

**Contratto Collettivo Regionale Integrativo
Ai fini dell'Applicazione dell'art. 102 del CCRL 2022-2024
Per il Comparto Non Dirigenziale
Fondo Risorse Decentrate Anno 2026**

Visto il CCRL del comparto non dirigenziale della Regione Siciliana e degli Enti di cui all'art.1 della L.R. n.10/2000, triennio giuridico ed economico 2022 – 2024 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana il 20/02/2026;

Visto l'art. 1 comma 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 15.5.2000, n. 10, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, fatte salve le esclusioni ivi previste.";

Visti gli artt. 100, 101, 102 e 103 del già richiamato CCRL;

Visto il Bilancio previsionale 2026 approvato dal Consiglio camerale con delibera n. 8, del 18 dicembre 2025;

Preso atto del parere favorevole del Collegio dei Revisori sul Bilancio previsionale 2026 reso con verbale n. 35 del 17 dicembre 2025;

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 ...);

Preso atto che l'ammontare del trattamento accessorio 2026, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2° del decreto legislativo n.75/2017, è pari a Euro 63.050,00;

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, aggiornato con Delibera di Giunta n. 2 del 31 gennaio 2025*;

Tutto ciò premesso le parti convengono e sottoscrivono il seguente accordo

Art. 1

Campo di applicazione, durata e oggetto

1. Il presente contratto collettivo regionale integrativo si applica al personale non dirigenziale della Camera di commercio di Messina.
2. Il presente contratto riguarda l'anno 2026 e ha per oggetto, in applicazione dell'art. 102 del CCRL, i criteri di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate.
3. Il Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2026 - dal 01/01/2026 al 31/12/2026 - da destinare ai dipendenti a tempo indeterminato della Camera di commercio di Messina, per le finalità

di cui all'art.102 del vigente CCRL del comparto non dirigenziale dell'Amministrazione regionale ammonta a complessivi: € 75.000,00 (ex € 98.900,00);

Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2026 così distinto:

TABELLA PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2026		
Frd 2016 (TI+TD) (a)		€ 310.832,00
art 100 c.2 lett b) integrazione stabile RIA cessati CCRL 2019-2021 (b)		€ 18.445,70
art 100 c.2 lett c) integrazione stabile IA cessati CCRL 2019-2021 (c)		€ 4.290,00
integrazione stabile - art 101 punto 1 CCRL 2019-2021 (d)		€ 950,00
integrazione stabile - art 101 punto 2 CCRL 2019-2021 (e)		€ 2.374,63
integrazione stabile - art 101 punto 1 CCRL 2022-2024 (f)		€ 550,00
art 100 c.2 lett b) integrazione stabile RIA cessati CCRL 2022-2024 (g)		€ -
art 100 c.2 lett c) integrazione stabile IA cessati CCRL 2022-2024 (h)		€ 1.485,00
art 102 c.1 integrazione DIFF./P.O. cessati o progr. vert. (i)		€ -
Detrazione P.E.O. Art. 22 - CCRL 2016-2018 (l)		€ -
Detrazione DIFFERENZ. Art. 102 comma 1 - CCRL 2019-2021 (m)		€ 3.500,00
Detrazione P.O. Art. 102 c. 1 - CCRL 2019-2021 (n)		€ -
Detrazione invarianza da progressioni verticali art. 97 c.5 CCRL 2019-2021 (o)		€ 1.250,00
art 100 c.3 lett c) integrazione variabile RIA cessati CCRL 2022-2024 (p)		€ 6.385,05
art 100 c.3 lett c) integrazione variabile IA cessati CCRL 2022-2024 (q)		€ 1.485,00
FRD periodo gennaio-dicembre (pre finanziaria r=(a+b+c+d+e+f+g+h+i-l-m-n-o+p+q)		€ 342.047,38
Limite massimo Frd - rif. bilancio preventivo (s)		€ 75.000,00
FRD periodo gennaio-dicembre (t)		€ 75.000,00
Differenziali - Art.18 2026 (u)	€ 4.500,00	
Indennità - allegato "B" (v)	€ 5.800,00	
Welfare - Art. 103 (z)	€ 1.000,00	
Straordinario - Art. 104 (aa)	€ 650,00	
FRD comma 3 art. 90 periodo gennaio-dicembre v=(t-u-v-z-aa)	€ 63.050,00	
progetti	€ -	
performance organizzativa	€ 18.915,00	
performance individuale	€ 44.135,00	
	€ 63.050,00	

Art. 2
Accantonamenti ai sensi dell'art. 102, comma 2 CCRL

1. Dal Fondo di cui agli art. 100 e 101 vanno detratte le somme accantonate ai fini di cui all'art.102 comma 2 punti a), b), c) e f) risultante in misura pari ad **€ 11.950,00**:

Indennità di cui all'allegato B del CCRL

Indennità cassiere	€ 1.800,00
Indennità di specifiche responsabilità	€ 4.000,00
Totale	€ 5.800,00

Attribuzione differenziali stipendiali

	n. Dipendenti	n. Progressioni	Importo Differenziale	Costo
Funzionari	3	2	2.250,00	4.500,00
Totale				4.500,00

Misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 103

Art. 103 lett. c				1.000,00
Totale				1.000,00

Straordinario

Art. 104				650,00
Totale				650,00

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

La dotazione organica, in continua contrazione, mette a rischio per il corrente esercizio 2026, "l'obiettivo strategico" concordato con l'Amministrazione di garantire adeguati livelli di efficacia ed efficienza nei servizi resi all'utenza. La struttura di supporto al vertice amministrativo è ridotta e si compone di tre funzionari. Compatibilmente con le disponibilità di cassa, l'erogazione del salario accessorio, al netto degli acconti percepiti, verrà erogato con la tempistica consolidata a seguito della validazione dell'O.I.V, secondo 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; considerato che l'art. 102, comma 3, lett. b del CCRL 2022/2024 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 distinto per area, le parti convengono di utilizzare, in sede di riparto, i parametri di cui alla tabella seguente:

Area	Parametro
Funzionari	12,75

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").

La Camera di commercio di Messina, come richiamato in premessa, ha adottato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance delle Camere di commercio della Sicilia.

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. Periodicamente, in concomitanza con il monitoraggio effettuato da parte dell'O.I.V. sul sistema delle Performance, verranno effettuati da parte della Segretaria Generale dei monitoraggi 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 della Segretaria Generale, sarà valutato il personale di Comparto circa il raggiungimento della Performance Individuale e saranno distribuiti i premi di cui all'art. 102 e 105 del CCRL.

Per il personale Camerale, le risorse del Fondo risultate disponibili all'esito degli accantonamenti da ripartire, sono pari ad € 63.050,00.

La ripartizione della Performance organizzativa è effettuata come segue:

- il 60% dell'importo stabilito nell'allegata tabella per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2026 sarà erogato a tutto il personale camerale a chiusura del ciclo della performance 2025 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. 92 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 2026 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. 92 comma 1 del vigente CCRL.

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 2026, sarà attribuita, ai sensi dell'art.105 del CCRL, una maggiorazione del premio individuale di cui all'art.102 comma 4, che si aggiunge al detto premio.

Il budget per i Coordinatori è € 4.000,00 complessivi da ripartire tra le figure individuate.

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, nonché per l'applicazione dell'art. 103 "Welfare integrativo" del CCRL vigente, che prevede la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- a- Iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- b- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c- Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.