

COMUNE DI UDINE

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

Parte giuridica 2026-2028 economica 2026-2027

Preso atto che la Giunta Comunale nella seduta del 19 maggio 2026 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 giuridica 2026-2028 economica 2026-2027.

In data 28 maggio 2026 alle ore 14.00 presso la Sala del Gonfalone di Palazzo D'Aronco di Via Niccolò Lionello 1, si è riunita la delegazione trattante per la sottoscrizione del CCDI per il personale non dirigente del Comune di Udine parte giuridica 2026-2028 ed economica 2026-2027.

La delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione giuntale n. 88 del 17.02.2026.

Presidente dott.ssa Francesca Contin	F.to Francesca Contin
--------------------------------------	-----------------------

Ing. Renato Pesamosca	F.to Renato Pesamosca
-----------------------	-----------------------

Avv. Elda Massari	F.to Elda Massari
-------------------	-------------------

Le organizzazioni sindacali territoriali rappresentate da

SIGLA	COGNOME E NOME	FIRMA
-------	----------------	-------

FP CGIL	Sig. Roberto Boezio	F.to Roberto Boezio
---------	---------------------	---------------------

FP CGIL	Sig. Federico Fortin	F.to Federico Fortin
---------	----------------------	----------------------

CISL FP	Sig. Massimo Bevilacqua	F.to Massimo Bevilacqua
---------	-------------------------	-------------------------

UIL FP	Sig.ra Antonella Carrieri	F.to Antonella Carrieri
CISAL	_____	_____
UGL	_____	_____

Per la R.S.U.

Andrea Di Giusto	F.to Andrea Di Giusto
Mario Cisilino	F.to Mario Cisilino
Luigi Imparato	F.to Luigi Imparato
Patrizia Salvò	F.to Patrizia Salvò
Lucia Grattoni	F.to Lucia Grattoni
Marini Fawzia	F.to Marini Fawzia
Marina Galluzzo	F.to Marina Galluzzo
Federica Massari	F.to Federica Massari
Fabio De Chirico	F.to Fabio De Chirico



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

**Parte giuridica 2026-2028
economica 2026-2027**



INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI	5
Art. 1 -Ambito di applicazione, decorrenza, pubblicità	5
Art. 2 -Servizi pubblici essenziali	5
Art. 3- Banca delle ore	7
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	7
Art. 4- Utilizzo delle risorse stabili e variabili	7
Art. 5- Indennità	8
A) Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e ccrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, ccrl 26.11.2004)	8
b) Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i CCRL 01.08.2002, art. 30 CCRL 26.11.2004)	9
C) Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018 e ART. 40 CCRL 2019-2021)	9
Indennità condizioni lavoro anno 2026 (Art. 6 del CCRL 2016-2018 e ART. 40 CCRL 2019-2021)	9
D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale anno 2026 (art. 26 CCRL 2016-2018 e ART. 40 CCRL 2019-2021)	10
E) Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018 e art. 39 CCRL 2019-2021)	11
F) Indennità di Turno (art.3 CCRL 2016-2018)	11
Art. 6- Utilizzo proventi sanzioni codice della strada art. 208 D.Lgs. 285/1992	11
Art. 7 - Criteri ripartizione fondo progressioni economiche orizzontali	11
Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali	11
A) Criteri per l'accesso alla selezione	11
B) Criteri per l'attribuzione delle PEO all'interno di ciascuna categoria	12
Art. 9 - Criteri di riparto del fondo per la produttività	14
Art. 10 - Compensi per produttività - Disposizioni particolari	14
Art. 11 – criteri di suddivisione degli incentivi per funzioni tecniche (art 45 d.lgs. 36/2023)	15
Art. 12 – Incentivi per personale utilizzato in attività' di docenza	15
Art. 13 – Incentivi per accertamenti dalla lotta all'evasione ai sensi del comma 1091 dell'art. 1 della Legge 145/2018 e art. 145 della L.R. 7/2025	15
Art. 14 – Compensi professionali avvocati	15
Art. 15 - Welfare integrativo: criteri	16
Art. 16 - Previdenza integrativa per il personale della polizia municipale - art. 208 decreto legislativo n. 285/1992	17
Art. 17 – Norma finale	17



DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 -AMBITO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, PUBBLICITÀ

1. Il presente contratto decentrato integrativo riguarda il triennio giuridico 2026-2028 ed economico 2026-2027 ad eccezione dei criteri di ripartizioni del fondo destinato a progressioni economiche orizzontali di cui all'art. 7 del presente CCDI.
2. Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo decentrato integrativo.
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.
6. 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:

Corpo di Polizia Locale	Limitatamente allo svolgimento delle prestazioni riguardanti: - attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; - attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento; - attività della centrale operativa; TOTALE di n. 12 unità di Polizia Locale distribuiti sul territorio come segue: a) n. 6 per servizi esterni b) n. 4 per la sala operativa c) n. 2 addetti al coordinamento
Servizio Risorse Umane	n. 1 istruttore cat. C o 1 Funzionario cat. D in caso di sciopero tra il 5 e il 15 del mese



Sistema Locale Servizi Sociali	n. 1 assistente sociale (limitatamente all'area minori)
Servizio elettorale in caso di consultazioni	n. 1 amministrativo di categoria B o C munita di delega per l'autenticazione.
Stato civile	Limitatamente alla raccolta degli atti di nascita/morte: n. 2 amministrativi di categoria B, C o D munite di delega.
Servizio cimiteriale e crematorio	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); 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. 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)
Sedi Municipali	n. 2 operatori cat. A o B (Palazzo d'Aronco e Servizio Demografico); n. 1 amministrativo di cat. B o C per Protocollo limitatamente a provvedimenti urgenti.
Vigilanza beni culturali	n. 1 unità al fine di assicurare l'ordinaria tutela e vigilanza dei beni culturali di proprietà dell'amministrazione.
Servizio rete stradale	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, compensi professionali del personale avvocato e altri incentivi finanziati da enti terzi.
4. Le risorse destinate alla produttività per il 2026 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 (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: incentivi tecnici, progetti della Polizia Locale finanziati da risorse del CdS, incentivi ANPR, incentivi messi comunali, altri incentivi finanziati da enti terzi, compensi professionali degli avvocati) , 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 € 3.000,00;
 - 70% del compenso per la produttività, per incentivi di importo da € 3.001,00 a € 4.500,00;
 - 50% per compensi superiori a € 4.500,00 e fino a €6.500,00;
 - nessuna produttività per compensi superiori a € 6.500,00.
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 B, 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 esemplificativo e non esaustivo le seguenti fattispecie:
 - a. Responsabile protezione dati RPD o DPO – Regolamento europeo GDPR 679/2016 art. 37 – categoria D;
 - b. Responsabile RSPP – categoria D ai sensi del D. Lgs. 81/2008;
 - c. BIM Manager – categoria D – ai sensi del DM 560/2017 - D.Lgs. 36/2023 - Norma UNI 11337-7;
 - d. 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 e al personale assegnato all'ufficio URP presso la Segreteria Generale impiegato nell'istruttoria delle istanze di accesso ai documenti amministrativi nonché di predisposizione degli atti conseguenti.
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 2026 (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 2026	Indennità giornaliera 2027
a) esercizio di trasporto di persone o cose	€ 4,50	€ 5,00
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	€ 3,50	€ 4,00
f) attività del personale educativo di categoria C che comporta rapporto diretto educatore – bambini per il periodo di 42 settimane annue del calendario scolastico ai sensi dell'art. 72 del CCRL 1.08.2002	€ 1,50	€ 2,00
g) attività esterna svolta dal personale con qualifica di messo comunale che svolge accertamenti anagrafici e notifiche di atti presso il domicilio, rilevatori statistici che svolgono rilevazioni presso gli esercizi commerciali (attività svolta per almeno 3,5 ore al giorno)	€ 2,00	€ 2,50

2. Si riconosce con decorrenza 1.1.2026 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 2026	Indennità giornaliera 2027
importo annuo fino a € 150.000,00	€ 2,00	€ 2,50
importo annuo > € 150.000,00 e < € 258.000,00	€ 2,50	€ 3,00
importo annuo > € 258.000,00	€ 3,50	€ 4,00

D) INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE ANNO 2026 (ART. 26 CCRL 2016-2018 E ART. 40 CCRL 2019-2021)

1. L'indennità di servizio esterno compete al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza con o senza l'arma di servizio, con la seguente graduazione:

Tipologia di attività	Indennità giornaliera 2026	Indennità giornaliera 2027
servizio misto continuativo (esterno interno) con prestazione lavorativa esterna non inferiore a 2 ore e non superiore a 3,5 ore al giorno	€ 4,00	€ 4,00
servizio esterno continuativo con prestazione lavorativa esterna superiore a 3,5 ore al giorno.	€ 7,75	€ 8,25



2. 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 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

1. Per il 2026 si quantifica l'importo massimo da destinare all'attribuzione di nuove PEO con decorrenza 01.01.2026, come di seguito:
 - a. Comune di Udine € 80.000;
 - b. POA dei Servizi sociali dei Comuni dell'Ambito socio assistenziale del Friuli Centrale € 16.000;
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

A) 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, in ciascun anno compreso 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.

B) 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%
A1-A3 e B1-B3	30%	45%	25%	100%
A4-A9 e B4-B9	30%	50%	20%	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.
 - b. Il criterio relativo ai comportamenti fa riferimento al punteggio medio attribuito al dipendente nelle schede individuali di valutazione delle prestazioni del personale, calcolato con riferimento al triennio oggetto di valutazione.
 - c. Al fine del conteggio dell'anzianità nella posizione economica per un massimo di dieci anni, sarà computata quella maturata presso il Comune di Udine. e/o presso l'UTI FC, solo relativamente al personale del Comune di Udine transitato ai sensi dell'art. 31 TUPi;
 - d. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 10 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio complessivamente ottenuto sulla base di quanto definito nella tabella di cui al precedente comma 2;
 - e. per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 5 anni sarà attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 2% del punteggio complessivamente ottenuto sulla base di quanto definito nella tabella di cui al precedente comma 2;
3. Le graduatorie vengono redatte per ciascuna categoria all'interno di ogni servizio nel limite del 50% per categoria approssimato per difetto. Qualora per qualche categoria non ci siano almeno n.2 dipendenti per servizio aventi diritto a partecipare alla selezione, tale dipendente verrà inserito nella graduatoria del Servizio che, alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, presenta il maggior numero di dipendenti. Il personale del Servizio Avvocatura sarà inserito nella graduatoria del Servizio che, alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, presenta il maggior numero di dipendenti.



4. In caso di parità di punteggio con impossibilità, sulla base delle risorse economiche assegnate a ciascun servizio, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica avuto riguardo in ordine di priorità:
 - a. alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
 - b. alla maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza;
 - c. del maggior punteggio ottenuto per la componente di valutazione individuale (comportamenti) dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della PEO;
 - d. dalla maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata presso il Comune di Udine e/o presso l'UTI FC, solo relativamente al personale del Comune di Udine transitato ai sensi dell'art. 31 TUII, indipendentemente dalla categoria e profilo ricoperti.
5. Nell'eventualità che le risorse assegnate a ciascun servizio non vengano interamente utilizzate, le stesse andranno a costituire un fondo residuale che sarà utilizzato per effettuare ulteriori PEO nell'anno di riferimento secondo il seguente ordine di priorità:
 - a. PEO assegnata al/ai dipendente/i col maggiore punteggio ottenuto nelle graduatorie di tutto l'ente per singola categoria;
 - b. In caso di pari merito saranno utilizzati i requisiti di precedenza già definiti nel precedente punto 4).
6. Qualora vi sia personale privo di valutazioni relative al triennio oggetto di valutazione, a questi sarà riconosciuta la valutazione media riportata dai dipendenti appartenenti alla medesima categoria rilevata a livello di ente.
7. Nell'eventualità in cui le risorse stanziare per progressioni economiche non fossero sufficienti a garantire la progressione di tutti i vincitori, sulla base delle graduatorie elaborate applicando i criteri definiti nei punti precedenti, saranno applicati i seguenti parametri di ripartizione delle risorse stanziare:
 - a. La distribuzione delle risorse per le progressioni orizzontali tra i Servizi dell'ente è effettuata dal SOGRU (Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane) in proporzione al numero dei dipendenti assegnati agli stessi e potenzialmente beneficiari della progressione, in possesso dei requisiti per partecipare alla selezione, che risultano in servizio alla data di decorrenza dell'attribuzione dei benefici economici.
 - b. Al fine di avvicinarsi ad una soglia analoga di progressioni all'interno delle categorie, in sede di riparto delle risorse complessivamente assegnate si applicano i seguenti parametri:

▪ <i>Categoria A</i>	<i>1,0</i>
▪ <i>Categoria B/PLS</i>	<i>1,2</i>
▪ <i>Categoria C/PLA</i>	<i>1,5</i>
▪ <i>Categoria D/PLB/PLC</i>	<i>2,9</i>
 - c. La procedura di ripartizione di cui sopra dovrà comunque garantire a ciascun servizio almeno le risorse necessarie per coprire, in base alla graduatoria formulata in ordine decrescente di punteggio, almeno una progressione per categoria.
 - d. Il Comitato di Direzione potrà intervenire con sistemi correttivi agendo sulla redistribuzione dei resti delle risorse non assegnate con i criteri previsti nel presente comma alle lettere da a) a c); ai fini dell'assegnazione delle risorse e della successiva selezione le strutture di dimensioni minime quali l'Avvocatura sono accorpate al Servizio che, alla data del 31.12 dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione economica, presenta il maggior numero di dipendenti.
 - e. I dipendenti che nel corso dell'anno della selezione sono stati inseriti in più strutture, partecipano alla selezione nella struttura in cui risultano collocati al 31 dicembre dell'anno precedente alla selezione per l'attribuzione delle nuove PEO.



ART. 9 - CRITERI DI RIPARTO DEL FONDO PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Ai sensi dell'art. 7, comma 4, CCRL 2019-21 lett. a) riguardante la "ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo" si conviene quanto segue.
 - a. L'ammontare delle risorse stabili non destinato interamente alle PEO, andrà ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili destinate agli obiettivi di performance del personale definiti di seguito;
 - b. L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale secondo il Sistema di valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Udine in vigore nell'anno di riferimento.
2. I periodi di distacco sindacale non rientrano nel computo delle assenze. Al fine di valorizzare il contributo partecipativo del personale in distacco sindacale, in caso di assenza di pesatura della performance individuale, sarà riconosciuta la valutazione media riportata dai dipendenti appartenenti alla medesima categoria rilevata a livello di ente. Il premio di risultato, così calcolato, dovrà comunque assicurare almeno l'elemento di garanzia previsto dall'art 48 comma 1 del CCRL 19.07.2023.
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 € 120;
 - 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. Si confermano, i criteri per la ripartizione degli incentivi tecnici previsti all'art. 45 del Dlgs. n.36/2023" e all'art. 11 della L.R. n.14/2002, approvati con il CCDI 23.12.2024

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

1. Al personale 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
20 ore	100%
Sotto le 20 ore in proporzione alla durata	$n.ore : x€ = 20:1.000€$

2. Le docenze interne saranno calcolate a completamento dell'orario di lavoro e non potranno essere computate ai fini del riconoscimento di eventuale straordinario.
3. 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 – INCENTIVI PER ACERTAMENTI DALLA LOTTA ALL'EVASIONE AI SENSI DEL COMMA 1091 DELL'ART. 1 DELLA LEGGE 145/2018 E ART. 145 DELLA L.R. 7/2025

1. Il Dirigente del Servizio responsabile dei tributi comunali, sulla base degli esiti della rendicontazione procede al riparto delle somme tra il personale coinvolto in ciascun progetto, anche se TPO, relativamente alle singole fasi da lui seguite, sulla base del grado di raggiungimento dell'indicatore e sulla base dei seguenti criteri:

A) Percentuale dell'incentivo economico per tipologia di dipendente:

Requisito	% di incentivo economico annuo riconosciuto
Dirigente del servizio Tributi	0%
TPO dell'U.Org - Responsabile del tributo	15%
Dipendenti Servizio Tributi e Patrimonio	80%
Personale di altri Servizi a supporto	5%

B) L'erogazione degli incentivi avverrà in conformità alle fasce e ai criteri di premialità definiti dal SMIVAP del Comune di Udine, come di seguito specificato:

- i. risultati ottenuti pari o superiori al 90% dei target: liquidazione integrale dell'incentivo;
- ii. risultati ottenuti pari o superiori al 70%, ma inferiori al 90% dei target: liquidazione dell'incentivo all'80%
- iii. risultati ottenuti pari o superiori al 50%, ma inferiori al 70% dei target: liquidazione dell'incentivo al 60%
- iv. risultati ottenuti inferiori al 50% dei target: nessun incentivo.

ART. 14 – COMPENSI PROFESSIONALI AGLI AVVOCATI E AL PERSONALE CHE ASSISTE L'ENTE NEL PROCESSO TRIBUTARIO (ART. 11, COMMA 3 D. LGS. 546/1992)

1. Hanno diritto ad accedere al beneficio dei compensi professionali agli avvocati i dipendenti avvocati del Servizio Avvocatura in possesso dei seguenti requisiti:



Requisito	% di incentivo economico annuo riconosciuto
Avvocati Servizio Avvocatura direttamente costituiti nel giudizio con formale inserzione nel mandato alle liti	80%
Avvocati Servizio Avvocatura non inseriti nel mandato alle liti.	20%

2. Qualora tutti gli avvocati dell'Avvocatura siano inseriti nel mandato alle liti, agli stessi sarà attribuito il 100% dei corrispettivi derivanti dall'applicazione della presente disciplina in maniera uguale.
3. Ha diritto ad accedere al beneficio dei compensi per assistenza in caso di processo tributario, il personale del servizio tributi secondo quanto disposto dall'art. 15 del d. lgs. 546/1992

ART. 15 - 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 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 un importo per il biennio 2026 – 2027 sufficiente a garantire una integrazione delle risorse stanziata dalla Regione e destinate a welfare fino alla concorrenza di € 1.000,00 annui teorici per ciascun dipendente.
8. In via straordinaria e in attuazione di quanto disposto dall'art. 13 del CCDI 23/12/2024, le risorse per il Welfare relative alle annualità 2024 e 2025 – la cui erogazione era subordinata alla verifica di compatibilità normativa e contrattuale – saranno corrisposte nel corso del 2026. Tali somme saranno erogate in un'unica soluzione, secondo i criteri definiti nel presente articolo, a favore del personale in servizio alla data di sottoscrizione del CCRL 2022-2024.

ART. 16 - 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. 17 – 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.



Le parti si impegnano ad aprire un tavolo tecnico entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del CCRL 2022-2024, per la discussione dei seguenti punti:

1. applicazione delle disposizioni di cui all'art. 18 della L.R. 3/2026 relativamente all'incremento a 10 € del valore nominale del buono pasto;
2. estensione del buono pasto al personale turnista;
3. impatto derivante dalla rideterminazione del fondo trattamento accessorio in esecuzione del CCRL 2022-2024.

Le parti concordano l'attivazione del tavolo di confronto ai sensi dell'art. 5 del CCRL 2019-2021 per la modifica del SMiVaP.

Per la delegazione trattante di parte pubblica,

Presidente dott.ssa Francesca Contin	F.to Francesca Contin
Ing. Renato Pesamosca	F.to Renato Pesamosca
Avv. Elda Massari	F.to Elda Massari

Per le OO.SS.	COGNOME E NOME	FIRMA
FP CGIL	Roberto Boezio	F.to Roberto Boezio
FP CGIL	Federico Fortin	F.to Federico Fortin
CISL FP	Massimo Bevilacqua	F.to Massimo Bevilacqua
UIL FP	Antonella Carrieri	F.to Antonella Carrieri

Per la R.S.U.

Mario Cisilino	F.to Mario Cisilino
Andrea Di Giusto	F.to Andrea Di Giusto
Luigi Imparato	F.to Luigi Imparato
Patrizia Salvò	F.to Patrizia Salvò
Lucia Grattoni	F.to Lucia Grattoni
Marini Fawzia	F.to Marini Fawzia
Marina Galluzzo	F.to Marina Galluzzo
Federica Massari	F.to Federica Massari
Fabio De Chirico	F.to Fabio De Chirico



NOTA A VERBALE

Visto l'art. 60 della preintesa del CCRL 2022-2024 siglata il 07 maggio 2026, che stabilisce una nuova modalità per il calcolo del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa in sostituzione di quella prevista ai sensi dell'art. 45 del CCRL 2022-2024;

che il sopracitato art. 60 comma 2 lettera a) e b) e seguenti stabilisce che per la costituzione del fondo 2026 si prenderà a riferimento il consolidamento delle risorse stabili determinate con l'atto di costituzione del Fondo per l'anno 2024;

visto che il Comune di Udine per l'anno 2024 con determina n. 2024/4102/26 – n. cron. 287 del 01/03/2024, ha costituito un fondo unico, confermato anche in sede di compilazione del Conto Annuale relativo all'anno 2024;

visto che il Comune di Udine in qualità anche di Organo Gestore dell'Ambito del Friuli Centrale in sede di costituzione del fondo di cui all'art. 45 del CCRL 2019-2022, per l'anno 2026 ha costituito due Fondi separati, uno per il personale del Comune di Udine e uno per il Personale dell'Ambito Friuli Centrale anziché uno come per l'anno 2024;

considerato che l'Ambito territoriale per la gestione associata dei servizi sociali dei Comuni è stato costituito in applicazione della L.R. FVG n. 6 del 2006 art. 17 e approvato definitivamente con deliberazione Giunta Regionale n. 97 del 25 gennaio 2019;

valutato che il nuovo fondo decorrerà dal 1 gennaio 2026 e quindi si dovrà procedere alla ricostituzione del fondo 2026 con le nuove modalità stabilite nell'art. 60;

considerato che in diverse sedute di contrattazione la FP CGIL ha chiesto la gestione unitaria delle risorse del Fondo;

tutto ciò premesso la scrivente Funzione Pubblica CGIL dichiara che sottoscrive il CCDI per il triennio 2026-2028 siglato in data 11 maggio 2026 precisando che in sede di ricostituzione del fondo di cui sopra il Comune di Udine dovrà prendere a riferimento quanto previsto con la determina n. 2024/4102/26 – n. cron. 287 del 01/03/2024 e confermato nella redazione del conto annuale per l'anno 2024.

FP CGIL Udine

F.to Federico Fortin, f.to Roberto Boezio, f.to Federica Massari

LA RSU

DEL COMUNE DI UDINE

La RSU è favorevole e procede alla sottoscrizione della presente preintesa. Ritiene comunque doveroso allegare la presenta nota.

Questa RSU si rammarica di un atteggiamento non pienamente collaborativo nel corso del processo negoziale:

- è mancata una reale discussione su alcune proposte avanzate;
- non sono state sempre condivise le informazioni necessarie a una valutazione consapevole e informata delle materie trattate (art. 5 c. 2 CCDI 2024/2025).

La RSU firma la presente preintesa nell'interesse dei lavoratori; confida per il futuro in una maggiore collaborazione; auspica che quanto sopra costituisca occasione di riflessione per tutte le parti coinvolte.

Udine, 13 maggio 2026

Per la RSU

La coordinatrice	FAWZIA MARINI	F.to Fawzia Marini
Il vice-coordinatore	ANDREA DI GIUSTO	F.to Andrea Di Giusto

Udine, 28 maggio 2026 (data della firma dell'intesa)

Per la RSU

Marini Fawzia	F.to Marini Fawzia
Marina Galluzzo	F.to Marina Galluzzo
Mario Cisilino	F.to Mario Cisilino
Luigi Imparato	F.to Luigi Imparato
Andrea Di Giusto	F.to Andrea Di Giusto
Fabio De Chirico	F.to Fabio De Chirico
Patrizia Salvò	F.to Patrizia Salvò
Lucia Grattoni	F.to Lucia Grattoni