



Contratto Collettivo Decentrato Integrativo

DISCIPLINA ECONOMICA 2026

Pre-intesa sottoscritta il 17/06/2026

DISCIPLINA GIURIDICA 2025-2027
CCDIT sottoscritti in data 07/08/2025

COMUNE DI GEMONA DEL FRIULI

COMUNE DI ARTEGNA

COMUNE DI BORDANO

COMUNE DI MONTENARS

COMUNE DI TRASAGHIS

COMUNITA' DI MONTAGNA DEL GEMONESE

COMUNE DI TARCENTO

COMUNITÀ DI MONTAGNA CANAL DEL FERRO E VAL CANALE

COMUNE DI DOGNA

COMUNE DI MALBORGHETTO-VALBRUNA

COMUNE DI RESIUTTA

COMUNE DI PONTEBBA

COMUNE DI TARVISIO

COMUNE DI MOGGIO UDINESE

PREMESSE

In data 22/02/2022 ha preso avvio la convenzione stipulata tra i Comuni di Arterga, Bordano, Gemona del Friuli, Montenars, Trasaghis e la Comunità di montagna del Gemonese (di seguito CdM del Gemonese), per la gestione in forma associata del Servizio Personale, con il Comune di Gemona capofila. A decorrere dal 01/01/2023 ha aderito alla convenzione anche il Comune di Tarvisio. Dal 01/01/2024 il servizio convenzionato si è esteso alla Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale (di seguito CdM CFVC). L'adesione alla convenzione in oggetto da parte della CdM CFVC ha coinvolto anche i Comuni di Dogna, Malborghetto-Valbruna, Pontebba e Resiutta quale conseguenza del trasferimento della funzione di gestione del personale già avvenuta in seno alle ex UTI e proseguito anche dopo la trasformazione in Comunità di montagna avvenuta nel 2021. Dal 01/01/2025 hanno aderito alla convenzione anche i comuni di Moggio Udinese e Tarcento.

L'art. 3, comma 1, lettera d) della convenzione per la gestione del Servizio Associato del Personale su richiamata disciplina la "Gestione delle relazioni sindacali" (informazione, consultazione, concertazione, interpretazione autentica e contrattazione collettiva integrativa decentrata) assegnando al Servizio associato la gestione delle relazioni sindacali attribuendo altresì le funzioni di rappresentanza e coordinamento attraverso la costituzione di un'unica delegazione trattante; la delegazione trattante viene nominata dalla Giunta del Comune capofila, sentiti gli enti associati.

Il predetto art. 3, comma 1, lettera d), ultimo capoverso sancisce che: *"gli impegni assunti dalla delegazione trattante vincolano i singoli enti aderenti, in quanto rispondenti alle direttive da questi impartite"*.

L'art. 37, comma 1 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 prevede che: *"La contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nelle materie e con le modalità definite, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 31, dalla contrattazione collettiva di Comparto; per i Comuni che partecipano alle Comunità o alle Comunità di montagna previste dalla legge regionale 29 novembre 2019, n. 21 (Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale), a decorrere dalla data di conferimento, in capo alla Comunità medesima, della funzione di gestione del personale, la contrattazione è unica e si svolge in tal caso a livello territoriale, con le modalità definite dalla medesima contrattazione collettiva di Comparto"*.

Visto l'art. 40 del CCRL 15/10/2018 che tratta la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale richiamando il disposto dell'art. 37 comma 1 della legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 aggiungendo che *"la negoziazione sull'utilizzo delle risorse economiche va intesa rispettivamente al singolo Ente"*.

In data 19 luglio 2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo di Comparto del personale non dirigente (CCRL) triennio normativo ed economico 2019 – 2021.

L'art. 7, commi 1 e 3 del suddetto CCRL dispone che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal contratto, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il Presidente, che è designata dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.

Visto l'art. 8 del CCRL 19 luglio 2023 e, in particolare, il comma 1 il quale prevede che il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7 mentre i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art. 7, comma 4, lett. a), possono essere negoziati con cadenza annuale.

L'art. 8, comma 5 del CCRL 2023 prevede che nell'ambito della contrattazione collettiva integrativa di dimensione territoriale, le parti hanno la facoltà di sottoscrivere gli accordi limitandone espressamente gli effetti a specifici enti o prevedere specifici istituti applicabili solo ad una parte di essi.

Tutto ciò premesso e considerato,

VISTO che i fondi per la contrattazione decentrata dell'anno 2026 sono stati costituiti come segue:

<i>FONDO 2026</i>	DIM APPROVAZIONE FONDO 2026	PARERE REVISORE sulla costituzione del Fondo 2026
ARTEGNA	n. 211 del 10/06/2026	Verbale 16/06/2026
BORDANO	n. 86 del 11/06/2026	Verbale 15/06/2026
CdM CFVC	n. 298 del 11/06/2026	Verbale 16/06/2026
CdM GEMONESE	n. 197 del 11/06/2026	verbale 15/06/2026
DOGNA	n. 233 del 10/06/2026	Verbale 16/06/2026
GEMONA DEL FRIULI	n. 547 del 10/06/2026	verbale 16/06/2026
MALBORGHETTO VALBRUNA	n. 382 del 15/06/2026	verbale 16/06/2026
MOGGIO UDINESE	n. 571 del 12/06/2026	verbale 16/06/2026
MONTENARS	n. 173 del 11/06/2026	verbale 12/06/2026
PONTEBBA	n. 482 del 11/06/2026	Verbale 15/06/2026
RESIUTTA	n. 161 del 11/06/2026	verbale 17/06/2026
TARCENTO SERVIZI SOCIALI	n. 411 del 11/06/2026	verbale 16/06/2026
TARCENTO	n. 412 del 11/06/2026	verbale 16/06/2026
TARVISIO	n. 403 del 12/06/2026	verbale 12/06/2026
TRASAGHIS	n. 189 del 11/06/2026	verbale 11/06/2026

PRESO ATTO che con delibera della Giunta comunale di Gemona del Friuli n. 56 del 11/05/2026 è stata nominata la delegazione trattante di parte pubblica;

DATO ATTO che sono pervenuti i parere degli organi di Revisione del Comune di Gemona del Friuli e di tutti gli Enti convenzionati sulla pre-intesa sottoscritta il giorno 17/06/2026 come di seguito riportato:

<i>FONDO 2026</i>	DELIBERA DIRETTIVE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE	PARERE REVISORE sulla PRE-INTESA del Fondo 2026	DELIBERA AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE
ARTEGNA	DG 51 del 04/06/2026	Verbale 09/07/2026	DG 59 09/07/2026
BORDANO	DG 66 del 16/06/2026	Verbale 03/07/2026	DG 70 13/07/2026
CdM CFVC	DCE 28 del 16/06/2026	Verbale 07/07/2026	DCE 37 09/07/2026
CdM GEMONESE	DCE 36 del 16/06/2026	Verbale 04/07/2026	DCE 39 09/07/2026
DOGNA	DG 37 del 09/06/2026	Verbale 07/07/2026	DG 40 09/07/2026
GEMONA DEL FRIULI	DG 56 del 11/05/2026	Verbale 03/07/2026	DG 88 08/07/2026
MALBORGHETTO VALBRUNA	DG 51 del 25/05/2026	Verbale 06/07/2026	DG 63 10/07/2026
MOGGIO UDINESE	DG 76 del 10/06/2026	Verbale 08/07/2026	DG 82 09/07/2026
MONTENARS	DG 26 del 13/05/2026	Verbale 07/07/2026	DG 37 08/07/2026
PONTEBBA	DG 71 del 26/05/2026	Verbale 06/07/2026	DG 88 09/07/2026
RESIUTTA	DG 26 del 16/06/2026	Verbale 05/07/2026	DG 33 07/07/2026
TARCENTO SERVIZI SOCIALI	DG 80 del 09/06/2026	verbale 01/07/2026 prot. 17884 del 03/07/2026	DG 91 07/07/2026

TARCENTO	DG 80 del 09/06/2026	verbale 01/07/2026 prot. 17884 del 03/07/2026	DG 91 07/07/2026
TARVISIO	DG 91 del 11/06/2026	verbale 06/07/2026	DG 112 09/07/2026
TRASAGHIS	DG 32 del 17/06/2026	verbale 02/07/2026	DG 39 09/07/2026

A seguito della rituale convocazione alle componenti della delegazione trattante di parte sindacale degli enti interessati il **giorno 13/07/2026 alle ore 9:00** ha luogo presso la sede del Comune di Gemona del Friuli l'incontro, come dettagliatamente riportato a verbale stessa data, finalizzato alla sottoscrizione della pre-intesa per il Contratto collettivo integrativo di dimensione territoriale (CCIDT), disciplina giuridica 2025 – 2027 ed economica 2026, tra le parti sottoindicate:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Michelizza dott. Sandro (Segretario generale del Comune di Gemona del Friuli), in qualità di Presidente

Facchinutti dott.ssa Vera (segretario comunale dei comuni di Trasaghis e Artegna), in qualità di componente;

Chittaro dott.ssa Michela (segretario comunale del comune di Bordano), in qualità di componente;

Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile TPO del Servizio Associato del Personale del Gemonese) in qualità di componente tecnico esperto – con esclusione di quanto di diretto interesse.

Organizzazioni sindacali – O.S.S.

CGILFP Federico Fortin *presente*

CISAL Federico Ruvolo *presente*

UIL FPL Marco Dal Col *presente*

Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU

Per il Comune di Gemona del Friuli

Francesca Iob *presente*

Gabriele Canci *presente*

Per il Comune di Bordano

Allis Di Bez *presente*

Per il Comune di Moggio Udinese

Cristina Di Gallo *presente*

Per il Comune di Tarcento

Giulia Amadori *presente*

Michele Tomaselli *presente*

Eleonora Caruso *presente VC*

Per il Comune di Tarvisio

Riccardo Moschitz *presente VC*

Per la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale

Enrico Toniutti *presente*

Art. 1 – Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di somministrazione in servizio presso il Comune di Gemona del Friuli e dei seguenti enti convenzionati per la gestione in forma associate delle funzioni “gestione del personale”: comune di Artegna; Bordano; Montenars; Trasaghis; Tarcento; Dogna; Malborghetto-Valbruna; Resiutta; Pontebba; Tarvisio; Moggio Udinese; Comunità di montagna del gemonese, Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canal
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 medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di risoluzione della convenzione da parte di uno o più Enti aderenti ovvero di cessazione della convenzione richiamata in premessa senza proroga o rinnovo, il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo continuerà a produrre i propri effetti nei confronti di tutti gli enti di cui al comma 1 fino alla sottoscrizione del nuovo contratto decentrato integrativo;

Art. 2 - Durata

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01/01/2026.
2. Il presente contratto ha validità annuale e conserva la propria efficacia fino alla sottoscrizione del successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.
3. L'avvenuta sottoscrizione del presente contratto è portata a conoscenza di tutto il personale mediante comunicazione tramite posta elettronica e pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
4. In caso di disdetta, le disposizioni del presente contratto continuano a trovare applicazione fino alla loro sostituzione con un successivo contratto collettivo decentrato integrativo. Nel periodo intercorrente tra la disdetta e la presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né a intraprendere azioni dirette sulle materie oggetto della contrattazione.
5. Qualora entri in vigore un nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro (CCRL), le disposizioni del presente contratto che risultino incompatibili con le nuove previsioni contrattuali sono immediatamente disapplicate e, ove non richiedano uno specifico confronto negoziale, si intendono automaticamente sostituite dalle corrispondenti disposizioni del nuovo CCRL.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto negoziale qualora intervengano modifiche della disciplina derivanti dal CCRL, da accordi regionali o da disposizioni legislative che incidano sulle materie disciplinate dal presente contratto.

Art. 3 – Progressioni economiche all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche all'interno dell'area sono attribuite con cadenza annuale, nel limite stabilito da ciascun ente e comunque non oltre il 50% del personale avente titolo, sulla base degli esiti della valutazione individuale.
2. Le progressioni economiche sono attribuite nel rispetto dei criteri e delle modalità di valutazione previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente presso ciascun Ente aderente.
3. La decorrenza delle progressioni economiche all'interno dell'area è fissata al 1° gennaio dell'anno di riferimento del presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, fermo restando che le stesse non possono avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto.
4. Ai sensi dell'art. 33 del CCRL 26 novembre 2004, il periodo di assenza del personale in distacco o aspettativa sindacale è considerato utile ai fini della maturazione dell'anzianità richiesta per l'attribuzione della progressione economica. Ai fini della valutazione è attribuito il punteggio corrispondente alla media delle valutazioni

conseguite dal personale assegnato all'ufficio presso il quale il dipendente risulta inquadrato. La medesima valutazione è assunta anche ai fini dell'erogazione del trattamento economico incentivante.

5. Per l'anno 2026, la quota delle risorse stabili destinata da ciascun Ente al finanziamento delle progressioni economiche è definita nella scheda allegata al presente contratto.

Art. 4 - Indennità – Principi generali

1. Le indennità, riconosciute conformemente ai CCRL ed alla normativa vigente, nel rispetto delle disponibilità economiche e degli stanziamenti di bilancio delle Comunità e dei singoli Comuni che ne fanno parte, sono le seguenti:

- Indennità di turno (art. 3 CCRL 15/10/2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15/10/2018, art. 39 CCRL 19/07/2023) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità per il personale dei piccoli comuni caratterizzato da attività e responsabilità multidisciplinare (art. 43 CCRL 19/07/2023) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 15/10/2018, art. 40 CCRL 19/07/2023);
- Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15/10/2018, art. 40 CCRL 19/07/2023);
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004)
- Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018)
- Indennità personale associato (art. 48 CCRL 07/12/2006 e art. 21 CCRL 06/05/2008);

2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; sono decurtate delle assenze di malattia ai sensi dell'art. 71 D.Lgs. 112/2008.

3. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del T.P.O. responsabile di Servizio/Unità operativa che attribuisce l'indennità entro il mese di gennaio di ogni anno e certifica con specifica relazione a consuntivo, i lavoratori interessati, la fattispecie, le giornate di svolgimento o quant'altro necessari ai fini della liquidazione del compenso economico. Nel primo anno di vigenza del presente CCDIT l'identificazione degli aventi diritto di competenza del T.P.O., se non ancora formalmente adottato, verrà effettuata entro 30gg dalla sottoscrizione del contratto decentrato.

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 ascrivibili 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 T.P.O. responsabile di Servizio.

8. Fermo restando che l'atto di costituzione del fondo del salario accessorio è di competenza dell'Ente, così come la quantificazione delle somme disponibili per le indennità, l'utilizzo di dette risorse sarà annualmente contrattato nell'ambito dell'accordo decentrato annuale coerentemente con il sistema organizzativo di ogni Ente e nel rispetto del presente CCDIT e dei CCRL vigenti.

Art. 5 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale

1. Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale di Polizia Locale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta l'indennità giornaliera pari a:
 - € 4,00 in caso di svolgimento del servizio esterno non continuativo superiore a 3 ore;
 - Per il Comune di Tarvisio, Moggio Udinese e la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale l'indennità giornaliera di servizio esterno è confermata nella misura di euro 6,00 e viene attribuita se effettuata per almeno 3 ore giornaliere continuative. Restano confermate tutte le altre disposizioni contenute nei commi seguenti.
2. Per servizi esterni di vigilanza si intendono tutte le attività svolte al di fuori dagli uffici.
3. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità venga maturato qualora, nel corso del mese, venga prestato servizio esterno (anche al di sotto delle 3 ore) per un numero di giorni almeno pari al 50% dei giorni di presenza nel mese.
4. La presente indennità compensa interamente i rischi, i disagi e le responsabilità connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni; pertanto, non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro.
5. Il servizio esterno viene rilevato attraverso un apposito codice di timbratura e viene riconosciuto agli aventi diritto su attestazione del responsabile del servizio di Polizia Locale.
6. La presente disciplina decorre dal 01/01/2026.

Art. 6 - Indennità condizioni di lavoro

1. Al personale che svolge in maniera continuativa e diretta attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una indennità giornaliera, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività.
2. L'indennità viene erogata previa verifica della sussistenza dei requisiti necessari per la maturazione del diritto all'indennità:
 - a) **Rischio** – incidenza del fattore sull'indennità € 4 giornaliere. Tale indennità si applica a decorrere dal 01/01/2026. Le prestazioni lavorative che comportano una esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:
 - lavori di manutenzione o pulizia strade, verde pubblico e segnaletica, svolti in presenza di traffico e/o di condizioni climatiche avverse;
 - esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, olii o loro derivati;
 - impiego di concimi, diserbanti e antiparassitari;
 - contatto con agenti nocivi, chimici, gassosi, radianti, polveri, campi elettromagnetici;
 - tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
 - utilizzo attrezzi, strumenti o macchine speciali atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti compresa l'attività svolta presso cucine;
 - conduzione di mezzi e strumenti meccanici, elettrici a motore particolarmente pericolosi (macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari);
 - svolgimento di attività che comporti un consistente quantitativo di ore alla guida di automezzi o altri veicoli per il trasporto di persone o cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomasse;
 - assistenza e cura dell'igiene personale dei malati, anziani o disabili, rischio di contrarre malattie infettive, rischi correlati al movimento manuale di pazienti, rischi biologici;

- attività di assistenza sociale presso il domicilio dell'utenza comportanti rapporto diretto con la stessa, stress relazionale e rischio di aggressione;
- attività di notifica atti svolta presso il domicilio dell'utenza correlata a stress relazionale e rischio di una sempre maggior incidenza del fenomeno dell'aggressività;

DEROGHE

Solo per l'Ambito socio-assistenziale del Comune di Tarcento per il personale che svolge attività a rischio come sopra declinata l'indennità giornaliera è fissata in euro 3,50 al giorno.

Per il Comune di Bordano si conferma quanto stabilito nel CCDIT 2025, ossia l'indennità di € 3,00 giornaliera.

b) *Maneggio valori* - Al personale nominato economo o agente contabile e adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità, applica a decorrere dal 01/01/2025 così individuata:

1) *Agenti contabili*

- € 2,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione che maneggiano valori fino a € 8.000,00/anno;
- € 6,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione che maneggiano valori oltre i € 8.000,00/anno;
- € 7,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione che maneggiano valori oltre i € 8.000,00/anno SOLO per il Comune di Tarvisio;

2) *Economo comunale e vice-economo*

- € 10,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione;
L'effettivo svolgimento della mansione è rilevato sulla base dell'emissione dei buoni economali e attestato dal responsabile del servizio finanziario.

Per il Comune di Montenars si conferma quanto stabilito nel CCDIT 2024, ossia incidenza del fattore sull'indennità minimo €2,50 max € 6,50 così individuata:

- Incidenza € 2,50 al giorno per agenti contabili che maneggiano valori fino a € 8.000,00;
- Incidenza € 6,50 al giorno per agenti contabili che maneggiano valori oltre i € 8.000,00 e per il personale con nomina di economo e sostituto dell'economo indipendentemente dall'ammontare dei valori.
- € 7,50 per ogni giorno di effettivo svolgimento della mansione che maneggiano valori oltre i € 8.000,00/anno SOLO per il Comune di Tarvisio;

c) *Disagio* – le parti individuano le seguenti attività lavorative cui riconoscere la situazione di disagio:

- autista scuolabus euro 1,80 per ogni giorno di svolgimento del servizio. In sede di prima istituzione tale indennità decorre dal 01/09/2025. Resta escluso da tale indennità il Comune di Montenars in quanto non prevista nel CCDIT 2024;
- prestazioni lavorative caratterizzate dall'essere svolte all'aperto nel periodo invernale; tale indennità si applica a decorrere dal 01/11/2025:
 - COMUNI DI MALBORGHETTO E PONTEBBA euro 8,00 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 31 marzo di ciascun anno.

- COMUNE DI TARVISIO euro 6,50 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 30 aprile di ciascun anno;
 - COMUNI DI DOGNA, RESIUTTA E MOGGIO UDINESE euro 5,00 al giorno nel periodo dal 1° novembre al 31 marzo di ciascun anno.
 - pronta disponibilità non cumulabile con la reperibilità; tale indennità si applica a decorrere dal 01/08/2026.:
 - COMUNI DI MALBORGHETTO E PONTEBBA euro 2,00 al giorno per ogni giorno di intervento con il mezzo spargisale fuori orario di servizio.
 - COMUNI DI DOGNA, RESIUTTA E MOGGIO UDINESE euro 4,00 al giorno per ogni giorno di intervento in caso di emergenze (neve, alluvione, ecc.).
 - COMUNE DI TARVISIO euro 4,00 al giorno per ogni giorno di intervento in caso di emergenze (neve, alluvione, ecc.).
 - pronta disponibilità di intervento nel periodo invernale con contestuale coordinamento squadra operai e ditte esterne non cumulabile con la reperibilità:
 - COMUNI DI MALBORGHETTO E PONTEBBA euro 12,00 al giorno nel periodo 1° novembre 31 marzo di ciascun anno. Tale indennità si applica a decorrere dal 01/11/2025. Resta confermata l'indennità prevista con il CCDIT del 02/12/2024 per il periodo 01/01/2025 - 31/03/2025.
 - pronta disponibilità del personale informatico del Comune di Gemona del Friuli per interventi urgenti sui sistemi e sulle infrastrutture informatiche dell'Ente e per il supporto tecnico ai servizi gestiti dall'Ente in convenzione, mediante il coordinamento operativo con gli enti convenzionati euro 3,00/die per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.
3. Nella definizione dell'importo dell'indennità "condizioni di lavoro", si tiene conto del fattore "maneggio valori" quando il personale è nominato economo o agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa con connessa rendicontazione. Non si tiene conto del fattore "maneggio valori" quando il personale risulta assegnatario della specifica responsabilità di cui all'art. 20 del presente CCDIT che già contempla il maneggio valori.
4. L'indennità "condizioni di lavoro" è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di associazione e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo.
5. L'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo avviene, di norma, con cadenza mensile con esclusione del maneggio valori per gli agenti contabili che avviene a consuntivo con cadenza annuale o trimestrale.
6. In caso di personale in *part-time*, l'indennità viene erogata interamente.

Art. 7 Indennità di reperibilità

1. Ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCRL 15/10/2018, per i Comuni di Gemona del Friuli e Tarvisio, le volte pro capite nelle quali un dipendente può essere messo in reperibilità nell'arco del mese sono aumentate da 6 a 12. L'importo economico per le ulteriori volte è elevato a Euro 18,00, come previsto dal art. 39 del CCRL 19/07/2023.

Art. 8 Indennità di associazione (48 CCRL 07/12/2006 e art. 21 CCRL 06/05/2008)

1. A decorrere dal 01.01.2024, al Personale assegnato a uffici che svolgono attività in associazione con altri Enti, 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, è riconosciuta una indennità mensile, ai sensi dell'art. 48 CCRL 07/12/2006 come aggiornato dall'art. 21 CCRL 06/05/2008, con la graduazione esposta nella tabella sottostante:

CATEGORIA	FINO A 3 ENTI	4 O PIU' ENTI
A - B	20	30
C/PLA D/PLB/PLC	35	40

2. La presente incentivazione è riproporzionata mensilmente sulla base della effettività della prestazione lavorativa; pertanto, l'indennità di cui sopra sarà suddivisa per il numero di giorni potenzialmente lavorabili nel mese di riferimento e moltiplicata per i giorni di effettivo servizio.

3. Ogni responsabile di Servizio Associato comunica all'ufficio personale, di norma, entro il 7 gennaio di ogni anno, il nominativo del personale assegnato in associazione specificando per ognuno:

- a) Il numero degli Enti per i quali opera in associazione;
- b) Le mansioni affidate all'interno dell'ufficio associato;
- c) La percentuale di partecipazione.

4. Per le convenzioni che saranno attivate in corso d'anno, la comunicazione di cui al punto 2 viene presentata entro 10 giorni dall'avvio dell'attività convenzionata.

Art. 9 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 30 comma 2 CCRL 26/11/2004)

1. L'indennità prevista dall'art. 30, comma 2, del CCRL 26.11.2004, che introduce la lettera i) all'art. 21, comma 2, del CCRL 01.08.2002 è fissata in un importo massimo € 300,00 annui lordi.

2. L'indennità di cui al comma 1 può competere al personale di categoria B, C, D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, al quale siano stati attribuiti con atto formale l'incarico di:

- ufficiale di stato civile – indennità € 100,00;
- ufficiale di anagrafe - indennità € 100,00;
- ufficiale elettorale - indennità € 100,00;
- specifiche responsabilità affidate al responsabile addetto ai servizi di protezione civile – indennità € 300,00 per il Comune di Tarcento;

3. Le altre indennità di cui all'art. 30, comma 2 CCRL 26/11/2004, sono confermate nella misura prevista dal CCDIT 2024 (Archivista informatico, solo per il Comune di Pontebba e Malborghetto Valbruna, e messo notificatore nominato ufficiale giudiziario);

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità ex art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 01.08.2002.

5. Le indennità di cui al presente articolo sono erogate con cadenza annuale. Sono 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 di calendario). Al personale in part-time (orizzontale, verticale, misto) viene corrisposta l'indennità in misura pari alla percentuale di servizio reso.

6. In caso di assenza per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. n. 112/2008.

7. Il conferimento dell'indennità viene effettuato con provvedimento del responsabile della posizione organizzativa interessata, il quale provvede annualmente a verificare il mantenimento della posizione di responsabilità ed eventualmente a riproporzionare l'indennità in base al periodo lavorativo in cui il dipendente è stato assegnatario delle specifiche responsabilità che portano all'attribuzione dell'indennità.

Art. 10 - Indennità per specifiche responsabilità (art. 21, c. 2, lett. e) CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 15/10/2018)

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 21, comma 2, lettera e), del CCRL 01.08.2002 si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente attribuite 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 presso ogni Ente di cui al presente CCDIT.
2. L'ammontare delle risorse disponibili presso ogni Ente viene determinato annualmente.
3. Le indennità per specifiche responsabilità potranno essere attribuite al personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB e PLC che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, con provvedimento del TPO competente e in presenza di periodi lavorativi anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi, salvo diverse e specifiche esigenze di servizio che comportino il riconoscimento per periodi inferiori. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità. In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni consecutivi.
4. Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità e ne dà conferma attraverso l'assunzione di apposito provvedimento scritto.
5. Per il Comune di Tarcento, in via transitoria e con riferimento all'anno 2026, le specifiche responsabilità dovranno essere attribuite entro trenta giorni dalla sottoscrizione del presente contratto decentrato. L'attribuzione avrà efficacia dalla data di effettivo esercizio delle funzioni connesse all'incarico, con riconoscimento della relativa decorrenza retroattiva.
6. Le indennità sono riconosciute a fronte delle fattispecie individuate nel prospetto sotto riportato:

Categoria	Fattispecie
B	Responsabile della conduzione e del coordinamento di programmi e piani di attività o gruppi di lavoro con almeno cinque dipendenti (ridotti a tre per gli enti di piccole dimensioni);
C/PLA	
D/PLB/PLC non titolari di posizione organizzativa	Responsabile di procedimenti e relazioni complesse di servizi inerenti le convenzioni intercomunali, CUC e Comunità di montagna ed altri servizi gestiti in forma associata
	Responsabile di attività che comporta particolare esposizione alle responsabilità sull'applicazione delle norme di sicurezza sul lavoro (es. coordinamento squadre cantieri o lavori stradali)
	Responsabile del coordinamento delle ditte esterne che svolgono attività propria dell'ente in appaltato (es. ditte che svolgono attività di sgombero neve)
	Responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni;
	Responsabile del coordinamento di attività che coinvolgono più amministrazioni e/o commissioni intercomunali/mandamentali;
	Responsabili di procedimenti giudiziari che comportano lo svolgimento di funzioni su delega delle autorità giudiziarie.
	Responsabile del trattamento di dati acquisiti tramite gli strumenti di informatici e/o banche dati nazionali o internazionali relativi alla pubblica sicurezza, alla libera circolazione sul territorio dello Stato, ecc.

	Responsabile della transizione digitale; Responsabilità di elaborazione e concorso decisionale di particolare rilevanza (senza effetti esterni); Responsabilità di sistemi relazionali complessi; Responsabilità di Ufficio/Unità operativa con gestione diretta di personale assegnato e di procedimenti di particolare complessità, anche con firma atti finali propri della categoria; Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza qualora il ruolo non sia rivestito dal Segretario comunale; Responsabile dello svolgimento di particolari compiti comportanti specifiche responsabilità, connessi ad attività di controllo, presidio, vigilanza e gestione di impianti, apparecchiature o servizi dell'Ente, caratterizzati da continuità operativa e/o da particolare rilevanza ai fini del funzionamento dei servizi.
--	---

7. Viene riconosciuto l'importo di euro 1.000,00 per la responsabilità legata a una delle fattispecie. In caso di cumulo di responsabilità l'indennità viene incrementata di euro 500,00 per ciascuna delle ulteriori voci, sino al massimo contrattualmente previsto.

8. Laddove le specifiche responsabilità di cui trattasi comportino anche maneggio di valori, l'indennità riconosciuta ai sensi del presente articolo assorbe anche l'indennità di condizioni lavoro per il maneggio valori.

9. In caso di assenza per malattia l'indennità è decurtata secondo le disposizioni di cui all'art. 71, comma 1, D.L. n. 112/2008.

Art. 11 - Altre forme incentivanti

1. Ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato possono essere erogati emolumenti previsti da specifiche disposizioni di legge.

2. 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) del CCRL 19/07/2023, l'integrazione avviene a seguito dell'effettivo incasso delle risorse e, qualora la normativa lasci all'Amministrazione la scelta circa l'attribuzione al personale di dette risorse, previa deliberazione della Giunta comunale.

3. L'assegnazione ai singoli dipendenti avviene secondo quanto previsto dalle disposizioni normative specifiche, mediante atto di determinazione del responsabile della posizione organizzativa competente che quantifica degli importi da assegnare al singolo dipendente in base al contributo effettivamente reso da ciascuno nel raggiungimento dell'obiettivo per il quale le risorse sono state assegnate all'Ente.

4. Gli incentivi alle funzioni tecniche, previsti e disciplinati dall'art. 45 D.Lgs. 36/2023 sono ripartiti con le modalità stabilite da apposito regolamento dell'Ente.

Art. 9 – Incentivi tecnici

1. Gli incentivi per le funzioni tecniche maturati nel corso di ciascun anno sono liquidati al personale avente diritto secondo i criteri e le modalità stabiliti dal regolamento vigente presso ciascun Ente. La relativa liquidazione può essere effettuata successivamente alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo riferito all'anno di maturazione degli incentivi.

Art. 10 - Norma finale

1. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti CCRL e alla normativa vigente per tempo.

2. I riferimenti temporali indicati nel presente CCIT hanno carattere imperativo.
3. Il presente accordo sostituisce i precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nella sola parte in cui risultano con esso incompatibili, confermando per la restante parte tutte le disposizioni non espressamente modificate.
4. Copia del presente CCDTI verrà pubblicato sul sito istituzionale degli Enti di cui in premessa, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi di quanto previsto dall'art. 21, comma 2 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33.

Gemona del Friuli, 13 luglio 2026

Delegazione trattante di parte pubblica:

Michelizza dott. Sandro (Segretario generale del Comune di Gemona del Friuli), in qualità di Presidente

Facchinutti dott.ssa Vera (segretario comunale dei comuni di Trasaghis e Artegna), in qualità di componente;

Chittaro dott.ssa Michela (segretario comunale del comune di Bordano), in qualità di componente;

Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile TPO del Servizio Associato del Personale del Gemonese) in qualità di componente tecnico esperto – con esclusione di quanto di diretto interesse.

Organizzazioni sindacali – O.S.S.

CGILFP Federico Fortin *presente*

CISAL Federico Ruvolo *non presente*

UIL FPL Marco Dal Col *non presente*

Rappresentanza Sindacale Unitaria – RSU

Per il Comune di Gemona del Friuli

Francesca Iob *non presente*

Gabriele Canci

Per il Comune di Bordano

Allis Di Bez *non presente*

Per il Comune di Moggio Udinese

Cristina Di Gallo

Per il Comune di Tarcento

Giulia Amadori *non presente*

Michele Tomaselli *non presente*

Eleonora Caruso *non presente*

Bruno Bonetti *presente non firmatario*

Per il Comune di Tarvisio

Riccardo Moschitz

Per la Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale

Enrico Toniutti *non presente*