

**DELIBERAZIONE N. 12 DEL 7 MARZO 2019**

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA. INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA.  
(ART.4, COMMA 1, D. LGS. 165/2001 E ART. 8, COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018.)

L'anno duemiladiciannove, il giorno 7 del mese di marzo alle ore 16.30 nella sala in via A. de Gasperi, 28 in Napoli, previa formale convocazione intervenuta ai sensi dell'art. 7 del vigente Statuto, si è riunito il Comitato Esecutivo dell'Ente Idrico Campano.

Il Presidente rileva che la riunione è stata regolarmente convocata e risultano presenti per appello nominale i seguenti componenti:

	Cognome e Nome	PRESENTE	ASSENTE
1	Mascolo Luca	X	
2	Caiazza Raffaele	X	
3	Capone Giuseppe	X	
4	Caruso Rosario		X
5	Centanni Gelsomino	X	
6	Colucci Giovanni	DECADUTO	
7	De Michele Francesco	X	
8	De Simone Raffaele		X
9	Esposito Vincenzo	X	
10	Feole Ludovico Tommaso	X	
11	Lombardi Nino		X
12	Panza Floriano	X	
13	Parente Giuseppe	X	
14	Parisi Salvatore	X	
15	Piscopo Carmine		X
16	Rendina Aristide		X
17	Romualdo Mario		X
18	Russo Antonio		X
19	Sarnataro Luigi	X	
20	Scotto Giuseppe		X

Il Presidente prende atto che sono presenti n. 11 componenti del Comitato Esecutivo su 19 ancora in carica e constatato il rispetto del numero legale dichiara valida la seduta.

Assiste alla seduta il Direttore Generale dell'Ente Idrico Campano prof. ing. Vincenzo Belgiorno che funge da Segretario verbalizzante.

\*\*\*\*\*

## IL COMITATO ESECUTIVO

### premessi che

- la Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 denominata "*Riordino del servizio idrico integrato ed istituzione dell'Ente Idrico Campano*", nel definire l'ATO Unico Regionale, ha istituito l'Ente Idrico Campano (EIC) quale Ente di Governo dell'Ambito Territoriale Ottimale Regionale;
- l'EIC ha personalità giuridica di diritto pubblico ed è dotata di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile giusta previsione dell'art. 7, comma 2, Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15;
- "[...] all'EIC si applicano le disposizioni di cui al Titolo IV della parte I e quelle di cui ai Titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267", come previsto dall'art. 9, comma 2, della Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15;
- gli Organi dell'EIC sono (art. 6 della Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15):
  - il Presidente;
  - il Direttore Generale;
  - i Consigli di Distretto;
  - il Collegio dei Revisori dei Conti;
- la condizione di Ente la cui attività amministrativa, piena e compiuta, è stata perfezionata con l'assunzione del personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato già dipendente delle Gestioni commissariali delle disciolte Autorità d'Ambito territoriali (giusta Determinazione DG 28 dicembre 2018, n. 9) e con la stipula dei relativi 34 contratti individuali sottoscritti in data 2 gennaio 2019;
- ai sensi dell'art. 12, comma 3, della Legge regionale 2 dicembre n. 15 il Direttore Generale dispone sull'organizzazione interna, sul funzionamento dell'Ente e coordina le strutture operative;
- ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi;
- l'art. 40 del citato D. Lgs. prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede presso ciascun ente;
- l'art. 47 del D. Lgs. del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;
- in data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016 - 2018;
- l'art. 40, comma 3, del D. Lgs. del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal CCNL;
- l'art. 7 del precitato CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art. 8, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e prevede, altresì, che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di

---

Sede Legale: via Alcide de Gasperi, n. 28 – 80133 Napoli

Struttura Centrale di coordinamento: via A. De Gasperi 28, 2° piano – 80133 Napoli - Tel. 081/7963125

Sito web: [www.enteidricocampano.it](http://www.enteidricocampano.it) e-mail: [protocollo@enteidricocampano.it](mailto:protocollo@enteidricocampano.it) pec: [protocollo@pec.enteidricocampano.it](mailto:protocollo@pec.enteidricocampano.it)

utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;

- il medesimo art. 8, comma 2 prevede che l'Ente provveda a costituire la delegazione datoriale abilitata alle trattative per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi;
- questo Ente ha provveduto in tal senso con la deliberazione 9 gennaio 2019 n. 10 approvata dal Comitato Esecutivo;
- l'Ente deve fornire alla delegazione di parte pubblici gli indirizzi a cui attenersi in sede di trattativa con le OO. SS. firmatarie del CCNL e con le RSU.

#### **Considerato che**

- in data 19 novembre 2018 si è tenuto il primo incontro della Direzione Generale con le OO. SS.;
- successivamente si sono tenuti ulteriori sette (7) incontri, nelle date di seguito indicate: 20 dicembre 2018, 11 gennaio, 18 gennaio, 24 gennaio, 31 gennaio 2019, 14 febbraio 2019 e 22 febbraio 2019;
- a partire dall'11 gennaio gli incontri si sono svolti con la formale modalità della Delegazione Trattante e, pertanto, all'uopo puntualmente dal Presidente della D. T. medesima, giusta Deliberazione del Comitato Esecutivo n. 10 del 9 gennaio 2019;

#### **Rilevato che**

- la materia oggetto del presente provvedimento è definita in modo puntuale dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- gli art. 4 e 5, comma 2, in particolare, prevedono che *"nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti collettivi nazionali"*;
- l'art. 7, comma 5, recita: *"Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese"*;
- l'art. 45, comma 3, così come modificato dall'art. 57 del D. Lgs. 150/2009, dispone: *"I contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

*a) alla performance individuale;*

*b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'Amministrazione;*

*c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute"*.

#### **Dato atto che:**

- a seguito all'entrata in vigore del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017 l'Ente deve dotarsi di un sistema di misurazione della performance individuale e collettiva così come contemplato nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi;

---

Sede Legale: via Alcide de Gasperi, n. 28 – 80133 Napoli

Struttura Centrale di coordinamento: via A. De Gasperi 28, 2° piano – 80133 Napoli - Tel. 081/7963125

Sito web: [www.enteidricocampano.it](http://www.enteidricocampano.it) e-mail: [protocollo@enteidricocampano.it](mailto:protocollo@enteidricocampano.it) pec: [protocollo@pec.enteidricocampano.it](mailto:protocollo@pec.enteidricocampano.it)

- che la regolamentazione di tale sistema sarà oggetto di confronto con la Delegazione trattante formando parte degli atti sottoposti all'approvazione definitiva da parte di questo Comitato Esecutivo.

#### **Richiamata**

- la deliberazione di Comitato esecutivo n. 10 del 9 gennaio 2019, con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt. 7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21 maggio 2018, destinata a rappresentare la parte pubblica nel confronto per la definizione del CCDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i CCNL ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dall'organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;

- la deliberazione di Comitato Esecutivo n. 9 del 4 dicembre 2018, con cui si è provveduto alla definizione della dotazione organica dell'Ente, attraverso, l'approvazione del PTFP;

- la deliberazione di Comitato Esecutivo n. 14 del 4 dicembre 2018, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2019/2021 e relativi allegati, unitamente alla Deliberazione n. 11 del 4 dicembre 2018 con la quale veniva approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2019/2021;

- la necessità di procedere, anche nel quadro di una più vasta disponibilità al confronto con le OO. SS., speditamente alla redazione del Piano della Performance per il triennio 2019/2021, ai sensi dell'art. 10 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, contenente gli obiettivi strategici relativi al 2019, al 2020 ed al 2021, peraltro già indicati nei documenti di programmazione contabile;

- la finalità di assegnare a detto PdP la valenza di documento programmatico ad efficacia triennale, salvo esigenze di adeguamento annuale.

#### **Rilevato che**

- in sede di approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale con l'adozione della deliberazione di Comitato Esecutivo, si è tenuto conto delle capacità di bilancio, del rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di pareggio di bilancio e di contenimento della spesa di personale, nonché dei vincoli sul trattamento economico accessorio complessivo del personale;

- per la costituzione del fondo bisogna tener conto delle regole dei CCNL di comparto succedutesi nel corso degli anni, avendo come punto di partenza l'art. 15 del CCNL 1 aprile 1999 del comparto "Personale non dirigente delle Regioni e delle Autonomie Locali" ed in particolare la spesa per salario accessorio sostenuta nel 1998, nonché gli aumenti contrattuali del 1997 e del 1998.

- tuttavia, nel caso di questo Ente, i cui contratti di lavoro subordinato a tempo pieno ed indeterminato, in applicazione della Legge regionale 2 dicembre 2015, n. 15 sono stati sottoscritti il 1 gennaio 2019, non essendoci una norma contrattuale che prevede la modalità di costituzione iniziale del fondo si ritiene di procedere, così come ha indicato l'ARAN, in risposta ad un quesito: "*Parere RAL 061 - Dobbiamo rilevare che la disciplina dei contratti collettivi di lavoro del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non ha individuato una*

---

Sede Legale: via Alcide de Gasperi, n. 28 – 80133 Napoli

Struttura Centrale di coordinamento: via A. De Gasperi 28, 2° piano – 80133 Napoli - Tel. 081/7963125

Sito web: [www.enteidricocampano.it](http://www.enteidricocampano.it) e-mail: [protocollo@enteidricocampano.it](mailto:protocollo@enteidricocampano.it) pec: [protocollo@pec.enteidricocampano.it](mailto:protocollo@pec.enteidricocampano.it)

*regolamentazione specifica per la costituzione del Fondo per le politiche di sviluppo del personale negli enti di nuova istituzione. Il problema, quindi, a nostro avviso, deve essere affrontato e risolto secondo le comuni regole della correttezza e della buona fede, facendo affidamento sulla ragionevolezza e sulla sostenibilità della soluzione adottata."*

- a tal fine un criterio guida può essere rinvenuto nell'art. 15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, laddove viene sancito che, in presenza di aumenti della dotazione organica, le risorse del fondo dello stesso art. 15, possano essere incrementate in misura congrua:
  - ne consegue, in via analogica, che il caso dell'EIC quale ente di nuova istituzione possa essere considerato come equivalente al caso dell'ente che incrementa la dotazione organica proporzionalmente alla quantità degli incrementi;
  - questo Ente, come già evidenziato, giusta Deliberazione 4 dicembre 2018 n. 9 del Comitato Esecutivo, ha provveduto ad approvare il Piano triennale di fabbisogno del Personale 2019/2021 nell'ambito del quale ha previsto la dotazione organica;
  - detta dotazione prevede, posto che la provvista dotazionale attuale ammonta a 34 unità, un potenziamento, nel periodo di riferimento, dell'organico sino alla concorrenza di 50 unità cui va aggiunta la figura del Direttore Generale;
  - risulta indispensabile attribuire un contenuto cogente al concetto di "congruità" per stabilire l'ammontare delle risorse del fondo medesimo;
  - per tale finalità è opportuno prendere a confronto un insieme di enti di equivalente livello organizzativo, assumendo come indicatore fondamentale la relativa dotazione organica di personale, ricavandone, dalla comparazione con la consistenza degli appostamenti relativo ai fondi degli enti medesimi, un valore medio unitario delle risorse che compongono il relativo finanziamento;
  - sull'argomento la stessa Ragioneria Generale dello Stato, nello studio pubblicato avente ad oggetto: "*Le risultanze delle indagini svolte dai servizi ispettivi di finanza pubblica in materia di spese di personale del comparto Regioni ed Enti locali*" con particolare riferimento agli oneri della contrattazione decentrata in relazione all'incremento per aumento della dotazione organica di cui all'art. 15, comma 5, di cui sopra, evidenzia che per l'incremento del fondo è necessaria la contemporanea sussistenza di due precise condizioni:
    - a) aumento del numero complessivo dei posti di dotazione organico dell'ente;
    - b) assunzione di nuovo personale sui posti di nuova istituzione.
  - per il calcolo delle risorse, ai sensi dell'art. 15 comma 5, l'Aran precisa nel caso di incremento della dotazione organica con nuovi assunti l'importo sarà pari al numero dei nuovi assunti (relativamente ai posti in aumento) moltiplicato il valore medio pro-capite annuale delle risorse decentrate stabili disponibile nell'Ente per il personale correlato alla dotazione organica vigente prima dell'incremento della stessa.
- Evidenziato, altresì, che**
- per quanto riguarda le risorse variabili, l'art. 23 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce al comma 3 che "*fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti*

*disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”.*

**Richiamato** l’art. 40, comma 3-quinques, 2° periodo, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti del contenimento della spesa.

**Visto** altresì l’art. 67, comma 6, del CCNL 21 maggio 2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

**Visto** l’art. 40, comma 3 - quinques, del D. Lgs. n. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i., in virtù del quale gli enti locali possono anche destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa *“nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all’effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto di attuazione della legge 4 marzo 2009, n.15.....”;*

**Richiamato** l’art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, con cui è definito che gli obiettivi di performance, cui è collegata la destinazione della quota prevalente del salario accessorio, sono sia individuali che organizzativi e tale quota prevalente afferisce alle sole risorse variabili determinate nell’anno di riferimento;

**Visto** l’art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 rispettivamente in materia di costituzione e di utilizzo del fondo risorse decentrate;

**Ritenuto** che, secondo le disposizioni vigenti, le condizioni essenziali che legittimano lo stanziamento delle risorse in questione siano le seguenti:

- condizione di Ente di nuova istituzione;
- utilizzazione di parametri comparativi con Enti istituiti per le medesime finalità e con assetti organizzativi tendenzialmente omogenei;
- applicazione delle norme e principi di cui al titolo II “Misurazione, valutazione e trasparenza della performance” e titolo III “Merito e premi” del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. con particolare riferimento all’adeguamento regolamentare da parte dell’ente e all’adozione di un sistema di misurazione e valutazione della performance rispondente ai principi e logiche del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, così come modificato dal D. Lgs. n.74/2017;

#### **Richiamato**

- il verbale della seduta del 31 gennaio 2019 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni sindacali, da cui si evince la richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori di finanziare l’istituto delle progressioni economiche orizzontali (PEO) con il

riconoscimento del beneficio a decorrere dal 1° gennaio 2019 e di prendere atto degli altri istituti obbligatori per la parte fissa (indennità di comparto ed istituti di CCNL pregressi);

- il verbale della seduta del 31 gennaio 2019 tra la Delegazione trattante di parte pubblica, la RSU e le Organizzazioni sindacali da cui si evince la richiesta delle organizzazioni sindacali di finanziare gli altri istituti di parte variabile provvedendo alla costituzione complessiva del fondo e dando luogo al presupposto fondamentale per la sottoscrizione del CCDI;

**Considerato** che l'organo esecutivo formula le direttive e le linee guida finalizzate a fornire gli indirizzi alla Delegazione trattante di parte pubblica, tenendo conto del lavoro istruttorio già svolto ed al fine di garantire un esito soddisfacente delle attività negoziali, purché esse siano coerenti con la missione istituzionale dell'Ente e forniscano adeguato supporto al raggiungimento degli obiettivi programmatici individuati come prevalenti dalla governance dell'EIC, con la specifica e determinante finalità di:

- orientare e finalizzare l'azione negoziale della delegazione di parte pubblica verso obiettivi funzionali a standard positivi, ispirati a criteri di efficacia, efficienza ed economicità, definendo all'uopo strategie coerenti agli scopi prefissati;
- definire principi e compatibilità entro le quali la trattativa dovrà svolgersi, in maniera tale da consentire alla Delegazione di parte pubblica la necessaria autonomia nella gestione del confronto;
- definire gli interventi ritenuti prioritari per la migliore realizzazione del programma di governo, delle scelte di bilancio, dei progetti strategici e degli obiettivi individuati dall'Ente e da trasfondere nel piano della performance;
- definire le scelte prioritarie che devono presiedere alla quantificazione ed all'utilizzazione delle risorse sia stabili sia variabili.

**Considerato** che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente per l'anno 2019, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità.

#### **Ritenuto,**

alla luce del CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016 -2018 sottoscritto in data 21 maggio 2018 indicare le seguenti linee di indirizzo, autorizzando, nel contempo, la delegazione trattante di parte pubblica alla definizione della destinazione delle risorse per la corrente annualità economica:

a) per la negoziazione del contratto collettivo decentrato integrativo parte economica annualità 2019 e per la sua consequenziale sottoscrizione, prevedere la costituzione - giusta previsione dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 - del Fondo e prevedere, altresì, la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività ed alle funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale (*con la sola esclusione dei Responsabili/Referenti di Distretti e di Settori e Servizi titolari di Posizione Organizzativa*). In particolare l'ha accertato che i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali/quantitativo dei servizi e che non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività così come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance da allegare al CCDI;
- si dà indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali, con applicazione delle norme regolamentari accluse al CCDI, attraverso un bando biennale ma con la definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto delle particolari situazioni generate in materia dagli enti di provenienza. All'uopo vanno garantiti criteri, nella definizione delle graduatorie, che salvaguardino il principio della uniformità di valutazione (attesa la necessità di fare riferimento al triennio precedente) applicando le percentuali di cui al CCDI alle categorie nel recinto dei contingenti di provenienza;
- per l'annualità 2019, per la parte stabile, si indicano quali linee di indirizzo alla Delegazione di parte pubblica le valutazioni ed i livelli di sintesi del confronto negoziale nel rispetto dei principi contabili ed amministrativi previsti dalla vigente normativa e di cui alle indicazioni precedenti, tenuto conto dell'attività istruttoria come desumibile dalle verbalizzazioni della D.T.;
- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare una parte dei dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi e del risultato collettivo da parte dell'Ente;
- le risorse per l'indennità di rischio vanno corrisposte unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli secondo gli importi previsti dal CCNL;
- le risorse per l'indennità di maneggio valori, da attribuire all'economista dell'Ente e, ove esistente, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) va determinata dal Direttore Generale atteso che esse non dovranno superare le somme di cui al CCNL 21 maggio 2018;



- le risorse per l'indennità di l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "C e D", saranno attribuite tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 e dei principi generali contenuti nello Statuto dell'Ente e nel vigente Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- le risorse per il Welfare integrativo saranno assegnate sulla base di una regolamentazione a valle della sottoscrizione e dell'approvazione del CCDI da parte di questo organo;
- le eventuali risorse della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, vanno utilizzate esclusivamente per realizzare le finalità del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati.

Peraltro, i compensi sono subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati.

Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano degli obiettivi/piano della performance 2019, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance accluso al CCDI;

- è indispensabile il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Tutto ciò premesso**

- si dato atto che sulle attività successive a questi indirizzi (variazione di bilancio, costituzione del Fondo, sottoscrizione della pre-intesa, Relazione illustrativa e tecnico finanziaria) sarà acquisito il parere dei Revisori dei Conti che consentirà la presa d'atto del CCDI da parte di questo organo e la sottoscrizione definitiva da parte della Delegazione Trattante di parte pubblica;
- si da atto che ogni provvedimento sarà assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di spesa per il personale;
- acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile del Settore Finanziario dott. Giuseppe Giannetti e dal Direttore Generale prof. ing. Vincenzo Belgiorno ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i.;
- certificato che non sussiste obbligo di astensione per i Responsabili di cui all'art. 49 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e s.m.i., nel caso di specie e che gli stessi non si trovano in posizione di conflitto d'interesse, condizione verificata nelle more dell'approvazione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

#### **Visti, altresì:**

- il Testo Unico degli Enti Locali D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;

Sede Legale: via Alcide de Gasperi, n. 28 – 80133 Napoli

Struttura Centrale di coordinamento: via A. De Gasperi 28, 2° piano – 80133 Napoli - Tel. 081/7963125

Sito web: [www.enteidricocampano.it](http://www.enteidricocampano.it) e-mail: [protocollo@enteidricocampano.it](mailto:protocollo@enteidricocampano.it) pec: [protocollo@pec.enteidricocampano.it](mailto:protocollo@pec.enteidricocampano.it)

- la legge regionale 2 dicembre 2015, n. come modificata dalla legge regionale 2 agosto 2018, n. 26;
- Il vigente Statuto dell'Ente Idrico Campano;
- il "Regolamento per l'organizzazione degli uffici e dei servizi" approvato con la deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019 n. 2;
- la deliberazione del Comitato Esecutivo 9 gennaio 2019 n. 10;
- il CCNL comparto "Funzioni Locali" sottoscritto in data 21 maggio 2018

**Con votazione unanime, espressa nei modi e forme di legge**

### **DELIBERA**

Per le motivazioni in premessa esposte:

1. l'approvazione delle Direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica deputata a dare corso a quanto di seguito indicato, tenuto conto delle attività istruttorie già esperite ed autorizzando la sottoscrizione della pre-intesa del CCDI, salvo formale presa d'atto successiva.

Più compiutamente, si formulano per la negoziazione del CCDI (parte economica annualità 2019) e per la sua sottoscrizione gli indirizzi di seguito riportati, prevedendo la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 68 del CCNL 21 maggio 2018, sulla base dei seguenti criteri:

- l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al solo personale dipendente avente titolo, laddove ne sussistano i presupposti giuridici;
- i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al riconoscimento del merito ed al conseguimento di obiettivi di performance, di gruppo e/o individuali, in relazione al raggiungimento degli obiettivi di performance, alle responsabilità connesse ed alle attività/funzioni svolte, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, potenzialmente diretti a tutto il personale con la sola esclusione dei Responsabili di Servizi titolari di Posizione Organizzativa.

In particolare i compensi incentivanti devono essere strettamente correlati ad effettivi incrementi della produttività ed all'effettivo miglioramento quali/quantitativo dei servizi.

Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;

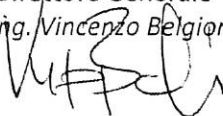
- si dà indicazione di programmare le progressioni economiche orizzontali, con applicazione delle norme regolamentari accluse al CCDI, attraverso un *orizzonte* biennale ma con la definizione annuale della misura percentuale dei soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni stabilita in sede di contrattazione decentrata, nell'ambito delle risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto delle particolari situazioni generate in materia dagli enti di provenienza. All'uopo andranno garantiti criteri, nella definizione delle graduatorie, che salvaguardino il principio della uniformità di valutazione (attesa la necessità di fare

riferimento al triennio precedente) applicando le percentuali di cui al CCDI alle categorie di ascrizione nell'ambito dei contingenti di provenienza;

- le indennità per specifiche responsabilità e particolari figure dovranno essere destinate a remunerare una parte dei dipendenti, ai quali, sulla base del modello organizzativo adottato dall'Ente, sono attribuite effettive e significative responsabilità aggiuntive;
- le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati saranno erogate a seguito di misurazione del contributo individuale del dipendente alla realizzazione degli obiettivi e del risultato collettivo da parte dell'Ente;
- le risorse per l'indennità di rischio andranno corrisposte unicamente alle prestazioni che determinino una condizione di effettiva esposizione a pericoli secondo gli importi previsti dal CCNL;
- le risorse per l'indennità di maneggio valori, da attribuire all'economista dell'Ente e, ove esistente, al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio dei valori di cassa (o valori contabili) andrà determinata in conformità ai limiti di cui al CCNL 21 maggio 2018;
- le risorse per l'indennità di esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, da attribuire al personale di categoria "B, C e D", saranno attribuite tenendo conto dei criteri disciplinati all'art.70 - quinquies del CCNL 21 maggio 2018 e dei principi generali contenuti nello Statuto dell'Ente e nel vigente Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e dei Servizi;
- le risorse per il Welfare integrativo saranno assegnate sulla base di un'apposita regolamentazione, concertata con le OO. SS., a valle della sottoscrizione e dell'approvazione del CCDI da parte di questo organo;
- le eventuali risorse della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali, nonché per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, andranno utilizzate esclusivamente per realizzare le finalità del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e s.m.i. e garantire il miglioramento della qualità/quantità dei servizi erogati;
- i compensi saranno subordinati al raggiungimento degli obiettivi e all'esito positivo di un processo di valutazione da parte dei singoli Responsabili dei Settori e Servizi, dando atto che l'erogazione degli incentivi avverrà solo a seguito della rilevazione, a consuntivo, dei risultati realizzati;
- le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano degli obiettivi/piano della performance 2019, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance accluso al CCDI;
- il rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21 maggio 2018.
- la gestione delle linee di indirizzo da parte della Delegazione di parte pubblica avverrà anche tenendo conto dei livelli di sintesi prodotti dal confronto negoziale in sede istruttoria, assumendo come vincolo non derogabile il rispetto dei principi contabili ed amministrativi previsti dalla vigente normativa in materia.

2. di dare atto che al presente atto, nonché agli atti conseguenti alla presente deliberazione si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria;
3. di disporre che copia del presente atto sia trasmessa alla Delegazione trattante di parte pubblica, alle RSU, alle OO. SS. e pubblicata, oltre che all'Albo Pretorio on line, sul sito istituzionale dell'Ente;
4. dare atto che i componenti del Comitato Esecutivo hanno dichiarato che per loro non sussiste obbligo di astensione nel caso di specie, né conflitto d'interesse;
5. di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**Il Direttore Generale**  
*Prof. ing. Vincenzo Belgiorno*



**Il Presidente**  
*Prof. Luca Mascola*



DELIBERAZIONE N. 19 DEL 7 MARZO 2019

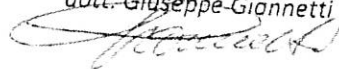
OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA. INDIRIZZI ALLA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA.  
(ART.4, COMMA 1, D. LGS. 165/2001 E ART. 8, COMMA 2 CCNL 21 MAGGIO 2018.)

PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI  
ai sensi dell'art. 49 del T.U. degli Enti Locali D.lgs. 267/2000 e ss. mm. ed ii.

Si esprime PARERE FAVOREVOLE in merito alla Regolarità Contabile della presente proposta di deliberazione.

Napoli, .....

Il Responsabile Finanziario  
dott. Giuseppe Giannetti



PARERI DEI RESPONSABILI DEI SERVIZI  
ai sensi dell'art. 49 del T.U. degli Enti Locali D.lgs. 267/2000 e ss. mm. ed ii.

Si esprime PARERE FAVOREVOLE in merito alla Regolarità Tecnica della presente proposta di deliberazione.

Napoli, .....

Il Direttore Generale  
prof. ing. Vincenzo Belgiorno

