

# COMUNE DI UDINE

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

### Parte economica e giuridica 2022-2023

Preso atto che la Giunta Comunale nella seduta del 17 ottobre 2022 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 2022-2023.

In data 21 ottobre 2022 alle ore 12,30 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 2022-2023 per la destinazione delle risorse del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2022 e 2023.

La delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione giunta n. 43 del 15.02.2022

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

Sig.ra Vanessa Spanò

F.to Vanessa Spanò

CISL

Sig. Giovanni Di Matola

F.to Giovanni Di Matola



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

**Parte giuridica 2022-2023**

**Parte economica 2022-2023**

## INDICE

<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)	7
Indennità condizioni lavoro anno 2022-2023 (Art. 6 del CCRL 2016-2018)	7
D) <b>Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale anno 2022 (art. 26 CCRL 2016-2018)</b>	8
E) <b>Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)</b>	8
F) <b>Indennità di Turno (art.3 CCRL 2016-2018)</b>	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 2022-2023</b>	<b>9</b>
<b>Art. 8 - Criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali</b>	<b>9</b>
Criteri per l'accesso alla selezione	9
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>11</b>
<b>Art. 10 - Compensi per produttività - Disposizioni particolari</b>	<b>12</b>
<b>Art. 11 - Norma finale</b>	<b>13</b>

## DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 -Ambito di applicazione, decorrenza, pubblicità

1. Il presente contratto decentrato integrativo riguarda il biennio giuridico 2022-2023, e il biennio economico 2022-2023.
2. Le disposizioni contrattuali 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>	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
<b>Servizio Risorse Umane</b>	n. 1 istruttore cat. C 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>Mensa scolastica</b>	Ove presente: n. 1 operatore di cat. B.
<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. 32 del CCRL 2016-2018, 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. Le risorse destinate alla produttività per il biennio 2022-2023 sono ripartite secondo i criteri di cui all'art. 9 del presente accordo utilizzando, anche ai fini delle tempistiche, il Sistema di valutazione della performance dei dipendenti del Comune di Udine in vigore per l'anno cui si riferisce la produttività.
4. Il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi economici previsti da norme di legge, riconosciuti in applicazione di criteri disciplinati da regolamenti interni, parteciperà all'erogazione del compenso per la produttività nell'anno di riferimento secondo le seguenti modalità:
  - per la parte comportamentale secondo le percentuali definite dal Sistema di valutazione per la categoria di appartenenza;
  - per la parte di produttività legata alla valutazione degli obiettivi al dipendente spetterà la differenza positiva tra il valore medio teorico di produttività legato agli obiettivi, determinato per il medesimo anno di riferimento e il compenso percepito a titolo di incentivazione.

## 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)
  - Indennità di servizio esterno della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)
  - Indennità di reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)
  - 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.
4. L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate dovrà essere contenuto entro i limiti fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal CCRL vigente 2016-2018.

### **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 GDPR679/2016 art. 37 – categoria D;
  - Responsabile RSPP – categoria D;
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)**

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 2022-2023 (Art. 6 del CCRL 2016-2018)*

1. Si riconoscono con decorrenza 1.1.2022 le seguenti misure giornaliere graduate in base ai parametri di cui all'art. 6 del CCRL 2016-2018, 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
a) esercizio di trasporto di persone o cose	€ 1,50
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;	<b>€ 1,50</b>
f) attività di notifica svolta presso i domicili dei destinatari limitatamente al periodo di emergenza COVID (dal 01.01.2022 al 31.03.2022)	

2. Si riconosce con decorrenza 1.1.2022 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 € 50.000,00	€1,00
importo annuo > € 50.000,00 e < € 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)**

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 2,5€
2. E' riconosciuta una indennità giornaliera di € 5,00 al personale sia esso dotato di arma che non per servizio esterno continuativo con prestazione lavorativa esterna superiore a 3,5 ore al giorno.
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)**

- 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 2022-2023**

1. Per il biennio 2022-2023 si quantifica in € 100.000, per ciascuna annualità, l'importo massimo da destinare all'attribuzione di nuove PEO con decorrenza rispettivamente 01.01.2022 e 01.01.2023;
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 a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse che, al 31 dicembre dell'anno precedente, risultano in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. Aver maturato almeno 3 anni di anzianità a tempo indeterminato nella medesima categoria e posizione economica presso il Comune di Udine e/o l'Uti FC, in questo caso limitatamente al personale del Comune di Udine transitato ai sensi dell'art. 31 TUIP.
  - b. Per le PEO 2022: Non aver superato complessivamente i 120 giorni di assenza (escluse ferie dal servizio nei 24 mesi antecedenti la decorrenza della selezione per le PEO. Ai fini del conteggio saranno considerate tutte le tipologie di assenza utilizzate nel sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti come esplicitate al successivo articolo 9. Per le PEO 2023: non essere incorso in una delle annualità oggetto di valutazione nella situazione prevista al successivo art. 9 comma 3 lettera a).
  - c. Non aver ricevuto, nel triennio 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:

<b>Categoria/posizione economica</b>	<b>Peso obiettivi</b>	<b>Peso Comportamenti</b>	<b>Peso anzianità</b>	<b>Totale</b>
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.
  - 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 a tempo indeterminato 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 TUIP.
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 della Segreteria Generale. Il personale del Servizio Avvocatura sarà inserito nella graduatoria della Segreteria Generale.
  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:
    - alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
    - alla maggiore anzianità nella posizione economica di appartenenza;
    - del maggior punteggio ottenuto per la componente di valutazione individuale (comportamenti) dell'anno immediatamente precedente la decorrenza della PEO;
    - dalla maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato maturata presso il Comune di Udine, 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.

#### Art. 9 - Criteri di riparto del fondo per la produttività

1. Ai sensi dell'Art. 38, comma 4, CCRL 2018 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.
  - c. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata integrativa alla produttività sono assegnate alle singole categorie in proporzione al numero di dipendenti appartenenti alla categoria di inquadramento in ragione di anno solare e secondo la seguente tabella di equivalenza:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
A	1,00
B	1,11
C/PLA	1,21
D/PLB/PLC	1,33

2. La premialità da corrispondere al dipendente è correlata ai quattro livelli individuati all'articolo 19 comma 3 del SMIVAP secondo la seguente differenziazione:
- a. primo livello di premialità: intero compenso base;
  - b. secondo livello di premialità: 80% del compenso base
  - c. terzo livello di premialità: 60% del compenso base;
  - d. quarto livello: nessuna premialità.
3. A decorrere dall'anno 2023, la premialità individuale sarà liquidata secondo le seguenti modalità, calcolate rapportando i giorni di servizio effettivo ai giorni lavorativi teorici dell'anno oggetto di valutazione:
- a. saranno automaticamente esclusi dalla produttività i dipendenti con una % di presenza assoluta < 20%
  - b. il premio potenziale per categoria è dato dalla ripartizione del fondo in base alla numerosità dei dipendenti, alla tabella di equivalenza degli equivalenti a tempo pieno (full-time equivalent o FTE) che tiene conto dei periodi di servizio e dei part time e alla tabella di equivalenza per categoria come definita al precedente punto 1).
  - c. il premio effettivo sarà calcolato come segue:

premio potenziale per categoria \* periodo di servizio \* % ore settimanali di servizio \* % di presenza relativa \* % di compenso di base (a seconda del livello di premialità) + quota economia generata da assenze.

- d. la quota economia generata dalle assenze relative viene redistribuita tra tutti i dipendenti che hanno diritto al premio in base al periodo di servizio \* % ore settimanali di servizio \* % di presenza relativa \* % di compenso di base (a seconda del livello di premialità)
  - e. % di presenza assoluta = n. giorni effettivi di presenza / n. giorni teorici anno lavorativo.
  - f. % di presenza relativa = n. giorni effettivi di presenza / giorni lavorativi del periodo individuale di servizio nell'anno.
4. 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. I periodi di distacco sindacale non rientrano nel computo delle assenze.
  5. 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 € 100,00;
    - tale premio sarà erogato in base delle presenze effettive nelle due settimane supplementari.
  6. 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 5 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 4.
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 - 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.