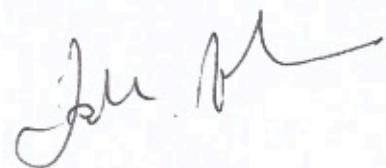


**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**

**TRIENNIO 2022-2024**

**ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE CALABRIA**

*(CCNL di riferimento Funzioni Centrali triennio 2019-2021 firmato in data 9 maggio 2022)*

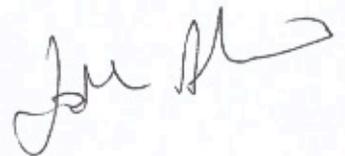
A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.M.' with a long horizontal stroke extending to the right.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'L.L.' with a long horizontal stroke extending to the right.

Il giorno 13 del mese di dicembre '22 presso la sede dell'Ordine degli Psicologi della Regione Calabria in Catanzaro si sono riuniti:

- l' Ordine della Regione Calabria nelle persone del Presidente, del Segretario.
- le Organizzazioni sindacali: CISL nella persona di Alessandra Ripepe Segretaria Provinciale CISL Funzione pubblica

per la definizione del contratto integrativo decentrato, finalizzato alla disciplina degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata dall.'art. 7 comma 6del CCNL Comparto Funzioni Centrali – triennio 2019-2021 sottoscritto in data 9 maggio 2022.

Al termine della riunione le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il Contratto Collettivo Inetgrativo di seguito riportato quale parte integrante del presente accordo.



**Art. 1**  
**Campo di applicazione**

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato (di seguito CCID) si applica a tutto il personale dipendente dell'Ordine con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, in regime di tempo pieno o part-time.

**Art. 2**  
**Durata e validità**

Il presente CCID ha durata triennale 2022-2024 ed ha validità per la parte giuridica dal giorno successivo a quello di sottoscrizione mentre ha validità annuale per la parte economica e dispiega la sua efficacia dall'1.1.2022.

L'ammontare delle risorse da destinare al Fondo Risorse Decentrate sarà stabilito dall'Ordine con cadenza annuale.

**Art. 3**  
**Fondo Risorse Decentrate: definizione e finalità**

L'Ordine stanZIA le risorse finanziarie per incentivare lo sviluppo del personale misurandone la produttività, al fine di garantire il continuo miglioramento dei servizi agli iscritti, in conformità con gli obiettivi strategici dell'Ente.

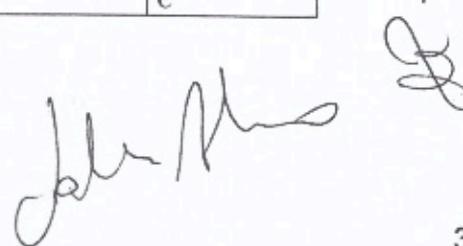
Le risorse si distinguono in risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, che qui si consolidano in un valore unico - Risorse Stabili - e risorse aventi caratteristiche di eventualità e variabilità - Risorse Variabili - che devono essere verificate annualmente in sede di contrattazione decentrata.

Le risorse sono utilizzate attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione di cui all'allegato A).

In particolare, in applicazione dell'art. 76 del CCNL di comparto, il Fondo Risorse Decentrate è stato quantificato per l'anno 2022 nell'importo complessivo di € 5.500,00 e per l'anno 2023 nell'importo complessivo di € 14.000,00, così come determinato con la delibera n. 243 del 29.11.2022

Le risorse sopra individuate sono utilizzate attraverso la corresponsione delle indennità e dei compensi di seguito precisati:

<b>Anno 2022 - Risorse Stabili e Variabili</b>	<b>€ 5.500,00</b>
Sviluppi economici	€
Incrementi Dotazione Organica	€
Indennità di Ente	€
Indennità per specifiche responsabilità (es. indennità di cassa, ecc.)	€
Performance organizzativa	€ 2.500,00
Performance individuale	€ 3.000,00
Compensi per il lavoro straordinario	€



<b>Anno 2023 - Risorse Stabili e Variabili</b>	<b>€ 14.000,00</b>
Sviluppi economici	€
Incrementi Dotazione Organica	€
Indennità di Ente	€ 3.699,36
Indennità per specifiche responsabilità (es. indennità di cassa, ecc.)	€ 600,00
Performance organizzativa	€ 3.500,00
Performance individuale	€ 4.200,64
Compensi per il lavoro straordinario	€ 2.000,00

Eventuali risorse non distribuite o non assegnate dalla contrattazione decentrata o a seguito della valutazione della performance restano nella disponibilità del fondo e vengono rese fruibili per la contrattazione dell'anno successivo.

#### **Art. 4**

##### ***Criteri di ripartizione del Fondo***

Al fine di distribuire tra i dipendenti la quota parte inerente le risorse stanziare a titolo di compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e il miglioramento dei servizi e la produttività individuale viene introdotto il sistema di valutazione di cui all'allegato A).

#### **Art. 5**

##### ***Modalità di corresponsione del Fondo Risorse Decentrate***

Il premio verrà corrisposto ai dipendenti a tempo determinato e indeterminato e sarà riproporzionato per i dipendenti in regime di part time sulla base delle ore di contratto. Tutti i premi saranno, tuttavia, proporzionati alla durata del rapporto di lavoro subordinato svolto nel corso dell'anno.

Le risorse saranno erogate in un unico importo, con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo, ad avvenuta verifica del raggiungimento degli obiettivi e previa delibera di Consiglio.

Le parti danno atto che per le annualità precedenti a quelle oggetto del presente accordo alla dipendente sono state distribuite risorse destinate alla produttività.

Le parti concordano, altresì, che con riferimento all'anno 2022 gli obiettivi assegnati sono stati raggiunti dalla dipendente e pertanto si può dar luogo alla corresponsione dell'importo complessivo delle risorse assegnate al fondo per lo stesso anno.

#### **Art. 6**

##### ***Dotazione Organica***

Le parti prendono atto che la dotazione organica rispondente ad esigenze funzionali ed organizzative risulta essere così stabilita:

<b>Area Professionale</b>	<b>Dotazione Organica 2022</b>	<b>Dotazione Organica dal 2023</b>
Area B	0	1
Area C	1	1
<b>Totale dotazione organica</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

 4

**Art. 7**  
**Il sistema dei passaggi**

L'Ente al fine di rafforzare la responsabilità e l'autonomia del dipendente, in linea con le modalità e i criteri previsti dalla Contrattazione Nazionale può prevedere progressioni entro le aree e tra le aree.

Le modalità di passaggio tra le aree e le modalità di passaggio all'interno delle aree si realizzano nel rispetto del CCNL di comparto.

**A. Progressioni economiche all'interno dell'Area (progressioni orizzontali)**

Il Consiglio dell'Ordine valuta le condizioni per le progressioni orizzontali del personale, finanziando con risorse stabili il Fondo di cui all'art. 3 previsto in bilancio e destinato a tale istituto.

L'attribuzione di una nuova progressione economica presuppone una valutazione rigorosa in riferimento alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento (1 gennaio - 31 dicembre dell'anno oggetto di valutazione). Possono essere attribuite nuove progressioni economiche orizzontali in modo selettivo e, comunque, nei limiti delle risorse disponibili, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione. Possono partecipare alla procedura i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

**B. Progressioni tra le Aree (progressioni verticali)**

Il sistema di progressione verticale ha come propri obiettivi la valorizzazione delle risorse umane e il riconoscimento delle capacità professionali interne e la conseguente riqualificazione del personale.

Il passaggio da un'area al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore è realizzato nei limiti dei posti vacanti in pianta organica e si attua unicamente mediante una procedura selettiva concorsuale pubblica nell'ambito del 50% dei posti che vengono messi a concorso, nel rispetto dei principi di imparzialità, trasparenza, tempestività, economicità e celerità di espletamento, e secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Per l'anno 2023 non sono previste progressioni all'interno delle aree e tra le aree.

**Art. 8**  
**Sistema indennitario**

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità lorda di € 50,00 (cinquanta/00) per 12 mensilità

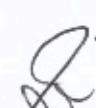
La presente disposizione viene applicata a far data dall'1.1.2023.

**Art. 9**  
**Performance Organizzativa ed Individuale**

Al fine dell'utilizzo del Fondo connesso alla performance organizzativa si ritiene indispensabile il pieno raggiungimento degli obiettivi che l'Amministrazione ha individuato conseguibili mediante la realizzazione dei progetti indicati al presente contratto integrativo indicati dall'allegato B) al presente CCI.

La performance individuale è collegata alla valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale di ciascun lavoratore. I progetti da realizzare e gli obiettivi specifici da raggiungere sono indicati nell'allegato C) al presente CCI. La valutazione dell'impegno e dell'apporto individuale dovrà rispettare i seguenti criteri e principi:

- individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
- verifiche semestrali su iniziativa del Presidente volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e degli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni;

  5

- verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
- oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati;
- partecipazione dei valutati al procedimento.

**Art. 10**  
***Straordinario***

Premesso che lo straordinario non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, Il Presidente o il Segretario, esclusivamente per esigenze straordinarie, eccezionali e non programmabili possono consentirne l'effettuazione con il personale dipendente o su loro richiesta l'effettiva esigenza.

Si considera lavoro straordinario solo quello svolto oltre 30 minuti continuativi. Non si considera lavoro straordinario l'entrata anticipata rispetto all'orario di servizio.

Le ore di lavoro straordinario eventualmente effettuate o eventuali ore in eccedenza al normale orario di lavoro, a richiesta del dipendente, possono essere compensate con recuperi fruibili in altre giornate nel corso dell'anno.

**Art. 11**  
***Banca delle ore***  
***(eventuale)***

Il dipendente può fare richiesta affinché i minuti prestati di lavoro straordinario possano essere cumulati, in automatico, nella propria Banca delle ore. Per la disciplina della Banca delle ore, in aggiunta a quanto previsto in materia dal CCNL vigente possono essere richiesti riposi compensativi giornalieri (calcolati ad ore). La Banca delle ore non può superare le 50 ore annue per ogni dipendente.

**Art. 12**  
***Buoni pasto***

Le parti concordano di attribuire al personale dipendente buoni pasto sostitutivi del servizio mensa ovvero in caso di orario giornaliero di almeno 6 ore complessive di lavoro effettivo e ricomprendente sia l'arco antimeridiano sia quello pomeridiano della stessa giornata, con l'intervallo della pausa "mensa", di norma di durata non inferiore ai 30 minuti.

Il valore del buono pasto riconosciuto è rappresentato dalla soglia di esenzione dei buoni elettronici, attualmente di € 8,00.

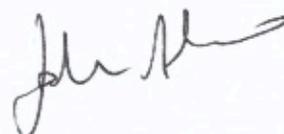
**Art. 13**  
***Orario di lavoro***

L'orario di lavoro del personale dipendente è di 36 ore settimanali ed è articolato su 5 giornate lavorative.

Le prestazioni lavorative si svolgono dal lunedì al venerdì con entrata flessibile in servizio dalle ore 8,00 alle ore 9,15 .

**Art. 14**  
***Ferie***

Per garantire un corretto servizio agli iscritti e per consentire al personale di organizzarsi con congruo anticipo, il piano ferie dovrà essere preventivamente concordato con il Presidente o con il Segretario secondo le seguenti tempistiche:



- entro il 15 maggio per la chiusura estiva;
- entro il 30 ottobre per la chiusura natalizia.

Le ferie non possono essere fruite ad ore. Al dipendente che ne abbia fatto richiesta, è assicurato il godimento di almeno due settimane continuative nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

### **Art. 15** **Formazione**

La formazione dei dipendenti per il periodo di vigenza del presente contratto verrà pianificata annualmente, tramite il programma formativo approvato dal Consiglio entro il mese di febbraio.

I percorsi di formazione potranno prevedere una verifica finale delle conoscenze acquisite e la certificazione di presenza.

Sono fatte salve integrazioni e/o modifiche al piano di formazione derivanti da nuove e diverse funzioni attribuite all'Ente.

*(Formulazione alternativa): Le parti considerano la formazione professionale dei dipendenti un elemento imprescindibile di elevazione sociale e culturale dei singoli nonché un ausilio al miglioramento del funzionamento dell'Ente; pertanto, si impegnano a collaborare per stabilire annualmente azioni formative coerenti con gli impegni dell'Ordine.*

### **Art. 16** **Welfare integrativo**

Ai sensi dell'art. 55 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2019-2021 l'Ente istituisce un fondo pari all'1% del costo del personale (il cui importo è ricompreso nella voce *Stipendi e altri assegni del bilancio di previsione*) che per l'anno 2023 ammonta ad € 700,00, da destinare alla concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti.

Al fine di erogare detti benefici l'Ordine stabilisce di erogare i fondi disponibili nel seguente modo:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia (sussidi e rimborsi);
- rimborsi spese per supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- rimborso spese trasporto pubblico (abbonamenti mensili o annuali) e abbonamenti parcheggio presso la sede dell'Ordine.

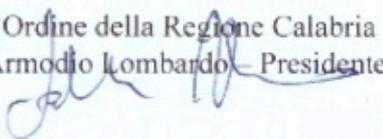
L'erogazione avverrà dietro presentazione di richiesta scritta da parte dei dipendenti con le informazioni complete e la documentazione di Spesa entro il 30.11; la richiesta verrà valutata dall'Ente per verificare che rientri nella tipologia suddetta ed erogherà il rimborso in busta paga.

### **17) Rinvio**

Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente accordo continuano ad applicarsi le vigenti norme di legge e quelle contenute nei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro di comparto.

Letto approvato e sottoscritto:

Per l'Ordine della Regione Calabria  
Dr. Armodio Lombardo - Presidente

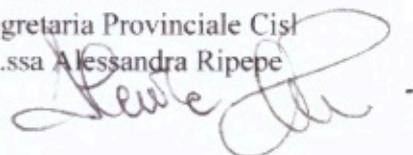


Dr. Marco Pingitore - Segretario



Pingitore  
Marco  
21.12.2022  
12:06:45  
GMT+01:00

Per le O.O.S.S.  
Segretaria Provinciale Cisl  
Dr.ssa Alessandra Ripepe



*Sistema di valutazione*

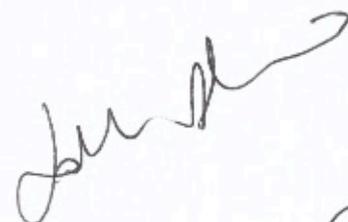
Il sistema di valutazione dei risultati e delle performances si basa sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, certificati dalla **commissione di valutazione** costituita dalle cariche protempore dell'Ordine, in particolare dal Presidente, dal consigliere Segretario e dal consigliere Tesoriere, attraverso la compilazione di schede individuali.

Entro il 31 gennaio di ogni anno, a condizione che entro lo stesso termine sia stato approvato il bilancio di previsione, la commissione di valutazione assegna al personale dipendente gli obiettivi di ente e quelli individuali per l'anno in corso, necessari alla valutazione della performance organizzativa ed individuale.

Le valutazioni definitive del personale, attraverso l'utilizzo delle schede di valutazione, avranno cadenza annuale entro la data del 15 gennaio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi, fatta salva una verifica semestrale entro il 31 luglio dalla commissione o da parte del Presidente dell'Ordine.

Entro la stessa data del 15 gennaio la commissione invierà la scheda di valutazione al dipendente interessato, il quale, qualora ritenga possano sussistere nuovi e diversi elementi di giudizio, entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, potrà richiedere per iscritto al datore di lavoro un ulteriore confronto e l'approfondimento dell'analisi della valutazione.

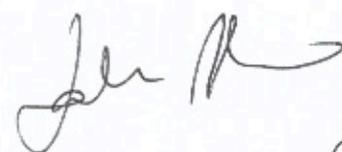
Entro i 15 giorni successivi dalla proposta di revisione del giudizio, il datore di lavoro, sentito nuovamente il lavoratore e valutati tutti i nuovi e diversi elementi proposti dallo stesso, esprime un giudizio definitivo e motivato. Ove il datore di lavoro abbia respinto o accolto parzialmente la richiesta di revisione del punteggio formulata dal lavoratore, quest'ultimo può avviare un tentativo facoltativo di conciliazione dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro competente.



*Performance organizzativa*

L'importo assegnato agli obiettivi dell'Ente è erogato applicando i seguenti criteri:

- area B: parametro 100%
- area C: parametro 110%



Obiettivi di Ente 2023 e scheda di valutazione:

n.	descrizione obiettivo	peso %	parametro valutazione	valore assegnato	valore consuntivato	% raggiungimento	livello conseguito	valore
1	supporto organizzativo e amministrativo alle funzioni istituzionali dell'Ordine	30%	capacità di svolgere le proprie mansioni con precisione ponendo attenzione alla qualità del lavoro e dei documenti prodotti					
2	garantire adeguati standards qualitativi e quantitativi per i servizi di segreteria	30%	capacità di organizzare il proprio lavoro in modo da raggiungere i risultati attesi, gestendo priorità e tempestiche anche in assenza di direttive e informazioni dettagliate					
3	supporto organizzativo alla formazione continua degli iscritti	20%	capacità di organizzare le attività formative fornite dall'Ordine					
4	gestione amministrativa e contabile	20%	svolgimento adeguato dell'attività					
		100%						
						<b>totale risultati</b>		
						<b>parametro 100% - 110%</b>		

Scala dei valori

risultato non raggiunto	1
parzialmente raggiunto	2
risultato raggiunto	3
risultato superato	4

Dipendente:

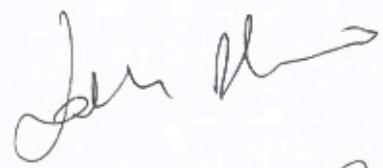


**ALLEGATO - C**

***Performance individuale***

L'importo assegnato agli obiettivi individuali è erogato applicando i seguenti criteri:

- area B: parametro 100%
- area C: parametro 110%



Obiettivi individuali 2023 e scheda di valutazione:

n.	descrizione obiettivo	peso %	parametro valutazione	valore assegnato	valore consuntivato	% raggiungimento	livello conseguito	valore
1	Pianificazione, organizzazione attività, flessibilità	20%	capacità di pianificare il proprio lavoro gestendo priorità e tempestiche; capacità di svolgere oltre ai propri compiti anche nuove e differenti mansioni, ove richieste, dimostrando disponibilità e flessibilità					
2	Orientamento agli iscritti	15%	capacità relazionali e di dialogo, promuovendo una immagine positiva dell'Ente					
3	Spirito di iniziativa e autonomia	20%	capacità di organizzare il proprio lavoro in modo autonomo					
4	Lavoro di gruppo e cooperazione	15%	capacità relazionali e di dialogo e attitudine al lavoro di equipe					
5	Utilizzo degli strumenti operativi	15%	capacità di utilizzo degli strumenti informatici					
6	Crescita professionale e formazione	15%	n. ore dedicate all'attività formativa e di aggiornamento					
		100%				<b>totale risultati</b>		
						<b>parametro 100% / 110%</b>		

Scala dei valori  
 risultato non raggiunto 1  
 parzialmente raggiunto 2  
 risultato raggiunto 3  
 risultato superato 4

Dipendente: