



## **DETERMINAZIONE N. 107 DEL 23 GIUGNO 2026**

**OGGETTO: C.C.R.L. comparto non dirigenziale. Erogazione dei compensi dovuti al personale dell'Ente correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale per l'esercizio 2025 . Determinazioni in ordine a:**

- **Verifica obiettivi individuali assegnati ai dipendenti.**
- **Approvazione schede per l'erogazione degli incentivi ai dipendenti.**
- **Liquidazione FORD anno 2025.**

### **IL SEGRETARIO GENERALE**

**Visto** il C.C.R.L. del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, valido per il triennio giuridico ed economico 2019/2021 , sottoscritto dall'ARAN Sicilia e dalle OO.SS. regionali di categoria e pubblicato in supplemento ordinario alla G.U.R.S. n. 55 del 13 dicembre 2024;

**Considerato** che l'art. 100 del C.C.R.L. del personale del comparto non dirigenziale della Regione siciliana e degli Enti di cui all'art. 1 della l.r. 10/2000, valido per il triennio giuridico ed economico 2019/2021, pubblicato nel supplemento ordinario n.2 della Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n.55 del 13/12/2024, che va applicato anche al personale della Camera di Commercio del Sud Est Sicilia, in servizio alla data del 1 gennaio 2019 che detta precise indicazioni in ordine alla costituzione del Fondo Ordinario Risorse Decentrate, in sigla FO.R.D. che, in sostituzione del FAMP , è finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi istituzionali;

**Ritenuto** che nel FO.R.D. , - a termine dell'art. 100 del vigente contratto a valenza giuridica 2019 – 2021 -, confluiscono le risorse del pre-esistente FAMP e che lo stesso è incrementato dalle voci meglio specificate dall'art 100 comma 3 del vigente contratto di lavoro;

**Visto** il verbale di riunione sindacale per la contrattazione decentrata della seduta del 11 Marzo 2025 giusta convocazione di cui al protocollo 0005043/u del 04/03/2025 , nel cui incontro si concorda l'arti - colazione della disponibilità complessiva delle risorse FORD 2025 , della ripartizione tra performance organizzativa e performance individuale, delle modalità tecniche ed operative della premialità di cui all'art 105 del vigente CCRL tenendo conto dei limiti della potenziale disponibilità complessiva del Ford 2025 prevista nel preventivo economico 2025 approvato – sempre nel rispetto della previsione normativa di cui all'art.23 del D. Lgs 75/2017;

**Esaminato** ancor più nel dettaglio il definito accordo sindacali del 11 marzo 2025 , giusta convocazione di cui al protocollo 0005043/u del 04/03/2025 relativo a: - “ Fondo risorse decentrate esercizio 2025 – Contrattazione su ripartizione del Fondo risorse decentrate esercizio 2025. – Approvazione Piano di riparto



FO.R.D. anno 2025 - comparto non dirigenziale – in riferimento al ex CCRL 2019/2021 per l'anno 2025, che si intende integralmente trascritto con il quale si concorda che:

- La valutazione della performance avverrà tramite il SMVP. (art 4) ;
- 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 sarà così ripartito:
- la performance organizzativa, sarà pari a (70% di 579.847,39 pari ad euro 405.893,17)
- la performance individuale sarà pari a (30% di 579.847,39 pari ad euro 173.954,77)
- che dalla performance individuale saranno dedotti euro 9.774,40 quali risorse destinate alla previsione di cui all'art. 105 i cui destinatari sono individuati con le medesime modalità adottate nell'esercizio precedente, fino ad un numero massimo di 20 dipendenti;
- che la disponibilità netta per la P.I. sarà pari ad euro 164.179,82. La stessa prenderà 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, o altro personale) in termini di risultati raggiunti e comportamenti tenuti nello svolgimento del proprio lavoro;
- che la maggiorazione verrà distribuita agli aventi diritto ( n. 20 dipendenti ) con i medesimi criteri articolati lo scorso anno le cui risorse, come sopra indicato, sono pari ad euro 9.774,40 sono riportate nella tabella per la ripartizione del Fondo risorse decentrate 2025 approvata con l'apposizione del visto di compatibilità dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 7/08/2025 di cui al verbale n. 25 e del 2/12/2025 n. 26;
- che la distribuzione della premialità è da attribuirsi ad un numero massimo di 20 dipendenti e sarà effettuata seguendo una graduatoria determinata sulla base del maggior numero di ore di presenze (ovvero minor assenze) nel corso del 2024 rispetto al totale delle potenziali ore lavorative dell'anno 2025 (ore lavorative teoriche come da elaborazione applicativo informatico 1.807,00) al quale saranno detratte le ore di assenza a qualsiasi titolo (ferie escluse e festa del Santo Patrono) effettuate nel corso dell'anno 2025;
- l'individuazione del parametro pari al 1,685685558 % quale percentuale da applicare sul monte risorse previste per la performance organizzativa ed individuale da destinare alla premialità di cui al ex art. 105 ( percentuale che scaturisce e dunque ne è diretta conseguenza della rimodulazione tecnica assunta in sede sindacale ovvero quella di prevedere le medesime risorse dell'anno precedente alla c.d. premialità aggiuntiva);
- la immutata individuazione dei parametri regionali di ripartizione per categoria come da precedenti formulazioni; (come da metodologia applicata in diversi Dipartimenti regionali);



**Visto** il prospetto relativo alla costituzione del FORD 2025 di cui al ex art. 88 oggi art. 100 del vigente CCRL che si allega al presente provvedimento sotto la lettera ( Z-1 / Z-2 ), così come aggiornato secondo le risultanze contenute nello schema contabile che ne definisce le risorse da destinare secondo quanto definito ai sensi del combinato disposto di cui agli art .101 - art 102 , - art 105 (risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale ) ART. 104 – (lavoro straordinario), ed all'allegato "F" del sopra richiamato ex CCRL 2019/2021;

**Esaminato** il prospetto relativo alla costituzione del FORD 2025 di cui all' art. 100 del vigente CCRL debitamente sottoscritto dalle parti, relativo all'utilizzo del FORD 2025 di cui . 105 del CCRL, secondo le risultanze contenute nello schema contabile che ne definisce le risorse da destinare e più precisamente:

- in quanto ad euro 31.050,00 alla Progressione economica orizzontale ex art 22 - c.d.- (P.E.O.) La restante parte della PEO in attesa di rimodulazione sul piano dei conti 2026 trova copertura sul conto 321000;
- in quanto ad euro 104.825,80 alle prestazioni di lavoro straordinario di cui al ex art 91 del CCRL;
- in quanto ad euro 10.768,40 alla indennità di cui all'allegato " F " del CCRL vigente;

**Visto** il prospetto relativo alla costituzione del FORD 2025 di cui all'art. 100 del CCRL, relativo all'utilizzo del FORD 2025 art. 102 comma 4 del CCRL secondo le risultanze contenute nello schema contabile che ne ridefinisce la ripartizione e la riformulazione delle risorse da destinare e più precisamente:

- in quanto ad euro 405.893,17 quale 70 % dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla previsione di cui al ex art. 90 comma 4 (performance organizzativa) ;
- in quanto ad euro 173.954,22 quale 30 % dell'ammontare complessivo delle risorse destinate alla previsione di cui al ex art. 90 comma 4 ; ( performance individuale) ; da detto importo vanno detratte le risorse da destinare alla previsione di cui all'art. 92 oggi 105 del vigente CCRL 2019 – 2021 per complessivi euro 9.774,40;

**Viste**, altresì, le schede obiettivi con le quale, si è proceduto ad assegnare ai Signori Dirigenti, ciascuno per le proprie competenze, gli obiettivi 2025. Detti obiettivi sono stati individuati nel PIAO 2025 – 2027, approvato con i provvedimenti di cui alle deliberazioni Commissariali in veste di Giunta camerale n. 18 del 26/03/2025 integrato con deliberazione Commissariale in veste di Giunta n. 106 del 10/12/2025, estesi al personale del comparto ed assegnati alle strutture di appartenenza;

**Viste**, altresì, le schede che riportano quanto singolarmente è stato assegnato quali obiettivi individuali dal Segretario generale al personale del comparto in fase iniziale di avvio della Performance individuale (allegati "M");

**Visti** i provvedimenti di cui alle deliberazioni Commissariali in veste di Giunta camerale n. 18 del 26.03.2025 e n.106 del 10.12.2025 di approvazione del documento PIAO 2025 – 2027, i cui rispettivi allegati ai citati provvedimenti si allegano al presente provvedimento sotto la lettera – (allegati "1 P - 2 P1//3 P - 4 P1");



**Esaminato** il Sistema di valutazione e misurazione del Piano - che qui si intende integralmente trascritto - approvato, con provvedimento del Commissario straordinario in veste di Giunta camerale n. 41 del 5 luglio 2024 . Detto sistema non ha subito variazioni rispetto al 2025;

**Esaminata** la relazione finale sul Piano delle Performance 2025 che , al presente provvedimento, si allega sotto la lettera “ R “ approvata dal Commissario Straordinario in veste di Giunta camerale nella seduta del 8 giugno 2026 con provvedimento n. 43 . - Detta relazione, rileva le prescrizioni del P.I.A.O 2025, di cui alla deliberazione Commissariale in veste di Giunta camerale n. 18 del 26/03/2025 così come integrato dalla deliberazione Commissariale in veste di Giunta camerale n. 94 del 3/11/2025 e dalla successiva deliberazione Commissariale in veste di Giunta camerale n. 106 del 10/12/2025;

**Vista** la nota dell’O.I.V. giusto prot n. 0017684 del 12 giugno 2026 con la quale si trasmette, in restituzione , la Relazione su funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza ed integrità dei controlli interni per l’anno 2025 redatta ai fini del completamento del ciclo della performance che si allega al presente provvedimento sotto la lettera “F”;

**Visto** il verbale n. 2 del 12 giugno 2026 di cui al prot n. 001768/E del 12 giugno 2026 che accompagna il documento di validazione della relazione sulla performance anno 2025;

**Vista** la deliberazione n. 44 del 8 giugno 2026 inerente la valutazione di risultato dell’attività amministrativa e di gestione del Segretario generale per l’anno 2025;

Detta relazione è stata peraltro attenzionata dal Commissario Straordinario in veste di Giunta camerale;

**Visto** il documento di validazione della relazione sulla performance anno 2025 effettuata dal Dott. Salvatore Foresta nella qualità di O.I.V. allegato, quale parte integrante, al Verbale n. 2 del 12 giugno 2026 di cui al prot n. 0017681/ E del 12 giugno 2026 così come integrato dalla nota prot n. 18202 del 16/06/2026 che si allega al presente provvedimento sotto la lettera “O “ nella quale si attesta:

- che i contenuti della relazione sulla performance per l’anno 2025 risultano coerenti con i contenuti del piano della performance (- SEZIONE 2 – PIAO 2025 – 2027) ;
- che la valutazione della Performance organizzativa complessiva effettuata da questo Organismo risulta coerente con le valutazioni degli obiettivi di performance organizzativa riportate nella relazione;
- che nella relazione sono presenti i risultati relativi a tutti gli obiettivi inseriti nel piano performance (Sezione 2 PIAO 2025/2027);
- che nella misurazione e valutazione della performance si è tenuto conto degli obiettivi connessi alla anti corruzione ed alla trasparenza;
- che il metodo di calcolo previsto per gli indicatori associati agli obiettivi è stato correttamente utilizzato;
- che i dati utilizzati per la compilazione della relazione risultano affidabili derivando gli stessi da fonti esterne certificate;
- che nella relazione si è tenuto conto del monitoraggio infra - annuale 2025 in osservanza a quanto indicato nel sistema di misurazione e valutazione della Performance allo scopo di verificare se ed in che modo l’Ente è orientato verso il conseguimento della Performance attesa e controllare lo stato di avanzamento di eventuali scostamenti le relative cause e gli interventi correttivi da adottare;



- che sono stati evidenziati per gli obiettivi conseguiti parzialmente gli scostamenti tra risultati programmati e risultati conseguiti con indicazione della relativa motivazione;
- che la relazione è riferita a tutti gli obiettivi contenuti nel piano;
- che la relazione risulta conforme alle disposizioni normative vigenti ed alle linee guida Unioncamere.
- che la relazione risulta sufficientemente sintetica chiara e comprensibile ed è redatta con rappresentazioni grafiche;
- E che per quanto sopra si esprime parere favorevole;

**Accertato** che, in relazione alle attività programmate ed al Piano delle performance 2025, i relativi Uffici hanno avuto esito idoneo al regolare conseguimento degli obiettivi prefissati come da relazione sul Piano Performance debitamente validata dall'O.I.V.;

**Esaminate** le schede di valutazione individuale all'uopo predisposte per singolo dipendente distintamente articolate per peso che si allegano sotto la lettera "N";

**Preso atto** del nuovo prospetto di determinazione complessiva delle risorse destinate al salario accessorio dei dipendenti nel quale è stato rideterminato l'ammontare complessivo in funzione dell'avvenuto accorpamento delle ex Camere di Commercio di Catania Ragusa e Siracusa che ai sensi del ex art. 88 oggi 100 del vigente CCRL definisce la costituzione del FORD 2025;

**Preso atto** del parere circa la compatibilità finanziaria ed il rispetto dei limiti di cui al D. Lgs n. 75/2017 art 23 c. 1 espresso dal Collegio dei Revisori in ordine alle risorse relative al trattamento accessorio FORD 2024; ("allegato A "di apposizione del visto di compatibilità dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 7 agosto 2025 di cui al verbale n. 25);

**Preso atto** del parere circa la compatibilità finanziaria ed il rispetto dei limiti di cui al D. Lgs n. 75/2017 art 23 c. 1 espresso dal Collegio dei Revisori in ordine alle risorse relative al trattamento accessorio FORD 2024; ("allegato A "di apposizione del visto di compatibilità dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 2 dicembre 2025 di cui al verbale n. 26);

**Ritenuto**, che quanto pianificato in sede di approvazione del Piano Performance 2025 è da ritenersi ampiamente raggiunto e che in conseguenza, si può procedere ad erogazione dei compensi dovuti al personale del comparto per la partecipazione fattiva al FORD 2025;

**Visto** il prospetto contabile redatto dagli Uffici di Ragioneria e Personale, che alla presente viene allegata sotto la lettera " S " ove, con riferimento all'esercizio 2025 per singolo dipendente, vengono evidenziati gli importi da liquidarsi a ciascun dipendente come da prospetto sopra indicati ed evidenziata la suddivisione tra la premialità da performance organizzativa - e la premialità da performance individuale unitamente alla relativa percentuale di incidenza. Si evidenzia uno scostamento nella percentuale di ripartizione sulla performance organizzativa pari al 0,85620%, ed uno scostamento sulla performance individuale pari al 0,14380% rispetto alla complessiva base percentuale del 100,00 %. Detto scostamento è diretta conseguenza degli arrotondamenti dei decimali a cinque cifre sugli indicatori dei parametri regionali. In ogni caso l'entità complessiva della premialità resta immutata;



**Preso atto** della nota circolare prot n. 37795 del 16 aprile 2021/Regione siciliana Assessorato regionale autonomie locali e Funzione Pubblica – SERVIZIO 9 – (Trattamento economico accessorio) così come integrata dalla recente nota n. prot. 17555 del 20/02/2023 (SERVIZIO 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO - avente per oggetto “Premi e trattamenti economici correlati alla performance (c. 4 art. 90 del CCRL) – Valutazioni personale del comparto nuovo allegato assenze. Detta citata nota si riconduce alla recente circolare di cui al prot. n. 5413 del 19/01/2024;

**Ritenuto**, - alla luce della superiore indicazioni applicative dell’ Assessorato regionale autonomie locali e Funzione Pubblica – SERVIZIO 9 e SERVIZIO 3 – della Regione Sicilia - , di procedere alla riduzione della quota giornaliera lorda, secondo le indicazioni formulate nell’allegato “ A” – “ SOSTITUTIVO “ alla citata nota di cui sopra;

**Preso atto** dei prospetti contabili redatti dagli Uffici del Personale, nei quali sono evidenziate le giornate di assenza soggette, per specifica tipologia, a decurtazione – così come da indicazioni di cui alla circolare prot n. 37795 del 16 aprile 2021 / Regione siciliana Assessorato regionale autonomie locali e Funzione Pubblica – SERVIZIO 9 – (Trattamento economico accessorio) così come integrata dalla recente nota n. prot. 17555 del 20/02/2023 (SERVIZIO 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO - avente per oggetto “OGGETTO: Premi e trattamenti economici correlati alla performance (c. 4 art. 90 del CCRL) – Valutazioni personale del comparto nuovo allegato assenze. Detta citata nota si riconduce alla recente circolare di cui al prot. n. 5413 del 19/01/2024 - ;

**Esaminati** i prospetti riepilogativi dettagliati per singola e specifica tipologia nel quale sono state riportate le ore complessive per singolo dipendente lavorate nell’intervallo di tempo che intercorre tra il 1 gennaio 2025 ed il 31 dicembre 2025;

**Visto** il prospetto riepilogativo che dettaglia la classifica finale dei primi 20 dipendenti - ( si fa riferimento alle entità complessive delle risorse riportate nel prospetto contabile di ripartizione di cui all’allegato “ Z - 1” reso esecutivo dal visto di compatibilità apposto dal Collegio dei Revisori dei Conti come da – Allegato “ A “ - apposizione del visto di compatibilità dal Collegio dei Revisori dei Conti nella seduta del 7/08/2025 di cui al verbale n. 25 e del 2/12/2025 di cui al verbale n. 26 ) - , tra coloro che hanno svolto nell’arco del periodo di riferimento - ovvero tra il 1 gennaio 2025 ed il 31 dicembre 2025 - il maggior numero di ore lavorate; la quantificazione da parte dell’Ufficio Ragioneria e Personale ha determinato la classifica finale secondo le logiche degli algoritmi di riferimento;- (detto prospetto si allega al presente provvedimento sotto la dizione “ Art 92”) oggi art 105 del nuovo CCRL 2019/2021;

**Preso atto** che l’ importo destinato alla previsione di cui al ex art. 92 (oggi art 105) - è pari a complessivi euro 9.774,40 - (entità complessive delle risorse riportate nel prospetto contabile di ripartizione di cui all’allegato “ Z - 1” reso esecutivo dal visto di compatibilità apposto dal Collegio dei Revisori dei Conti come da – Allegato “A”) - ;

**Visti** lo statuto ed il regolamento vigenti nell’Ente;

**Visto** il bilancio camerale;

## **D E T E R M I N A**



Per tutto quanto espresso in parte motiva:

- di approvare le singole schede di valutazione individuale che si allegano sotto la lettera “N” dei Signori Dipendenti che hanno partecipato alla Performance complessiva per l’esercizio 2025 ( FORD 2025);
- di approvare le schede - che si allegano sotto la lettera “ N – 1 redatte al lordo delle decurtazioni da operare - nelle quali si dettagliano gli elementi dei compensi potenziali dell’incentivo erogato ai singoli dipendenti;
- di approvare i prospetti contabili riepilogativi redatti dall’Ufficio di Ragioneria e Personale che, alla presente, si allega sotto la lettera “ S ” ove, per dipendente, sono evidenziati gli importi effettivi da liquidarsi per singola categoria di appartenenza sia per quanto attiene la Performance Organizzativa sia per quella Individuale sia al lordo che al netto delle decurtazioni delle assenze come da nota circolare prot n. 37795 del 16 aprile 2021 / Regione siciliana Assessorato regionale autonomie loca e Funzione Pubblica – SERVIZIO 9 – (Trattamento economico accessorio) così come integrata dalla recente nota n. prot. 17555 del 20/02/2023 (SERVIZIO 3 – TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO - avente per oggetto: Premi e trattamenti economici correlati alla performance (c. 4 ex art. 90 del CCRL) – Valutazioni personale del comparto nuovo allegato assenze. Detta citata nota si riconduce alla recente circolare di cui al prot. n. 5413 del 19/01/2024;
- di procedere, sulla base delle superiori risultanze contabili, alla liquidazione dei compensi al personale a titolo di FORD 2025 quale remunerazione per la loro fattiva partecipazione alla Performance complessiva per l’esercizio 2025, in uno alle spettanze stipendiali del mese di Giugno 2026;
- sono fatti salvi eventuali conguagli in positivo e/o negativo;
- gli oneri di spesa derivanti dalla presente determinazione, ammontanti complessivamente ad euro 545.984,99 - (ivi inclusi gli effetti dell’applicazione dell’art 105 del CCRL 2019/2021) - troveranno copertura con imputazione sul conto 321016/2025 di cui alla scrittura contabile n. 17520 del 31/12/2025;
- di curare la pubblicazione del presente provvedimento sul sito istituzionale dell’Ente secondo le previsioni del regolamento U.E. 2016/679;
- di pubblicare il provvedimento, nel sito Amministrazione trasparente, nella sotto sezione 1 Performance – sotto sezione 2 Dati relativi ai premi.

Il Segretario Generale

Dott. Rosario Condorelli