



DETERMINAZIONE

Registro Generale n. 472/2026
Napoli, 14 luglio 2026

Oggetto: art. 14, comma 6, D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150. Atti consequenziali relativi a funzionari e dipendenti - Anno 2025.

IL DIRETTORE GENERALE

Considerato che

- l'art. 10, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii., approvato in attuazione della legge delega 4 marzo 2009, n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, prevede che ogni Ente adotti annualmente un documento denominato *"Relazione sulla Performance"* che evidenzi, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati complessivi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati;
- la *"Relazione sulla Performance"* rappresenta lo strumento con il quale gli Enti e le Amministrazioni evidenziano i risultati raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati sulla base delle risorse disponibili;
- ai sensi dell'art. 14, comma 3, lettera c) del D. Lgs. menzionato, la Relazione, di seguito all'approvazione da parte degli organi preposti, è validata dal Nucleo di Valutazione;
- tale validazione, ai sensi dell'art. 14, comma 6, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii., costituisce presupposto inderogabile per l'accesso alle premialità previste dall'Ente;
- tali premialità sono costituite dalle retribuzioni di risultato che vengono riconosciute al Direttore Generale, ai Dirigenti, ai funzionari titolari di Elevate Qualificazioni nonché dall'incentivo alla produttività (*Performance*) riconosciuto al personale ritenuto meritevole.

Richiamati

- l'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii.;
- l'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- il *"Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi"* dell'Ente Idrico Campano approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 25 marzo 2024, n. 7 con il quale è stata disciplinata - al Titolo IV, Capo II - la misurazione, valutazione e trasparenza della Performance, con particolare riferimento al comma 5, lettera f) dell'art. 21;
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 10 giugno 2019, n. 25 con la quale si è provveduto a regolamentare l'organizzazione ed il funzionamento del Nucleo di Valutazione, organo a cui affidare i compiti previsti dall'art. 16 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 (*in luogo dell'OIV*);
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 25 marzo 2024 n. 8 il cui oggetto è costituito dal *"Sistema di misurazione e di valutazione della Performance"*
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 18 dicembre 2024, n. 62, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2025÷2027;
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 12 novembre 2025, n. 22, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026÷2028;



- la deliberazione del Comitato Esecutivo 19 dicembre 2025, n. 42, con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2026÷2028;
- il decreto 9 gennaio 2025, n. 2, con il quale il Presidente ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2025÷2027;
- il decreto 7 gennaio 2026, n. 1, con il quale il Presidente ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2026÷2028;
- il Decreto Presidenziale 11 febbraio 2026, n. 7, di nomina del Nucleo di Valutazione;
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 4, per come modificata dalla deliberazione del Comitato Esecutivo 18 luglio 2025, n. 24, di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025÷2027;
- la deliberazione 1° aprile 2026, n. 8, con la quale il Comitato Esecutivo ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2026÷2028;
- la determinazione 11 marzo 2025, n. 165 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, annualità 2025;
- la determinazione 13 aprile 2026, n. 272 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate, annualità 2026;
- il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori sulla compatibilità del Fondo con i vincoli di bilancio degli oneri derivanti dal CCNL, dal CDI nonché dai vincoli posti dalle norme di legge inerenti alla materia (*verbale 15 aprile 2026, n. 78 allegato alla determinazione del Direttore Generale 13 aprile 2026 n. 272*);
- il verbale del Nucleo di Valutazione 9 luglio 2026 n. 5, assunto al protocollo in data 13 luglio 2026, con il n. 20279 con il quale il Nucleo medesimo ha espresso le valutazioni di propria competenza circa la *"Relazione sulla Performance"* approvata dal Comitato Esecutivo con deliberazione 8 luglio 2026, n. 28.

Considerato che

- i documenti e gli atti richiamati e quelli costituenti il *"Piano della Performance"* risultano pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione *"Amministrazione Trasparente"*;
- sono individuati, nel Piano delle Performance, oltre che nei provvedimenti di nomina, i compiti e gli obiettivi affidati a funzionari e dipendenti che non svolgono funzioni dirigenziali né sono titolari di Elevate Qualificazioni;
- l'attribuzione degli obiettivi è stata realizzata sulla base degli indirizzi strategici, garantendo il mantenimento di adeguati livelli di servizio.

Dato atto che

- il Comitato Esecutivo ha approvato il Piano degli Obiettivi 2025 di cui all'art. 197, comma 2, lett. a), del D. Lgs. n. 267/2000, con la deliberazione 25 marzo 2024, n. 2 avente ad oggetto il *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 (Sezione 2. Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione - b) Sottosezione di programmazione Performance)*;
- il Comitato Esecutivo ha approvato il Contratto Decentrato Integrativo (CDI) - personale di comparto, con la deliberazione 13 maggio 2026, n. 18.



Visti

- il D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. e ii. ed il vigente *“Sistema di valutazione della Performance dell’Ente”*;
- le schede di valutazione redatte dai Dirigenti e dal Direttore Generale (*per la parte di propria competenza*) sulle attività svolte da funzionari e dipendenti in merito al raggiungimento degli obiettivi per l’esercizio 2025;
- la *“Relazione sulla Performance”* relativa all’anno 2025 con la quale vengono evidenziati, a consuntivo, i risultati raggiunti dall’intero personale e, nello specifico, dai funzionari e dai dipendenti - non titolari di funzioni dirigenziali né titolari di posizioni organizzative - rispetto ai singoli obiettivi programmati, ai sensi dell’art. 10 del D. Lgs n. 150/2019.

Preso atto

- della deliberazione del Comitato Esecutivo 8 luglio 2026, n. 28 di approvazione della *“Relazione sulla Performance”* relativa alle attività svolte nell’anno 2025;
- del verbale del Nucleo di Valutazione n. 5 della seduta del 9 luglio 2026 (*trasMESSO con nota acquisita al protocollo dell’Ente in data 13 luglio 2026, prot. n. 20279*) con il quale si è provveduto a validare, in via definitiva, la Relazione sulla valutazione della Performance relativa all’anno 2025, redatta ai sensi dell’art. 10 comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 150/2009.

Richiamato il D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. ii.. ed il vigente sistema di misurazione e valutazione delle Performance.

Atteso che occorre dare esecuzione a quanto previsto in ragione del rapporto tra valutazione e premialità come da criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata ed a seguito delle valutazioni delle Performance.

Preso atto che le valutazioni espresse attraverso le schede di valutazione sono state tutte opportunamente trasmesse e non sono pervenute obiezioni da parte del personale valutato.

Rilevato che le risorse appostate sul Fondo integrativo di cui alla determinazione 12 febbraio 2024, n. 86, rendono possibile l’erogazione dell’indennità di cui trattasi.

Dato atto che la definizione dei singoli compensi è stata calcolata sulla base delle valutazioni (di cui alle schede acquisite al fascicolo in atti presso il Settore *“Affari Generali”*) e dell’apposito Regolamento relativamente al servizio prestato nell’anno 2025 dai funzionari e dai dipendenti che non svolgono funzioni dirigenziali né sono titolari di Elevate Qualificazioni

Preso atto di quanto previsto dal CDI in merito all’utilizzo delle risorse del Fondo per le risorse decentrate 2025, ovvero che

- l’ammontare degli impieghi 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*) ha determinato, al 31 dicembre 2025, economie per complessivi € 81.381,28;
- l’ammontare degli impieghi relativo ai premi di risultato da corrispondere per l’anno 2025 alle Elevate Qualificazioni (*nel limite del 20% della retribuzione di posizione*), ha determinato, al capitolo di spesa di riferimento, economie per complessivi € 17.280,00;
- i dipendenti che raggiungono i più alti livelli di valutazione dovranno ricevere una maggiorazione del premio non inferiore al 30% del valore medio attribuito al personale valutato positivamente;



- è stata individuata, per garantire la necessaria selettività, una quota limitata di dipendenti che beneficiano di questa maggiorazione inferiore al 50% della platea;
- per quel che concerne le economie delle Elevate Qualificazioni esse andranno ad incrementare in misura proporzionale i valori massimi attuali delle Performances;
- per quel che riguarda, invece, le economie del Fondo per le risorse decentrate 2025 del personale di comparto esse sono 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.

Preso atto che il Settore “Contabile” viene delegato ad assegnare ed erogare le premialità attendendosi rigorosamente ai criteri innanzi evidenziati

DETERMINA

1. le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di procedere all'attribuzione al personale dipendente (*che non svolge funzioni dirigenziali né è titolare di Elevate Qualificazioni*) delle premialità come desunte dalle schede di valutazione depositate nel fascicolo d'ufficio le cui risultanze sono riportate nell'allegato A e che saranno pubblicate - in maniera aggregata - nella competente sezione di “Amministrazione Trasparente” sul sito istituzionale dell’Ente;
3. di procedere all'attribuzione al personale dipendente (*che non svolge funzioni dirigenziali né è titolare di Elevate Qualificazioni*) delle premialità derivanti dalle diverse economie maturate secondo i principi stabiliti in sede di sottoscrizione del CDI e calcolate dal Settore “Contabile”;
4. di dare atto che la quantità di risorse da erogare ammonta ad € 97.124,80 come da allegato A al presente provvedimento,
5. di dare mandato agli uffici competenti di mettere in atto ogni procedura tesa a liquidare le premialità, a mezzo cedolino paga, nel mese di luglio 2026;
6. di trasmettere il presente provvedimento, completo dell'allegato, al Settore “Contabile” per gli adempimenti conseguenti;
7. di pubblicare il presente atto (*privo del relativo allegato in ragione delle norme di tutela della privacy*), ai sensi di legge all’Albo pretorio on-line dell’Ente;
8. di disporre che lo stesso venga pubblicato, (*privo del relativo allegato in ragione delle norme di tutela della privacy*), anche nell'apposita sezione “Amministrazione Trasparente” del sito web istituzionale dell’Ente.

Il Direttore Generale
dr. Giovanni Marcello