

# COMUNE DI UDINE

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI UDINE

### Parte economica e giuridica 2024-2025

---

Preso atto che la giunta comunale nella seduta del 20 dicembre 2024 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigente del comune di Udine – parte economica e giuridica 2024-2025.

In data 23 dicembre 2024 alle ore 10,45 presso la sede del comune di Udine, via Lionello 1, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del CCDI per il personale non dirigente del comune di Udine parte economica e giuridica 2024-2025 per la destinazione delle risorse del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2024 e 2025.

La delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione giunta n. 298 del 25.07.2023.

Presidente dott.ssa Francesca Finco

F.to Francesca Finco

Ing. Renato Pesamosca

F.to Renato Pesamosca

Avv. Giangiacomo Martinuzzi

F.to Giangiacomo Martinuzzi

---

Le organizzazioni sindacali territoriali rappresentate da

SIGLA

COGNOME E NOME

FIRMA

CGIL

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

CISL

Sig. Giovanni Di Matola

F.to Di Giovanni Di Matola

UIL \_\_\_\_\_

CISAL \_\_\_\_\_

UGL \_\_\_\_\_

---

PER LA R.S.U.

Sig. Luigi Imparato F.to Luigi Imparato

Sig.ra Angela Liberti F.to Angela Liberti

Sig. Guido Bertino F.to Guido Bertino

Sig.ra Patrizia Goveto F.to Patrizia Goveto

Sig.ra Marini Fawzia F.to Marini Fawzia

Sig. Marco Andretta F.to Marco Andretta

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO  
INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL  
COMUNE DI UDINE**

**Parte giuridica ed economica  
2024-2025**



<b>INDICE</b>
---------------

<b>DISPOSIZIONI GENERALI</b>	<b>3</b>
<b>Art. 1 -Ambito di applicazione, decorrenza, pubblicità</b>	<b>3</b>
<b>Art. 2 -Servizi pubblici essenziali</b>	<b>3</b>
<b>Art. 3- Banca delle ore</b>	<b>5</b>
<b>TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO</b>	<b>5</b>
<b>Art. 4- Utilizzo delle risorse stabili e variabili</b>	<b>5</b>
<b>Art. 5- Indennità</b>	<b>6</b>
a) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004)	6
b) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)	7
c) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018 e ART. 40 CCRL 2019-2021)	7
Indennità condizioni lavoro anno 2024-2025 (Art. 6 del CCRL 2016-2018 e ART. 40 CCRL 2019-2021)	7
D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale anno 2022 (art. 26 CCRL 2016-2018 e ART. 40 CCRL 2019-2021)	8
E) Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018 e art. 39 CCRL 2019-2021)	9
F) Indennità di Turno (art.3 CCRL 2016-2018)	9
<b>Art. 6- Utilizzo proventi sanzioni codice della strada art. 208 D.Lgs. 285/1992</b>	<b>9</b>
<b>Art. 7 - Criteri ripartizione fondo progressioni economiche orizzontali per il 2024-2025</b>	<b>9</b>
<b>Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali</b>	<b>10</b>
Criteri per l'accesso alla selezione	10
Criteri per l'attribuzione delle PEO all'interno di ciascuna categoria	10
<b>Art. 9 - Criteri di riparto del fondo per la produttività</b>	<b>12</b>
<b>Art. 10 - Compensi per produttività - Disposizioni particolari</b>	<b>13</b>
<b>Art. 11 – criteri di suddivisione degli incentivi per funzioni tecniche (art 45 d.lgs. 36/2023)</b>	<b>13</b>
<b>Art. 12 – INCENTIVI PER PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITA' DI DOCENZA</b>	<b>15</b>
<b>Art. 13 - WELFARE INTEGRATIVO: criteri</b>	<b>16</b>
<b>Art. 14 - PREVIDENZA INTEGRATIVA PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE - ART. 208 DECRETO LEGISLATIVO N. 285/1992</b>	<b>17</b>
<b>Art. 15 – Norma finale</b>	<b>17</b>



## DISPOSIZIONI GENERALI

## ART. 1 -AMBITO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, PUBBLICITÀ

1. Il presente contratto decentrato integrativo riguarda il biennio giuridico ed economico 2024-2025.
2. Le disposizioni contrattuali, riguardanti la parte giuridica, rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL le eventuali disposizioni del presente contratto incompatibili col CCRL sono immediatamente disapplicate e – qualora non necessitino di negoziazione – sostituite dalle nuove disposizioni.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto in caso di innovazione degli accordi regionali e/o di norme di legge che riguardino aspetti disciplinati dal presente contratto.
5. Il presente contratto abroga tacitamente tutti i contratti collettivi integrativi decentrati e/o territoriali precedentemente sottoscritti solo ed esclusivamente per le parti e gli istituti regolati in modo incompatibile al presente CCDI. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica o, a richiesta del dipendente sprovvisto di postazione informatica, attraverso la consegna di una copia cartacea. Copia del presente CCDI è pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente.

## ART. 2 -SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. Nell'ambito dei servizi essenziali è garantita esclusivamente la continuità di erogazione delle seguenti attività rientranti nelle prestazioni minime indispensabili indicate dalla legge oppure che le parti hanno individuato come servizi sensibili da ritenersi servizi pubblici essenziali. Di seguito sono indicati i contingenti di personale esonerati dallo sciopero nei predetti servizi:

<b>Corpo di Polizia Locale</b>	<p>Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni riguardanti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</li> <li>- attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento;</li> <li>- attività della centrale operativa;</li> </ul> <p>TOTALE di n. 12 unità di Polizia Locale distribuiti sul territorio come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) n. 6 per servizi esterni</li> <li>b) n. 4 per la sala operativa</li> <li>c) n. 2 addetti al coordinamento</li> </ul>
--------------------------------	---



<b>Servizio Risorse Umane</b>	n. 1 istruttore cat. C o 1 Funzionario cat. D in caso di sciopero tra il 5 e il 15 del mese
<b>Sistema Locale Servizi Sociali</b>	n. 1 assistente sociale (limitatamente all'area minori)
<b>Servizio elettorale in caso di consultazioni</b>	n. 1 amministrativo di categoria B o C munita di delega per l'autenticazione.
<b>Stato civile</b>	Limitatamente alla raccolta degli atti di nascita/morte: n. 2 amministrativi di categoria B, C o D munite di delega.
<b>Servizio cimiteriale e crematorio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 2 unità profilo amministrativo cat. B o C di cui: n. 1 unità Ufficio Cimiteriale (rilascio concessioni e autorizzazioni trasporto salme); n. 1 unità aggiuntiva concordata con le OOSS e la RSU per l'Ufficio Onoranze funebri (organizzazione cerimonie funebri);</li> <li>• n. 5 operatori cat. A o B per il servizio pompe funebri di cui : n. 1 unità per il ricevimento salme; n. 4 unità aggiuntive concordate con le OO.SS. e la RSU per garantire la continuità del servizio di onoranze funebri.</li> <li>• n. 2 operai (uno per turno giornaliero) per servizio custodia cimiteriale (ricevimento salme e sorveglianza zona obitoriale) e servizio crematorio (firma di verbali di entrata e uscita)</li> </ul>
<b>Sedi Municipali</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n. 2 operatori cat. A o B (Palazzo d'Aronco e Servizio Demografico);</li> <li>• n. 1 amministrativo di cat. B o C per Protocollo limitatamente a provvedimenti urgenti.</li> </ul>
<b>Vigilanza beni culturali</b>	n. 1 custode Civici Musei
<b>Servizio rete stradale</b>	n. 2 operatori cat. A o B e n.1 coordinatore cat. C o D in reperibilità in caso di sciopero

2. In occasione di ogni sciopero, qualora sia necessario garantire la continuità delle prestazioni indispensabili individuate al comma 1, i Dirigenti dei settori interessati individuano, con apposito ordine di servizio e secondo un criterio oggettivo di rotazione, i nominativi di personale dipendente incluso nei contingenti come sopra indicati, che è tenuto all'erogazione delle prestazioni indispensabili e perciò esonerato dall'effettuazione dallo sciopero.
3. Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i nominativi del personale individuato sono comunicati ad ogni dipendente interessato.



4. Il personale individuato, entro 24 ore dal ricevimento della comunicazione, ha diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la sostituzione. L'ufficio competente del Servizio Risorse Umane darà immediata comunicazione della sostituzione ai soggetti indicati al punto 1.
5. Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si applicano le disposizioni normative vigenti in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto.

#### ART. 3- BANCA DELLE ORE

1. Nel conto individuale del lavoratore, previsto dall'art. 19 del CCRL 01.08.2002 (cd Banca delle ore) confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di lavoro straordinario debitamente autorizzate nel corso dell'anno solare, fino ad un massimo di 60 h/anno pro capite.
2. Ciascun dipendente, entro la data del 31 dicembre di ciascun anno di maturazione, dovrà comunicare all'Amministrazione se intende utilizzare le ore accantonate come riposi compensativi oppure se ne richiede il pagamento. In assenza o ritardata comunicazione, le ore accantonate potranno essere fruite solo come riposi compensativi.

#### TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

#### ART. 4- UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. L'ammontare delle risorse stabili, determinato ai sensi dell'art. 45 del CCRL 2019-2021, è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 saranno annualmente destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta alle risorse variabili destinate al medesimo fine.
3. Coerentemente con quanto stabilito all'art. 45 comma 8 del CCRL 2019-21 firmato il 19 luglio 2023, le risorse variabili del fondo di cui al comma 3 sono incrementate annualmente dalle risorse e derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni. In tale voce del fondo si inseriscono di anno in anno, se presenti le risorse riferibili a titolo esemplificativo e non esaustivo: a incentivi tecnici, progetti della Polizia Locale finanziati da risorse del CdS, incentivi ANPR, incentivi messi comunali, incentivi avvocatura e altri incentivi finanziati da enti terzi.
4. Le risorse destinate alla produttività per il biennio 2024-2025 sono ripartite secondo i criteri e le tempistiche previsti dal Sistema di valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Udine in vigore per l'anno cui si riferisce la produttività.
5. Il personale, anche titolare di PO, che concorre alla distribuzione degli incentivi economici previsti da norme di legge, parteciperà all'erogazione del compenso per la produttività nell'anno di riferimento secondo il seguente criterio:
  - 100% del compenso per la produttività, per incentivi di importo fino a € 2.000;



- 70% del compenso per la produttività, per incentivi di importo da € 2.001 a € 4.000;
  - 50% per compensi superiori a € 4.000.
6. In via transitoria, il criterio di correlazione di cui al comma 5 non sarà applicato con riferimento agli incentivi derivanti da appalti conclusi entro il 31.12.2023.

#### ART. 5- INDENNITÀ

1. Con il presente contratto, le parti definiscono l'ammontare e le casistiche dei compensi accessori definiti "indennità". Sono individuate le seguenti indennità il cui ammontare è oggetto di contrattazione decentrata entro i limiti della contrattazione di primo livello:
  - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21 comma 2 lett. e) CCRL 01.08.2002 modificato da art. 30 comma 1 CCRL 26.11.2004)
  - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004 che ha inserito la lettera i) all'art. 21 comma 2 CCRL 01.08.2002)
  - Indennità condizioni lavoro che raggruppa le ex indennità attività disagiate, esposte a rischio e maneggio valori (art. 6 CCRL 15.10.2018 integrato dall'art. 40 CCRL 19.07.2023)
  - Indennità di servizio esterno della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018 integrato dall'art. 40 CCRL 19.07.2022)
  - Indennità di reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018 integrato dall'art. 39 CCRL 19.07.2023)
  - Indennità di turno art.3 CCRL 2016-2018)
2. L'informazione relativa all'effettiva quantificazione del numero degli aventi diritto alle indennità del presente articolo viene inviata alle R.S.U. e alle OO.SS. preferibilmente entro la fine del mese di aprile e comunque una volta all'anno.
3. La stessa condizione di lavoro e/o funzione ricoperta non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo i casi previsti dalla legge o dal contratto.

---

#### A) INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 21, C. 2, LETT. E CCRL 01.08.2002, ART. 30, COMMA 1, CCRL 26.11.2004)

1. I criteri contenuti nel presente articolo si applicano al personale in servizio presso l'Ente, non incaricato di Posizione organizzativa, appartenente alle categorie C e D;
2. L'indennità è riconosciuta a particolari figure previste da norme di legge o regolamento che ne prevedono espressamente l'individuazione e la nomina all'interno dell'ente o ai dipendenti cui è stata formalmente attribuita con un atto la responsabilità di coordinare più strutture operative; l'indennità compete per lo svolgimento di compiti che comportano l'assunzione di responsabilità ulteriori rispetto a quelle della categoria di appartenenza. L'indennità di cui al presente articolo non compete alle figure incaricate per lo svolgimento di attività per le quali la normativa prevede il riconoscimento di incentivi per funzioni tecniche o avvocatura comunale disciplinate da appositi regolamenti; si riportano a titolo indicativo le seguenti fattispecie:
  - Responsabile protezione dati RPD o DPO – Regolamento europeo GDPR 679/2016 art. 37 – categoria D;
  - Responsabile RSPP – categoria D ai sensi del D. Lgs. 81/2008;



- BIM Manager – categoria D – ai sensi del DM 560/2017 - D.Lgs. 36/2023 - Norma UNI 11337-7;
  - Mobility Manager – Categoria D – ai sensi del DM 12/05/21 del Ministero della Transizione Ecologica.
3. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti l'erogazione; la revoca dell'incarico in corso d'anno comporta la sospensione dell'erogazione dell'incentivo.
  4. L'attribuzione dell'indennità e la verifica del permanere delle condizioni legittimanti l'erogazione viene certificata a cura del dirigente che ha conferito l'incarico;
  5. Il valore economico riconosciuto è fissato nella misura massima prevista dal vigente CCRL in € 2.000,00 lordi annui:

---

**B) INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART 21 C. 2 LETT. I CCRL 01.08.2002, ART. 30 CCRL 26.11.2004)**

1. Al personale di categoria B, C, D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, messi notificatori cui sono attribuite funzioni di ufficiale giudiziario compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati di più funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale.
2. Analogo importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi.
3. Qualora l'importo della presente lettera B) risulta essere già erogato nella misura massima, questa si intende confermata.
4. Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili.

---

**C) INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 6 CCRL 2016-2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)**

1. L'indennità condizioni lavoro è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.
2. L'indennità condizioni di lavoro è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo; non è cumulabile con l'indennità servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 26 CCRL 2018).

---

**INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO ANNO 2024-2025 (ART. 6 DEL CCRL 2016-2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)**

1. Si riconoscono le seguenti misure giornaliere graduate in base ai parametri di cui all'art. 6 del CCRL 2016-2018 come integrati dall'art. 40 CCRL 2019-2021, per indennità condizioni lavoro al personale adibito in via continuativa (escluse attività saltuarie od occasionali), e per almeno metà dell'orario giornaliero allo svolgimento delle seguenti attività:



Tipologia di attività	Indennità giornaliera	
	2024	2025
a) esercizio di trasporto di persone o cose	€ 3,00	€ 3,50
b) esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati, antiparassitari, liquidi biologici (ad eccezione del personale educativo)		
c) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, impianti di depurazione, rifiuti, centrali termiche, conduzione cucina, o lavori con utilizzo di mezzi meccanici		
d) tumulazione, esumazione ed estumulazione salme		
e) attività che comporta esposizione diretta e continua a rischi derivanti dallo svolgimento in presenza ed autonomia, anche a domicilio, del colloquio professionale di tipo sociale in ambiente chiuso, a tutela della privacy, con utenza in carico o potenzialmente in carico ai Servizi Sociali;	€ 2,00	€ 2,50

2. Si riconosce con decorrenza 1.1.2024 l'indennità condizioni lavoro al personale nominato agente contabile, e/o delegati, adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa; l'indennità giornaliera sarà graduata in proporzione all'entità dei valori annui maneggiati e precisamente:

Tipologia di attività	Indennità giornaliera
importo annuo fino a € 150.000,00	€ 1,50
importo annuo > € 150.000,00 e < € 258.000,00	€ 2,00
importo annuo > € 258.000,00	€ 3,00

**D) INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE ANNO 2022 (ART. 26 CCRL 2016-2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)**

L'indennità di servizio esterno compete al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza

1. Per servizio misto continuativo (esterno-interno) con prestazione lavorativa esterna non inferiore a 2 ore e non superiore a 3,5 ore al giorno si conviene una indennità giornaliera di:



- a. € 3,00 per l'anno 2024
  - b. € 3,25 per l'anno 2025
2. E' riconosciuta una indennità giornaliera al personale sia esso dotato di arma che non per servizio esterno continuativo con prestazione lavorativa esterna superiore a 3,5 ore al giorno. Si conviene una indennità giornaliera di €
    - a. € 6,00 per l'anno 2024
    - b. € 6,25 per l'anno 2025
  3. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.

---

#### E) REPERIBILITÀ (ART.4 CCRL 2016-2018 E ART. 39 CCRL 2019-2021)

- 1 Restano confermate le aree di pronto intervento già individuate con appositi provvedimenti secondo la disciplina in vigore:
  - D.G. n. 3909 d'ord. Del 10.12.1987
  - D.G. n. 5100 d'ord. del 18.12.1990
  - Determina Dirigenziale n. 62 d'ord. del 15.05.2012 Servizio Civici Musei
- 2 Si conviene che l'istituto della reperibilità sia attivato prioritariamente per le attività di manutenzione strade e immobili, servizio cimiteriale e polizia locale.
3. Si conferma l'incremento delle giornate di reperibilità da 6 a 7.

---

#### F) INDENNITÀ DI TURNO (ART.3 CCRL 2016-2018)

- 1 Sono confermati i servizi presso i quali sono istituiti turni giornalieri di lavoro.

---

#### ART. 6- UTILIZZO PROVENTI SANZIONI CODICE DELLA STRADA ART. 208 D.LGS. 285/1992

- 1 La quota dei proventi delle sanzioni amministrative conseguenti alle violazioni del Codice della Strada che il Comune di Udine può destinare ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. 285/1992 per incentivi da corrispondere al personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, può essere destinata all'incentivazione di specifiche unità di personale effettivamente impegnate nell'ambito dei progetti, in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carico di lavoro.

---

#### ART. 7 - CRITERI RIPARTIZIONE FONDO PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI PER IL 2024-2025

1. Per il biennio 2024-2025 si quantificano in € 100.000,00 per ogni annualità gli importi massimi da destinare all'attribuzione di nuove PEO con decorrenza rispettivamente 01.01.2024 e 01.01.25;



2. Si prevede di distribuire le risorse da destinare a ciascun servizio sulla base del numero di dipendenti e della categoria di appartenenza degli stessi, fermo restando comunque il limite del contingente massimo del 50% per categoria approssimato per difetto.

#### ART. 8 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

##### CRITERI PER L'ACCESSO ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse che, al 30 dicembre dell'anno precedente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. Aver maturato almeno 3 anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica presso il Comune di Udine;
  - b. Non avere avuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione economica, una % di presenza assoluta < 20%;
  - c. Non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari, ad esclusione del richiamo verbale;
  - d. Non aver ricevuto una valutazione media sulla parte comportamentale nel triennio precedente la decorrenza della progressione, inferiore a 70 punti su 100 come risulta dal sistema di valutazione dei dipendenti non dirigenti del Comune di Udine in vigore al momento dell'attribuzione delle PEO.

##### CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PEO ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA

1. In applicazione dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009, le progressioni vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, sulla base delle graduatorie di categoria A, B, C/PLA, D/PLB, formulate per ogni Servizio in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, secondo criteri di valorizzazione del merito.
2. In particolare saranno utilizzati i seguenti criteri:

Categoria/posizione economica	Peso obiettivi	Peso Comportamenti	Peso anzianità	Totale
D	55%	45%	0%	100%
C	50%	50%	0%	100%
B1,B2,B3	35%	40%	25%	100%
B4-B9	45%	55%	0%	100%
A1,A2,A3	30%	40%	30%	100%
A4-A9	40%	60%	0%	100%

- a. Il criterio relativo agli obiettivi fa riferimento al punteggio medio di raggiungimento degli obiettivi assegnati al dipendente, calcolato con riferimento al triennio oggetto di valutazione.







3. Al fine di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 72 CCRL 01.08.2002 e dall'atto di gestione del Servizio Servizi educativi e sportivi n. 1 del 21.08.2014, le parti concordano di destinare al personale educativo impegnato nelle attività dei nidi per le 2 settimane supplementari (ogni anno nelle due ultime settimane del mese di luglio) il seguente incentivo:
  - a ciascun educatore sarà destinato un premio di miglioramento complessivo pari a € 100;
  - tale premio sarà erogato in base delle presenze effettive nelle due settimane supplementari.
4. La quota di economie derivante dall'applicazione dei criteri di correlazione tra produttività e particolari forme di incentivazione (a titolo esemplificativo: incentivi per funzioni tecniche, incentivi del personale dell'Avvocatura o da utilizzo di proventi del Codice della Strada) o dalla erogazione del premio di miglioramento previsto al precedente comma 3 sarà equi distribuita tra tutti i restanti dipendenti nel corso dell'anno.

#### ART. 10 - COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ - DISPOSIZIONI PARTICOLARI

1. Al dipendente comunale che svolge funzioni di avvocato spettano, a titolo di premialità, i compensi professionali dovuti in ossequio alla specifica disciplina della materia (Legge n. 247/2012 e art. 9 del d.l. 90/2014 convertito nella L. 114/2014), nel ricorso delle condizioni previste da norme di legge e di regolamento. I compensi sono attribuiti all'avvocato per le attività svolte nei giudizi innanzi a tutti gli organi di giurisdizione ordinaria, amministrativa e speciale, nonché davanti agli organi di giurisdizione equiparata, ivi compresi i collegi arbitrali e di conciliazione, in relazione alle cause nelle quali siano state emanate sentenze favorevoli per l'Ente. A tale personale pertanto di norma, in funzione della peculiare attività, non vengono attribuiti obiettivi gestionali.
2. Al personale che svolge funzioni di avvocato si applicano i criteri di correlazione previsti dal presente contratto all'art. 4 comma 5.
3. Qualora il personale comunale che svolge funzioni di avvocato non percepisse per l'anno di riferimento della produttività alcun compenso professionale ai sensi della L. 247/2012, in tal caso agli stessi sarà riconosciuta la valutazione media degli obiettivi riportata dai dipendenti appartenenti alla medesima categoria, rilevata a livello di ente, cui saranno applicati i criteri di cui al precedente articolo per il calcolo della produttività spettante.

#### ART. 11 – CRITERI DI SUDDIVISIONE DEGLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE (ART 45 D.LGS. 36/2023)

1. Sulla base dell'art 7 comma 4 del CCRL 2019-21, lettera d), si riconoscono i seguenti criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici che verranno poi inserite nel Regolamento recante norme e criteri per la costituzione del fondo e la ripartizione degli incentivi funzioni tecniche in ossequio all'art. 45 del Dlgs. n.36/2023“ e all'art. 11 della L.R. n.14/2002.



Tab1: Suddivisione delle attività e quote spettanti - OPERE E LAVORI PUBBLICI/CONCESSIONI DI LAVORI

Attività allegato I.10 - Attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure (Articolo 45, comma 1 D. Lgs. 36/2023) (rispetto all'ammontare complessivo dell'incentivo)	Ripartizione della quota spettante
Programmazione della spesa per investimenti	0,50%
Responsabile unico del progetto*	30,00%
Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto* Responsabili di procedimento per le fasi di programmazione, progettazione, esecuzione, affidamento	
Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto Addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15,00%
Redazione del documento di fattibilità delle alternative progettuali	3,00%
Redazione del progetto di fattibilità tecnica ed economica;	8,00%
Redazione del progetto esecutivo	5,00%
Coordinamento per la sicurezza in fase di progettazione	2,00%
Verifica del progetto ai fini della sua validazione	3,50%
Predisposizione dei documenti di gara	5,00%
Direzione dei lavori compreso eventuale certificato di regolare esecuzione	15,00%
Ufficio di direzione dei lavori (direttore/i operativo/i, ispettore/i di cantiere)	5,00%
Coordinamento per la sicurezza in fase di esecuzione	5,00%
Collaudo tecnico-amministrativo (Certificato regolare esecuzione)**	1,50%
Collaudo statico (ove necessario)	1,50%
	100,00%

\* in caso di nomina di responsabili di fase, deve essere garantita al Rup la quota minima del 20%

\*\* l'attività di redazione del Certificato regolare esecuzione è già remunerata nella percentuale prevista per la direzione lavori



Tab2: Suddivisione delle attività e quote spettanti – SERVIZI E FORNITURE/ CONCESSIONI DI SERVIZI

Attività allegato I.10 - Attività tecniche a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure (Articolo 45, comma 1 D. Lgs. 36/2023) (rispetto all'ammontare complessivo dell'incentivo)	Ripartizione della quota spettante
Programmazione della spesa per investimenti	0,50%
Responsabile unico del progetto*	35,00%
Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto* Responsabili di procedimento per le fasi di programmazione, progettazione, esecuzione, affidamento	
Collaborazione all'attività del responsabile unico del progetto Addetti alla gestione tecnico-amministrativa dell'intervento	15,00%
Progettazione	1,00%
Validazione del progetto	0,50%
Predisposizione dei documenti di gara	10,00%
Direzione dell'esecuzione compreso eventuale certificato di regolare esecuzione	25,00%
Collaboratori del direttore dell'esecuzione	5,00%
Coordinamento della sicurezza in fase di esecuzione	3,00%
Verifica di conformità/Regolare esecuzione**	5,00%
	100,00%

\* in caso di nomina di responsabili di fase, deve essere garantita al Rup la quota minima del 20%

\*\* solo se incaricato diverso da DEC

#### ART. 12 – INCENTIVI PER PERSONALE UTILIZZATO IN ATTIVITA' DI DOCENZA

- Al personale, iscritto nell'Albo dei formatori interni del Comune di Udine, utilizzato in attività di docenza interna viene riconosciuto un incentivo economico massimo pari a € 1.000,00, riparametrato secondo la seguente tabella:

Ore di docenza effettuate nell'anno	% di incentivo economico annuo riconosciuto
Più di 20 ore	100%
Sopra le 8 ore e fino a 20 ore	60%
Fino a 8 ore	30%

- Le docenze interne saranno calcolate a completamento dell'orario di lavoro e non potranno essere computate ai fini del riconoscimento di eventuale straordinario.
- Nel caso di docenze effettuate per altre amministrazioni appartenenti al Comparto l'incentivo economico sarà definito in accordo con l'amministrazione beneficiaria entro comunque i parametri sopra riportati. In tal caso la formazione sarà effettuata al di fuori dell'orario di lavoro.



## ART. 13 - WELFARE INTEGRATIVO: CRITERI

1. Hanno diritto ad accedere al beneficio i dipendenti del Comune di Udine in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) un'anzianità di servizio di almeno un anno al 01/01 dell'anno di riferimento;
  - b) i dipendenti che, per ogni singolo anno di riferimento, abbiano avuto un rapporto di lavoro con il Comune di Udine per almeno sei mesi
2. La quantificazione della quota individuale astrattamente spettante per l'anno di riferimento viene effettuata all'inizio dell'anno successivo, dividendo l'importo totale, stanziato per l'anno di riferimento anzidetto, per il numero dei beneficiari individuati in applicazione dei criteri di cui al precedente comma 1.
3. La quota individuale astrattamente spettante individuata in applicazione del precedente comma 2 viene concretamente assegnata a ogni singolo beneficiario in proporzione al periodo di servizio, alla percentuale delle ore settimanali di servizio e alla percentuale di presenza effettiva. Riducono la percentuale di presenza effettiva e quindi la quota individuale spettante solo le seguenti assenze:
  - congedo straordinario per handicap
  - aspettativa per motivi personali
  - congedo per la formazione
  - aspettativa per dottorato di ricerca, borsa di studio e assegno di ricerca
  - aspettativa per cariche pubbliche
  - richiamo alle armi
  - altre aspettative non retribuite
  - periodi di comando, distacco, convenzione
4. L'importo corrispondente alla somma delle parti di quote individuali astrattamente spettanti, ma eventualmente non assegnate in applicazione dei criteri di cui al precedente comma 3, viene totalmente ripartito tra tutti i beneficiari nel rispetto dei medesimi criteri di cui al presente articolo.
5. La quota individuale totale definitivamente assegnata in applicazione di quanto previsto ai precedenti commi, al netto di ogni eventuale onere a carico dell'Ente e/o del dipendente, costituisce la somma da versare sullo strumento di welfare individuato.
6. Saranno attivate misure di welfare che rispettino quanto indicato dall'art. 51 del TUIR che potranno riguardare anche per i familiari del dipendente, a titolo esemplificativo le seguenti aree di intervento:
  - buoni spesa e carburante
  - cultura e tempo libero
  - istruzione e formazione
  - assistenza alla famiglia
  - trasporto pubblico
  - salute
  - previdenza.
7. Per l'attivazione del welfare integrativo viene vincolato a bilancio l'importo massimo di € 350.000,00 per ogni anno di validità del presente contratto. Le risorse destinate a welfare saranno distribuite al personale una volta verificatane la compatibilità con i vigenti vincoli normativi e contrattuali.



ART. 14 - PREVIDENZA INTEGRATIVA PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA MUNICIPALE - ART. 208  
DECRETO LEGISLATIVO N. 285/1992

1. Viene riconfermato quanto previsto dal CCDI firmato il 30 dicembre 2010 di attivazione della previdenza integrativa per il personale della Polizia Municipale, in applicazione dell'art. 208 del Decreto Legislativo n. 285/1992 ("Nuovo codice della strada").

ART. 15 – NORMA FINALE

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti contratti collettivi decentrati integrativi.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.





UDINE

Gemona del Friuli  
23 dicembre 2024

Oggetto: Nota a verbale CCDI 2024-2025;

La scrivente Organizzazione Sindacale pur non sottoscrivendo il CCDI 2024-2025 CHIEDE all'Amministrazione Comunale che una volta addivenuto alla sottoscrizione del CCRL 2022-2024, di convocare entro 30 giorni dalla sottoscrizione il tavolo di contrattazione con la Rsu e le OO.SS. per disquisire sulle modalità criteri ed attuazione del welfare integrativo.

La scrivente Organizzazione Sindacale ribadisce l'importanza che all'art. 13 welfare integrativo: criteri, nel comma 6 l'area di intervento "Salute" preveda l'applicabilità di tale welfare attraverso solamente dell'utilizzo del sistema sanitario pubblico.

Federico Fortin

Vanessa Spanò