



## ACCORDO CCI 2024

### **Contrattazione Collettiva Integrativa del Personale Dirigenziale dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia**

Il giorno 23/04/2024, alle ore 10:00 i rappresentanti dell'Ordine degli Psicologi della Lombardia (d'ora innanzi anche "OPL")

Laura Parolin, Presidente dell'OPL

Flavio Caggiola, Consulente del Lavoro dell'OPL

si sono incontrati con la delegazione di parte sindacale composta da:

Roberto Chiacchiaro, Dirigente dell'OPL per l'UNADIS – Unione Nazionale Dirigenti dello Stato per la definizione e la sottoscrizione della Contrattazione Collettiva Integrativa del Personale Dirigenziale avente a oggetto:

- 1 gestione e finanziamento del FRD - Fondo Risorse Decentrate;
- 2 applicazione dei nuovi istituti introdotti dal CCNL 2019 – 2021;
- 3 istituti economici e riconoscimento welfare integrativo.

Le parti danno atto che l'accordo ha la finalità di valorizzare la professionalità, la crescita e l'impegno dei Dirigenti dell'Ente, nonché la verifica e la valutazione della loro performance per un valido e proficuo riscontro e adattamento alle mutevoli esigenze dell'Ente e dei propri iscritti. Le parti si danno altresì atto che, la presente intesa, riguarda le materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente.

Le parti, come sopra rappresentate, sottoscrivono il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente avente validità per il 2024.

Questo potrà essere modificato e aggiornato in caso di nuove eventuali norme che dovessero confliggere col presente atto negoziale.

La validità del presente contratto è annuale e le parti si incontreranno annualmente per la determinazione e l'utilizzo delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori.

#### **Art. 1 – Campo di applicazione**

Il presente CCI si applica a tutto il Personale dipendente Dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e somministrato a tempo pieno e part-time occupato presso l'OPL. Per il Personale somministrato i relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione stessi.

Allo stato attuale la dotazione organica prevede n.1 Dirigente di II Fascia (Direttore amministrativo), in servizio dal 01/04/2015 a tempo determinato e, a seguito di superamento di concorso pubblico, dal 01/08/2022 a tempo indeterminato.

#### **Art. 2 – Fondo delle Risorse Decentrate e relativi trattamenti economici**

L'Ente stanziava in apposito Fondo le risorse finanziarie per la retribuzione di posizione e risultato del Personale Dirigenziale, al fine di garantire il continuo miglioramento dei servizi e le finalità istituzionali dell'Ente, in conformità con gli obiettivi strategici dello stesso.

Le risorse di cui sopra confluiscono in un unico importo consolidato, certificato dagli organi di controllo interno, il cui ammontare è stabilmente incrementato in misura non inferiore a quanto disposto dal vigente CCNL.

L'ammontare delle risorse in oggetto per i Dirigenti di II Fascia e la loro destinazione sono:

Retribuzione di posizione variabile (a)	Retribuzione di risultato (b)	Risorse ex art.4 CCI (c)	Totale FRD (a+b+c)
€ 20.000	€ 30.000	€ 5.000	€ 55.000,00



I trattamenti economici correlati alla performance (Organizzativa / Individuale) sono assicurati attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati da un sistema di valutazione permanente.

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. 3 – Sistema e procedure di valutazione premiale**

L'OPL ha istituito un sistema di valutazione al fine di ricercare e valutare, con strumenti per quanto più possibile oggettivi e omogenei, la professionalità e le performance.

Tale sistema, riportato nell'allegato "A", è condiviso con i firmatari del presente contratto e costituisce parte integrante del CCI.

Tra gli elementi valutativi si terrà anche conto dei percorsi formativi offerti dall'Ente ai Dirigenti. Il sistema si basa sulla verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati, certificati dalla parte datoriale e verificati attraverso la compilazione di schede individuali.

Una prima verifica periodica si tiene entro il 20 luglio di ogni anno con riferimento agli obiettivi al 30 giugno. In esito a questa verifica si corrisponde al Dirigente una quota pari al 50% della retribuzione di risultato, ove il conseguimento degli obiettivi abbia raggiunto almeno il 25% della misura massima assegnata a ciascuno di essi.

Le valutazioni del Personale Dirigente per il restante 50% saranno rese disponibili agli interessati dal Datore di lavoro entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di assegnazione degli obiettivi e le relative schede verranno consegnate a ogni Dirigente entro tale data.

Entro il termine di 15 giorni dal ricevimento della scheda di valutazione, il Dirigente, qualora ritenga possano sussistere nuovi e diversi elementi di giudizio, potrà richiedere per iscritto al Datore di lavoro un ulteriore confronto e l'approfondimento dell'analisi della valutazione.

Entro i successivi 15 giorni 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.

A conclusione della valutazione viene corrisposta la quota del 50% restante a conguaglio, negativo o positivo, delle somme già erogate.

### **Art. 4 - Assunzione di specifiche responsabilità (art.25, comma 1, lett. d) CCNL)**

L'Amministrazione può attribuire al Personale Dirigenziale compiti che, pur rientrando nelle mansioni proprie dell'Area di appartenenza, comportano l'assunzione di proprie responsabilità, non riconducibili all'incarico assegnato e che richiedono particolari conoscenze e/o professionalità. In tale ipotesi, è possibile riconoscere per specifiche responsabilità un incremento della retribuzione di risultato, il cui importo massimo di 10.000 EUR annui lordi viene definito tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, dalla specializzazione richiesta dai compiti affidati.

Specifiche responsabilità;

1. RPCT - Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza; (art.25, comma 1, lett. e) CCNL per cui si corrisponde un importo pari a 5.000 EUR annui, suddiviso in 12 mensilità.

### **Art. 5 - Indennità sedute di Consiglio**

Nella parte stipendiale, è riconosciuta l'attribuzione di una ulteriore indennità lorda giornaliera di 100,00 EUR per le attività di supporto alle riunioni del Consiglio Regionale.



#### **Art. 6 – Buoni pasto**

A tutto il Personale è riconosciuto un buono pasto elettronico giornaliero del valore di 10,00 EUR, secondo quanto stabilito e deliberato dal Consiglio dell'Ordine.

#### **Art. 7 – Welfare integrativo**

La piattaforma Welfare dell'OPL (art.20 CCNL) per il Personale Dirigente riconosce rimborsi parziali o con previsione di massimale per:

- a. Trasporto pubblico (abbonamenti mensili o annuali): rimborso del 50%;
- b. Attività culturali, ricreative e con finalità sociali: 1000 EUR annui;
- c. Rimborso spese mediche (per sé e i membri della famiglia) fino a massimo 1000 EUR annui.

Restano le altre previsioni stabilite e deliberate dal Consiglio dell'OPL (ad es. il rimborso di eventuali spese per prestazioni psicologiche, ecc.).

#### **Art. 8 - Formazione**

La formazione dei Dirigenti è assicurata attraverso un piano che sarà individuato durante l'anno secondo le necessità dell'Amministrazione.

La formazione minima si conferma di almeno 24 ore annue.

Il Personale che partecipa ad attività di formazione organizzate o autorizzate dall'Ente è considerato in servizio a tutti gli effetti e i relativi oneri sono a carico della Amministrazione.

Le attività di formazione, ove possibile, sono di norma tenute durante l'orario di servizio.

#### **Art. 9 – Durata e validità**

Il presente Accordo ha validità annuale dal 01/01/2024 e sarà modificato in caso di particolari nuove condizioni oggetto di valutazioni (tra cui anche il cambio di Consiglio a seguito delle prossime elezioni dell'ultimo quadrimestre del 2024), oltre a rivalutazioni e aggiornamenti contrattuali.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente contratto, restano in vigore le disposizioni del CCNL Funzioni Centrali. Eventuali CCI precedenti sono abrogate.

Letto, confermato e sottoscritto.

Milano, 23/04/2024

#### ***La delegazione di parte datoriale dell'OPL:***

Laura Parolin, Presidente dell'OPL \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

#### ***La delegazione di parte sindacale:***

Roberto Chiacchiaro per UNADIS \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_

Giorgio Dimauro per UIL PA \_\_\_\_\_ FIRMATO \_\_\_\_\_