

COMUNE DI UDINE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

NORMATIVO 2020 -2021

Economico 2020

In data 30 dicembre 2020 alle ore 11.00, 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 normativo 2020 – 2021 ed economico per la destinazione delle risorse del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2020.

La delegazione trattante di parte pubblica, nominata con deliberazione giunta n. 141 del 28 aprile 2020.

Presidente Avv. Martinuzzi Giangiacomo

F.to Giangiacomo Martinuzzi

Arch. Agostini Lorenzo

F. to Lorenzo Agostini

Dott. Del Longo Eros

Le organizzazioni sindacali territoriali rappresentate da

SIGLA	COGNOME E NOME	FIRMA
CGIL	_____	_____
CISL	_____	_____
UIL	_____	_____

CISAL _____

UGL _____

Per la R.S.U.

Sig.ra Marini Fawzia

F.to Fawzia Marini

Sig.ra Farra Paola

F.to Paola Farra

Sig.ra Carrieri Maria Antonella

F.to Maria Antonella Carrieri

Sig.ra Massari Federica

F.to Federica Massari

Sig. Fortin Federico

F.to Federico Fortin

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

Parte giuridica 2020-2021

Parte economica 2020

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità

Art. 2 – Campo di applicazione

Art. 3 – Durata

Art. 4 – Servizi pubblici essenziali

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 6 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

Art. 7 – Quantificazione delle risorse decentrate

Art. 8 – Utilizzo delle risorse stabili e variabili

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 9 – Indennità

Art. 10 – Utilizzo proventi sanzioni art. 208 c.d.s.

Art. 11 – Criteri riparto fondo progressioni economiche orizzontali

QUALITA' DEL LAVORO

Art. 12 – Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 13 – Politiche generali sull'orario di lavoro

Art. 14 – Lavoro straordinario

Art. 15 – Banca delle ore

SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi

Art. 17 – Risultato organizzativo

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18 – Telelavoro

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19 – Interpretazione autentica

Art. 20 – Norma finale

PARTE ECONOMICA

Art. 21 – Criteri di riparto del fondo per la produttività anno 2020

Art. 21-bis - Obiettivi per attività in emergenza Covid-19 e UTI

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale e finalità

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2016 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1, il presente contratto fissa:
 - il sistema per assicurare i livelli di efficienza e produttività dei servizi,
 - il collegamento tra il raggiungimento dei livelli di efficienza e produttività e i trattamenti economici accessori,
 - l'individuazione delle misure delle indennità demandata dalla contrattazione di primo livello,
 - l'individuazione dei servizi essenziali e, per ognuno, dei contingenti di personale assegnato.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di trasferimento di funzioni tra enti le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 1° gennaio 2020.
2. Il presente contratto ha validità biennale per la parte giuridica e annuale per la parte economica; salvo eventuali modifiche ed integrazioni con normative regionali o

nazionali; in caso contrario il CCDI si intende rinnovato automaticamente. La quantificazione di tutti gli istituti economici del 2021 sarà definita in base alle normative regionali, nazionali e con le compatibilità delle risorse disponibili definite a bilancio tramite accordo tra le parti da concludersi entro il 31.03.2021. Le parti negozieranno con cadenza annuale i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo entro i limiti previsti dall'art. 39 co. 1 CCRL 2018

- 3 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.

- 4 Le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo.
- 5 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.
- 6 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.
7. 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.

Art. 4

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:
--------------------------------	---

	<p>- attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;</p> <p>- attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale e attività di pronto intervento;</p> <p>- attività della centrale operativa;</p> <p>TOTALE di n. 12 unità di Polizia Locale distribuiti sul territorio come segue:</p> <p>a) n. 6 per servizi esterni</p> <p>b) n. 4 per la sala operativa</p> <p>c) n. 2 addetti al coordinamento</p>
Servizio Risorse Umane	n. 1 istruttore cat. C) 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<p>Come concordato con le OO.SS. e la RSU vengono individuati</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 operatori cat. A o B (Palazzo d'Aronco e Servizio Demografico);

	<ul style="list-style-type: none"> n. 1 amministrativo di cat. B o C per Protocollo limitatamente a provvedimenti urgenti.
Vigilanza beni culturali	Come concordato con le OO.SS. e la RSU viene individuato n. 1 custode Civici Musei
Mensa scolastica	Ove presente: n. 1 operatore di cat. B).
Servizio rete stradale	n. 2 operatori cat. A) o B) e n.1 coordinatore cat. C) o D) in reperibilità in caso di sciopero

- 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.
- Entro il quinto giorno precedente la data di effettuazione dello sciopero i nominativi del personale individuato sono comunicati ad ogni dipendente interessato.
- 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.
- 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.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5

Relazioni sindacali

- Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
- In materia di relazioni sindacali trovano applicazione le disposizioni del titolo VII del CCRL sottoscritto in data 15.10.2018.
- Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, l'Amministrazione autorizza le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica aziendale onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
- L'Amministrazione provvede altresì a predisporre, per ciascuna unità produttiva, uno o più spazi accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e

delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 6

Procedura di contrattazione integrativa del Fondo

1. Entro il mese di marzo di ogni anno l'Ente invia alle RSU e alle OO.SS. Rappresentative e firmatarie del CCRL la determinazione di costituzione del Fondo e la proposta datoriale di ripartizione del fondo stesso, in applicazione dei criteri del presente CCDI
2. Ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCRL 2016-2018, il presente contratto collettivo decentrato integrativo ha durata biennale su tutte le materie di cui all'art. 38, salvo modifiche contrattuali di primo livello che dovessero intervenire nel corso del periodo di vigenza del CCDI che rendano necessario l'adeguamento dello stesso;

Art. 7

Quantificazione delle risorse decentrate

1. Le parti danno atto di quanto previsto dall'art. 32 del CCRL 15/10/2018.
2. La determinazione annuale delle risorse da destinare alle progressioni orizzontali, all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e deve essere effettuata in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del CCRL 2016- 2018.
3. In caso di trasferimento di personale in applicazione dell'art. 31 del D.lgs n. 165/2001 (trasferimento o conferimento di attività dell'Ente ad altri soggetti, pubblici o privati) e della L.R. n. 26/2014, l'Ente riduce o incrementa il fondo delle risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito per un importo pari al valore individuale indicato nel prospetto di cui all'art. 32, comma 1, CCRL 2016-2018.
4. Le risorse di cui al comma 2 che residuano a fine anno, confluiscono nel fondo dell'anno successivo incrementando l'ammontare delle risorse variabili.

Art. 8

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 l'anno 2020 sono ripartite secondo i criteri di cui all'art. 23 del presente accordo per destinare una quota pari a 300.000€ dell'ammontare complessivo della produttività al finanziamento di particolari obiettivi dell'ente.
4. In sede di erogazione di compensi diretti ad incentivare la produttività di cui al presente articolo, il personale che concorre alla distribuzione degli incentivi economici previsti da norme di legge, riconosciuti in applicazione di criteri disciplinati da regolamenti interni quali gli incentivi per l'Avvocatura o per funzioni tecniche, non verrà incluso tra gli aventi diritto all'erogazione del compenso per la produttività qualora, nell'anno di riferimento, il predetto personale, a qualsiasi categoria appartenga, abbia ricevuto a titolo di compenso liquidazioni superiori al valore medio teorico di produttività, determinato per il medesimo anno di riferimento per la categoria di appartenenza; qualora abbia ricevuto un compenso inferiore verrà incluso tra gli aventi diritto limitatamente alla differenza tra i compensi percepiti e la produttività spettante.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 9

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;
6. La presente indennità decorre dal 1.1.2020;

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)

Criteria generali.

1. Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità condizioni lavoro in misura giornaliera da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00.
2. L'indennità condizioni lavoro è subordinata allo svolgimento effettivo delle prestazioni pertanto è corrisposta per i soli giorni di effettivo servizio nelle mansioni corrispondenti.
3. 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).
4. Le parti concordano che dal 1.1.2021, in maniera prudenziale le indennità previste dall'art. 6 CCRL 2018 (elencate alla successiva lettera C) punto 2)) vengano definite nella misura massima di 1,50€, previa verifica della compatibilità delle risorse economiche disponibili e della normativa di riferimento, e che comunque le stesse siano ridiscusse entro il 31.03.2021.

C 1 - Indennità condizioni lavoro anno 2020 (Art. 6 del CCRL 2016-2018)

1. Ai sensi del disposto di cui all'art. 6, comma 6 del CCRL 2018, dal 1.1.2020, sono abrogate tutte le disposizioni contrattuali previgenti disciplinanti l'indennità di rischio, disagio e maneggio valori nonché la disciplina di cui al precedente punto C1;
2. Si riconosce con decorrenza 1.1.2020 la misura giornaliera di € 1,70€ 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:

- a. esercizio di trasporto di persone o cose,
 - b. esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati, antiparassitari, liquidi biologici
 - c. limitatamente al periodo dal 1° settembre 2020 al 31 dicembre 2020 il personale educativo che opera presso gli asili nido comunali , tenuto conto della particolare situazione legata all'emergenza epidemiologica;
 - d. lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, impianti di depurazione, rifiuti, centrali termiche, conduzione cucina, o lavori con utilizzo di mezzi meccanici;
 - e. tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
 - f. personale dei seguenti uffici: U.O. richiedenti asilo e minori stranieri non accompagnati, del Servizio S.I.S.S.U., degli Assistenti sociali dell'Ambito territoriale del Friuli Centrale;
 - g. messi comunali
3. Si riconosce con decorrenza 1.1.2020 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:
- | | |
|--|-------------------------------|
| a. importo annuo fino a € 50.000,00 | indennità giornaliera € 1,00; |
| b. importo annuo > € 50.000,00 e < € 150.000,00 | indennità giornaliera € 1,50; |
| c. importo annuo > € 150.000,00 e < € 258.000,00 | indennità giornaliera € 2,00; |
| d. importo annuo > € 258.000,00 | indennità giornaliera € 3,00; |

D) Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale anno 2020 (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.

L'indennità è graduata in rapporto al monte orario giornaliero di attività esterna resa dal personale sia esso dotato di arma che non, come segue:

- 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 € 2,50,
- per servizio esterno continuativo con prestazione lavorativa esterna superiore a 3,5 ore al giorno si conviene una indennità giornaliera di € 5,00;

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.

La presente indennità decorre dal 01.01.2020 in riferimento all'art. 26 CCRL 2018. Tale indennità sarà comunque ridiscussa entro il 31.03.2021, previa verifica della compatibilità delle risorse economiche disponibili e della normativa di riferimento.

E) Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)

- 1 Restano confermate per l'anno 2020 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.

F) Indennità di Turno (art.3 CCRL 2016-2018)

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

Art. 10

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;
- 2 Qualora i predetti proventi non derivino da quote eccedenti le riscossioni dell'esercizio precedente e siano quindi soggetti al vincolo di finanza pubblica stabilito dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, andranno ad alimentare i costi del trattamento accessorio per indennità di cui all'art. 32 comma 6 del CCRL 2018.

Art. 11

Criteria ripartizione fondo progressioni economiche orizzontali per il 2020

- 1 Le parti convengono di riconoscere nuove progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2020 mediante criteri selettivi e meritocratici; ai fini della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo rilevati secondo i criteri stabiliti dai sistemi di misurazione e valutazione della prestazione adottati dal Comune di Udine tempo per tempo in vigore;
- 2 Le parti confermano che, tenuto in considerazione il legittimo affidamento dei dipendenti sulla ultrattività dei criteri di selezione per l'attribuzione delle PEO fissati dal CCDI sottoscritto in data 11.11.2016, criteri per la definizione delle procedure relative alle progressioni economiche orizzontali (art. 38 comma 4 lettera C del CCRL 2016-2018), siano, limitatamente per l'anno 2020, quelli appunto definiti nel citato CCDI 11.11.2016 agli articoli 4, 5, 6 che vengono allegati al presente.
- 3 L'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali PEO con decorrenza 1.1.2020 avverrà pertanto in modo selettivo, ad un contingente non superiore al 50%, approssimato per difetto, del personale in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla medesima data che risulti in possesso dei requisiti già definiti nel citato CCDI 11.11.2016.

QUALITA' DEL LAVORO

Art. 12

Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro

1. Al fine di verificare la situazione in essere rispetto all'igiene e alla sicurezza sui luoghi di lavoro e le eventuali criticità, le parti si incontrano periodicamente o su richiesta della RSU o delle organizzazioni sindacali rappresentative e firmatarie del CCRL.
2. Nel rispetto del D.Lgs 81/2008, l'Ente verifica che sia stata effettuata la nomina dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e li mette in condizioni di poter operare compiutamente, interfacciandosi con la relativa controparte e con gli organi preposti alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

Art. 13

Politiche generali sull'orario di lavoro

1. I criteri generali su cui si improntano le politiche dell'orario di lavoro sono i seguenti:
 - ricercare tipologie di orario di lavoro che garantiscano un'adeguata erogazione dei servizi all'utenza nel rispetto della flessibilità di orario dei dipendenti;

- assicurare e garantire specifiche articolazioni di orario ai dipendenti in particolari situazioni di difficoltà;
- realizzare i principi di armonizzazione dei tempi lavoro/cura della famiglia, anche con l'introduzione del tele-lavoro;
- prevedere che servizi diversi possano avere orari diversi, nel rispetto del principio sancito dal CCRL secondo cui l'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio.

2. È vietata qualsiasi forma di discriminazione tra il personale in materia di orario di lavoro.

Art. 14

Lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Le parti si incontrano almeno due volte all'anno, nei mesi di giugno ed ottobre, per valutare le condizioni che hanno reso necessaria l'effettuazione di lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione, così come previsto dall'articolo 17, comma 9, del C.C.R.L. 01.08.2002.
3. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.

Art. 15

Banca delle ore

- 1 E' richiamata la disciplina della banca delle ore prevista dall'art. 7 del CCDI dell'08 febbraio 2007.
- 2 Le parti concordano che a decorrere dal 01/01/2020 l'annualità di riferimento per la maturazione del diritto è rimodulata sull'anno solare (gennaio – dicembre).
- 3 Nelle more dell'entrata a regime della modificata modalità di maturazione, solamente per la banca ore 2020 il periodo di riferimento per la maturazione del diritto va da dicembre 2019 a dicembre 2020 Pertanto le ore accantonate nella banca ore 2020 fino a dicembre 2020 potranno essere fruito entro dicembre 2021.

- 4 Conseguentemente al comma 5 dell'art. 7 del CCDI dell'08 febbraio 2007 le parole <<entro la data del 30 novembre di ciascun anno>> sono sostituite dalle seguenti <<entro la data del 31 dicembre di ciascun anno>>.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 16

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - a. i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad un ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
 - b. il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - c. la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
 - d. i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
 - e. la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.
2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo.

Art. 17

Risultato organizzativo

1. L'Organismo di controllo, sulla base del sistema di valutazione dell'Amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti.
2. La valutazione del personale privo di incarichi di responsabilità è collegata:
 - a. al raggiungimento degli obiettivi individuali o di gruppo secondo quanto riportato nel sistema di valutazione;
 - b. alle competenze professionali e ai comportamenti organizzativi;
3. Il grado di raggiungimento degli obiettivi conseguiti e la valutazione della sfera delle competenze devono essere comunicati al personale interessato entro il mese di

- aprile dell'anno in cui viene effettuata la valutazione; i compensi correlati alla performance vengono erogati di norma nel mese di giugno;
4. Sono confermati i vigenti criteri di distribuzione delle risorse destinate alla performance secondo la tabella di equivalenza per categoria;

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

Art. 18

Telelavoro

- 1 Il "Regolamento per la disciplina dell'istituto del telelavoro per il personale del Comune di Udine", approvato con delibera di Giunta n. 12 del 21.01.2014, disciplina il rapporto di telelavoro del personale dipendente in attuazione dell'art. 7 CCRL 06.05.2008.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 19

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDI.
2. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
3. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa. L'iniziativa può anche essere da una delle parti interessata. Le parti si incontrano entro **30** giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

Art. 20

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.
3. Le parti concordano sulla necessità di un tempestivo aggiornamento dei regolamenti disciplinanti gli istituti contrattuali del Sistema di Valutazione e dei compensi aggiuntivi al personale derivanti da norme di legge.

PARTE ECONOMICA

Art. 21

Criteri di riparto del fondo per la produttività anno 2020

Ai sensi dell'Art. 38, comma 4, CCRL 2018 lett. a) "la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo" si conviene quanto segue:

1. Limitatamente all'anno 2020 si riconosce, nei limiti delle risorse stabili disponibili per l'anno 2020 e comunque entro il limite massimo di € 250.000, l'attribuzione di Progressioni economiche orizzontali.

Qualora l'ammontare delle risorse stabili non venga destinato interamente alle PEO, la parte residua andrà ad incrementare l'ammontare delle risorse variabili destinate agli obiettivi di performance del personale definiti di seguito;

La selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avviene per singolo Servizio, nel limite del contingente massimo del 50% per categoria (approssimato per difetto). Nell'eventualità che il 50% di PEO assegnate a ciascun Servizio per categoria non venga interamente utilizzato, i resti andranno a costituire un contingente residuale per attribuire ulteriori PEO nella misura del 50% dello stesso a livello di ente per categoria, indipendentemente dal Servizio di appartenenza, al/ai dipendente/i col maggior punteggio ottenuto nella categoria di tutto l'ente, e comunque entro il limite massimo di € 250.000.

L'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale;

2. Risorse destinate a obiettivi di performance del personale. Si conviene di riservare un importo complessivo pari a 300.000€ delle risorse variabili complessivamente destinate alla performance per l'anno 2020 incrementato della parte di risorse stabili che residuano dall'attribuzione delle PEO per il finanziamento di obiettivi finalizzati ad incentivare le prestazioni rese dal personale dipendente in presenza/smart working durante il periodo di emergenza Covid-19, per le attività che alcuni Servizi del Comune di Udine hanno reso a favore dell'Uti Friuli Centrale, nonché per l'attività in presenza nei centri estivi.

Si concorda che l'erogazione delle premialità aggiuntive di tutti i progetti sopra individuati dovrà rientrare nel limite massimo di € 300.000€ delle risorse variabili.

Le parti concordano che i 300.000€ relativi alla premialità verranno così suddivisi:

- 180.000€ per l'attività in presenza A1
- 99.000€ per lo smart working A2
- 15.000€ per UTI A4
- 6.000€ per le educatrici A3

Art. 21-bis

Obiettivi per attività in emergenza Covid-19 e UTI

1. Premesso che lo stato di emergenza epidemiologica ha delineato uno scenario che ha imposto modifiche sostanziali all'organizzazione della gestione delle attività e del personale; con deliberazione giunta n. 113 del 24 marzo 2020, il Comune di Udine ha adottato le prime misure organizzative per affrontare l'emergenza epidemiologica approvando un primo elenco di attività indifferibili da svolgere in presenza presso la sede di lavoro con l'utilizzo dei dispositivi di sicurezza prescritti per le diverse tipologie di attività.

Inoltre, con la determinazione dirigenziale 300/2020, il Comune di Udine ha introdotto l'utilizzo dello smart working per tutte le altre attività non in presenza .

Infine, la Direttiva n. 3/2020 del 4 maggio 2020 del Ministero della Pubblica Amministrazione, che ha disposto che le pubbliche amministrazioni potessero rivedere le attività indifferibili e da rendere in presenza, ha ampliato quindi il novero di dipendenti che hanno reso il loro servizio in presenza presso il Comune di Udine e ha confermato inoltre la necessità di mettere a regime le misure adottate nella fase emergenziale al fine di rendere il lavoro agile lo strumento primario nell'ottica del potenziamento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa.

Per l'implementazione dello smart working, visto come misura di prevenzione per garantire una maggiore sicurezza dei lavoratori contro il rischio di contagio, sono quindi stati approvati formalmente, attraverso una serie di determine di servizio, numerosi progetti di lavoro in smart working, la cui verifica dell'adempimento della prestazione avverrà secondo criteri qualitativi e quantitativi.

Si concorda quindi di erogare una premialità aggiuntiva rispetto a quella ordinaria, come di seguito descritta per i 4 tipi diversi di progetto.

2. Vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione premi:

A1. Attività in presenza

Rientra nella attività in presenza l'attività lavorativa svolta in tutto il periodo di emergenza Covid-19, in presenza presso le sedi dell'ente, contraddistinta da un alto disagio lavorativo e organizzativo, che comporta il coinvolgimento diretto in modo prevalente e continuativo del personale effettivamente presente come da sistema rilevazione presenze e facendo riferimento anche alle indicazioni contenute nella deliberazione giunta n. 113 del 24.3.2020 e successive modifiche o integrazioni.

Si conviene che il compenso è proporzionato al periodo di effettivo servizio in presenza prestato dal dipendente nel periodo che va dal 08 marzo 2020 al 31 luglio 2020

L'importo da erogare sarà conteggiato, dopo la rilevazione delle effettive presenze nel sistema di rilevazione delle presenze in modo proporzionale tra le diverse voci.

A2 Smart working

Rientra nell'attività in smart working l'attività lavorativa svolta in tutto il periodo di emergenza Covid-19, in smart working da remoto, contraddistinta da un basso disagio lavorativo e organizzativo, che comporta l'utilizzo di proprie attrezzature informatiche, connessioni internet e quant'altro necessario ad assicurare il regolare svolgimento delle attività individuate nei progetti individuali formalmente approvati dai dirigenti;

Si conviene quindi che il compenso è proporzionato: al periodo di effettivo servizio prestato dal dipendente in smart working nel periodo che va dal 08 marzo 2020 al 31 luglio 2020.

L'importo da erogare sarà conteggiato, dopo la rilevazione delle effettive presenze nel sistema di rilevazione delle presenze in modo proporzionale tra le diverse voci.

A3. Attività in presenza nei centri estivi: premio da Euro almeno 200€ (per i mesi di luglio e agosto 2020) .

Rientrano nelle attività in presenza nei centri estivi le ulteriori attività lavorative rese in presenza presso le sedi lavorative dell'amministrazione, collegate alla riattivazione estiva dei servizi educativi e connotate comunque da un disagio lavorativo derivante dagli effetti dell'emergenza epidemiologica e dalle correlate misure organizzative e di prevenzione adottate dall'Amministrazione, seppure in un periodo di tempo limitato e connotato da un minore rischio di contagio.

Tale fascia di premialità non è cumulabile con le altre precedentemente elencate. Si conviene che il compenso è proporzionato al periodo di effettivo servizio prestato dal dipendente in presenza.

A.4 Obiettivi per attività di gestione e supporto dell'Uti Friuli Centrale

3. L'art. 29 della L.R. 21/2019 dispone lo scioglimento dell'Uti al 30.9.2020; il personale del Comune di Udine è chiamato a farsi carico di adempimenti di competenza dell'Uti in attuazione della convenzione per la gestione delle risorse umane per il periodo 1.1.2020 – 31.3.2020, della delibera giunta n. 5 del 14.1.2020 di approvazione della convenzione tra il Comune e l'Uti per la gestione del servizio finanziario e della delibera giunta n. 125 del 15.4.2020 in cui si dispone di fornire supporto al Commissario straordinario dell'Uti per attività di competenza del Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, del Servizio Finanziario, del Controllo di gestione e del Servizio Sistemi Informativi.

Vengono definiti i seguenti criteri per la determinazione del premio attività per l'UTI

Rientra nell'attività per l'UTI l'attività lavorativa di supporto al Commissario straordinario dell'Uti svolta in tutto il periodo che va dal 01.01.2020 al 31.12.2020 dal Servizio Organizzazione e gestione risorse umane, dal Servizio Finanziario, dal Controllo di gestione e dal Servizio Sistemi Informativi. L'individuazione del personale che ha svolto attività di supporto all'Uti e la determinazione del peso attribuito alla stessa è di competenza del Dirigente di riferimento.

Il compenso è proporzionale al peso attribuito e alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo sul valore massimo teorico conseguibile.

Tale premialità è cumulabile con la casistica prevista al punto A1/A2.

L'importo da erogare sarà conteggiato, dopo la rilevazione delle effettive presenze nel sistema di rilevazione delle presenze in modo proporzionale tra le diverse voci.

La delegazione trattante e la RSU del Comune di Udine si impegnano a sottoscrivere entro il 31/03/2021 l'accordo per la destinazione delle risorse stabili 2021 riguardanti le PEO 2021 con i nuovi criteri, con decorrenza 01/01/2021.

Le procedure di conclusione del procedimento riguardante le PEO 2021, dovranno concludersi entro il 30/06/2021.

Le parti convengono che gli eventuali risparmi delle PEO 2020 saranno destinati interamente alla produttività generale 2021.

Sig.ra Marini Fawzia	F.to Fawzia Marini
Sig.ra Farra Paola	F.to Paola Farra
Sig.ra Carrieri Maria Antonella	F.to Maria Antonella Carrieri
Sig.ra Massari Federica	F.to Federica Massari
Sig. Fortin Federico	F.to Federico Fortin
Sig. Luigi Imperato	F.to Luigi Imperato
Sig. Mario Di Marino	F.to Mario Di Marino

Le parti concordano che entro il 31/1/2021 andranno a sottoscrivere l'accordo sindacale per la liquidazione delle risorse congelate 2018-2019.

Sig.ra Marini Fawzia	F.to Fawzia Marini
Sig.ra Farra Paola	F.to Paola Farra
Sig.ra Carrieri Maria Antonella	F.to Maria Antonella Carrieri
Sig.ra Massari Federica	F.to Federica Massari
Sig. Fortin Federico	F.to Federico Fortin
Sig. Luigi Imperato	F.to Luigi Imperato
Sig. Mario Di Marino	F.to Mario Di Marino

La Rsu del Comune di Udine esprime la propria netta contrarietà a quanto previsto dall'art. 21 bis A4 nel punto dove si indica: "Tate premialità è cumulabile con la casistica prevista al punto A1/A2". Durante la contrattazione infatti, in accordo con la delegazione trattante, si era condivisa la non cumulabilità di tale premio. In aggiunta a ciò, si rappresenta la non condivisione del periodo di supporto all'attività lavorativa del Commissario Straordinario dell'UTI Friuli Centrale: sempre durante la contrattazione già citata si era condiviso che detto periodo andasse dal 01 marzo 2020 (data di insediamento del Commissario Straordinario) al 30 giugno (data di scioglimento dell'UTI Friuli Centrale) e non dal 01 gennaio 2020 al 31 dicembre 2020, come riportato nel Contratto.

Udine, 30/12/2020

la RSU del Comune di Udine

Sig.ra Marini Fawzia

F.to Fawzia Marini

Sig.ra Farra Paola

F.to Paola Farra

Sig.ra Carrieri Maria Antonella

F.to Maria Antonella Carrieri

Sig.ra Massari Federica

F.to Federica Massari

Sig. Fortin Federico

F.to Federico Fortin