



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>	Accordo stralcio al CCDI 2025 – Definizione della procedura per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui agli artt. 7, comma 4, lett. c), e 14 del CCNL del 16/11/2022, sottoscritto in data 25/11/2025.
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2025
<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. Di Russo, per subdelega dell'Avv. Fabio Maria Ferrari, già delegato dall'Avv. Generale Antonio Andreottola, Responsabile dell'Area Avvocatura;          Dott.ssa Claudia Gargiulo, Ragioniere Generale.</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>	Definizione della procedura per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nell'ambito delle progressioni all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL 2019-2021.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>E' stata acquisita la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti in data 10/11/2025.</p>
	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 4 marzo 2025, ss.mm.ii.</b></p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 4 marzo 2025, ss.mm.ii.</b></p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?</p> <p><b>SI</b></p>
	<p>La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi</p>

	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 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**

Facendo seguito all'ipotesi di CCDI 2025 sottoscritto in data 28 ottobre 2025, in data 5 novembre 2025 si è proceduto alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo stralcio concernente la procedura per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, con particolare riferimento agli aspetti individuati dall'art. 7, comma 4, lett. c) del medesimo CCNL.

In particolare, l'accordo definisce i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali, tenuto conto delle risorse economiche stanziate a tale scopo in sede di ripartizione del Fondo Risorse Decentrate sia per l'anno 2023, che per l'anno 2025.

Con riferimento ai requisiti di accesso alla procedura, l'ipotesi prevede che possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica, nonché quelli che negli ultimi due anni non siano stati destinatari di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; il conteggio dei due anni precedenti si effettua rispetto alla data di decorrenza della progressione. In particolare, a verifica del primo requisito, si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate, gli ultimi tre anni devono essere prestati presso la medesima area di inquadramento, si tiene conto anche delle progressioni economiche conseguite durante la vigenza del precedente sistema di classificazione professionale, si tiene conto delle progressioni economiche conseguite anche in vigenza del precedente sistema di classificazione, presso altre amministrazioni da cui si provenga per mobilità, possono concorrere anche periodi di lavoro prestati con contratto a tempo determinato che abbiano preceduto la stabilizzazione.

Con riferimento ai criteri di selezione, il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100, fatto salvo il punteggio aggiuntivo attribuibile ai dipendenti che non beneficiano della progressione da più di sei anni.

In particolare il punteggio viene così ripartito:

- 50 punti max per performance individuale, intesa come media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o disponibili in ordine cronologico;
- 40 punti max per l'esperienza professionale, attribuendo 2 punti per ogni anno di servizio e calcolando le frazioni di anno saranno in maniera proporzionale ai giorni di effettivo servizio reso.
- 10 punti max per ulteriori criteri, ove gli elementi di valutazione saranno i titoli di studio ed abilitazioni professionali (diploma (per area operatori ed operatori esperti), laurea triennale, laurea magistrale, abilitazione professionale, ulteriori lauree, master di I e II grado, dottorato di ricerca).

Con riferimento all'ulteriore punteggio attribuibile al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni, viene riconosciuto un incremento percentuale pari al 2% per i dipendenti che non hanno conseguito una progressione economica da 6 a 8 anni, pari al 2,5% per i dipendenti che non hanno conseguito una progressione economica da 9 a 12 anni, pari al 3% per i dipendenti che non hanno conseguito una progressione economica da più di 12 anni.

In caso di parità di punteggio, i criteri di priorità sono in ordine: maggiore anzianità nella categoria giuridica; maggiore anzianità di servizio nel Comune di Napoli; maggior anzianità anagrafica.

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

La presente proposta di accordo stralcio al CCDI 2025 disciplina la procedura per la realizzazione delle progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL del 16/11/2022, ferma restando l'invarianza delle risorse del Fondo già destinate a tale scopo sia con la contrattazione anno 2023, che con la recente preintesa relativa all'anno 2025 sottoscritta in data 28/10/2025.

L'ipotesi di accordo stralcio non genera, né richiede una variazione delle risorse del Fondo come già ripartite, giacché le procedure possono essere attivate nei limiti delle risorse annualmente stanziate.

### **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 regolamentazione oggetto della presente preintesa sostituisce integralmente la disciplina esistente, che era stata adottata in vigenza del CCNL 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**

La disciplina relativa all'erogazione del premio di performance non è oggetto della presente ipotesi di accordo stralcio, che rimane, pertanto, invariata rispetto alla contrattazione triennale 2024-2026.

**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)**

Il contenuto dell'accordo stralcio volto alla definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree di cui all'art. 14 del CCNL del 16/11/2022 risulta pienamente coerente con il principio di selettività.

Infatti, come previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, anche nei limiti delle risorse economiche stanziate, comunque non oltre la soglia del 50% dei dipendenti aventi diritto.

Relativamente alla selettività, il 50% della valutazione è attribuita in funzione del valore medio delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, comunque, le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Lo strumento della valutazione della performance, infatti, consente meglio di ogni altro di premiare la meritocrazia, la valorizzazione del merito e di incentivazione, in quanto si realizza con la soddisfazione dei principi di selettività e concorsualità.

E' altresì valorizzata l'esperienza professionale, cui è attribuito un peso del 40%, intesa come crescita del dipendente all'interno dell'amministrazione, considerato che l'anzianità di servizio corrisponde altresì ad un percorso di accrescimento delle competenze e capacità teoriche e pratiche del lavoratore, che si traduce in un apporto migliorativo per l'Ente in termini quali-quantitativi dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni assegnate.

Infine, la selettività è ulteriormente valorizzata, così come il merito, tramite la previsione, nell'ambito degli ulteriori criteri, della valutazione di titoli, quali diploma, laurea triennale e/o magistrale, Master di I e II livello, dottorato, abilitazione professionale, che comprovano la qualificazione del dipendente e l'acquisizione di maggiori competenze specialistiche, riconoscendo maggior merito a coloro che hanno accresciuto la propria formazione con il conseguimento di titoli.

Si ritiene, pertanto, soddisfatto l'obiettivo di valorizzare il merito adottando un criterio di 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 presente integrazione dell'Accordo sul CCDI 2025 concorre alla realizzazione e alla soddisfazione dei principi cui la performance si ispira, attribuendo alla sua valutazione il maggior peso finalizzato all'attribuzione del differenziale stipendiale.

L'obiettivo della procedura di cui all'intesa è di riconoscere la progressione economica ai dipendenti più meritevoli in termini di produttività, esperienza qualificata e competenze, determinando in tal modo un concreto vantaggio per l'amministrazione.

\*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).