

ORDINE DEGLI ASSISTENTI SOCIALI DEL T.A.A. Contratto integrativo di Ente - CIE per l'anno 2025

Il giornodel mese di dell'anno 2025 , alle ore, in presenza presso la Sede dell'Ordine degli Assistenti sociali del T.A.A., al fine di procedere alla stipula della contrattazione decentrata per l'anno 2025, si sono riuniti:

per l'Ente: Presidente e Legale rappresentante
per le OO.SS.: Responsabile EPNE
per le RSU:

Art. 1

PREMESSA E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'accordo in materia di contrattazione integrativa di ente muove dall'esigenza di realizzare compiutamente il processo di riorganizzazione dell'Ente, finalizzato a garantire una migliore qualità dei servizi, in una logica di miglioramento della produttività e dell'efficienza, sempre più rispondente ai bisogni dell'utenza.

A tal fine, lo sviluppo del sistema incentivante dovrà traguardare l'obiettivo di un sempre più stretto collegamento tra la retribuzione accessoria e gli obiettivi programmati nel piano della performance.

Il presente accordo, pertanto, è finalizzato al sostegno della programmazione e degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, attraverso un impiego delle retribuzioni accessorie volto a riconoscere e valorizzare impegni e responsabilità, collettivi ed individuali, nella prospettiva di dare compiuta attuazione al CCNL triennio 2022/2024 siglato in data 27 gennaio 2025.

Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Art. 2

DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto concerne il periodo dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione contenuta nell'articolato del presente contratto.

Art. 3

TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLA RETRIBUZIONE

Il **Fondo risorse decentrate** di Ente, disponibile per la contrattazione di secondo livello, è costituito sulla base delle normative di legge e del vigente CCNL, in **euro 6.062,19** (all. 1).

Alla dipendente che svolge le funzioni di Cassiere economo del Consiglio regionale, viene corrisposta un'indennità di cassa pari ad **euro 102,00** mensili su dodici mensilità.

Eventuali somme che residuassero al momento dell'effettiva distribuzione delle risorse stanziare andranno ad implementare i compensi diretti ad incentivare la prestazione organizzativa.

Il Fondo per la produttività sarà ripartito secondo un sistema di attribuzione calcolato per tutte le i dipendenti che avranno conseguito gli obiettivi del presente accordo di cui all'allegato 2, in base ai livelli retributivi (stipendio tabellare) delle dipendenti, alle presenze risultanti da attestazioni di fogli firma mensili di presenza ed ai parametri valutativi individuali.

Ai fini dell'erogazione del Fondo di produttività, è da considerarsi presenza effettiva, anche:

- a) l'astensione obbligatoria per maternità ex D.lgs. 151/2001;
- b) le malattie superiori ai 15 giorni (o anche inferiori, per ricoveri o degenza post-ospedaliera);
- c) i "permessi retribuiti" ex art. 19 del CCNL 1994/1997;
- d) gli infortuni sul lavoro.

Il fondo incentivante è finanziato anche dai risparmi di gestione delle spese del personale dell'Ente, realizzati rispetto alle previsioni di bilancio.

L'Amministrazione compilerà, per ciascuna dipendente, la scheda di "valutazione" (all. 3), con la tabella di descrizione degli "skill di valutazione".

Le valutazioni della dipendente saranno annuali con step semestrali alla data del 30 giugno e del 31 dicembre dell'anno di riferimento e verranno consegnate alla dipendente entro il mese successivo.

Le valutazioni, così ricevute, collocheranno la dipendente in una determinata "fascia"; a ogni fascia, corrisponderà una diversa percentuale di distribuzione del sistema incentivante, come riportato nel seguente schema:

Fasce	Percentuale di distribuzione
1-2	25%
2,1/2,8	50%
2,9/3,5	75%
3,6/4	100%

Le schede di valutazione saranno compilate dalla consigliere Segretario.

Per garantire il "ricorso gerarchico" sulle valutazioni definitive del 31 dicembre, le dipendenti avranno dieci giorni di tempo dal ricevimento della scheda, per ricorrere alla "Commissioni per gli Affari del Personale" (*composta dalla Presidente, dalla Tesoriere e da una/un consigliere regionale con funzioni di coordinamento di commissione*), avvalendosi, eventualmente, della tutela delle OO.SS. a cui potrà essere conferito apposito mandato.

La Commissione per gli Affari del Personale, nella composizione sopradescritta, definirà i ricorsi nei dieci giorni successivi.

Si concorda di erogare l'importo del trattamento accessorio in due rate: una prima tranche, pari al 50%, nella busta paga di luglio e il saldo nella busta paga di gennaio di ciascun anno, previa verifica della sussistenza delle condizioni richieste e del raggiungimento degli obiettivi fissati, che verranno accertati e documentati da apposita relazione redatta dalla consigliere Segretario ed approvata dal Consiglio regionale.

Art. 4

ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

L'orario di servizio si articola su 5 giorni settimanali dalle ore 9.00 alle ore 17.00 il lunedì e il giovedì, dalle 9.00 alle 13.00 mercoledì e venerdì, dalle ore 13.00 alle ore 17.00 il martedì, salvo diverse esigenze dell'Ente.

Al fine di soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente e assicurare una copertura dell'orario di ufficio, è stabilita un'articolazione dell'orario di lavoro fissato in 20 ore settimanali per ciascuna dipendente e determinata con ordine di servizio dalla consigliere Segretario, in accordo tra le parti.

È prevista una flessibilità dell'orario di lavoro di 30 minuti. L'eventuale minor tempo lavorato e i ritardi, andranno recuperati nella giornata e, comunque, recuperati entro, e non oltre, il secondo mese successivo.

Qualora non dovessero essere recuperati nella giornata, non potranno essere recuperati con un tempo inferiore ai 30 minuti.

Le prestazioni lavorative straordinarie, ferma restando la necessità di preventiva autorizzazione, non potranno essere di durata inferiore a 30 minuti.

Art. 5

FERIE

È prevista una programmazione entro il mese di aprile di ciascun anno, per il periodo di ferie estive ed entro il mese di ottobre di ciascun anno, per il periodo di ferie invernali.

La quota di giorni di ferie rinviabile all'anno successivo non potrà essere superiore a 10 giorni e gli stessi dovranno essere usufruiti entro il 30 giugno dell'anno successivo, salvo particolari esigenze di servizio.

Resta salvo quanto stabilito dall'art. 28 CCNL 2016/2018.

Art. 6

BANCA DELLE ORE

Si istituisce la banca delle ore ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2016/2018 entro un limite massimo di 20 ore annue pro capite.

Art. 7

SVILUPPI ECONOMICI

Non sono previsti sviluppi economici.

ART. 8

FAMIGLIE PROFESSIONALI

Le parti individuano all'interno dell'Ente, ai sensi dell'art. 13 comma 3 del CCNL 2019-2021, le seguenti famiglie professionali, intese come ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari e/o da una base professionale e di conoscenze comune:

f.p. Assistenti amministrativi- economici;

f.p. Funzionari giuridico-contabile.

Art. 9

RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è quello attualmente previsto dal CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2022/2024 siglato in data 27 gennaio 2025.

Art. 10

ORGANISMO PARITETICO PER L'INNOVAZIONE

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.

Visto il numero di dipendenti limitato l'OPI si identifica con la rappresentanza sindacale e la Delegazione trattante dell'Ordine.

Art. 11

FORMAZIONE

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. 10, 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

Art. 12

CLAUSOLA DI RINVIO

Per quanto non espressamente regolato dal presente contratto collettivo integrativo, si fa riferimento al CCNL 2022/2024 Funzioni Centrali.

Per l'Ente:

Per la :

per le RSU:

FONDO RISORSE DECENTRATE

Fondo anno 2025

Art. 76, comma 2 CCNL 2016/2018	€ 5.123,47
Art. 89, comma 5 CCNL 2016/2018 dal 1/1/2018 il Fondo di cui all'art. 76, comma 3 è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015.	€ 271,53
Art.49 c.3 0,81% monte salari 2018	€ 205,00
CCNL 2022/2024 art. 32 comma 1 1,28% MS 2021 x anno 2024	€394,40
CCNL 2022/2024 art. 32 comma 2 0,22% MS 2021 x anno 2024	€ 67,79
TOTALE	€ 6.062,19

Utilizzo del Fondo

Indennità di cassa	€ 1.224,00
Fondo di produttività	€ 4.838,19
TOTALE	€ 6.062,19

Progetti obiettivo 2025

Il fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 31 del CCNL degli EPNE, è prioritariamente finalizzato a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione e di qualità dei servizi istituzionali, mediante la realizzazione, attraverso la contrattazione integrativa, di piani produttivi annuali e pluriennali e di progetti strumentali e di risultato, basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

In relazione a tali finalità, il Fondo è prioritariamente utilizzato per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento di servizi.

Per l'anno 2025, il Consiglio regionale individua i seguenti progetti obiettivo per il personale dipendente:

1. creazione del documento per il passaggio di consegne tra consiliatura uscente e consiliatura entrante;
2. partecipazione/accompagnamento "Progetto Integrazione sociale" in partenariato con la cooperativa La Rete di Trento.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà di tipo quali-quantitativo.

Il mancato raggiungimento degli obiettivi, per carenza di iniziativa del Consiglio regionale e/o di Enti terzi, non è motivo per non corrispondere il compenso.