



RELAZIONE ILLUSTRATIVA ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2026 (art. 40, D. Lgs. n. 165/2001)

La sottoscrizione dell'ipotesi di accordo circa il Contratto Decentrato Integrativo dell'Ente Idrico Campano, per l'anno 2026, è intervenuta a seguito delle trattative tra la Delegazione di parte pubblica e la Delegazione di parte sindacale, che si sono svolte nelle sedute di Delegazione Trattante del 5 marzo 2026 e del 28 aprile 2026.

L'ipotesi di accordo prevede da un lato la conferma della parte normativa del CDI già sottoscritto (2024/2026) e dall'altro la ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate di cui agli artt. 58 e 59 del CCNL 2022-2024 - per l'anno 2026 - del personale di comparto.

La vigente normativa prevede, in materia di contrattazione, che, una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo, deve essere effettuato il controllo da parte del Collegio dei Revisori in merito alla compatibilità dei costi della contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, ai sensi di quanto previsto dall'art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001.

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di *"Relazione tecnico-finanziaria"* e *"Relazione illustrativa"* che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente *"Relazione illustrativa"*, predisposta dallo scrivente, viene, pertanto, trasmessa al Collegio dei Revisori dell'EIC, unitamente alla *"Relazione tecnico-finanziaria"*, predisposta dal Dirigente del Settore *"Contabile"* e dal Responsabile dei *"Servizi finanziari"*.

Tali relazioni accompagnano la pre-intesa di accordo per l'anno 2026, al fine di fornire le dovute specificazioni attinenti al percorso ed ai contenuti della contrattazione decentrata anno 2026 e per l'attestazione della compatibilità dei costi e sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuale e pluriennali di Bilancio.

Gli atti complessivamente predisposti saranno sottoposti all'approvazione del Comitato Esecutivo; di seguito, si procederà alla sottoscrizione definitiva del CCDI 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





MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE

Data di sottoscrizione		28 aprile 2026
Periodo temporale di vigenza		anno 2026
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): dr. Giovanni Marcello (Direttore Generale) ing. Francesco Petrosino (Dirigente); dr. Raffaele Ricciardi (Dirigente); dr. Carlo Spano (Dirigente).</p> <p>Parte Sindacale (ruoli/qualifiche ricoperti): Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL, UIL e CSA. Organizzazioni sindacali territoriali firmatarie: CISL e UIL. RSU: dott.ssa Rosa Cuomo; dott.ssa Marianna Mascolo; rag. Luigi Schettino.</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dell'EIC
Materie trattate dal Contratto Decentrato Integrativo		a) conferma CCDI 2024-2026 parte normativa; b) destinazione del fondo risorse stabili e risorse variabili 2026.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano delle Performance ed il Piano degli Obiettivi sono contenuti all'interno del Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO) sottoposto alla approvazione del Comitato Esecutivo nella seduta del 1° aprile 2026.</p> <p>È stato trasmesso il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009.</p> <p>L'art. 10 del D. Lgs. 33/2013, così come modificato dall'art. 10 del D. Lgs. n. 97/2016, ha abolito il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (co. 1, lett. c) ed ha disposto che: "1. Ogni amministrazione indica, in un'apposita sezione del Piano triennale per la prevenzione della corruzione di cui all'articolo 1, comma 5, della legge 190 del 2012, i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei documenti, delle informazioni e dei dati ai sensi del presente decreto".</p> <p>Il PTPC 2026/2028 è contenuto come allegato e parte integrante del PIAO sottoposto alla approvazione del Comitato Esecutivo nella seduta del 1° aprile 2026.</p>



		<p>A seguito dell'approvazione del PIAO si procede ad ottemperare all'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. n. 150/2009.</p> <p>Sul sito istituzionale è stata creata un'apposita sezione "<i>Amministrazione Trasparente</i>", ai sensi dell'art. 9 del D. Lgs. n. 33/2013.</p> <p>Si procede ad assolvere all'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10, comma 1, del D. Lgs. n. 33/2013.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata approvata con la deliberazione del Comitato Esecutivo 15 giugno 2025, n. 20 ed è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. n. 150/2009.</p>
<p>In sede di Delegazione Trattante è stato sottoscritto, tra le parti, il prospetto di previsione di destinazione delle risorse del Fondo per l'anno 2026.</p>		



MODULO N. 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale. Modalità di utilizzo delle risorse accessorie risultati attesi. Altre informazioni utili)

1) Illustrazione di quanto disposto dall'Ipotesi di Accordo

L'accordo disciplina i criteri generali per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata di cui all'art. 80 del CCNL 2019/2021 del 16 novembre 2022.

Di seguito, si illustra l'ipotesi di accordo relativo alla destinazione delle risorse:

a) in riferimento alle Progressioni Economiche all'interno delle Aree (PEA), è stata appostata la somma pari al costo delle progressioni orizzontali storiche acquisite dal personale dipendente in servizio nell'anno, comprensive degli incrementi erogati nell'anno 2025, nonché le risorse relative ai differenziali stipendiali 2026 calcolati sul 50% della platea dei potenziali aventi diritto.

Per i differenziali stipendiali 2026 sono appostati: **€ 19.000,00.**

b) Indennità di comparto: le risorse del Fondo di parte stabile continuano a finanziare l'indennità di Comparto, ai sensi dell'art. 33, comma 4, lett. b) del CCNL 22 gennaio 2004 per un importo di: **€ 18.038,56;**

c) Performance individuale e organizzativa: in riferimento alla Performance individuale e organizzativa da erogare nell'anno 2026 (sulla base degli obiettivi 2025), secondo quanto previsto dalla contrattazione nazionale e dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale dell'Ente, è previsto un importo di: **€ 60.043,12.**

d) Indennità per specifiche responsabilità: in riferimento alle indennità per specifiche responsabilità sono appostati: **€ 65.433,70.**

e) Compensi appostati per l'indennità relativa alle condizioni di lavoro disagiate: **€ 26.2200,00.**

f) Welfare: **€ 18.000,00.**

g) Reperibilità: **€ 970,00.**

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Determinazione 13 aprile 2026, n. 272- Costituzione definitiva del Fondo per le risorse decentrate (ai sensi del CCNL 23 febbraio 2026) - annualità 2026		
Descrizione		Importi
Parte stabile		
<i>Riferimento contrattuale</i>		
Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16 novembre 2022	Risorse di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018. Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti	€ 251.672,39
	TOTALE IMPORTO UNICO CONSOLIDATO CERTIFICATO 2019	€ 251.672,39
Art. 79, c. 1, lett. a) CCNL 16 novembre 2022	Risorse di cui all'art. 67 comma 2, lett. a) del CCNL 21 maggio 2018. Incremento di euro 83,20 per unità di personale in servizio al 31 dicembre 2015, a decorrere dal 31 dicembre 2018 ed a valere dall'anno 2019	€ 2.745,60
Art. 79, c. 1, lett. b) CCNL 16 novembre 2022	Importo di euro 84,50 per numero di unità in servizio al 31 dicembre 2018 con decorrenza dal 1° gennaio 2021	€ 2.788,50



Art. 79, c. 1, lett. c) CCNL 16 novembre 2022	Risorse stanziare per incremento stabile della consistenza di personale in coerenza con il PTFP al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale	€ 51.366,35
Art. 79, c. 1, lett. d) CCNL 16 novembre 2022	Differenze tra gli incrementi degli stipendi tabellari a regime riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali	€ 6.265,09
Art. 79, c. 1-bis, CCNL 16 novembre 2022	Differenze stipendiali personale in servizio nell'anno 2023 inquadrato nei profili professionali delle categorie B e D	€ 30.083,27
Art. 58, c. 1, CCNL 23 febbraio 2026	Incremento dello 0,14 % del monte salari 2021 relativa decorrere dal 1° gennaio 2024 (annualità 2026)	€ 1.412,01
Art. 60, c. 2, CCNL 23 febbraio 2026	Riduzione a seguito del parziale conglobamento nello stipendio tabellare dell'indennità di comparto	- € 5.260,52
	Risorse stabili escluse dal limite art. 23, comma 2, D. Lgs. n. 75/2017	€ 89.400,30
	Totale Risorse stabili (incluse + escluse dal limite)	€ 341.072,69
Parte variabile		
Art. 79, c. 2, lett. c) CCNL 16 novembre 2022	Conseguimento degli obiettivi dell'Ente	€ 26.000,00
Art. 79, c. 2, lett. a) CCNL 16 novembre 2022	Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli	€ 15.000,00
Art. 79, c. 2, lett. d) CCNL 16 novembre 2022	Economie fondo straordinario accertate a consuntivo	€ 1.087,50
Art. 79, c. 3, CCNL 16/11/22	Incremento 0,22 del monte salari 2018	€ 4.363,43
Art. 58, c. 1, CCNL 23/02/26	Incremento dello 0,14 % del monte salari 2021 a decorrere dal 1° gennaio 2024 (anni 2024/2025)	€ 2.824,02
Art. 58, c. 2, CCNL 23 febbraio 2026	Incremento dello 0,22 % del monte salari 2021 a decorrere dal 1° gennaio 2025 (anno 2026)	€ 2.218,88
Art. 58, c. 2, CCNL 23 febbraio 2026	Incremento dello 0,22 % del monte salari 2021 a decorrere dal 1° gennaio 2025 (una tantum anno 2025)	€ 2.218,88
	Totale Risorse variabili escluse dal limite (art. 23, D. Lgs. 75/2017)	€ 27.712,70
	Totale Risorse variabili (incluse + escluse dal limite)	€ 53.712,70
	TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	€ 394.785,39

Destinazione delle risorse decentrate approvate in sede di Delegazione trattante

Fondo per le risorse decentrate 2026	
Risorse stabili	€ 341.072,69
Risorse variabili	€ 53.712,70
Totale risorse	€ 394.785,39
Destinazione fondo 2026	
Spesa PEO/differenziali storicizzati	€ 172.080,01
Indennità di comparto (quota fondo)	€ 18.038,56
Nuovi differenziali stipendiali	€ 19.000,00
Specifiche responsabilità	€ 65.433,70
Indennità condizioni di lavoro	€ 26.220,00
Welfare	€ 18.000,00
Performance	€ 60.043,12
Reperibilità	€ 970,00



3) Effetti abrogativi impliciti

La Delegazione Trattante in riferimento al Nuovo sistema di valutazione della Performance già validato dal Nucleo di Valutazione ha confermato l'impianto regolamentare adottato.

4) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il CCDI 2026-2028 parte normativa ha confermato che l'erogazione delle risorse destinate alla premialità avvenga secondo il nuovo Sistema di valutazione dell'Ente. Il citato sistema di valutazione condiziona l'erogazione dei compensi di premialità alla verifica del livello delle prestazioni rese dal personale secondo criteri predeterminati (*tra i quali il livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati assegnati dall'Ente*).

5) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le progressioni sono attribuite secondo un principio di selettività (*50% degli aventi titolo secondo i criteri previsti dai vigenti CCNL e dalla vigente normativa*).

6) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Lo stanziamento delle somme viene dedicato al raggiungimento di obiettivi di produttività previsti nel Piano della Performance e nel Piano degli Obiettivi contenuti all'interno del PIAO.

La destinazione delle risorse decentrate è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti sono stati correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, in coerenza con obiettivi annualmente determinati;
- l'erogazione dei compensi per la produttività è subordinata alla valutazione organizzativa ed individuale della prestazione, effettuata sulla base del Sistema di Misurazione e Valutazione del Personale;
- i compensi per la produttività saranno erogati soltanto al termine del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati conseguiti, sulla base degli obiettivi assegnati nel Piano degli Obiettivi approvato;
- è vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla Performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche e validazioni ed attestazioni sui sistemi di valutazione e misurazione adottati ai sensi del citato D. Lgs. n. 150/2009;
- in sede di destinazione delle risorse del Fondo, la quota di risorse stabili che risulterà residua, dopo il finanziamento degli altri istituti previsti, potrà essere destinata al finanziamento dei compensi legati all'incentivazione della Performance.

Il Dirigente "Affari Generali"

dott. Raffaele Ricciardi