



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 non dirigente – integrazioni e modifiche alla parte normativa del CCDI 2024-2026- accordo per la destinazione del Fondo Risorse Decentrate anno 2025, in applicazione del CCNL del 16.11.2022, sottoscritto in data 25.11.2025</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2025</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte pubblica: Presidente, Dott.ssa Veronica Velleca; Dott. Vincenzo Ferrara, Responsabile dell'Area Direzione Generale; Dott.ssa Caterina Iorio, Dirigente del Servizio Amministrazione Giuridica Risorse Umane; Avv. Alfredo Perillo per subdelega dell'Avv. Fabio Maria Ferrari, già delegato dall'Avv. Generale Antonio Andreottola, Responsabile dell'Area Avvocatura; Dott.ssa Claudia Gargiulo, Ragioniere Generale; Dott.ssa Barbara Trupiano, Responsabile dell'Area Educazione; Dott. Ciro Esposito, Responsabile dell'Area Sicurezza.</p> <p>Parte sindacale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL e RSU. Firmatarie dell'ipotesi: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL e RSU.</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigenziale dell'Ente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>Disciplina degli istituti contrattuali in materia di personale rimessi alla contrattazione collettiva integrativa, con parziali modifiche ed integrazioni rispetto al contratto triennale 2024-2026, con particolare riferimento agli istituti normativi quali:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Modifiche ed introduzione di indennità condizioni di lavoro, con particolare riferimento al personale che presta servizio in uffici attivi h 24 ore e coordina e gestisce segnalazioni d'emergenza, personale impiegato in attività di front office, personale di polizia locale in servizio esterno occasionale; personale scolastico e addetto all'obitorio comunale.</li><li>2. Modifiche relative all'indennità di cui all'art. 100 CCNL 16/11/2022 destinata al personale della Polizia Locale;</li><li>3. Modifiche alle misure da adottare per garantire i servizi essenziali in caso di sciopero.</li></ol> <p>Accordo sulla destinazione delle risorse di cui al Fondo decentrato</p>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla</b>	E' stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 5/11/2025.

<b>alla contrattazione</b>	<b>Relazione illustrativa.</b>	
		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. 69 del 4 marzo 2025, ss.mm.ii.</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	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. 69 del 4 marzo 2025, ss.mm.ii.</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>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 06/07/2023, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 29/05/2024.

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 28 ottobre 2025 si è proceduto alla sottoscrizione della ipotesi di CCDI 2025 del Comune di Napoli di parte economica, avente ad oggetto le risorse a valere sull'anno 2025, con proiezione delle risorse fisse per l'anno 2026, nonché di perte normativa, relativamente ad integrazioni e parziali modifiche del precedente CCDI 2024-2026 che resta vigente.

In coerenza con gli indirizzi espressi con deliberazione di Giunta Comunale n. n. 445 del 25/09/2025, con la preintesa è stata definita la disciplina degli istituti contrattuali relativi al trattamento economico del personale, integrando e parzialmente modificando quella già vigente ed articolata con il contratto triennale precedentemente sottoscritto.

La piattaforma si propone di rimediare alle criticità emerse nel corso dell'anno in seguito all'applicazione del contratto triennale, tentando invece di soddisfare le esigenze rilevate nell'Ente ed espresse dai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali e dalla RSU. L'attenzione è stata rivolta principalmente ai seguenti istituti:

- incremento del finanziamento per le indennità condizioni di lavoro, con il riconoscimento di ulteriori e più specifiche fattispecie di disagio operativo, quali:

- indennità per il personale impiegato in attività di front office, ovvero svolta presso uno sportello aperto al pubblico che eroga servizi al cittadino con orari predeterminati e pubblicizzati, già prevista nel precedente contratto ed ulteriormente implementata dal punto di vista economico, soprattutto qualora l'attività sia caratterizzata da ulteriore disagio dovuto alla particolare delicatezza dell'utenza, alla grande affluenza di cittadini, con apertura al pubblico continuativa o resa nei giorni festivi;
- indennità per il personale della polizia locale distaccato occasionalmente presso unità operativa diversa da quella di assegnazione, per svolgere servizi di vigilanza esterni, in contesti non abituali o routinari, al fine di potenziare il controllo su tutto il territorio comunale, in occasione di eventi con particolare affluenza e/o in caso di esigenze di potenziamento del servizio;
- indennità per il personale che svolge prestazioni disagiate legate alle attività di assistenza a segnalazioni d'emergenza presso uffici attivi h 24;
- indennità per il personale incardinato presso l'obitorio comunale, in considerazione delle operazioni caratterizzate da particolare criticità delle relazioni e delle interazioni con utenza specifica, quali forze dell'ordine, medici legali, Procura e pompe funebri;
- indennità per il personale scolastico appartenente all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione la cui attività è caratterizzata anche da frequenti spostamenti tra le diverse sedi scolastiche dislocate sul territorio e presso enti pubblici territoriali, che richiedono forme di impiego flessibile sotto il profilo logistico e temporale.

- ampliamento della platea interessata dall'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL del 16/11/2022;

- modifica parziale dei contingenti nell'ambito della disciplina per la garanzia del funzionamento dei servizi essenziali in caso di sciopero.

### **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 economica ed integrazioni e modifiche a quella normativa vigente, disciplina la ripartizione e gli impieghi del Fondo 2025 tra gli istituti relativi al salario accessorio del personale del comparto, con proiezione delle risorse fisse per l'anno 2026. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente preintesa sono riportati gli elementi utili a valutarne la rispettiva proiezione di spesa.

#### **Destinazione risorse anno 2025**

	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>PROPOSTA DI RIPARTO ANNO 2025</b>	<b>RIPARTO FONDO 2025</b>	<b>PROIEZIONE RIPARTO ANNO 2026</b>
	Indennità di comparto	2.550.000,00	2.550.000,00	2.600.000,00

<b>COMPENSI RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE FISSE</b>	Differenziale stipendiale art. 78 (compresi assegni ad personam)	7.550.000,00	7.550.000,00	8.250.000,00
	<b>Attribuzione differenziale stipendiale (per l'anno 2026 è compreso nel costo storizzato)</b>	<b>1.000.000,00</b>	1.000.000,00	-
	Ind. di serv. art. 37 comma 4	12.000,00	12.000,00	10.500,00
	I Inquadramento	12.300,00	12.300,00	11.000,00
	Indennità professionale personale educativo e docente art 94 ccnl 2019/2021	550.000,00	550.000,00	600.000,00
	<b>Riduzione per incremento per le Elevate Qualificazioni</b>	--		<b>300.000,00</b>
	Indennità art. 56 sexies/97 ccnl 2019/2021	120.000,00	120.000,00	549.300,00
	<b>Indennità art. 84 ccnl 2019/2021</b>	2.600.000,00	2.600.000,00	<b>2.871.000,00</b>
	Maggiorazione	120.000,00	120.000,00	150.000,00
	Reperibilità (art 24 ccnl 2016/2018)	200.000,00	200.000,00	250.000,00
	Turnazione (art. 30 ccnl 2019/2021)	3.300.000,00	3.300.000,00	3.600.000,00
	<i>Indennità condizioni di lavoro (Art 70-bis del CCNL 21.05.2018 lett. a)</i>			
	Disagio A - Modulo orario			
	<b>Disagio B - Front office</b>			
	<b>Disagio C - Settore infanzia</b>			
	Disagio D - Tecnici su territorio			
	Disagio E - Messi comunali			
	Disagio F - Servizio esterno occasionale PL			
	<b>Disagio G - Centrali operative di emergenza</b>		-	
	<b>Disagio H - Personale obitorio comunale</b>		-	
	Indennità condizioni di lavoro (Art 70-bis del 21.05.2018 lett. b) - Rischio	180.000,00	180.000,00	200.000,00
	Indennità condizioni di lavoro (Art 70-bis del 21.05.2018 lett. c) – Maneggio Valori	1.600,00	1.600,00	2.000,00
	<i>Servizio esterno</i>			
	PL viabilità			
	PL attività accertamento e notifica	2.000.000,00	2.000.000,00	2.350.000,00
	Progetto speciale "Giorni festivi"	1.700.000,00	1.700.000,00	1.700.000,00
<b>Compensi riconosciuti a valere sulle risorse variabili per € 6 M e sulle risorse fisse per € 7 M</b>	<b>Performance individuale e differenziazione premio individuale</b>	<b>13.000.000,00</b>	<b>13.000.000,00</b>	

Compensi riconosciuti a valere sulle risorse ex art. 67, co. 3, lett. a)		450.907,03	450.907,03	450.907,03
Compensi riconosciuti a valere sulle risorse ex art. 67, co. 3, lett. c)		7.111.486,30	7.111.486,30	7.111.486,30
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>		<b>44.108.293,33</b>	<b>44.108.293,33</b>	<b>33.683.193,33</b>
		<b>ANNO 2025 DD ARRU 1035 n. 17_2025</b>		<b>ANNO 2026 (previsione)</b>
<b>Fondo risorse decentrate</b>	Risorse fisse	31.627.342,06		40.311.689,41
	Risorse variabili ex art. 67, co. 3, lett. a)	450.907,03		450.907,03
	Risorse variabili ex art. 67, co. 3, lett. c)	7.111.486,30		7.111.486,30
	Altre risorse variabili	6.000.000,00		-
		<b>45.189.735,39</b>		<b>47.874.082,74</b>

**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 per l'anno 2025 non è intervenuta sulla parte normativa, confermando la vigenza del contratto precedentemente sottoscritto con valenza triennale 2024-2026, al quale sono state apportate alcune integrazioni e modifiche.

Non si evidenziano particolari e significative abrogazioni del contratto integrativo triennale 2024-2026, tuttavia, vanno risaltate alcune modifiche apportate.

In particolare, con riferimento al personale della polizia locale, è estesa anche ai beneficiari dell'indennità di funzione (art. 97 CCNL) l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 CCNL, prima preclusa.

Con riguardo alla medesima categoria di personale, in merito all'indennità per condizioni di lavoro disagiate riconosciuta al personale che presta servizio esterno occasionale, la fattispecie è stata ulteriormente dettagliata e circoscritta, facendo specifico riferimento allo svolgimento di servizi di vigilanza esterni, e alle attività prestate per far fronte alla necessità di potenziare il controllo su tutto il territorio comunale in occasione di eventi caratterizzati da particolare affluenza e/o quando circostanziate esigenze lo richiedano.

Quanto alla disciplina dei servizi minimi essenziali, non si rilevano abrogazioni, ma alcuni adeguamenti dettati dalle più recenti previsioni contrattuali nella delineazione delle attività da assicurare, nonché dei contingenti necessari a tale scopo, tenendo conto anche della reale assegnazione di personale alle strutture interessate.

**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**

La disciplina relativa all'erogazione del premio di performance rimane invariata rispetto alla contrattazione triennale 2024-2026, quindi vengono confermati gli istituti già contrattati in precedenza e coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Infatti, l'erogazione del premio di performance individuale è condizionata al processo di misurazione e valutazione della performance stessa, così come disciplinata dal vigente Regolamento di Misurazione e Valutazione dell'Ente. Pertanto, non si rilevano innovazioni in materia.

All'istituto è stata destinata una cospicua quota del Fondo Risorse Decentrate 2025, ovvero € 13.000.000,00, confermando i premi massimi individuali già individuati nella precedente contrattazione, al fine di consentire una maggiore diversificazione tra i livelli di prestazione e conseguente riconoscimento premiale, ponendo particolare attenzione a tutte le Aree professionali. Ciò in ossequio alla prescrizione normativa di cui all'art. 18 del d.lgs. 150/2009, secondo cui le

amministrazioni sono tenute a promuovere il merito e il miglioramento della performance organizzativa ed individuale anche con l'ausilio di sistemi premianti selettivi (cui il premio di eccellenza o differenziale risponde fedelmente), nonché avvalendosi di logiche meritocratiche che valorizzino i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso il riconoscimento di incentivi economici e di carriera.

Con riferimento all'istituto di cui all'art. 84 del CCNL, vale a dire l'indennità per specifiche responsabilità, è previsto per l'anno 2026 un implemento delle risorse di ulteriori €100.000,00, con l'intenzione di incrementare i contingenti, in modo tale da favorire la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti, in ossequio al dettato di cui all'art. 25 del d.lgs. 150/2009. La diversificazione delle fasce di valore, attuata con un'integrazione contrattuale avvenuta nel mese di luglio 2024, rimane invariata.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate 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)**

Per quanto concerne le progressioni economiche (differenziali stipendiali), non è stato modificato il CCDI 2024-2026 che rinvia a specifico Regolamento dell'Ente da adottarsi in coerenza con i principi e le prescrizioni di cui all'art. 23 del d.lgs. 150/2009, in tema di meritocrazia, premialità e selettività.

**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**

La disciplina relativa alla Performance prevista nel Contratto Decentrato Integrativo 2024-2026 è rimasta invariata nella presente preintesa, pertanto rimangono fermi i principi cui la piattaforma si ispira: la premialità deve ricondursi a situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto rispetto alle proprie funzioni istituzionali, nonché al mantenimento e miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

Infatti, nell'attuale ipotesi sono confermati gli istituti già contrattati e rivolti alla responsabilizzazione e valorizzazione del personale, ma viene ulteriormente posta l'attenzione sul riconoscimento del merito e sulla remunerazione di particolari situazioni e condizioni di lavoro, realizzando un incentivo al miglioramento e alla produttività per i dipendenti e una conseguente ottimizzazione nel raggiungimento dei risultati.

Tra gli altri, è stato confermato e perfezionato, nell'ambito della performance, l'ulteriore incentivo legato a progetti speciali, nell'ottica di incrementare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con l'intento di proporre obiettivi che realizzino un tangibile progresso ed avanzamento dell'attività amministrativa, anche con riferimento ai servizi di cui i cittadini sono beneficiari.

\*sottoscritto digitalmente  
Il Dirigente  
*Dott.ssa Veronica Velleca*

\*La firma, in formato digitale, è stata apposta sull'originale del presente atto ai sensi dell'art. 24 del d.lgs. n. 82/2005 (CAD).