

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE
BIENNIO 2025 – 2026 PER LA COMUNITA' COLLINARE DEL FRIULI
E PER I COMUNI AD ESSA ADERENTI DI Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano,
Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive D'Arcano, San
Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande**

SIGLATO IL 10 ottobre 2025

PREMESSO CHE:

- la L.R. 21 del 29 novembre 2019 "Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale" che prevede:
- all'articolo 21, comma 1, che dal 29.09.2020, il Consorzio Comunità Collinare del Friuli tra i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande è trasformato di diritto in Comunità Collinare del Friuli;
- all'articolo 21, comma 4, che l'Unione Territoriale Intercomunale Collinare è sciolta di diritto a far data dal 1° gennaio 2021. Dalla medesima data la Comunità Collinare del Friuli subentra nelle funzioni e nei servizi esercitati dall'Unione, nel patrimonio, nei rapporti giuridici pendenti, ivi compresi quelli relativi al personale, facenti capo all'Unione stessa;
- ai sensi dell'art.4 comma 4 dello Statuto è stato approvato con Deliberazione n. 64 del 17.12.2020 il Regolamento per la Funzione di Gestione del Personale;
- che i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande hanno conferito con le deliberazioni sottoelencate la funzione "gestione del personale":

Comune Di	Conferimento della Funzione Personale
BUJA	Deliberazione Consiliare n. 54 del 28.12.2020
COLLOREDO DI M.A.	Deliberazione Consiliare n. 34 del 28.12.2020
COSEANO	Deliberazione Consiliare n. 55 del 30.12.2020
DIGNANO	Deliberazione Consiliare n. 46 del 30.12.2020
FAGAGNA	Deliberazione Consiliare n. 93 del 28.12.2020
FLAIBANO	Deliberazione Consiliare n. 50 del 29.12.2020
FORGARIA DEL FR.	Deliberazione Consiliare n. 57 del 23.12.2020
MAJANO	Deliberazione Consiliare n. 61 del 29.12.2020
MORUZZO	Deliberazione Consiliare n. 80 del 29.12.2020
OSOPPO	Deliberazione Consiliare n. 71 del 28.12.2020
RAGOGNA	Deliberazione Consiliare n. 60 del 29.12.2020
RIVE D'ARCANO	Deliberazione Consiliare n. 57 del 28.12.2020
SAN DANIELE DEL FR.	Deliberazione Consiliare n. 89 del 23.12.2020
SAN VITO DI FAGAGNA	Deliberazione Consiliare n. 26 del 29.12.2020
TREPPA GRANDE	Deliberazione Consiliare n. 51 del 29.12.2020

A seguito della rituale convocazione alle componenti della delegazione trattante di parte sindacale degli enti interessati,

il giorno 10 ottobre 2025, tra:

la delegazione trattante di parte pubblica degli Enti sopracitati e nominata con deliberazione del Comitato Esecutivo della Comunità Collinare del Friuli n.14 del 07.03.2023

Costituita da:

Mian dott. Emiliano, Direttore Generale della Comunità Collinare del Friuli, in qualità di Presidente

Bertoia dott. Alessandro, Segretario comunale del Comune di Dignano e del Comune di Forgaria del Friuli

Russi dott. Roberto, Segretario del Comune di Buja

Chittaro dott.ssa Michela, Segretario del Comune di Ragogna

Pagnucco dott.ssa Tania, Vice-Segretario del Comune di San Vito di Fagagna

Paladin dott.ssa Raffaella, Vice – segretario del Comune di Osoppo

Di Ronco dott.ssa Fulvia, Segretario del Comune di Colloredo di Monte Albano e Moruzzo

Santoro dott.ssa Simona, Segretario del Comune di San Daniele del Friuli e Rive d'Arcano

Frappa dott.ssa Cristina, Segretario del Comune di Treppo Grande

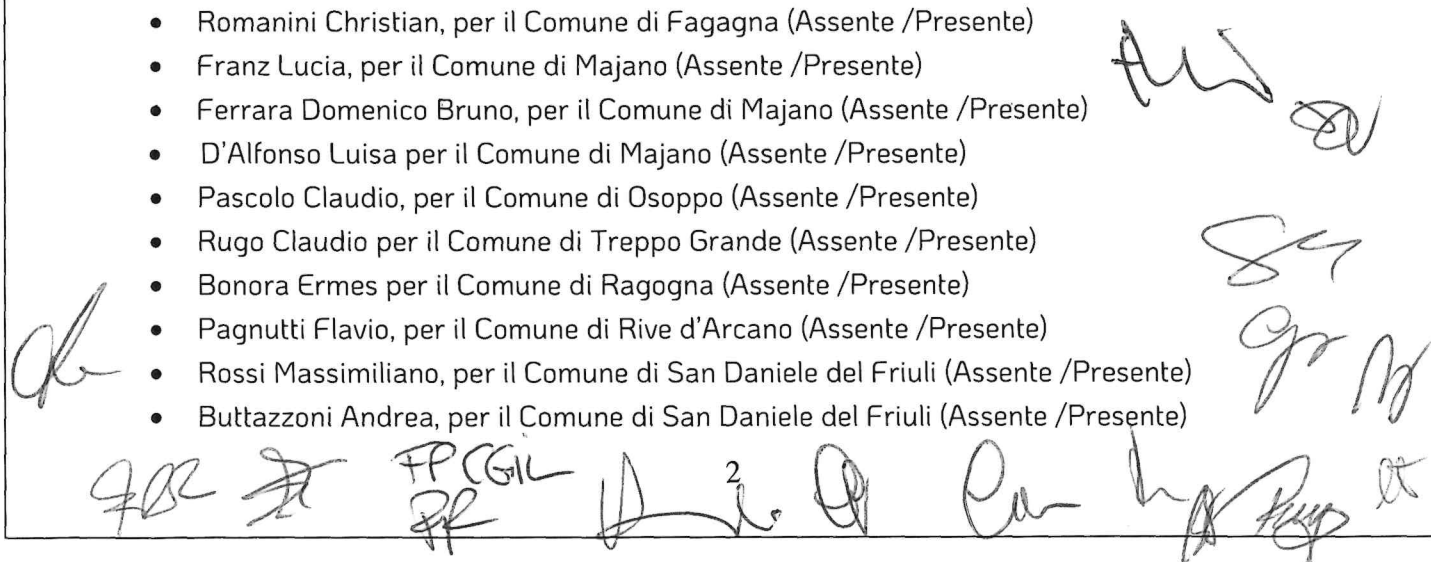
Zanor dott.ssa Ombretta, Vice Segretario del Comune di Majano

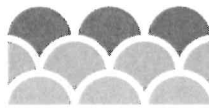
E

la delegazione trattante di parte sindacale costituita da

RSU degli enti rappresentata da

- Fant Dennis, per il Comune di Fagagna (Assente /Presente)
- Gosparo Tiziano, per il Comune di Fagagna (Assente /Presente)
- Romanini Christian, per il Comune di Fagagna (Assente /Presente)
- Franz Lucia, per il Comune di Majano (Assente /Presente)
- Ferrara Domenico Bruno, per il Comune di Majano (Assente /Presente)
- D'Alfonso Luisa per il Comune di Majano (Assente /Presente)
- Pascolo Claudio, per il Comune di Osoppo (Assente /Presente)
- Rugo Claudio per il Comune di Treppo Grande (Assente /Presente)
- Bonora Ermes per il Comune di Ragogna (Assente /Presente)
- Pagnutti Flavio, per il Comune di Rive d'Arcano (Assente /Presente)
- Rossi Massimiliano, per il Comune di San Daniele del Friuli (Assente /Presente)
- Buttazzoni Andrea, per il Comune di San Daniele del Friuli (Assente /Presente)


FPCGIL
2



COMUNITÀ
COLLINARE
DEL FRIULI

- D'Alfonso Annamaria, per il Comune di San Daniele del Friuli (Assente /Presente)
- Buttazzoni Andrea per il Comune di San Daniele del Friuli (Assente /Presente)
- Tami Daniele, per il Comune di Buja (Assente/Presente)
- Fornasiere Graziella, per il Comune di Buja (Assente/Presente)
- Beltramini Sara, per il Comune di Buja (Assente/Presente)
- Castiglia Simone, per la Comunità Collinare del Friuli (Assente/Presente)
- Botto Raffaella, per la Comunità Collinare del Friuli (Assente/Presente)
- Roberto Cividin, per la Comunità Collinare del Friuli (Assente/Presente)

Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali

CGIL FP

rappresentata da Fortin Federico,

CISAL

rappresentata da Fabris Beppino,

CISL FPFVG

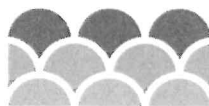
rappresentata da Luri Fiorella,

UIL FP

rappresentata da Scatton Matteo,

si conviene e si stipula la pre-intesa che di seguito si riportata:

Comune di Majano Prot arrivo N.0014520 del 11-11-2025 classificazione 3-5



INDICE SOMMARIO

TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE DECORRENZA DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1 - FINALITÀ

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 3 – DECORRENZA E DURATA

Art. 4 – PROCEDURE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEGLI ACCORDI SULL'UTILIZZO DEI FONDI PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ

TITOLO II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5 – INDIVIDUAZIONE DEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI AI SENSI DELLE LEGGE 146/1990 – CONTINGENTI DI PERSONALE

TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 – RELAZIONI SINDACALI

TITOLO IV – SALARIO ACCESSORIO

Art. 7 - UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

Art. 7-BIS - STRUMENTI DI PREMIALITÀ

ART. 8 - PROGRESSIONI ECONOMICHE

TITOLO V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITA'

Art. 9 – PRINCIPI GENERALI

Art. 10– INDENNITÀ

Art. 11 – INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ

Art. 12 – INDENNITÀ DI TURNO

Art. 13 - INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO

Art. 14– INDENNITÀ DI SERVIZIO ESTERNO PER IL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 15 – COSTI DEL PERSONALE DI POLIZIA LOCALE A CARICO DEL PRIVATO RICHIEDENTE

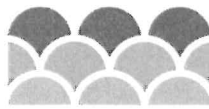
Art. 15 BIS– RISORSE CHE INCREMENTANO IL FONDO PER SPECIFICA DISPOSIZIONE NORMATIVA

Art. 16 – PROVENTI DA SANZIONI CODICE DELLA STRADA

Art. 17 - INDENNITÀ PER IL PERSONALE ASSOCIATO

Art. 18– MODALITÀ DI INDIVIDUAZIONE DEI DESTINATARI DELLE INDENNITÀ DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PCGI", "PR", "V4", "go", "b", "PR", "M", and "16"]



COMUNITÀ
COLLINARE
DEL FRIULI

Art. 19 - INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 30 COMMA 2 CCRL 2004)

Art. 20 – INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (ART. 21 COMMA 2 LETT. E CCRL 2002, ART. 30 COMMA 1 CCRL 2004, ART. 24 CCRL 2006, ART. 30 CCRL 2018)

TITOLO VI – REGOLAMENTI, VALUTAZIONI, TEMPISTICHE

Art. 21 – REGOLAMENTI

Art. 22 - VALUTAZIONI

TITOLO VII – POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO E MENSA

Art. 23– POLITICHE GENERALI

Art. 24 – BANCA ORE

TITOLO VIII – VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO E DIPOSIZIONI FINALI

Art. 25 – INTERPRETAZIONE AUTENTICA

Art. 26 – IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DEL LAVORO

Art. 27 – FERIE-PREAVVISO

Art. 28– NORMA FINALE

AW

for

FPCGIL

PF

5

no

84

op

b

m

2

17

17

Titolo I
CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

Art. 1
Finalità

1. La finalità del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (*di seguito CCDIT*) è di dare piena applicazione agli istituti contrattuali che il contratto regionale di primo livello demanda alla contrattazione integrativa per definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale dei Comuni.
2. Il *CCDIT* si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale delineato, in particolare, dalla L.R. n. 18/2016 e dal C.C.R.L. FVG 19.07.2023.

Art. 2
Campo di applicazione

1. Il *CCDIT* si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato della Comunità Collinare del Friuli e dei Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande.
2. Le norme del *CCDIT* si applicano ad ogni singolo Ente coinvolto nella contrattazione, mentre nelle singole schede sono riportate per ogni singolo Ente gli importi economici applicabili nel limite delle risorse finanziarie disponibili.
3. Le Parti non apportano autonomamente modifiche o integrazioni al *CCDIT* se non attraverso le procedure previste dal C.C.R.L. FVG 19.07.2023 e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
4. In caso di modifiche dell'assetto istituzionale, le Parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del *CCDIT*.

Art. 3
Decorrenza e durata

1. Il *CCDIT* ha validità biennale.
2. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto collettivo decentrato integrativo decorrono dalla data del 1° gennaio 2025.
3. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCRL, le eventuali disposizioni del *CCDIT* incompatibili con lo stesso, sono immediatamente disapplicate e - qualora non necessitino di negoziazione - sostituite dalle nuove disposizioni.
4. In caso di disdetta del *CCDIT*, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto decentrato o fino a quando le normative di legge, contrattuali o di altra natura non ne determinino la decadenza. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.
5. Il *CCDIT* può essere modificato o integrato, in un qualsiasi momento, su richiesta di una delle parti, con le procedure previste dal CCRL per tempo vigente.
6. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutti i dipendenti in servizio, attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale dello stesso, e nella sezione "Amministrazione Trasparente" da parte di ogni singolo ente aderente.

Art. 4

Procedure per la sottoscrizione degli accordi sull'utilizzo dei fondi per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Per quanto riguarda gli adempimenti degli enti, si rimanda alle previsioni dell'art. 47 del CCRL FVG 19.07.2023.

Titolo II

SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Art. 5

Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 – Contingenti di personale

1. Le parti, nell'ambito dei servizi essenziali di cui alla vigente normativa, garantiscono la continuità delle prestazioni indispensabili al fine di assicurare, in occasione degli scioperi, il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.
2. Il responsabile individua, in occasione di ciascuno sciopero che interessi i servizi essenziali, a rotazione fra gli addetti ove le dotazioni organiche lo consentono, i nominativi dei dipendenti in servizio presso le aree interessate tenuti alle prestazioni indispensabili e che non possono aderire allo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni, comunicando - cinque giorni prima della data di effettuazione dello sciopero - i nominativi inclusi nei contingenti, come di seguito individuati, alle organizzazioni sindacali ed ai singoli interessati. Il lavoratore ha il diritto di esprimere, entro 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile.
3. I dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili effettuano solo i compiti specificatamente previsti dagli accordi collettivi astenendosi, quindi, da ulteriori mansioni lavorative non previste. Il contingente viene pertanto dimensionato alla luce di tale principio. Il personale che non aderisce allo sciopero espleta le normali attività lavorative previste dalla propria mansione.
4. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) 5 giorni prima e 3 dopo delle festività pasquali;
 - d) 3 giorni prima e 3 dopo la commemorazione dei defunti;
 - e) 5 giorni prima e 5 dopo le consultazioni elettorali.
5. Nelle occasioni di sciopero gli enti si impegnano a garantire un'adeguata informazione all'utenza con i mezzi ritenuti opportuni.
6. In applicazione dei commi precedenti, i contingenti di personale che non potrà aderire allo sciopero al fine di garantire le prestazioni indispensabili, è individuato nei settori e per lo svolgimento delle attività previste di seguito specificate:

SETTORE	PRESTAZIONI IN CASO DI GESTIONE DIRETTA DEI SERVIZI	CONTINGENTE NUMERICO INTERESSATO
Stato civile ed elettorale	Raccoglimento denunce di nascita e di morte	1
Elettorale	Attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti	1
Polizia locale	Attività richiesta dall'Autorità giudiziaria ed interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori; attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale	1
Personale	Attività ed adempimenti correlati al servizio di gestione amministrativa ed economica	2
Manutenzione patrimonio	Interventi urgenti a tutela della pubblica incolumità	1

7. I servizi vengono garantiti senza ricorso a prestazioni straordinarie.

8. Il contingente numerico previsto è pari a n.1 unità di personale dipendente. Nel caso di gestione associata o in convenzione, il contingente è aumentato a n.2 unità di personale dipendente.

Titolo III RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 Relazioni sindacali

1. La parte pubblica e la parte sindacale sono reciprocamente impegnate, nel rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali e con le modalità ed i tempi previsti dalla legge e dal contratto.
2. Le relazioni sindacali si esplicano, nelle forme previste dalla vigente legislazione nazionale, regionale e dalla contrattazione collettiva di primo livello.
3. Ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. 165/2001 le relazioni sindacali hanno luogo attraverso:
 - la contrattazione;
 - l'informazione (preventiva o successiva);
 - altri istituti di partecipazione definiti dal CCRL di primo livello (art. 9 d.lgs. 165/2001):
 - a) Confronto;
 - b) Organismo paritetico per l'innovazione.

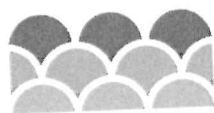
Titolo IV TRATTAMENTO ACCESSORIO Art. 7

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente, destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie, ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19.07.2023, è di esclusiva competenza dell'Ente, sia per la parte stabile che per la parte variabile.
2. La determinazione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dipendente delle forme associative, nei casi in cui ricomprendano personale assegnato temporaneamente (comando, convenzione, distacco, ecc) alla forma associativa, comportano l'applicazione dell'art.45 comma 13 CCRL 19.07.2023.
3. Le risorse variabili del Comune Capofila, così calcolate ai sensi del comma 2, sono destinate indistintamente all'incentivazione del personale della forma associativa, diventano indistinguibili da quelle già presenti nel fondo stesso, di cui perseguono la medesima ed indivisibile finalità.
4. Nel caso di rapporto a tempo parziale oppure nel caso di assegnazione temporanea a tempo parziale alla forma associativa, la quota di produttività erogata al dipendente sarà proporzionale alla prestazione lavorativa

Art. 7-bis Strumenti di Premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai regolamenti adottati, sono confermati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"), istituito per il quale è richiesta l'applicazione del sistema di valutazione adottato dall'ente;
 - b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi regionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente e secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;



- c) la retribuzione di risultato per gli incaricati di posizione organizzativa secondo il sistema di valutazione adottato dall'ente;
- d) le indennità previste dalla contrattazione collettiva regionale ed integrativa decentrata;
- e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

Art. 8

Progressioni Economiche

1. Per il 2025, le progressioni economiche orizzontali possono essere attribuite al personale a tempo indeterminato presso la Comunità Collinare del Friuli e dei Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande in modo selettivo per una quota limitata di dipendenti, non superiore al 50% degli aventi diritto.
2. Sarà applicato il sistema di valutazione vigente. L'Ufficio preposto provvede a definire la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno in corso.
3. Le progressioni sono attribuite mediante atto formale emesso dal Dirigente o Responsabile nel corso dell'anno e decorrono dal 1° gennaio dell'anno in cui viene approvata formalmente la graduatoria.

Titolo V

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Art. 9

Principi Generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono i presupposti per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto, salvo diverse disposizioni previste dalla legge, dalla contrattazione collettiva di primo livello e dagli articoli successivi.
3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto viene fatta entro il mese di febbraio di ogni anno e ne viene data tempestiva informazione alle OO.SS. e RSU, inoltre sulla base di quanto stabilito è di esclusiva competenza del Dirigente/Responsabile di Servizio il quale ne certifica con apposito atto i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini del compenso economico.
4. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione nell'ambito delle mansioni iscrivibili pagina 8 di 22 alla categoria di appartenenza), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
5. La stessa condizione di lavoro e/o funzione non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, salvo casi previsti dalla legge o dal contratto.
6. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Servizio.
8. Le somme disponibili per l'erogazione delle singole fattispecie di indennità di cui al presente capo saranno annualmente contrattate nell'ambito dell'accordo annuale di utilizzo delle risorse, coerentemente con il sistema organizzativo dell'Ente.

9. L'eventuale incremento annuale delle risorse disponibili di cui all'art.45 comma 10 del CCRL 19/07/2023 potrà avvenire esclusivamente per situazioni di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o una nuova distribuzione dello stesso sul territorio.
10. Le indennità sono erogate interamente anche al personale part-time o a tempo determinato, se non diversamente specificato agli articoli successivi e dalla normativa vigente.
11. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
12. Le indennità sono erogate il mese successivo alla prestazione resa se non diversamente indicato.

Art. 10

Indennità

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto delle disponibilità economiche degli Enti e nei limiti degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:
 - Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
 - Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.39 del CCRL FVG 19.07.2023) già regolamentata dal CCRL;
 - Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.40 del CCRL FVG 19.07.2023);
 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.40 del CCRL FVG 19.07.2023);
 - Indennità per specifiche responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004);
 - Indennità per specifiche responsabilità (art 21 comma 3 lett. e CCRL 01.08.2002, art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018).
2. Annualmente, entro e non oltre il mese di **gennaio**, viene formalizzato a quali dipendenti vada corrisposta tale indennità e in che misura, conformemente agli stanziamenti di bilancio, e se ne dà comunicazione all'Ufficio Unico del Personale per gli adempimenti connessi.
3. Di seguito sono disciplinate le indennità definite in oggetto. Nelle schede specifiche di ogni singolo ente possono essere regolamentati importi diversi, al fine di garantire l'importo minimo già contrattato precedentemente.

Art. 11

Indennità Di Reperibilità

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto (Art. 4 CCRL 2018, come aggiornata dall'art.39 del CCRL FVG 19.07.2023)
2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCRL 2018 l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 45 minuti.
3. L'erogazione dell'indennità avviene annualmente sulla base di quanto comunicato dal competente Responsabile di Servizio.

Art. 12

Indennità Di Turno

1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL (Art. 3 CCRL 15/10/2018), ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.
2. L'erogazione dell'indennità avviene mensilmente sulla base di quanto comunicato e attestato dal competente Responsabile di Servizio.
3. Nel caso di personale adibito con turno prestabilito sei giorni su sette, sarà corrisposta la sola indennità di turno.

Art. 13

Indennità di condizioni di lavoro

1. Gli Enti corrispondono un'“indennità condizioni lavoro” destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate;
- esposte a rischi, ovvero che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;
- di maneggio valori.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansione/profilo di inquadramento; è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, non assumendo alcun rilievo il profilo e/o la categoria professionale di appartenenza.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

4. L'indennità di disagio è riconosciuta per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, fatti salvi gli importi economici specificati nelle singole schede individuate per ogni singolo Ente.

5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di **disagio**:

- a. almeno due rientri giornalieri per più di due giorni alla settimana;
- b. almeno 4 rientri alla settimana per scelte organizzative dell'ente;
- c. spostamento su più sedi di lavoro in diversi Comuni nella stessa giornata per almeno un giorno alla settimana (per spostamenti non si deve intendere la “mera missione” ma un'assegnazione ad altra sede di lavoro);

6. Con specifico riferimento all'**indennità di rischio**, per prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio si intendono quelle attività caratterizzate in via continuativa da:

- esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli anche per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
- utilizzo di mezzi e strumenti meccanici particolarmente pericolosi (ad es. macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari,...);
- utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti...);
- presenza in strutture residenziali per anziani non autosufficienti.

L'indennità di rischio è riconosciuta per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, fatti salvi gli importi economici specificati nelle singole schede individuate per ogni singolo Ente.

7. Con specifico riferimento all'indennità di **maneggio valori**, essa è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, utilizzando quale criterio di misurazione quello della mansione. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da nomina formale di economo o agente contabile con connessa attività di rendicontazione. Il dipendente, a cui è riconosciuta l'indennità di maneggio valori, risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa.

8. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio dei Comuni, ai sensi dell'art. 45 comma 10 del CCRL FVG 19.07.2023.

Art. 14

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. L'indennità è rapportata all'effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.
2. L'indennità viene erogata nel rispetto della seguente condizione: la prestazione lavorativa deve essere prestata per almeno due ore certificate al giorno e per almeno il 60% delle giornate lavorate annuali.
3. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo può essere prevista soltanto a favore di quel personale della Polizia Locale che, continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e/o dalla certificazione del Responsabile, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.
5. L'indennità di cui al presente articolo:
 - è cumulabile con l'indennità di turno;
 - è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;
 - è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.
6. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio degli Enti, ai sensi dell'art. 45 comma 10 del CCRL FVG 19.07.2023.

Art. 15

Costi del personale di polizia locale a carico del privato richiedente

1. Sono posti a carico del privato richiedente i costi relativi ai servizi di organizzazione e regolazione del traffico relativi all'orario ordinario e alle ore aggiuntive di lavoro straordinario per il personale di vigilanza, finalizzate alla sicurezza stradale in occasione dell'evento fino alla completa conclusione del servizio di sicurezza stradale.
2. All'esito positivo dell'esame della richiesta di svolgimento dell'evento il responsabile procede all'organizzazione del servizio, individua il personale ed i mezzi da destinarvi e quantifica, in via presuntiva, le ore aggiuntive rispetto all'ordinario orario di lavoro.
3. Il costo complessivo presunto è determinato dal responsabile e ripartito fra gli addetti in proporzione all'apporto di ognuno.

Art. 15-bis

Risorse che incrementano il Fondo per specifica disposizione normativa.

1. Qualora il Fondo possa essere integrato da risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, come previsto dall'art. 45 comma 8 lett. a) CCRL FVG 19.07.2023, l'integrazione avviene a seguito dell'effettivo incasso delle risorse e, qualora la normativa lasci all'Amministrazione la scelta circa l'attribuibilità al personale di dette risorse, previa deliberazione della Giunta comunale.
2. L'assegnazione ai singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dalle disposizioni normative specifiche, mediante atto di determinazione del responsabile della posizione organizzativa competente. Per la quantificazione degli importi da assegnare al singolo dipendente, la posizione

organizzativa interessata, potrà chiedere l'autocertificazione della percentuale di spettanza, in base al contributo effettivamente reso da ogni dipendente nel raggiungimento dell'obiettivo per il quale le risorse sono state assegnate all'Ente.

Art. 16

Proventi da sanzioni Codice della strada

1. È facoltà degli enti destinare i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art 208 commi 4 lett. c) e 5, del D.Lgs. 285/1992 alle seguenti finalità:
 - a) destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro,
 - b) al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e alla sicurezza stradale,
 - c) progetti di potenziamento dei servizi notturni e di prevenzione delle violazioni di cui agli articoli 186, 186-bis e 187.

Art. 17

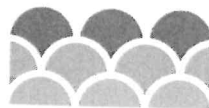
Indennità per il personale associato

1. Al personale, assegnato alle gestioni associate di servizi, potrà essere riconosciuta l'indennità di cui all'art. 48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2008.
2. L'indennità forme associative compete al personale degli enti che costituiscono uffici delle forme associative, per l'esercizio delle funzioni pubbliche in luogo degli enti partecipanti all'accordo costitutivo, ovvero per lo svolgimento delle funzioni delegate in nome e per conto degli enti deleganti.
3. L'erogazione dell'indennità sarà effettuata a consuntivo dell'esercizio di riferimento, in base alle effettive presenze, certificate dal Responsabile del servizio.

Art. 18

Modalità di individuazione dei destinatari delle Indennità di Specifiche Responsabilità

1. In riferimento a quanto previsto dagli artt. 21, comma 2 lett. e) del CCRL 01.08.2002, 30 commi 1 e 2 del CCRL 26.11.2004, 24 del CCRL 7.12.2006 e 30 del CCRL 15.10.2018, si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità, deve essere preventivo, scritto ed adeguatamente motivato.
2. Si dovrà fare riferimento alla particolare complessità della struttura e/o particolare complessità dei procedimenti e delle attività da assegnare – anche di tipo istruttorio - in cui si esplicano le responsabilità. La complessità è desumibile dall'articolazione della struttura in più unità o dalla rilevanza delle funzioni o dalla complessità dei procedimenti assegnati.
3. Il sistema del conferimento delle indennità per particolari responsabilità, nell'ambito delle somme stabilite per il finanziamento, così come concordate in delegazione trattante annualmente deve:
 - a. essere volto a consentire uno sviluppo dell'assunzione di responsabilità individuale;
 - b. essere coerente con il sistema organizzativo impostato nell'ente ed in particolare deve tener conto, della presenza o meno di responsabili di posizione organizzativa individuati nel



settore, in modo da non creare situazioni conflittuali o incompatibili dal punto di vista organizzativo/funzionale e, infine, del miglioramento del sistema delle relazioni interne.

4. Il conferimento dell'incarico viene effettuato dal TPO (ovvero, in sua mancanza, dal Segretario generale) sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo. Annualmente la posizione organizzativa dell'ambito nel quale è conferita l'indennità, verifica l'effettiva sussistenza dei requisiti ai fini dell'erogazione delle indennità. L'indennità per particolari responsabilità viene corrisposta solo se gli incarichi sono stati formalmente attribuiti e le prestazioni effettivamente svolte e attestate dal TPO.
5. Al personale a part time con articolazione oraria verticale o con orario orizzontale inferiore a 24 ore settimanali, di norma, non può essere attribuito l'incarico per particolari responsabilità.
6. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate con cadenza annuale e successivamente alla maturazione del diritto. Sono però proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni consecutivi, sono considerati giorni di effettiva presenza i periodi di ferie, di congedo di maternità e, per i soli dipendenti portatori di handicap grave, i permessi di cui all'art. 33 comma 3 della legge 05/02/1992 n. 104). In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è rideterminata in misura corrispondente.

Art.19

Indennità per Specifiche Responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004)

1. Le indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale ecc... di cui all'art. 21, comma 2, **lett. i)** CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004, vanno a compensare:
 - a. le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
 - b. per il personale assegnato agli uffici che svolgono le funzioni connesse alla Sottocommissione Elettorale Circondariale anche in presenza di una sola funzione;
 - c. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - e. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile
2. Si specifica che costituisce atto necessario all'erogazione dell'indennità per gli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico l'avvenuta formale costituzione dell'URP. Il mero servizio di front-office non dà titolo all'indennità. Per quanto riguarda lo svolgimento delle funzioni di Ufficiale Giudiziario del messo, le stesse devono essere regolarmente attribuite dal competente ufficio giudiziario.
3. Le indennità di cui al presente articolo commi 1, 2 e 3 non sono cumulabili.
4. L'indennità viene corrisposta annualmente.

Art.20

Indennità per Specifiche Responsabilità

(art. 21 co.2 lett. e CCRL 2002, art. 30 co.1 CCRL 2004, art. 24 CCRL 2006, art. 30 CCRL 2018)

1. Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, **lett. e)** CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004 sono determinate da ogni singolo ente e vanno a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite al personale inquadrato nelle categorie B, C, PLA, D e PLB non rientranti tra le ordinarie competenze della categoria di inquadramento. Si intendono tali quelle responsabilità:
 - a. della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro (intendendosi per tali quelli composti da almeno 3 componenti compreso il soggetto coordinatore) e/o qualifica di preposto ai sensi del D.Lgs. 81/2008 sulla sicurezza sul lavoro attribuite a personale inquadrato in categoria B, C, PLA, D e PLB;
 - b. responsabilità di procedimento, formalizzata con specifico atto del Responsabile di Servizio-TPO, con riferimento ad iter particolarmente complessi e con esclusione delle attività di RUP ex D.Lgs. 50/2016;
 - c. connesse al ruolo formalmente attribuito di vice-comandante della Polizia Locale.
2. L'indennità viene quantificata e corrisposta annualmente ai soggetti formalmente incaricati.
3. L'indennità si decurta in caso di assenza prolungata e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.

Titolo VI

REGOLAMENTI, VALUTAZIONI E TEMPISTICHE

Art. 21

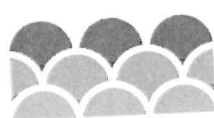
Regolamenti

1. Tutti i regolamenti che disciplinano materie giuridiche ed economiche che coinvolgono il personale dipendente sono aggiornati dagli Enti in base alle norme di legge temporalmente vigenti.
2. Tutti i regolamenti previsti dal CCRL e da leggi specifiche sono materia di informazione preventiva, confronto o contrattazione sindacale, secondo quanto previsto dagli articoli 3, 4, 5 7 8 9 del C.C.R.L 2019 pertanto dopo la loro approvazione vanno allegati al presente CCDIT in quanto funzionali allo stesso.

Art. 22

Valutazioni

1. Le valutazioni del personale dovranno essere effettuate nel rispetto di quanto previsto dal Sistema permanente.



Titolo VII **POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO**

Art. 23

Politiche generali

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;
 - 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. Le forme flessibili di orario autorizzate possono essere rivisitate, con congruo preavviso, esclusivamente in caso di documentate necessità di servizio.

Art. 24

Banca delle ore

1. Affinché i lavoratori siano in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore effettuate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse destinate al fondo per il lavoro straordinario.
2. Il numero di ore che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore non può essere superiore all'importo definito, Ente per Ente, nelle allegate schede e comunque non superiore al numero di ore autorizzabili, come comunicato per iscritto dall'ufficio personale ai singoli TPO.
3. Le ore accantonate e richieste a recupero possono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione.
4. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario vengono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
5. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nel cartellino del dipendente.

Titolo VIII

VERIFICA DELL'APPLICAZIONE DEL CONTRATTO DECENTRATO E DIPOSIZIONI FINALI

Art. 25

Interpretazione autentica

1. Le parti si impegnano ad evitare interpretazioni unilaterali sulle materie di cui al presente CCDIT.
2. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente CCDIT, la parte interessata invia alle altre richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale e deve contenere il testo riformulato della norma oggetto di criticità.
3. La delegazione trattante di parte pubblica convoca le RSU e le Organizzazioni sindacali firmatarie e rappresentative del CCRL per definire il significato della clausola controversa.

4. Le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono il significato della clausola controversa.
5. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo aziendale.

Art. 27

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. 28

Ferie - Preavviso

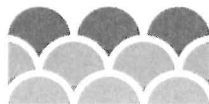
1. Le parti, ognuna per quanto di rispettiva competenza, si impegnano a sensibilizzare il personale affinché non sussistano o permangano condizioni di patologico ritardo nella fruizione delle ferie, rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva, e a promuovere la definizione concordata di puntuali piani di rientro, in presenza di dette condizioni.
2. Le parti concordemente confermano la necessità del rispetto della disciplina dell'art. 33 CCRL del 07.12.2006, come integrato ai sensi dell'art.10 C.C.R.L. FVG 19.07.2023 ed in particolare delle disposizioni del comma 4, in materia di preavviso in caso di risoluzione del rapporto di lavoro. In caso di sottoscrizione del nuovo CCRL la parte datoriale si impegna a convocare il tavolo negoziale entro 60 giorni.

Art. 29

Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.
3. Copia del presente CCDIT verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with the number 18 in the center, and several other signatures and initials on the right.



COMUNITÀ
COLLINARE
DEL FRIULI

Nota a verbale delle OO.SS. coinvolte:

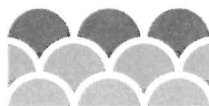
La sigla sindacale CISAL dichiara che non firmerà il contratto CCDIT poiché le indennità da loro proposte al primo livello sono superiori rispetto a quelle relative all'attuale contrattazione integrativa territoriale.

Nota delegazione trattante di parte pubblica degli Enti:

Ora per allora, in relazione all'art. 20 rubricato "Indennità per Specifiche Responsabilità" del CCDIT Triennio 2024 – 2026, siglato dalle parti in data 3 dicembre 2024, si dà atto che al comma 1- lettera a) non sono state riportate correttamente, come concordato in sede di contrattazione, le categorie C, PLA, D e PLB.

Si dispone, pertanto, l'esigibilità dell'indennità anche per le categorie C, PLA, D e PLB maturata nell' annualità 2024.

AW ge Fe 19 FPCGIL RP

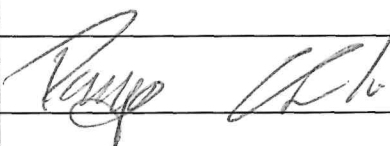
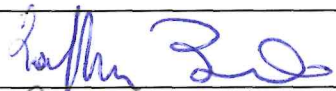
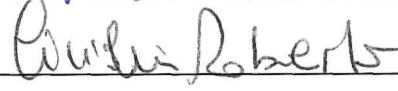


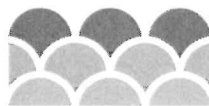
Rappresentanze Territoriali delle Organizzazioni Sindacali ed RSU

	FIRMA
CGIL FP rappresentata Federico Fortin	Federico Fortin
CISAL rappresentata da Fabris Beppino	
CISL FPFVG rappresentata da Fiorella Luri	
UIL FPL rappresentata da Matteo Scatton	Matteo Scatton
U.G.L. rappresentata da	
.....	
Fant Dennis, per il Comune di Fagagna	
Gosparo Tiziano, per il Comune di Fagagna	
Romanini Christian, per il Comune di Fagagna	
Franz Lucia, per il Comune di Majano	Lucia Franz
Ferrara Domenico Bruno, per il Comune di Majano	Domenico Ferrara
D'Alfonso Luisa, per il Comune di Majano	Luisa D'Alfonso
Pascolo Claudio, per il Comune di Osoppo	Claudio Pascolo
Tami Daniele, per il Comune di Buja	
Fornasiere Graziella, per il Comune di Buja	Graziella Fornasiere
Beltramini Sara, per il Comune di Buja	Sara Beltramini

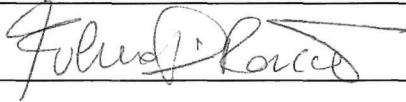
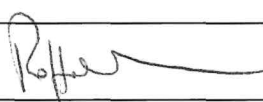
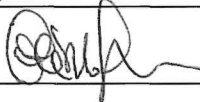
Handwritten signature and initials at the bottom right of the page.



Bonora Ermes, per il Comune di Ragogna	
Pagnutti Flavio, per il Comune di Rive D'Arcano	
Rossi Massimiliano, per il Comune di San Daniele del Friuli	
Buttazzoni Andrea, per il Comune di San Daniele del Friuli	
D'Alfonso Annamaria, per il Comune di San Daniele del Friuli	
Rugo Claudio, per il Comune di Treppo Grande	
Castiglia Simone, per la Comunità Collinare del Friuli	
Botto Raffaella, per la Comunità Collinare del Friuli	
Roberto Cividin, per la Comunità Collinare del Friuli	



Delegazione Trattante di parte pubblica

Mian dott. Emiliano, Presidente	
Bertoia dott. Alessandro, componente	
Di Ronco dott.ssa Fulvia, componente	
Pagnucco dott.ssa Tania, componente	
Paladin dott.ssa Raffaella, componente	
Russi dott. Roberto, componente	
Santoro dott.ssa Simona, componente	
Frappa dott.ssa Cristina, componente	
Zanor dott.ssa Ombretta, componente	
Tosolini dott. Pierangelo, componente	

