

**ORDINE DEGLI ASSISTENTI SOCIALE DELLA REGIONE EMILIA ROMAGNA**  
**Contratto integrativo di Ente - CIE 2025**

Il giorno 22/12/2025 del mese di Dicembre dell'anno 2025, on-line, al fine di procedere alla stipula della contrattazione decentrata per l'anno 2025, si sono confrontati:

per l'Ente:

Presidente e Legale rappresentante

per le OO.SS.:

Responsabile EPNE Bologna CISL-FP

**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 2022/2024, sottoscritto il 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**

**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. 4**

**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 7.500,00** per l'anno 2025 (all. 1).

Al dipendente che svolge le funzioni di relazioni con il pubblico, viene corrisposta un'indennità di front office pari ad **euro 864,00** lordi annui.

Al dipendente che svolge le funzioni di cassiere economo dell'Ordine, viene corrisposta un'indennità di cassa pari ad **euro 83,33** mensili su dodici mensilità.

Per la produttività dell'anno 2025 (all. 2), viene quantificato un budget di **euro 7.500,00**.

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 tutti i dipendenti che avranno conseguito gli obiettivi del presente accordo di cui all'allegato 2, in base ai livelli retributivi (stipendio tabellare) dei dipendenti, alle presenze risultanti da attestazioni di fogli firma mensili di presenza ed ai parametri valutativi individuali.

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 ciascun dipendente, la scheda di "valutazione" (all. 3), con la tabella di descrizione degli "skill di valutazione".

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

Le valutazioni, così ricevute, collocheranno il dipendente in una determinata "fascia"; ad 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 dal consigliere Segretario.

Per garantire il "ricorso gerarchico" sulle valutazioni definitive del 31 dicembre, i dipendenti avranno dieci giorni di tempo dal ricevimento della scheda, per ricorrere alla "Commissioni per gli Affari del Personale" (composta dal Presidente, dal Tesoriere e da un consigliere regionale coordinatore 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 tranne, 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 dal consigliere Segretario ed approvata dal Consiglio regionale.

## Art. 5

### ORARIO DI SERVIZIO E DI LAVORO

Al fine di soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente ed assicurare una copertura dell'orario di ufficio, è stabilito un orario di servizio su 5 giorni settimanali con un'articolazione dell'orario di lavoro fissato in 36 ore settimanali, differenziata per ciascun dipendente e determinata con ordine di servizio del consigliere Segretario, in accordo tra le parti.

E' prevista una flessibilità dell'orario di lavoro di 60 minuti.

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

## Art. 6

### 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 da utilizzare nell'anno di competenza è di 10 giorni, la restante parte andrà fruito il 31/12 dell'anno successivo. Resta salvo quanto stabilito dall'art. 28 CCNL 2016/2018.

## Art. 7

## BUONI PASTO

Al personale che sia presente in ufficio per almeno 6 ore giornaliere e che fruisca della pausa pranzo, attraverso l'attestazione dei fogli firma, spetta un buono pasto pari ad **euro 7,00** per ciascuna giornata.

### Art. 8

#### BANCA DELLE ORE

Si prevede la banca delle ore ai sensi dell'art. 27 del CCNL 2016/2018 con un accumulo massimo commisurato a fine mese di 40 ore pro capite.

### Art. 9

#### DIFFERENZIALE STIPENDIALE

Per l'anno 2025 è prevista l'attribuzione di un differenziale stipendiale ai sensi dell'art.14 del CCNL 2019/2021.

### Art. 10

#### 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 OOSS: .....

---

*Allegato 1*

## FONDO RISORSE DECENTRATE

### Fondo anno 2025

Art. 76, comma 2 CCNL 2016/2018	€ 4.950,00
CCNL 2022/2024 art. 32 comma 10	
1,28% MS 2021 x anno 2025 *2	€ 1.283,12
CCNL 2022/2024 art. 32 comma 2	
0,22% MS 2021 x anno 2025	€ 110,27
Art.4 C.10 CCNL 14/03/2001	€ 1.156,61

**TOTALE € 7.500,00**

### Utilizzo del Fondo 2025

Indennità di cassa	€1.000,00
Indennità front office	€ 864,00
Art.14 differenziale stipendiale	€1.250,00
Fondo di produttività	€ 4.386,00

**TOTALE**

**€ 7.500,00**

*Allegato 2*

### **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, l'Ordine individua i seguenti progetti obiettivo per il personale dipendente:

- Adeguamento alla normativa sulla privacy, come da programma di priorità indicato dal consulente, e per almeno 3 sottocategorie tra quelle indicate;
- Svolgimento di 3 corsi formativi non obbligatori in area amministrativa;
- Gestione della procedura di affissione delle sanzioni disciplinari e adempimenti conseguenti;

- Digitalizzazione dei fascicoli presenti in Ufficio;
- verifica andamento delle morosità con relativa apertura/chiusura delle pratiche in scadenza per sospensione dei termini, diffida, invio all'Agenzia delle Entrate riscossione – obiettivo pluriennale.
- Cambio di gestore della rete
- Cyber security dei p.c del personale

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

Il mancato raggiungimento degli obiettivi, per carenza di iniziativa dell'Ordine e/o di Enti terzi, non è motivo per non corrispondere il compenso.

