



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	Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dirigente anno 2025, in applicazione del CCNL del 16.07.2024, sottoscritto in data 29.12.2025	
Periodo temporale di validità	Anno 2025	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: Presidente, Direttore Generale, dott. Pasquale Granata; Dott. Vincenzo Ferrara, Responsabile dell'Area Direzione Generale; Dott.ssa Caterina Iorio, quale Responsabile dell'Area 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, Reponsabile Ragioneria Generale; Dott.ssa Veronica Velleca, Dirigente del Servizio Disciplina, Prerogative e Relazioni sindacali.</p> <p>Parte sindacale: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIRETS Firmatarie dell'ipotesi: FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIRETS</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigenziale dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina degli istituti contrattuali in materia di personale dirigenziale 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">1. Corresponsione del buono pasto;2. Retribuzione di risultato con incarico di vicesegretario aggiunto;3. Retribuzione incarichi ad interim. <p>Accordo sulla destinazione delle risorse di cui al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – anno 2025.</p>	
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 19/12/2025.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	

		<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 4 marzo 2025, successivamente modificato ed integrato.</p>
	<p>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</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>SI, nell'ambito del PIAO adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 69 del 4 marzo 2025, successivamente modificato ed integrato.</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>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 6/7/23, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 207 del 29/5/2024.</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 16 dicembre 2025 si è proceduto alla sottoscrizione della ipotesi di CCDI 2025 per il personale dirigente del Comune di Napoli, relativamente ad integrazioni e parziali modifiche del precedente CCDI 2024-2026 che resta vigente, nonché alla destinazione delle risorse di cui al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – anno 2025.

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. L'attenzione è stata rivolta principalmente ai seguenti istituti:

- riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, che è rimasta invariata rispetto alla contrattazione anno 2024;
- definizione delle condizioni per il riconoscimento del buono pasto, attraverso una registrazione del badge in orario antimeridiano e post-meridiano, secondo modalità ed importi previsti per il riconoscimento ai dipendenti dell'area non dirigenti;
- riconoscimento al dirigente eventualmente chiamato a ricoprire l'incarico di vicesegretario aggiunto di un incremento di 5 punti percentuali, in proporzione al periodo di copertura dell'incarico, della retribuzione di risultato massima erogabile;
- con riferimento alla retribuzione di posizione del dirigente Responsabile di Area, la circostanza che, per ragioni organizzative, mantenga anche la diretta responsabilità di una struttura organizzativa di livello inferiore ricompresa nella sua area di responsabilità, non comporta l'attribuzione di compensi ulteriori; gli incarichi ad interim sono, invece, retribuiti quando al Responsabile di Area è attribuito un incarico di posizione dirigenziale non ricompreso nell'Area medesima, nonché di direzione di Unità di progetto.

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

La presente Preintesa disciplina la ripartizione e gli impegni del Fondo 2025 per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza. Nella relazione tecnico-finanziaria che accompagna la presente preintesa sono riportati gli elementi utili a valutarne la sua proiezione di spesa nel triennio considerato.

FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2025	85%	15%
5.603.099,79	4.762.634,82	840.464,97

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 validità del contratto precedentemente sottoscritto con valenza triennale 2024-2026, al quale sono state apportate alcune integrazioni e modifiche.

Si evidenziano due specifici correttivi che comportano l'abrogazione della disciplina contenuta nel CCDI 2024-2026:

1. È abrogata la disposizione con cui si prevedeva che per la corresponsione del buono pasto fosse sufficiente la rilevazione della timbratura in orario post-meridiano, essendo introdotta nella proposta di CCDI 2025 anche una rilevazione in orario antimeridiano, assimilando la disciplina a quella prevista per i dipendenti dell'area non dirigenti;
2. Con riferimento agli incarichi ad interim, è abrogato il secondo periodo dell'art. 16, comma 2.

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 in materia 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. Pertanto, non si rilevano innovazioni in materia.

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 prevista per l'area della dirigenza.

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

L'attività del Comune di Napoli è proiettata al potenziamento qualitativo e quantitativo degli obiettivi previsti dal PIAO, in base al raggiungimento dei quali è valutata la performance.

Lo scopo della contrattazione triennale è incentivare i dirigenti, attribuendo loro obiettivi sempre più ambiziosi, in considerazione del fatto che ogni obiettivo individuato dall'Ente è ideato in funzione della soddisfazione del cittadino, che è diretto destinatario dell'attività della macchina amministrativa. Il CCDI 2024-2026 rimane vigente e con esso anche l'intenzione di continuare ad accrescere i risultati attesi dall'Ente.

Pertanto, tale intento è ravvisabile nel contratto integrativo per la dirigenza nella misura in cui esso quantifica la 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, chiarendo che contestualmente è in atto una revisione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente. Il nuovo Sistema entrerà in vigore nell'anno 2026 e con esso si potrebbe aprire la strada ad una diversa distribuzione delle risorse in favore della percentuale relativa al risultato.

Pertanto, è chiaro che la disciplina contrattuale, coerentemente con il Titolo II del D.LGS. 150/2009, si ispira al principio secondo cui la premialità deve ricondursi a situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dirigente 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.

Alla massimizzazione dei risultati attesi dai dirigenti del Comune corrisponde in maniera direttamente proporzionale la crescita della soddisfazione dei cittadini, dovuta al miglioramento dei servizi loro offerti.

Il Direttore Generale
Dott. Pasquale Granata
F.to

Il Dirigente
Dott.ssa Veronica Velleca
F.to