

Contratto collettivo integrativo decentrato del personale non dirigente Ordine degli Psicologi della Puglia - triennio 2024-2026

Il giorno 03/12/2024 alle ore 10:00, presso la sede dell'Ordine degli Psicologi Puglia è convocato l'incontro per la definizione del contratto collettivo integrativo del personale del comparto dell'Ordine degli Psicologi per il triennio 2024-2026.

Preso atto che l'Ordine degli Psicologi è rappresentato dal Commissario Straordinario Dott. Giuseppe Luigi Palma, nominato con Decreto del Ministro della Salute del 17 aprile 2023, successivamente prorogato con l'art 8-ter del D.lgs 75/2023.

Preso, altresì, atto che la Legge 56/1989 attribuisce al Commissario Straordinario tutte le funzioni delegate in via ordinaria al Consiglio dell'Ordine e volte a garantire il corretto funzionamento dell'Ente. Vista la deliberazione del Commissario Straordinario n. 131 del 02/12/2024 con la quale è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate per il personale del comparto dell'Ordine degli Psicologi Puglia.

Vista la certificazione contabile del fondo risorse decentrate resa dal Revisore Contabile dell'Ente.

Sono presenti:

Dott. Giuseppe Luigi Palma – Commissario Straordinario dell'Ordine

Dott. Nicola Lotito – Direttore Amministrativo dell'Ordine degli Psicologi (con funzioni di segretario verbalizzante)

Dario Capozzi Orsini – Segretario Funzioni Centrali CGIL FP Bari



Le parti convengono che il presente accordo ha la finalità di valorizzare la professionalità, la crescita e l'impegno dei dipendenti del comparto dell'Ente, ha validità triennale (2024-2026) ed è articolato in n. 2 Sezioni:

- Sezione Normativa avente validità triennale;
- Sezione Economica avente durata annuale, sino al 31/12/2024.



Le parti concordano che il rinnovo del presente CCID dovranno essere avviate, sia per la sezione giudica che per quella economica, almeno tre mesi prima della scadenza. Qualora le parti non dovessero incontrarsi per addivenire alla definizione del nuovo CCID triennale, si conviene che il presente accordo conservi la propria efficacia sino al rinnovo. Le parti concordano che, su richiesta di una delle due, il presente accordo potrà essere modificato, anche nella parte normativa, annualmente previa convocazione delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.



- Visto il vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale delle FUNZIONI CENTRALI Triennio 2019-2021 sottoscritto in data 09.05.2022;
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal D. Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Visto il D.L. 101/2013, art. 2, comma 2 bis, come modificato dall'art. 12 ter del D.L. 75/2023, ai sensi del quale *"Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai soli principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica ad essi relativi, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica; ogni altra disposizione diretta alle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applica agli ordini, ai collegi professionali e ai relativi organismi nazionali, in quanto enti aventi natura associativa, che sono in equilibrio economico e finanziario, salvo che la legge non lo preveda espressamente..."*;

SEZIONE NORMATIVA (validità 2024-2026)

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente CCID si applica a tutto il personale del comparto dell'Ordine degli Psicologi Puglia con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, nonché al personale in part-time, come previsto dalla normativa vigente.

Art. 2 – Finalità ed Obiettivi

Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dai contratti collettivi nazionali di lavoro e dalle norme vigenti in materia di lavoro. Nel caso di specie si fa riferimento all'art. 7 comma 6 del CCNL Funzioni Centrali del 09.05.2022 che in questa sede si intende integralmente richiamato.

Art. 3 - Vigenza ed ambito di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha validità giuridica triennale dal 01/01/2024 al 31/12/2026 e validità economica annuale dal 01/01/2024 al 31/12/2024.
2. Il presente contratto viene stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del



personale di comparto delle Funzioni Centrali del 09.05.2022 e le sue disposizioni, salvo diverso accordo tra le parti, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

3. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio, la normativa vigente e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.lgs. 165/2001.

4. Esso si applica al personale non dirigenziale dipendente dell'ente a tempo indeterminato ed a tempo determinato, nonché al personale part time.

5. Il presente contratto si conforma ai contratti nazionali delle Funzioni Centrali e alle norme vigenti in materia di Enti Pubblici non Economici e in particolare di Ordini e Collegi professionali.

6. Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto, previa convocazione di almeno una delle due parti con congruo anticipo.

Art. 4 – Relazioni sindacali

Il sistema delle relazioni sindacali, previsto dagli artt. 3, 4 e 5 del CCNL 19-21, permette, nel rispetto dei distinti ruoli dell'ente e delle rappresentanze sindacali, la realizzazione degli obiettivi previsti dal D. Lgs. 165/2001 e consentire l'esercizio dell'attività sindacale nell'ente, anche allo scopo di porre in essere un'organizzazione fortemente orientata al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente e alla piena soddisfazione degli utenti, che promuova e mantenga il benessere fisico, psicologico e sociale dei lavoratori per tutti i livelli e i ruoli.

Art. 5 – Dotazione organica secondo il nuovo sistema di classificazione

Le parti, a seguito della trasposizione del personale secondo il nuovo sistema di classificazione delle famiglie professionale, prendono atto che l'attuale dotazione organica dell'Ente è la seguente:

Area	Data di Assunzione	Numero Unità
Assistenti (sx cat. B)	01/06/2019	1
Funzionari (ex cat. C)	01/06/2019	1

Le parti prendono atto, altresì, che l'Ente ha in organico un dipendente afferente all'Area degli Operatori (ex cat. A), temporaneamente in comando presso altro Ente sino al 30/11/2025 (salvo ulteriori proroghe).

A norma dell'art. 13 del CCNL vigente, il sistema di classificazione del personale, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali,



declinati nella tabella A del medesimo contratto:

- Area degli operatori;
- Area degli assistenti;
- Area dei funzionari;
- Area delle elevate professionalità.

AREA DEGLI OPERATORI

Appartengono a quest'area i lavoratori che svolgono attività di supporto strumentale ai processi produttivi ed ai sistemi di erogazione dei servizi, che non presuppongono conoscenze specifiche e/o qualificazioni professionali, corrispondenti a ruoli ampliamenti fungibili.

Specifiche professionali:

- conoscenze generali di base per svolgere compiti semplici;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi utilizzando metodi, strumenti, materiali e informazioni;
- responsabilità di portare a termine compiti, di risolvere problemi di routine e di completare attività di lavoro adeguando i propri comportamenti alle circostanze che si presentano.

Requisiti di base per l'accesso: assolvimento dell'obbligo scolastico.

Allo stato attuale non sono previste posizioni in organico.

AREA DEGLI ASSISTENTI

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nel processo produttivo e nei sistemi di erogazione dei servizi e che ne svolgono fasi di processo e/o processi, nell'ambito di direttive di massima e di procedure predeterminate, anche attraverso la gestione di strumentazioni tecnologiche. Tale personale è chiamato a valutare nel merito i casi concreti e ad interpretare le istruzioni operative. Risponde inoltre dei risultati nel proprio contesto di lavoro.

Specifiche professionali:

- conoscenze teoriche esaurienti;
- capacità pratiche necessarie a risolvere problemi di media complessità, in un ambito specializzato di lavoro;
- responsabilità di risultato su ambiti circoscritti (fasi di processo o processi) ed eventualmente con responsabilità di supervisionare il lavoro di colleghi.

Requisiti di base per l'accesso: scuola secondaria di secondo grado.

Allo stato attuale è prevista n. 1 posizione in organico

AREA DEI FUNZIONARI

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che nel quadro di indirizzi generali, assicurano il presidio di importanti e diversi processi, concorrendo al raggiungimento degli obiettivi stabiliti, assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, la circolarità delle comunicazioni, l'integrazione/facilitazione dei processi, la consulenza, il



coordinamento delle eventuali risorse affidate, anche attraverso la responsabilità diretta di moduli e strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze specialistiche;
- competenze necessarie ad affrontare problemi complessi, anche al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnato da capacità gestionali, organizzative e professionali atte a consentire la gestione efficace dei processi affidati ed il conseguimento degli obiettivi assegnati;
- responsabilità amministrative e di risultato sui processi affidati, con possibilità di autonoma assunzione di atti e decisioni, anche amministrative, in conformità agli ordinamenti di ciascuna amministrazione; le responsabilità possono estendersi anche alla conduzione di team di lavoro e di unità organizzative.

Requisiti di base per l'accesso: laurea (triennale o magistrale).

Allo stato attuale è prevista n. 1 posizione in organico.

AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA'

Appartengono a quest'area i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l'ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

Specifiche professionali:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

Requisiti di base per l'accesso: laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l'iscrizione ad albi professionali.

Allo stato attuale non sono previste posizioni in organico.

Art. 6 – Orario di lavoro e flessibilità

L'orario di lavoro è il periodo di tempo di lavoro giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio; il medesimo è inteso quale il periodo di tempo giornaliero necessario ad assicurare le funzionalità delle strutture degli uffici e l'erogazione dei servizi agli aventi diritto.

Si stabilisce che l'articolazione dell'orario settimanale è distribuito su cinque giornate lavorative dal lunedì al venerdì; eventuali eccezioni, opportunamente definite e programmate, saranno disposte al fine di garantire l'espletamento di attività lavorative che potrebbero rendersi necessarie.

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro eccede le sei ore, al lavoratore spetta una pausa, di almeno trenta minuti (sino ad un massimo di un'ora e trenta minuti) da utilizzarsi nella fascia oraria compresa tra le ore 13:30 e le ore 15:00, al fine di consentire il recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto. Le predette pause non sono computate nell'orario lavorativo.

Al fine di consentire una migliore conciliazione dei tempi di lavoro con le necessità di carattere personale e/o familiare, le parti stabiliscono che sia consentita flessibilità dell'orario di lavoro in entrata e in uscita nel rispetto del limite massimo di trenta minuti.

L'eventuale debito orario (su base mensile) derivante dall'applicazione della flessibilità oraria dovrà essere recuperata entro il limite massimo di tre mesi a decorrere da quello in cui è maturato.

Art. 7 – Ferie, permessi, congedi e assenze

In riferimento agli istituti contrattuali relativi a ferie, permessi, congedi spettanti al personale del comparto dell'Ente, nonché alla disciplina relativa alle assenze, si rimanda integralmente agli articoli dal n. 23 al n. 30 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021. Le parti stabiliscono che i permessi per visite mediche e/o terapie possono essere fruiti anche per accompagnare i figli (sino al raggiungimento della maggiore età). Tali permessi possono essere fruiti se documentati da certificazione del medico o della struttura sanitaria che attesti che il dipendente ha accompagnato il proprio figlio/a.

Art. 8 – Lavoro straordinario

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e copertura dell'orario di lavoro. Lo straordinario viene preventivamente autorizzato dal Dirigente preposto. La durata dell'orario di lavoro non può eccedere la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di quattro mesi.

Il costo del lavoro straordinario erogato viene posto a carico del bilancio annuale dell'Ente.

Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è fissato in 200 ore annue.

Il valore orario dello straordinario prestato, ai sensi della normativa vigente, viene individuato per ciascun dipendente in ragione dello stipendio tabellare e del differenziale stipendiale maturato.



Art. 9 – Banca delle ore

Con il presente CCID è istituita la banca delle ore, come stabilita dall'art 27 del precedente CCNL 2015-2018 (non disapplicato). Si tratta di un conto individuale di ore che ciascun dipendente matura qualora permanga in servizio oltre l'orario previsto, ad eccezione delle ore di straordinario preventivamente autorizzate per esigenze di servizio. Tale istituto consente al dipendente maggiore flessibilità nella gestione e conciliazione dei tempi casa-lavoro. Le ore che confluiscono nella banca ore possono essere utilizzate dal dipendente, previa richiesta e autorizzazione, quali giornate di riposo compensativo (a maturazione del numero di ore necessario a coprire il normale orario di lavoro giornaliero). Il limite massimo di ore accumulabili nell'arco dell'anno non può eccedere le 50 unità e le predette ore devono essere fruite nel corso dell'anno di maturazione, le medesime vengono azzerate al 31/12 di ciascun anno.

Art. 10 – Buono pasto

In ottemperanza a quanto statuito dall'art. 22 del vigente CCNL, le parti concordano l'erogazione del buono pasto elettronici in favore dei dipendenti, del valore pari a € 8,52. I buoni pasto vengono erogati in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro supera le sei ore, purché non in turno. Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario, debitamente autorizzato. L'onere del buono pasto è a carico dell'Ordine degli Psicologi Puglia.

Art. 11 – Welfare integrativo

Con il presente CCID si disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore del personale dipendente non dirigente dell'Ente, in ossequio a quanto disciplinato dall'art. 55, del vigente CCNL. Nella fattispecie l'Ente ha attivato una convenzione con un garage per il parcheggio delle vetture dei dipendenti fuori sede e intende prevedere un rimborso nella misura del 50% per l'acquisto di abbonamenti ferroviari. La fruizione dei benefici è alternativa e non cumulativa. Per le annualità successive al 2024, oggetto della presente CCID, le parti concordano la possibilità di attivare ulteriori iniziative, tra quelle previste dall'art. 55 del CCNL vigente, previa verifica della disponibilità delle risorse. Gli oneri per la concessione dei predetti benefici sono sostenuti mediante il ricorso alle risorse previste dall'art. 27, co. 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14/02/2001.

Art. 12 – Formazione

Per quanto attiene la formazione, l'Ente provvede alla redazione di un Piano di Formazione a seguito di ricognizione delle esigenze formative secondo criteri di priorità. Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, a seguito di redazione del piano di formazione, l'Ente provvede tramite



apposita voce di bilancio al finanziamento e/o alla contribuzione degli interventi formativi. Il piano di formazione stabilisce, altresì, le modalità attraverso le quali verificare e certificare competenze e conoscenze acquisite anche al fine del collegamento con le progressioni economiche. Il personale che partecipa ad attività di formazione organizzate o autorizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti. Le predette attività, ove possibile, sono svolte durante l'orario di servizio. Indicazioni normative più specifiche sono reperibili agli art. 31 e 32 del CCNL vigente.

Art. 13 – Lavoro agile

La prestazione dell'attività lavorativa in modalità agile è disciplinata, come da normativa vigente, dagli accordi individuali stipulati tra il datore di lavoro e ogni singolo dipendente.

Art. 14 – Indennità di specifica responsabilità

A norma dell'art. 54 del vigente CCNL, le amministrazioni possono attribuire al personale dell'area degli Assistenti compiti che, pur rientrando nelle funzioni proprie dell'area di appartenenza, comportano l'assunzione di specifiche responsabilità. In tale ipotesi, previa contrattazione integrativa, è possibile riconoscere a tale personale un'indennità di specifiche responsabilità, accessoria, il cui importo, non superiore a € 1.000 annui lordi, viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

L'assegnazione dell'indennità di specifica responsabilità è concessa per un periodo non superiore a tre anni dal Dirigente, previa adozione di espreso provvedimento recante l'indicazione dettagliata delle specifiche attività e responsabilità che si ricollegano all'incarico.

Considerata l'attuale dotazione organica dell'Ente, la parti non ravvisano la necessità di attribuire l'indennità previo espletamento di procedura selettiva per titoli e colloquio, ma unicamente previa la verifica delle attitudini gestionali del dipendente.

Le parti stabiliscono di riconoscere l'indennità di specifica responsabilità nel corso del 2024 e fissano l'ammontare della stessa in € 1.000,00 lordi annui. Le parti stabiliscono, altresì, che le specifiche attività e responsabilità relative all'incarico da conferire attengano al ricevimento, alla gestione e all'istruttoria relativa alle richieste di patrocinio e/o partenariato che vengono presentate all'Ente.

Art. 15 – Progressioni economiche

L'art. 14 del vigente CCNL stabilisce *“al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale”, da corrispondersi*



mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nell'allegata tabella 1. La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area.

Le parti, preso atto dell'ammontare annuo lordo statuito dalla succitata tabella 1, nonché del numero di progressioni economiche massime attribuibili, stabiliscono per l'annualità 2024 di attribuire la progressione economica a n. 1 dipendente appartenente all'Area dei Funzionari e a n. 1 dipendente appartenente all'Area degli Assistenti.

La misura annua lorda stabilita per l'attribuzione delle progressioni economiche, è nel seguito evidenziata: € 1.250,00 annui lordi per l'Area degli Assistenti, € 2.250,00 annui lordi per l'Area dei Funzionari.

Le parti stante l'attuale dotazione organica dell'Ordine stabiliscono, altresì, che le progressioni economiche sono attribuite, con decorrenza 01/01/2024, previa verifica del possesso dei requisiti previsti dal CCNL vigente, senza il ricorso ad alcuna procedura comparativa.

Le annualità 2025 e 2026 non saranno interessate da progressioni economiche.

Art. 16 – Incarico di funzione organizzativa

L'art. 15 del vigente CCNL stabilisce *"nell'ambito del nuovo sistema di classificazione di cui al presente titolo le amministrazioni, in relazione alle esigenze organizzative e di servizio, possono conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa. I valori dell'indennità sono ricompresi tra un minimo di Euro 1.200,00 ed un massimo di Euro 2.600,00 annui lordi per 13 mensilità e sono definiti, per ciascuna posizione organizzativa, in relazione alle risorse del Fondo. Il limite massimo di cui al comma 2 può essere elevato in sede di contrattazione integrativa. In caso di elevazione del limite massimo, è possibile prevedere che l'indennità di posizione organizzativa possa assorbire lo straordinario e/o altre voci del trattamento economico accessorio"*.

Con il presente CCID, le parti stabiliscono di incrementare il valore dell'indennità di posizione organizzativa, definendolo in € 5.000,00 lordi annui (per 13 mensilità). L'incremento dell'indennità assorbe la voce relativa al lavoro straordinario, che non potrà essere fruito dal dipendente che riceve l'incarico; l'indennità di posizione organizzativa viene conferita, tra le altre, per responsabilità connesse alle attività di supporto alle riunioni del Consiglio Direttivo, la responsabilità connessa al monitoraggio economico-contabile del ciclo attivo e passivo, responsabilità connessa alle attività istruttorie a valere sulle acquisizioni di beni e/o servizi per le necessità dell'Ente.

L'incarico può essere revocato con atto scritto e motivato a seguito di:

- inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
- intervenuti mutamenti organizzativi;



- valutazione negativa;
- violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari o misure cautelari di sospensione dal servizio.

La revoca dell'incarico comporta la perdita della indennità di posizione e la riassegnazione del dipendente alle funzioni della famiglia professionale di appartenenza.

La valutazione dei risultati delle attività svolte dai dipendenti cui sono stati conferiti gli incarichi, ad opera del dirigente avviene con cadenza annuale dal Dirigente, in base ai criteri ed alle procedure del sistema di valutazione adottato.

Le parti stante l'attuale dotazione organica dell'Ordine stabiliscono, altresì, che l'incarico di posizione organizzativa venga attribuito, nel corso dell'anno 2024, previa verifica del possesso dei requisiti previsti dal CCNL vigente, senza il ricorso ad alcuna procedura comparativa.

Il conferimento dell'incarico di posizione organizzativa è concesso per un periodo non superiore a tre anni dal Dirigente, previa adozione di espresso provvedimento recante l'indicazione dettagliata delle specifiche attività e responsabilità che si ricollegano all'incarico, nonché gli obiettivi che il dipendente deve raggiungere al fine della valutazione positiva.

Art. 17 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La quota individuale di produttività viene corrisposta al personale dipendente non dirigente dell'Ordine assunto a tempo determinato, per almeno sei mesi, e indeterminato, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi attribuiti. Accedono alla valutazione i soli dipendenti che abbiano garantito una prestazione lavorativa almeno pari al 50% dei giorni lavorabili - al netto delle chiusure disposte dall'Ente - nell'anno solare di riferimento. Ai fini della valutazione, la ripartizione del premio sarà proporzionata al regime orario nonché al numero di mesi di presenza in servizio, in relazione all'anno solare di riferimento.

Il ciclo di gestione della performance è articolato nelle seguenti fasi:

- 1) Definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere;
- 2) Misurazione e valutazione della performance;
- 3) Rendicontazione dei risultati all'organo Politico-Amministrativo, nonché ai soggetti interessati;
- 4) Erogazione dei premi.

La valutazione, oltre che all'erogazione del premio accessorio, è finalizzata al miglioramento qualitativo dei servizi erogati, garantendo il riconoscimento del merito e dell'impegno profusi.

La definizione e assegnazione degli obiettivi avviene entro il 15 febbraio di ciascun anno di competenza in coerenza con l'Area di appartenenza di ciascun dipendente; gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 31/12 di ciascun anno.

La misurazione e valutazione della performance, resa da parte del Dirigente, avviene in due momenti: una verifica intermedia sul raggiungimento degli obiettivi al 20 luglio, con riferimento alla data del 30



giugno e una verifica conclusiva sul raggiungimento degli obiettivi al 20 gennaio dell'anno successivo, con riferimento alla data del 31 dicembre dell'anno di competenza.

La rendicontazione dei risultati all'organo Politico-Amministrativo, nonché ai soggetti interessati, avviene entro il 31 luglio (per la verifica intermedia) ed entro il 15 gennaio (per la verifica conclusiva). L'erogazione del premio viene distinta in due momenti: una quota pari al 50% viene corrisposta unitamente all'erogazione delle competenze stipendiali di luglio, previo raggiungimento di almeno il 40% degli obiettivi annuali assegnati; la restante quota (50%) alla verifica del pieno raggiungimento degli obiettivi annuali, unitamente all'erogazione delle competenze stipendiali di gennaio dell'anno successivo.

Qualora il dipendente non raggiunge la totalità degli obiettivi, l'erogazione del premio viene parametrata agli obiettivi pienamente raggiunti, tenuto conto anche dell'eventuale acconto erogato nella mensilità di luglio.

Il premio accessorio viene erogato tenuto conto dei seguenti parametri:

- 1) Area degli Operatori: parametro 100
- 2) Area degli Assistenti: parametro 140
- 3) Area dei Funzionari: parametro 160.

L'erogazione del premio avviene in ragione delle seguenti percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati:

- Da 0 a 40% = 35%
- Da 40% a 79% = 75%
- Da 80% a 90% = 85%
- Da 91% a 100% = 100%.

Entro 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il dipendente, qualora ritenga possano sussistere nuovi o diversi elementi di giudizio e/o ritenga non condivisibile la valutazione resa dal Dirigente, può richiedere per iscritto al medesimo un ulteriore confronto e approfondimento della valutazione resa. Entro i successivi 5 giorni, il Dirigente sente il dipendente e espleta il richiesto confronto al fine di dirimere eventuali divergenze ed esprime il parere definitivo e motivato. A valle del processo di valutazione, quale strumento di garanzia, ove il Valutatore abbia accolto parzialmente o respinto le richieste di revisione della valutazione, il dipendente può avvalersi del tentativo di conciliazione ai sensi dell'art. 410 del c.p.c.

Per la sola annualità 2024, la valutazione circa il raggiungimento degli obiettivi viene resa dal rappresentante pro tempore dell'Ordine degli Psicologi Puglia e l'erogazione del premio viene corrisposta, previo raggiungimento degli obiettivi, unitamente all'erogazione delle competenze stipendiali di dicembre dell'anno in corso, considerata l'attuale gestione commissariale. Il presente capoverso perde efficacia a decorrere dall'annualità 2025.

Art. 18 – Disposizioni finali

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCID, le parti concordano di fare riferimento alle vigenti normative di legge e contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dipendente.

Il presente CCID decorre ai fini giuridici ed economici all'atto della sottoscrizione delle parti aventi causa, è ha validità così come disciplinata dall'art. 3. Le parti, altresì, concordano che le clausole in esso contenute, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

SEZIONE ECONOMICA (validità 2024)

Art. 1 – Fondo risorse decentrate

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, preso atto della Deliberazione del Commissario Straordinario n. 131 del 02/12/1974 con la quale è stato istituito il Fondo Risorse Decentrate anno 2024, concordano l'utilizzo del predetto fondo. La quantificazione complessiva del fondo (risorse fisse e risorse variabili) per l'anno 2024 ammonta a € 27.973,00.

Art. 2 – Utilizzo del Fondo Risorse Decentrate

Secondo quanto previsto dall'art. 2, co. 2-bis del D.L. n. 101 del 31/08/2013, convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125 rubricata "*Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni*", gli Ordini e Collegi Professionali non sono tenuti a mappare il ciclo della gestione della performance, né a dotarsi di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

La norma, infatti, statuisce "*Gli ordini, i collegi professionali, i relativi organismi nazionali e gli enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenendo conto delle relative peculiarità, ai principi del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ad eccezione dell'articolo 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ad eccezione dell'articolo 14 nonché delle disposizioni di cui al titolo III, e ai soli principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa pubblica ad essi relativi, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica*".

Le risorse sono suddivise in stabili e variabili. Gli importi iscritti alle fonti di finanziamento stabili, relativi alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo (quali indennità di Ente e vacanza contrattuale), non sono disponibili alla contrattazione integrativa. Gli importi iscritti alle fonti di finanziamento variabili, disponibili alla contrattazione integrativa, previo accordo tra le parti, vengono destinati come nel seguito dettagliato:



	Subtotali	Totali
1) Fonti di finanziamento stabili		
Indennità di ente	€ 6.319,00	
Vacanza contrattuale	2.267,00	
Totale Risorse Stabili		€ 8.586,00
2) Fonti di finanziamento variabili		
Welfare integrativo (max 1% ms CCNL 2001)	€ 1.800,00	
Prestazioni di lavoro straordinario	3.087,00	
Progressioni economiche	€ 3.500,00	
Performance individuale	€ 5.000,00	
Incarico di funzione organizzativa	€ 5.000,00	
Indennità di specifica responsabilità	€ 1.000,00	
Totale Risorse Variabili		€ 19.387,00
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE (1+2)		€ 27.973,00

ART. 3 – Obiettivi di Performance Anno 2024

Nel seguito vengono riportati gli obiettivi di performance per l'anno 2024, attribuiti ai dipendenti del comparto.

Personale Area B – Assistenti:

Obiettivo	Descrizione	Peso Obiettivo	Indicatori per la misurazione
Orientamento agli iscritti/gestione ricevimento utenza	Attenzione alle esigenze dell'utenza (iscritti e istituzioni)	25%	Capacità di cogliere i bisogni espressi dall'utenza e capacità di adoperarsi prontamente per soddisfarli.
Lavorare per obiettivi	Gestione dei processi lavorativi	10%	Capacità di tradurre le finalità generali dell'Ordine e le proprie azioni lavorative in obiettivi concreti, misurabili e definiti a livello temporale. Capacità di tradurre ogni azione lavorativa in risultati oggettivamente misurabili.
Attività assegnate	Gestione del Protocollo, gestione della mail istituzionale, gestione delle richieste in ingresso	25%	Capacità di evadere le attività assegnate in modo efficace con particolare attenzione alle attività istruttorie connesse alle medesime.
Efficienza	Efficacia e precisione	10%	Capacità di raggiungere gli obiettivi utilizzando il minor numero di risorse temporali, materiali ed economiche, garantendo pieno raggiungimento degli stessi.



Problem Solving	Soluzione dei problemi	15%	Capacità di individuare le cause di un problema, proponendo soluzioni efficaci.
Collaborazione e Flessibilità	Disponibilità a collaborare	10%	Collaborare in modo proficuo con i colleghi dimostrando capacità di modificare i propri schemi e/o orari lavorativi in relazione alle esigenze della struttura.
Innovazione e miglioramento continuo	Proattività e innovazione	5%	Adattarsi al cambiamento essendo propositivo e capace di trasferire nel proprio lavoro nuove idee e/o esperienze apprese in contesti differenti.

Personale Area C – Funzionari:

Obiettivo	Descrizione	Peso Obiettivo	Indicatori per la misurazione
Orientamento alle istituzioni	Attenzione alle esigenze delle istituzioni	25%	Capacità di comprendere ed evadere prontamente le richieste di collaborazione e/o interazione con le istituzioni che dialogano e si interfacciano all'Ente.
Lavorare per obiettivi	Gestione dei processi lavorativi	10%	Capacità di tradurre le finalità generali dell'Ordine e le proprie azioni lavorative in obiettivi concreti, misurabili e definiti a livello temporale. Capacità di tradurre ogni azione lavorativa in risultati oggettivamente misurabili.
Attività assegnate	Monitoraggio del ciclo attivo e passivo, attività di riscossione ordinaria e/o straordinaria, attività istruttorie di supporto all'organo politico-istituzionale	25%	Capacità di evadere le attività assegnate in modo efficace con particolare attenzione alle attività istruttorie connesse alle medesime. Raggiungimento degli obiettivi di riscossione assegnati
Efficienza	Efficacia e precisione	10%	Capacità di raggiungere gli obiettivi utilizzando il minor numero di risorse umani, temporali, materiali ed economiche, garantendo pieno raggiungimento degli stessi.



Problem Solving	Soluzione dei problemi	15%	Capacità di individuare le cause di un problema, proponendo soluzioni efficaci.
Collaborazione e Flessibilità	Disponibilità a collaborare	10%	Collaborare in modo proficuo con i colleghi dimostrando capacità di modificare i propri schemi e/o orari lavorativi in relazione alle esigenze della struttura.
Innovazione e miglioramento continuo	Proattività e innovazione	5%	Adattarsi al cambiamento essendo propositivo e capace di trasferire nel proprio lavoro nuove idee e/o esperienze apprese in contesti differenti.

Il giorno 03/12/2024 alle ore 10:30 presso la sede dell'Ordine degli Psicologi Puglia, le parti riunite in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, sottoscrivono la presente intesa.

La delegazione di parte datoriale dell'Ordine Psicologi Regione Puglia:

Dott. Giuseppe Luigi Palma
Commissario Straordinario

Dott. Nicola Lotito
Direttore Amministrativo



La delegazione di parte sindacale:

Dario Capozzi Orsini
Segretario Funzioni Centrali CGIL FP Bari