



Relazione sulla Performance

ai sensi del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

Anno 2025

approvata nella seduta del Comitato Esecutivo dell'8 luglio 2026

Sommario		
1. Premessa.	<i>pag.</i>	3
2. L'Ente Idrico Campano	<i>pag.</i>	5
3. Dinamiche interne ed impatto esterno alla struttura	<i>pag.</i>	9
4. Gli strumenti strategici di pianificazione delle risorse umane	<i>pag.</i>	13
5. Gli strumenti strategici di pianificazione finanziaria	<i>pag.</i>	17
6. Obiettivi specifici indicati dal DUP 2025-2027	<i>pag.</i>	19
7. La metodologia relativa alla pianificazione degli obiettivi	<i>pag.</i>	29
8. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPC)	<i>pag.</i>	30
9. Il Piano degli Obiettivi	<i>pag.</i>	40
10. La valutazione	<i>pag.</i>	43
11. Conclusioni	<i>pag.</i>	59

1. Premessa.

La Legge Regionale 2 dicembre 2015, n. 15 e successive modifiche, ha assegnato all'Ente Idrico Campano le funzioni di governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale in materia di Servizio Idrico Integrato.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, l'Ente dispone di risorse umane, finanziarie e strumentali. La maggior parte del personale in servizio (31 unità su 47) è stata trasferita, ai sensi della citata legge, dalle gestioni commissariali delle disciolte Autorità di Ambito. A seguito di diverse procedure concorsuali, l'Ente ha poi assunto ulteriori 16 dipendenti a tempo indeterminato. Lo Staff del Presidente si compone, inoltre, di tre unità con contratto a tempo determinato.

La presente *Relazione sulla Performance* illustra i risultati conseguiti nel 2025 attraverso le attività del personale e costituisce lo strumento con cui l'Ente Idrico Campano rendiconta agli stakeholder interni ed esterni il proprio operato.

Questo documento conclude il Ciclo di gestione della Performance relativo al settimo anno di attività dell'Ente, in attuazione della pianificazione istituzionale vigente mediante la quale sono stati assegnati i vari obiettivi al personale. L'attività di verifica dei risultati assume come parametro vincolante la conformità agli indirizzi sanciti nei diversi atti di programmazione amministrativa.

Nello specifico, la Relazione persegue le seguenti finalità:

1. evidenziare a consuntivo i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse impiegate;
2. documentare gli elementi sostanziali necessari per l'erogazione delle premialità al personale, nel rispetto dei limiti finanziari e dei vincoli contrattuali;
3. rendicontare le azioni attuate in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.

Il documento è sottoposto all'approvazione del Comitato Esecutivo, previa trasmissione al Nucleo di Valutazione, affinché quest'ultimo esprima il proprio parere (per quanto di competenza) sul raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore Generale e dei Dirigenti. Spetta infine al Nucleo di Valutazione l'esame e la validazione definitiva della presente Relazione, previa verifica della sua coerenza normativa.

Nel corso del 2025 le attività dell'Ente sono state declinate nei documenti di pianificazione previsti dalla normativa. In particolare, gli obiettivi generali e individuali sono stati assegnati tramite il *Piano degli Obiettivi* (decreto presidenziale, determinazione del Direttore Generale per i Dirigenti e determinazioni dirigenziali per il restante personale), in attuazione della deliberazione del Comitato Esecutivo n. 4 del 26 marzo 2025 (come modificata dalla deliberazione n. 24 del 18 luglio 2025) avente a oggetto il *Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) EIC 2025-2027*.

La definizione degli obiettivi è coerente con le finalità istituzionali e con gli indirizzi fissati nel *Documento Unico di Programmazione 2025-2027* (approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo n. 34 del 26 luglio 2024). Sul versante organizzativo, si coordina inoltre con gli atti di affidamento delle Elevate Qualificazioni (Determinazione n. 338 del 30 maggio 2025) e delle specifiche responsabilità (Determinazione n. 65 del 31 gennaio 2025, integrata dalla Determinazione n. 471 del 13 agosto 2025).

Ai fini del raggiungimento degli obiettivi e della loro misurazione, si è tenuto conto anche dei seguenti strumenti funzionali:

- *Piano Esecutivo di Gestione (PEG)*, approvato con decreto presidenziale, contenente gli obiettivi e le risorse assegnate alle diverse aree;

- Piano triennale in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione (PTPCT);
- Determinazioni di conferimento degli incarichi per le Elevate Qualificazioni e le specifiche responsabilità.

In sintesi, la presente Relazione illustra gli obiettivi prefissati, l'attività svolta dal personale e i risultati conseguiti, al fine di garantire la massima trasparenza sull'azione amministrativa e sul processo di valutazione delle performance per l'annualità di riferimento.

2. L'Ente Idrico Campano

La Regione Campania, con l'approvazione della legge 2 dicembre 2015, n. 15 e delle sue successive modificazioni ed integrazioni, ha definito la riorganizzazione del Servizio Idrico Integrato (SII) prevedendo un Ambito Territoriale Unico e, in conseguenza, un unico Ente di Governo d'Ambito (EGATO).

La normativa regionale ha, quindi, assegnato all'Ente Idrico Campano la funzione di Ente di Governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale.

La stessa legge prevede, inoltre, che al fine di *"... conseguire una maggiore efficienza gestionale ed una migliore qualità del servizio all'utenza, l'affidamento del servizio idrico integrato è organizzato per ambito distrettuali"*.

L'intero territorio regionale fu, inizialmente, ripartito in cinque Ambiti distrettuali denominati:

- Ambito distrettuale *"Napoli"*, comprendente trentadue comuni della Città Metropolitana di Napoli;
- Ambito distrettuale *"Sarnese-Vesuviano"*, comprendente cinquantanove comuni della Città Metropolitana di Napoli e diciassette comuni della provincia di Salerno;
- Ambito distrettuale *"Sele"*, comprendente centoquarantadue comuni della provincia di Salerno, due comuni della provincia di Avellino e un comune della Città Metropolitana di Napoli;
- Ambito distrettuale *"Caserta"*, comprendente tutti i comuni della provincia di Caserta;
- Ambito distrettuale *"Calore Irpino"*, comprendente tutti i comuni della provincia di Benevento e centodiciassette comuni della provincia di Avellino.

Il Consiglio Regionale, successivamente - con la legge 28 dicembre 2021, n. 31 avente ad oggetto *"Disposizioni per la formazione del bilancio di previsione finanziario per il triennio 2022-2024 della Regione Campania - legge di stabilità regionale per il 2022"* - ha previsto modifiche alla legge regionale n. 15/2015 suddividendo il territorio regionale in 6 ambiti distrettuali per effetto della suddivisione dell'Ambito distrettuale *"Napoli"* in:

- Ambito distrettuale *"Napoli Città"* (Comune di Napoli);
- Ambito distrettuale *"Napoli Nord"* (trentuno Comuni della Città metropolitana di Napoli).

Successivamente, gli ambiti distrettuali sono diventati 7 per effetto della suddivisione dell'Ambito distrettuale *"Calore-Irpino"* in:

- Ambito distrettuale *"Irpino"*;
- Ambito distrettuale *"Sannita"*.

Gli Ambiti distrettuali coincidono con i territori ove affidare in maniera unitaria il Servizio Idrico Integrato come previsto dal comma 2-bis dell'art. 147 del D. Lgs. n. 152/2006.

La concreta implementazione del D. Lgs. 152/2006 per quanto riguarda il Servizio Idrico Integrato e la redazione del Piano d'Ambito regionale, per la prima volta unico ed unitario, su un territorio così ampio, oltre che l'affidamento del servizio, rappresentano gli obiettivi prevalenti dell'attività dell'Ente Idrico Campano.

L'Ente - preso atto della complessità della redazione, del livello di informazione necessario ottenibile solo con il coinvolgimento diretto del personale trasferito dagli ATO in liquidazione e della necessità di adeguata qualità - ha privilegiato la scelta della redazione del Piano d'Ambito regionale con risorse interne.

Nel merito si evidenzia che il *"Piano d'Ambito Regionale"* ha comportato una complessità attività tradotta in una serie di provvedimenti, in applicazione di quanto previsto dall'art. 149 del D. Lgs. n. 152/2006. In modo più puntuale si evidenziano:

- la ricognizione delle infrastrutture: individua, anche sulla base di informazioni asseverate dagli enti locali ricadenti nell'ambito territoriale ottimale, lo stato di consistenza delle infrastrutture da affidare al gestore del servizio idrico integrato, specificandone lo stato di funzionamento;
- il programma degli interventi: individua le opere di manutenzione straordinaria e le nuove opere da realizzare, compresi gli interventi di adeguamento di infrastrutture già esistenti, necessarie al raggiungimento almeno dei livelli minimi di servizio, nonché al soddisfacimento della complessiva domanda dell'utenza, tenuto conto di quella collocata nelle zone montane o con minore densità di popolazione. Il programma degli interventi specifica gli obiettivi da realizzare, indicando le infrastrutture a tal fine programmate e i tempi di realizzazione;
- il modello gestionale ed organizzativo: definisce la struttura operativa (e dunque le risorse in termini di personale, materie prime, fabbisogno energetico, strutture amministrative ecc.) mediante la quale il gestore assicura il servizio all'utenza e la realizzazione del programma degli interventi;
- il Piano economico-finanziario: articolato nello stato patrimoniale, nel conto economico e nel rendiconto finanziario, prevede, con cadenza annuale, l'andamento dei costi di gestione e di investimento al netto di eventuali finanziamenti pubblici a fondo perduto.

Esso è integrato dalla previsione annuale dei proventi da tariffa, estesa a tutto il periodo di affidamento. Il piano, così come redatto, dovrà garantire il raggiungimento dell'equilibrio economico finanziario e, in ogni caso, il rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità della gestione, anche in relazione agli investimenti programmati.

Il "*Piano d'Ambito*" rientra nelle previsioni dettate dall'art. 6, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 152/2006 ed è, pertanto, stato sottoposto a procedura di Valutazione Ambientale Strategica (VAS).

A seguito delle attività svolte in precedenza - caratterizzate da un impegno rilevante che ha consentito, con la deliberazione CE 28 dicembre 2020, n. 24 di adottare il "*Piano d'Ambito Regionale*" costituito dalla relazione di Piano d'Ambito e dai relativi allegati, inclusi il "*Rapporto Ambientale*", lo "*Studio di Incidenza sui siti Natura 2000*" e la sintesi non tecnica - è proseguito il processo di acquisizione, da parte dei soggetti incaricati della gestione del SII - ovvero dei singoli segmenti che lo compongono - dei titoli che legittimano i medesimi ad operare per le necessarie valutazioni previste all'art. 172 del D. Lgs. n. 152/2006.

Il "*Piano d'Ambito Regionale*" è stato approvato con la deliberazione CE 22 dicembre 2021, n. 47 e ciò ha consentito lo sviluppo di attività rilevanti relative all'affidamento del Servizio Idrico Integrato al gestore unico o alla scelta della forma di gestione ed alla redazione dei Piani d'Ambito Distrettuali.

In tale contesto, si richiamano le deliberazioni approvate nell'anno 2025, che riguardano:

- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 2** - FSC 2021-2027 - Servizi di ingegneria e architettura relativi servizi di rilievo, analisi, modellazione idraulica, distrettualizzazione e ricerca delle perdite nelle reti di distribuzione urbana del territorio della Regione Campania. Lotti 1-2-3-4. Richiesta aggiornamento documentazione gara lotti 1, 3 e 4. Ripartizione risorse.
- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 7** - Art. 10 deliberazione ARERA 639/2023/R/Idr. Approvazione Schema di convergenza per i comuni di Succivo (CE) e Crispano (NA).
- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 8** - Progetto Definitivo "*Integrazione schema idrico dell'acquedotto del Basso Sele mediante l'utilizzo dei campi pozzo di Buccino*". Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 9** - Progetto Esecutivo degli interventi di manutenzione straordinaria al serbatoio idrico denominato "*Corpo di Cava*" nel Comune di Cava de' Tirreni. Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 10** - PNRR M2_C4_I4.4. Progetto di Fattibilità Tecnico-Economica "*Razionalizzazione funzionale sistema fognario Portigliola - Caprioli di Pisciotta e Camerota*". Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.

- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 14** - Progetto esecutivo *“Lavori di ampliamento rete fognaria comunale anno 2020 - Comune di Giffoni Sei Casali”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi ad Ausino Spa.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 15** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Potenziamento dell’emissario della rete fognaria del Comune di Vico Equense - Lotti B e C INT 1232”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 16** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Acquedotto Pugliese Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 17** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Solofra Servizi Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 18** - Approvazione Documento di Fattibilità delle Alternative Progettuali dell’immobile come censito al catasto del comune di Napoli al foglio 140, particella 23, sito nel porto di Napoli.
- **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 21** - *“Comune di Scafati (SA) - Opere di completamento rete fognaria - Opere Cat. A-B1. Perizia Di Variante”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.
- **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 26** - Modifica forma di gestione del Servizio Idrico Integrato dell’Ambito Distrettuale Caserta. Approvazione.
- **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 27** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore ITL Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 27 agosto 2025, n. 28** - Schema regolatorio di convergenza per i comuni di Valle di Maddaloni (CE), Calvi Risorta (CE), Cancellò ed Arnone (CE) e Puglianello (BN). Approvazione.
- **Deliberazione 27 agosto 2025, n. 31** - progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Realizzazione degli impianti di depurazione a servizio del comune di Benevento”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi al Commissario Unico per la Depurazione
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 35** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Adeguamento funzionale del Collettore Comprensoriale SUB4 e della rete fognaria interna dei Comuni di Mercato S. Severino e Castel S. Giorgio - lotto B”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 36** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Interventi per la realizzazione della rete fognaria di via Pendolo di sopra e via Pendolo di sotto nel comune di Pimonte”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 37** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Comune di Marigliano – Interventi per il completamento e messa in esercizio della rete fognaria mista in via Treviso”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158 bis del D. Lgs. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 38** - Comune di Morcone (BN). Progetto Esecutivo *“Lavori di manutenzione straordinaria dell’acquedotto comunale”*. CUP: J85E18000310008. Approvazione ai sensi dell’art. 158 bis del D. Lgs. 152/2006.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 43** - Approvazione del Piano d’Ambito Distrettuale Napoli Nord. Aggiornamento del PEF.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 44** - Affidamento del Servizio Idrico Integrato nell’Ambito distrettuale Napoli Nord. Azioni propedeutiche alla costituzione della società Acqua Pubblica Napoli Nord Spa.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 45** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Acquedotti Scpa. Approvazione.

- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 46** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Ottogas Srl. Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 47** - Schema regolatorio 2024-2029 per il gestore Alto Calore Servizi Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 48** - Schema di Convergenza per il comune di Campoli del Monte Taburno (BN). Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 49** - *Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica “Ridefinizione del tratto di testata del Collettore C a servizio della rete fognaria del Comune di Sant’Antonio Abate - INT. 1297”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158 bis D. Lgs. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 50** - Progetto Esecutivo *“Fonti di alimentazione alternative – comuni di Mercato San Severino, Bracigliano, Roccapiemonte, Siano e Castel San Giorgio: Comune di Mercato San Severino - Stralcio 1 - Realizzazione impianto di sollevamento presso centrale del Consorzio di Bonifica Sarno per immissione in Acquedotto Ausino. CUP: H18B25000110002”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 51** - *2° Perizia di Variante al Progetto Definitivo “Intervento di sostituzione dell’adduttrice Faraone II e III lotto”* - CUP: F67H21007460001. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.

Gli atti evidenziati costituiscono una parte significativa dell’azione amministrativa realizzata nel 2025, nel quadro complessivo ed in coerenza con gli strumenti pianificatori vigenti in materia.

3. Dinamiche interne ed impatto esterno alla struttura

La progressiva incisività e il crescente sviluppo delle attività dell'Ente sono risultati particolarmente rapidi e dotati di una articolazione ad ampio raggio.

In particolare, la definitiva approvazione del Piano d'Ambito Regionale (*così come definito dall'art. 16 della legge regionale n. 15/2015*), giusta deliberazione CE 22 dicembre 2021, n. 47, ha costituito un provvedimento di grande importanza, un tornante decisivo dell'azione amministrativa.

Il lavoro svolto - che presenta, a vantaggio del territorio regionale, caratteristiche di straordinaria rilevanza e originalità - ha dato luogo alla prima fase di implementazione del SII.

Sulla base di questo presupposto è in atto un processo, non ancora completamente concluso, di definizione dei Piani di Ambito Distrettuali, come proposti all'art. 17 della legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15.

È opportuno evidenziare, che le attività, nel corso del tempo, sono state realizzate grazie al fondamentale contributo dei dipendenti dell'Ente ma anche, in alcune fasi, con l'ausilio di alcune professionalità esterne fornite in modo gratuito, a suo tempo - in ragione di accordi raggiunti e sottoscritti - dal Ministero dell'Ambiente e da IFEL Campania, a conferma della qualità del livello di professionalità complessiva di cui può disporre la P. A.

In aggiunta alla pianificazione illustrata, la corposa attività amministrativa è immediatamente riscontrabile procedendo ad evidenziare gli atti riferibili a:

- applicazione delle modifiche statutarie;
- implementazione dei regolamenti e degli atti previsti dalla normativa degli enti locali nella condizione di un soggetto pubblico di nuova istituzione;
- ordinarie attività di funzionamento in ragione delle norme legislative e regolamentari vigenti;
- sviluppo dei documenti di pianificazione previsti dalle norme;
- diversi e ricorrenti istituti contrattuali relativi ai dipendenti trasferiti dalle strutture commissariali;
- consolidamento e sviluppo delle attività nelle diverse sedi degli Ambiti distrettuali e ampliamento della loro presenza sul territorio;
- attività istituzionale del Comitato Esecutivo e dei Consigli di distretto;
- attività di comunicazione in continuità con gli anni precedenti e nel quadro di un consolidamento della tendenza positiva già registrata;
- progressiva assegnazione di compiti e funzioni del personale a seguito delle procedure concorsuali bandite a seguito della determinazione del Direttore Generale 30 dicembre 2021 n. 485, in esecuzione della deliberazione del Comitato Esecutivo 28 luglio 2021, n. 34.

A solo titolo di esempio si evidenzia che, oltre ai diversi atti previsti dalla normativa vigente per il funzionamento dell'Ente, sono stati approvati numerosi provvedimenti funzionali allo svolgimento delle attività oltre che connesse al consolidamento, allo sviluppo ed all'implementazione di accordi, di strutture, di regolamenti e di contratti.

L'attività ha comportato il coordinamento generale delle attività gestionali nell'ambito delle quali, tra altro, si è dovuto, come previsto nel Piano degli Obiettivi, provvedere alla predisposizione, aggiornamento e proposizione al Comitato Esecutivo dell'insieme di atti utili a consentire l'attività di guida strategica ed operativa dell'Ente nel settore di sua competenza.

In particolare, tra le misure proposte ed approvate dal Comitato Esecutivo, si richiamano, fra altro i seguenti atti:

a. Deliberazioni relative a finanziamenti pubblici per la realizzazione di interventi

- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 2 - FSC 2021-2027** - Servizi di ingegneria e architettura relativi servizi di rilievo, analisi, modellazione idraulica, distrettualizzazione e ricerca delle perdite nelle reti di distribuzione urbana del territorio della Regione Campania. Lotti 1-2-3-4. Richiesta

aggiornamento documentazione gara lotti 1, 3 e 4. Ripartizione risorse.

- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 10** - PNRR M2_C4_I4.4. Progetto di Fattibilità Tecnico-Economica "Razionalizzazione funzionale sistema fognario Portigliola – Caprioli di Pisciotta e Camerota". Approvazione ai sensi dell'art. 158 bis del D. Lgs. n. 152/2006.

b. Deliberazioni relative ad affidamenti del Servizio Idrico Integrato

- **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 26** - Modifica forma di gestione del Servizio Idrico Integrato dell'Ambito Distrettuale Caserta. Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 43** - Approvazione del Piano d'Ambito Distrettuale Napoli Nord. Aggiornamento del PEF.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 44** - Affidamento del servizio idrico integrato nell'ambito distrettuale Napoli Nord. Azioni propedeutiche alla costituzione della società Acqua Pubblica Napoli Nord Spa.

c. Deliberazioni relative ad adempimenti tariffari

- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 7** - Art. 10 deliberazione ARERA 639/2023/R/Ildr. Approvazione Schema di convergenza per i comuni di Succivo (CE) e Crispano (NA).
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 16** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Acquedotto Pugliese Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 17** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Solofra Servizi Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 27** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore ITL Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 27 agosto 2025, n. 28** - Schema regolatorio di convergenza per i comuni di Valle di Maddaloni (CE), Calvi Risorta (CE), Cancellò ed Arnone (CE) e Puglianello (BN). Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 45** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Acquedotti Scpa. Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 46** - Schema regolatorio 2024÷2029 per il gestore Ottogas Srl. Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 47** - Schema regolatorio 2024-2029 per il gestore Alto Calore Servizi Spa. Approvazione.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 48** - Schema di Convergenza per il comune di Campoli del Monte Taburno (BN). Approvazione.

d. Deliberazioni di approvazione di progetti ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006

- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 8** - Progetto Definitivo "Integrazione schema idrico dell'acquedotto del Basso Sele mediante l'utilizzo dei campi pozzo di Buccino". Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 9** - Progetto Esecutivo degli interventi di manutenzione straordinaria al serbatoio idrico denominato "Corpo di Cava" nel Comune di Cava de' Tirreni. Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 14** - Progetto esecutivo "Lavori di ampliamento rete fognaria comunale anno 2020 – Comune di Giffoni Sei Casali". Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi ad Ausino Spa.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 15** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica "Potenziamento dell'emissario della rete fognaria del Comune di Vico Equense - Lotti B e C INT 1232". Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.
- **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 21** - "Comune di Scafati (SA) - Opere di completamento rete fognaria - Opere Cat. A-B1. Perizia Di Variante". Approvazione ai sensi dell'art. 158-bis del D. Lgs.

152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.

▪ **Deliberazione 27 agosto 2025, n. 31** - progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Realizzazione degli impianti di depurazione a servizio del comune di Benevento”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi al Commissario Unico per la Depurazione.

▪ **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 35** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Adeguamento funzionale del Collettore Comprensoriale SUB4 e della rete fognaria interna dei Comuni di Mercato S. Severino e Castel S. Giorgio - lotto B”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.

▪ **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 36** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Interventi per la realizzazione della rete fognaria di via Pendolo di sopra e via Pendolo di sotto nel comune di Pimonte”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.

▪ **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 37** - Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica *“Comune di Marigliano - Interventi per il completamento e messa in esercizio della rete fognaria mista in via Treviso”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.

▪ **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 38** - Comune di Morcone (BN). Progetto Esecutivo *“Lavori di manutenzione straordinaria dell’acquedotto comunale”*. CUP: J85E18000310008. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. 152/2006.

▪ **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 49** - *Progetto di Fattibilità Tecnica ed Economica “Ridefinizione del tratto di testata del Collettore C a servizio della rete fognaria del Comune di Sant’Antonio Abate - INT. 1297”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006 e delega dei poteri espropriativi a GORI Spa.

▪ **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 50** - *Progetto Esecutivo “Fonti di alimentazione alternative – comuni di Mercato San Severino, Bracigliano, Roccapiemonte, Siano e Castel San Giorgio: Comune di Mercato San Severino - Stralcio 1 - Realizzazione impianto di sollevamento presso centrale del Consorzio di Bonifica Sarno per immissione in Acquedotto Ausino. CUP: H18B25000110002”*. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.

▪ **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 51** - *2° Perizia di Variante al Progetto Definitivo “Intervento di sostituzione dell’adduttrice Faraone II e III lotto”* - CUP: F67H21007460001. Approvazione ai sensi dell’art. 158-bis del D. Lgs. n. 152/2006.

e. Deliberazioni di carattere strettamente amministrativo

▪ **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 3** - Aggiornamento e modifica del *“Sistema di misurazione e di valutazione della Performance”*. Approvazione.

▪ **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 4** - Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2025-2027. Approvazione.

▪ **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 5** - Contratto Decentrato Integrativo (CDI) - personale di comparto. Integrazione della parte normativa 2024/2026 e parte economica 2025. Approvazione.

▪ **Deliberazione 26 marzo 2025, n. 6** - Contratto Decentrato Integrativo - Area dirigenziale. Parte normativa 2024/2026 e parte economica 2025. Approvazione.

▪ **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 18** - Approvazione Documento di Fattibilità delle Alternative Progettuali dell’immobile come censito al catasto del comune di Napoli al foglio 140, particella 23, sito nel porto di Napoli

▪ **Deliberazione 25 giugno 2025, n. 20** - Approvazione della *“Relazione sulla Performance”* per l’anno 2024. D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.

- **Deliberazione 18 luglio 2025, n. 24** - modifica del paragrafo “*Categorie di cui alla legge n. 68/1999*” (Sezione “3. Organizzazione e capitale umano”, sottosezione di programmazione indicata dalla lettera d) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione EIC 2025-2027 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 4. Approvazione.
- **Deliberazione 27 agosto 2025, n. 29** - Nuova Sede dell’Ambito Distrettuale Sele. Determinazioni.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 33** - Regolamento per la disciplina dell’istituto del patrocinio legale degli amministratori e dei dipendenti dell’Ente Idrico Campano. Approvazione.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 34** - Regolamento per l’istituzione e la tenuta dell’Albo fornitori dell’Ente Idrico Campano. Approvazione.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 40** - Individuazione della sede dell’Ambito distrettuale Sele. Autorizzazione all’acquisto dell’immobile.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 52** - Modifiche allo Statuto dell’Ente Idrico Campano. Approvazione.

f. Deliberazioni di carattere finanziario

- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 12** - Rendiconto della gestione per l’esercizio finanziario 2024, ai sensi dell’art. 227, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000 e dell’art. 18, comma 1, lett. b), del D. Lgs. n. 118/2011. Approvazione.
- **Deliberazione 14 maggio 2025, n. 13** - variazione d’urgenza al Bilancio di previsione 2025 e pluriennale 2025÷2027 ai sensi dell’art. 175, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 e dell’art. 24, comma 5, del Regolamento di contabilità approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo del 18 dicembre 2024, n. 63. Ratifica del Decreto Presidenziale del 28 aprile 2025, n. 16.
- **Deliberazione 18 luglio 2025, n. 23** - assestamento generale e salvaguardia degli equilibri del Bilancio di previsione 2025÷2027, ai sensi dell’art. 175, comma 8, e dell’art. 193, comma 2, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL). Approvazione.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 32** - Documento Unico di Programmazione (DUP) 2026÷2028. Approvazione.
- **Deliberazione 12 novembre 2025, n. 39** - Proposta di atto transattivo per il pagamento delle spese di funzionamento di Alto Calore Servizi Spa per il periodo 2023÷2025.
- **Deliberazione 19 dicembre 2025, n. 42** - Bilancio di Previsione 2026÷2028 con relativi allegati e indicatori di bilancio. Approvazione.

Vanno, inoltre, evidenziati gli effetti positivi sulla funzionalità della struttura derivanti dalla positiva conclusione delle procedure concorsuali relative ai sette bandi di concorso approvati con la determinazione del Direttore Generale 30 dicembre 2021 n. 485, in esecuzione della deliberazione del Comitato Esecutivo 28 luglio 2021 n. 34 e dall’avvenuta individuazione, attraverso un bando interno *ai sensi dell’art. 110 del D. Lgs. n. 267/2000*, della posizione di Dirigente del Settore “*Affari Generali*” nonché dalla conclusione della procedura di individuazione definitiva, per il prossimo quinquennio, del Direttore Generale.

È giunta, altresì, a conclusione sia la procedura riferita a n. 2 dirigenti tecnici (Settore “*Regolazione*” e Settore “*Pianificazione e Infrastrutture*”) nonché la procedura relativa alla obbligatoria ricostituzione della quota d’obbligo a seguito della mobilità di un funzionario presso altro Ente.

Dal punto di vista finanziario-economico l'EIC non presenta allo stato criticità; sono, comunque, in atto numerosi solleciti ed azioni per acquisire dai Comuni e dai gestori strutturati del SII in Regione Campania le quote di costituzione del capitale dell’Ente, previste dalla richiamata legge regionale n. 15/2015, oltre che le spese di funzionamento.

4. Gli strumenti strategici di pianificazione delle risorse umane.

Il principale strumento di pianificazione delle risorse umane è costituito dal Piano Triennale del Fabbisogno del Personale contemplato dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (cfr art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021) approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 4 (per come modificata dalla deliberazione n. 24 del 18 luglio 2025).

Il provvedimento è strutturato in funzione delle necessità derivanti dall'attività istituzionale dell'Ente e nel rispetto degli indirizzi fissati nel Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con la deliberazione del Comitato Esecutivo 26 luglio 2024, n. 34, a sua volta propedeutico al Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 18 dicembre 2024, n. 62.

Il modello di governance del Servizio Idrico Integrato in Campania ha subito, dopo anni di incertezza amministrativa, significativi cambiamenti anche grazie ad una approfondita attività, svoltasi nel tempo, di analisi, di comparazione e di identificazione dei bisogni qualitativi e quantitativi dell'azione amministrativa che la missione istituzionale dell'Ente richiedeva.

Un approdo organizzativo certo e consapevole che fa leva sull'architettura attualmente in essere e che ha avuto come "pilastro" il personale trasferito all'Ente Idrico Campano dalle gestioni commissariali dei preesistenti Enti d'Ambito.

L'organizzazione dell'Ente ha contemplato, pertanto, fra gli obiettivi prioritari la valorizzazione delle professionalità già presenti nella provvista dotazionale preesistente, l'autonomia funzionale dei Consigli di Distretto - nei limiti previsti dalla evidenziata legge regionale - e l'ampliamento, con prevalenza tecnica, delle funzioni disponibili, misura indispensabile per affrontare le sfide previste.

L'accorpamento delle strutture degli ex ATO ha reso opportuno il consolidamento dell'integrazione orizzontale fra le diverse sedi degli ambiti distrettuali, garantendo così, anche nella stessa fase del processo aggregativo, la piena operatività dell'Ente.

Tale integrazione è stata realizzata con la contestuale scelta di fare ricorso a processi di modernizzazione digitale della struttura e ad esperienze di modalità di lavoro da remoto la cui ampiezza è stata resa strutturale nell'anno 2024 e confermata nel 2025.

In tale contesto è, tuttavia, stata assunta - come indicato dalla legge e dallo Statuto - l'univocità, presso la sede centrale di Napoli, dei ruoli di rappresentanza legale ed economica.

La struttura organizzativa prevede il coordinamento del Direttore Generale in riferimento a sei Settori ed ai Responsabili degli Ambiti distrettuali. Alla guida dei singoli Settori vi sono i Dirigenti.

Funzioni direttive con ruoli dirigenziali per l'autonomia di piani tecnico-esecutivi di gestione sono, quindi, state previste in riferimento a competenze amministrative generali, contabili, alle competenze tecniche connesse al sistema autorizzativo, al sistema dei controlli ed alle problematiche di pianificazione e tariffe.

È, altresì, in essere, la presenza di personale di Staff a tempo determinato (*tre dipendenti*) a servizio della Presidenza.

Il personale complessivo in servizio alla data del 31 dicembre 2025 è stato pari a 47 unità con quattro dirigenti a tempo indeterminato e un dirigente a tempo determinato; il Direttore Generale, titolare di una funzione dirigenziale, svolge la funzione con contratto di diritto pubblico a tempo determinato (è *in aspettativa rispetto alla funzione dirigenziale di cui è titolare*); un secondo dirigente risulta anch'esso in aspettativa. Alle unità evidenziate, vanno aggiunti tre componenti dello staff del Presidente, contrattualizzati in rispetto delle indicazioni normative e statutarie.

La ricognizione mostra come, nei diversi ambiti, funzioni analoghe sono state ricoperte con entità di personale differente, diversi indirizzi di formazione e livelli funzionali.

Di seguito si riporta in tabella l'elenco del personale dipendente a tempo indeterminato,

comprensivo dei funzionari collocati in aspettativa.

Dirigenti a tempo indeterminato e determinato			
Dipendente	Qualifica	Incarico	Periodo
Giovanni Marcello	Direttore Generale		sino al 31 ottobre 2029
Giovanni Marcello	Dirigente a t. indet.	Direttore Generale (p.t.)	In aspettativa
Carmine Montano	Dirigente a t. indet.	Dirigente	In aspettativa
Francesco Petrosino	Dirigente a t. indet.	Dirigente	
Raffaele Ricciardi	Dirigente a t. det.	Dirigente	sino al 30 novembre 2028
Carlo Spano	Dirigente a t. indet.	Dirigente	

Funzionari titolari di EQ			
Dipendente	Qualifica	Incarico	Periodo
Paolo Balestrieri	Funzionario tec.	EQ - RSPP	01.01.2025/31.12.2025
Giuseppe Giannetti	Funzionario cont.	EQ - Servizi Finanziari	01.01.2025/31.12.2025
Antonio Iannaccone	Funzionario tec.	EQ - Irpino e Sannita*	01.01.2025/31.12.2025
Cinzia Ostrifate	Funzionario tec.	EQ - Napoli e Nap. nord*	01.01.2025/31.12.2025
Elisabetta Pallante	Funzionario amm.	EQ - Servizi Amm.vi	01.01.2025/31.12.2025
Stefano Spiniello	Funzionario tec.	EQ - Caserta*	01.01.2025/31.12.2025
Francesco Paolo Luise	Funzionario amm.	EQ - Ufficio Legale	01.06.2025/31.12.2025
* Ambito distrettuale			

Funzionari a tempo indeterminato			
Dipendente	Qualifica	Incarico e Sede di lavoro	Data di assunzione c/o EIC
Nadia Attianese	Funzionario amm.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.10.2023
Teresa Cianciarelli	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.12.2023
Mena Ciarmiello	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.10.2023
Rosa Cuomo	Funzionario amm.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.01.2019
Paolo Farina	Funzionario tec.	S. R. * - Caserta**	dal 01.01.2019
Francesco Gatto	Funzionario amm.	S. R. * - Sele**	dal 01.01.2019
Assunta Gonnella	Funzionario tec.	S. R. * - Irpino**	dal 01.01.2019
M. Chiara Imbimbo	Funzionario amm.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.01.2019
Francesco Paolo Luise	Funzionario amm.	S. R. * - Sele**	dal 01.01.2019
Luigi Mannini	Funzionario amm.	S. R. * - Sede Centrale	dal 29.12.2025
Marianna Mascolo	Funzionario cont.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.01.2019
Arcangelo Passaro	Funzionario tec.	S. R. * - Sarnese-Vesuviano	dal 15.10.2025
Vincenzo Pellecchia	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	In aspettativa
Maurizio Picariello	Funzionario tec.	S. R. * - Irpino**	dal 01.01.2019
Annalisa Reale	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.10.2023
Aniello Romanelli	Funzionario amm.	S. R. * - Sele**	dal 01.01.2019
Vincenza Federica Ruocco	Funzionario amm.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.10.2023
Marco Russo	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 29.12.2023
Federica Sarno	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.10.2023
Serena Valentino	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.12.2023
Raffaele Vassallo	Funzionario tec.	S. R. * - Sede Centrale	dal 01.10.2023
Giuseppina Ventre	Funzionario tec.	S. R. * - Sele*	dal 01.01.2019
* S.R. = specifiche responsabilità - ** Ambito distrettuale			

Istruttori a tempo indeterminato			
<i>Dipendente</i>	<i>Qualifica</i>	<i>Incarico e Sede di lavoro</i>	Data di assunzione c/o EIC
Gianluca Biamonte	Istruttore amm.	<i>Napoli**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Maria Cardone	Istruttore amm.	<i>Sele**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Pier Luigi Cimmino	Istruttore amm.	<i>Caserta**</i>	<i>dal 01.10.2023</i>
Marco Coscia	Istruttore amm.	<i>Sele**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Gennaro Iannaccone	Istruttore amm.	<i>Nola</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Antonio Letteriello	Istruttore tecnico	<i>Sele**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Anna Pina Giusi Mele	Istruttore cont.	<i>S. R. * - Sede Centrale</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Giuseppe Nicoella	Istruttore amm.	<i>Sele**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Gianfranco Picariello	Istruttore amm.	<i>S. R. * - Irpino**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Luigi Schettino	Istruttore cont.	<i>Napoli**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
Giovanni Vaiano	Istruttore tec.	<i>Sede Centrale</i>	<i>dal 01.10.2023</i>
Nicodemo Zavaglia	Istruttore tec.	<i>Sele**</i>	<i>dal 01.01.2019</i>
<i>* S.R. = specifiche responsabilità - ** Ambito distrettuale</i>			

Operatore specialistico			
Antonio Raimondi	Operatore spec.	<i>Staff - Sede Centrale</i>	<i>dal 01.01.2019</i>

A beneficio di una maggiore comprensione delle tabelle innanzi rappresentate si evidenzia che:

- 1) la provvista dotazionale complessiva durante l'anno 2025 risulta composta da 47 dipendenti ai quali vanno aggiunti 3 lavoratori a tempo determinato impegnati nell'Ufficio di Staff del Presidente;
- 2) la funzione di Direttore Generale è in capo al dr. Giovanni Marcello (*con contratto a tempo determinato sino al 31 ottobre 2029*);
- 3) il dott. Marcello, già titolare di una funzione dirigenziale a seguito della procedura concorsuale "DIR 1" (Settore Pianificazione) risulta in aspettativa per il Settore di cui trattasi e ricopre "ad interim" la funzione dirigenziale vacante del Settore "Giuridico-Amministrativo";
- 4) il dott. Raffaele Ricciardi è Dirigente a tempo determinato del Settore "Affari Generali". Il contratto, salvo ulteriori proroghe, cessa il 30 novembre 2028;
- 5) l'ing. Carmine Montano, con la conclusione della procedura concorsuale "DIR 1" è diventato titolare delle funzioni dirigenziali relative al Settore "Infrastrutture e Pianificazione". Essendo il Dirigente in questione in aspettativa le funzioni sono state assegnate "ad interim" al Direttore Generale.

Si evidenzia, altresì, che la quantificazione del fabbisogno di personale è stata sviluppata e, successivamente, implementata in relazione alle necessità anche di natura qualitativa dell'Ente relativamente a dipendenti, funzionari e dirigenti.

La pianificazione di cui trattasi è riferita alle responsabilità affidate all'Ente dalla legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 (*e successive modificazioni ed integrazioni*) e dall'evoluzione normativa sul piano nazionale, oltre che da accordi con livelli istituzionali sovraordinati e in funzione delle direttive impartite dall'ARERA.

Ciò ha determinato, come rappresentato, l'incremento - previsto già nella deliberazione 4 dicembre 2018, n. 9 di prima definizione della dotazione organica - del numero dei dipendenti rispetto a quelli trasferiti dalle gestioni commissariali degli EGATO in liquidazione.

Il Piano ha previsto funzioni centrali, attraverso i Settori, di coordinamento tecnico ed amministrativo - riferito alla gestione del personale e della contabilità, alla redazione dei Piani di Distretto e al sistema autorizzativo - mentre presso le sedi periferiche - al servizio dei diversi Distretti - è stato previsto il supporto tecnico al Coordinatore ed al Consiglio di Distretto.

Ciò ha fatto ritenere necessario perseguire l'obiettivo, nelle condizioni di regime, di un numero di dipendenti a tempo indeterminato significativamente maggiore ma tuttora numericamente molto insufficiente, in tendenziale coerenza alle competenze richieste e necessarie, salvo verifiche e incrementi da promuovere in futuro.

5. Gli strumenti strategici di pianificazione finanziaria.

La pianificazione strategica di natura finanziaria dell'Ente è definita attraverso il Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 18 dicembre 2024 n. 62 e, a sua volta, correlato al DUP 2025-2027, approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 luglio 2024, n. 34 e successivamente aggiornato con deliberazione del Comitato Esecutivo 18 dicembre 2024 n. 61.

È utile ricordare che una delle novità introdotte dalla legge di riforma sull'armonizzazione contabile degli enti territoriali è stata rappresentata proprio dal Documento Unico di Programmazione (DUP), disciplinato nell'allegato 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011.

Tale documento sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica e risponde ad un nuovo concetto di programmazione definito come un processo di analisi e valutazione che consente di organizzare, in una dimensione temporale predefinita, le attività e le risorse necessarie per la realizzazione di fini sociali e la promozione dello sviluppo economico e civile delle comunità di riferimento.

Il processo di programmazione contiene decisioni politiche e gestionali che danno contenuto a programmi e piani futuri riferibili alle missioni dell'ente e si svolge nel rispetto delle compatibilità economico-finanziarie e tenendo conto della possibile evoluzione della gestione dell'ente.

Attraverso l'attività di programmazione, le amministrazioni concorrono al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica definiti in ambito nazionale, in coerenza con i principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica emanati in attuazione dell'art. 117, comma 3 e dell'art. 119, comma 2, della Costituzione e ne condividono le conseguenti responsabilità.

I documenti nei quali si formalizza il processo di programmazione devono essere predisposti in modo da consentire ai portatori di interesse di conoscere, relativamente a missioni e programmi di bilancio, i risultati che l'ente si propone di conseguire e di valutare il grado di effettivo conseguimento dei risultati al momento della rendicontazione.

I caratteri qualificanti della programmazione delle amministrazioni pubbliche sono:

- la valenza pluriennale del processo, poiché il concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica rendono necessaria una consapevole attività di programmazione con un orizzonte temporale almeno triennale;
- la lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione. I documenti devono essere comprensibili e fornire una informazione omogenea nei confronti dei portatori di interesse, esporre con chiarezza e precisione le finalità e gli obiettivi di gestione, le risorse necessarie per il loro conseguimento e la loro sostenibilità economico-finanziaria, sociale ed ambientale;
- la coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione poiché il ciclo della programmazione deve essere considerato come il risultato di un processo di integrazione tra i diversi aspetti quantitativi e descrittivi delle politiche e dei relativi obiettivi.

Il Bilancio di previsione, momento conclusivo della fase di previsione e programmazione, deve rappresentare, con chiarezza, non solo gli effetti contabili delle scelte assunte, ma anche la loro motivazione e coerenza con il programma politico dell'amministrazione, con il quadro economico-finanziario e con i vincoli di finanza pubblica.

La presenza degli elementi costitutivi di ciascun documento di programmazione e la loro integrazione risulta necessaria, al fine di garantire in termini comprensibili la valenza programmatica, contabile ed organizzativa dei documenti in oggetto, nonché l'orientamento ai portatori di interesse nella loro redazione.

Gli strumenti di programmazione per l'Ente Idrico Campano sono, come definiti nell'Allegato 4/1 del D. Lgs. n. 118/2011:

- a. il Documento unico di programmazione (DUP), presentato al Comitato Esecutivo;
- b. l'eventuale nota di aggiornamento del DUP, da presentare al Comitato Esecutivo;
- c. lo schema di bilancio di previsione finanziario, da presentare al Comitato Esecutivo;
- d. il Piano Esecutivo di Gestione approvato con Decreto presidenziale;
- e. il piano degli indicatori di bilancio presentato al Comitato Esecutivo unitamente al Bilancio di previsione e al rendiconto;
- f. lo schema di delibera di assestamento del Bilancio, comprendente lo stato di attuazione dei programmi e il controllo della salvaguardia degli equilibri di bilancio, da presentare al Comitato Esecutivo;
- g. le variazioni di Bilancio;
- h. lo schema di Rendiconto sulla gestione.

Il DUP viene collocato al primo punto del ciclo della programmazione, in quanto è lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative.

Il DUP costituisce, pertanto, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione.

In tale contesto l'attività dell'Ente Idrico Campano si delinea su due grandi linee programmatiche che attengono agli ambiti di intervento istituzionale dell'Ente:

- la regolazione del Servizio Idrico Integrato (SII);
- l'attività amministrativa a servizio delle funzioni fondamentali dell'Ente Idrico Campano.

Per ogni linea programmatica, come consuetudine dei DUP, viene definito uno o più ambiti strategici declinati in obiettivi strategici a livello di *"missione"*.

Successivamente, nella SeO, ogni obiettivo strategico sarà dettagliato in obiettivi operativi collegati ai Programmi all'interno delle *"missioni"*.

Gli obiettivi operativi vengono definiti su un orizzonte temporale pari a quello del Bilancio di previsione triennale.

La Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione è suddivisa in missioni e le stesse sono riconducibili a quelle presenti nello schema di bilancio di previsione approvato con D. Lgs. n. 118/2011 opportunamente integrato dal DPCM 28 dicembre 2011.

La nuova struttura di bilancio è composta da novantanove missioni, non tutte di competenza degli Enti locali, a loro volta suddivise in programmi come meglio quantificati in sede di Sezione Operativa.

Solo poche di esse sono coerenti con la specificità e la natura giuridico-istituzionale particolare degli EGATO e, pertanto, dell'Ente Idrico Campano; se ne riporta, conseguentemente, la descrizione per quelle che sono state ritenute valorizzabili in riferimento all'anno 2025.

Di seguito, quindi, vengono riportati i dati salienti del provvedimento così come approvati nella deliberazione del Comitato Esecutivo 26 luglio 2024, n. 34.

6. Obiettivi specifici indicati dal DUP 2025-2027.

L'attività dell'Ente Idrico Campano si muove su due grandi linee programmatiche che attengono agli ambiti di intervento istituzionale dell'Ente:

1. l'attività amministrativa a servizio delle funzioni fondamentali dell'Ente Idrico Campano;
2. la regolazione del servizio idrico integrato.

Per ogni linea programmatica viene definito uno o più ambiti strategici declinati in obiettivi strategici a livello di Missione.

Successivamente, nella SeO ogni obiettivo strategico sarà dettagliato in obiettivi operativi collegati ai Programmi all'interno delle Missioni. Gli obiettivi operativi vengono definiti su un orizzonte temporale pari a quello del bilancio di previsione triennale.

La Sezione Strategica del documento unico di programmazione viene suddivisa in missioni e le stesse sono riconducibili a quelle presenti nello schema di bilancio di previsione approvato con D. Lgs. n. 118/2011 come integrato dal DPCM 28 dicembre 2011.

La nuova struttura di bilancio è composta da novantanove missioni, non tutte di competenza degli Enti locali, a loro volta suddivise in programmi come meglio quantificati in sede di Sezione Operativa.

Solo poche di esse sono coerenti con la specificità dell'Ente Idrico Campano e, pertanto, in questo documento se ne riporta la descrizione per quelle valorizzabili in riferimento all'anno 2025.

Missione 1 - Servizi istituzionali, generali e di gestione

Descrizione della missione:

La missione 1 viene così definita dal glossario Cofog:

Amministrazione e funzionamento dei servizi generali, dei servizi statistici e informativi, delle attività per lo sviluppo dell'ente in una ottica di governance e partenariato e per la comunicazione istituzionale.

Amministrazione, funzionamento e supporto agli organi esecutivi e legislativi. Amministrazione e funzionamento dei servizi di pianificazione economica in generale e delle attività per gli affari e i servizi finanziari e fiscali. Sviluppo e gestione delle politiche per il personale.

Interventi che rientrano nell'ambito della politica regionale unitaria di carattere generale e di assistenza tecnica.

La missione si articola nei seguenti programmi e relativi stanziamenti:

Programmi	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
01 Organi istituzionali	4.940.090,21	4.940.090,21	4.940.090,21
02 Segreteria generale	0,00	0,00	0,00
03 Gestione economico-finanziaria e programmazione	0,00	0,00	0,00
04 Gestione delle entrate tributarie	0,00	0,00	0,00
05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	0,00	0,00	0,00
06 ufficio Tecnico	0,00	0,00	0,00
07 Elezioni - anagrafe e stato civile	0,00	0,00	0,00
08 Statistica e sistemi informativi	0,00	0,00	0,00
09 Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	0,00	0,00	0,00
10 Risorse umane	0,00	0,00	0,00
11 Altri servizi generali	0,00	0,00	0,00
Totale	4.940.090,21	4.940.090,21	4.940.090,21

Obiettivo strategico 1: *mantenimento e miglioramento attività di supporto amministrativo, giuridico e finanziario alle attività istituzionali dell'Autorità.*

Nel triennio considerato, completato l'assetto organizzativo e regolamentare dell'Ente, l'obiettivo

strategico di garantire il corretto funzionamento delle attività di amministrazione e supporto generale all'Ente, può essere garantito attraverso l'attuazione delle seguenti attività:

- perfezionamento dell'assegnazione ai vari distretti ed alla sede centrale mediante l'espletamento delle procedure di assunzione previste dalla normativa vigente;
- valorizzazione delle risorse umane: attuazione percorsi di progressione economica e attuazione di percorsi formativi, implementazione del sistema di valutazione della performance;
- redazione e attuazione del piano della sicurezza informatica;
- monitoraggio e revisione degli strumenti di regolamentazione interna;
- promozione della trasparenza, revisione del sito internet dell'Ente, predisposizione dell'archivio e digitalizzazione documentale come da normativa AGID.

Obiettivo strategico 2: *ottimizzazione pianificazione degli investimenti in funzione dei bisogni della collettività e ai fini del miglioramento degli standard di servizio.*

A seguito dell'approvazione del Piano d'Ambito Regionale sarà indispensabile addivenire alla conclusione delle procedure di affidamento del S.I.I. nei vari Ambiti distrettuali.

Un altro obiettivo è l'individuazione di un sistema di programmazione, regolazione e controllo degli investimenti e delle attività tecniche da effettuarsi da parte dei Gestori del servizio idrico integrato, il più possibile efficiente, efficace ed omogeneo sul territorio, al fine di garantire, sia a livelli tariffari che di standard di servizio, una corretta ed equa qualità di prestazioni nei confronti dell'utenza che siano allo stesso tempo sostenibili in termini di ambiente e sviluppo del territorio.

L'attività tecnica, sia in fase di programmazione che di regolazione e controllo, dovrà inoltre essere implementata con il ricorso ad un unico Disciplinare, che dovranno usare i Gestori onde eliminare la disomogeneità dei singoli disciplinari tecnici allegati alle convenzioni in essere; tale Disciplinare dovrà definire le modalità di presentazione e di verifica dei programmi degli interventi proposti dai Gestori da approvare, l'omogeneizzazione dei livelli di criticità e degli obiettivi, un sistema standard di controlli, i modi e i tempi di comunicazione dei dati obbligatori finalizzati al controllo, le modalità di controllo e il sistema delle penalità, le procedure messe in atto per standardizzare la qualità e l'analisi delle eventuali problematiche.

Obiettivo strategico 3: *regolazione tariffaria e non tariffaria nel rispetto dell'esigenza di garantire l'efficienza economica del servizio e la tutela dei bisogni e degli interessi dei cittadini.*

L'obiettivo che l'ente intende perseguire sul fronte della Regolazione Tariffaria è lo sviluppo di una regolazione in grado di contemperare le due esigenze:

- interesse del gestore del servizio a perseguire l'efficienza economica della gestione e a garantire nel tempo il mantenimento degli equilibri economico-finanziari;
- interesse dei cittadini alla fruizione di un servizio efficace in quanto affidabile e attento alle esigenze degli utenti e del territorio, efficiente in quanto gestito mediante tariffe socialmente sostenibili in relazione alla qualità del servizio offerto.

L'efficienza economica può essere considerata un requisito fondamentale della gestione, una condizione necessaria ma non sufficiente per attuare una gestione sana ed efficace; tuttavia l'esclusiva ricerca del maggior rendimento possibile con le risorse impiegate e quindi il miglior rapporto costi-benefici ottenibile si rivela spesso insufficiente ed inadeguato rispetto all'esigenza di soddisfare le necessità degli utenti, attenti agli aspetti qualitativi della gestione del servizio.

La missione dell'EIC dovrà essere quella di contemperare tali esigenze assumendo decisioni che siano il frutto di un giusto equilibrio tra l'esigenza del gestore a garantire l'efficienza economica della gestione e l'esigenza dei cittadini al rispetto degli standard qualitativi e quantitativi del servizio ad un costo sostenibile.

Missione: 20 Fondi e accantonamenti

Descrizione della missione:

La missione 20 viene così definita dal glossario Cofog: *Accantonamenti a fondi di riserva per le spese obbligatorie e per le spese impreviste, a fondi speciali per leggi che si perfezionano successivamente all'approvazione del bilancio, al fondo crediti di dubbia esigibilità. Non comprende il fondo pluriennale vincolato.*

Programmi	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
01 Fondo di Riserva	20.000,00	20.000,00	20.000,00
02 Fondo svalutazione crediti	1.388.624,35	1.358.624,35	1.358.624,35
03 Altri fondi - Fondo rinnovi contrattuali personale non dirigenziale	56.412,55	56.412,55	56.412,55
03 Altri fondi - Fondo rinnovi contrattuali personale dirigenziale	6.582,86	6.582,86	6.582,86

Missione: 99 Servizi per conto terzi

Descrizione della missione:

La missione 99 viene così definita dal glossario Cofog:

Spese effettuate per conto terzi. Partite di giro. Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale.

Trattasi di missione inserita per adempimenti contabili obbligatori.

Programmi	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
01 Servizi per conto terzi - partite di giro	76.615.945,94	23.041.138,73	1.210.000,00
02 Anticipazioni per il finanziamento del sistema sanitario nazionale	0,00	0,00	0,00

In questa missione, sono confluiti gli importi del finanziamento di cui all'Accordo di Programma per la realizzazione degli interventi di miglioramento del Servizio Idrico Integrato di cui alla procedura di infrazione n. 2014/2059 sottoscritto tra l'Ente Idrico Campano, il Ministero dell'Ambiente e della Tutela del Territorio e del Mare - Direzione Generale per la sicurezza del Suolo e dell'Acqua (MATTM-DGSuA), il Commissario unico per la depurazione e la Regione Campania.

L'Ente Idrico Campano è stato individuato come soggetto beneficiario dei finanziamenti, mentre i soggetti attuatori sono stati individuati con specifiche deliberazioni; gli importi dei finanziamenti confluiranno tra le entrate del Bilancio dell'Ente Idrico Campano al momento della liquidazione delle domande di rimborso da parte del MATTM per essere di seguito corrisposte a favore dei soggetti attuatori; pertanto, tali valori, nel Bilancio dell'Ente Idrico Campano, avranno solo un valore di partite di giro.

Al suindicato finanziamento, sempre con la previsione dell'Ente Idrico Campano come soggetto beneficiario, si sono aggiunti i seguenti ulteriori:

- a seguito dell'avviso pubblico per la formulazione di proposte progettuali nell'ambito dell'asse IV *“Riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti”* a cura del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti nell'ambito delle risorse del PON Infrastrutture e Reti 2014-2020 sono stati assegnati i seguenti finanziamenti:

ABC	ABC4INNOVATION - INNOVAZIONE DELL'IWRM NELLA CITTÀ DI NAPOLI	€ 21.793.752
GORI	Interventi finalizzati al controllo e alla riduzione delle perdite delle reti di distribuzione del Servizio Idrico Integrato dell'Ambito Distrettuale Sarnese Vesuviano della Regione Campania	€ 49.970.659
ASIS	Digitalizzazione e distrettualizzazione delle reti idriche dei comuni di Battipaglia, Bellizzi, Eboli e Pontecagnano Faiano	€ 11.823.685
Ausino	Progetto integrato di rilievo, restituzione GIS, modellazione idraulica dinamica, installazione di valvole e strumenti di misura, distrettualizzazione, pre-localizzazione e identificazione delle perdite e successiva sostituzione dei tratti, relativamente alle reti idriche di distribuzione del territorio denominato "Costa d'Amalfi".	€ 18.549.302
Consac	La gestione ottimale delle risorse idriche del Cilento e Vallo di Diano tra digitalizzazione delle reti, tecnologie di misura smart e sistemi di monitoraggio avanzati	€ 12.032.932
Salerno Sistemi	Riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti - Comune di Salerno	€ 13.069.896

– Nell'ambito di risorse del PNRR, il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili ha pubblicato l'avviso Pubblico 'Procedure per la presentazione delle proposte per interventi finalizzati alla riduzione delle perdite nelle reti di distribuzione dell'acqua, compresa la digitalizzazione e il monitoraggio delle reti a valere sulle risorse del PNRR - M2C4 - I4.2', l'Ente Idrico Campano ha ottenuto come soggetto beneficiario un finanziamento per un importo complessivo di € 50.000.000 con il gestore GORI Spa come soggetto attuatore.

– Nell'ambito delle risorse del PNRR, con decreto n. 396 del 28 settembre 2021, il Ministro della Transizione Ecologica ha dato avvio a procedura competitiva per il finanziamento di interventi nel settore della gestione dei rifiuti, prevedendo, tra l'altro, la possibilità di presentare proposte progettuali per l'ammodernamento ovvero la realizzazione di nuovi impianti innovativi di trattamento/riciclaggio di "... *fanghi di acque reflue* ..." con soggetti destinatari anche gli EGATO Operativi del Servizio Idrico Integrato; all'esito dell'istruttoria effettuata dal Ministero dell'Ambiente sono state ammesse a finanziamento le seguenti proposte progettuali:

GORI Spa	Comprensorio depurativo Medio Sarno Sub 4 - Impianto di depurazione di Nocera Superiore - Riqualficazione della linea trattamento fanghi e della digestione anaerobica e implementazione di sistemi per il recupero e l'efficientamento energetico	€ 9.837.000
GORI Spa.	Comprensorio depurativo Medio Sarno Sub 1 - Impianto di depurazione di Scafati - Riqualficazione della linea trattamento fanghi della digestione anaerobica, realizzazione di nuovo impianto di essiccazione e riqualficazione di quello esistente, implementazione dei sistemi per il recupero e l'efficientamento energetico Codice INT.2319	€ 8.089.000
Consac Gestioni Idriche Spa	Realizzazione essiccatore fanghi di depurazione Località Omignano Scalo	€ 6.500.000

SEZIONE OPERATIVA

La Sezione Operativa (SeO) ha carattere generale, contenuto programmatico e costituisce lo strumento a supporto del processo di previsione definito sulla base degli indirizzi generali e degli obiettivi strategici fissati nella Sezione Strategica del DUP. In particolare, la Sezione Operativa contiene la programmazione operativa dell'ente avendo a riferimento un arco temporale sia annuale che pluriennale. Il contenuto della Sezione Operativa, predisposto in base alle previsioni ed agli obiettivi fissati nella Sezione Strategica, costituisce guida e vincolo ai processi di redazione dei documenti contabili di previsione dell'Ente Idrico Campano.

La Sezione operativa del documento unico di programmazione è composta da una parte descrittiva

che individua, per ogni singolo programma della missione, i progetti/interventi che l'ente intende realizzare per conseguire gli obiettivi strategici definiti nella Sezione Strategica; e da una parte contabile nella quale per ogni programma di ciascuna missione sono individuate le risorse finanziarie, sia in termini di competenza sia in termini di cassa.

Gli obiettivi individuati per ogni programma rappresentano la declinazione annuale e pluriennale degli obiettivi strategici, costituiscono indirizzo vincolante per i successivi atti di programmazione, in applicazione del principio della coerenza tra i documenti di programmazione.

Per completare il sistema informativo, nella Sezione Operativa si comprende la programmazione in materia di lavori pubblici, personale e patrimonio.

La sezione operativa ha quindi il compito di ricondurre in ambito concreto quanto enunciato nella sezione strategica. In particolare, per ciò che riguarda quanto proprio della parte prima sia in ambito di entrata che di spesa si propone una lettura dei dati di bilancio in base alle unità elementari quali la Parte Entrata: Titolo - Tipologia e la Parte Spesa: Missione - Programma.

SeO - Introduzione

Parte prima

La parte prima della sezione operativa ha il compito di evidenziare le risorse che l'Ente ha intenzione di reperire, la natura delle stesse, come vengono impiegate ed a quali programmi vengano assegnate.

Il concetto di risorsa è ampio e non coincide solo con quelle a natura finanziaria ma deve essere implementato anche dalle risorse umane e strumentali che verranno assegnate in sede di Piano Esecutivo di Gestione/Piano delle Performance.

Parte seconda

Programmazione operativa e vincoli di legge

La parte seconda della sezione operativa riprende ed approfondisce gli aspetti della programmazione in materia di personale, sviluppando di conseguenza tematiche già delineate nella sezione strategica ma soggette a precisi vincoli di legge. Per quanto riferibile all'Ente si tratta dei comparti del personale, comunque interessato dalle specifiche disposizioni di legge tese ad incanalare il margine di manovra dell'amministrazione in un percorso delimitato da precisi vincoli, sia in termini di contenuto che di procedimento. Si tratta di un adempimento propedeutico alla stesura del bilancio, poiché le decisioni assunte con tali atti a valenza pluriennale incidono sulle previsioni contabili.

Fabbisogno di personale

Il legislatore, con norme generali o con gli interventi annuali presenti in legge finanziaria, ha introdotto specifici vincoli che vanno a delimitare la possibilità di manovra nella pianificazione delle risorse umane. Per quanto riguarda il numero, ad esempio, gli organi della pubblica amministrazione sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale.

SeO - Parte prima e Parte seconda - Analisi per missione

Analisi delle risorse

Nella sezione operativa ha rilevante importanza l'analisi delle risorse a natura finanziaria demandando alla parte seconda la proposizione delle risorse umane nella trattazione dedicata alla programmazione in materia di personale.

Le entrate per l'anno 2025 sono riferibili alle previsioni di cui all'art. 21, comma 2, dello Statuto dell'Ente, in fase transitoria, dai proventi posti a carico dei soggetti gestori e ricompresi in tariffa e dai contributi già attualmente riconosciuti, a qualsiasi titolo, dai Comuni a favore degli Enti d'Ambito in liquidazione, per un importo complessivo di € 6.128.009,97 a cui si aggiungono le entrate extratributarie per complessivi € 283.700,00 e le partite di giro/entrate per conto terzi per €

76.615.945,94.

Le entrate sono così suddivise:

Titolo	Descrizione	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
	Utilizzo avanzo presunto di amministrazione	0,00	0,00	0,00
	Fondo Pluriennale vincolato spese correnti	0,00	0,00	0,00
	Fondo pluriennale vincolato spese in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Titolo 1	Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	0,00	0,00	0,00
Titolo 2	Trasferimenti correnti	6.128.009,97	6.128.009,97	6.128.009,97
Titolo 3	Entrate extratributarie	283.700,00	253.700,00	253.700,00
Titolo 4	Entrate in conto capitale	0,00	0,00	0,00
Titolo 5	Entrate da riduzione di attività finanziarie	0,00	0,00	0,00
Titolo 6	Accensione prestiti	0,00	0,00	0,00
Titolo 7	Anticipazioni istituto tesoriere	0,00	0,00	0,00
Titolo 9	Entrate per conto terzi e partite di giro	76.615.945,94	23.041.138,73	1.210.000,00
	Totale	83.027.655,91	29.422.848,70	7.591.709,97

Le entrate da trasferimenti correnti, pur rientranti tra le entrate di parte corrente, subiscono variazioni a seguito delle diverse leggi di stabilità che si susseguono negli anni e dei relativi corollari normativi a loro collegate.

Trasferimenti correnti	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Tipologia 101- trasferimenti da Amministrazioni pubbliche	528.736,37	528.736,37	528.736,37
Tipologia 102 – Trasferimenti correnti da famiglie	0,00	0,00	0,00
Tipologia 103 – trasferimenti correnti da imprese	5.599.273,60	5.599.273,60	5.599.273,60
Tipologia 104 – trasferimenti correnti da istituzioni sociali private	0,00	0,00	0,00
Tipologia 105 – trasferimenti dall’Unione Europea e dal resto del Mondo	0,00	0,00	0,00
Totale	6.128.009,97	6.128.009,97	6.128.009,97

Le funzioni riferite al rilascio delle autorizzazioni agli scarichi nella pubblica fognatura, nell’anno 2025 sono indicate tra le entrate extra-tributarie, che raggruppano al proprio interno le entrate derivanti dalla vendita e dall’erogazione di servizi, le entrate derivanti dalla gestione di beni, le entrate da proventi da attività di controllo o repressione delle irregolarità o illeciti, dall’esistenza d’eventuali interessi attivi su fondi non riconducibili alla tesoreria unica, dalla distribuzione di utili ed infine rimborsi ed altre entrate di natura corrente; sono indicate altresì nelle entrate extra-tributarie gli interessi attivi ed altre entrate correnti.

	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Tipologia 200 – proventi derivanti dall’attività di controllo e repressione delle irregolarità	205.500,00	205.500,00	205.500,00
Tipologia 300 – interessi attivi	200,00	200,00	200,00
Tipologia 500 – rimborsi ed altre entrate correnti	78.000,00	48.000,00	48.000,00
Totale	283.700,00	253.700,00	253.700,00

Le entrate in conto capitale raggruppano al proprio interno le entrate derivanti da tributi in conto capitale, da contributi per gli investimenti e da alienazioni di beni materiali ed immateriali censiti nel patrimonio dell'Ente.

Nel caso dell'Ente Idrico Campano, per il 2025 non sono previste tali tipologie di entrate, poiché già previste una tantum nel 2018 e sono riferibili alle quote in conto capitale a carico dei Comuni, fissate dalla legge regionale n. 15/2015 in 0,50 euro per abitante e complessivamente pari a 2.918.330,25 euro.

Non si prevedono voci riferibili ad Accensione di prestiti e al Titolo settimo - Anticipazioni da istituto tesoriere/cassiere. I valori delle entrate per partite di giro, sono:

	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Tipologia 100 – entrate per partite di giro	1.210.000,00	1.210.000,00	1.210.000,00
Tipologia 200 – entrate per conto terzi	75.405.945,94	21.831.138,73	0,00
Totale	76.615.945,94	23.041.138,73	1.210.000,00

Analisi della spesa

La spesa è così suddivisa:

	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
Titolo 1	5.743.284,40	5.613.284,40	5.613.284,40
Titolo 2	668.425,57	768.425,57	768.425,57
Titolo 7	76.615.945,94	23.041.138,73	1.210.000,00
Totale	83.027.655,91	29.422.848,70	7.591.709,97

MISSIONE 1 - SERVIZI ISTITUZIONALI

La missione viene scomposta nei seguenti programmi con il seguente andamento finanziario per quanto riguarda la spesa corrente:

Programmi	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
01 organi istituzionali	4.940.090,21	4.940.090,21	4.940.090,21
02 Segreteria generale	0,00	0,00	0,00
03 Gestione economico finanziaria e programmazione	0,00	0,00	0,00
04 Gestione delle entrate tributarie	0,00	0,00	0,00
05 Gestione dei beni demaniali e patrimoniali	0,00	0,00	0,00
06 Ufficio tecnico	0,00	0,00	0,00
07 Elezioni – anagrafe e stato civile	0,00	0,00	0,00
08 Statistica e sistemi informativi	0,00	0,00	0,00
09 Assistenza tecnico-amministrativa agli enti locali	0,00	0,00	0,00
10 risorse umane	0,00	0,00	0,00
11 Altri servizi generali	0,00	0,00	0,00
Totale	4.940.090,21	4.940.090,21	4.940.090,21

Obiettivi operativi

Programma 1: Organi istituzionali

L'attività connessa a tale ambito operativo consiste nel fornire un supporto amministrativo qualificato alle diverse strutture organizzative dell'Ente relativamente alla predisposizione degli atti da sottoporre alle decisioni degli Organi. La particolare tipologia di attività è strettamente connessa al previo raggiungimento degli altri obiettivi dell'Ente.

Obiettivo operativo 1: affidamento del Servizio Idrico Integrato.

A seguito dell'approvazione dei Piani di Ambito Distrettuali dovranno concludersi le procedure di

affidamento del Servizio Idrico Integrato negli Ambiti distrettuali; in particolare, il consolidamento degli affidamenti già effettuati e la predisposizione di tutti gli atti tesi a completare le procedure di affidamento negli ambiti distrettuali Sannita e Napoli Nord, tenendo conto dei poteri sostitutivi di cui al D. L. n. 114/2022.

Obiettivo operativo 2: *superamento situazione di infrazione secondo Direttiva UE.*

L'Ente Idrico Campano ha sottoscritto un Accordo di programma per la realizzazione di interventi di miglioramento del Servizio Idrico Integrato di cui alla procedura di infrazione n. 2014/2059, tra Ministero dell'Ambiente, Regione Campania con il quale è stato individuato quale soggetto beneficiario per l'esecuzione degli interventi per i Comuni in procedura di infrazione n. 2014/2059 per violazione degli artt. 3, 4, 10 della Direttiva del Consiglio 91/271/CEE del 21 maggio 1991.

Obiettivo operativo 3: *attuazione misure di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza.*

L'obiettivo generale è quello di continuare a garantire il pieno e corretto rispetto delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza di cui alla legge n. 190/2012, al D. Lgs. n. 33/2013, così come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016, al D. Lgs. n. 39/2013, ai Codici di comportamento, al PTPC, nonché quello di promuovere e garantire all'interno dell'Ente la legalità e lo sviluppo della cultura dell'integrità. In particolare, gli obiettivi operativi a ciò finalizzati sono:

- elaborazione e aggiornamento annuale del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e verifica dell'efficace attuazione del Piano medesimo e della sua idoneità;
- approvazione del Codice di Comportamento dei dipendenti dell'Ente di Idrico Campano;
- verifica dell'efficace attuazione dei Codici di comportamento (*DPR 62/2013 e Codice di Comportamento dei dipendenti*);
- formazione obbligatoria del personale dipendente in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza mediante la predisposizione di uno specifico calendario formativo annuale.

Trattasi di attività a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza il cui costo è compatibile con gli stanziamenti di Bilancio.

Obiettivo operativo 4: *sviluppo attività di comunicazione istituzionale.*

L'obiettivo generale consiste nella prosecuzione della gestione delle relazioni dell'Ente con i cittadini/utenti del servizio idrico integrato attraverso un'attività indirizzata prioritariamente ai mezzi di informazione di massa anche attraverso un ulteriore sviluppo e/o perfezionamento della comunicazione istituzionale on-line attraverso il sito web dell'Ente Idrico Campano e l'organizzazione delle attività per la giornata mondiale dell'acqua 2025.

Obiettivo operativo 5: *gestione flussi documentali, sistema di conservazione dei documenti informatici e costituzione dell'archivio di deposito.*

Il processo di informatizzazione delle pubbliche amministrazioni prevede la realizzazione dell'importante obiettivo di digitalizzare i documenti e provvedimenti secondo specifiche regole tecniche e scadenze fornite dal legislatore. Le Amministrazioni sono tenute ad adeguare le loro organizzazioni e funzionalità per assicurare una corretta gestione informatica dei documenti nelle fasi di formazione, trasmissione/ricezione, utilizzo e conservazione applicando le disposizioni di legge in materia.

L'EIC dovrà quindi implementare i processi digitali per garantire nel tempo la gestione informatica dei flussi documentali, l'integrità e la validità legale dei documenti informatici prodotti nonché degli archivi a questi collegati, con uno specifico sistema di conservazione degli atti.

Obiettivo operativo 6: *mantenimento standard tempi medi di pagamento per il triennio 2025-2027.*

Tale obiettivo operativo assegnato per il triennio 2025-2027 consiste nel mantenimento di un indicatore annuale di tempestività dei pagamenti basso; tale obiettivo coinvolge l'intero percorso di gestione della spesa, dalla fase iniziale di affidamento ed impegno della spesa alla fase finale di pagamento a seguito di verifica del corretto adempimento da parte del fornitore.

Obiettivo operativo 7: *sicurezza informatica.*

L'obiettivo operativo consiste nel dare attuazione alle disposizioni del C.A.D., con particolare riferimento agli obblighi di valutazione e innalzamento del livello Ict Security. In particolare, dopo l'approvazione del documento di ricognizione e valutazione, dovrà essere adottato un programma di protezione che consista nell'Inventario dei dispositivi autorizzati e non autorizzati, nell'Inventario dei software autorizzati e non autorizzati, nell'adozione di misure di protezione delle configurazioni di hardware e software sui dispositivi mobili, laptop, workstation e server, nella Valutazione e la correzione continua delle vulnerabilità, nell'Uso appropriato dei privilegi di amministratore, nelle Difese contro i malware, nella predisposizione di Copie di sicurezza e di Protezione dei dati. L'attuazione dell'obiettivo dovrà essere valutata con riferimento alle risorse, umane e finanziarie, che potranno essere concretamente attivate.

Obiettivo operativo 8: *implementazione sistema di gestione e valutazione delle risorse umane.*

L'obiettivo operativo assegnato all'Area Risorse Umane per il triennio 2025-2027, è riferibile a:

- implementare la gestione delle risorse umane aggiornando i fascicoli del personale, con la raccolta dei dati sulla formazione e le autorizzazioni agli incarichi esterni autorizzati;
- proseguire la valutazione della Performance.

Obiettivo operativo 9: *applicazione nuove regole tariffarie.*

Con tale obiettivo si proseguirà con l'attuazione alle nuove regole tariffarie stabilite per il quarto periodo regolatorio da ARERA, provvedendo all'adeguamento degli strumenti di calcolo tariffario ad oggi utilizzati, alla gestione dei rapporti con i soggetti Gestori del S.I.I. per la trasmissione dei dati e delle informazioni necessarie al suddetto calcolo, nonché alla redazione degli atti formali da proporre ai Consigli di Distretto e al Comitato Esecutivo ai fini dell'approvazione delle variazioni tariffarie e del connesso piano economico e finanziario dei Gestori; infine, si occuperà della predisposizione ed invio di eventuali richieste di chiarimento sui provvedimenti che verranno approvati da ARERA nel prossimo periodo regolatorio.

Obiettivo operativo 10: *strumenti di tutela del consumatore.*

Nel periodo 2025-2027, si seguirà con attenzione l'evoluzione degli strumenti di tutela sviluppati da ARERA, provvedendo all'adozione degli strumenti di tutela del consumatore, in particolare delle commissioni conciliative.

Obiettivo operativo 11: *informatizzazione delle infrastrutture, gestione del SIT e controllo tecnico dei Gestori.*

Nell'ambito delle attività inerenti alla conoscenza del sistema infrastrutturale del SII si intenderà mirare ad una standardizzazione ed omogeneizzazione delle procedure per l'acquisizione di dati che saranno poi analizzati e messi a disposizione attraverso un sistema di reportistica da implementarsi in via definitiva nella banca dati e rappresentabile anche con sistemi territoriali (GIS e WebGIS) collegandoli alle varie autorizzazioni rilasciate dall'Ente Idrico Campano in base al vigente Regolamento agli scarichi.

MISSIONE 20 - FONDI E ACCANTONAMENTI.

La missione viene scomposta nei seguenti programmi:

- 01 - Fondo di riserva
- 02 - Fondo crediti di dubbia e difficile esazione.

Il Fondo di riserva deve essere previsto per un importo non inferiore allo 0,30 e non superiore al 2 per cento del totale delle spese correnti inizialmente previste in bilancio.

Il Fondo crediti di dubbia e difficile esazione nasce in sede di bilancio di previsione tramite l'accantonamento al fondo crediti di dubbia e difficile esazione.

In sede di bilancio di previsione, i passi operativi necessari alla quantificazione dell'accantonamento da inserire in bilancio sono i seguenti:

- a. individuare le categorie d'entrata stanziare in sede di programmazione, che potranno dar luogo a crediti di dubbia e difficile esazione;
- b. calcolare, per ogni posta sopra individuata, la media tra incassi ed accertamenti degli ultimi cinque anni;
- c. cumulare i vari addendi ed iscrivere la sommatoria derivante in bilancio secondo le tempistiche proprie del medesimo principio contabile applicato.

L'armonizzazione dei nuovi sistemi contabili stabilisce che le entrate di dubbia e difficile esazione devono essere accertate per il loro intero ammontare ma allo stesso tempo occorre stanziare nelle spese un accantonamento a titolo di fondo svalutazione crediti che, non potendo essere impegnato confluirà nell'avanzo di amministrazione come quota accantonata vincolata.

Non richiedono accantonamento al Fondo:

- i trasferimenti da altre amministrazioni pubbliche;
- i crediti assistiti da fidejussione
- le entrate tributarie.

Andamento finanziario:

Programmi	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
01 - Fondo di riserva	20.000,00	20.000,00	20.000,00
02- Fondo svalutazione crediti	1.388.624,35	1.358.624,35	1.358.624,35
03. Altri Fondi	62.995,41	62.995,41	62.995,41
Totale	1.471.619,76	1.441.619,76	1.441.619,76

MISSIONE 99 - SERVIZI PER CONTO TERZI

La missione viene scomposta nei seguenti programmi con il seguente andamento finanziario:

Programmi	Previsioni 2025	Previsioni 2026	Previsioni 2027
01 servizi per conto terzi e partite di giro	76.615.945,94	23.041.138,73	1.210.000,00
Totale	76.615.945,94	23.041.138,73	1.210.000,00

I dati esposti costituiscono, pertanto, gli obiettivi strategici prospettati in sede di DUP.

7. La metodologia relativa alla pianificazione degli obiettivi.

Il Piano degli obiettivi 2025, correlato al PTPCT ed agli altri documenti di programmazione è indirizzato a determinare un quadro coerente di misure volte ad accertare l'efficacia dell'azione amministrativa.

La valutazione della Performance del personale è finalizzata al miglioramento del rendimento organizzativo, allo sviluppo professionale e al miglioramento dei servizi pubblici erogati dall'EIC.

La valutazione fa riferimento al grado di realizzazione degli obiettivi, alla qualità e quantità dell'apporto individuale e ai comportamenti organizzativi.

Essa incide direttamente sulla corresponsione del trattamento economico di risultato sia dei titolari di incarichi di posizione organizzativa sia dei dipendenti ai quali sono state affidate specifiche responsabilità.

Analogamente la valutazione è indispensabile per la corresponsione delle indennità di Performance per la restante quota di dipendenti e funzionari.

Il modello di valutazione della Performance da utilizzare, in riferimento all'annualità 2025, è quella adottata in applicazione dei correlati articoli del *“Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi”* di cui alla deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 7 mentre la misurazione dei risultati conseguiti avviene utilizzando l'apposito sistema approvato con deliberazione CE 25 marzo 2024, n. 8 che è stato applicato già a decorrere dall'anno 2024.

Di essa si dà puntuale conto al punto 9 della presente Relazione.

8. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2025-2027 (PTPCT).

In data 6 agosto 2021 è stato convertito in legge il D. L. 9 giugno 2021 n. 80 recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* con cui, oltre a novità nel sistema dell'anticorruzione e della trasparenza, è stato introdotto il PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione, strumento che per molte amministrazioni (*escluse le scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative*) prevede che la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza costituisca parte integrante, insieme agli strumenti di pianificazione, di un documento di programmazione annuale unitario dell'ente chiamato ad adottarlo.

Infatti, la disciplina vigente prevede che le pubbliche amministrazioni, tra cui i comuni, adottino il *“Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)”*, costituito dalle seguenti sezioni coordinate, collegate e coerenti tra loro: Sezioni *“Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”*, *“Organizzazione e Capitale umano”* e *“Monitoraggio”*.

La sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO, che costituisce una parte della Sezione *“Valore pubblico, Performance e Anticorruzione”*, è predisposta, per espressa previsione normativa, in conformità agli indirizzi adottati da ANAC con il Piano nazionale anticorruzione (PNA), adottata e pubblicata entro il 31 gennaio di ogni anno nel sito internet istituzionale di ogni amministrazione.

Tale termine, tuttavia, viene differito di 30 giorni in riferimento alla data di approvazione del bilancio di previsione, qualora il termine per l'approvazione di quest'ultimo venga prorogato.

Ciò attesa la necessità di garantire la coerenza dei contenuti del PIAO con quelli previsti nei documenti di programmazione finanziaria.

Al fine di rendere attuabile, nel modo migliore, la previsione normativa anche per gli enti con ridotti apparati strutturali ed organizzativi, l'ANAC ha inteso, con l'Aggiornamento 2024 del PNA 2022 fornire indicazioni operative per le amministrazioni con popolazione al di sotto dei 5000 abitanti e con meno di 50 dipendenti, descrivendo i possibili contenuti e gli elementi indispensabili per la redazione della sezione *“Rischi corruttivi e trasparenza”* del PIAO.

Il documento elaborato dall'ANAC tiene conto sia delle semplificazioni che il legislatore ha introdotto per le amministrazioni di piccole dimensioni (*meno di 50 dipendenti*), sia delle semplificazioni per i piccoli comuni individuate da ANAC nei precedenti PNA, come riepilogate da ultimo nell'All. 4) al PNA 2022.

Inoltre, fornisce precisazioni e suggerimenti che tengono conto dei rischi di corruzione ricorrenti nelle piccole amministrazioni e individua gli strumenti di prevenzione della corruzione da adattare alla realtà di ogni organizzazione, consentendo di massimizzare l'uso delle risorse a disposizione (*umane, finanziarie e strumentali*) per perseguire più agevolmente i rispettivi obiettivi strategici e, al contempo, migliorare complessivamente la qualità dell'azione amministrativa.

In altri termini, l'Aggiornamento 2024 costituisce una guida per la strutturazione e la compilazione della sezione del PIAO e per la autovalutazione dello stesso piano.

In coerenza con l'obiettivo di supportare le amministrazioni, peraltro, l'Autorità, per agevolare i processi per la sicurezza e la legalità nelle cinque regioni del Sud Italia (*Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia*), ha ottenuto un finanziamento nell'ambito del Programma Operativo Nazionale *‘Legalità’* 2014-2020 con fondi POC per la realizzazione di un sistema/applicativo informatizzato volto a guidare i vari responsabili nella predisposizione della sezione *“Rischi corruttivi e Trasparenza”* del PIAO.

L'applicativo, tenendo conto delle indicazioni e dei contenuti del richiamato Aggiornamento 2024 al PNA, consente al RPCT del singolo ente, mediante una procedura guidata - tenendo conto della propria realtà organizzativa e delle attività svolte - di inserire tutti i dati e i campi a compilazione obbligatoria, *“costruendo”* così, in automatico, la sezione *“Rischi corruttivi e Trasparenza”* del PIAO.

Il documento - approvato in via preliminare nell'adunanza del 16 dicembre 2024 del Consiglio ANAC

- illustra i diversi contenuti che compongono la sezione.

Si tratta della scheda anagrafica, degli obiettivi strategici, dell'analisi del contesto esterno ed interno, a sua volta articolato in mappature, misure generali e sottosezione trasparenza.

Per la definizione delle mappature, delle misure generali e della sottosezione trasparenza, inoltre, sono stati elaborati tre appositi allegati.

I contenuti proposti nel documento, che ogni amministrazione potrà adattare alla propria realtà organizzativa e alle attività svolte, recepiscono anche le semplificazioni che il legislatore ha previsto per le amministrazioni di piccole dimensioni (*meno di 50 dipendenti*) e quelle per i piccoli Comuni (*già introdotte da Anac nei precedenti PNA*).

Al momento di stesura del vigente PTPCT, l'ANAC non aveva ancora adottato la stesura definitiva dell'Aggiornamento 2024 al PNA 2022, in quanto era stata avviata a fine dicembre 2024 una consultazione pubblica sul documento approvato in via preliminare dall'Autorità.

Il termine ultimo per inviare contributi e osservazioni è risultato scaduto il 13 gennaio 2025.

In tale scenario, e in conformità a quanto previsto dalla legge 6 novembre 2012, n. 190 «*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*», l'Autorità aveva adottato il PNA 2022 che resta l'atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni e per gli altri soggetti tenuti all'applicazione della normativa con durata triennale.

Nello specifico, il PNA 2022 è suddiviso in due parti:

- a) una parte generale, volta a supportare i RPCT e le amministrazioni nella pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza alla luce delle modifiche normative sopra ricordate che hanno riguardato anche la prevenzione della corruzione e la trasparenza;
- b) una parte speciale, incentrata sulla disciplina derogatoria in materia di contratti pubblici a cui si è fatto frequente ricorso per far fronte all'emergenza pandemica e all'urgenza di realizzare interventi infrastrutturali di grande interesse per il Paese.

Detta ultima parte, pur delineata nel quadro del vigente Codice dei contratti pubblici, è prevalentemente ancorata ai principi generali di derivazione comunitaria contenuti nelle direttive.

In ogni caso, essa sarà aggiornata laddove le future modifiche della normativa nazionale lo rendessero necessario.

L'Autorità ha voluto dedicare la prima parte del PNA 2022 ad indicazioni per la predisposizione della sezione del PIAO relativa alla prevenzione della corruzione e della trasparenza, con l'intento, sempre presente, di ridurre oneri per le amministrazioni e al contempo contribuire a migliorare i risultati delle attività delle amministrazioni al servizio dei cittadini e delle imprese.

Tale scelta è stata motivata dalla consapevolezza delle iniziali difficoltà che le amministrazioni possono riscontrare nella programmazione integrata, che dovrebbe comportare, come anche evidenziato del Consiglio di Stato, una graduale reingegnerizzazione dei processi operativi delle amministrazioni.

Si è intervenuti con orientamenti finalizzati a supportare i RPCT nel loro importante ruolo di coordinatori della strategia della prevenzione della corruzione e, allo stesso tempo, cardini del collegamento fra la prevenzione della corruzione e le altre sezioni di cui si compone il PIAO, prime fra tutte quella della performance, in vista della realizzazione di obiettivi di valore pubblico.

Si è anche evidenziata l'opportunità di forme di coordinamento fra i RPCT e, ove ne è stata prevista l'istituzione, fra gli stessi e le specifiche Unità di missione per l'attuazione degli impegni assunti con il PNRR per evitare duplicazioni di attività e ottimizzare le attività interne verso obiettivi convergenti.

Nondimeno, per tutte le amministrazioni - comprese quelle tenute alla predisposizione dei PTPCT - si è avuto cura di indicare su quali ambiti di attività è prioritario che le amministrazioni si concentrino nell'individuare misure della prevenzione della corruzione.

A tal riguardo, le amministrazioni possono fare riferimento alle indicazioni metodologiche sulla gestione del rischio corruttivo fornite da ANAC.

Si tratta di quei settori in cui vengono gestiti fondi strutturali e del PNRR e in cui è necessario mettere

a sistema le risorse disponibili (*umane, finanziarie e strumentali*) per il raggiungimento degli obiettivi di Performance volti alla creazione di valore pubblico.

In tali ambiti è più elevato il rischio di fenomeni corruttivi dovuto alle quantità di flusso di denaro coinvolte.

Particolare attenzione è stata dedicata al monitoraggio sull'attuazione di quanto programmato per contenere i rischi corruttivi.

Dalle rilevazioni dell'Autorità risulta che la logica dell'adempimento si riflette soprattutto in una scarsa attenzione alla verifica dei risultati ottenuti con le misure programmate.

Occorrono, invece, poche e chiare misure di prevenzione, ben programmate e coordinate fra loro ma soprattutto attuate effettivamente e verificate nei risultati.

Valutando come prioritario, da una parte, garantire l'effettività dei presidi anticorruzione e, dall'altra, limitare oneri alle amministrazioni, l'Autorità ha introdotto semplificazioni, specie per le amministrazioni di piccole dimensioni.

La disciplina sul PIAO ha già previsto che per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti si debba fare un piano semplificato.

In questo l'Autorità è andata oltre prevedendo, salvo casi eccezionali indicati, un'unica programmazione per il triennio per tutti gli enti, non solo per quelli che adottano il PIAO ma anche per quelli tenuti al PTPCT o al MOG 231, con meno di 50 dipendenti e rafforzando, di contro, le attività di monitoraggio con soluzioni differenziate per enti da 1 a 15 dipendenti, da 16 a 30 e da 31 a 49.

Nella parte generale un approfondimento è stato dedicato al divieto di pantouflage, ipotesi di conflitto di interessi da inquadrare come incompatibilità successiva.

L'Autorità nella propria attività di vigilanza ha rilevato che tale istituto, che avrebbe una estrema importanza se correttamente applicato, comporta problemi per chi deve attuarlo anche a causa della laconica previsione normativa.

Per questo si è inteso offrire chiarimenti e soluzioni operative di misure da inserire nei Piani, fermo restando che, per quanto concerne l'attività di vigilanza e sanzionatoria dell'Autorità, è in corso di elaborazione uno specifico regolamento.

Apposite linee guida saranno adottate per chiarire profili di merito circa l'applicazione della normativa.

La parte speciale del PNA è dedicata ai contratti pubblici, ambito in cui non solo l'Autorità riveste un ruolo di primario rilievo ma a cui lo stesso PNRR dedica cruciali riforme.

I numerosi interventi legislativi in materia di contratti hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di "*stratificazione normativa*", per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento.

Proprio per la diffusione di numerose norme derogatorie, l'Autorità ha, innanzitutto, voluto offrire alle stazioni appaltanti un supporto nella individuazione di misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza agili ma allo stesso tempo utili ad evitare che l'urgenza degli interventi faciliti esperienze di cattiva amministrazione, propedeutiche a eventi corruttivi e a fenomeni criminali ad essi connessi.

Sono state così date anche indicazioni sulla trasparenza, presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso, nonché misure per rafforzare la prevenzione e la gestione di conflitti di interessi.

Sempre in questo ambito, un approfondimento ha ad oggetto le gestioni commissariali cui è affidata la realizzazione delle grandi opere previste nel PNRR.

Oltre a orientamenti sull'applicazione della legge n. 190/2012, ci si è soffermati sulla declinazione di possibili rischi e misure di prevenzione che riguardano l'area dei contratti pubblici in cui i Commissari operano in deroga alle disposizioni di legge, dovendo tuttavia rispettare una serie di principi di

derivazione euro unitaria.

Si è ritenuto opportuno, infatti, a fronte della deregolamentazione, fornire indicazioni organizzative utili sia ad operare nel rispetto dei paradigmi comunitari sia a contenere i rischi corruttivi.

Le misure e le raccomandazioni suggerite, che rivestono un carattere esemplificativo, scaturiscono dall'esame di rischi di corruzione ricorrenti nelle amministrazioni nel settore dei contratti pubblici e sono state elaborate per supportare gli enti nell'individuazione di utili strumenti di prevenzione della corruzione che, tuttavia non vanno adottati acriticamente, ma adeguatamente contestualizzati rispetto alle specificità di ogni organizzazione.

Sia nella parte generale del PNA 2022 che in quella speciale, l'Autorità, come anticipato, si è posta nella logica di fornire un supporto alle amministrazioni, ai RPCT e a tutti coloro, organi di indirizzo compresi, che sono protagonisti delle strategie di prevenzione.

Da qui anche la predisposizione di specifici allegati che vanno intesi come strumenti di ausilio per le amministrazioni.

Per la Parte generale sono stati predisposti i seguenti Allegati:

L'Allegato n. 1) "Check-list per la predisposizione del PTPCT e della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO".

L'Allegato n. 2) fornisce un modello per costruire la sezione dedicata alla trasparenza del PTPCT o del PIAO.

L'Allegato n. 3) sul RPCT e la struttura di supporto.

L'Allegato n. 4) contiene una ricognizione delle semplificazioni vigenti in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza per i comuni con popolazione inferiore a 15.000 e 5.000; per le unioni di comuni; per le convenzioni di comuni.

Per la Parte speciale, dedicata ai contratti pubblici, sono stati elaborati i seguenti Allegati:

L'Allegato n. 5) recante "Indice ragionato delle deroghe e delle modifiche alla disciplina dei contratti pubblici".

L'Allegato n. 6) recante "Appendice normativa sul regime derogatorio dei contratti pubblici".

L'Allegato n. 7) "Contenuti del bando tipo n. 1/2021".

L'Allegato n. 8) "Check-list per gli appalti".

L'Allegato n. 9) recante elenco degli obblighi di pubblicazione in A.T., sottosezione "*Bandi di gara e contratti*" sostitutivo dell'allegato 1) della delibera ANAC 1310/2016 e dell'allegato 1) alla delibera 1134/2017 nella parte in cui elenca i dati da pubblicare per i contratti pubblici.

L'Allegato n. 10) "*Commissari straordinari: modifiche al D. L. n. 32/2019*".

Da ultimo, nell'allegato n. 11) si è dato conto degli esiti sintetici dell'analisi dei dati tratti dalla piattaforma Anac sui PTPCT del 2021 inseriti alla data del 15 marzo 2022.

In considerazione dell'esigenza di affrontare le nuove sfide della riforma del PIAO e del PNRR, è necessario sottolineare che il PNA 2022 nella parte generale ha contenuti innovativi, rispetto ai precedenti, relativamente alla predisposizione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO, alle semplificazioni ulteriori introdotte (*specie con riferimento alle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*) e al monitoraggio.

Sono da intendersi superate, rispetto al PNA 2019, le indicazioni sul RPCT e struttura di supporto, sul pantouflage, sui conflitti di interessi nei contratti pubblici.

Tutta la materia dei contratti in deroga è innovativa rispetto a quanto previsto in precedenti PNA così come quella sulla trasparenza in materia di contratti pubblici

Analogamente, restano quale riferimento le rimanenti parti di carattere speciale svolte negli approfondimenti nei diversi PNA dedicati a settori di amministrazioni o materie.

Il percorso normativo che ha introdotto, nel quadro regolatorio nazionale, i principi di prevenzione e repressione della corruzione, prende avvio con la legge 6 novembre 2012, n. 190 "*Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione*" (c. d. legge anticorruzione) che ha previsto una serie di misure, finalizzate a contrastare il verificarsi di

fenomeni corruttivi nelle pubbliche amministrazioni, sia centrali che locali.

Il concetto di “*corruzione*”, al quale fa riferimento la norma, è molto più ampio rispetto allo specifico reato della corruzione previsto dall’art. 318 del Codice penale e, più in generale, rispetto al complesso dei reati contro la pubblica amministrazione (*peculato, concussione, abuso di ufficio...*) previsto nel sistema penale italiano.

Infatti, il fenomeno della corruzione si deve far coincidere con la “*maladministration*”, intesa come assunzione di decisioni (di assetto di interessi a conclusione di procedimenti, di determinazioni di fasi interne a singoli procedimenti, di gestione di risorse pubbliche) devianti dalla cura dell’interesse generale a causa del condizionamento improprio da parte di interessi particolari.

Occorre, cioè, avere riguardo e contrastare tutti quegli atti e comportamenti che, anche se non consistenti in specifici reati, ostacolano la necessaria cura dell’interesse pubblico e pregiudicano l’imparzialità delle amministrazioni, e dei soggetti che svolgono attività di pubblico interesse, a perseguire tale obiettivo.

Un mutamento di prospettiva per cui diventano rilevanti situazioni nelle quali il rischio è meramente potenziale, il conflitto di interessi “*apparente*”, ma in presenza delle quali è necessario entrino in gioco misure di “*allontanamento*” dal rischio, con scelte che talvolta prescindono completamente dalle condotte individuali.

Il nuovo sistema, proprio perché interessato a “*prevenire*” e non a “*sanzionare*”, mira ad intervenire su ciò che “*può accadere*” e non guarda (solo) a ciò che è accaduto, si rivolge all’organizzazione e non solo all’azione: il focus si sposta dalla patologia dell’illecito alla presenza di un rischio e la strategia di contrasto si rivolge ai conflitti di interesse, da evitare, conoscere, controllare, mettere in trasparenza.

Il tutto in un disegno complesso fatto di misure specifiche e regolazioni settoriali, tenute insieme da due collanti:

- a) organizzativo che ha come perno l’Autorità Nazionale Anticorruzione;
- b) procedurale e programmatico che si sviluppa in coerenza con il Piano Nazionale Anticorruzione.

Le principali fonti normative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza sono:

- legge n. 190/2012 e ss. mm. ii. – *Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione* (c.d. legge anticorruzione);
- D. Lgs. n. 235/2012 - *Testo unico incompatibilità e divieti di ricoprire cariche elettive e di governo*;
- D. Lgs. n. 33/2013 e ss. mm. ii. – *Riordino obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni*;
- D. Lgs. n. 39/2013 - *Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi*
- Legge 69/2015 contenente “*Disposizioni in materia di delitti contro la pubblica amministrazione, di associazioni di tipo mafioso e di falso in bilancio*”;
- DPR n. 62/2013 - *Codice di comportamento per i dipendenti delle pubbliche amministrazioni*;
- D. Lgs. n. 97/2016 - Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della Legge 190/2012 e del D. Lgs. n. 33/2013.
- Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e relativi aggiornamenti annuali:
- Piano Nazionale Anticorruzione anno 2013 – Delibera CIVIT n. 72/2013;
- Aggiornamento PNA anno 2015 - Delibera ANAC n. 12 del 28/10/2015;
- Aggiornamento PNA anno 2016 - Delibera ANAC n. 831 del 03/08/2016;
- Aggiornamento PNA anno 2017 - Delibera ANAC n. 1208 del 22/11/2017;
- Aggiornamento PNA anno 2018 - Delibera ANAC n. 1074 del 21/11/2018;
- Aggiornamento PNA anno 2019 - Delibera ANAC n. 1064 del 13/11/2019;
- Piano Nazionale Anticorruzione 2022 - Delibera n. 7 del 17 gennaio 2023
- delibera ANAC n. 833/2016 recante “*Linee guida in materia di accertamento delle inconferibilità e delle incompatibilità degli incarichi amministrativi da parte del responsabile della prevenzione della*

corruzione. Attività di vigilanza e poteri di accertamento dell'A.N.AC. in caso di incarichi inconfiribili e incompatibili."

– delibera ANAC n. 1309/2016 ad oggetto *"Linee guida recanti indicazioni operative ai fini della definizione delle esclusioni e dei limiti all'accesso civico di cui all'art. 5 co. 2 del D. Lgs. n. 33/2013"*;

– delibera ANAC n. 1310/2016 ad oggetto *"Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel D. Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D. Lgs. n. 97/2016"*;

– delibera ANAC 1134/2017 recante *"Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici"*.

– legge n. 179/2017 recante *"Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui sono venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblici o privato"*.

Le strategie di prevenzione della corruzione previste dalla vigente legislazione sono articolate su due livelli:

1. livello nazionale;
2. livello locale.

A livello nazionale il Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) della Presidenza del Consiglio dei Ministri ha predisposto il primo Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), che è stato approvato con delibera CIVIT n. 72 dell'11 settembre 2013: con tale Piano furono fornite alle Amministrazioni pubbliche tutte le *"istruzioni"* di base per predisporre il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e le stesse vennero indirizzate ad attuare un ciclo *"integrato"* della performance e quindi, a definire, nei propri Piani della Performance, obiettivi riguardanti la prevenzione della corruzione, la trasparenza e l'integrità.

È, poi, intervenuta la legge n. 208/2015 (*legge di stabilità 2016*) che al comma 221 ha stabilito la non applicazione del principio della rotazione del personale dirigente di cui alla legge n. 190/2012 nel caso in cui risulti incompatibile con la dimensione dell'ente.

L'ANAC, successivamente, ha chiarito che, laddove non applicabile la misura della rotazione, risulta comunque obbligatorio l'adozione di misure alternative che producano effetti analoghi in termini di prevenzione della corruzione.

Con la deliberazione 3 agosto 2016, n. 831 l'ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2016, il primo ad essere adottato ai sensi dell'art.19 del D. L. n. 90/2014, il quale si inserisce nel quadro delle rilevanti modifiche normative intervenute in materia nel corso del 2016.

Sono, infatti, di particolare rilievo le modifiche introdotte nella materia della prevenzione della corruzione dal:

- D. Lgs. n. 50/2016 recante norme di *"Attuazione delle direttive 2014/23/UE, 2014/24/UE e 2014/25/UE sull'aggiudicazione dei contratti di concessione, sugli appalti pubblici e sulle procedure d'appalto degli enti erogatori nei settori dell'acqua, dell'energia, dei trasporti e dei servizi postali, nonché per il riordino della disciplina vigente in materia di contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture"* (da ora anche solo Codice dei contratti pubblici).

- D. Lgs. n. 97/2016 recante la *"Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D. Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"*.

Con la delibera 22 novembre 2017, n. 1208 il Consiglio dell'ANAC ha approvato l'Aggiornamento 2017 al Piano Nazionale Anticorruzione 2016; in questo aggiornamento l'ANAC si è concentrato *"su alcune amministrazioni caratterizzate da notevoli peculiarità organizzative e funzionali: le Autorità di sistema portuale, i Commissari straordinari e le Istituzioni universitarie"* al fine di fornire ogni utile supporto a tali Amministrazioni ed Enti per la redazione del PTCT.

Successivamente l'aggiornamento al PNA per l'anno 2018 ha sviluppato degli ulteriori approfondimenti su particolari tipologie di attività ed enti: Agenzie Fiscali, le procedure di gestione dei fondi strutturali per le politiche di coesione, la gestione dei rifiuti, le semplificazioni per piccoli Comuni.

A livello decentrato locale, in base all'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, ogni Pubblica Amministrazione, su proposta del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), deve adottare annualmente un proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (PTPCT), sulla base delle indicazioni inserite nel PNA (*e nei relativi aggiornamenti*), analizzando e valutando i rischi specifici ed indicando gli interventi organizzativi mirati a prevenirli, garantendo, altresì, l'opportuno coordinamento del testo con gli altri strumenti programmatori dell'ente.

Con il già citato D. Lgs. n. 97/2016 è stato soppresso il riferimento esplicito al Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI) come atto separato dal PTPCT ed è stato previsto il suo inserimento come parte integrante del PTPCT.

Per tale ragione il PTPC contiene una *"apposita sezione"* all'interno della quale sono individuate *"le soluzioni organizzative idonee ad assicurare l'adempimento degli obblighi di pubblicazione di dati e informazioni previsti dalla normativa vigente. In essa devono anche essere chiaramente identificati i responsabili della trasmissione e della pubblicazione dei dati, dei documenti e delle informazioni."*

Il documento 2025 costituisce, pertanto, il settimo Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e della trasparenza (PTPCT) dell'Ente Idrico Campano, redatto ai sensi dell'art. 1, comma 59, legge n. 190/2012 e ss. mm. ii.; esso si pone l'obiettivo di consolidare la cultura della legalità e dell'integrità all'interno di questa Amministrazione di costituzione relativamente recente ed in via di ulteriore strutturazione funzionale ed organizzativa.

Il PTPC è finalizzato a:

- a) prevenire la corruzione e/o illegalità attraverso una valutazione del diverso livello di esposizione delle aree/settori dell'Ente a rischio di corruzione;
- b) considerare tra le attività maggiormente *"sensibili"* non soltanto generalmente quelle di cui all'art 1, comma 16, legge n. 190 /2012, ma anche quelle *"specifiche"* che caratterizzano le funzioni istituzionale dell'EIC;
- c) indicare gli interventi organizzativi volti a prevenire il rischio di corruzione con particolare riferimento ai suddetti settori;
- d) attivare idonee procedure al fine di selezionare e formare i dipendenti chiamati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione;
- e) garantire l'idoneità, morale ed operativa, del personale chiamato ad operare nei predetti settori;
- f) assicurare la puntuale applicazione delle norme sulla trasparenza;
- g) assicurare la puntuale applicazione delle norme sull' inconfiribilità e le incompatibilità dei dipendenti rispetto allo svolgimento di altre attività lavorative;
- h) assicurare la puntuale applicazione del codice di comportamento dei dipendenti.

Il processo partecipato finalizzato alla predisposizione del Piano Triennale di prevenzione della corruzione

Il PTPCT è il documento che traduce le risultanze di un processo, detto di gestione del rischio, attraverso il quale mappare e valutare i rischi di corruzione cui l'amministrazione è maggiormente esposta e per i quali necessita di specifiche misure di correzione e prevenzione.

Il PTPCT 2025/2027 dell'Ente Idrico Campano illustra le risultanze di tale processo e la metodologia utilizzata ed applicata in linea con i principi normativi di cui alla legge n. 190/2012, alle indicazioni ANAC (*Piano Nazionale Anticorruzione e suoi aggiornamenti*) e con le principali norme internazionali sulla gestione del rischio (ISO31000).

L'intero processo di analisi e valutazione nonché la redazione del Piano è stato condotto dall'*"Responsabile per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza"*, ing. Francesco Petrosino nella

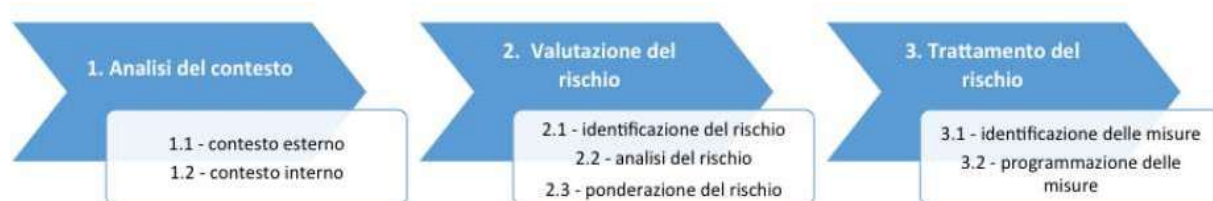
sua qualità di Dirigente dell'EIC, in esecuzione della deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019, n. 7 con la quale il summenzionato dirigente è stato nominato RPCT dell'Ente Idrico Campano.

L'Ente Idrico Campano (EIC), istituito con legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 *"Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano"*, ha avviato le sue attività istituzionali solamente nell'ultimo trimestre del 2018 in affiancamento alle sopresse Autorità di Ambito istituite con l'abrogata legge della Regione Campania n. 14/1997 *"Direttive per l'attuazione del Servizio Idrico Integrato ai sensi della legge 5 gennaio 1994 n. 36"*.

Con l'istituzione dell'Ente Idrico Campano si è definitivamente concluso un lungo percorso finalizzato alla soppressione delle precedenti *"Autorità di Ambito"* (al tempo solo quattro in tutta la Regione), residuando in capo a dette amministrazioni, dopo il subentro di questo Ente, unicamente funzioni relative alle attività di liquidazione e chiusura dei bilanci.

Successivamente a tale fase iniziale di avvio, condotta come si è detto nell'ultimo trimestre 2018, l'Ente Idrico Campano, a far data dal 1° gennaio 2019 - essendo stati costituiti tutti i suoi Organi ed avendo acquisito nei propri ruoli il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso le sopresse Autorità di Ambito - ha dato formale inizio alle sue attività.

Per la redazione annuale di ciascun Piano, il processo di gestione del rischio viene articolato secondo le *"tre fasi"* rappresentate in figura.



E' opportuno segnalare che, nella elaborazione delle prime stesure del Piano, al fine di contenere il più possibile i tempi di redazione e consentire all'Ente di dotarsi nel più breve tempo possibile di uno strumento aggiornato di prevenzione del rischio corruzione e di pianificazione della trasparenza, nonché in considerazione delle attività di costante aggiornamento delle misure di organizzazione funzionale ed organizzativa dell'Ente e d'individuazione delle figure direttive e di responsabilità a capo dei diversi Settori, non si è ritenuto ancora di attivare quella pur necessaria fase preliminare di partecipazione e consultazione, sia all'interno dell'Ente, che all'esterno mediante un avviso pubblico, per la raccolta di osservazioni, suggerimenti e critiche.

Nella redazione dei successivi aggiornamenti, tuttavia, si porrà particolare attenzione a garantire la partecipazione di tutte le strutture dell'Ente che verranno espressamente coinvolte nelle fasi propedeutiche alla redazione dell'aggiornamento del documento in parola.

Si procederà, dunque, per ogni settore ed ufficio a rischio di corruzione e meritevole di approfondita analisi, alla ricognizione dei possibili eventi rischiosi e alla mappatura dei processi gestiti dalle diverse strutture organizzative con la valutazione del relativo grado di rischio; ciò al fine di individuare le misure di prevenzione più opportune, mediante il coinvolgimento e il contributo di tutte gli operatori che saranno chiamati in una prima fase, da un lato a consolidare l'elenco dei processi proposti nella presente versione del Piano e ad associarli agli uffici competenti, dall'altro a verificare l'elenco degli eventi rischiosi prospettato.

In esito a tale riscontro si darà avvio alla seconda fase in cui ogni singolo ufficio sarà chiamato a compilare uno specifico questionario per ogni processo cui è stato associato.

Pertanto, nella elaborazione del Piano, il RPCT si è avvalso, per la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici al rischio di corruzione e la individuazione degli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio, della esperienza maturata nell'ambito dei processi di competenza delle sopresse Autorità di Ambito, nel cui contesto lo stesso Responsabile ha operato sin dalla loro istituzione nel 1997.

Processi che, oggi, a seguito della legge regionale n. 15/2015, sono stati trasferiti all'EIC quale nuovo Ente di Governo dell'Ambito Territoriale Ottimale regionale.

Sono stati, pertanto, censiti tutti i processi organizzativi articolati in aree di rischio, per ognuno dei quali si sono condotte le necessarie analisi ai fini dell'espletamento delle fasi di valutazione e trattamento del rischio (*fase 2 e fase 3*).

Il Piano, oltre alle risultanze dell'analisi dell'esposizione al *rischio (con l'indicazione delle priorità di intervento)*, ha riportato per ogni processo e per ogni UOD le misure di mitigazione individuate e proposte.

In particolare, oltre alle misure generali sono esplicitate le misure specifiche inerenti n.8 principali categorie, comprensive dell'indicazione del responsabile dell'attuazione, le modalità attuative, le tempistiche e gli indicatori/output finalizzati a favorirne il monitoraggio:

- misure di trasparenza;
- misure di definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento;
- misure di regolamentazione;
- misure di semplificazione dell'organizzazione e di processi/procedimenti;
- misure di formazione;
- misure di sensibilizzazione e partecipazione;
- misure di rotazione;
- misure di disciplina del conflitto di interessi.

Nella stesura del documento si è, altresì, tenuto conto:

- delle prescrizioni normative statali in materia di anticorruzione e trasparenza, soggette ad una costante rivisitazione;
- delle indicazioni fornite dai Piani Nazionali Anticorruzione;
- delle *“Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici”*, approvate dall'ANAC;
- degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza individuati dall'Organo di indirizzo dell'Ente;
- della delibera ANAC n. 840/2018 avente ad oggetto richieste di parere all' ANAC sulla corretta interpretazione dei compiti del RPCT;
- delle specifiche indicazioni fornite da ANAC su taluni processi dell'Ente (*rilascio autorizzazioni*).

Obiettivi strategici dell'organo di indirizzo

L'Organo di Indirizzo politico dell'Ente, identificato nel Comitato Esecutivo dell'EIC, fornisce un contributo prioritario ed essenziale al processo di redazione del PTPCT.

Infatti com'è noto l'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012, come novellato dall'art. 41 del D. Lgs. n. 97/2016, ha disposto, tra l'altro, che *"L'organo di indirizzo definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, che costituiscono contenuto necessario dei documenti di programmazione strategico-gestionale e del Piano triennale per la prevenzione della corruzione"*.

Il Comitato Esecutivo, con la deliberazione 9 gennaio 2019, n. 7 con la quale ha individuato il RPCT, ha sostanzialmente definito quali obiettivi strategici della *“prima”* versione del Piano in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, quelli individuati dal Piano Nazionale Anticorruzione dell'ANAC in quanto *“...atto di indirizzo per le pubbliche amministrazioni...”* ai sensi del comma 2-bis, art. 1 della legge n. 190/2012, invitando il RPCT ad operare in *“...conformità alle linee guida che sono contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione approvato dall'ANAC...”*.

Non avendo il Comitato Esecutivo integrato, nel corso delle annualità successive, tali obiettivi strategici, essi si sono ritenuti sostanzialmente immodificati e su, tale premessa, si è proceduto alla redazione dell'aggiornamento del Piano 2025-2027.

Le novità introdotte dal D. Lgs. n. 97/2016 alla normativa anticorruzione e, in particolare, il comma 8-bis introdotto all'art. 1 della legge n. 190/2012 dall'art. 41 del D. Lgs. n. 97/2016, stabiliscono un forte nesso tra i Piani di prevenzione della corruzione e gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione dell'Ente.

Il comma citato, infatti, stabilisce che il Nucleo di Valutazione verifichi, anche ai fini della validazione della Relazione sulla Performance, che i Piani triennali per la prevenzione della corruzione siano coerenti con gli obiettivi stabiliti nei documenti di programmazione strategico-gestionale e che nella misurazione e valutazione delle Performance si tenga conto degli obiettivi connessi all'anticorruzione e alla trasparenza.

La connessione tra gli obiettivi di Performance e le misure di trasparenza, viene altresì confermata dal D. Lgs. n. 33/2013 che, all'art. 10, stabilisce che la promozione di maggiori livelli di trasparenza costituisca un obiettivo strategico di ogni amministrazione.

Risulta, pertanto, sempre più indispensabile un'azione sinergica e condivisa di coordinamento tra le linee programmatiche del presente Piano e quelle previste nei documenti programmatici dell'Ente, con particolare riferimento al DUP (*Documento Unico di Programmazione*) quale principale strumento per la guida strategica ed operativa dell'Ente e presupposto necessario di tutti gli altri strumenti di programmazione.

Il DUP, in tal senso, contenendo le linee programmatiche dell'azione di governo dell'EIC ed orientando le successive deliberazioni del Comitato Esecutivo, ha l'obbligo di tener conto delle misure e degli obiettivi contenuti nel PTPCT.

Pertanto, nella redazione dell'aggiornamento si è posta particolare attenzione a costruire i necessari legami di azioni e di misure tra PTPCT, il DUP ed il Piano della Performance.

In particolare, è stato avviato, a tal scopo, un lavoro di raccordo all'interno dell'Ente allo scopo di concordare un metodo finalizzato a fare in modo che le evidenze scaturite dall'analisi dei rischi, che hanno dato luogo alla previsione di specifiche misure di prevenzione della corruzione e di garanzia della trasparenza, fossero tradotti in correlati obiettivi di struttura inseriti nel Piano della Performance e nelle schede di valutazione, creando, in tal modo, una forte sinergia tra questi due strumenti di programmazione.

9. Il Piano degli Obiettivi.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 (*ai sensi dell'art. 6 del D. L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021*) è stato approvato con la deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 4.

Nell'ambito del PIAO è stato approntato il Piano degli Obiettivi (PdO) relativo all'anno 2025: tale atto costituisce il documento in cui sono definiti gli obiettivi assegnati al personale dell'Ente.

Gli obiettivi sono coerenti con il Documento Unico di Programmazione 2025-2027 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 26 luglio 2024, n. 34 (*successivamente aggiornato con deliberazione del Comitato Esecutivo 18 dicembre 2024 n. 61*), a sua volta propedeutico al Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione del Comitato Esecutivo 18 dicembre 2024, n. 62.

Gli obiettivi sono definiti secondo un principio di intima correlazione con gli atti di assegnazione delle competenze che riguardano sia il personale dirigenziale, sia il personale non dirigenziale (*titolari di Elevate Qualificazioni, titolari di specifiche responsabilità, destinatari di disposizioni*).

In attuazione di tali indirizzi - e nel rispetto del *"Regolamento di funzionamento degli uffici e dei servizi"* - il Piano degli Obiettivi 2025 ha costituito, pertanto, una sezione del *"Piano della Performance"* dell'anno 2025, con opportuna e ribadita coerenza alle competenze assegnate ai Dirigenti, ai titolari di Elevate Qualificazioni, agli assegnatari di specifiche responsabilità, ai destinatari di ordini di servizio.

Si riportano di seguito gli atti, tutti pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nei quali sono indicati puntualmente gli obiettivi dell'intero personale riferiti all'annualità 2025:

1) Decreto Presidenziale 24 febbraio 2025, n. 9: attribuzione al Direttore Generale degli obiettivi per l'annualità 2025;

2) determinazione 7 marzo 2025, n. 156, attribuzione, da parte del Direttore Generale, degli obiettivi ai Dirigenti dell'Ente;

3) determinazione 31 marzo 2025, n. 215, attribuzione da parte del Dirigente del Settore *"Affari Generali"* degli obiettivi ai Funzionari e agli Istruttori del Settore di competenza;

4) determinazione 1° aprile 2025, n. 218, attribuzione da parte del Dirigente del Settore *"Contabile"* degli obiettivi ai Funzionari e agli Istruttori del Settore di competenza;

5) determinazione 15 aprile 2025, n. 255, di attribuzione da parte del Dirigente del Settore *"Regolazione"* degli obiettivi ai Funzionari del Settore di competenza (*all. 1*);

6) determinazione 15 aprile 2025, n. 255, di attribuzione da parte del Dirigente del Settore *"Infrastrutture e Pianificazione"* degli obiettivi ai Funzionari del Settore di competenza (*all. 2*);

7) determinazione 15 aprile 2025, n. 255, di attribuzione da parte del Dirigente del Settore *"Giuridico-Amministrativo"* degli obiettivi ai Funzionari del Settore di competenza (*all. 3*);

8) determinazione 15 aprile 2025, n. 255, di attribuzione da parte del Direttore Generale degli obiettivi ai titolari di Elevate Qualificazioni responsabili degli Ambiti distrettuali (*all. 4*);

9) determinazione 15 aprile 2025, n. 255, di attribuzione da parte del Direttore Generale degli obiettivi al titolare di Elevate Qualificazioni con funzione di RSPP (*all. 5*);

10) determinazione 15 aprile 2025, n. 255, di attribuzione da parte del Direttore Generale degli obiettivi al funzionario responsabile delle attività correlate al PNRR (*all. 6*);

11) determinazione 20 aprile 2025, n. 316 di attribuzione da parte del Dirigente del Settore *"Autorizzazioni"* degli obiettivi ai Funzionari e agli Istruttori del Settore di competenza.

Da quanto esposto si evince che gli obiettivi correlati alle funzioni dirigenziali assegnate, a decorrere dal 1° gennaio 2025, e quelli correlati all'intero personale sono coerenti con le previsioni di cui al Decreto presidenziale 24 febbraio 2025, n. 9, con la deliberazione del Comitato Esecutivo 26 marzo 2025, n. 4 e con le determinazioni n. 65 del 31 gennaio 2025, n. 471 del 13 agosto 2025 e n. 338 del 30 maggio 2025 (*di proroga della n. 324 del 3 giugno 2024*).

Giovanni Marcello – Direttore Generale	<i>Al Direttore Generale sono stati assegnati i seguenti obiettivi (Decreto presidenziale 24 febbraio 2025, n. 9).</i> <u>Affidamento del Servizio Idrico Integrato</u> Individuazione del gestore unico in tutti gli ambiti distrettuali Predisposizione di tutti gli atti propedeutici a consentire alla Regione Campania di procedere all'individuazione del gestore unico nell'ambito dell'esercizio dei poteri sostitutivi nei seguenti Ambiti distrettuali: “Sannita” e “Napoli Nord”; consolidamento degli affidamenti negli ambiti distrettuali “Caserta” ed “Irpino”; definizione delle modalità di subentro in tutte le gestioni esistenti da parte dei gestori del Servizio Idrico Integrato al fine di pervenire tempestivamente al completamento della gestione unica del Servizio Idrico Integrato in tutti gli ambiti distrettuali laddove possibile. <u>Regolazione del Servizio Idrico Integrato</u> Predisposizione delle proposte da sottoporre agli organi dell'Ente secondo le disposizioni ARERA in applicazione del nuovo Metodo Tariffario Idrico per il quarto periodo regolatorio (MTI-4) Validazione per tutti i gestori operanti in Regione Campania che consegnano la Raccolta Dati; a seguito della Validazione predisposizione schemi regolatori da sottoporre all'approvazione degli organi dell'Ente tenendo conto dell'esigenza di mantenimento dell'equilibrio economico finanziario e della sostenibilità sociale della tariffa; garantire il rispetto dei tempi nella presentazione dei dati di Qualità tecnica e Qualità Contrattuale; garantire il rispetto dei tempi nella presentazione dei dati sulla Morosità; completare il percorso di omogeneizzazione delle tariffe del Servizio Idrico Integrato per tutti i gestori operanti in Regione Campania, con particolare riferimento alle tariffe di fornitura di acqua all'ingrosso e alle tariffe di depurazione all'ingrosso. <u>Pianificazione e programmazione del Servizio Idrico Integrato</u> Proseguimento nella predisposizione atti per il superamento delle procedure di infrazione Comunitaria Approvazione del piano d'ambito distrettuale Irpino; completamento attuazione Interventi finanziati con le risorse del PNRR; avvio delle Procedure per l'aggiornamento del Piano d'Ambito Regionale. <u>Prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza</u> Attuazione delle misure di prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza Approvazione del PIAO 2024/2026 contenente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT); applicazione operativa delle misure Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). <u>Attività Organizzativa, Amministrativa e Contabile</u> Adeguamento Regolamenti dell'Ente Idrico Campano Aggiornamento Regolamento per la misurazione e la valutazione delle performance del personale dirigenziale e non dirigenziale; proposta di approvazione del Regolamento per la tutela legale; aggiornamento regolamento Scarichi in Pubblica Fognatura sottoscrizione del Contratto Decentrato 2025-2027, anche per il personale dirigente attuazione della Direttiva Zangrillo sulla formazione del personale. Contabilità e Pagamenti Avvio azioni giudiziali per il recupero del fondo di dotazione; predisposizione atti per il recupero delle spese di funzionamento anni precedenti; rispetto dei tempi di pagamento previsti dalla normativa vigente. <u>Autorizzazione Scarichi in pubblica fognatura</u> Attuazione di ogni azione tesa a condividere con gli Enti sovraordinati le procedure per il rilascio dei pareri in ambito AUA e AIA; rilascio dei pareri entro i termini previsti dalla normativa vigente; uniformare le procedure per i controlli degli scarichi in pubblica fognatura. <u>Tutela del consumatore</u> Approvazione Schema Carta dei Servizi previsto dalla legge n. 15/2015.
--	--

	<u>Sicurezza Informatica</u> Attivazione delle misure per assicurare i livelli di sicurezza informatica per la protezione dei dati. <u>Comunicazione Istituzionale</u> Organizzazione Eventi per la Giornata Mondiale dell'acqua. <i>Con la determinazione 7 marzo 2025, n. 156 è stato precisato che per i Settori assegnati al Direttore Generale "ad interim" gli obiettivi da conseguire sono contemplati nel Decreto presidenziale 24 febbraio 2025, n. 9.</i>
Francesco Petrosino — Dirigente	Obiettivi 2025 assegnati al Dirigente del Settore "Autorizzazione agli scarichi in pubblica fognatura" e responsabilità riconducibili al ruolo di Responsabile Anticorruzione" (determinazione 7 marzo 2025, n. 156). 1. Presentazione formale della proposta di aggiornamento del regolamento per gli scarichi in pubblica fognatura (valore = 10%); 2. consolidamento del processo di omogeneizzazione di tutte le procedure inerenti allo scarico in pubblica fognatura per tutti gli ambiti distrettuali (valore = 45%); 3. rilascio dei pareri entro i termini previsti dalla normativa vigente per almeno il 75% dei pareri rilasciati e dei provvedimenti di assimilazione (valore = 15%); 4. presentazione della proposta di Regolamento per i controlli degli scarichi in pubblica fognatura. (valore = 10%); 5. monitoraggio e coordinamento della pubblicazione delle informazioni contenute sul sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" (valore = 15%); 6. aggiornamento del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) (valore = 5%).
Raffaele Ricciardi — Dirigente	Obiettivi 2025 assegnati al Dirigente del Settore "Affari Generali" (determinazione 7 marzo 2025, n. 156). 1. Bonifica della banca dati dei contatti del software protocollo (valore = 10%); 2. predisposizione del Manuale delle procedure per la gestione del protocollo in Entrata e in uscita (valore = 10%); 3. aggiornamento Regolamento per la misurazione e la valutazione delle performance del personale (valore = 10%); 4. predisposizione del Contratto Decentrato 2025-2027 anche per il personale dirigente (valore = 20%); 5. predisposizione del PIAO (valore = 20%); 6. gestione dell'Albo Pretorio Online dove vengono pubblicati tutti gli atti dell'Ente entro 2 giorni dalla data del provvedimento (valore = 20%); 7. assicurare la formazione del personale secondo le previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (valore = 10%); 8. attivazione azioni di coerenza con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (valore = 10%).
Carlo Spano — Dirigente	Obiettivi 2025 assegnati al Dirigente del Settore "Contabile" (determinazione 7 marzo 2025, n. 156). 1. Predisposizione della proposta di Regolamento per il Patrocinio Legale (valore = 20%); 2. Predisposizione degli atti per il recupero delle spese di funzionamento non ancora versate dai comuni e dai soggetti gestori per gli anni fino al 2024 (valore = 20%); 3. liquidazione fatture ricevute entro i termini previsti dalla normativa vigente (valore = 10%); 4. consolidamento del Bilancio con predisposizione dei PEG per ciascun Settore (valore = 10%); 5. predisposizione dei provvedimenti di liquidazione a firma del Direttore Generale relativi ai finanziamenti PNRR e PON entro 3 giorni dall'accredito da parte dei Ministeri (valore = 20%); 6. assicurare la formazione del personale secondo le previsioni della Direttiva Zangrillo 2025 (valore = 10%); 7. attivazione azioni di coerenza con il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (valore = 10%).

10. La valutazione.

L'Ente Idrico Campano dispone di un sistema di programmazione delle proprie attività connesso al sistema di definizione degli obiettivi ed al sistema della Performance: il sistema è strutturato anche in funzione dell'evoluzione del quadro normativo.

Gli strumenti di programmazione sono disposti in una prospettiva di gestione unitaria delle decisioni che devono sempre contraddistinguere le azioni amministrative dell'Ente.

La scelta adottata consiste in una impostazione razionale delle fasi di programmazione e rendicontazione (*come prevista dagli strumenti di regolamentazione interna*) e nell'adozione di una logica di integrazione tra documenti di programmazione strategica (*che definiscono le linee di indirizzo e gli obiettivi funzionali alle esigenze ed ai bisogni della collettività*) e documenti di programmazione operativa (*che definiscono ed attribuiscono gli obiettivi gestionali ai Dirigenti, ai Settori ed alle strutture distrettuali in maniera coerente e funzionale agli obiettivi strategici*).

Le due fasi di programmazione non possono prescindere le une dalle altre.

Da una parte le scelte strategiche devono contemplare la praticabilità delle azioni amministrative e la concreta possibilità di un raggiungimento degli obiettivi a livello operativo, dall'altra le decisioni operative non possono e non devono discostarsi dagli indirizzi prospettati e dall'orizzonte programmatico che costituiscono il nucleo degli obiettivi strategici e della missione istituzionale.

Il Direttore Generale, al fine di raggiungere le finalità di breve, medio e lungo periodo indicate negli atti di pianificazione generale - e sulla base degli obiettivi complessivi indicati dal Presidente con proprio Decreto - assegna ai Dirigenti gli obiettivi specifici.

Attraverso tale complesso di provvedimenti viene a configurarsi un vero e proprio programma annuale delle attività dell'Ente.

Pertanto, secondo l'impostazione descritta, la programmazione dell'Ente è definita dal Comitato Esecutivo con l'approvazione, entro il 31 dicembre di ogni anno (*o altro termine successivo eventualmente stabilito da norme di legge*) del Bilancio di previsione - di durata triennale - preceduto dal Documento Unico di Programmazione (DUP); il Presidente con proprio atto, coerente con DUP e Bilancio, indica gli obiettivi e il programma delle attività dell'Ente, assegnando al Direttore Generale la responsabilità della sua traduzione operativa.

Tale documento costituirà il presupposto di tutti i successivi e più specifici documenti di programmazione.

In coerenza con il PEG, all'interno del PIAO sarà predisposto il Piano della Performance.

Il documento, che fa riferimento ad atti che dispongono di un'efficacia annuale e triennale, specificherà, a livello operativo, i diversi obiettivi, in coerenza con quanto stabilito dal D. Lgs. n. 150/2009.

La verifica operata sugli obiettivi previsti dalla complessa attività di pianificazione consentirà la valutazione annuale dei Dirigenti mentre le indicazioni contenute nei provvedimenti dei Dirigenti in riferimento al singolo Settore assegnato renderanno possibile la valutazione di titolari di EQ, di funzionari, di istruttori e di operatori: a seguito di ciò vi potrà essere la conseguente attribuzione dei premi collegati alla Performance, secondo il sistema di valutazione vigente.

In questo modo il processo di programmazione sarà perfettamente integrato e risponderà ad una logica di fissazione di obiettivi e priorità dall'alto verso il basso.

Il piano della Performance dovrà tener conto, inoltre, delle disposizioni del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) mentre il piano dettagliato degli obiettivi, a tutti i livelli di responsabilità, dovrà specificamente inserire, tra gli obiettivi previsti, la verifica del rispetto delle misure indicate nel PTPCT.

Entro il 30 giugno di ciascun anno il Direttore predispone, con il supporto dei Dirigenti, la Relazione annuale sulle attività con riferimento ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi stabiliti nel programma delle attività.

La Relazione sulla Performance, con riferimento ai risultati raggiunti rispetto agli obiettivi stabiliti nel Piano della Performance e nel Piano dettagliato degli obiettivi, costituirà il presupposto per la valutazione della Performance dei dirigenti e dell'intero personale in riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi stabiliti nel Piano.

Le procedure correlate al ciclo della Performance.

Dopo l'approvazione del DUP e del correlato Bilancio di previsione il Direttore Generale provvede a predisporre, di concerto con il Dirigente del Settore "Contabilità", la proposta al Presidente di approvazione del PEG; di seguito, insieme al Dirigente "Anticorruzione e Trasparenza", al Dirigente "Affari generali" ed al Dirigente del Settore "Contabilità" predispone la proposta del PIAO che contiene il Piano della Performance ed il Piano dettagliato degli obiettivi, in conformità all'atto di definizione degli obiettivi strategici.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

L'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009 prevede che le Amministrazioni pubbliche adottino e aggiornino, previo parere vincolante del Nucleo di Valutazione, il sistema di misurazione e valutazione della Performance.

Tale disposizione presuppone che l'Ente abbia, in precedenza, sviluppato, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della Performance:

- a) **definizione e assegnazione degli obiettivi**, conformi alle caratteristiche definite dal secondo comma dell'art. 5 del D. Lgs. n. 150/2009, attraverso il Piano dettagliato degli obiettivi (PdO), approvato con il PIAO in coerenza con il Bilancio, il PEG ed il Programma delle attività;
- b) **identificazione delle risorse collegate ai singoli obiettivi** in due specifiche modalità:
 - programma delle attività: coincide con il Piano degli obiettivi e delinea gli obiettivi strategici sia di medio periodo sia per l'anno di riferimento dell'Ente;
 - piano esecutivo di gestione (PEG) e Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO): individuazione delle risorse (*il primo*) e dei principali obiettivi (*il secondo*) con contestuale assegnazione delle risorse ai Dirigenti;
- c) **misurazione della Performance** sia organizzativa sia individuale attraverso il presente sistema di misurazione e valutazione della Performance;
- d) **utilizzo dei sistemi premianti**: gli strumenti sono definiti dal Direttore Generale nel rispetto dei CCNL, del CDI e dei principi, tempi, modalità e fasi del presente sistema di valutazione;
- e) **rendicontazione**: l'attività viene riassunta nella "Relazione sulla Performance".

La "Relazione sulla Performance" approvata dal Comitato Esecutivo viene validata dal Nucleo di Valutazione.

In tale sede viene dato atto del raggiungimento degli obiettivi precedentemente fissati, dei vantaggi acquisiti per la "comunità amministrata" e degli indicatori relativi all'efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

La fase del rendiconto e la relativa relazione vengono pubblicate, così come ogni fase del ciclo di gestione della Performance sul sito web dell'Ente, fatte salve diverse e più specifiche attività informative, di volta in volta, stabilite.

Il sistema misurazione e valutazione della Performance dell'Ente (SMVP) costituisce lo strumento decisivo per analizzare la qualità delle azioni amministrative (*in riferimento agli obiettivi oggetto di valutazione*) ed è sottoposto ad aggiornamenti che sono preceduti dall'acquisizione del parere del Nucleo di Valutazione.

I criteri generali di misurazione e valutazione della Performance.

La misurazione e valutazione della Performance individuale dei Dirigenti viene effettuata dal Nucleo di Valutazione; quella organizzativa dal Direttore Generale, con coerente validazione da parte del Nucleo medesimo.

La valutazione dei Responsabili degli Ambiti distrettuali e dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione viene effettuata dal Direttore Generale e/o dai Dirigenti competenti ai quali il titolare è assegnato.

Per gli altri dipendenti le valutazioni sono operate dai Dirigenti dei Settori di appartenenza.

Il Direttore Generale ed i Dirigenti sono valutati dal Nucleo di Valutazione con riferimento al raggiungimento degli obiettivi indicati negli atti di pianificazione generali e specifici.

La valutazione del solo Direttore Generale ad opera del Nucleo di Valutazione è preceduta dalla validazione da parte del Presidente dell'Ente della relazione sulle attività svolte (*redatta dal Direttore Generale medesimo*); il Nucleo si esprime - in riferimento a quanto stabilito con atto presidenziale circa gli obiettivi strategici - sul documento di reportistica annuale predisposto dal Direttore Generale in ordine al raggiungimento degli obiettivi strategici assegnati.

Il parere del Nucleo di Valutazione in riferimento al Direttore Generale attiene prevalentemente alla completezza della documentazione prodotta ed alla coerenza del sistema di valutazione.

La valutazione sulla Performance organizzativa.

La valutazione organizzativa presuppone l'acquisizione (*di norma entro il mese di aprile*) da parte del Direttore Generale delle relazioni dei Dirigenti e dei titolari di EQ; essi rendicontano le attività svolte e gli obiettivi conseguiti dalla struttura, sia con riferimento a quelli formalmente attribuiti con il Piano della Performance che ad eventuali ulteriori obiettivi raggiunti.

Il Nucleo di Valutazione provvede a validare (*fatte salve eventuali contestazioni o modificazioni*) la valutazione organizzativa di merito operata, in riferimento a ciascun Settore, dal Direttore Generale con apposita sezione all'interno della Relazione generale.

La valutazione sulla Performance organizzativa, a valle della validazione operata dal Nucleo di Valutazione sulla Relazione del Direttore Generale, verrà riportata nelle apposite schede (*scheda di attività*) redatte dal Direttore Generale, inviate ai Dirigenti di ciascun Settore e da questi ultimi allegate alla valutazione sulla Performance individuale.

La valutazione sulla Performance individuale.

I Responsabili distrettuali ed i titolari di EQ trasmettono al Direttore Generale o al Dirigente di riferimento le relazioni sulle loro attività ed obiettivi.

Il Direttore Generale ed i Dirigenti acquisiscono, altresì, ove ritenuto utile, le relazioni e/o i report predisposti dai dipendenti circa l'attività svolta in riferimento agli obiettivi assegnati nell'anno di cui trattasi.

Sulla base delle attività svolte e/o delle relazioni predisposte verrà elaborata (*in aggiunta alla scheda relativa alla Performance organizzativa di Settore*) la valutazione individuale da inviare a ciascun dipendente.

La valutazione individuale è effettuata mediante la compilazione di schede (*scheda di valutazione*).

Le schede vengono trasmesse dai Dirigenti di Settore ai dipendenti e ad avvenuta acquisita sottoscrizione inviate al Direttore Generale.

Pertanto, acquisite le schede di attività riferite alla Performance organizzativa, il Direttore Generale e i Dirigenti competenti procedono, sulla base delle attività svolte e/o delle eventuali relative relazioni, alla valutazione dei Responsabili degli Ambiti distrettuali e dei titolari di Elevate Qualificazioni.

Le schede (*di attività e di valutazione*) sono trasmesse ai funzionari valutati (*Responsabili ed EQ*) per l'acquisizione della sottoscrizione di presa visione (*che si dà per acquisita decorsi 10 giorni dalla*

trasmissione, anche via e-mail o protocollo interno, senza avere ricevuto risposta);

il Direttore Generale (*per i Settori diretti ad interim*) e i Dirigenti competenti procedono alla valutazione del personale di comparto non titolare di EQ per quanto attiene agli aspetti connessi al raggiungimento degli obiettivi individuali.

Le schede (*di attività e di valutazione*) vengono trasmesse ai dipendenti valutati.

Le valutazioni devono essere sottoscritte dal valutato che può, tuttavia, contestarle.

Trascorsi 10 gg. dall'invio le schede s'intendono, comunque, sottoscritte.

Sulla base della documentazione acquisita, di norma entro il mese di maggio, i Dirigenti:

1. collaborano con il Direttore Generale alla stesura della Relazione in ordine all'attuazione del programma delle attività e degli obiettivi strategici;
2. relazionano in ordine ad eventuali progetti strategici.

L'insieme degli atti disponibili viene utilizzato dal Direttore Generale per la predisposizione, di concerto con il Dirigente degli "*Affari Generali*", della proposta di Relazione sulla Performance che il Comitato Esecutivo approverà prima che essa sia validata, in via definitiva, dal Nucleo di Valutazione.

Per le attività di propria competenza il Dirigente del Settore "*Affari generali*" si avvale del personale assegnato all'Ufficio "*Risorse Umane*".

Le attività di valutazione operate dai Dirigenti sono compiute, oltreché sulla base delle relazioni pervenute, ove necessario, anche ad esito di incontri e colloqui individuali e di riscontri oggettivi acquisiti sui principali risultati raggiunti.

In caso di valutazione non condivisa, il valutato potrà presentare istanza di riesame al soggetto valutatore (*Dirigente per il dipendente, Direttore o Dirigente competente per la EQ, Direttore Generale con il supporto del Nucleo di Valutazione per il Dirigente*), entro 5 giorni dalla valutazione.

Il soggetto valutatore dovrà, nei successivi 5 giorni, confermare o revisionare, motivatamente, la propria valutazione.

Le valutazioni sono effettuate, nel rispetto del principio del merito, sia ai fini della progressione economica che della corresponsione di indennità e premi/progetti incentivanti.

Ai fini della corresponsione del salario accessorio si tiene conto degli obiettivi individuali e collettivi raggiunti e del percorso di crescita professionale del dipendente.

Con apposita disposizione saranno definite le tipologie di assenza dal servizio rilevanti ai fini della valutazione della Performance.

È prevista la possibilità di richiedere, da parte del Direttore Generale, una rendicontazione intermedia, di norma entro il mese settembre con riferimento al primo semestre dell'anno, in ordine allo stato di attuazione degli obiettivi assegnati.

Individuazione e assegnazione obiettivi

Il Direttore Generale, contestualmente all'approvazione del PIAO, provvede all'approvazione del Piano dettagliato degli Obiettivi (PdO) ed alla loro formale assegnazione a ciascun Dirigente, al RSPP, ai Responsabili degli Ambiti distrettuali ed ai titolari di incarico di Elevata Qualificazione assegnati al Settore (*o ai Settori*) di cui detiene l'interim.

Ciascun Dirigente provvede ad assegnare gli obiettivi ai dipendenti assegnati al proprio Settore (*funzionari titolari di EQ, funzionari, istruttori ed operatori*).

Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto all'attività istituzionale dell'Ente;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della performance o di mantenimento di standards elevati di servizio;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Gli obiettivi possono essere:

- di funzionamento del servizio o di attuazione puntuale di normative che evidenzino comunque l'eliminazione o la riduzione di problemi o criticità;
- di efficienza, collegati allo snellimento delle procedure e riduzione degli sprechi anche a carattere di economicità oppure obiettivi di efficacia interna o di efficacia esterna con riferimento al miglioramento della risposta a domanda proveniente sia dall'interno che dall'utenza esterna;
- di qualità che richiedono innovazione ed iniziativa, la costituzione di nuovi servizi o nuove attività;
- di miglioramento oppure di mantenimento e consolidamento di risultati già acquisiti.

Deve trattarsi di attività misurabili e valutabili, tali da consentire una verifica del risultato e del merito per ciascun Dirigente/funziionario/dipendente ai fini dell'erogazione della produttività.

Il numero degli obiettivi non è elemento prevalente di valutazione, lo è invece il grado di realizzazione.

Se nel corso dell'anno, anche su segnalazione del dipendente, viene verificato che un obiettivo non è realizzabile, con adeguata motivazione, lo si sostituisce con la modifica conseguente della scheda obiettivi.

Qualora, al termine dell'anno di competenza, il dipendente valutato dimostri che il mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo è dovuto a cause oggettive non dipendenti dalla sua volontà, dettagliatamente documentate, in fase di valutazione finale si dovrà tener conto di tale situazione sempre che si evidenzino la tempestiva comunicazione delle cause al diretto superiore nella stessa scheda di valutazione o con opportuni allegati.

Qualora la contrattazione integrativa preveda altre forme di incentivo a progetto le stesse devono avere lo scopo di migliorare le prestazioni e l'organizzazione della struttura tecnico-amministrativa dell'Ente, permettere di realizzare studi, ricerche ed azioni destinate ad affinare il livello di attività e delle funzioni, limitare il ricorso ad incarichi esterni e spese aggiuntive per l'Ente, ridurre i costi dell'Ente, conseguire risparmi in genere.

All'atto dell'approvazione del progetto deve essere individuata l'attività del progetto, il personale coinvolto, la scadenza temporale e le risorse assegnate.

Tra i progetti devono essere privilegiati quelli che si caratterizzano per il grado di innovazione e di efficienza dell'Ente, nonché di riduzione dei costi.

I progetti costituiscono una componente della Performance dell'Ente; nell'anno 2025 non sono stati previsti progetti-obiettivo.

Misurazione e valutazione della performance organizzativa (dirigenti/EQ/ funzionari/dipendenti) - 20 punti (*allegato D*)

La misurazione e valutazione della Performance del Direttore Generale e di tutto l'Ente avviene con riferimento allo stato di attuazione del programma annuale delle attività e degli obiettivi strategici da esso derivanti (*indicati nel DUP e riportati nel PIAO*), nonché dei progetti strategici eventualmente approvati.

La Performance dell'Ente tiene conto del coinvolgimento degli stakeholders dell'Ente, come previsto dal D. Lgs. n. 74/2017 e sulla base delle "*Linee guida sulla valutazione partecipativa nelle amministrazioni pubbliche*" approvate dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

La stessa viene determinata in misura pari al 20% del complessivo valore della valutazione circa la Performance dei Dirigenti e dei dipendenti dell'Ente, anche tenuto conto dell'eventuale apporto della valutazione partecipativa.

La valutazione è validata dal Nucleo di Valutazione sulla base delle schede predisposta dal Direttore Generale e di eventuali report degli stakeholders - se acquisiti - nonché delle relazioni dei Dirigenti sull'attuazione dei progetti strategici.

La misurazione e valutazione della Performance organizzativa avviene tenendo conto della attuazione complessiva dei piani e dei programmi contenuti nel Programma annuale della Attività e degli

obiettivi strategici tenendo conto anche di eventuali progetti-obiettivo (*se approvati in sede di determinazione di destinazione del Fondo del salario accessorio*) e delle valutazioni espresse dagli *stakeholders* tramite eventuali questionari anonimi (*se predisposti*) fino ad un massimo di 20 punti.

La valutazione organizzativa viene espressa mediante giudizio sintetico secondo il seguente ordine decrescente:

- a) eccellente (20 punti);
- b) ottimo (18 punti);
- c) elevato (16 punti);
- d) buono (14 punti);
- e) non pienamente positivo (12 punti);
- f) negativo (nessun punto).

Misurazione e valutazione della Performance individuale di funzionari, istruttori e operatori - 80 punti (*allegato A*)

La misurazione e la valutazione della Performance individuale dei funzionari titolari di EQ, dei funzionari, degli istruttori e degli operatori è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali ed alle competenze ed ai comportamenti professionali (*performance individuale*);
- b) all'apporto assicurato alla performance della struttura di appartenenza.

La valutazione si applica in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. Vengono valutate le capacità individuali ed i comportamenti collegati all'attività lavorativa;
- alla prestazione in relazione alla struttura organizzativa di appartenenza: sarà valutato il contributo assicurato alla struttura di appartenenza nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione viene effettuata sulla base delle procedure in precedenza evidenziate ed è espressa attraverso le consequenziali schede (scheda di attività per la Performance organizzativa - scheda di valutazione per la Performance individuale).

Mediante tali schede viene attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente sistema di valutazione.

Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza che rivestono ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto al miglioramento della performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

Gli indicatori e le rispettive pesature sono così definiti nella scheda di valutazione allegata.

Per ogni sub-fattore di valutazione è previsto un punteggio variabile secondo lo schema riportato:

Risultati: da 1 a 40
<i>Raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>
Capacità di programmazione e controllo: da 1 a 5
<i>Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie, le risorse e il tempo disponibile, controllando lo svolgimento del processo e la qualità del prodotto/servizio.</i>
Propensione all'aggiornamento, adattamento ai cambiamenti organizzativi: da 1 a 5
<i>Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.</i>
Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving": da 1 a 5
<i>Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capacità di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti.</i>
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza: da 1 a 5

<i>Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti alla struttura di pertinenza.</i>
Competenze professionali: da 1 a 5
<i>Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia e qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati anche attraverso le attività formative.</i>
Capacità di collaborazione con Dirigenti e titolari di EQ: da 1 a 5
<i>Capacità di potenziare la propria capacità, anche formativa ed informativa, orientare le attività verso comportamenti eticamente corretti, collaborare con Dirigenti e titolari di E. Q.</i>
Osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione: da 1 a 10
<i>In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutato il rispetto dimostrato all'attuazione delle misure in materia di anticorruzione.</i>

La valutazione complessiva si conclude con l'attribuzione di un punteggio, che sarà determinato dalla somma della valutazione relativa alla Performance organizzativa (*fino ad un massimo di 20 punti*) allegato D) e della valutazione della Performance individuale (*fino ad un massimo di 80 punti*) derivante dalla scheda di cui all'allegato A).

Le schede dovranno essere controfirmate per presa visione.

Decorsi 10 giorni dalla loro trasmissione si considerano, comunque, visionate.

La premialità di base si articola in tre fasce a seconda del punteggio, integrabile proporzionalmente nei limiti delle disponibilità previste dal Fondo delle risorse integrative.

Misurazione e valutazione della Performance individuale degli incaricati di EQ - 80 punti (allegato B).

La misurazione e la valutazione della performance del personale titolare di incarico di EQ è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed all'Ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione si applica in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. Vengono valutate le capacità individuali ed i comportamenti collegati all'attività lavorativa;
- alla prestazione in relazione alla struttura organizzativa di appartenenza: sarà valutato il contributo assicurato alla struttura di appartenenza nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione viene effettuata sulla base di relazioni redatte dai titolari di EQ dei quali viene valutata l'attività e da conseguenziali schede di valutazione.

Mediante tali schede sarà attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente atto.

Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza che rivestono ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto organizzativo al miglioramento della performance generale e dell'efficienza dei processi lavorativi.

Gli indicatori e le rispettive pesature sono definiti nella scheda di valutazione allegata.

Per ogni sub-fattore di valutazione è previsto un punteggio variabile secondo lo schema riportato:

Risultati: da 1 a 40
<i>Raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>
Capacità di programmazione e controllo: da 1 a 5
<i>Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie ed eventualmente degli altri, le risorse e il tempo disponibile, controllando continuamente lo svolgersi del processo e la qualità del prodotto/servizio.</i>
Propensione all'aggiornamento, adattamento ai cambiamenti organizzativi: da 1 a 5
<i>Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.</i>
Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving": da 1 a 5
<i>Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti. Capacità di traguardare la propria azione oltre il settore di appartenenza in un'ottica di performance complessiva dell'Ente.</i>
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza: da 1 a 5
<i>Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti alla struttura di pertinenza o ad altri Enti.</i>
Competenze professionali: da 1 a 5
<i>Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati.</i>
Capacità di gestire, motivare, responsabilizzare i propri collaboratori: da 1 a 5
<i>Capacità di potenziare le loro capacità, stimolarli alla formazione, ripartire equamente le attività assegnate ed orientare la loro attività verso comportamenti eticamente corretti, nonché collaborare con la Dirigenza per la corretta valutazione del proprio personale.</i>
Osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione: da 1 a 10
<i>In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutata l'attenzione dimostrata dai titolari di E. Q. nell'informare il personale direttamente gestito sulle misure da adottare e sulle modalità di attuazione delle stesse, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione da parte del personale ad essi assegnato.</i>

La valutazione si conclude con l'attribuzione di un punteggio, che sarà determinato dalla somma della valutazione relativa alla Performance organizzativa (*fino ad un massimo di 20 punti*) allegato D) e della valutazione della Performance individuale (*fino ad un massimo di 80 punti*) derivante dalla scheda di cui all'allegato B).

Le schede dovranno essere controfirmate per presa visione.

Decorsi 10 giorni dalla loro trasmissione si considerano, comunque, visionate.

La retribuzione di risultato è corrisposta nella misura percentuale previsto all'atto di conferimento dell'incarico e comunque, per le parti eventualmente eccedenti, nei limiti della disponibilità del relativo capitolo.

Per la valutazione il responsabile di EQ deve presentare una relazione/tabella di rendicontazione degli obiettivi conforme al Piano della Performance e/o al provvedimento di incarico.

Misurazione e valutazione della Performance individuale dei Dirigenti - 80 punti (allegato C)

La misurazione e la valutazione della performance dei Dirigenti è operata in funzione del vigente sistema ed in coerenza con il presente atto. Essa è collegata:

- agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità ed all'Ente;
- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- alla qualità del contributo assicurato alla Performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;
- alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La valutazione si applica in relazione alla:

- prestazione individuale: sarà valutato il grado di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza. Vengono valutate le capacità individuali ed i comportamenti collegati all'attività lavorativa;

- alla prestazione in relazione alla struttura organizzativa di appartenenza: sarà valutato il contributo assicurato alla struttura di appartenenza nel raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La valutazione viene effettuata sulla base della base di relazioni redatte dai Dirigenti dei quali viene valutata dal Nucleo di Valutazione l'attività e da consequenziali schede di valutazione.

Mediante tali schede sarà attribuito un punteggio a ciascuno degli indicatori disciplinati dal presente atto.

Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza di ciascuno ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto di ciascun Dirigente al miglioramento della Performance e dell'efficienza dei processi lavorativi.

Gli indicatori sono ponderati in funzione della rilevanza che rivestono ai fini della misurazione della qualità delle prestazioni individuali e dell'apporto organizzativo al miglioramento della performance generale e dell'efficienza dei processi lavorativi.

Gli indicatori e le rispettive pesature sono definiti nella scheda di valutazione allegata.

Per ogni sub-fattore di valutazione è previsto un punteggio variabile secondo lo schema riportato:

Risultati: da 1 a 40
<i>Raggiungimento degli obiettivi assegnati</i>
Capacità di programmazione e controllo: da 1 a 5
<i>Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie ed eventualmente degli altri, le risorse e il tempo disponibile, controllando continuamente lo svolgersi del processo e la qualità del prodotto/servizio.</i>
Propensione all'aggiornamento, adattamento ai cambiamenti organizzativi: da 1 a 5
<i>Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.</i>
Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving": da 1 a 5
<i>Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti. Capacità di traghettare la propria azione oltre il settore affidato in un'ottica di performance complessiva dell'Ente.</i>
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza: da 1 a 5
<i>Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello degli altri Dirigenti o delle strutture di altri Enti.</i>
Competenze professionali: da 1 a 5
<i>Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati</i>
Capacità di gestire, motivare, responsabilizzare i propri collaboratori: da 1 a 5
<i>Capacità di potenziare le loro capacità, stimolarli alla formazione, ripartire equamente le attività assegnate ed orientare la loro attività verso comportamenti eticamente corretti, nonché collaborare con la Direzione Generale e gli organi istituzionali.</i>
Osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione: da 1 a 10
<i>In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutata l'attenzione dimostrata dai dirigenti nell'informare il personale direttamente gestito sulle misure da adottare e sulle modalità di attuazione delle stesse, nonché nel vigilare sull'osservanza delle disposizioni in materia di anticorruzione da parte del personale ad essi assegnato.</i>

La valutazione sul raggiungimento dei risultati viene operata in via esclusiva dal Nucleo di Valutazione; la valutazione complessiva si conclude con l'attribuzione di un punteggio, che sarà determinato dalla somma della valutazione relativa alla Performance organizzativa (*validata dal Nucleo di Valutazione fino ad un massimo di 20 punti*) allegato D) e della valutazione della Performance individuale (*fino ad un massimo di 80 punti*) derivante dalla scheda di cui all'allegato C).

I fattori della scheda relativa alla Performance individuale - non aventi ad oggetto il raggiungimento dei risultati (*40 punti*) - sono di competenza del Direttore Generale.

Le schede dovranno essere controfirmate per presa visione. Decorsi 10 giorni dalla loro trasmissione si considerano, comunque, visionate.

Per quel che concerne le premialità si applicano le norme del vigente CCNL relativo ai Dirigenti del

Comparto *“Funzioni Locali”* che integrano e sostituiscono le eventuali disposizioni previgenti non coerenti con le disposizioni contrattuali nazionali.

La retribuzione di risultato è corrisposta nella misura percentuale previsto all’atto di conferimento dell’incarico e comunque, per le parti eccedenti, in coerenza con le previsioni del CDI dell’area Dirigenziale, nei limiti della disponibilità del relativo Fondo.

Valutazione complessiva dei dipendenti

Il salario accessorio sarà attribuito sulla base del punteggio conseguito nelle valutazioni di cui ai punti precedenti, integrabile - proporzionalmente o comunque con modalità stabilite in sede di Delegazione Trattante - sempre nei limiti delle disponibilità previste dai Fondi delle risorse integrative.

Misurazione e valutazione della *performance* del Direttore Generale

Il Direttore Generale è valutato annualmente dal Nucleo di Valutazione sulla base di un rapporto/relazione presentata dal medesimo Direttore e validata dal Presidente dell’Ente; per quel che concerne le premialità si applicano le norme del vigente CCNL relativo ai Dirigenti del Comparto *“Funzioni Locali”* che integrano e sostituiscono le eventuali disposizioni non coerenti con le disposizioni contrattuali nazionali (*con riferimento ai parametri relativi ai Dirigenti della Regione Campania con funzioni di Direttore Generale*).

Allegato 1

Scheda di valutazione della Performance Personale non dirigenziale né titolare di EQ

Nome e Cognome	
Area	
Sede	
Provvedimenti relativi agli obiettivi e alle responsabilità attribuite	
Periodo considerato	

Modello di valutazione

<i>Livello di conseguimento dei risultati</i>		
Di molto superiore alle attese	<i>Eccellente</i>	da 81 a 100 punti
Di poco superiore alle attese	<i>Ottimo</i>	da 71 a 80 punti
In linea con le attese	<i>Elevato</i>	da 61 a 70 punti
Di poco inferiore alle attese	<i>Buono</i>	da 51 a 60 punti
Inferiore alle attese	<i>Non pienamente positivo</i>	da 1 a 50 punti
Di molto inferiore alle attese	<i>Negativo</i>	nessun punto.

Fattori di valutazione

		Punteggio	
Performance organizzativa		Da 1 a 20	
Performance individuale		<i>da 1 a 80 punti</i>	
Risultati	Raggiungimento degli obiettivi assegnati	da 1 a 40	
Capacità di programmazione e controllo	Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie, le risorse e il tempo disponibile, controllando lo svolgimento del processo e la qualità del prodotto/servizio.	da 1 a 5	
Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi	Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.	da 1 a 5	
Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving"	Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti.	da 1 a 5	
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza	Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti alla struttura di pertinenza.	da 1 a 5	
Competenze professionali	Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati.	da 1 a 5	
Capacità di collaborazione con titolari di P.O e dirigenti	Capacità di potenziare la propria capacità, anche formativa ed informativa, orientare le attività verso comportamenti eticamente corretti, collaborare con titolari di EQ e con la Dirigenza.	da 1 a 5	
Osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione	In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutata il rispetto dimostrato all'attuazione delle misure in materia di anticorruzione	da 1 a 10	
		Totale punteggio	

Allegato 2

Scheda di valutazione della Performance

Funzionario titolare di EQ

Nome e Cognome	
Area	<i>Elevate Qualificazioni</i>
Sede	
Provvedimenti relativi agli obiettivi e alle responsabilità attribuite	
Periodo considerato	

Modello di valutazione

<i>Livello di conseguimento dei risultati</i>		
Di molto superiore alle attese	<i>Eccellente</i>	da 81 a 100 punti
Di poco superiore alle attese	<i>Ottimo</i>	da 71 a 80 punti
In linea con le attese	<i>Elevato</i>	da 61 a 70 punti
Di poco inferiore alle attese	<i>Buono</i>	da 51 a 60 punti
Inferiore alle attese	<i>Non pienamente positivo</i>	da 1 a 50 punti
Di molto inferiore alle attese	<i>Negativo</i>	nessun punto.

Fattori di valutazione

		Punteggio	
Performance organizzativa		Da 1 a 20	
Performance individuale		<i>da 1 a 80 punti</i>	
Risultati	Raggiungimento degli obiettivi assegnati	da 1 a 40	
Capacità di programmazione e controllo	Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie, le risorse e il tempo disponibile, controllando lo svolgimento del processo e la qualità del prodotto/servizio.	da 1 a 5	
Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi	Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.	da 1 a 5	
Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving"	Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti.	da 1 a 5	
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza	Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti alla struttura di pertinenza.	da 1 a 5	
Competenze professionali	Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati.	da 1 a 5	
Capacità di collaborazione con titolari di P.O e dirigenti	Capacità di potenziare la propria capacità, anche formativa ed informativa, orientare le attività verso comportamenti eticamente corretti, collaborare con altri titolari di EQ e con la Dirigenza.	da 1 a 5	
Osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione	In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutata il rispetto dimostrato all'attuazione delle misure in materia di anticorruzione	da 1 a 10	
		Totale punteggio	

Allegato 3

Scheda di valutazione della Performance

Personale Dirigenziale

Nome e Cognome	
Area	<i>Dirigenza</i>
Sede	
Provvedimenti relativi agli obiettivi e alle responsabilità attribuite	
Periodo considerato	

Modello di valutazione

<i>Livello di conseguimento dei risultati</i>		
Di molto superiore alle attese	<i>Eccellente</i>	da 81 a 100 punti
Di poco superiore alle attese	<i>Ottimo</i>	da 71 a 80 punti
In linea con le attese	<i>Elevato</i>	da 61 a 70 punti
Di poco inferiore alle attese	<i>Buono</i>	da 51 a 60 punti
Inferiore alle attese	<i>Non pienamente positivo</i>	da 1 a 50 punti
Di molto inferiore alle attese	<i>Negativo</i>	nessun punto.

Fattori di valutazione

		Punteggio	
Performance organizzativa		Da 1 a 20	
Performance individuale		<i>da 1 a 80 punti</i>	
Risultati	Raggiungimento degli obiettivi assegnati (<i>valutazione riportata sulla base delle determinazioni del Nucleo di valutazione</i>)	da 1 a 40	
Capacità di programmazione e controllo	Capacità di programmare e organizzare efficacemente le attività proprie, le risorse e il tempo disponibile, controllando lo svolgimento del processo e la qualità del prodotto/servizio.	da 1 a 5	
Propensione all'aggiornamento e al nuovo, adattamento ai cambiamenti organizzativi	Capacità di adattarsi al cambiamento, di individuare, proporre e implementare soluzioni innovative, coniugata al desiderio di apprendere e aggiornarsi. Capacità di cogliere le trasformazioni organizzative, adattando il proprio comportamento.	da 1 a 5	
Incisività nell'azione complessiva dell'Ente, propositività e "Problem solving"	Capacità di impostare e risolvere correttamente i problemi agendo con metodo, atteggiamento propositivo e capace di attivarsi senza essere stimolati a procedere, capacità di suggerire e segnalare miglioramenti.	da 1 a 5	
Disponibilità ai rapporti interpersonali e organizzativi, capacità di lavorare in gruppo, autorevolezza	Capacità di gestire gli scambi con persone o uffici in un'ottica di comprensione e collaborazione e di avere consapevolezza della cultura aziendale e della dinamica organizzativa, capacità di integrare il proprio lavoro con quello di altri soggetti appartenenti alla struttura di pertinenza.	da 1 a 5	
Competenze professionali	Capacità di applicare e approfondire le competenze professionali e le tecniche possedute con autonomia ed elevata qualità di prodotto. Viene, inoltre, in rilievo la capacità di ampliare e potenziare il proprio bagaglio di competenze e conoscenze professionali per affrontare e sostenere ruoli articolati e diversificati.	da 1 a 5	
Capacità di collaborazione con titolari di P.O e dirigenti	Capacità di potenziare la propria capacità, anche formativa ed informativa, orientare le attività verso comportamenti eticamente corretti, collaborare con gli altri Dirigenti.	da 1 a 5	
Osservanza delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione	In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 190/2012 e nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, verrà valutata il rispetto dimostrato all'attuazione delle misure in materia di anticorruzione	da 1 a 10	
		Totale punteggio	

Allegato 4

Performance organizzativa - Scheda attività anno 2025

La misurazione e valutazione della Performance organizzativa è operata dal Direttore Generale e va riferita alla capacità del singolo Settore di contribuire al raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Direzione Generale dal Presidente dell'Ente per come contenuti nel DUP e nel Programma annuale (PdA) della Attività correlato al Bilancio di previsione (*e degli obiettivi strategici da esso derivanti*) utilizzando i seguenti parametri:

Settore				
Nome e Cognome				
Sede				
Responsabilità attribuita	Dirigenza	EQ	Spec. Resp.	Solo obiettivi
Periodo considerato	1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025			

- a) attuazione di provvedimenti per il conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività;
b) attuazione di piani e programmi con verifica dell'effettivo grado di realizzazione, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
c) soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi;
d) modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione;
e) miglioramento qualitativo delle competenze professionali;
f) capacità di attuazione di piani e programmi;
g) sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi;
h) efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;
i) qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;
l) il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

La valutazione organizzativa viene espressa mediante giudizio sintetico secondo il seguente ordine decrescente:

- 1) eccellente (20 punti);
- 2) ottimo (18 punti);
- 3) elevato (16 punti);
- 4) buono (14 punti);
- 5) non pienamente positivo (12 punti);
- 6) negativo (nessun punto).

Indicazione del Criterio	Punteggio da 0 a 2	
<i>criterio a</i>		
<i>criterio b</i>		
<i>criterio c</i>		
<i>criterio d</i>		
<i>criterio e</i>		
<i>criterio f</i>		
<i>criterio g</i>		
<i>criterio h</i>		
<i>criterio i</i>		
<i>criterio l</i>		
Punteggio totale		

La valutazione è validata dal Nucleo di Valutazione.

Valutazione circa i risultati conseguiti
a cura della Direzione Generale

Personale di comparto non titolare di EQ
Criteri di valutazione per l'attribuzione delle premialità

<i>Previsioni</i>	<i>Giudizio</i>	<i>Punteggio</i>	<i>Applicazione operativa</i>
Di molto superiore alle attese	Eccellente	Da 81 a 100	<i>Premialità base aumentata del 20%</i>
Di poco superiore alle attese	Ottimo	Da 71 a 80	<i>Premialità base aumentata del 10%</i>
In linea con le attese	Elevato	Da 61 a 70	Premialità base
Di poco inferiore alle attese	Buono	Da 51 a 60	<i>Premialità base ridotta del 10%</i>
Inferiore alle attese	Non positivo	Da 0 a 50	Nessuna retribuzione

Di seguito gli importi derivanti dall'applicazione diversificata della c. d. "quota base":

Valutazione eccellente (di molto superiore alle attese) = premialità aumentata del 20%	
Area dei Funzionari	€ 1.920,00
Area degli Istruttori	€ 1.440,00
Area degli operatori	€ 1.320,89

Valutazione ottima (di poco superiore alle attese) = premialità aumentata del 10%	
Area dei Funzionari	€ 1.760,00
Area degli Istruttori	€ 1.320,00
Area degli operatori	€ 1.210,00

Valutazione elevata (in linea con le attese) = premialità base	
Area dei Funzionari	€ 1.600,00
Area degli Istruttori	€ 1.200,00
Area degli operatori	€ 1.100,00

Valutazione di poco inferiore alle attese	
Area dei Funzionari	€ 1.440,00
Area degli Istruttori	€ 1.080,00
Area degli operatori	€ 990,00

Valutazione inferiore alle attese	Non positivo: nessuna premialità
--	---

Attribuite le premialità, nel caso di risorse residue del Fondo integrativo destinate alle Performance del personale di comparto, si provvede alla loro totale assegnazione.

Tanto premesso si evidenzia che il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dirigenziali è quello previsto dalla vigente regolamentazione in materia (allegata al CCDI).

A tale scopo si allegano:

- il verbale n. 2 redatto dal Nucleo di Valutazione nella seduta del 3 giugno 2026 ed assunto al protocollo in data 12 giugno 2026 con il n. 17079;
- le schede predisposte dai titolari di funzioni dirigenziali;
- la valutazione circa l'attività del Direttore Generale operata sulla base della Relazione predisposta dallo stesso e vistata dal Presidente dell'Ente per condivisione;
- le valutazioni espresse dal Nucleo di Valutazione allegate al verbale n. 2 del 3 giugno 2026 (nota protocollo n. 17079 del 12 giugno 2026).

Quantificazione delle premialità

Tanto illustrato, si allegano per l'anno 2025 e per ciascun dipendente non dirigente o titolare di Elevata Qualificazione le schede di valutazione (non sottoposte a pubblicazione) necessarie per verificare l'assegnazione delle premialità sopra indicate. Tale premialità dovrà fare riferimento – ai sensi della determinazione 11 marzo 2025, n. 165 (costituzione definitiva del Fondo per le risorse decentrate anno 2025) - alle somme indicate nell'atto di cui trattasi.

Vanno, altresì, contemplate, per le predette premialità, le determinazioni alle quali è pervenuta la Delegazione Trattante; dalle risultanze dei verbali del CDI e dall'esame approfondito degli atti correlati emerge che, in riferimento agli appostamenti relativi alle premialità, si sono determinate economie di diversa natura:

1) un'economia "straordinaria" derivante dal capitolo relativo alle Elevate Qualificazioni il cui importo è di poco superiore ai 17 mila euro. Tale economia deriva dalla circostanza che nel corso del 2025 non è stata assegnata la titolarità di una Elevata Qualificazione;

2) un'economia "ordinaria" derivante dai risparmi maturati per erogazioni di quantità inferiore alle previsioni per istituti contrattuali presenti nel Fondo: tale economia ammonta a circa 24 mila euro.

Il CCNL vigente prevede che i dipendenti che raggiungono i più alti livelli di valutazione riceveranno una maggiorazione del premio non inferiore al 30% del valore medio attribuito al personale valutato positivamente.

La contrattazione integrativa ha, pertanto, definito la quota limitata di dipendenti che beneficiano di questa maggiorazione per garantire la selettività.

In applicazione delle determinazioni della Delegazione Trattante si procede ad utilizzare le risorse di cui trattasi per la erogazione delle risorse relative alle Performances attraverso le modalità di seguito riportate; in particolare:

a) l'intero importo delle economie di cui al punto 1) va ad incrementare in misura proporzionale i valori massimi attuali delle Performances;

b) l'intero importo delle economie di cui al punto 2) viene destinato alle "*eccellenze*" ovvero ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione non inferiore a 91 punti e comunque ad un percentuale inferiore al 50% del personale in servizio.

Il modello applicativo di erogazione delle risorse correlato al punto b) è il seguente:

- risorse previste nel Fondo Integrativo destinate alla Performance del personale di comparto non titolare di Elevate Qualificazioni = 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 e comunque ad un percentuale inferiore al 50% del personale in servizio; 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.

Si allegano, altresì, le schede di valutazione per ciascun titolare di Elevate Qualificazioni (*con conseguenziale assegnazione di premialità nel limite del 20% dell'indennità di posizione riconosciuta*) nonché le schede di valutazione per ciascun titolare di funzioni dirigenziali nell'anno 2025 utili a verificare l'assegnazione delle premialità che non potrà eccedere – per effetto della determinazione 13 febbraio 2025, n. 104 avente ad oggetto "*Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dei dirigenti dell'Ente Idrico Campano per l'anno 2025*" - la somma integrale indicata nell'atto di cui trattasi.

All'uopo si applica quanto previsto dal comma 4 dell'art. 6 e dai commi 1 e 2 dell'art. 9 del CDI dell'area Dirigenziale di cui al n. prot. 4966 del 28 febbraio 2025.

11. Conclusioni.

La gestione del ciclo delle Performance ha visto nell'anno 2025 la sua settima attuazione nell'EIC.

La valutazione delle Performance ha dato luogo a questo documento di sintesi finalizzato alla comunicazione esterna delle modalità e dei contenuti dell'impegno dell'EIC a perseguire programmi ed obiettivi.

L'attività svolta dall'Ente presenta un elevato livello di realizzazione degli obiettivi definiti in sede di programmazione.

Il risultato consente di affermare che è stato, da parte di tutti i dipendenti dell'Ente, profuso - in maniera sufficientemente omogenea, pur nell'articolazione delle diverse valutazioni espresse - un adeguato impegno nel raggiungimento degli obiettivi prefissati.

È possibile, pertanto, affermare che gli obiettivi - per come previsti nel corso dell'anno 2025 - hanno raggiunto un ottimo livello di realizzazione.

Le risposte attese sulle attività di competenza dell'Ente hanno trovato un riscontro pertinente e adeguato, anche in considerazione di alcune difficoltà, ancora riscontrabili ma in costante riduzione, per effetto delle condizioni di ritardo nell'implementazione del Servizio Idrico Integrato nella nostra regione, conseguente a gestioni commissariali prolungate con insufficiente rappresentanza e partecipazione della collettività.

L'attività dell'Ente ha comportato, infatti, evidenti impatti esterni alla struttura fungendo da punto di riferimento per i soggetti gestori del Servizio Idrico Integrato, omogeneizzando sui diversi territori le diverse funzioni ed attività istituzionali dell'Ente di governo dell'Ambito, precedentemente in capo ai singoli commissari delle Autorità di Ambito preesistenti alla legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15.

Dal punto di vista delle dinamiche di partecipazione democratica l'Ente Idrico Campano ha costantemente ispirato la sua azione al confronto ed al dialogo con tutti i soggetti interessati sia sul versante istituzionale, sia sul versante del protagonismo sociale ed imprenditoriale.

Il verbale n. 2 del 3 giugno 2026 del Nucleo di Valutazione evidenzia che l'organo ha proceduto *“all'esame della documentazione acquisita, verificando:*

- a) il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;*
- b) il contributo fornito da ciascun Dirigente al raggiungimento degli obiettivi organizzativi dell'Ente;*
- c) la coerenza dell'azione amministrativa rispetto agli indirizzi strategici e gestionali dell'Amministrazione.*

Dall'istruttoria svolta emerge complessivamente:

- *un adeguato livello di conseguimento degli obiettivi programmati;*
- *il contributo delle strutture organizzative al miglioramento della performance generale dell'Ente;*
- *il rispetto degli obblighi connessi alla trasparenza, alla prevenzione della corruzione ed alla regolarità amministrativa;*
- *adeguati livelli di collaborazione e coordinamento tra le strutture dell'Ente.*

La valutazione della Performance organizzativa viene effettuata dal Nucleo di Valutazione sulla base degli indirizzi, delle risultanze istruttorie e della proposta formulata dal Direttore Generale. “dall'esame e dalla valutazione dell'attività dei Dirigenti, per quanto concerne il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati loro con il Piano degli obiettivi 2025, e di ritenere conformemente alla valutazione già effettuata dal Direttore Generale, gli stessi congrui rispetto a quelli previsti dal piano e pienamente soddisfacente il loro raggiungimento.”

Il Nucleo di Valutazione nell'ambito del verbale riepiloga i risultati delle valutazioni per ognuno dei Dirigenti ing. Francesco Petrosino, dott. Raffaele Ricciardi e dott. Carlo Spano.

Le schede sono allegate al verbale, formandone parte integrante e sostanziale.

L'organo di cui trattasi evidenzia inoltre che *“la valutazione è stata effettuata sulla base di criteri previamente definiti e resi noti, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa, tenendo conto anche delle valutazioni del Direttore Generale in ordine ai*

comportamenti organizzativi così come indicati nelle schede di valutazione trasmesse.

Il Nucleo, sulla base delle risultanze istruttorie e degli elementi acquisiti, e procede alla valutazione degli obiettivi individuali dei Dirigenti interessati, demandando agli uffici competenti gli adempimenti consequenziali previsti dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance”.

In definitiva, l'attività di conseguimento degli obiettivi e dei relativi processi di realizzazione di quanto sul versante pianificatorio definito, pur disponendo di ulteriori margini di miglioramento - sia dal punto di vista metodologico sia dal versante qualitativo - è stata connotata da standard in sensibile crescita anche per effetto della strutturazione sempre più armonica contenuta nel PIAO, con particolare riferimento alle connessioni degli obiettivi ai diversi livelli organizzativi.

Il risultato è stato raggiunto grazie allo sforzo compiuto dall'intero personale, dalla struttura organizzativa nel soddisfare le aggiuntive competenze progressivamente attribuite e in ragione di una costante azione svolta nel solco della più corretta e leale collaborazione con i diversi livelli istituzionali impegnati nel settore del Servizio idrico Integrato.

IL DIRETTORE GENERALE
dr. Giovanni Marcello

Allegati

Allegato A: *relazione redatta dal Direttore Generale sulla propria attività, visionata e controfirmata per validazione dal Presidente dell'Ente;*

Allegato B: *relazioni dei Dirigenti;*

Allegato C: *verbale n. 2/2026 del Nucleo di Valutazione e valutazioni sulle attività realizzate dal Direttore Generale e dai Dirigenti dell'Ente (allegate alla nota).*

Allegato D: *schede di valutazione, debitamente trasmesse, redatte dal Direttore Generale sulle attività dei titolari di EQ.*

Allegato E: *schede di valutazione, debitamente trasmesse, redatte dal Direttore Generale sulle attività del personale non titolare di funzioni dirigenziali né titolare di EQ.*

I modelli delle schede di valutazione sono indicati come allegati 1, 2, 3 e 4.