 12 - Clausole finali.

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.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. To the right of the signatures is a circular purple stamp. The stamp contains the text: 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



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, 21/09/2026

**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

Direzione Risorse

Proponente: Direzione Risorse

**Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE ALLA
SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DEL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE- CCDI 2026/2028**

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.	Azione		Importo	Prenotazione		Impegno		Accertamento		CUP	CIG
					Euro	N.	Anno	N.	Anno	N.	Anno		
TOTALE ENTRATE:				+									
TOTALE SPESE:				-									

Genova li, 24/09/2026

**Sottoscritto dal responsabile
dei Servizi Finanziari
(PATRIZIA LEONCINO)
con firma digitale**