



Proposta	n. PDEL-2025-145 del 28/10/2025
Deliberazione del Direttore Generale	n. DEL-2025-135 del 30/10/2025
Oggetto	Direzione Amministrativa. Recepimento dell'“Accordo integrativo aziendale - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 384/2025 per l'anno 2026”, Rep. n. 390/2025.
Dirigente proponente	Direzione Amministrativa - Manaresi Lia
Responsabile del procedimento	Castagneti Francesca

Questo giorno *30/10/2025* il Direttore Generale, Ing. Ferrecchi Paolo, delibera quanto segue.

VISTO:

- il Regolamento per l'adozione degli atti di gestione delle risorse dell'Agenzia approvato con D.D.G. n. 114/2020, con particolare riferimento all'allegato A), lettera U che prevede tra gli atti la cui adozione è riservata alla competenza del Direttore Generale il recepimento degli accordi integrativi aziendali;

VISTI:

- il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Sanità – triennio 2019-2021, siglato in data 02/11/2022;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 372/2023, in applicazione del CCNL del Comparto Sanità del 02/11/2022, riferito al triennio 2023-2025, siglato in data 25/10/2023;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 378/2024 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2024, siglato in data 09/07/2024, previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 05/07/2024;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 384/2025 in applicazione del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 372/2023 per l'anno 2025, siglato in data 16/06/2025, previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 10/06/2025;
- l'Accordo integrativo aziendale Rep. n. 390/2025, integrazione dell'Accordo Rep. n. 384/2025 per l'anno 2026, siglato in data 22/10/2025, previa certificazione del Collegio dei Revisori di Arpae emessa in data 15/10/2025;

RILEVATO:

- che l'Accordo Rep. n. 390/2025 integra i contenuti del citato Accordo Rep. n. 384/2025 al fine di dare seguito all'impegno assunto di definire, entro il 31/12/2025, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, per l'anno 2026, in conformità a quanto previsto nel documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna", e si riferisce alle materie oggetto di contrattazione integrativa ai sensi del vigente CCNL, con particolare riferimento a:
  - criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2026 per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi progressioni economiche e indennità professionali) e 103

(Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022;

- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance per l'anno 2026;
- rinnovo per l'anno 2026 del Progetto sperimentale rivolto al personale impegnato in attività in esterno per svolgere campionamenti, monitoraggi, ispezioni;

RITENUTO:

- di procedere al recepimento dell'“Accordo integrativo aziendale - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 384/2025 per l'anno 2026” Rep. n. 390/2025, in allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che l'Accordo integrativo aziendale di cui al presente provvedimento è oggetto di pubblicazione secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013;

SU PROPOSTA:

- del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Lia Manaresi;

ACQUISITO:

- il parere favorevole del Direttore Tecnico, Dott. Eriberto de' Munari;

DATO ATTO:

- che, ai sensi della L. n. 241/1990, si è provveduto a nominare responsabile di procedimento la Dott.ssa Francesca Castagneti, Responsabile del Servizio Risorse Umane;

DELIBERA

1. di procedere al recepimento dell' “Accordo integrativo aziendale - Integrazione dell'Accordo Rep. n. 384/2025 per l'anno 2026” Rep. n. 390/2025, in allegato A) alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
2. di dare atto che l'Accordo integrativo aziendale di cui al presente provvedimento è oggetto di pubblicazione secondo quanto previsto dal D. Lgs. n. 33/2013.

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Firmato digitalmente

Dott.ssa Manaresi Lia

PARERE: FAVOREVOLE

IL DIRETTORE TECNICO

Firmato digitalmente

Dott. de' Munari Eriberto

IL DIRETTORE GENERALE

Firmato digitalmente

Ing. Ferrecchi Paolo

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire <sup>1</sup>,  
come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

<sup>1</sup> L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma digitale con cui è stato adottato il provvedimento

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE**  
**- INTEGRAZIONE DELL'ACCORDO REP. N. 384/2025 PER L'ANNO 2026**  
**Rep. 390/2025**

In data 22/10/2025 la Delegazione di parte datoriale di Arpae e le OO.SS./RSU del comparto in calce indicate hanno concordato quanto di seguito riportato.

**1.PREMESSA**

Le Parti richiamano integralmente i contenuti dell'“Accordo Integrativo aziendale in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Sanità del 02/11/2022 – Integrazione dell'Accordo rep. 372/2023 per l'anno 2025” Rep. n. 384, siglato in data 16/06/2025, e rilevano che il presente Accordo si intende dare seguito all'impegno assunto di definire in sede di contrattazione integrativa annuale, entro il 31/12/2025, i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance, per l'anno 2026, in conformità a quanto previsto nel documento “Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna” (da ultimo aggiornato con DDG n. 130/2024).

**2. RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2026**

**2.1 Determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per il triennio 2023/2025.**

Con Delibera del Direttore Generale n. 22/2023, certificata dal Collegio dei Revisori con verbale dell'08/03/2023, Arpae ha proceduto ad una prima determinazione, in via provvisoria per il triennio 2023/2025, dei nuovi fondi istituiti dal CCNL Comparto Sanità del 02/11/2022 a decorrere dal 01/01/2023, ossia dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro).

Le Parti si danno atto che con le successive Delibere del Direttore Generale n. 133/2024 e n. 115/2025, certificate dal Collegio dei Revisori, rispettivamente, con i verbali del 09/12/2024 e del 05/09/2025, Arpae ha proceduto alla determinazione in via definitiva per gli anni 2023 e 2024 dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) e alla ricognizione dei residui disponibili.

In particolare con la sopracitata Delibera n. 115/2025, avente ad oggetto: *“Direzione Amministrativa. Servizio Risorse Umane. Determinazione definitiva, a consuntivo, per l’anno 2024 dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 e ricognizione dei residui disponibili”* si è proceduto a:

1. prendere atto che con l’Accordo integrativo aziendale Rep. n. 378/2024 si è stabilito, ai sensi del combinato disposto di cui all’art. 103, comma 12 ed art. 102 comma 3 lett. d) CCNL 02/11/2022 di computare in via progressiva l’importo complessivo di euro 1.221.466,95 (quantificato con DDG n. 22/2023 a riduzione del Fondo Premialità e condizioni di lavoro) in aumento del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, con le seguenti modalità: euro 407.155,65 sul Fondo art. 102 anno 2023, euro 814.311,30 sul Fondo art. 102 anno 2024 e, infine, euro 1.221.466,95 sul Fondo art. 102 a regime dall’anno 2025;
2. incrementare il Fondo art. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) dell’anno 2024 dell’importo stabile di euro 15.279,03 corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità annua in godimento al personale cessato dal servizio nell’anno 2023;
3. incrementare il fondo art. 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) dell’anno 2024 dei seguenti importi variabili: euro 65.629,77 corrispondente alle risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 (incentivi funzioni tecniche), euro 11.816,90 corrispondente alle risorse derivanti dall’applicazione dell’art. 9 comma 3 del DL n. 90/2014, conv. in L. n. 114/2014 (compensi professionali Avvocatura) ed infine euro 6.970,59 corrispondente ai ratei di retribuzione individuale di anzianità non erogati al personale cessato dal servizio nel corso dell’anno 2023;
4. quantificare a consuntivo i residui dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 anno 2024 in complessivi euro 3.823.532,60. Le parti si danno reciprocamente atto che i suddetti residui sono stati destinati, con Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 384/2025, al fondo art. 103 anno 2025.

## **2.2 Aggiornamento della determinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l’anno 2025 e determinazione delle risorse disponibili per l’anno 2026**

Le Parti prendono atto, altresì, che con Delibera del Direttore Generale n. 121/2025, avente ad oggetto: *“Direzione Amministrativa. Servizio Risorse Umane. Aggiornamento, per l’anno 2025, della determinazione dei fondi di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro) del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022 determinati in via provvisoria con DDG n. 22/2023. Determinazione, in via provvisoria per l’anno 2026, dei fondi contrattuali destinati al trattamento economico accessorio del personale del comparto di Arpae.”* e certificata dal Collegio dei Revisori con verbale del 22/09/2025 si è proceduto:

1. all’aggiornamento per l’anno 2025 dei fondi contrattuali di cui agli artt. 102 (Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali) e 103 (Fondo premialità e condizioni di lavoro), già determinati in via provvisoria con la sopra citata Delibera n. 22/2023;

2. alla determinazione in via provvisoria per l'anno 2026 dei fondi contrattuali destinati al trattamento accessorio del personale del comparto di Arpae.

Alla luce della determinazione dei fondi contrattuali sopra richiamata, preso atto di quanto disposto dall'art. 103, comma 12 del CCNL 02/11/2022, richiamati i Contratti Integrativi Aziendali sottoscritti nel triennio 2023/2025 (Rep. n. 372/2023, Rep. n. 378/2024 e Rep. n. 384/2025) le Parti confermano di computare l'importo di euro 1.221.466,95 a riduzione del Fondo condizioni di lavoro ed incarichi ed in aumento, in via progressiva nel triennio 2023/2025 e nell'anno 2026, del Fondo incarichi, progressioni economiche e indennità professionali, ai sensi dell'art. 102, comma 3, lett. d), come indicato nella Tabella che segue.

Infine con il presente Accordo le Parti, per garantire la progressività e la continuità degli istituti per l'anno 2026, concordano che le risorse da destinare, in via provvisoria, al trattamento economico accessorio per gli anni 2025 e 2026 comprensive, ai sensi dell'art. 103, comma 10 del CCNL Comparto Sanità 02/11/2022, delle risorse residue relative alle annualità precedenti quantificate a consuntivo con riferimento all'anno 2024 ed in via di previsione per gli anni successivi, salvo verifica a consuntivo, sulla base dei dati ad oggi disponibili, sono le seguenti:

*Tabella A) Risorse disponibili per gli anni 2025 e 2026 (quantificate in via provvisoria)*

<b>Fondo art. 102 (Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Risorse stabili di competenza	5.323.450,11	5.323.450,11
Trasferimento dal fondo art. 103 (art. 103, comma 12 e art. 102 comma 3, lett. d)	1.221.466,95	1.221.466,95
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 102</b>	<b>6.544.917,06</b>	<b>6.544.917,06</b>
<b>Fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro)</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Risorse stabili di competenza	5.248.136,52	5.248.136,52
Trasferimento al fondo art. 102 (art. 103, comma 12 e art. 102 comma 3, lett. d)	-1.221.466,95	-1.221.466,95
Risorse variabili	80.578,55	73.335,52
Risorse variabili di competenza (economie anno precedente) Residui fondi anno 2024 - DDG 115/2025	3.823.532,60	2.977.389,94
<b>TOTALE RISORSE DISPONIBILI FONDO ART. 103</b>	<b>7.930.780,72</b>	<b>7.077.395,03</b>

**3. FINALITA' DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2026**

La ripartizione delle risorse dei fondi di cui agli artt. 102 e 103 del CCNL del 02/11/2022 sulle diverse finalità per gli anni 2025 e 2026 è quella riportata nella seguente Tabella B).

*Tabella B) Previsione finalità delle risorse disponibili per gli anni 2025 e 2026*

<b>Fondo art. 102 (Incarichi, progressioni economiche e indennità professionali)</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Indennità di funzione incarichi di media ed elevata complessità	1.254.923,33	1.264.140,00
Differenziali economici di professionalità al 31/12/2022	1.860.826,84	1.798.007,66
Differenziali economici ex cat. DS (differenza stipendio tabellare D-Ds)	427.650,53	417.622,38
Indennità di qualificazione professionale (tabella K - CCNL 02/11/2022)	189.387,46	192.601,00
Indennità professionale specifica (tabella J - CCNL 02/11/2022)	15.863,38	15.863,38
Indennità di funzione incarichi professionali di base (art. 32 co 8 - CCNL 02/11/2022)	719.994,59	730.391,17
Assegni ad personam	50.400,54	50.400,54
Indennità di coordinamento ad esaurimento	9.982,36	9.982,36
Differenziali economici di professionalità	689.255,88	672.731,78
<b>totale</b>	<b>5.218.284,91</b>	<b>5.151.740,27</b>
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa:</i>		
Differenziali economici di professionalità anno 2025	208.200,00	208.200,00
Differenziali economici di professionalità anno 2026		298.800,00
<b>totale</b>	<b>208.200,00</b>	<b>507.000,00</b>
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>5.426.484,91</b>	<b>5.658.740,27</b>
<b>Totale risorse disponibili nell'esercizio</b>	<b>6.544.917,06</b>	<b>6.544.917,06</b>
<b>Totale risorse non impiegate destinate all'anno successivo</b>	<b>1.118.432,15</b>	<b>886.176,79</b>
<b>Fondo art. 103 (Premialità e condizioni di lavoro)</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Straordinari	190.183,86	190.183,86
Indennità di polizia giudiziaria	212.123,06	212.123,06

Indennità di pronta disponibilità	545.015,70	545.015,70
Indennità di turno e attività istituzionali	26.008,97	26.008,97
Premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	4.205.853,07	4.207.771,21
Progetti incentivati	87.164,00	85.100,00
totale	5.266.348,66	5.266.202,80
Costi politiche premialità	805.474,27	1.147.934,00
totale	805.474,27	1.147.934,00
<b>Totale risorse impiegate per le finalità dell'esercizio</b>	<b>6.071.822,93</b>	<b>6.414.136,80</b>
<b>Totale risorse disponibili nell'esercizio</b>	<b>7.930.780,72</b>	<b>7.077.395,03</b>
<b>Totale risorse non impiegate destinate all'anno successivo</b>	<b>1.858.957,79</b>	<b>663.258,23</b>

#### **4. PREMIALITA' E MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ANNO 2026**

##### **4.1 PREMIALITA' ANNO 2026**

Le Parti richiamano integralmente il quadro normativo e contrattuale vigente in materia di attribuzione dei premi correlati alla performance, per il personale del Comparto Sanità, secondo quanto indicato nel paragrafo 9 dell'Accordo Integrativo aziendale Rep. n. 372/2023.

Le Parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance del personale non dirigente si articola nei seguenti ambiti di valutazione:

- valutazione della performance organizzativa;
- valutazione della performance individuale.

Le Parti richiamano, in particolare, il documento "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna" allegato al Verbale di confronto Rep. n. 368/2023 ed approvato con DDG n. 98/2023 rilevando che dall'anno 2024 la valutazione della performance individuale, per tutto il personale non dirigente, viene integrata con la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Pertanto, la performance individuale viene valutata attraverso:

- la valutazione delle prestazioni, in termini di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- la valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi.

Le Parti richiamano, altresì, la DDG n. 130/2024 con cui è stato aggiornato, a decorrere dal 2025, il sopra citato "Sistema di misurazione e valutazione della performance di Arpae Emilia-Romagna".

Con il presente Accordo vengono confermate, per l'anno 2026, le modalità di erogazione del premio correlato alla performance organizzativa e individuale come definite nel suddetto Accordo Rep. n. 372/2023:

- 70% del premio è collegato alla valutazione degli stati di avanzamento della performance organizzativa e viene corrisposto in quote infrannuali sulla base dell'andamento mensilmente rilevato dell'Indice di Performance Organizzativa (IPO) secondo la seguente griglia:

*Performance organizzativa*

<b>Raggiungimento valori di IPO attesi</b>	<b>% quota infrannuale premio corrisposta</b>
0 – 30	0
31 – 50	50
51 – 70	70
71 – 89	85
90 – 100	100

- 30% del premio è collegato alla valutazione della performance individuale e viene erogato a saldo, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in seguito alla conclusione del processo di valutazione e subordinatamente alla validazione della Relazione sulla performance da parte dell'OIV RER. La quota di premialità riferita alla performance individuale è così suddivisa: 15% collegata alla valutazione delle prestazioni (obiettivi); 15% collegata alla valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi. In merito al collegamento tra il punteggio di performance conseguito ed il trattamento economico correlato, si rinvia alle griglie di seguito riportate:

*Performance individuale - valutazione delle prestazioni (obiettivi)*

<b>Punteggio finale - valutazione obiettivi</b>	<b>% premio corrisposta</b>
0-30: obiettivi non raggiunti	0
31-50: obiettivi raggiunti in minima parte	50
51-70: obiettivi raggiunti parzialmente	70
71-89: obiettivi raggiunti quasi pienamente	85
90-100: obiettivi raggiunti pienamente	100

<b>Punteggio finale - valutazione delle competenze e dei comportamenti organizzativi</b>	<b>% premio corrisposta</b>
0-30: comportamenti non agiti	0
31-50: comportamenti agiti in minima parte	50
51-70: comportamenti agiti parzialmente	70
71-89: comportamenti agiti quasi pienamente	85
90-100: comportamenti agiti pienamente	100

Le Parti, viste le risorse disponibili, concordano per l'anno 2026 i premi correlati alla performance organizzativa e individuale per ciascuna area, come indicati nella seguente tabella:

Tabella C): "Premio anno 2026"

<b>Area</b>	<b>Quota capitaria Euro</b>	<b>Una tantum anno 2026 Euro</b>	<b>Quota capitaria anno 2026 Euro</b>
Personale di supporto	2.478,96	685,00	3.163,96
Operatori	2.788,92	770,60	3.559,52
Assistenti	3.098,76	856,10	3.954,86
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	3.718,44	1.027,40	4.745,84
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	4.338,24	1.198,50	5.536,74

Le Parti concordano, altresì, che nell'anno 2026 per tutto il personale di Arpae le quote infrannuali di premialità sono quelle indicate nella seguente tabella:

Tabella D): "Quote infrannuali premialità anno 2026"

<b>Area</b>	<b>Quote infrannuali anno 2026 Euro</b>
Personale di supporto	184,56
Operatori	207,64
Assistenti	230,70
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. D)	276,84
Professionisti della salute e funzionari - (ex cat. Ds)	322,98

Inoltre, le Parti confermano che, nei confronti di tutto il personale non dirigente di Arpae, la corresponsione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale, per l'anno 2026, avviene in conformità alla *“Disciplina concernente la corresponsione al personale del comparto di Arpae del premio correlato alla performance organizzativa e individuale”*, di cui Allegato A) all'Accordo Rep. n. 336/2020.

#### **4.2 MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE ANNO 2026**

Con riferimento alla maggiorazione del premio individuale previsto dall'art. 82 del CCNL 2016-2018, le Parti concordano che la misura di detta maggiorazione corrisponda al 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale a titolo di performance individuale. Pertanto, tale maggiorazione verrà erogata a saldo, in seguito alla conclusione del processo di valutazione, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo.

Le Parti concordano, inoltre, di attribuire la maggiorazione del premio ad una limitata quota massima del personale valutato, corrispondente ad una percentuale non superiore al 2% del personale in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. Il suddetto limite percentuale viene calcolato con riferimento a ciascuna struttura, intese quali: la Direzione Generale unitamente ai Servizi ad essa afferenti; la Direzione Amministrativa; la Direzione Tecnica; le Aree Autorizzazioni e Concessioni; le Aree Prevenzione Ambientale e le Strutture Tematiche.

Il limite percentuale viene arrotondato all'unità superiore in caso di frazione pari o superiore a 0,50. Laddove l'applicazione della suddetta percentuale e del relativo arrotondamento dia un risultato pari a zero, si considera comunque un'unità di personale.

Per l'anno 2026 le Parti richiamano i criteri per l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale, così come definiti nel documento *“Sistema di misurazione e valutazione della performance”*.

Le Parti rilevano, altresì, che le disposizioni di cui al presente paragrafo non trovano applicazione nei confronti del personale titolare di incarichi di funzione.

Le Parti, inoltre, rilevano che - al termine del processo di valutazione - sarà fornita informazione alle OO.SS./RSU aziendali in merito all'attribuzione della maggiorazione del premio individuale per l'anno 2026.

#### **5. PROGETTO SPERIMENTALE RIVOLTO AL PERSONALE IMPEGNATO IN ATTIVITA' IN ESTERNO PER SVOLGERE CAMPIONAMENTI, MONITORAGGI, ISPEZIONI**

Le Parti, alla luce delle risultanze positive del monitoraggio, concordano di confermare anche per il 2026 il *“Progetto sperimentale rivolto al personale impegnato in attività in esterno per svolgere campionamenti, monitoraggi, ispezioni”* in scadenza al 31/12/2025, fermo restando l'impegno ad effettuare i monitoraggi previsti con Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 378/2024. La disciplina del citato Progetto è contenuta nell'Accordo Integrativo Aziendale Rep. n. 378/2024 - Allegato F) a cui si fa rinvio.

Le parti si danno atto, infine, che con successivo accordo integrativo aziendale saranno definiti:

- i contingenti per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree per l'anno 2026;
- le risorse destinate al lavoro straordinario per l'anno 2026;
- i progetti incentivati per l'anno 2026.

Per tutto quanto non modificato dal presente Accordo si rinvia ai precedenti accordi integrativi sottoscritti in materia.

**Per la Delegazione di parte datoriale di Arpae:**

Lia Manaresi	firmato
Eriberto de' Munari	firmato
Stefano Renato De Donato	firmato

**Per le OO.SS. e RSU Aziendali:**

Rosalba Calandra Checco	FP CGIL	firmato
Fabio Bertoia	CISL FP	firmato
Christian Ruiu	UIL FPL	firmato
Davide Battistella	RSU	firmato
Andrea Mazzoli	RSU	firmato
Stefano Tucci	RSU	firmato
Monica Bertuccioli	RSU	firmato
Daniela Merli	RSU	firmato
Paola Leuci	RSU	firmato
Yuri Tassoni	RSU	firmato
Fabrizio Nerozzi	RSU	firmato
Federica Forti	RSU	firmato
Federico Bazzi	RSU	firmato
Clara Bocchi	RSU	firmato
Maurizio Pascucci	RSU	firmato
Mauro Noberini	RSU	firmato
Claudia Bartolini	RSU	firmato
Meri Scaringi	RSU	firmato
Francesco Veneri	RSU	firmato
Elena Gallini	RSU	firmato
Alessandra Santolini	RSU	firmato
Mariana Di Maggio	RSU	firmato
Andrea Zannoni	RSU	firmato