



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 | | Ipotesi di accordo stralcio al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente sottoscritto in data 25.11.2025. Progetto “Notte di Capodanno” per la Polizia Locale. |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2025 |
| Composizione della delegazione trattante | | 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. Fabio Maria Ferrari per delega dell'Avv. Generale Antonio Andreottola, Responsabile dell'Area Avvocatura; Dott.ssa Claudia Gargiulo, Responsabile della Ragioneria Generale; Col. Antonio Vecchione, Dirigente del Servizio Coordinamento Strategico Operativo, per delega del Gen. Ciro Esposito, Responsabile dell'Area Sicurezza. Parte sindacale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, CSA RAL e RSU. Firmatarie dell'ipotesi: CISL FP, UIL FPL, RSU. |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigenziale dell'Ente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Il Progetto è formulato in attuazione della Disposizione del Direttore Generale n. 75 del 9/12/2025 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 60%. |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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 15/12/2025. |
| | 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 Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 4 marzo 2025, da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 547 del 6 novembre 2025. 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. 69 del 4 marzo 2025, da ultimo modificato con deliberazione di G.C. n. 547 del 6 novembre 2025. |

| | | |
|-------------------------|--|--|
| | | <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>SI</p> <p>La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>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.</p> |
| 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 25 novembre 2025 si è proceduto alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2025 per il personale non dirigente del Comune di Napoli, avente ad oggetto le risorse a valere sull'anno 2025, con proiezione delle risorse fisse per l'anno 2026, nonché di parte normativa, relativamente ad integrazioni e parziali modifiche del precedente CCDI 2024-2026.

In data 9 dicembre la delegazione trattante è stata convocata addivenendo ad una preintesa in relazione alla materia di cui all'art. 7, comma 4, lettera b), e nello specifico, al progetto obiettivo Polizia Locale "Notte di Capodanno".

Il Progetto, su iniziativa e richiesta del Comandante della Polizia Locale, è stato approvato con Disposizione del Direttore Generale n. 75 del 9/12/2025, con particolare riferimento alla sottosezione Performance, obiettivo 6, del PIAO.

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 2025 e il 1° gennaio 2026 (nello specifico con riguardo alla fascia oraria 22:00/06:00), incrementando il numero del personale della Polizia Locale in servizio almeno del 60% rispetto a quello ordinariamente previsti, in vista del massiccio arrivo di turisti e delle numerose iniziative culturali e di intrattenimento organizzate dall'Amministrazione.

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 2025, già sottoscritto in data 25/11/2025, prevede una ripartizione del Fondo salario accessorio come di seguito:

| | DESCRIZIONE | PROPOSTA DI RIPARTO ANNO 2025 | RIPARTO FONDO 2025 | PROIEZIONE RIPARTO ANNO 2026 |
|---------------|---|-------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| | Indenità di comparto | 2.550.000,00 | 2.550.000,00 | 2.600.000,00 |
| | Differenziale stipendiale art. 78 (compresi assegni ad personam) | 7.550.000,00 | 7.550.000,00 | 8.250.000,00 |
| | Attribuzione differenziale stipendiale (per l'anno 2026 è compreso nel costo storicizzato) | 1.000.000,00 | 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 |
| | Riduzione per incremento per le Elevate Qualificazioni | - - | | 300.000,00 |
| | Indennità art. 56 sexsies/97 ccnl 2019/2021 | 120.000,00 | 120.000,00 | 549.300,00 |
| | Indennità art. 84 ccnl 2019/2021 | 2.600.000,00 | 2.600.000,00 | 2.871.000,00 |
| | 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 |
| Inde nnità | Disagio A - Modulo orario | 1.650.000,00 | 1.650.000,00 | 2.677.000,00 |

| | | | | | | |
|--|---|---|---|---------------|---------------|---------------------------|
| COMPENSI RICONOSCIUTI A VALERE SULLE RISORSE FISSE | (Art 70-bis del CCNL 21.05.2018 lett. a) condizioni di lavoro | | Disagio B - Front office | | | |
| | | | Disagio C - Settore infanzia | | | |
| | | | Disagio D - Tecnici su territorio | | | |
| | | | Disagio E - Messi comunali | | | |
| | | | Disagio F - Servizio esterno occasionale PL | | | |
| | | | Disagio G - Centrali operative di emergenza | | - | |
| | | | Disagio H - Personale obitorio comunale | | - | |
| | 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 |
| | Servizio esterno | PL viabilità | | 2.000.000,00 | 2.000.000,00 | 2.350.000,00 |
| PL attività accertamento e notifica | | | | | | |
| Progetto speciale "Giorni festivi" | | | 1.700.000,00 | 1.700.000,00 | 1.700.000,00 | |
| Compensi riconosciuti a valere sulle risorse variabili per € 6 M e sulle risorse fisse per € 7 M | Performance individuale e differenziazione premio individuale | | | 13.000.000,00 | 13.000.000,00 | |
| 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 |
| TOTALE COMPLESSIVO | | | | 44.108.293,33 | 44.108.293,33 | 33.683.193,33 |
| | | | | | | |
| | | | ANNO 2025 DD ARRU 1035 n. 17_2025 | | | ANNO 2026 (previsione) |
| Fondo risorse decentrate | | 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 | | - | |
| | | | 45.189.735,39 | | 47.874.082,74 | |

Per il finanziamento del Progetto proposto sarà impegnata una quota del Fondo già destinata al Progetto speciale “*Giorni festivi*” per un importo massimo presunto di 170.000,00 euro, con la corresponsione di un premio individuale massimo pari a 670,00 euro per ciascuna unità di personale coinvolta nel progetto, in conformità alle risorse già destinate, in caso di conseguimento dell’obiettivo.

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 dell'obiettivo del PIAO 2025/2027.

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. È 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 e ai turisti la sicurezza e l'ordine in una notte dell'anno che è particolare e delicata nella sua gestione.

Il Dirigente
Dott.ssa Veronica Velleca
F.to