



CAMERA DI COMMERCIO
MESSINA

Contratto Collettivo Regionale Integrativo
Ai fini dell'Applicazione dell'art. 102 del CCRL 2019-2021
Per il Comparto Non Dirigenziale
Fondo Risorse Decentrate Anno 2025

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 2019 - 2021 pubblicato in GURS n.24 del 24/05/2019;

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 2025 approvato dal Consiglio camerale con delibera n. 12, del 30 dicembre 2024;

PRESO ATTO del parere favorevole del Collegio dei Revisori sul Bilancio previsionale 2025 reso con verbale n. 23 del 27 dicembre 2024;

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, anche, lo stanziamento di cui all'ex art. 88 c. 2 CCRL 2016/2018 (Fo.R.D. 2024) per il salario accessorio dei dipendenti della Camera di commercio di Messina relativo all'anno 2024, pari ad euro 158.500,00;

PRESO ATTO che l'ammontare del trattamento accessorio 2025, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23, comma 2° del decreto legislativo n.75/2017, è pari a Euro 98.900,00;

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

Handwritten signature in blue ink

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Paola Sabella

Handwritten signature in blue ink



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 2025 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 2025 - dal 01/01/2025 al 31/12/2025 - 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: € 98.900,00 (ex € 158.500,00);

Fondo complessivo per il trattamento accessorio per l'anno 2025, € 98.900,00, così distinto:

a) Fondo delle risorse stabili	€ 184.560,33
b) Fondo delle risorse variabili	€ 0,00
c) Somme rese disponibili dall'Amministrazione (bilancio di previsione 2025)	€ 98.900,00
d) Riduzione per adeguamento somme disponibili	-€ 85.660,33
Totale complessivo (a+b-d)	€ 98.900,00

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 **€ 17.000,00**:

Indennità di cui all'allegato B del CCRL

Indennità di consegnatario	€ 1.800,00
Indennità cassiere	€ 1.800,00
Indennità di specifiche responsabilità	€ 6.000,00
Totale	€ 9.600,00

Attribuzione differenziali stipendiali

	n. Dipendenti	n. Progressioni	Importo Diff.le	Costo
Assistenti	1	1	1.250,00	1.250,00
Funzionari	4	2	2.250,00	4.500,00
Totale				5.750,00

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 2025, "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. E' in corso la procedura prevista dall'art. 24 comma 6 del CCRL riguardante la progressione verticale tra le Aree che consentirà di impinguare la dotazione dell'Area Funzionari di una unità; 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 2019/2021 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
Coadiutori	7,10
Assistenti	9,30
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

3

Handwritten signatures and initials.

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 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. 102 e 105 del CCRL.

Per il personale Camerale, le risorse del Fondo risultate disponibili all'esito degli accantonamenti da ripartire, sono pari ad € 81.900,00.

La ripartizione della Performance organizzativa è effettuata come segue:

- il 60% dell'importo stabilito nell'allegata tabella per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2025 sarà erogato a tutto il personale camerale a chiusura del ciclo della performance 2024 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 2025 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.

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 sulla premialità annuale. 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 2025, 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.



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. 102 comma 4.

Art. 2

(Obiettivi dei progetti)

In considerazione del severo ridimensionamento dell'organico il **Progetto Unico Trasversale** coinvolge tutto il personale, e sarà finalizzato al mantenimento 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)

A seguito del collocamento in quiescenza della responsabile del Provveditorato le quattro aree progettuali sono ripartite e 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, Provveditorato, Regolazione e tutela del mercato	Salvatore Tomasello
Registro Imprese, Artigianato, Servizi innovativi	Agata Denaro

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

Segreterie, Supporto organi, Promozione		
Matricola	Cognome	Nome
00745	D'Arrigo	Giuseppa

Ufficio Gestione documentale		
Matricola	Cognome	Nome
00735	Chillè*	Giovanni

Coordinatore: 1

Operatori: 2

*In quiescenza dal 01/04/2025

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

Ufficio Contabilità - Personale		
Matricola	Cognome	Nome
00825	Tomasello	Salvatore
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	Denaro	Agata

Artigianato		
Matricola	Cognome	Nome

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

Coordinatore: 1

Operatori: 2

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

Provveditorato, Regolazione e tutela del mercato,		
Matricola	Cognome	Nome

Coordinatore:

Operatori:

Il “Coordinatore”, all’interno dei servizi assegnati, ricopre anche la figura di “Operatore”.

Art. 4

(Figure previste)

Il PUT (progetto unico trasversale) prevede le seguenti figure:

Coordinatore – E’ colui al quale è affidata la responsabilità dell’area progettuale e che avrà il compito di:

- Segnalare al Segretario Generale eventuali criticità riscontrate;
- 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 che partecipa alla realizzazione del P.U.T.

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 2025 prevede:

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

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

Viene previsto per ciascuna area un importo 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.

Le erogazioni del trattamento accessorio avverranno con le modalità consolidate negli anni passati, in ragione della severa riduzione della dotazione organica; Il saldo sarà erogato, al netto degli acconti percepiti, 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)

I Coordinatori dovranno assicurare, considerata la rilevazione trimestrale effettuata sulla piattaforma digitale valida per la **relazione e il monitoraggio del ciclo della performance 2025**, la relazione finale del P.U.T. entro il 15 gennaio del 2026.

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

Art. 8

(Assenze e Penalità)

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. 30 nel corso dell'anno.

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



IL SEGRETARIO GENERALE
Dr.ssa Paola Sabella



