



Verbale della Delegazione Trattante - Area della Dirigenza

Contratto Decentrato Integrativo - Area della Dirigenza

(CCNL 23 febbraio 2026 Area della Dirigenza - Comparto "Funzioni Locali" 2022/2024)

L'anno duemilaventisei (2026), il mese di giugno, il giorno ventitre (26), alle ore dieci e trenta (10:30), nella sede dell'Ente Idrico Campano, ubicata in Napoli alla via Alcide De Gasperi n. 28, si è riunita la Delegazione Trattante, composta come di seguito indicato dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Decentrata Integrativa (CDI), Area della Dirigenza, parte economica (2026) giusta nota di convocazione 15 giugno 2026, protocollo n. 17265 (inviata alle OO. SS. firmatarie del CCNL).

L'ordine del giorno dell'incontro della Delegazione è il seguente:

1) CDI parte economica 2026.

Premesso che alla riunione della Delegazione Trattante sono presenti

per la DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

il **Presidente: dr. Giovanni Marcello** (Direttore Generale) nominato con Decreto presidenziale 3 febbraio 2025, n. 5, ai sensi dell'art. 8 comma 2, del citato CCNL. Si dà atto che l'atto richiamato contiene, altresì, le direttive e gli indirizzi da applicare in rispondenza alle previsioni normative e contrattuali.

e per la DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

i **rappresentanti sindacali delle strutture territoriali** e aziendali delle seguenti organizzazioni:

CISL - FP sig. **Nello Reitano**

UIL - FPL sig. **Antonio Fascia**

FEDIR – dr. **Carlo Spano** – delegato Fedir Campania

Le altre OO. SS. firmatarie del CCNL risultano assenti.

Il Presidente dà atto che in data odierna, brevi manu, è stata presentata la piattaforma di Contratto Decentrato oggetto della trattativa che si allega alla documentazione.

Si dà atto che il personale dipendente di Area dirigenziale, all'unanimità, ha delegato in propria rappresentanza l'ing. **Francesco Petrosino** (presente) come da nota che si allega.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

composta come sopra e nelle persone presenti in data odierna.

Visti i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro relativi all'Area Dirigenza - Comparto "Funzioni Locali" - con particolare riferimento a:

- CCNL Area Dirigenza Comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 17 dicembre 2020 per il triennio 2016/2018;
- CCNQ 3 agosto 2021 sottoscritto in data 10 agosto 2022;
- CCNL Area Dirigenza Comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 16 luglio 2024 per il triennio 2019 – 2021;
- CCNL Area Dirigenza Comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 23 febbraio 2026 per il triennio 2022 – 2024

ciascuno per la parte di vigenza attuale.



Rilevato che, ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 23 febbraio 2026 "Funzioni Locali" 2022-2024, si deve procedere alla stipula del CDI, nel rispetto delle norme contenute nel D. Lgs. n. 165/2001, nel D. Lgs. n. 150/2009, nonché nel rispetto della sezione II (titolo III) del nuovo CCNL Funzioni Locali 2022-2024.

Vista la determinazione del Direttore Generale 5 maggio 2026, n. 318, con la quale è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale avente qualifica dirigenziale (*anno 2026*), in attuazione delle previsioni del CCNL 23 febbraio 2026, per un ammontare pari ad **€ 350.535,43** ed il parere favorevole rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti con il verbale 11 maggio 2026, n. 82, acquisito al protocollo dell'Ente in data 12 maggio 2026, con il n. 13749

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

il CDI parte economica (*1° gennaio 2026/31 dicembre 2026*), come appresso trascritto.

Premessa.

Il presente CDI viene sottoscritto a seguito della contrattazione definita nel rispetto e nei limiti delle direttive e degli indirizzi fissati dalla deliberazione del Comitato Esecutivo 1° aprile 2026, n. 7, e sulla base delle richieste presentate con la piattaforma sindacale acquisita nella seduta odierna ed allegata alla presente documentazione; all'uopo, si precisa che dalla contrattazione vengono espunti gli istituti contrattuali di nuova definizione già puntualmente disciplinati nel CCNL, al pari di quelli non oggetto di novazione ma tutt'oggi vigenti rinvenibili in Contratti Nazionali precedenti: ad essi si applica il recepimento automatico, senza necessità di trascrizione.

Si dà atto che la contrattazione si è sviluppata in applicazione dell'art. 40, comma 3-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, mentre non risulta applicabile l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 atteso che l'Ente ha avviato la sua attività dal 1° gennaio 2019.

Contratto Decentrato Integrativo - Area della Dirigenza (2024/2026)

Art. 1 - "Ambito di applicazione, durata e decorrenza"

1. Ai sensi dell'art. 8 del CCNL dell'Area Dirigenziale, comparto "Funzioni Locali", il contratto normativo 2024/2026 mantiene la sua efficacia mentre per la sola parte economica il presente CDI è riferito al periodo 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026.
2. Esso è valido dal primo gennaio 2026, fatte salve particolari disposizioni e decorrenze esplicitamente previste nei singoli articoli del CCNL.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazioni negli accordi nazionali, nelle norme di legge riferite ad aspetti disciplinati dal presente contratto integrativo e in caso di interventi di riordino riferiti al contesto normativo per l'Area della Dirigenza.
4. Il presente CDI conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'Area della Dirigenza.

Art. 2 - "Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato"

1. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato sono annualmente determinate dall'Ente entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia e sono annualmente oggetto di confronto con le OO. SS. per quanto attiene alla loro destinazione.
2. Le risorse annualmente rese disponibili per la contrattazione decentrata integrativa sono ripartite in quota per retribuzione di posizione ed in quota per retribuzione di risultato, secondo i principi stabiliti dal vigente CCNL.
3. L'importo delle risorse economiche per il finanziamento della retribuzione di posizione e della



retribuzione di risultato per l'anno 2026 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026) è determinato tenendo conto delle eventuali economie realizzate a valere sul Fondo relativo all'anno 2025.

4. In via ordinaria quando residuano risorse relative all'anno precedente, queste vengono integralmente destinate alla retribuzione di risultato come previsto dall'art. 57, comma 3, ("*... Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo*") fatta salva l'applicazione di eventuali clausole di salvaguardia ove previste.
5. Si assume, altresì, la formulazione dell'ultimo comma del richiamato art. 57 per la parte ove statuisce che "*Gli enti di nuova istituzione (.....) valutano, anche basandosi su valori di riferimento tratti da medie retributive relative ad altri enti, l'entità delle risorse necessarie per la prima costituzione del fondo e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio, nel rispetto dei limiti finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge*".

Art. 3 – "Criterio di riparto del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato"

1. Il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è determinato annualmente dall'Ente secondo quanto stabilito dai CCNL del comparto "*Funzioni locali*" ed entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia, e sono annualmente oggetto di confronto con le OO. SS. per quanto attiene alla loro destinazione.
2. Il fondo della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza è destinato a finanziare:
 - a. la corresponsione della retribuzione di posizione quale risultante dal sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali;
 - b. la clausola di salvaguardia nella percentuale eventualmente necessaria in base alle modalità previste dal presente contratto integrativo;
 - c. il piano del welfare integrativo entro la misura del 10% del fondo complessivo;
 - d. la retribuzione di risultato per un importo nella misura massima del 25% della retribuzione di posizione prevista nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
 - e. la retribuzione di risultato in quota residuale rispetto alle precedenti.
3. Le economie sono determinate come somma delle indennità di posizione e indennità di risultato, quest'ultima come fissata all'art. 8 del CDI 2024/2026 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 6/2025, dei dirigenti in servizio e non erogate. Tale valore non potrà comunque superare le risorse residue del fondo come definite al comma 4 dell'art. 6 del medesimo CDI 2024/2026. Il valore delle economie confluirà nella quota destinata alla retribuzione di risultato.

Art. 4 - "Criteri per la determinazione della retribuzione di posizione"

1. La retribuzione di posizione riconosciuta al Dirigente è corrispondente al valore economico della fascia in cui è collocata la posizione stessa in base ai seguenti parametri di valutazione:
 - I) collocazione nella struttura;
 - II) complessità organizzativa;
 - III) responsabilità gestionale.La determinazione 18 dicembre 2019, n. 225, con il relativo allegato, ha individuato 6 sotto-fattori e quattro fasce retributive; il presente CDI conferma la sola parte metodologica del provvedimento.
2. A decorrere da gennaio 2025, sulla base della proposta avanzata dalle OO. SS., è stata modificata la collocazione della fascia retributiva di tutte le attuali funzioni dirigenziali - attesa l'evoluzione delle condizioni relative ai parametri e alla mutata complessità organizzativa e responsabilità gestionale - dalla fascia C alla fascia B, di cui al Regolamento allegato alla citata determinazione n. 225/2019.

3

3. L'Ente potrà, coerentemente con gli atti che saranno eventualmente adottati in funzione dell'organizzazione degli Uffici e Servizi e del Sistema di valutazione della Performance, a seguito di preventivo confronto da attivare in sede di Delegazione Trattante, modificare nuovamente le predette fasce e/o istituirne nuove nel rispetto di quanto previsto dai vigenti CCNL.

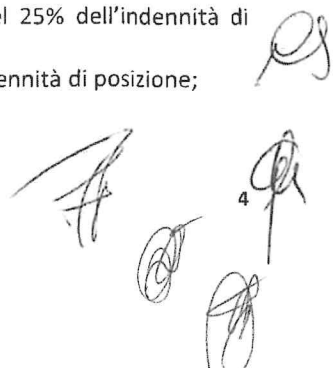
Art. 5 - "Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato"

1. La retribuzione di risultato è corrisposta ad esito del processo valutativo secondo le modalità definite nel sistema di valutazione, volto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti negli strumenti di programmazione dell'Ente e secondo i principi definiti dal D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche e integrazioni.
2. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato di ogni Dirigente sono attribuite ai processi/obiettivi, facenti capo ad ogni Dirigente, sulla base della pesatura degli stessi processi/obiettivi ed erogate in modo direttamente proporzionale al risultato sia del processo/obiettivo che all'esito finale delle singole valutazioni dirigenziali nei limiti della disponibilità del fondo.
3. La retribuzione di risultato viene erogata al personale avente qualifica dirigenziale che abbia prestato servizio presso l'Ente almeno 4 mesi continuativi nell'anno di riferimento (*e rapportata al periodo di effettivo servizio*); nel caso di periodo inferiore, l'indennità di risultato non viene erogata.
4. Sono, invece, comunque ammessi alla retribuzione di risultato i Dirigenti che, pur avendo prestato servizio per un periodo inferiore, siano stati, in corso d'esercizio, trasferiti presso altre amministrazioni non già per mobilità volontaria ma in ragione dei processi di trasferimento di funzioni e di servizi in attuazione della legislazione statale e regionale di riordino degli enti di area vasta.
5. L'ammontare complessivo del fondo della retribuzione di risultato - così come annualmente disponibile anche per effetto delle economie determinatesi nelle voci di spesa relative alla retribuzione di posizione e secondo quanto stabilito dall'art. 3 del presente CCI - è destinato alla performance organizzativa ed alla performance individuale.
6. L'importo della retribuzione di risultato è fissato, in via ordinaria, nel 25% dell'indennità di posizione nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.
7. In relazione all'art. 13 del CCNL 23 febbraio 2026, i Dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate hanno accesso ad un incremento delle indennità di risultato pari al 25% dell'indennità calcolata ai sensi del precedente comma 6.
8. In relazione al medesimo articolo dello stesso CCNL, la quota massima di Dirigenti a cui può essere attribuito l'incremento del 25% di cui al precedente comma 7 è fissato in n. 2 unità, con esclusione del Direttore Generale.
9. In caso di parità di punteggio, l'incremento viene riconosciuto secondo i tre seguenti criteri da applicarsi nell'ordine riportato:
 - a. maggior punteggio della performance organizzativa;
 - b. media delle valutazioni della performance individuale conseguite nei due anni antecedenti;
 - c. non aver percepito la maggiorazione l'anno precedente.
10. Le economie, come definite al comma 3, dell'art 3 sono erogate ai Dirigenti nella misura determinata con la formula che segue:

$$R_2 = \frac{E - R_2^{dir} + n_2 * 0,25 * R_1}{n + n_2 * 0,25}$$

dove

- R_2 = indennità di risultato di ciascun dirigente in servizio associata all'economie;
- E=importo delle economie da destinare alla retribuzione di risultato al netto del 25% dell'indennità di posizione nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- R_1 = indennità di risultato di ciascun dirigente in servizio pari al 25% della relativa indennità di posizione;





- R_2^{dir} = indennità di risultato del Direttore Generale associata all'economie calcolata come il rapporto tra il totale delle economie E e il totale delle indennità di posizione del Direttore Generale e dei dirigenti in servizio moltiplicato per l'80% della relativa indennità di posizione;
- n_2 = numero di dirigenti assegnatari della maggiorazione dell'indennità di risultato per livelli di eccellenza (art. 13, comma 2 del CCNL 23 febbraio 2026)
- n = numero di dirigenti in servizio;

Art. 6 - "Incarichi ad interim"

1. Ad ogni Dirigente in servizio è conferito un incarico dirigenziale secondo quanto previsto dal vigente Regolamento degli uffici e dei servizi e dagli atti organizzativi adottati.
2. Per lo svolgimento di incarichi "ad interim", con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale priva di titolare, viene erogato, esclusivamente per la retribuzione di risultato, parametrata al periodo di affidamento, un importo pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale vacante.
3. Nel caso di affidamenti plurimi "ad interim" si procede all'erogazione di un unico importo nella misura massima del 30% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale vacante che beneficia del maggiore importo (*di posizione*) nell'anno oggetto di valutazione.
4. Per il Direttore Generale, la misura dell'indennità di risultato riferita ad incarichi *ad interim* (singoli e plurimi) è determinata in analogia a quanto previsto dal Contratto Decentrato vigente per i Direttori Generali della Regione Campania e viene erogata in funzione di quanto è previsto nella medesima contrattazione decentrata.

Art. 7 - Welfare integrativo

1. Le parti concordano di destinare al welfare integrativo per l'anno 2026 una quota entro il 5% del fondo complessivo della retribuzione e di risultato della Dirigenza determinato annualmente dall'Ente.
2. Le parti si danno atto che sono state attivate le procedure per l'adesione ad un fondo sanitario integrativo.

Art. 8 - "Clausola di salvaguardia economica"

1. Nel caso di revoca dell'incarico dirigenziale in corso a seguito di processi di riorganizzazione, al Dirigente al quale sia attribuito un incarico con retribuzione di posizione inferiore rispetto a quella connessa al precedente incarico, viene riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che gli consenta di conseguire, inizialmente, un complessivo valore di retribuzione pari al 95% di quella connessa al precedente incarico.
2. Il differenziale di cui al comma 1 è riconosciuto fino alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi a tale data, permanendo l'incarico con retribuzione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Art. 9 - "Criteri di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge e per l'attribuzione dei compensi professionali dell'eventuale personale dirigente che svolge la funzione di Avvocato"

1. In conformità al principio di onnicomprensività del trattamento economico, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai Dirigenti possono essere erogati, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale di lavoro.
2. Le risorse relative ai suddetti compensi trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono automaticamente nel fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato e sono distribuiti secondo quanto previsto dalle medesime predette disposizioni di legge e dai relativi atti attuativi dell'Ente.

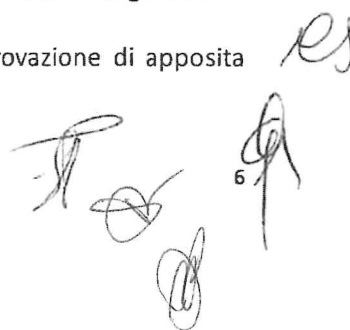
3. Le risorse destinate alla corresponsione dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a) introiti derivanti dalla applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, con particolare riferimento ai:
 - *contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione con soggetti privati ed associazioni senza fini di lucro, per realizzare o acquisire a titolo gratuito interventi, servizi, prestazioni, beni o attività inseriti nei programmi di spesa ordinari con il conseguimento dei corrispondenti risparmi;*
 - *convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;*
 - *contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali;*
 - b) risorse per onorari professionali per gli eventuali Dirigenti "Avvocati" dell'Ente secondo la specifica disciplina di settore.
4. I compensi professionali dovuti ai Dirigenti "Avvocati" che abbiano prestato la propria attività professionale sono erogati, ai sensi dell'art. 37 del CCNL 23 dicembre 1999, secondo i principi di cui al R. D. 27 novembre 1933, n. 1578 e nel rispetto delle modalità e delle misure previste dall'art. 9 del D. L. n. 90/2014, come convertito, con modificazioni, con la legge n. 114/2014, come retribuzione di risultato in base ai criteri e alle modalità definiti dall'Ente.
5. Si precisa che i compensi destinati all'Avvocatura per sentenze favorevoli sia nel caso in cui siano posti a carico della controparte e sia nel caso di spese compensate, non concorrono alla quantificazione del tetto previsto dai vigenti limiti normativi.
6. Fatte salve esplicite disposizioni di legge che ne consentono il pieno cumulo o l'esplicita decurtazione, la corresponsione di compensi aggiuntivi o professionali effettivamente percepiti dai Dirigenti destinatari di leggi speciali, non dovrà assorbire integralmente la retribuzione di risultato loro spettante, tenuto conto dei gradi di interazione che caratterizzano l'attività dell'Ente, in relazione ai principi derivanti dal D. Lgs. n. 150/2009 in materia di performance di ente e struttura. Pertanto, si procederà con atto specifico, in presenza di tali necessità, alla individuazione dei relativi indici di correlazione.

Art. 10 - "Trattamento economico del personale in distacco sindacale"

1. L'elemento di garanzia della retribuzione - per il personale Dirigente in distacco sindacale - viene fissato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio precedente l'attivazione del distacco.
2. L'elemento di garanzia sarà per intero erogato mensilmente nel rispetto, comunque, del tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato aventi le medesime caratteristiche.

Art. 11 - "Disposizioni finali e disapplicazioni"

1. In calce al presente contratto si sottoscrive la destinazione del Fondo approvato con la determinazione dirigenziale 5 maggio 2026, n. 318 (*di costituzione del Fondo*) e del parere favorevole rilasciato dal Collegio dei Revisori dei Conti con il verbale 11 maggio 2026, n. 82 acquisito al protocollo dell'Ente in data 12 maggio 2026, con il n. 13749.
2. Per tutto quanto non previsto nel presente Contratto integrativo si opera un rinvio alle norme contrattuali nazionali vigenti, alle leggi e regolamenti in vigore in materia di dirigenza pubblica.
3. Dalla data di vigenza del CDI - *confermativa della parte normativa a tutto il 31 dicembre 2026, decorrente per la parte economica dal 1° gennaio 2026* - cessano di produrre effetti tutti gli accordi precedenti e le clausole incoerenti o non compatibili con il presente Contratto.
4. L'efficacia definitiva del presente Contratto Decentrato è subordinata all'approvazione di apposita deliberazione da parte del Comitato Esecutivo.





Destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area dei Dirigenti dell'Ente Idrico Campano per l'anno 2026 (1° gennaio/31 dicembre 2026) ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del comparto "Funzioni Locali" - triennio 2022-2024	
Indennità di posizione	€ 270.321,18 (1 Direttore Generale e 5 Dirigenti di Settore in servizio)
Indennità di risultato	€ 62.687,48 (1 Direttore Generale e 5 Dirigenti di Settore in servizio)
Welfare integrativo	€ 17.526,77 (5% del fondo complessivo della retribuzione e di risultato)

Letto, firmato e sottoscritto

- **Presidente Delegazione Trattante:** dr. Giovanni Marcello (Direttore Generale)

- **CISL:** Nello Reitano

- **UIL:** Antonio Fascia

- **FEDIR:** dr. Carlo Spano (delegato Fedir Campania)

- **Dirigente EIC:** ing. Francesco Petrosino