



Contratto Decentrato Integrativo - Area della Dirigenza (parte economica 2026)
(CCNL 23 febbraio 2026 "Funzioni Locali" 2022/2024)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(art. 40 comma 3-sexies del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165, come da Circolare MEF- Dipartimento RGS n. 25 del 19/07/2012 - aggiornamenti e note applicative RGS 30 novembre 2012 e 28 febbraio 2013)

Allo scopo di acquisire la prevista certificazione degli Organi di controllo sugli atti della contrattazione decentrata, la presente relazione viene redatta a corredo del Contratto Decentrato Integrativo del personale dell'Area della Dirigenza relativo ai criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2026, per come siglato in data 23 giugno 2026 tra la delegazione datoriale e le OO. SS. dell'Area dirigenza del comparto "Funzioni locali".

La parte normativa sottoscritta nel CDI 2025 resta immutata.

La relazione, articolata in moduli e relative sezioni, consente al Collegio dei Revisori dei Conti di effettuare il controllo sulla corretta quantificazione e finalizzazione delle risorse della contrattazione decentrata, sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori (art. 40-bis del D. Lgs. n. 165/2001).



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		23 giugno 2026
Periodo temporale di vigenza		1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026 <i>(parte economica)</i>
Composizione Delegazione Trattante		Parte Pubblica: Presidente e unico componente della delegazione trattante Area della dirigenza dott. Giovanni Marcello (<i>Direttore Generale</i>) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione Firmatarie CCNL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, UIL FP, FEDIR
Soggetti destinatari		Personale dirigente dell'Ente Idrico Campano.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Il Contratto riguarda i criteri di utilizzo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della dirigenza relativo all'anno 2026.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della prevista certificazione da parte dell'Organo di controllo interno (<i>Collegio dei Revisori dei Conti</i>). Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda che verrà rielaborata, qualora ricorra il caso, prima della sottoscrizione definitiva dell'Accordo.

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di Inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	L'Ente Idrico Campano ha approvato: - il Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2025-2027 con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 luglio 2024, n. 34; - il Bilancio di Previsione 2025-2027 con deliberazione del Comitato Esecutivo 16 dicembre 2024, n. 62; - il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 con Decreto presidenziale 9 gennaio 2025, n. 2; - il Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2026-2028 con deliberazione del Comitato Esecutivo 12 novembre 2025, n. 32; - il Bilancio di Previsione 2026-2028 con deliberazione del Comitato Esecutivo 19 dicembre 2025, n. 42; - il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028 con decreto presidenziale 7 gennaio 2026, n. 1; - il <i>"Sistema di misurazione e valutazione della Performance"</i> approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 3. In attuazione dell'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, l'Ente Idrico Campano ha, altresì, approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2026-2028, con deliberazione del Comitato Esecutivo 1° aprile 2026, n. 8. Il PIAO, documento unico di programmazione e governance, in attuazione del DPR 30 giugno 2022, n. 81, assorbe la parte prevalente dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano precedentemente tenute a predisporre annualmente tra cui quello della Performance (PdP) e quello di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), inseriti in apposite sezioni del documento stesso. L'Ente con l'adozione del PIAO 2026 - 2028 ha previsto: - la sezione <i>"Rischi corruttivi e trasparenza"</i>, secondo le linee di indirizzo vigenti e sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC; - la sezione 2.2 <i>"Performance"</i> del PIAO 2026-2028.
Eventuali osservazioni		L'Ente Idrico Campano ha optato per la nomina del Nucleo di valutazione in luogo dell'Organismo indipendente di valutazione.



MODULO 1 – Scheda 1.2 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) effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, 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.

Il 23 giugno 2026 le parti hanno pre - siglato il Contratto Decentrato Integrativo del personale dell’Area della Dirigenza relativo alla parte economica 2026 in applicazione del CCNL dell’Area della Dirigenza del Comparto “Funzioni locali”, sottoscritto il 23 febbraio 2026 (di seguito CCNL) relativo al triennio 2022-2024.

Il Contratto definisce il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per le Performance dell’anno 2026.



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

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.

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. 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

- **R₂= 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;
- R₁= indennità di risultato di ciascun dirigente in servizio pari al 25% della relativa indennità di posizione;
- R₂^{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.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della Contrattazione integrativa delle risorse del fondo delle risorse decentrate

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	
<i>Indennità di posizione</i>	€ 270.321,18 (Direttore Generale + 5 Dirigenti di Settore in servizio)
<i>Indennità di risultato</i>	€ 62.687,48 (Direttore Generale + 5 Dirigenti di Settore in servizio)
<i>Welfare integrativo</i>	€ 17.526,77 (5% del fondo complessivo della retribuzione e di risultato)

C) Effetti abrogativi impliciti di precedenti contratti decentrati (chiarire la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa).

Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto si applica per la parte economica dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Per la parte normativa resta vigente quello in essere, efficace a tutto il 31 dicembre 2026.

Dalla data di entrata in vigore del presente Contratto cessano di avere efficacia le disposizioni e gli atti precedenti regolanti la stessa materia.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione della performance individuale e organizzativa (coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, con il CCNL e con la giurisprudenza contabile).

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'Accordo, nonché la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. n. 150/2009 e successive modifiche.

Gli incentivi economici sono attribuiti ai dirigenti in modo selettivo a consuntivo, sulla base della validazione della Relazione sulla Performance che attesta la Performance organizzativa delle strutture e delle valutazioni delle Performance individuali effettuate in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Il Sistema validato dal Nucleo di Valutazione ed approvato dal Comitato Esecutivo risulta coerente con i principi e i criteri generali stabiliti nel D. Lgs. n. 150/2009 e, in particolare, con l'art. 18, comma 1, in virtù del quale: *"Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera."*

La retribuzione di risultato viene, infine, erogata in base al punteggio complessivo conseguito dal singolo Dirigente.



E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009 (Previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

Parte non pertinente.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance) adottati dall'Ente in coerenza con il Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.

Tenuto conto che l'Ente ha approvato:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2025-2027 con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 luglio 2024, n. 34;
- il Bilancio di Previsione 2025-2027 con deliberazione del Comitato Esecutivo 16 dicembre 2024, n. 62;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2025-2027 con Decreto presidenziale 9 gennaio 2025, n. 2;
- il Documento Unico di Programmazione (DUP) del triennio 2026-2028 con deliberazione del Comitato Esecutivo 12 novembre 2025, n. 32;
- il Bilancio di Previsione 2026-2028 con deliberazione del Comitato Esecutivo 19 dicembre 2025, n. 42;
- il Piano Esecutivo di Gestione 2026-2028 con decreto presidenziale 7 gennaio 2026, n. 1;
- il "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 25 marzo 2024, n. 8 e successivamente modificato con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 3.

Considerato che, in attuazione dell'art. 6 del D. L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, l'Ente Idrico Campano ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativo al triennio 2026-2028, con deliberazione del Comitato Esecutivo 1° aprile 2026, n. 8.

L'Ente con l'adozione del PIAO 2026 - 2028 ha approvato:

- la sezione "Rischi corruttivi e trasparenza" (secondo le linee di indirizzo vigenti e sulla base delle indicazioni fornite dall'ANAC);
- la sezione 2.2 "Performance" (nel quale sono indicati gli obiettivi strategici dell'Ente).

Il Contratto Collettivo integrativo si pone la finalità di motivare il personale dirigente orientandolo al raggiungimento degli obiettivi programmati nel Piano della Performance 2026 e a riconoscerne la qualità della prestazione individuale, al fine di assicurare il mantenimento e il miglioramento qualitativo dei servizi erogati dall'Ente.

G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna altra informazione.

Il Dirigente del Settore "Affari Generali"
dott. Raffaele Ricciardi