



ENTE IDRICO CAMPANO
PRE-INTESA DI CONTRATTO DECENTRATO

Le parti che compongono la Delegazione Trattante, riunite, a partire dalle ore 10.30, in data 28 aprile 2026, presso la sede centrale dell'Ente Idrico Campano (*via Alcide De Gasperi, n. 28 - Napoli*) - giusta nota di convocazione 15 aprile 2026, prot. n. 11009 - convengono quanto di seguito riportato.

In via preliminare si dà atto dei partecipanti all'incontro:

a) Per la parte pubblica:

- dr. Giovanni Marcello - Direttore Generale;
- ing. Francesco Petrosino - Dirigente;
- dott. Raffaele Ricciardi - Dirigente;
- dott. Carlo Spano - Dirigente.

b) Per le organizzazioni territoriali:

- dott. Nello Reitano - Cisl;
- dott. Antonio Fascia - Uil.

c) Per la RSU:

- dott.ssa Rosa Cuomo;
- dott.ssa Marianna Mascolo;
- rag. Luigi Schettino.

Il Direttore Generale apre i lavori della Delegazione Trattante con all'ordine del giorno il Contratto decentrato del personale di comparto nella qualità di Presidente dell'organismo di cui trattasi, giusta deliberazione n. 7 del 1° aprile 2026 con la quale il Comitato Esecutivo ha provveduto alla nomina dei rappresentanti di parte pubblica e fornito i relativi indirizzi.

Il Presidente evidenzia che nella seduta del 1° aprile 2026 il Comitato Esecutivo ha approvato la deliberazione n. 8 avente ad oggetto il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026-2028 che contempla il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) sul quale non sono pervenute osservazioni e/o richieste di approfondimenti da parte della RSU e delle OO. SS. territoriali.

Il Piano prevede n. 4 assunzioni di funzionari in part time (50%) con contratto a tempo indeterminato.

Con il medesimo atto è stato, altresì, approvato il "*Piano organizzativo del lavoro agile*" (POLA 2026).



Sede Legale:
Via A. De Gasperi, 28 | Piano II
80133 Napoli [NA] | 081 796 3125

www.enteidricocampano.it
info@enteidricocampano.it
protocollo@pec.enteidricocampano.it





Il provvedimento in questione ha confermato le disposizioni precedenti e, contestualmente, ha ampliato la possibilità di accesso al lavoro agile anche per i lavoratori che non erano in possesso dei requisiti specifici previsti dalla precedente disciplina.

Ciò consente ai lavoratori precedentemente esclusi (*compresi i titolari di EQ*) di usufruire, per ciascuna settimana, di un solo giorno di lavoro agile.

La disciplina di accesso al beneficio è stata strutturata nel modo seguente:

- istanza del lavoratore con annessa dichiarazione di disponibilità al differimento - per esigenze di servizio comunicate dal Dirigente di assegnazione - del singolo giorno di lavoro agile riconosciuto;
- provvedimento autorizzativo della Direzione Generale;
- sottoscrizione dell'accordo individuale.

Il beneficio risulta fruibile a conclusione della procedura. Per i lavoratori in part-time verticale l'istituto è applicato in misura proporzionale all'orario di lavoro prestato.

Ciascun Dirigente e Responsabile di Ambito distrettuale dovrà pianificare l'articolazione delle prestazioni rese in modalità agile in modo tale da garantire in maniera congiunta:

- la prestazione in presenza di almeno il 75% delle unità assegnate ad uno specifico Settore;
- la presenza in ciascuna sede di almeno il 75% del personale che svolge la propria attività presso la medesima sede;

È indispensabile prevedere, da parte dei Dirigenti di riferimento, costanti meccanismi di monitoraggio dell'attività lavorativa svolta in modalità agile anche ai fini della valutazione delle performances individuali del personale assegnato.

Per tali motivi il personale interessato alla prestazione agile viene impegnato a predisporre, con cadenza mensile, una relazione - da trasmettere al Dirigente di riferimento - contenente l'elencazione in modo puntuale (*per ciascun giorno nel quale viene resa la prestazione in modalità agile*), delle attività svolte, dei procedimenti amministrativi trattati, dei provvedimenti, delle note e comunque degli atti lavorati.

Il mancato inoltro della relazione o la sua genericità possono produrre la revoca del provvedimento di applicazione dell'istituto oltre che condizionare le valutazioni di performances individuale.

Sul punto in questione si è data concreta applicazione alle intese verbali intervenute nella seduta di Delegazione Trattante del 5 marzo 2026.

Il Presidente della Delegazione Trattante - sempre in riferimento ai contenuti della deliberazione del Comitato Esecutivo 1° aprile 2026, n. 8 - ha esposto i contenuti del Piano della Formazione e l'incidenza che tali attività possono avere sia in riferimento alle valutazioni delle Performance sia in relazione alle procedure aventi ad oggetto l'attribuzione dei differenziali stipendiali.

A tale scopo, la RSU e le OO. SS. territoriali chiedono che le risorse destinate alla formazione possano essere utilizzate anche per partecipare a Master di I o di II livello.

Sul punto il Presidente esprime la piena disponibilità della Delegazione di parte pubblica, compatibilmente con le risorse disponibili: a ciascuna singola attività può essere destinata una somma massima di 500 euro.

Il Presidente della Delegazione Trattante comunica anche che, con determinazione n. 133 del 19 febbraio 2026, è stata rinnovata la polizza annuale per la tutela legale dei dipendenti.

In merito all'utilizzo delle risorse del Fondo per le risorse decentrate 2025, il Presidente della Delegazione Trattante cede la parola al Dirigente del Settore "Contabile", che comunica l'ammontare degli impegni delle risorse del fondo 2025 per la corresponsione dei diversi istituti contrattuali (*differenziali stipendiali, indennità comparto quota fondo, indennità specifiche responsabilità, indennità condizioni di lavoro disagiate, reperibilità, welfare ed assegno ad personam*) e che al 31 dicembre 2025 le economie del Fondo ammontano a complessivi € 81.381,28.

Nel contempo, tenuto conto dei premi di risultato da corrispondere per l'anno 2025 alle Elevate Qualificazioni (*nel limite del 20% della retribuzione di posizione*), risulta, altresì, al capitolo di spesa di riferimento, un'economia stimata di € 17.280,00.

Il CCNL vigente prevede che i dipendenti che raggiungono i più alti livelli di valutazione riceveranno una maggiorazione del premio non inferiore al 30% del valore medio attribuito al personale valutato positivamente.

La contrattazione integrativa deve definire una quota limitata di dipendenti che beneficiano di questa maggiorazione per garantire la selettività.

La RSU e le OO. SS. propongono, in primo luogo, che le economie delle Elevate Qualificazioni vengano utilizzate per incrementare il valore massimo dell'importo delle premialità associato a ciascuna Area (*Funzionari, Istruttori e operatori specialisti*).

In particolare, la RSU e le OO. SS. territoriali propongono di determinare una percentuale univoca da applicare ai diversi valori massimi, tale che l'importo complessivo degli incrementi corrisponda esattamente a € 17.280,00 ovvero all'economia in precedenza evidenziata.

Inoltre, per come previsto dal CCDI 2024, le parti confermano che le economie "ordinarie" del Fondo per le risorse decentrate 2025 vengano destinate alle "eccellenze" ovvero ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione non inferiore a 91 punti secondo le modalità di seguito riportate:

- risorse previste nel Fondo Integrativo destinate alla Performance del personale di comparto non titolare di EQ = X;
- risorse effettivamente assegnate = Y;
- Risorse che residuano = $X - Y = Z$;
- le risorse residue Z saranno interamente assegnate ai soli dipendenti che abbiano conseguito una valutazione non inferiore a 91; ad essi sarà destinata una somma pari al valore Z/N (Z diviso N) laddove il valore N è costituito dal numero dei dipendenti, indipendentemente dall'Area di appartenenza, che ha conseguito una valutazione non inferiore a 91 punti.



Il Presidente, a nome della Delegazione di parte pubblica, esprime la disponibilità ad accogliere la proposta che RSU e OO.SS. territoriali unitariamente hanno avanzato.

Nel corso del confronto viene, altresì, precisato dalla Delegazione di parte pubblica che nel 2027 - allorquando si provvederà ad erogare le Performances relative alle attività svolte durante l'annualità 2026 - le economie derivanti dal Fondo saranno di entità notevolmente inferiori per effetto della erogazione dei differenziali stipendiali ai quali si provvederà nel corso del 2026.

Esaurito il punto precedentemente trattato, il Presidente cede la parola al Dirigente del Settore "Contabile" affinché si esaminino i contenuti della Determinazione di costituzione del Fondo per l'anno 2026 (*determinazione 13 aprile 2026 n. 272*) ai sensi del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2022 - 2024 sottoscritto il 23 febbraio 2026.

Ai sensi dell'art. 59 del richiamato CCNL 2022-2024 - al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere le quote dell'indennità di comparto a carico del Fondo - le Parti concordano quanto segue:

- di confermare le indennità di specifiche responsabilità, di condizioni di lavoro disagiate e di reperibilità nelle misure già previste;
- di realizzare progressioni economiche (*differenziali stipendiali*) alle quali potranno accedere, in rispetto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, n. 10 funzionari e n. 4 istruttori con un costo stimato di € 19.000,00
- di destinare alle misure di welfare un importo pari a € 18.000,00;
- di destinare le residue risorse del fondo 2026 alle Performances.

Alla luce di quanto precede la Delegazione Trattante approva la destinazione stimata delle risorse secondo lo schema che segue:

<i>Indennità di comparto quota fondo</i>	<i>18.038,56 €</i>
<i>Peo/differenziali stipendiali anni precedenti</i>	<i>172.080,01 €</i>
<i>Indennità di specifiche responsabilità</i>	<i>65.433,70 €</i>
<i>Indennità di condizioni di lavori disagiate</i>	<i>26.220,00 €</i>
<i>Indennità di reperibilità</i>	<i>970,00 €</i>
<i>Differenziali stipendiali</i>	<i>19.000,00 €</i>
<i>Welfare</i>	<i>18.000,00 €</i>
<i>Performances (parte residua del fondo)</i>	<i>60.043,12 €</i>

Per quel che concerne la procedura ed i criteri relativi alla individuazione dei Titolari di EQ la Delegazione Trattante conferma quanto sinora previsto dagli accordi raggiunti e dai regolamenti vigenti; in riferimento alla retribuzione concorda, all'unanimità, di non modificare gli importi in precedenza assegnati, procedendo a ridefinire - in diminuzione - i rapporti percentuali relativi alle cifre massime erogabili in modo da assicurare tale obiettivo.

Ente Idrico Campano
Salvaguardia e valorizzazione del patrimonio idrico
per la tutela del territorio e dell'ambiente



In riferimento alla parte giuridica del Contratto Decentrato la RSU e le OO. SS. territoriali esprimono la volontà di confermare il precedente contratto e di procedere ad un approfondimento solo in riferimento alle modalità di attribuzione delle risorse relative al Welfare aziendale.

In tal senso si riservano di produrre, in tempi ragionevolmente brevi, una proposta operativa.

Null'altro essendovi da discutere la riunione si chiude alle ore 12:30.

Del che è stato redatto verbale sottoscritto dai partecipanti.

Presidente della Delegazione Trattante - dr. Giovanni Marcello (Direttore Generale)		
Per la parte pubblica	ing. Francesco Petrosino - Dirigente	
	dott. Raffaele Ricciardi - Dirigente	
	dott. Carlo Spano - Dirigente	
Per le organizzazioni territoriali	dr. Antonio Fascia - Uil	
	dott. Nello Reitano - Cisl	
Per la RSU	dott.ssa Rosa Cuomo	
	dott.ssa Marianna Mascolo	
	rag. Luigi Schettino	

Napoli, 28 aprile 2026



