

**ACCORDO CCI 2025  
Contrattazione Collettiva Integrativa del Personale Dirigente  
dell'Ordine degli Psicologi della Puglia**

Il giorno 07/05/2025, alle ore 11:00 presso la sede dell'Ordine degli Psicologi Puglia, il Presidente dell'Ordine Dott. Giuseppe Vinci e la Consigliera Tesoriera dell'Ordine Dott.ssa Maria Carbonara

hanno incontrato la delegazione di parte sindacale composta da:

Giuseppe De Palma, Delegato CISL FP - Enti Pubblici non Economici

per la definizione e la sottoscrizione della Contrattazione Collettiva Integrativa del Personale Dirigente avente a oggetto:

- 1) gestione e finanziamento del Fondo Risorse Decentrate anno 2025;
- 2) applicazione dei nuovi istituti introdotti dal CCNL 2019 – 2021 del 16/11/2023;
- 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 della Dirigenza dell'Ente, nonché la verifica e la valutazione della performance individuale per un valido e proficuo riscontro e adattamento alle mutevoli esigenze dell'Ente e dei propri iscritti.

Le parti 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 l'anno 2025.

Questo potrà essere modificato e aggiornato in caso di nuove eventuali norme che dovessero confliggere col presente atto negoziale, nonché nel caso di sottoscrizione del nuovo CCNL.

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 e durata**

Il presente CCI si applica al personale dipendente Dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e/o determinato a tempo pieno e/o part-time assunto presso l'Ente. La costituzione del fondo per il personale dirigente è disciplinata dall'art. 32 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 del 16/11/2023.

Allo stato attuale la dotazione organica prevede n. 1 Dirigente di II Fascia (Direttore Amministrativo), in servizio a tempo pieno e indeterminato, giusta deliberazione del Commissario Straordinario n. 68/2024 del 05/07/2024.

Il presente CCI ha durata annuale (2025).

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

L'Ente stanZIA 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. Il fondo per il trattamento accessorio del personale dirigente è definito in applicazione delle disposizioni previste dalla normativa e dal CCNL vigente.

La costituzione del fondo risorse accessorie per il personale dirigente è disciplinata dall'art. 51 del CCNL 2016-2018 del 09/03/2020, il quale statuisce che a decorrere dal 1° gennaio 2018 le risorse finanziarie per la retribuzione di posizione (parte variabile) e di risultato del Personale Dirigenziale confluiscono in un unico fondo consolidato, certificato dall'organo di controllo, il cui ammontare è stabilmente incrementato in misura non inferiore a quanto disposto dal vigente CCNL (per gli Enti Pubblici non Economici l'indice di incremento è pari al 2,57%).

L'ammontare, per l'anno 2025, del fondo risorse decentrate per il personale dirigente, certificato dall'Organo di Revisione e costituito giusta deliberazione del Consiglio dell'Ordine n. 26 del 31/03/2025, è pari a:

Tabellare	Posizione parte fissa	Fondo Accessorio		Totale fondo anno 2024	Incremento ex art. 32 CCNL	Totale fondo anno 2025
		Posizione parte variabile	Indennità di Risultato			
€ 47.015,77	€ 13.345,11	€ 13.345,11	€ 25.797,10	€ 39.142,21	€ 2.557,23	€ 41.669,44

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 – Criteri e modalità per la corresponsione della retribuzione di risultato**

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del diverso raggiungimento degli obiettivi di struttura, individuali e del livello di competenze manageriali conseguiti. Gli obiettivi sono individuati e assegnati annualmente dal Consiglio dell'Ordine e riportati in allegato alla presente contrattazione. Le prestazioni e i risultati del dirigente, nonché i comportamenti relativi allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative vengono valutati sulla base degli obiettivi assegnati e nel rispetto del CCNL vigente. La retribuzione di risultato viene corrisposta se per ogni obiettivo assegnato si verifica il superamento dell'ottanta (80) per cento del punteggio massimo attribuito a ciascuno degli obiettivi.

La misurazione e valutazione della performance, resa da parte del Consiglio dell'Ordine, avviene in due momenti: una verifica intermedia sul raggiungimento degli obiettivi al 10 luglio, con riferimento al semestre gennaio-giugno e una verifica conclusiva sul raggiungimento degli obiettivi al 10 dicembre, con riferimento al semestre luglio-dicembre.

La rendicontazione dei risultati al dirigente, avviene entro il 31 luglio (per la verifica intermedia) ed entro il 31 dicembre (per la verifica conclusiva).

L'erogazione del premio viene distinta in due momenti: una quota pari al 50% viene corrisposta unitamente alla corresponsione della mensilità di luglio, previo raggiungimento di almeno il 30% degli obiettivi annuali assegnati, la restante quota (50%) alla verifica del pieno raggiungimento degli obiettivi annuali, unitamente alla corresponsione della mensilità di dicembre.



#### **Art. 4 - Assunzione di specifiche responsabilità**

Ai sensi dell'art. 25, co. 1 lett. d) del CCNL vigente, l'Ente 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.

Per l'anno 2025, le parti concordano di non ravvisare la necessità di attribuire al Dirigente Amministrativo competenze di specifica responsabilità, rimandando alla contrattazione integrativa decentrata anno 2026.

#### **Art. 5 – Buoni pasto**

Al dirigente è riconosciuto un buono pasto elettronico giornaliero pari a € 8,52 al superamento delle sei ore di lavoro ordinario, con l'effettuazione della pausa.

#### **Art. 6 - Formazione**

La formazione dei Dirigenti è assicurata attraverso un piano che sarà individuato durante l'anno secondo le necessità dell'Ente. La formazione per il 2025, non deve essere inferiore alle 40 ore, secondo quanto stabilito dalla direttiva del Ministero per la Pubblica Amministrazione. Il dirigente 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. 7 – 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 accordo può essere modificato in caso di particolari nuove condizioni oggetto di valutazione, oltre a rivalutazioni e aggiornamenti contrattuali.



### Art. 8 – Obiettivi di Performance

Per l'anno 2025 al dirigente incaricato vengono attribuiti gli obiettivi di performance di struttura e individuali secondo lo schema di seguito riportato:

Obiettivo	Descrizione	Peso Obiettivo	Indicatori per la misurazione
Valutazione della performance dei dipendenti	Valutazione della performance dei dipendenti afferenti alla struttura amministrativa dell'Ente.	20%	<p>Corretta valutazione della performance del personale dipendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- rispetto del timing di valutazione;</li> <li>- attribuzione del punteggio sul livello di raggiungimento degli obiettivi;</li> <li>- valutazione del grado di partecipazione del personale agli obiettivi di struttura.</li> </ul>
Gestione del personale dipendente	Organizzazione degli uffici amministrativi	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizzazione delle attività amministrative di competenza della struttura.</li> <li>- Definizione degli incarichi assegnati al personale dipendente.</li> </ul>
Attività di supporto al Consiglio Regionale dell'Ordine	Supporto al Consiglio Regionale	10%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relazione sull'andamento delle attività;</li> <li>- Proposizione di atti e provvedimenti per il conseguimento delle attività dell'Ente;</li> </ul>
Digitalizzazione dei processi	Introduzione e implementazione di procedure di digitalizzazione	15%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Attivazione di procedure di digitalizzazione rispondenti alle esigenze del personale dell'Ente.</li> <li>- Risorso a piattaforme digitali per l'erogazione dei servizi dell'Ente.</li> </ul>
Ottimizzazione delle risorse	Conseguimento ed efficientamento delle risorse nelle attività di gestione dell'Ente.	15%	<p>Incremento delle procedure amministrative orientate al risparmio delle risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- analisi dei costi,</li> <li>- rotazione dei fornitori,</li> <li>- contenimento dei costi dei servizi dell'Ente.</li> </ul>
Gestione Finanziaria	Monitoraggio delle uscite e delle entrate	20%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Controllo sull'andamento della spesa;</li> <li>- Monitoraggio delle uscite per cassa dell'Ente;</li> <li>- Monitoraggio delle attività di riscossione dell'Ente;</li> </ul>





			<ul style="list-style-type: none"><li>- Adozione di provvedimenti di impegno di spesa;</li><li>- Indice di tempestività dei pagamenti.</li></ul>
--	--	--	--

Il giorno 07/05/2025 alle ore 11:30 presso la sede dell'Ordine degli Psicologi Puglia, le parti riunite in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, sottoscrivono la presente intesa.

**La parte datoriale Ordine Psicologi Regione Puglia:**

Dott. Giuseppe Vinci,  
Presidente Ordine Psicologi Puglia

Dott.ssa Maria Carbonara  
Consigliera Tesoriera Ordine Psicologi Puglia

**La parte sindacale:**

Giuseppe De Palma,  
Delegato CISL FP - Enti Pubblici non Economici

**Allegato parte integrante:**

Deliberazione del Consiglio dell'ordine n. 27 del 31/03/2025

*"Fondo risorse decentrate anno 2025 per il personale dirigente dell'Ordine degli Psicologi Puglia ai sensi dell'art. 32 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021. Aggiornamento e Costituzione"*