



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

ORDINE DEGLI PSICOLOGI DELLA REGIONE SICILIANA

Le parti si riconoscono in un sistema di relazioni sindacali che è lo strumento per costruire relazioni stabili tra amministrazioni pubbliche e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Questo sistema di relazioni sindacali, basato su rapporti di rispetto e collaborazione, attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, migliorando la qualità delle decisioni assunte e sostenendo la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa a vantaggio di un regolare e sereno svolgimento dell'attività lavorativa, volto al miglioramento costante dell'efficienza e dell'efficacia dell'Ordine.

Ai lavoratori dipendenti delle Aree dell'Ordine si applicano tutte le norme giuridiche attualmente previste nel CCNL delle Funzioni Centrali.

Il presente CCNI si articola in due sezioni:

- una Sezione Normativa con validità triennale;
- una Sezione Economica con validità annuale.

Per sopravvenute esigenze possono essere ricontrattati singole parti o istituti contrattuali.

Il riferimento normativo è all'articolo 8 comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro attualmente vigente.

SEZIONE NORMATIVA

Art. 1 - campo di applicazione (art. 1 CCNL)

Il presente CCNI di Ente si applica a tutto il personale dell'Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato nonché al personale in part time, come da norme previste.

Art. 2 - durata, decorrenza e validità (art. 2 CCNL)

Il presente contratto ha validità giuridica triennale dal 1.1.2022 al 31.12.2024 ed economica annuale dal 1.1.2022 al 31.12.2022.

Il presente contratto sostituisce tutti i contratti integrativi precedenti e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

Art. 3 - relazioni sindacali (artt. 3 – 4 – 5 CCNL)

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 siglato in data 9 maggio 2022, Titolo II artt. 3-4-5.

Art. 4 - dotazione organica

Le parti, a seguito della trasposizione del personale nel nuovo Ordinamento Professionale, prendono atto che l'attuale dotazione organica è la seguente:

AREA	NUMERO UNITÀ IN FORZA	NUMERO UNITÀ IN ORGANICO
Operatori		
Assistenti	n. 2 (ex B3)	n. 4 B3
Funzionari	n. 1 (ex C1)	n. 1 C1
Elevate Professionalità		

n.b. In merito all'organico, si segnala che un dipendente è stato interessato da procedura di mobilità presso altra amministrazione in data 30/04/2021, una dipendente è stata collocata a riposo per pensionamento in data 31/07/2022.

Art. 5 – finalità e obiettivi (art. 7 CCNL)

Il presente contratto integrativo viene stipulato facendo riferimento all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2019-2021 che delinea ambiti e competenze della contrattazione decentrata di secondo livello.

Art. 6 – organismo paritetico per l'innovazione (art. 6 CCNL)

L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 3 CCNL in vigore (*contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*) su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'amministrazione.

L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su progetti di organizzazione e innovazione, miglioramento dei servizi, promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al fine di formulare proposte all'amministrazione o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.

Esso ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, nonché da una rappresentanza dell'Amministrazione, con rilevanza pari alla componente sindacale; si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'Ordine manifesti un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale; può trasmettere proprie proposte progettuali, all'esito dell'analisi di fattibilità, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'amministrazione; adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento; svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 79 del CCNL 12 febbraio 2018; redige un report annuale delle proprie attività.

All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 CCNL vigente, citato comma 3, o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).

Costituiscono oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, gli andamenti occupazionali, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 79 del CCNL 12 febbraio 2018.

Art. 7 - orario di lavoro e flessibilità

L'orario di lavoro è il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

L'orario di servizio è il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza.

L'orario di apertura al pubblico si inserisce nell'ambito dell'orario di servizio, e costituisce la fascia oraria, ovvero le fasce orarie, di accesso ai servizi da parte dell'utenza.

L'orario di lavoro ordinario è di 36 ore settimanali.

In via generale, salvo eccezioni opportunamente definite e programmate, si stabilisce la distribuzione dell'orario di lavoro su cinque giornate lavorative.

L'orario di lavoro è distribuito:

il lunedì, mercoledì e venerdì dalle ore 7:45 alle ore 13:45, e il martedì e il giovedì, dalle ore 7:45 alle ore 13:45 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00.

Nelle giornate in cui la prestazione di lavoro giornaliera eccede le 6 ore, il lavoratore ha diritto a beneficiare di una pausa, di almeno 30 minuti fino ad un massimo di 1 ora e 30 minuti utilizzabile tra le 13,45 e le 15,00, ai fini del recupero delle energie psico-fisiche e della consumazione del pasto. Tali pause non sono computate nell'orario di lavoro.

Per motivi adeguatamente documentati, il dipendente può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro, tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale che, ferma restando la discrezionalità dell'Ordine, può essere accolta dopo il previsto confronto con le OO.SS.

È consentita una flessibilità dell'orario di lavoro nel limite massimo di 30 minuti.

L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della modalità flessibile dell'orario di lavoro deve essere recuperato entro il mese successivo a quello di riferimento, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 8 – ferie, permessi, congedi, assenze (artt. dal 23 al 30 CCNL)

A seguito della novellazione giuridica del Rapporto di Lavoro di cui al Titolo IV del CCNL dove sono intervenute significative variazioni, per i sopracitati istituti contrattuali si rimanda agli articoli dal 23 al 30 del CCNL.

Art. 9 – 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 di copertura dell'orario di lavoro.

Il costo dello straordinario erogato viene posto a carico del bilancio dell'Amministrazione.

La durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi.

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. 10 – buono pasto (art. 22 CCNL)

In ottemperanza a quanto previsto dall'art. 22 del vigente CCNL Funzioni Centrali, le parti concordano l'erogazione di buoni pasto, elettronici o cartacei, del valore nominale di euro 7. L'erogazione del buono pasto di cui sopra è prevista in tutti i giorni lavorativi in cui l'orario di lavoro effettivo supera le sei ore, purché non in turno.

Il buono pasto viene erogato, altresì, in presenza di lavoro straordinario debitamente autorizzato.

Art. 11 – progressioni economiche (artt. 14 – 17 – 18 CCNL)

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali

ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

In caso di progressioni tra le aree il dipendente, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre, la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL.

Dall'entrata in vigore del CCNL ed entro il termine di cinque mesi, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. z), definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

Le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina.

Analogamente si procede nel caso in cui alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale sia stata firmata solo l'ipotesi di contratto integrativo.

Fermo restando il potere di autotutela dell'amministrazione, le procedure concorsuali di accesso alle aree o posizioni di inquadramento giuridico del precedente ordinamento professionale, ivi incluse quelle riservate al personale già in servizio presso l'amministrazione, già bandite prima dell'entrata in vigore del nuovo ordinamento, sono portate a termine e concluse sulla base del precedente ordinamento professionale. Il personale vincitore delle stesse viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione applicando la disciplina di cui al presente Titolo.

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree

ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma precedente, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%: l'esperienza maturata nell'area di provenienza; il titolo di studio; le competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

Le progressioni interne in fase di prima applicazione sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di cui all'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) da calcolarsi in misura pari al 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Il numero massimo delle progressioni attribuibili per ciascuna Area (Differenziali stipendiali) e la loro misura annua lorda prevista sono quelli indicati nella tabella 1 del CCNL allegata al presente accordo.

Art. 12 – posizioni organizzative (art. 15 CCNL)

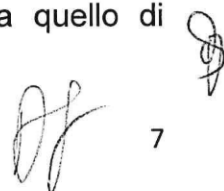
Le norme vigenti consentono la possibilità di conferire ai Funzionari incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa nei limiti e con i criteri indicati dall'art. 15 CCNL, che viene finanziata dal Fondo di Ente.

Art. 13 – banca delle ore (art. 27 CCNL 2015-2018)

Con il presente contratto integrativo è istituita la banca delle ore, come stabilita dall'art. 27 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2015-2018 non disapplicato.

Si tratta di un conto individuale con il fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario (o supplementare).

Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale stabilito in n. 100 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.



Art. 15 – formazione (artt. 31 – 32 CCNL)

Per quanto attiene la formazione, l'Amministrazione provvede ad un Piano di Formazione a seguito di una ricognizione delle esigenze formative individuate anche nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, all'interno delle quali si individuano le priorità.

Garantendo al personale pari opportunità di partecipazione, l'Ordine tramite apposita voce di bilancio provvede direttamente al finanziamento degli interventi.

Indicazioni normative più specifiche sono reperibili negli artt. 31 e 32 del CCNL vigente.

Art. 16 – welfare integrativo (art. 55 CCNL)

Con il presente contratto integrativo si disciplina la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, in particolare:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia - sussidi e rimborsi - (per es. servizi di trasporto collettivi -possibilità di pagare o di rimborsare l'abbonamento dei propri dipendenti o di familiari a loro carico-, prestazioni di assistenza per familiari anziani o non autosufficienti, adesione a particolari forme di previdenza o assistenza dell'Ordine);
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale.

Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono a carico dell'Amministrazione, sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità previste dall'art. 27 comma 2 del CCNL Enti Pubblici non Economici del 14 febbraio 2001 (pari all'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione), nonché, per la parte non coperta, da apposito capitolo di bilancio.

La somma prevista per l'anno in corso corrisponde ad euro 1.500,00. (N.B. queste somme non sono a carico del Fondo di Ente)

Art. 17 – responsabilità disciplinare (artt. 42 – 43 CCNL)

Per quanto attiene la responsabilità disciplinare, nello specifico gli obblighi del dipendente ed il codice disciplinare, si fa esplicito riferimento al Titolo VI Responsabilità Disciplinare artt. 42 e 43 del CCNL triennio 2019-2021

In sede di prima applicazione del presente CCNL, il codice disciplinare deve essere obbligatoriamente reso pubblico nelle forme di cui all'art. 43 comma 11, entro 15 giorni dalla

data di stipulazione del CCNL e si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

Art. 18 – criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

La quota individuale di produttività verrà corrisposta al personale con contratto a tempo determinato della durata di almeno sei mesi e indeterminato, tenuto conto anche del periodo di lavoro e ad avvenuto superamento del periodo di prova, in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi e di performance organizzativa.

La quota del Fondo destinata alla produttività collettiva verrà erogata al personale dipendente facendo riferimento alla performance individuale e alla performance organizzativa.

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

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere;
- b) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- c) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici

delle amministrazioni, nonché ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

La valutazione è finalizzata a correlare l'erogazione del salario accessorio all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi, garantendo il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo.

Il processo di valutazione della performance individuale è un processo a frequenza annuale, coincidente di norma con l'anno solare.

Per assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti che individuano e caratterizzano la performance, l'Ordine redige annualmente il **Piano della performance**, da adottare sempre in coerenza con i contenuti e il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, che dà avvio al ciclo di gestione della performance.

Il Piano individua gli indirizzi e gli obiettivi operativi e definisce gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance dell'amministrazione.

L'individuazione degli obiettivi avviene di norma nei primi mesi dell'anno, in cui il valutatore assegna gli obiettivi da raggiungere entro la fine dell'anno, in coerenza con le caratteristiche e la struttura dell'unità organizzativa.

In considerazione di tale ultimo aspetto, e considerando il numero limitato di dipendenti assunti presso l'Ordine (3 impiegati), si è valutata l'assegnazione di n. 1 obiettivo individuale. Per la scelta dell'obiettivo e per la sua descrizione dettagliata sarà utilizzata l'apposita scheda-obiettivo, con una sintetica descrizione che tenga conto del contesto di partenza. In

tale scheda sono, inoltre, specificati gli indicatori quantitativi individuati per la sua misurazione e i target o risultati attesi su cui si baserà successivamente la valutazione.

Sarà valutata la performance individuale (valutazione quantitativa) e la performance organizzativa (valutazione qualitativa).

Ciascuno dei due fattori avrà un peso percentuale specifico per la valutazione finale (es. Valutazione Quantitativa: raggiungimento degli obiettivi = 60%; Valutazione Qualitativa: performance organizzativa = 40%).

All'esito della valutazione, viene stilata una classifica generale nella quale il personale verrà suddiviso sulla base del punteggio ottenuto e sulla quale si baserà la ripartizione del trattamento accessorio sulla base del punteggio

La ripartizione avverrà dividendo l'ammontare complessivo del fondo per la somma dei coefficienti relativi alla valutazione conseguita di ogni dipendente.

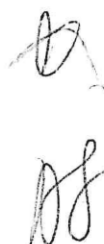
Infine, come previsto dalla disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sono pubblicati annualmente nell'apposita sezione del sito denominata "Amministrazione Trasparente".

Art. 19 – disposizioni finali

Per tutto quanto non esplicitamente previsto dal presente CCNI, le parti concordemente dichiarano di fare riferimento alle vigenti norme di legge contrattuali, che regolano il rapporto di lavoro dei dipendenti.

Il presente CCNI decorre ai fini giuridici all'atto della firma, espletate le procedure di verifica ed approvazione previste dal vigente CCNL.

Le parti si danno atto che in ogni caso il presente accordo produrrà i suoi effetti sino alla definizione del successivo CCNI.



SEZIONE ECONOMICA anno 2022

Art. 20 – fondo risorse decentrate (art. 49 CCNL)

Le parti, in coerenza con la normativa vigente, concordano sulla necessaria costituzione del Fondo di Ente, costituito secondo le voci indicate dall'art. 49 del CCNL.

Il Fondo di Ente per l'anno 2022 viene quantificato in euro 20.000,00.

Art. 21 – utilizzo del fondo risorse decentrate (art. 50 CCNL)

Secondo quanto previsto dall'art. 2, comma 2 bis, del decreto Legge n. 101 del 31.8.2013, convertito in Legge 30 ottobre 2013 n. 125 – 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 delle performance, né a dotarsi dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Infatti la norma dispone che: “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 principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, in quanto non gravanti sulla finanza pubblica”.

Gli importi riservati alle erogazioni mensili previste dal CCNL a carico del Fondo di Ente (Indennità di Ente e Differenziali Stipendiali) non sono disponibili per la contrattazione integrativa di ente.

Tali importi assommano, per il 2022, a € 6.500,00, pertanto la somma effettiva disponibile si deve quantificare in € 13.500,00.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari:

- a) quota di risorse di cui all'art. 49 CCNL da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree: € 0;
- b) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità, alla responsabilità, a particolari compiti: € 1600,00;
- c) indennità di specifiche responsabilità di cui all'art. 54 CCNL – Area Assistenti – (Indennità di specifiche responsabilità): € 2.000,00;

- d) trattamenti economici correlati alla performance: € 6.600,00 distribuite al personale in base a tabella allegata;
- e) indennità di posizione organizzativa di cui all'art. 15 CCNL (Posizioni organizzative e professionali): € 3.300,00;
- f) incentivi alla mobilità territoriale: € 0;
- g) somme ad integrazione delle misure di welfare in essere che le amministrazioni continuano a finanziare fuori fondo per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza: € 0;
- h) compensi riconosciuti dalle risorse derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, tra cui a titolo esemplificativo e non esaustivo quelle di cui all'art. 18 della legge n. 88/1989: € 0.

Art. 21 – progressioni economiche annuali

Ai sensi dell'art. 11 Sezione Normativa del presente CCNI, si individuano all'interno dell'Ordine la seguente Famiglia Professionale: Amministrativo Contabile.

A seguito della trasposizione del personale nelle Aree individuate nel nuovo Ordinamento Professionale (vedi Tabella 2) ed in riferimento alle modifiche intervenute/in base alla Pianta Organica dell'Ordine, per l'anno in corso, si rendono disponibili n. _____ posizioni nell'area Funzionari da ricoprirsì tramite le procedure interne come dall'articolo 11 Sezione Normativa del presente CCNI. (oppure non si rendono disponibili...)

A tale fine, dopo il confronto previsto dalla normativa vigente, in fase di prima applicazione come da art. 11 presente CCNI e secondo i requisiti previsti dell'allegata tabella 3, vengono attribuiti i seguenti punteggi per la graduatoria:

- l'esperienza maturata nell'area di provenienza: 45 punti;
- il titolo di studio: 30 punti;
- le competenze professionali: 25 punti.

Art. 22 – sistema indennitario

Al personale incaricato per la gestione amministrativa dei gruppi di lavoro dell'Ordine, per la specifica responsabilità attribuita ed in ragione del ruolo strategico ad esso attribuito dalla stessa Amministrazione, spetta un'indennità pari ad euro 133,33 mensili lorde per 12 mensilità;

Art. 23 – indennità particolari compiti – Area degli Assistenti (art. 54 CCNL)

Al personale incaricato di gestire i patrocini, in ragione del particolare compito attribuito, spetta un'indennità pari ad euro 75,00 mensili lorde per 12 mensilità;

Al personale incaricato di gestire l'anagrafica degli iscritti, in ragione del particolare compito attribuito, spetta un'indennità pari ad euro 91,66 mensili lorde per 12 mensilità;

Art. 24 – attribuzione posizioni organizzative

In riferimento all'art. 12 Sezione Normativa del presente CCNI, viene attribuita al Funzionario una Posizione Organizzativa con decorrenza 1 gennaio 2022 del valore mensile lordo 253,84 per 13 mensilità) che viene finanziata dal Fondo di Ente.

Allegati:

- Tabella 1 Misure lorde e numero massimo Differenziali Stipendiali attribuibili
- Tabella 2 Trasposizione nel nuovo sistema di classificazione
- Tabella 3 Requisiti progressione tra le Aree in fase di prima applicazione del nuovo O.P.

Il giorno 16/12/22, alle ore 11:52, presso la sede dell'ORDINO riuniti in sessione di contrattazione decentrata di secondo livello, si sottoscrive la presente intesa

- Per la parte datoriale la Delegazione trattante composta da:

Ordine degli Psicologi della Regione Siciliana

La Presidente
Dot.ssa Gaetano D'Agostino

- Per la parte sindacale le OO.SS. abilitate alla trattativa decentrata secondo le norme vigenti:

CONFSA L UNISA RESPONSABILE REGIONALE Amichio

altre
e sigle sindacali firmatarie del CCNL, regolarmente convocate,
Alla presenza delle RSU Aziendali/ risultano assenti.