



Trattamento accessorio 2023

VISTO il CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. n.10/2000, pubblicato in GURS n.24 del 24/05/2019;

Visto l'art. 1 del suddetto CCRL con il quale si dispone che lo stesso si applica "... al personale dipendente della Regione siciliana e dagli altri Enti di cui all'art. 1 della legge regionale n. 10 del 2000, che adottano lo stesso contratto, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fatte salve le esclusioni normative previste.";

Visti gli artt. 88 e 89 del già richiamato CCRL;

VISTO il Bilancio previsionale 2023 approvato dal Consiglio camerale con delibera n. 9, nella seduta del 22 dicembre 2022, aggiornato con delibera di Consiglio camerale n. 4 del 31 luglio 2023;

PRESO ATTO del parere favorevole del Collegio dei Revisori sul Bilancio previsionale 2023 nonché sull'aggiornamento, reso con verbale n. 3 del 27 luglio 2023 ;

Visto l'art.23 del D. Lgs 75/2017, il quale dispone che " ... a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 ...);

Visto lo stanziamento del Fondo per il salario accessorio (ex F.A.M.P.) dei dipendenti della Camera di commercio di Messina relativo all'anno 2016, pari ad euro 310.832,00;

PRESO ATTO che l'ammontare del trattamento accessorio 2023, ai sensi dell'art. 23, comma 2° del decreto legislativo n.75/2017, come da stanziamento di bilancio è pari a Euro 166.879,00;

RICHIAMATA la Delibera di Giunta n. 15 del 31 maggio 2023 con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle Camere di Commercio della Sicilia che stabilisce, tra l'altro, il *Sistema di pesatura delle Camere di commercio* e la correlazione tra *Performance individuale e Organizzativa*, e individua modalità sulla misurazione e valutazione della performance individuale *del personale del comparto non dirigente*;

Tutto ciò premesso le parti convengono e sottoscrivono il seguente accordo:

Art. 1

1. Il Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2023 - dal 01/01/2023 al 31/12/2023 - da destinare ai dipendenti a tempo indeterminato della Camera di commercio di Messina, per le finalità di cui all'art.88 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale dell'Amministrazione regionale secondo le disposizioni degli articoli 88, 89, 90,91 e 92 del CCRL 2016/2018, ammonta a complessivi: 166.879,00 (ex € 175.662,00);

Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2023 € 166.879,00, così distinto:

a) Fondo delle risorse stabili	€ 192.114,95
b) Fondo delle risorse variabili	€ 0,00
c) Somme rese disponibili dall'Amministrazione (bilancio di previsione 2023)	€ 166.879,00
d) Riduzione per adeguamento somme disponibili	€ 25.235,95
Totale complessivo (a+b-d)	€ 166.879,00

Art. 2

1. Dal Fondo di cui agli art. 88 e 89 vanno detratte le somme accantonate ai fini di cui all'art.90 comma 2 punti a) e b), risultante in misura pari ad € 10.000,00 destinate alle indennità relative alle prestazioni di cui alla tabella F, alle indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità e alle eventuali attribuzioni di nuove posizioni economiche orizzontali:

PEO	€ 2.300,00
Indennità consegnatario/cassiere	€ 1.800,00
Indennità vice consegnatario/cassiere	€ 900,00
Indennità art. 90 comma 2 punto (b)	€ 4.000,00
Straordinario	€ 1.000,00
Totale	€ 10.000,00

Si concorda che la voce "straordinario" verrà utilizzata, oltre che per l'attività funzionale dell'Ente, anche per il recupero dell'arretrato su cui eventualmente l'O.I.V. rilevasse un disallineamento rispetto agli obiettivi della CCIAA ME;

Art. 3

In ragione della più volte richiamata esigua dotazione organica, anche per il corrente esercizio "l'obiettivo strategico", concordato con l'Amministrazione, è quello del mantenimento di adeguati standard di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa; Le risorse finanziarie assegnate saranno ripartite tenendo conto dei parametri di addensamento per categoria e posizione economica e dei criteri contenuti nel SMVP approvato, tra i dipendenti coinvolti (vedi allegati riparto). Sono previste le figure di 4 Coordinatori, responsabili delle aree progettuali, che segnaleranno al Segretario Generale eventuali criticità nello svolgimento dei servizi. Compatibilmente con le disposizioni di cassa, l'erogazione delle quote previste potrà avvenire anche trimestralmente, al netto degli acconti percepiti, a seguito della validazione, secondo i criteri e gli importi di cui alle allegate tabelle e in coerenza a quanto contemplato nel disciplinare che si allega al presente documento per farne parte integrante e sostanziale, nonché a quanto previsto dal vigente CCRL art. 82;

Art. 4

Il quadro normativo che definisce la materia della gestione della performance delle amministrazioni pubbliche, quindi anche delle camere di commercio, è stato aggiornato con l'emanazione del D Lgs. 74/2017 (cd. "decreto Madia") che, appunto, ha modificato il D. Lgs. 150/2009 (cd. "decreto Brunetta").

Nel caso della Camera di commercio di Messina è importante premettere che lo stato giuridico del personale delle Camere di Commercio Siciliane, secondo quanto disposto dalla L.R. 29/95 e s.m.i., è quello previsto dalle vigenti disposizioni in materia per il personale della Regione Siciliana e conseguentemente, anche in considerazione delle novità introdotte in materia di performance dal nuovo CCRL del personale non dirigenziale, si è ritenuto opportuno uniformare lo standard del sistema di misurazione e valutazione camerale, in linea con quello approvato dalla Regione Siciliana.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) costituisce il complesso di regole, procedure, attori e strumenti, relazioni di reciprocità, da un lato, ed integrazioni (di dati, informazioni ed output generati), dall'altro, che definiscono il processo grazie al quale l'Ente sovrintende alle proprie attività di misurazione e valutazione della performance, sia organizzativa che individuale:

- **performance organizzativa**, che prende in considerazione i risultati prodotti dall'Ente nel suo insieme oppure da sue singole articolazioni organizzative ed esprime il risultato conseguito ai fini del raggiungimento di determinati obiettivi definiti in sede di pianificazione e della soddisfazione dei bisogni degli utenti. Riguarda l'Ente nel suo complesso o la singola unità organizzativa, ma può riguardare anche progetti strategici che coinvolgono in maniera trasversale, per un periodo temporalmente contingentato, diverse aree o unità operative;

- **performance individuale**, che prende in considerazione i contributi apportati individualmente da coloro che lavorano all'interno dell'Ente camerale in relazione agli obiettivi assegnati alle unità organizzative ed esprime il contributo fornito da un soggetto (sia esso Segretario Generale, dirigente, Posizione organizzativa o altro personale) in termini di risultati raggiunti e comportamenti tenuti nello svolgimento del proprio lavoro.

1. Nella seduta di Giunta del 31/05/2023 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle Camere di Commercio della Sicilia;

2. Periodicamente, in concomitanza con il monitoraggio effettuato da parte dell'O.I.V. sul sistema delle Performance, verranno effettuati da parte del Segretario Generale degli "step approach" dei risultati ottenuti sia di struttura che individuale;

3. A seguito della validazione da parte dell'O.I.V. del Ciclo delle Performance e il conseguente esito sul raggiungimento degli obiettivi organizzativi e di quelli del Segretario Generale, sarà valutato il personale di Comparto circa il raggiungimento della Performance Individuale e saranno distribuiti i premi di cui all'art. 90 e 92 del CCRL.

4. Parametri di remunerazione trattamenti economici correlati alla performance:

Considerato che l'art. 90, comma 3, lett. b) del CCRL 2016-2018 del comparto non dirigenziale prevede che il riparto delle risorse finanziarie disponibili all'esito degli accantonamenti di cui al comma 2 dello stesso articolo sia effettuato tenendo conto anche della tipologia di addensamento del personale, distintamente

per categoria e posizione economica di inquadramento, le parti convengono di utilizzare, in sede di riparto, i parametri di cui alla tabella seguente:

CATEGORIA	PARAMETRO
C8	9,56
D6	13,42

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 90, comma 3, lettere a) e b), le parti concordano di ripartire, come da tabelle allegata al presente accordo, le risorse del Fondo risultate disponibili all'esito degli accantonamenti di cui all'art. 90, comma 2, del CCRL 2016-2018.

Per il personale Camerale, le risorse del Fondo risultate disponibili all'esito degli accantonamenti da ripartire, sono pari ad € 156.879,00.

La ripartizione della Performance organizzativa è effettuata come segue:

- il 60% dell'importo stabilito nell'allegata tabella per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023 sarà erogato a tutto il personale camerale a chiusura del ciclo della performance 2023 sulla base dei risultati ottenuti e a seguito della positiva validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance dell'anno;
- il 40%, in considerazione del sottodimensionamento dell'Ente e del conseguente eccessivo carico di lavoro di ogni unità lavorativa sarà distribuito al personale, con cadenza mensile sulla base dei parametri di cui alla tabella allegata, in ottemperanza dell'art. 82 comma 1 del vigente CCRL.

La ripartizione della Performance individuale è effettuata come segue:

- il 60% dell'importo stabilito nell'allegata tabella per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023 sarà ripartita sulla base dei parametri di cui alla tabella allegata, ma legato alla valutazione individuale conseguita secondo le schede di valutazione per categorie (D – C);
- il 40%, in considerazione del sottodimensionamento dell'Ente e del conseguente eccessivo carico di lavoro di ogni unità lavorativa sarà ripartito al personale, con cadenza mensile sulla base dei parametri di cui alla tabella allegata, in ottemperanza dell'art. 82 comma 1 del vigente CCRL.

Anche per la parte "progettuale", come stabilito dal SMVP approvato, in considerazione del sottodimensionamento dell'Ente e del conseguente carico di lavoro di ogni unità lavorativa è prevista la possibilità di corrispondere anticipi fino al 40 per cento. Tali anticipi saranno soggetti a conguaglio a fine ciclo della performance.

Art. 5

Ai dipendenti che sulla base della performance individuale abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in riferimento a quanto riportato nell'allegata tabella per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2023, sarà attribuita, ai sensi dell'art.92 del CCRL, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.90 comma 4, che si aggiunge al detto premio.

Ai dipendenti che svolgono attività implicanti particolari responsabilità è riconosciuta una indennità, secondo quanto previsto dall'art. 90 comma 2 lett. b), quantificata in sede di liquidazione del salario accessorio 2023 dal Segretario Generale, sentite le OO.SS.

Ai Coordinatori è assegnata la somma di € 1.000,00 cadauno.

Art. 6

Eventuali economie che potranno rilevarsi nella gestione delle somme di cui agli articoli 2, 3 e 4 saranno utilizzati ad incremento del budget accantonato per la performance individuale e collettiva di cui all'art.5

DISCIPLINARE

Art. 1

(Attività progettuali)

Le attività progettuali verranno espletate in coerenza con quanto disposto con le disposizioni normative del vigente CCRL con particolare riguardo all'art. 90 comma 4.

Art. 2

(Obiettivi dei progetti)

In considerazione del severo ridimensionamento dell'organico il **progetto unico trasversale** che coinvolge tutto il personale, sarà finalizzato al mantenimento del livello degli standard consolidati di efficienza, con particolare riguardo alle seguenti attività:

- Riduzione e rispetto dei tempi di evasione delle pratiche;
- Garanzia delle attività ordinarie e presidio delle attività di sportello;
- Aggiornamento continuo delle informazioni per gli stakeholder;
- Affiancamento e supporto agli uffici interessati dall'avvio di procedure di quiescenza del personale;
- Riduzione e revisione degli archivi cartacei;
- Archiviazione e digitalizzazione della documentazione cartacea;
- Ottimizzazione, revisione ed efficientamento delle procedure degli acquisti;
- Monitoraggio dei flussi finanziari;
- Rapporti con l'Istituto Cassiere – Rapporti con Collegio dei revisori;
- Rispetto dei termini di approvazione dei documenti contabili;

Art. 3

(Aree progettuali)

Si prevede l'individuazione di quattro aree progettuali suddivise in macro aree progettuali alle quali vengono assegnate le seguenti unità lavorative (**Coordinatori**):

Servizi	Nominativo
Segreterie, Supporto organi, Promozione	Giusy D'Arrigo
Contabilità, Personale	Salvatore Tomasello
Registro Imprese, Artigianato, Servizi innovativi	Agata Denaro
Provveditorato, Regolazione e tutela del mercato,	Giuseppina Padalino

Il Servizio "Segreteria, Supporto organi, Promozione" è declinato nei seguenti Uffici:

Segreteria, Supporto organi, Promozione		
Matricola	Cognome	Nome
00745	<i>D'Arrigo</i>	<i>Giuseppa</i>

Ufficio Gestione documentale		
Matricola	Cognome	Nome
00735	Chillè	Giovanni

Coordinatore: 1

Operatori: 2

Il Servizio "Contabilità, Personale" è declinato nei seguenti Uffici

Ufficio Contabilità - Personale		
Matricola	Cognome	Nome
00825	<i>Tomasello</i>	<i>Salvatore</i>
00171	Costantino	Giovanna

Coordinatore: 1

Operatori: 2

Il Servizio "Registro Imprese, Artigianato, Servizi innovativi" è declinato nei seguenti Uffici:

Registro Imprese, Artigianato, Servizi innovativi		
Matricola	Cognome	Nome
00750	<i>Denaro</i>	<i>Agata</i>

Artigianato		
Matricola	Cognome	Nome
00760	Di Lapi	Silvana

Ufficio Attività certificativa, violazioni amministrative		
Matricola	Cognome	Nome
00805	Prete	Rosalba

Coordinatore: 1

Operatori: 3

Il Servizio "Provveditorato, Regolazione e tutela del mercato" è declinato nei seguenti Uffici:

Provveditorato, Regolazione e tutela del mercato,		
Matricola	Cognome	Nome
00795	<i>Padalino</i>	<i>Giuseppina</i>

Coordinatore: 1

Operatori: 1

Il "Coordinatore", all'interno dei servizi assegnati, ricopre anche la figura di "Operatore".-

Art. 4

(Figure previste)

Il progetto prevede le seguenti figure:

Coordinatore - E' colui al quale è affidato il budget dell'area progettuale e che avrà il compito di:

- Progettazione;
- Conduzione del progetto;
- Relazione periodica dello stato di attuazione del progetto;
- Segnalare al Segretario Generale eventuali criticità riscontrate in riferimento alle attività svolte dagli operatori;
- Relazione finale sulle attività progettuali;

Il ruolo di coordinatore è assegnato prioritariamente ai funzionari;

Nel caso di rinuncia o inerzia dei funzionari il ruolo di coordinatore potrà essere svolto da un altro soggetto partecipante su segnalazione del Segretario generale.

Operatore - E' colui al quale è affidato lo svolgimento delle attività progettuali, si prevede la presenza di operatori di prima fascia e operatori di seconda fascia.

La distinzione sarà determinata in base alle priorità di azione definite dal coordinatore.

Art. 5

(Piano finanziario)

Nell'ambito delle attività progettuali riferite al Fondo risorse decentrate il riparto del budget complessivo tra le quattro aree progettuali individuate in sede di accordo 2023 prevede:

- 1) Un importo destinato ai coordinatori;
- 2) Un importo distribuito ai singoli progetti agli operatori coinvolti, in base ai parametri individuati nelle allegare tabelle.

Il compenso spettante ai coordinatori ed agli operatori è definito nella tabella di ripartizione allegata al Fondo risorse decentrate.

Viene previsto per ciascuna categoria un importo minimo ed un importo massimo che costituirà il range entro il quale:

- Il Segretario generale determinerà gli importi da erogare, sulla base delle proprie valutazioni, a seguito dei risultati della performance individuale e sentite le organizzazioni sindacali aziendali;

Le economie, derivanti dai risparmi degli importi non erogati nonché dalle decurtazioni a seguito dello sbarramento per le assenze di cui al successivo art. 8, costituiranno, all'interno del progetto, il budget a disposizione del Segretario generale per attribuire delle premialità aggiuntive.

A chiusura delle valutazioni trimestrali, effettuate dai coordinatori e dal Segretario generale, verranno erogati proporzionalmente acconti pari all'40% delle spettanze dei partecipanti. Il saldo sarà erogato a chiusura delle attività progettuali ed a seguito di valutazione finale da parte del Segretario generale e dell'OIV.

Art. 6

(Premialità)

Nell'ambito delle attività progettuali il Segretario generale ha facoltà di attribuire delle premialità aggiuntive agli operatori che si saranno distinti per le seguenti motivazioni:

- Impegno nelle attività progettuali assegnate;
- Disponibilità a sostituire eventuali assenze di altri partecipanti al progetto;
- Valide iniziative finalizzate al miglioramento degli obiettivi del progetto;
- Spirito di collaborazione con il coordinatore e con i partecipanti al progetto;
- Svolgimento del servizio in presenza.

Le economie di ogni progetto, a disposizione del Segretario Generale, saranno così ripartite:

- Il 15% per la premialità aggiuntiva da destinare ai coordinatori e comunque non oltre l'importo massimo di € 1.000,00;
- Il 85% per la premialità degli operatori più meritevoli

Art. 7

(Tempistica e penalità)

I Coordinatori dovranno assicurare la predisposizione delle relazioni trimestrali entro il 5° giorno successivo alla chiusura del trimestre progettuale e la relazione finale del progetto entro il 15 gennaio del 2024.

Per ogni giorno di ritardo verranno decurtati € 10,00 dal compenso spettante.

Art. 8

(Assenze)

Si prevede lo sbarramento dal saldo delle attività progettuali per i dipendenti che sommano assenze (eccetto ferie e astensioni obbligatorie) pari o superiori a giornate n. 44 nel corso dell'anno.

Art. 9

(Gestione)

La redazione del progetto sarà a cura del funzionario-coordinatore a cui viene assegnato un termine di giorni 10 dalla firma del presente accordo per la presentazione al Segretario generale della stesura finale dello stesso.

Decorso ingiustificatamente il termine di cui sopra il Segretario generale proporrà ai restanti partecipanti dell'area progettuale di manifestare la volontà di predisporre il progetto assumendo la carica di coordinatore.

Il funzionario che non avrà ottemperato alla redazione del progetto dovrà decidere se partecipare alle attività progettuali della stessa area assumendo il ruolo di semplice operatore e in caso di ulteriore inerzia sarà escluso definitivamente dalle attività progettuali.

Gli istruttori ed i collaboratori inseriti nelle aree progettuali di cui all'art. 3 avranno facoltà di partecipare alle attività progettuali in qualità di operatore a seguito del formale invito ricevuto dal coordinatore e dovranno manifestare la propria disponibilità. In caso di formale rifiuto o ingiustificata mancata risposta da presentarsi entro i primi 10 giorni dall'ufficializzazione del progetto gli stessi saranno esclusi definitivamente dalle attività progettuali.

Tutti i dipendenti, sulla base delle attitudini professionali e lavorative, dovranno avere l'opportunità di partecipare al progetto dell'area d'appartenenza.

Art. 10

(Logistica)

Sarà cura del coordinatore individuare i luoghi ove si svolgeranno le attività, assicurando in ogni caso il coinvolgimento di tutti i partecipanti, in coerenza con le attività progettuali.