

CONTRATTO INTEGRATIVO DIRIGENZA AREA FUNZIONI CENTRALI ANNO 2024/2025
ORDINE DEGLI PSICOLOGI DEL PIEMONTE

La Rappresentanza dell'Ente e la sottoscritta Organizzazione Sindacale rappresentativa, riunitesi il giornou.s. presso la sede dell'Ordine, in Giannone 8a, a Torino.

Visto il CCNL relativo al personale dell'area Funzioni Centrali Triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16.11.2023;

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 del 31.08.2013 con il quale si stabilisce che gli Ordini, i Collegi Professionali e gli Enti aventi natura associativa, con propri regolamenti, si adeguano, tenuto conto delle relative peculiarità, ai principi posti a base delle disposizioni di legge concernenti le pubbliche amministrazioni.

STIPULANO

il contratto integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche del fondo trattamento accessorio del personale dirigente per l'anno 2024/2025, relativo al periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2025.

Il contratto ha efficacia per l'anno 2024 e 2025, salvo le diverse decorrenze previste nel contratto stesso, e calcolo delle spettanze per i periodi di servizio effettivo.

La Rappresentanza dell'Ente



La delegazione Sindacale

A handwritten signature consisting of stylized initials and a surname.

**CONTRATTO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA COMPARTO
FUNZIONI CENTRALI DELL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI DEL PIEMONTE**

ANNO 2024/2025

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente contratto integrativo relativo all'anno 2024 e 2025, si applica al personale dirigente, a tempo indeterminato, appartenente alla seconda fascia ed inserito nel ruolo di Dirigenza dell'Ordine, di cui al CCNL per il personale dell'area Funzioni Centrali triennio 2019 – 2021 sottoscritto in data 16.11.2023.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal 1° gennaio 2024, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa, tenuto conto delle spettanze per i periodi di servizio effettivo.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

La dotazione organica del personale dirigente dell'Ente nel 2024 è composta da n.1 (una) unità assunta a tempo indeterminato:

- 1 unità assunta in data 11 settembre 2020, senza soluzione di continuità con incarico precedente a tempo determinato;

Art. 2 – Trattamento economico. Costituzione ed utilizzo del fondo accessorio per la retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale dirigente di II fascia per l'anno 2024 è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Il fondo per l'anno 2024 è così composto e sarà così utilizzato:

	Inquadramento	Tabellare	Pos. fissa	FONDO ACCESSORIO		Importo complessivo anno 2024
				Pos. variabile	Indennità di Risultato*	
Direttore	Dirigente II fascia	47.015,80	13.345,15	13.345,15	16.000,00	29.345,15

Lo stanziamento del fondo previsto per il 2024, è pari a:

Retribuzione di posizione variabile: € 13.345,15;

Retribuzione di risultato: € 16.000,00.

Il fondo per l'anno 2025 è così composto e sarà così utilizzato:

	Inquadramento	Tabellare	Pos. fissa	FONDO ACCESSORIO		Importo complessivo anno 2025
				Pos. variabile	Indennità di Risultato*	
Direttore	Dirigente II fascia	47.015,80	13.345,15	13.345,15	22.111,83	35.456,988

* Il d.lgs. n. 150/2009, cd legge Brunetta, ha stabilito che le indennità legate alla performance, quindi per i dirigenti la Indennità di risultato, debba essere non inferiore almeno al 30% del totale del trattamento economico individuale, cioè della somma del trattamento economico fondamentale e di quello accessorio.

Lo stanziamento del fondo previsto per il 2025, è pari a:

Retribuzione di posizione variabile: € 13.345,15;

Retribuzione di risultato: € 22.111,83

Art. 3 – Criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti di II fascia

La retribuzione di risultato è attribuita sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di struttura e del livello di competenze manageriali conseguiti.

Gli obiettivi sono individuati annualmente dal Consiglio dell'Ordine e riportati in allegato alla presente contrattazione. La prestazione e il risultato del dirigente, nonché i comportamenti relativi

allo sviluppo delle risorse professionali, umane ed organizzative ad essi assegnate vengono valutati sulla base di quanto approvato dal Consiglio dell'Ordine e nel rispetto del CCNL applicato.

La retribuzione di risultato verrà corrisposta se per ogni obiettivo si verificherà il superamento di almeno l'80% del punteggio massimo assegnato a ciascuno di essi.

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa ed individuali ed alle previsioni del sistema di misurazione e di valutazione adottato dall'Ente, l'Organismo preposto alla misurazione e alla valutazione della performance organizzativa e individuale effettua, una prima verifica periodica sul grado di raggiungimento degli obiettivi entro il 31 luglio con riferimento alla data del 30 giugno.

In esito alle suddette verifiche sarà corrisposto al dirigente in servizio, nella mensilità di luglio, una quota pari al 50% della retribuzione di risultato massima annuale, ove il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati di performance organizzativa ed individuali abbia raggiunto almeno il 25% della misura massima assegnata a ciascuno di essi.

L'ulteriore quota pari al 50% del fondo annuale sarà corrisposta, nella prima mensilità utile, al termine della verifica sul conseguimento degli obiettivi, a conguaglio attivo o passivo delle somme già erogate, che dovrà avvenire entro 31/03/2025 con riferimento alla valutazione degli obiettivi da effettuarsi entro la data del 31 dicembre 2024 e entro 31/03/2026 con riferimento alla valutazione degli obiettivi da effettuarsi entro la data del 31 dicembre 2025

Art. 4 – Utilizzo integrale delle risorse

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione variabile e di risultato devono essere integralmente utilizzate.

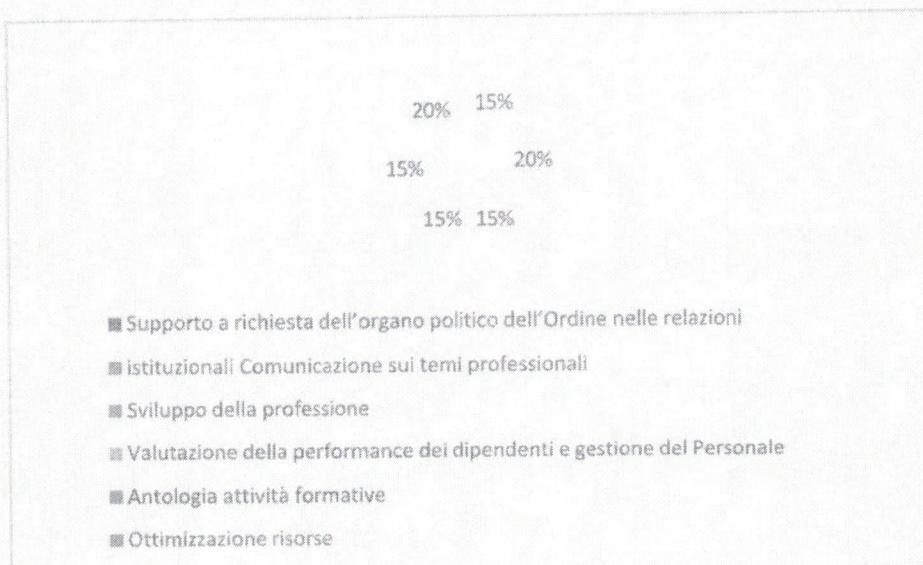
Le eventuali risorse che a consuntivo dovessero risultare non utilizzate sono attribuite ad ulteriore conguaglio della retribuzione di risultato secondo le percentuali di accesso al fondo predetto.

OBIETTIVI DI PERFORMANCE

Per l'anno 2024/2025 al dirigente incaricato vengono assegnati i seguenti obiettivi di performance di struttura organizzativa e individuali secondo lo schema di seguito riportato:

Obiettivo	Descrizione obiettivo	Peso dell'obiettivo	Indicatori per la misurazione dell'obiettivo
Supporto a richiesta dell'organo politico dell'Ordine nelle relazioni istituzionali	Creazione e consolidamento rapporti istituzionali	15%	Incremento di: - rapporti con le principali istituzioni dello Stato; - rapporti con stakeholder del terzo settore; - enti di ricerca; - monitoraggio parlamentare finalizzato a proposte emendative per la professione di psicologo
Comunicazione sui temi professionali	Visibilità della professione e della funzione ordinistica	20%	Incremento: - uscite stampa - social media - newsletter - dossier per stakeholder esterni - dossier per stakeholder politici - organizzazione eventi istituzionali e celebrativi
Sviluppo della professione	Organismi su aree specifiche	15%	Coordinamento amministrativo di Commissioni, GdL, Tavoli tecnici, Consulte, CPO Monitoraggio attività e supporto ai lavori su tematiche specifiche (dossier, ricerca, costruzione reti con interlocutori interni ed esterni alla professione)
Valutazione della performance dei dipendenti e gestione del Personale	Riorganizzazione uffici e valutazione della performance	15%	- Definizione e aggiornamento incarichi al personale dipendente a seguito di riorganizzazione della dotazione organica - Valutazione della performance del personale dipendente
Antologia delle attività formative dell'OPP 2020-2024	Progettazione e implementazione procedure formative	15%	Antologia delle attività formative dell'OPP 2020-2024

Ottimizzazione risorse	Conseguimento efficientamento e ottimizzazione delle risorse nell'attività di gestione dell'ente – Gestione sede Istituzionale	20%	<p>Incremento delle procedure amministrative orientate al risparmio di gestione e all'ottimizzazione delle risorse:</p> <ul style="list-style-type: none"> - gestione, manutenzione e ristrutturazione sede istituzionale; - analisi costi, rotazione fornitori, analisi di mercato, comparazioni qualitative e quantitative offerte/servizi, consultazione offerte fornitori MEPA
------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Anno 2024/2025

1. Ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale concerne i seguenti ambiti:

- attuazione degli obiettivi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di raggiungimento dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;
- modernizzazione e miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e capacità di attuazione di piani e programmi;
- sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i soggetti interessati, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;
- efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento e alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi e dei procedimenti amministrativi.

2. Soggetti misuratori e valutatori della performance organizzativa e individuale

La misurazione della performance organizzativa e individuale compete, per il 2024, all'OIV di concerto con Consigliere Segretario.

3. Processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale

Si riferisce alla misurazione in corso d'anno e alla valutazione finale del grado di raggiungimento degli obiettivi di Ente, così come definiti dal Consiglio dell'Ordine.

A tal fine per il 2024:

- entro il 31 luglio verrà attuata una valutazione intermedia del raggiungimento degli obiettivi alla data del 30.06 che dovrà raggiungere una misura non inferiore del 51% del livello massimo di raggiungimento prefissato per l'ottenimento della retribuzione di risultato;
- entro il 31 gennaio 2025 verrà attuata la valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi entro la data del 31 dicembre

A tal fine per il 2025:

- entro il 31 luglio verrà attuata una valutazione intermedia del raggiungimento degli obiettivi alla data del 30.06 che dovrà raggiungere una misura non inferiore del 51% del livello massimo di raggiungimento prefissato per l'ottenimento della retribuzione di risultato;
- entro il 31 gennaio 2026 verrà attuata la valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi entro la data del 31 dicembre.