



**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023
AREA DIRIGENTI**

Il giorno 29 dicembre 2023 nella sala *Pignatiello*, in Palazzo San Giacomo, previa regolare convocazione, viene sottoscritto il presente contratto.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2023 AREA DIRIGENTI

Il giorno 22 dicembre 2023 la parte pubblica, con la presenza del Direttore Generale, e la parte sindacale, costituita dalle OO.SS. aventi titolo, si riuniscono in sede di delegazione trattate del personale Area Dirigenti e concordano di approvare quanto di seguito riportato.

Premessa

Con deliberazione di G.C. n. 492/2023 avente ad oggetto: “*Costituzione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza Anno 2023*”, nel prendere atto della costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza per l’anno 2023, è stato dato mandato al Direttore Generale, in seguito alla riforma della struttura organizzativa del Comune di Napoli intervenuta con deliberazione di G.C. n. 185/2023 ed ai successivi provvedimenti di assegnazione di funzioni ed attività, di definire un nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali coerente con le modifiche organizzative intervenute e che tenga conto delle peculiarità funzionali dell’Ente e della complessità organizzativa di ciascuna struttura, garantendo, in tal modo, uno stretto rapporto tra la retribuzione di posizione ed il correlato e complessivo livello di responsabilità assegnato.

Ambito di applicazione, decorrenza, durata ed effetti del contratto

Il presente contratto decentrato integrativo, stipulato ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, si applica a tutto il personale con qualifica dirigenziale titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Napoli, ivi compresi i dirigenti in comando ed in distacco.

Il presente contratto ha durata triennale e continuerà a produrre effetti giuridici sino alla stipulazione del successivo contratto decentrato integrativo, salvo il caso in cui intervengano, ai sensi dell’art. 8, comma 7, del CCNL Funzioni Locali 2016/2018, norme di legge o discipline della contrattazione collettiva nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti.

Gli effetti economici del presente contratto decentrato integrativo decorrono dalla data di entrata in vigore della nuova organizzazione del Comune di Napoli di cui alla deliberazione di Giunta Comunale n. 185/2023.

Le materie di cui all’art. 45, comma 1, lett. a) del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 possono essere rinegoziate con cadenza annuale.

Distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione dei dirigenti

Preliminarmente, come previsto dal vigente CCNL Funzioni Locali 2016/2018, le Organizzazioni Sindacali sono state informate dei criteri sui quali è strutturato il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali attraverso il documento denominato “*Nuovo sistema di pesatura*” che costituisce parte integrante del presente contratto.

Le risorse finanziarie annualmente stanziata nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato secondo quanto indicato dalla contrattazione collettiva nazionale.

La pesatura delle posizioni dirigenziali è effettuata dal Direttore Generale.

I pesi delle posizioni sono elaborati sulla base di un unico metodo di pesatura per i Responsabili di Area/Direttori di Municipalità e per i dirigenti dei Servizi interni e delle Unità Organizzative Autonome, prevedendo per i Responsabili di Area e i Direttori delle Municipalità una retribuzione di posizione articolata su tre possibili livelli retributivi: € 50.000,00; € 55.000,00 ed € 62.500,00 e per i dirigenti dei

Servizi interni e delle Unità Organizzative Autonome una retribuzione di posizione suddivisa su quattro possibili livelli retributivi: € 35.000,00; € 38.000,00; € 42.000,00 ed € 45.000,00.

La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa. All'atto dell'istituzione di nuove posizioni dirigenziali, si provvederà contestualmente alla loro graduazione. Saranno soggette a pesatura le strutture di nuova istituzione e, inoltre, l'attribuzione o la modifica delle competenze e delle funzioni assegnate alla singola struttura, o ogni altra variazione che possa determinare modifiche del punteggio assegnato, saranno oggetto di specifica rettifica della conseguente pesatura e del relativo valore retributivo corrispondente.

L'attribuzione della retribuzione di posizione avverrà, nell'ambito della relativa fascia di riferimento, sulla base del punteggio conseguito in fase di pesatura. Per ciascuna fascia è fissato un limite minimo e massimo di punteggio, secondo la metodologia di calcolo prevista dal sistema di pesatura.

Nello specifico sono previste le seguenti fasce di retribuzione di posizione in riferimento al punteggio assegnato:

Tabella 1

FASCIA	PUNTEGGIO	RETRIBUZIONE	STRUTTURE
1)	50 - 54,99	€ 35.000,00	SERVIZI/UAO
2)	55 - 64,99	€ 38.000,00	
3)	65 - 74,99	€ 42.000,00	
4)	75 - 84,99	€ 45.000,00	
5)	85 - 89,99	€ 50.000,00	AREE/DIREZIONI DI MUNICIPALITA'
6)	90 - 94,99	€ 55.000,00	
7)	95 - 100	€ 62.500,00	

Gli incarichi di staff conferiti ai dirigenti non saranno oggetto di autonoma pesatura, ma viene prevista una retribuzione di posizione che sia definita in misura percentuale rispetto alla retribuzione di posizione della struttura di riferimento. Sarà cura del Direttore Generale determinare la percentuale per ciascun incarico di staff sulla base delle attività e delle funzioni effettivamente assegnate, anche rivalutandola in caso di modifica delle stesse, e sulla base di criteri oggettivi che ci si riserva di definire.

Come già deciso per l'anno 2022, con deliberazione di G.C. n. 550/2022 e successiva disposizione del Direttore Generale n. 78/2022, potrà essere prevista una maggiorazione della retribuzione di posizione, determinata dal Direttore Generale, per alcune strutture considerate particolarmente strategiche per i programmi e gli obiettivi dell'Ente, per le attività legate al Patto per Napoli e per quelle strutture ritenute di rilievo fondamentale per alcuni settori dell'Amministrazione. Tale maggiorazione della retribuzione di posizione potrà essere prevista anche per le dieci Municipalità in considerazione delle particolari situazioni in cui vengano realizzate le relative attività. Tutte le predette maggiorazioni saranno determinate in sede di pesatura e potranno essere modificate di anno in anno dal Direttore Generale laddove dovessero variare le condizioni che le hanno determinate o in relazione alla disponibilità del Fondo.

In caso di assegnazione di incarico dirigenziale su più strutture, i dirigenti dell'Ente percepiranno la retribuzione di posizione in riferimento alla struttura con maggiori funzioni e compiti, correlati a livelli di responsabilità più elevati e per la quale è prevista una retribuzione di posizione più alta.

Verifica dei risultati e valutazione dei dirigenti

La quota complessiva delle risorse finanziarie da destinare alla retribuzione di risultato è pari al 15% dell'intero ammontare delle risorse finanziarie stanziato nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, come costituito annualmente.

In relazione alle risorse finanziarie disponibili, a ciascun dirigente di Servizio interno e di Unità Organizzativa Autonoma viene assegnata una retribuzione massima di risultato potenziale fino al 15% della rispettiva retribuzione di posizione, sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti; ai dirigenti individuati quali Responsabili di Area/Direttori di Municipalità viene assegnata una retribuzione massima di risultato potenziale del 20% della propria retribuzione di posizione, sempre sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti.

La determinazione dell'effettiva retribuzione di risultato spettante annualmente per ciascun dirigente sarà definita in applicazione del vigente sistema di valutazione dell'Ente e dei criteri stabiliti dal presente accordo.

La retribuzione di risultato effettiva spettante a ciascun dirigente è determinata dalla valutazione conseguita rapportata alla retribuzione massima potenziale e ai mesi di mantenimento dell'incarico, con arrotondamento in difetto o in eccesso fissato al 15° giorno del mese. La valutazione deve essere in ogni caso comprensiva delle componenti soggettiva (comportamento organizzativo) ed oggettiva (obiettivi). Per gli incarichi di durata inferiore all'anno, anche se cessati anteriormente all'assegnazione degli obiettivi, la valutazione della componente oggettiva (obiettivi) è quella conseguita dalla struttura di riferimento. Nei casi di neutralizzazione di una o di tutte le componenti oggettive si applica il seguente principio: il punteggio di una componente oggettiva neutralizzata può essere trasferito solo su un'altra componente oggettiva, secondo il criterio: obiettivi specifici - obiettivi di ente - obiettivi gestionali e viceversa. In caso di neutralizzazione di tutte le componenti oggettive, si ha diritto alla sola quota relativa al comportamento organizzativo.

Con specifico riferimento ai dirigenti legali l'erogazione dei compensi professionali continuerà ad essere disciplinata in applicazione della regolamentazione di cui alle deliberazioni di G.C. n. 794 del 06/11/2014 e n. 449 del 17/06/2013. La correlazione tra i predetti compensi e l'indennità di risultato resta disciplinata secondo le seguenti modalità: retribuzione massima di risultato potenziale fino al 7,5% della rispettiva retribuzione di posizione per i dirigenti di Servizio e retribuzione massima di risultato potenziale fino al 10% della rispettiva retribuzione di posizione per l'Avvocato Generale.

Retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti annualità 2016/2023 (fino all'entrata in vigore della riorganizzazione di cui alla deliberazione di G.C. n. 185/2023)

Con la citata deliberazione di G.C. n. 492/2023, è stato, inoltre, dato mandato al Direttore Generale di regolamentare le retribuzioni di posizione e di risultato dei dirigenti per le annualità pregresse.

In proposito, si concorda quanto segue.

In seguito alla comunicazione da parte della Procura Regionale presso la Sezione Giurisdizionale per la Campania della Corte dei Conti, dell'archiviazione, in data 27/07/2022, del fascicolo istruttorio aperto a seguito degli esiti di una verifica amministrativo - contabile, iniziata nel 2012 presso il Comune di Napoli dai Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Ragioneria Generale dello Stato, il Comune di Napoli ha potuto compiere ulteriori passi nel percorso di risanamento amministrativo e contabile avviato con il recupero delle risorse contestate a partire dal 2017. Infatti, per l'anno 2022 e per il 2023, nelle more della riorganizzazione della struttura organizzativa e della definizione della corrispondente nuova pesatura delle strutture, è stata adottata dal Direttore Generale - su mandato della Giunta Comunale - una soluzione ponte che ha consentito di stabilire una retribuzione di posizione dei dirigenti del Comune di Napoli per fasce corrispondenti ad individuati livelli di responsabilità definiti per macroambiti omogenei.

Per quanto riguarda l'anno 2016 si darà applicazione a quanto previsto nel Contratto Decentrato Integrativo 2013/2016 dell'Area Dirigenti.

Nella necessità, pertanto, di definire la retribuzione di posizione dei dirigenti per il periodo compreso tra il 2017 e il 2021, considerato che a partire dal 1 aprile 2019 è stata modificata la struttura organizzativa del Comune di Napoli, si reputa opportuno distinguere e separare due differenti momenti temporali nell'ambito del periodo sopra indicato: il primo dal 1/01/2017 al 31/03/2019 ed il secondo che comprende il periodo dal 1/04/2019 al 31/12/2021.

Per il primo periodo indicato (01/01/2017 - 31/03/2019), il Contratto Decentrato Integrativo 2013/2016 dell'Area Dirigenti ha previsto, per il quadriennio preso in considerazione, e anche dall'anno 2017 fino all'approvazione della riforma della struttura organizzativa limitatamente alla determinazione dei punteggi, l'applicazione del sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali del Comune di Napoli adottato con delibera di G.C. n. 5342 del 29 dicembre 2005 e descritto nel documento "*Linee guida per il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali*" del 19 maggio 2005, allegato alla medesima deliberazione. In proposito, vengono confermate le fasce economiche ed il medesimo meccanismo di determinazione della retribuzione di posizione previsti nel contratto decentrato integrativo del 2005.

Per quanto concerne il periodo successivo alla modifica della struttura organizzativa (1/04/2019 - 31/12/2021), si intende procedere come già avvenuto per l'anno 2022. Tale intendimento deriva dalla presa d'atto della sovrapposibilità delle attività e delle funzioni assegnate alle strutture negli anni in considerazione con quelle valutate e ponderate nell'anno 2022. Detta metodologia trova un limite invalicabile esclusivamente nella corrispondente capienza dei Fondi costituiti per ciascun anno.

Nell'ambito del mandato ricevuto con la deliberazione di G.C. n. 550/2022, il Direttore Generale, con la disposizione n. 78/2022, ha determinato la retribuzione di posizione dei dirigenti dell'Ente mediante un'aggregazione delle strutture per fasce corrispondenti a differenti livelli di responsabilità definiti per macroambiti omogenei.

Pertanto, si conferma quanto stabilito per l'anno 2022 anche per il periodo dal 1/04/2019 al 31/12/2021, per il quale si ribadisce altresì che, stante il mancato allineamento tra il numero di dirigenti che costituiscono la dotazione organica effettiva dell'Ente e il numero delle strutture previste dall'organigramma, con i dirigenti in servizio che hanno di fatto ricoperto tutte le strutture attive assumendo livelli di responsabilità che comprendono svariati incarichi, le risorse del Fondo a disposizione per la retribuzione di posizione verranno distribuite ai dirigenti che percepiranno la retribuzione di posizione in riferimento alla struttura con maggiori funzioni e compiti, correlati a livelli di responsabilità più elevati e per la quale è prevista una retribuzione più alta, retribuzione che viene considerata omnicomprensiva di tutti gli incarichi conferiti.

Rimane quindi confermata, per il periodo dal 1/04/2019 al 31/12/2021, la retribuzione di posizione dei dirigenti dell'Ente sulla base dell'organigramma del Comune di Napoli e delle funzioni attribuite alle strutture, come indicato dalla disposizione del Direttore Generale n. 78/2022 e di seguito riportato:

- ✓ per le Aree, i Dipartimenti e le Municipalità tre livelli retributivi: € 50.000,00, € 55.000,00 ed € 60.000,00;
- ✓ per i Servizi due livelli retributivi: € 35.000,00 ed € 40.000,00;
- ✓ per i dirigenti di staff: € 27.000,00.

I Direttori Operativi, previsti fino al 31/12/2021, saranno posizionati sul livello retributivo più alto contemplato (€ 60.000,00), perché dalla lettura dei decreti di conferimento degli incarichi, sono di complessità e di livello di responsabilità equivalente a quello delle Aree.

Per le Unità Organizzative Autonome, esistenti nel 2019 e cessate il 31/12/2021, viene prevista una posizione di retribuzione di posizione pari ad € 27.000,00, importo che non grava sul fondo ma direttamente sul Bilancio di ciascun anno preso in considerazione, in continuità con la ponderazione effettuata all'atto dell'istituzione nonché sul rilievo che tali strutture risultavano cessate nell'anno 2022.

Nel periodo dal 01/04/2019 al 31/12/2021 la retribuzione di posizione è stata erogata ai dirigenti in via provvisoria e si dovrà, pertanto, procedere al relativo conguaglio. In tal senso, considerate le problematiche sopra riportate legate alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, si dovrà procedere ad una riduzione della retribuzione di posizione, che viene applicata nella medesima misura percentuale, variabile per ciascuno dei tre anni presi in considerazione, per tutti i dirigenti dell'Ente, in proporzione ai fondi costituiti per il 2019 (a partire dalla riforma della struttura in poi), 2020 e 2021 fino alla capienza dei medesimi.

Per quanto concerne la retribuzione di risultato per il periodo 1/01/2016 - 31/03/2019, il contratto decentrato integrativo 2013/2016 dell'Area Dirigenti ha previsto una quota potenziale del 15% del fondo destinata al finanziamento della medesima. L'importo massimo attribuibile agli aventi diritto, graduato in base alla valutazione riportata, è corrispondente a quanto previsto nel precedente contratto integrativo ed è pari al 15% del valore massimo della retribuzione di posizione per i dirigenti collocati nella seconda fascia (il 15% di € 39.000,00) e il 20% del valore della rispettiva indennità di posizione per i dirigenti collocati nella prima fascia (Direzioni Centrali, Dipartimenti e Servizi Autonomi).

A partire dal 1/04/2019 e per gli anni 2020, 2021, e - sulla base della disposizione del Direttore Generale n. 78/22 - anche per il 2022 e il 2023 (fino all'entrata in vigore della riorganizzazione del Comune di Napoli di cui alla deliberazione di G.C. n. 185/2023), la retribuzione di risultato è attribuita ai dirigenti fino ad un importo potenziale massimo del 15% della retribuzione di posizione per i dirigenti dei Servizi interni e delle Unità Organizzative Autonome e del 20% della retribuzione di posizione per i responsabili di Area e i Direttori di Municipalità. Tali percentuali vengono applicate sulla retribuzione di posizione così come rideterminata in percentuale e nei limiti del Fondo stanziato per ogni anno come sopra precisato.

Per gli anni presi in considerazione, la verifica dei risultati, la valutazione dei dirigenti e la determinazione della retribuzione di risultato avvengono sulla base dei vigenti sistemi di valutazione della performance dei dirigenti approvati con deliberazione di G.C. n. 590/2012 (fino al 2019) e n. 402/2020 (dal 2020). Limitatamente al primo trimestre 2019, poiché gli obiettivi sono stati assegnati con deliberazione di G.C. n. 237/2019 (obiettivi specifici e di ente) e con disposizione del Direttore Generale n. 17/2019 (obiettivi gestionali), successivamente, quindi, all'entrata in vigore del nuovo organigramma dell'Ente, approvato con deliberazione di G.C. n. 409/2018 ed entrato in vigore il 1 aprile 2019, la valutazione necessariamente si basa sul solo comportamento organizzativo.

Per tutti gli istituti che non trovano disciplina nel presente contratto, l'Amministrazione si impegna a convocare un tavolo per la relativa regolamentazione entro 90 giorni dall'approvazione del nuovo CCNL Funzioni Locali.

Le Parti in ottemperanza al dettato contrattuale, si impegnano a non assumere iniziative unilaterali nelle materie e nei punti indicati nel presente accordo.

Napoli, 29 dicembre 2023