



COMUNE DI NAPOLI

Area Risorse Umane

Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni Sindacali

## Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dirigente – parte normativa - accordo per la destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza - anno 2024, in applicazione del CCNL del 16.07.2024, sottoscritto in data 30.12.2024</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2024-2026</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte pubblica: Presidente, Direttore Generale, dott. Pasquale Granata; Dott. Vincenzo Ferrara, Responsabile dell'Area Direzione Generale; Dott.ssa Giuseppina Silvi, quale Responsabile dell'Area Risorse Umane; Dott.ssa Claudia Gargiulo, Ragioniere Generale; Avv. Alfredo Perillo, per subdelega dell'Avv. Fabio Maria Ferrari, già delegato dall'Avv. Generale Antonio Andreottola, Responsabile dell'Area Avvocatura; Dott.ssa Caterina Iorio, Dirigente del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni sindacali.</p> <p>Parte sindacale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIRETS (FEDIR e DIRETS). Firmatarie dell'ipotesi: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIRETS (FEDIR e DIRETS).</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigenziale dell'Ente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Disciplina degli istituti contrattuali in materia di personale dirigenziale rimessi alla contrattazione collettiva integrativa, con particolare riferimento all'aggiornamento degli istituti contrattuali decentrati, aggiornati alla nuova disciplina nazionale, ai criteri di differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, alla disciplina dell'ipotesi in cui al dirigente venga affidato un ulteriore incarico su più strutture prive di titolare. Accordo sulla destinazione delle risorse di cui al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – anno 2024.</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/12/2024.

		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <b>SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 12 aprile 2024, successivamente modificato con le deliberazioni di G.C. n. 369 del 12/09/2024, n. 444 del 17/10/2024 e n. 585 del 12/12/2024.</b>
	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 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 12 aprile 2024, successivamente modificato con le deliberazioni di G.C. n. 369 del 12/09/2024, n. 444 del 17/10/2024, 551 del 29/11/2024 e n. 585 del 12/12/2024.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>SI</b>
		La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'Ente ha optato per la costituzione del Nucleo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs 150/2009, le cui funzioni sono disciplinate dal Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 6/7/23, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 29/5/2024.</b>

Eventuali osservazioni:

## **Modulo 2 Illustrazione del contenuto dell'accordo relativamente all'utilizzo delle risorse decentrate**

### **A) Illustrazione del contenuto dell'accordo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

In data 30 dicembre 2024 si è proceduto alla sottoscrizione del CCDI 2024-2026 per il personale dirigente del Comune di Napoli, composto di parte normativa, valida per il triennio 2024 – 2026, e di parte economica, avente ad oggetto le risorse a valere sull'anno 2024.

In coerenza con gli indirizzi espressi con deliberazione di Giunta Comunale n. 578 del 12/12/2024, pubblicata in data 12/12/2024, con la preintesa è stata definita la disciplina degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico del personale dirigenziale.

La piattaforma si propone di rivedere gli istituti contrattuali oggetto di contrattazione integrativa alla luce delle innovazioni introdotte dal recente CCNL 2019-2021 del 16/07/2024.

L'attenzione è stata rivolta principalmente alle seguenti materie, tra quelle oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 35 del CCNL 2019-2021:

- 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;
- determinazione della quota di Fondo da destinare al risultato, individuata nel 15%, prospettando un graduale incremento di detta quota per le prossime annualità, in parallelo con una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente;
- individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero, ai sensi della legge n. 146/1990 e successive modifiche ed integrazioni, secondo quanto previsto dalle specifiche disposizioni dell'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II del 7.5.2002 ;
- individuazione dei criteri e delle risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica;
- disciplina della responsabilità assunta dal dirigente in caso di affidamento di incarico su ulteriori strutture prive di titolare, con riferimento all'incremento dell'indennità di risultato.

Si elencano di seguito i principali contenuti disciplinati dalla proposta di CCDI:

<b>Titolo I – Disposizioni Generali e Relazioni Sindacali</b>	
<b>Articoli da 1 a 3</b>	L'articolo 1 del contratto decentrato verte sull'ambito di applicazione dello stesso, dal punto di vista soggettivo e oggettivo. Il CCDI si applica al personale dirigente del Comune di Napoli, ha efficacia a partire dalla sottoscrizione definitiva e rimane vigente fino alla stipulazione del successivo CCDI o all'entrata in vigore di un nuovo CCNL rispetto al quale risulti incompatibile. L'art. 2 sulle relazioni sindacali recepisce i principi di cui all'art. 3 del CCNL 2019-2021, mentre l'art. 3 tutela i diritti sindacali dei dirigenti.
<b>Titolo II – Disposizioni sugli istituti normativi</b>	
<b>Articolo 4</b>	L'articolo disciplina l'orario di lavoro del personale dirigenziale, la cui presenza in servizio deve essere garantita in funzione delle esigenze organizzative e dell'incarico svolto. L'attribuzione del buono pasto è condizionata alla presenza in servizio anche in orario pomeridiano, attestata con registrazione del badge nelle ore post-meridiane.
<b>Articolo 5</b>	In seguito all'assunzione, il dirigente è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi, da cui è esonerato quando lo abbia già superato per un periodo di pari durata nella stessa qualifica.
<b>Articolo 6</b>	Ai dirigenti è assicurata la modalità di esecuzione della prestazione lavorativa in lavoro agile, tenendo conto delle esigenze del servizio e dell'organizzazione della struttura di appartenenza, fermo restando il prevalente svolgimento della prestazione in presenza.

<b>Articoli 7 e 8</b>	L'Ente garantisce la tutela dei dirigenti assumendo a proprio carico il patrocinio legale in loro favore, nonchè la regolarità nell'applicazione della disciplina sulle coperture assicurative.
<b>Articolo 9</b>	L'attività di formazione, finanziata dall'amministrazione, è considerata a tutti gli effetti come attività lavorativa, in considerazione del fatto che essa costituisce un metodo teso ad assicurare l'accrescimento delle competenze, sia tecniche che organizzative, necessarie ad implementare la crescita dell'Ente.
<b>Articolo 10</b>	Ogni dirigente ha l'onere di programmare ed organizzare le proprie ferie in funzione delle esigenze della struttura, garantendo la continuità delle attività ordinarie e straordinarie. Esse vanno comunicate al Responsabile di Area o al Direttore Generale per la verifica sulla compatibilità con le esigenze di servizio e l'eventuale diniego deve avvenire in forma scritta.
<b>Articolo 11</b>	La norma individua le posizioni esonerate dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili.
<b>Articolo 12</b>	Tutti i dirigenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato hanno diritto al conferimento di un incarico con atto formale nel rispetto del principio generale di rotazione.

### **Titolo III – Disposizioni sugli istituti economici**

<b>Articoli 13, 14 e 15</b>	Le risorse stanziate nel fondo sono ripartite in quota per la retribuzione di posizione e in quota del 15% per la retribuzione di risultato della dirigenza, ai sensi dell'art. 13. L'art. 14 illustra i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato. La differenziazione e la variabilità della retribuzione di risultato è disciplinata dall'art. 15, il quale prevede che la retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti solo a seguito di valutazione positiva. In base alla capienza del fondo, è possibile riconoscere al 10% dei dirigenti che hanno ottenuto la valutazione più elevata in base al Sistema di Valutazione della performance una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30%. E' possibile, altresì, erogare una quota delle risorse destinate alla retribuzione di risultato al raggiungimento di obiettivi d'impatto.
<b>Articolo 16</b>	Con riferimento agli incarichi ad interim che superino i 30 giorni, formalmente assegnati con decreto sindacale per la copertura di posizione dirigenziale priva di titolare, è attribuita una retribuzione di risultato pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di riferimento. La retribuzione di posizione del dirigente Responsabile di Area è esaustiva e non comporta compensi ulteriori quando si mantenga anche la diretta responsabilità di servizi compresi nella macrostruttura; ove la responsabilità si estenda a più strutture organizzative di livello inferiore, quelle ulteriori saranno retribuite a titolo di risultato nella misura del 20% del valore economico della posizione vacante coperta.
<b>Articolo 17</b>	In aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti sono erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, ulteriori compensi incentivanti solo se previsti da specifiche disposizioni di legge, nel rispetto del principio di onnicomprensività. L'art. disciplina le modalità.
<b>Articolo 18</b>	Sulla base di un accordo tra le parti, una parte delle risorse potrà essere destinata a misure di welfare integrativo, secondo uno specifico piano che dovrà essere adottato dall'Ente.
<b>Articolo 19</b>	La retribuzione di posizione è differenziata in base alla complessità e responsabilità delle posizioni dirigenziali affidate, tenendo conto di criteri quali collocazione nella struttura, complessità organizzativa e responsabilità gestionali. La graduazione delle posizioni dirigenziali è effettuata sulla base di un sistema approvato dal Direttore Generale.
<b>Articolo 20</b>	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 il cui importo è definito in modo da conseguire un valore di retribuzione di posizione totale pari al 70% rispetto al valore del primo incarico fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente coperto. Successivamente, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno e di un ulteriore terzo il secondo anno.
<b>Articolo 21</b>	Il trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale si compone dello stipendio tabellare nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento e di un elemento di garanzia della retribuzione pari al 70% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
<b>Articolo 22</b>	L'erogazione dei compensi professionali dei dirigenti avvocati è disciplinata dalla regolamentazione interna dell'Ente, riconoscendo una retribuzione massima di risultato potenziale fino al 7,5% della rispettiva retribuzione di posizione per i dirigenti di Servizio e fino al 10% della rispettiva retribuzione di posizione per l'Avvocato Generale.
<b>Titolo IV – Disposizioni finali</b>	
<b>Articolo 23</b>	L'articolo, in chiusura del contratto, prevede che per quanto non previsto rispetto agli istituti nel contratto disciplinati, si applicano le disposizioni di legge e i contratti collettivi e quadro nazionali vigenti. Inoltre, le clausole contenute in precedenti contratti integrativi, che non siano state ulteriormente disciplinate dal presente contratto, conservano la loro efficacia se non in contrasto con esso o con le disposizioni di legge e contratti collettivi nazionali.
<b>Titolo V – Destinazione delle risorse anno 2024</b>	
<b>Articolo 24</b>	Il Fondo per l'anno 2024 è ripartito allocando l'85% delle risorse alla retribuzione di posizione e il 15% a quella di risultato. Quanto non utilizzato tra le risorse destinate alla posizione, incrementa le risorse destinate a retribuire il risultato dell'anno.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

La presente Preintesa, composta di parte normativa ed economica, disciplina la ripartizione e gli impieghi del Fondo 2024 per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente preintesa sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua proiezione di spesa nel triennio considerato.

<b>FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2024</b>	<b>85%</b>	<b>15%</b>
5.721.407,68	4.863.196,53	858.211,15

**C) Effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

La proposta di contratto integrativo decentrato, con riferimento alle disposizioni finali, prevede espressamente che le clausole contenute in precedenti contratti integrativi, che non siano state ulteriormente disciplinate dal presente contratto, conservano la loro efficacia se non in contrasto con esso o con le disposizioni di legge e contratti collettivi nazionali.

Non si evidenziano particolari e significative abrogazioni del contratto integrativo precedente.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Le previsioni della pretesa sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto, con riferimento alla retribuzione di risultato, a ciascun dirigente di Servizio, di Unità Organizzativa Autonoma e di staff è assegnata una retribuzione massima di risultato potenziale fino al 15% della rispettiva retribuzione di posizione, eventualmente incrementata di una quota calcolata in proporzione al peso assegnato alla rispettiva struttura in applicazione del sistema di graduazione vigente, nei limiti delle risorse finanziarie disponibili. Il premio di risultato effettivamente spettante è determinato dalla valutazione conseguita rapportata alla retribuzione massima potenziale definita come sopra e ai mesi di mantenimento dell'incarico, con arrotondamento in difetto o in eccesso fissato al 15° giorno del mese.

Ai dirigenti individuati quali Responsabili di Area/Direttori di Municipalità è assegnata una retribuzione massima di risultato potenziale fino al 20% della rispettiva retribuzione di posizione, eventualmente incrementata di una quota calcolata in proporzione al peso assegnato alla rispettiva struttura in applicazione del sistema di graduazione vigente. Il premio di risultato effettivamente spettante è determinato dalla valutazione conseguita rapportata alla retribuzione massima potenziale definita come sopra, e ai mesi di mantenimento dell'incarico, con arrotondamento in difetto o in eccesso fissato al 15° giorno del mese.

Inoltre, è previsto dalla piattaforma contrattuale che, previa capienza del Fondo a tale scopo, è possibile riconoscere al 10% dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata in base al Sistema di Valutazione delle performance adottato dall'Ente, una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziarie con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Fattispecie non prevista per l'area della dirigenza.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

L'attività del Comune di Napoli è proiettata al potenziamento qualitativo e quantitativo degli obiettivi previsti dal PIAO, in base al raggiungimento dei quali è valutata la performance.

Lo scopo della contrattazione è incentivare i dirigenti, attribuendo loro obiettivi sempre più ambiziosi, in considerazione del fatto che ogni obiettivo individuato dall'Ente è ideato in funzione della soddisfazione del cittadino, che è diretto destinatario dell'attività della macchina amministrativa.

Pertanto, tale intento è ravvisabile nel contratto integrativo per la dirigenza nella misura in cui esso quantifica la retribuzione massima di risultato potenziale fino al 15% della rispettiva retribuzione di posizione (20% per i Responsabili di Area/Direttori di Municipalità), sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, chiarendo che nel triennio di validità contrattuale vi è l'intenzione di incrementare gradualmente tale percentuale, contestualmente ad una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente.

Pertanto, è chiaro che la disciplina contrattuale, coerentemente con il Titolo II del D.LGS. 150/2009, si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dirigente discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali, nonché al mantenimento e miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

Alla massimizzazione dei risultati attesi dai dirigenti del Comune corrisponde in maniera direttamente proporzionale la crescita della soddisfazione dei cittadini, dovuta al miglioramento dei servizi loro offerti.

Il Direttore Generale  
*Dott. Pasquale Granata*  
F.to

Il Dirigente  
*Dott.ssa Caterina Iorio*  
F.to