



Città Metropolitana
di Genova

PREINTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

tra la CITTÀ METROPOLITANA di GENOVA

e

la RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

e le organizzazioni sindacali:

CISL FPS

UIL FP

C.S.A.

* * * * *

In data 28 luglio 2026 presso la sede della Città Metropolitana di Genova, la delegazione trattante dell'Amministrazione, composta dal Direttore Generale Marco Mordacci, dal Direttore della direzione Risorse Giovanni Librici, dal Direttore della direzione Territorio e mobilità Gianni Marchini, e dalla Dirigente del Servizio Personale e Relazioni sindacali, Dott.ssa Silvia Alitta, la Rappresentanza Sindacale Unitaria e i Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali, sottoscrivono la presente preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo.

Le Parti si danno atto che la sottoscrizione dell'accordo sindacale definitivo potrà essere effettuata solo terminato l'iter previsto dalla normativa vigente e cioè:

- (1) Certificazione positiva da parte del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art.8 del CCNL del 16/07/2024, in ordine alla compatibilità del contratto decentrato con i vincoli di bilancio;
- (2) Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo da parte dell'organo di governo.

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

[Handwritten signatures in blue ink]

Art. 1 - Oggetto.....	3
Art. 2 - Ambito di applicazione e durata	3
Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali	3
Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance	6
Art. 5 - Differenziazione del premio individuale	6
Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione	7
Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro.....	7
Art. 8 - Istituto della reperibilità.....	8
Art. 9 - Indennità di servizio esterno	8
Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità	9
Art. 11 - Compensazioni con incentivazioni speciali	11
Art. 12 - Welfare.....	11
Art. 13 - Criteri di ripartizione del fondo	11

* * * * *

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

2

[Handwritten signature]

Art. 1 - Oggetto

Il presente Contratto collettivo decentrato integrativo disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano alla contrattazione decentrata, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

Il sistema delle relazioni sindacali della informazione, del confronto e della contrattazione è rimesso alla contrattazione nazionale.

Art. 2 - Ambito di applicazione e durata

Il presente CCDI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso la Città metropolitana di Genova con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato.

Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla sua entrata in vigore per gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono con il medesimo disciplinati.

Il presente contratto decentrato conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto collettivo decentrato integrativo e, in applicazione dell'art. 8 comma 1 del CCNL del 23 febbraio 2026, ha durata triennale (2026-2028).

Le progressioni orizzontali aventi decorrenza 1/1/2026 sono soggette alla disciplina del precedente CCDI.

Art. 3 - Criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate.

Requisiti di partecipazione

- permanenza per almeno 2 anni nella medesima posizione economica, in costanza di rapporto di lavoro, comprese le mobilità;
- assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa negli ultimi 2 anni

Il differenziale economico è riconosciuto ai dipendenti con le migliori posizioni nelle graduatorie dei partecipanti, fino alla concorrenza del numero fissato per ciascuna area nel rispetto del finanziamento annuale destinato:

- operatori,
- operatori esperti,
- istruttori,
- funzionari
- titolari di incarichi di elevata qualificazione.

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

Il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni pubbliche, anche di diverso comparto, partecipa alle selezioni per le progressioni orizzontali presso la Città metropolitana; a tale fine le valutazioni saranno acquisite presso l'ente in cui il dipendente presta la propria attività e rapportate in modo matematico al sistema vigente in città

metropolitana, in riferimento agli skills .

Criteri

La graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva è definita in base ai seguenti criteri:

Criterio	Note																		
a) Valutazioni così determinate: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità determinate secondo quanto definito dal SMVP (sistema di valutazione). In caso non ci siano almeno tre valutazioni presso Città metropolitana, neppure considerando tutte le valutazioni pregresse in ordine cronologico, si terrà conto, per l'anno o gli anni mancanti, del valore medio ottenuto dal personale appartenente alla medesima area di inquadramento nell'anno di riferimento. Nel caso di passaggio all' area superiore, la terza valutazione sarà corrispondente alla media dell'area del nuovo inquadramento professionale.	Si rinvia all'art. 8 del SMVP, che ai fini dei differenziali retributivi prevede che sia considerata esclusivamente la parte di valutazione relativa ai comportamenti organizzativi																		
b) esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, secondo la seguente differenziazione: <table><tr><th></th><th>OP_ESP</th><th>Istr, Fun EQ</th></tr><tr><td>almeno 2 anni</td><td>15</td><td>10</td></tr><tr><td>almeno 3 anni compiuti</td><td>70</td><td>40</td></tr><tr><td>maggiore di 3 anni fino a 5 anni</td><td>80</td><td>60</td></tr><tr><td>maggiore di 5 anni fino a 10 anni</td><td>90</td><td>80</td></tr><tr><td>maggiore di 10 anni</td><td>100</td><td>100</td></tr></table>		OP_ESP	Istr, Fun EQ	almeno 2 anni	15	10	almeno 3 anni compiuti	70	40	maggiore di 3 anni fino a 5 anni	80	60	maggiore di 5 anni fino a 10 anni	90	80	maggiore di 10 anni	100	100	
	OP_ESP	Istr, Fun EQ																	
almeno 2 anni	15	10																	
almeno 3 anni compiuti	70	40																	
maggiore di 3 anni fino a 5 anni	80	60																	
maggiore di 5 anni fino a 10 anni	90	80																	
maggiore di 10 anni	100	100																	

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

L'appartenenza al profilo deve intendersi rispetto al medesimo profilo od equivalente all'interno della medesima area.	
c) ulteriori criteri da definire in sede di contrattazione, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi di formazione.	

Il peso dei criteri sopra indicati è riportato nella tabella che segue.

<i>Tabella Criteri di valutazione per i differenziali stipendiali</i>				
Area	Valutazione dei comportamenti organizzativi del triennio precedente (non inferiore a 40)	Esperienza professionale (non superiore a 40)	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale massimo
Operatori	60	40	0	100
Operatori esperti	60	40	0	100
Istruttori	70	30	0	100
Funzionari	80	20	0	100
Incarichi di EQ	90	10	0	100

Il punteggio individuale è dato dalla media ponderata dei punti attribuiti ai singoli criteri ai sensi delle precedenti lett. a), b) e c) per i pesi della tabella sopra riportata.

In applicazione dell'art. 14 comma 2 lettera f CCNL 23/02/2026, ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni **pur avendo diritto alla partecipazione**, è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto (massimo 3%) come segue:

numero anni senza progressione	%
Da più di 6 anni a 7 anni	1%
Da più di 7 anni a 8 anni	2%
Oltre 8 anni	3%

Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità, ai fini del riconoscimento dei differenziali economici e del premio di eccellenza:

- maggior punteggio medio riportato nella valutazione dei comportamenti organizzativi degli ultimi tre anni come sopra definito;
- maggior anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

d) maggiore età anagrafica.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Le parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale e organizzativa stabilisce che, ai fini dell'erogazione della produttività, i pesi tra le diverse dimensioni della performance per i dipendenti siano così ripartiti:

	Peso
- Risultati organizzativi correlati alla percentuale di partecipazione agli obiettivi assegnati	30 elevato a 40 nel caso in cui non siano presenti obiettivi individuali
- Risultati individuali (eventuali)	10
- Comportamenti organizzativi	60

Le parti concordano che, all'interno della quota (40%) destinata alla valutazione in base ai risultati di performance, metà vada calcolato con il punteggio di performance conseguito e pesato mentre l'altra metà con il solo punteggio di performance conseguito, così come definito dall'art. 8 del Sistema di misurazione e valutazione.

Pertanto la ripartizione è la seguente

	Peso
- Risultati organizzativi (Performance non pesate)	20
- Risultati organizzativi correlati al peso ponderale degli obiettivi (Performance pesate)	20
- Comportamenti organizzativi (Skills)	60

Le parti concordano che, all'interno della quota (40%) destinata alla valutazione dei risultati, il 40% sia correlato al peso ponderale degli obiettivi, così come definito dall'art. 8 del sistema di valutazione.

Il premio complessivo è rapportato:

- o al periodo in servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno)
- o alla tipologia di contratto di lavoro (part time)
- o al coefficiente retributivo in ragione della categoria di appartenenza (rapporto tra le retribuzioni tabellari di ciascuna categoria nella posizione economica iniziale).

Rispetto all'applicazione dell'art. 3 del SMV, le parti concordano che, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo della tempestività di pagamento, la quota del 20% della retribuzione accessoria del personale del comparto per le direzioni interessate, venga ridistribuita al restante personale in base alle valutazioni, fino ad una maggiorazione max del 15% del premio; la parte di fondo non distribuita confluirà nella costituzione del fondo dell'anno successivo.

Art. 5 - Differenziazione del premio individuale

All'interno di ciascuna area professionale, al 5% dei dipendenti che hanno conseguito le

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00



6

valutazioni dei comportamenti organizzativi più elevati, è aggiunta una quota di premio, correlato alla performance individuale di cui all'art. 59, comma 2, lett. b) (performance individuale di cui ai comportamenti organizzativi), corrispondente al 30% del valore medio pro capite dei premi destinati alla performance individuale del personale della medesima area professionale.

Art. 6 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

Le parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance stabilisce che, ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per i titolari di posizione organizzativa, i pesi tra le diverse dimensioni della performance siano così ripartiti:

	Peso
- Risultati organizzativi correlati alla percentuale di partecipazione agli obiettivi assegnati	50 elevato a 60 nel caso in cui non siano presenti obiettivi individuali
- Risultati individuali (eventuali)	10
- Comportamenti organizzativi	40

Le parti concordano che, all'interno della quota (60%) destinata alla valutazione dei risultati, il 50% sia correlato al peso ponderale degli obiettivi, così come definito dall'art. 8 del sistema di valutazione.

La retribuzione di risultato è rapportata al periodo di conferimento dell'incarico, se avvenuto o cessato in corso d'anno.

Rispetto all'applicazione dell'art. 3 del SMV, le parti concordano che, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo della tempestività di pagamento, la quota del 20% della retribuzione accessoria del personale titolare di incarico di elevata qualificazione, venga ridistribuita al restante personale titolare di incarico di EQ in base alle valutazioni, fino ad una maggiorazione max del 15% del premio; la parte di fondo non distribuita confluirà nella costituzione del fondo della retribuzione di posizione e di risultato di detto personale dell'anno successivo.

Normalmente gli incarichi di EQ temporaneamente vacanti sono affidati al dirigente del servizio; in caso di eccezionale assegnazione ad altro lavoratore già titolare di incarico di EQ, è prevista una ulteriore retribuzione di risultato corrispondente max al 15% del valore della posizione di EQ oggetto del conferimento ad interim.

Art. 7 - Indennità condizioni di lavoro

Città metropolitana di Genova garantisce tutte le iniziative necessarie alla prevenzione sostanziale dei rischi lavorativi e dell'esposizione a situazioni o sostanze potenzialmente pericolose o dannose.

Pertanto, il meccanismo delle indennità deve essere correlato in modo rigoroso ad attività lavorative il cui svolgimento comporta l'esposizione a situazioni oggettive di maggiore difficoltà fisica, non eliminabili attraverso sistemi e interventi di riduzione dei rischi.

Sono previste le seguenti tipologie:

- a) condizioni climatiche esterne
- b) esposizione a fattori di rischio non controllabili
- c) esposizione a inquinamento acustico
- d) esposizione a sostanze pericolose
- e) esposizione prolungata a fattori fisici negativi (vibrazioni prolungate, postura incongrua per periodi prolungati)
- f) uso di dispositivi disagiati per periodi prolungati.

Sulla base dei suddetti criteri sono individuate le seguenti attività a cui è correlata l'indennità con una diversa gradazione:

tipologia attività	liv.basso	liv.medio	liv.alto
Attività in cantieri esposti a rischi esterni	€ 6,00		
Manutenzioni edili che comportano posture disagiate	€ 6,00		
Attività in cantieri di segnaletica stradale		€ 8,00	
Conduzione di mezzi operativi di cantiere		€ 8,00	
Conduzione di vibrofinitrici			€ 10,00

Il responsabile della direzione individua, in base rigorosamente ai criteri sopra indicati, il personale a cui assegnare l'indennità tenendo conto dell'attività effettivamente espletata e non del profilo professionale, come previsto dall'art. 70-bis del CCNL 2018.

L'indennità è riconosciuta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività cui la stessa è correlata.

Per l'attività che comporta il maneggio di valori l'indennità è determinata come segue:

Maneggio valori mensili da € 50.000 a € 250.000	€ 3,00
Maneggio valori mensili importo superiore	€ 6,00

Art. 8 - Istituto della reperibilità

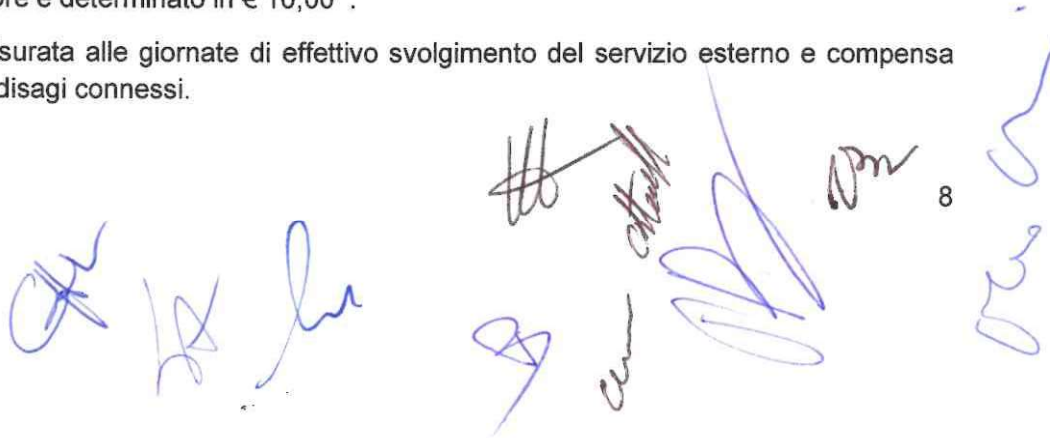
Le parti concordano che la reperibilità possa essere articolata sul massimo di 8 volte mensili per ciascun dipendente. L'importo della indennità è determinato in € 13,00 per 12 ore al giorno.

Art. 9 - Indennità di servizio esterno

Ai sensi dell'art. 56-quinquies del CCNL 18/5/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui valore è determinato in € 10,00 .

L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente rischi e disagi connessi.

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00



I valori previsti nei sopra indicati artt. 7, 8, e 9 hanno decorrenza dal mese successivo alla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità

Le parti concordano, in merito ai criteri generali, che il riconoscimento della specifica responsabilità si colloca in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio possa essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- b) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di concorso;
- c) Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
- d) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro (almeno quattro collaboratori)
- e) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- f) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- g) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ad evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- h) Responsabilità di indizione/conduzione di sistemi relazionali complessi (ad esempio partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
- i) Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;
- j) Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- k) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria;
- l) Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori con preventivo ordine di servizio;

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

- m) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- n) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
- o) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- p) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate conoscenze specialistiche;
- q) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy, amministratore di sistema, responsabilità di funzioni per l'attuazione del codice dell'amministrazione digitale ecc.).

Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità:

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

N. fattispecie di responsabilità presenti	VALORE	
	MIN	MAX
almeno 2	500,00	700,00
almeno 3	700,00	900,00
almeno 4	900,00	1.500,00
almeno 5	1.600,00	2.000,00
almeno 6	2.000,00	2.500,00
oltre 8	3.000,00	

Procedura per la corresponsione del compenso:

Le proposte sono avanzate dai direttori, che si coordinano tra loro e sono validate dal direttore generale, che svolge un ruolo di sintesi generale.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti in forma scritta dal dirigente/responsabile di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; dovranno essere formalmente specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati e rispetto al periodo di esercizio dell'incarico nell'anno.

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00



Art. 11 - Compensazioni con incentivazioni speciali

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 dipendenti titolari di incarico di elevata qualificazione a un meccanismo di compensazione, che agisce sulla retribuzione di risultato e non sull'importo dell'incentivazione speciale.

Nel caso in cui la somma delle incentivazioni speciali (esclusi gli oneri riflessi) e della retribuzione di risultato non sia superiore a Euro 15.000, si procede alla corresponsione sia della retribuzione di risultato, sia dell'incentivazione speciale.

Se l'incentivazione speciale è superiore a Euro 15.000 la retribuzione di risultato spettante in base al sistema di valutazione è liquidata nella misura massima di Euro 1.000.

Qualora l'incentivazione speciale sia inferiore a Euro 15.000 ma la somma con la retribuzione di risultato sia superiore, la retribuzione di risultato è progressivamente ridotta fino alla concorrenza di Euro 15.000, ferma restando la corresponsione minima di Euro 1.000.

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.

Gli importi relativi alla retribuzione di risultato non corrisposta costituiscono economia di bilancio.

Art. 12 – Welfare integrativo

Le parti confermano i criteri e la finalità del welfare integrativo disciplinato con il CCDI sottoscritto dalle parti in data 11 novembre 2025 ed in particolare l'integrazione del fondo per le risorse decentrate per il triennio 2025/2027 prevista per tale finalità.

In particolare, potranno essere attivate le iniziative di welfare di cui all'art. 45 del CCNL vigente, comprese anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili.

Art. 13 - Criteri di ripartizione del fondo

Le parti concordano sui seguenti criteri di ripartizione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2026.

Gli importi sono indicati in via presunta, in quanto gli stessi saranno definitivi solo a seguito della liquidazione di tutti gli istituti a carico del fondo (normalmente marzo dell'anno successivo), nel rispetto della forbice prevista.

Art del CCNL	Descrizione	Importo	%
art. 59, comm 2 lett. a)	premi correlati alla performance organizzativa	1.239.778,83	da 43% 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 1,5% 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%

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

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 2,5% a 3,5%
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%
		2.914.736,50	

Tale ripartizione è definita con la finalità di finanziare un piano triennale di progressioni orizzontali, che consenta una quota di progressioni orizzontali per gli aventi diritto corrispondente al 50% per l'anno 2026.

A seguito della sottoscrizione del nuovo CCNL, le parti si riservano di verificare le conseguenti modifiche e/o integrazioni necessarie del presente CCDI.

Per la Città Metropolitana:

[Handwritten signatures in blue ink]

Per le organizzazioni sindacali:

R.S.U.

[Handwritten signatures in blue ink]

MARCO
PIZZAFERRI
17.09.2026
09:39:38
GMT+02:00

CGIL Funzione Pubblica NON FIRMATARIA DEL CCNL

CISL - F.P.S.

[Handwritten signature in blue ink]

UIL - F.P.

[Handwritten signature in blue ink]

C.S.A.