



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.

Data di sottoscrizione	Accordo stralcio al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente sottoscritto in data 4.12.2024. Progetto Capodanno per la Polizia Locale sottoscritto in data 30/12/2024.	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: Presidente, Dott.ssa Caterina Iorio; Dott. Vincenzo Ferrara, Responsabile dell'Area Direzione Generale; Dott.ssa Giuseppina Silvi, quale Responsabile dell'Area Risorse Umane e 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. 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>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Il Progetto è formulato in attuazione dell'obiettivo 6.11 della sottosezione Performance del PIAO 2024-2026 ed attiene all'esigenza di potenziare il presidio e la sicurezza urbana in occasione della notte di Capodanno, incentivando il personale ad una massiccia adesione che incrementi le unità ordinariamente previste almeno del 50%.</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 23/12/2024.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di

	accessoria	Giunta Comunale n. 124 del 12 aprile 2024, successivamente modificato con le deliberazioni di G.C. n. 369 del 12/09/2024 e n. 444 del 17/10/2024, n. 585 del 12.12.2024...
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? 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.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai al d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33? SI
		La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? 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 29/5/24

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 4 dicembre 2024 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2024/2024 per il personale non dirigente del Comune di Napoli, composto di parte normativa e di parte economica sulle risorse a valere sull'anno 2024.

In data 30/12/2024 è stato sottoscritto l'Accordo stralcio al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui sopra, in relazione alla materia di cui all'art. 7, comma 4, lettera b), e nello specifico, al progetto obiettivo Polizia Locale Capodanno.

La modifica al PIAO 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 585 del 12/12/2024, ha previsto nella sottosezione Performance il codice obiettivo 6) avente ad oggetto il miglioramento dei servizi dell'Ente ordinariamente erogati nei turni festivi. In particolare, il progressivo 6.11 per l'Area Sicurezza individua quale obiettivo da conseguire l'incremento % di almeno il 50% del numero complessivo di dipendenti in servizio in occasione dei festeggiamenti spontanei e programmati per la festività del Capodanno (nello specifico nella giornata prefestiva del 31 dicembre 2024 e nella giornata festiva del 1 gennaio 2025, con riguardo alla fascia oraria 22:00/06:00) rispetto al numero complessivo di dipendenti ordinariamente impiegati.

Il progetto oggetto della pre-intesa ha lo scopo di soddisfare l'esigenza di potenziare il presidio e la sicurezza urbana in occasione della celebrazione del Capodanno, con particolare riferimento alla notte tra il 31 dicembre 2024 e il 1 gennaio 2025, incrementando il numero del personale della Polizia Locale in servizio almeno del 50% rispetto a quello ordinariamente in servizio, in vista del massiccio arrivo di turisti e delle numerose iniziative culturali e di intrattenimento organizzate dall'Amministrazione.

Al personale della Polizia Locale, a cui si richiede un particolare sforzo in termini di professionalità e qualificazione, nonché di flessibilità operativa, potrà essere quindi riconosciuta una premialità collegata al conseguimento degli obiettivi posti.

La proposta pone quale obiettivo minimo per il riconoscimento della premialità un incremento del personale in servizio sulle funzioni di vigilanza e controllo in strada pari almeno al 50% in più rispetto al contingente ordinariamente in servizio, che operi principalmente nella fascia oraria di maggiore criticità, ovvero dalle 22:00 del 31 dicembre alle 6:00 del 1 gennaio.

Per agenti del Corpo che intendono aderire volontariamente al Progetto si prevede, previa rendicontazione del risultato e valutazione del NiV, la corresponsione di un premio massimo di 650,00 €.

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

La parte economica del CCDI 2024, già sottoscritto in data 4/12/2024, prevede una ripartizione del Fondo salario accessorio come di seguito:

Destinazione risorse anno 2024

Progressioni economiche orizzontali consolidate	8.520.000,00
Indennità di comparto	2.500.000,00
Indennità personale educativo	550.000,00
Indennità ex art. 37, comma 4, CCNL 06/07/1995	16.000,00
Oneri x 1° inquadramento NOP 31.03.1999	12.300,00
Totale per finanziamento degli istituti fissi	11.598.300,00
Incarichi per specifiche responsabilità art. 70-quinquies CCNL 2019/2021 gennaio-ottobre	892.000,00
Incarichi per specifiche responsabilità art. 84 CCNL 2019/2021 dicembre	221.666,67
Ijcarichi per specifiche responsabilità art. 56-sexies CCNL 2019/2021 gennaio-ottobre	88.500,00
Incarichi di funzione art. 97 CCNL 2019/2021 dicembre	37.441,67
turnazione	3.6000.000,00
Reperibilità e Maggiorazioni	500.000,00
Indennità condizioni di lavoro – art. 70-bis lett. a) (disagio)	1.860.000,00
Indennità condizioni di lavoro – art. 70-bis lett. b) (rischio)	250.000,00

Indennità condizioni di lavoro – art. 70-bis lett. c) (maneggio valori)	1.600,00
Indennità servizio esterno	1.650.000,00
Premio performance individuale giorni festivi	1.200.000,00
Premio performance individuale	12.5000.000,00
Premio eccellenza	400.000,00
Risorse disponibili al netto del finanziamento degli istituti variabili	23.201.208,33
TOTALE RISORSE DESTINATE	34.799.508,33

Per il finanziamento del Progetto proposto sarà impegnata una quota del Fondo già destinata al “Premio performance individuale giorni festivi” per un importo massimo presunto di 165.000,00 euro, con la corresponsione di un premio individuale massimo pari a 650,00 euro per ciascuna unità di personale coinvolta nel progetto, in conformità alle risorse già destinate.

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

Non si rilevano effetti abrogativi impliciti.

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 proposta di progetto prevede, in relazione all’obiettivo da conseguire, nell’ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, una premialità per il personale dell’Area Sicurezza che, con adesione volontaria, concorra al raggiungimento di un obiettivo dell’Ente. L’obiettivo è puntualmente definito nel PIAO vigente

I criteri di erogazione del premio tengono conto del maggior impegno lavorativo richiesto e del contributo personale dei dipendenti coinvolti nel conseguimento dell’obiettivo.

Il responsabile del progetto è il Comandante del Corpo di Polizia Locale che curerà la fase attuativa e di rendicontazione.

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)

Fattispecie non interessata dallo stralcio in oggetto.

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 dal CCDI 2024/2026, si ispira al principio secondo cui 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 quali-quantitativo dell’organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

E’ in tale contesto che si colloca il Progetto proposto con l’intento di offrire alla città un servizio di elevato livello con un presidio solido ed efficiente, che si presti a garantire ai cittadini ed ai turisti la sicurezza e l’ordine in una notte dell’anno che è particolare e delicata nella sua gestione.

Il Dirigente
Dott.ssa Caterina Iorio
F.to