

Registro Generale n. 474/2026

Napoli, 14 luglio 2026

Oggetto: CCNL Comparto Dirigenti - Indennità di risultato. Annualità 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 del Direttore Generale, dei Dirigenti, dei funzionari titolari di Elevate Qualificazioni nonché dall'incentivo alla produttività (*Performance*) riconosciuto al personale di comparto.

Richiamati

- l'art. 10, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss. mm. ii., secondo cui *"1. Al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche, redigono e pubblicano sul sito istituzionale ogni anno: (...) b) entro il 30 giugno, la Relazione annuale sulla performance, che è approvata dall'organo di indirizzo politico-amministrativo e validata dall'Organismo di valutazione ai sensi dell'articolo 14 e che evidenzia, a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti, e il bilancio di genere realizzato. 1-bis. Per gli enti locali, ferme restando le previsioni di cui all'articolo 169, comma 3-bis, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la Relazione sulla performance di cui al comma 1, lettera b), può essere unificata al rendiconto della gestione di cui all'articolo 227 del citato decreto legislativo"*;
- l'art. 14 del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 secondo cui *"L'Organismo indipendente di valutazione della performance (nel caso dell'Ente Idrico Campano il Nucleo di Valutazione): ...c) valida la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10, a condizione che la stessa sia redatta in forma sintetica, chiara e di immediata comprensione ai cittadini e agli altri utenti finali e ne assicura la visibilità attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dell'amministrazione"*;

- il “Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi” dell’Ente approvato con deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 7 nella parte che disciplina - Titolo IV, Capo II - la misurazione, la valutazione e la trasparenza della Performance (*con particolare riferimento al comma 5, lettera f) dell’art. 21*);
- la deliberazione CE 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*);
- il Decreto presidenziale 11 febbraio 2026, n. 7 di nomina del Nucleo di Valutazione;
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 23 ottobre 2023, n. 49 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2025-2027;
- 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;
- 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 13 febbraio 2025, n. 104 avente ad oggetto il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell’Area dei dirigenti dell’Ente Idrico Campano per l’anno 2025;
- il verbale 19 febbraio 2025, n. 52 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale si esprime parere favorevole in ordine alla determinazione 13 febbraio 2025, n. 104 avente ad oggetto il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell’Area dei dirigenti dell’Ente Idrico Campano per l’anno 2025;
- la determinazione 5 maggio 2026, n. 318 avente ad oggetto il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell’Area dei dirigenti dell’Ente Idrico Campano per l’anno 2026;
- il verbale 11 maggio 2026, n. 82 del Collegio dei Revisori dei Conti con il quale si esprima parere favorevole in ordine alla determinazione 5 maggio 2026, n. 318 avente ad oggetto il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dell’Area dei dirigenti dell’Ente Idrico Campano per l’anno 2026;
- la deliberazione CE 25 marzo 2024 n. 8 il cui oggetto è costituito dal “Sistema di misurazione e di valutazione della Performance”;
- il verbale del Nucleo di Valutazione 3 giugno 2026, n. 2, assunto al protocollo in data 12 giugno 2026, con il n. 17079 relativo alle valutazioni del Direttore Generale e dei Dirigenti con il quale il Nucleo medesimo ha espresso le valutazioni di competenza.

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”;
- nel PEG e nel Piano delle Performance, oltre che nei provvedimenti di nomina sono individuati i compiti e gli obiettivi affidati ai titolari di funzioni dirigenziali;

- 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 di cui all'art. 197, comma 2, lett. a), del D. Lgs. n. 267/2000, giusta deliberazione 26 marzo 2025, n. 4, per come modificata dalla deliberazione 18 luglio 2025, n. 24.

Visti il D. Lgs. n. 150/2009 e ss. mm. e ii., il vigente sistema di valutazione della Performance dell'Ente e il vigente CCNL.

Considerato che

- ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. n. 165/2001, il trattamento economico accessorio della dirigenza è costituito dalle due distinte voci della retribuzione di posizione e di quella di risultato;
- alla retribuzione di risultato può, comunque, essere destinata una quota delle risorse effettivamente disponibili non inferiore al 15 per cento delle stesse;
- per il finanziamento delle diverse voci della retribuzione occorre fare riferimento alle risorse a tal fine disponibili, correttamente quantificate nel rigoroso rispetto delle previsioni contrattuali, tenendo conto anche degli incrementi delle stesse recati direttamente dai successivi CCNL. Tali risorse devono essere destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le diverse posizioni dirigenziali previste dal modello organizzativo dell'Ente;
- sono stati definiti i criteri generali per la distribuzione delle risorse destinate alla retribuzione tabellare, di posizione ed a quella di risultato.

Atteso che

- le risorse relative al salario accessorio dell'Area della Dirigenza, per l'annualità 2025, destinate al finanziamento della retribuzione di risultato, da corrispondersi nel corso dell'annualità successiva, previa valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi da parte del Nucleo di Valutazione, sono state appostate con la determinazione 13 febbraio 2025, n. 104;
- il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – Area della Dirigenza, parte normativa (2024/2026) e parte economica (2025), approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo del 26 marzo 2025, n. 6, prevede:
 - all'art. 8, comma 1, secondo capoverso, che l'importo della retribuzione di risultato è fissato nel 25% dell'indennità di posizione nel caso di pieno raggiungimento degli obiettivi;
 - all'art. 9, commi 1 e 2, che n. 2 Dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate hanno accesso ad un incremento delle indennità di risultato pari al 25% dell'indennità di risultato inizialmente percepita;
 - all'art. 10, che per lo svolgimento di incarichi ad interim è erogato, esclusivamente per la retribuzione di risultato, parametrata al periodo di riferimento, un importo pari al 25% della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale vacante. 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.

Dato atto che

- la funzione di Direttore Generale è stata svolta dal dr. **Giovanni Marcello** per l'intero periodo di cui trattasi (1° gennaio 2025/31 dicembre 2025);
- il dr. Giovanni Marcello nella qualità di Direttore Generale ha assunto "ad interim" le funzioni dirigenziali vacanti (*Regolazione, Infrastrutture e Pianificazione, Giuridico-Amministrativo*);
- con il Decreto del Presidente dell'Ente Idrico Campano 24 febbraio 2025, n. 9 sono stati attribuiti, per l'anno 2025, gli obiettivi al Direttore Generale;
- i citati obiettivi sono stati, successivamente, recepiti con la deliberazione del Comitato Esecutivo deliberazione 26 marzo 2025, n. 4, per come modificata dalla deliberazione 18 luglio 2025, n. 24;

- l'ing. Francesco Petrosino ha svolto le funzioni dirigenziali assegnate per l'intero periodo di cui trattasi (1° gennaio 2025/31 dicembre 2025). Con determinazione 7 marzo 2025, n. 156 gli sono stati attribuiti gli obiettivi di propria competenza;
- il dott. Raffaele Ricciardi ha svolto le funzioni dirigenziali assegnate per l'intero periodo di cui trattasi (1° gennaio 2025/31 dicembre 2025). Con determinazione 7 marzo 2025, n. 156 gli sono stati attribuiti gli obiettivi di propria competenza;
- il dott. Carlo Spano ha svolto le funzioni dirigenziali assegnate per l'intero periodo di cui trattasi (1° gennaio 2025/31 dicembre 2025). Con determinazione 7 marzo 2025, n. 156 gli sono stati attribuiti gli obiettivi di propria competenza;
- l'ing. Carmine Montano non ha svolto le funzioni dirigenziali assegnate - a decorrere dalla sua assunzione avvenuta in data 1° ottobre 2025 - per il periodo previsto, atteso che con determinazione 28 ottobre 2025, n. 633 è stato collocato in aspettativa senza assegni dal 1° novembre 2025 al 31 marzo 2026. Il provvedimento in questione è stato ulteriormente prorogato, con determinazione 31 marzo 2026, n. 241, a tutto il 30 settembre 2026.

Tenuto conto che

- per il Direttore Generale e per ciascun Dirigente incaricato è stata messa a disposizione del Nucleo di Valutazione la scheda degli obiettivi nonché copia della relazione dei dirigenti medesimi recante per ciascun obiettivo le attività svolte;
- il Comitato Esecutivo con la deliberazione 8 luglio giugno 2026 n. 28 avente ad oggetto: *"Approvazione della Relazione sulla Performance di cui al D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 - anno 2025"* ha approvato la Relazione sulla Performance (sottoposta a ratifica e validazione definitiva da parte del Nucleo di Valutazione) prendendo atto della valutazione complessiva del personale, a partire da quello che svolge funzioni dirigenziali;
- il Nucleo di Valutazione con il verbale della seduta del 9 luglio 2026, n. 5 (nota 13 luglio 2026, prot. n. 20279) ha 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 dando atto dell'avvenuto raggiungimento da parte del Direttore Generale e dei Dirigenti degli obiettivi assegnati con il Piano degli Obiettivi 2025.

Ribadito che

- il finanziamento della retribuzione di risultato viene garantita dalle risorse complessive appostate giusta determinazione 13 febbraio 2025, n. 104, in ragione delle previsioni dei vigenti contratti nazionali, decentrati e individuali sottoscritti;
- la determinazione della retribuzione di risultato in favore del personale dirigente incaricato è stata definita in misura proporzionale alla valutazione conseguita, nel rispetto del limite delle risorse complessivamente previste dal Fondo.

Accertato che

- le risorse economiche, necessarie a finanziare la retribuzione di risultato, trovano adeguata copertura nell'ambito delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente;
- il presente provvedimento costituisce mera determinazione dei compensi in base alla valutazione sul raggiungimento dei risultati operata dal Comitato Esecutivo e dal Nucleo di Valutazione.

Preso atto

- di quanto previsto dal Contratto Decentrato Integrativo dell'Area dirigenziale (parte normativa 2024/2026 e parte economica 2025) approvato con deliberazione 26 marzo 2025, n. 6;
- di quanto previsto dal Contratto Decentrato Integrativo dell'Area dirigenziale (parte economica 2026) approvato con deliberazione 8 luglio 2026, n. 27;

▪ che, fatte salve situazioni di cui allo stato non vi è conoscenza, lo scrivente è legittimato ad emanare il presente provvedimento, ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari vigenti in quanto non sussistono cause di incompatibilità e/o conflitto di interesse, anche potenziale, previste dalla normativa vigente, con particolare riferimento al codice di comportamento e alla normativa anticorruzione.

Richiamati

- i CCNL del Comparto “*Funzioni Locali*” per l'Area della Dirigenza;
- il D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- il D. Lgs. n. 150/2009;
- il vigente Sistema di misurazione e valutazione della *Performance*;
- l'art. 184 del D. Lgs. n. 267/2000 che disciplina la procedura di liquidazione delle spese;
- l'art. 107 del D. Lgs. n. 267/2000;
- il verbale del Nucleo di Valutazione della seduta del 9 luglio 2026, n. 5 (*nota 13 luglio 2026, prot. n. 20279*)

DETERMINA

per quanto in precedenza esposto che si intende qui integralmente richiamato ed in attuazione della deliberazione del Comitato Esecutivo 8 luglio 2026, n. 28, quanto segue:

1. l'attribuzione della retribuzione di risultato in favore del personale titolare di funzioni dirigenziali nell'anno 2025, le cui risultanze sono riportate nell'allegato “A” e che saranno pubblicate in maniera aggregata nell'apposita sezione “*Amministrazione trasparente*” del sito istituzionale dell'Ente;
2. di dare atto che la spesa complessiva necessaria a finanziare il compenso in rassegna, pari ad € **65.587,30**, trova adeguata copertura nelle risorse appostate con la determinazione 13 febbraio 2025, n. 104 avente ad oggetto la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'Area dei Dirigenti dell'Ente Idrico Campano per l'anno 2025;
3. di dare mandato agli uffici competenti di mettere in atto ogni procedura tesa a liquidare l'indennità di risultato, a mezzo cedolino paga, nel mese di luglio 2025;
4. di trasmettere il presente provvedimento al Settore “*Contabile*” per gli adempimenti conseguenti;
5. 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;
6. 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
