

# Intesa per il rinnovo del contratto di lavoro comparto agricoltura-idraulico-forestale

*Handwritten initials and signature in the top right corner.*

## **Regione autonoma Friuli Venezia Giulia** **Direzione Centrale Risorse Agroalimentari, Forestali e Ittiche**

**Oggetto: CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI AI LAVORI DI SISTEMAZIONE IDRAULICO-FORESTALE E IDRAULICO-AGRARIA DIPENDENTI DELLA DIREZIONE CENTRALE RISORSE AGROALIMENTARI, FORESTALI E ITTICHE PER IL QUADRIENNIO 2023-2026**

### **VERBALE DI ACCORDO**

**Premesso che:**

- la Direzione centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche, per il tramite del Servizio sistemazioni idraulico-forestali, irrigazione e bonifica, del Servizio foreste e del Servizio Biodiversità, esegue nella forma dell'amministrazione diretta, lavori afferenti le attività agricolo-forestali quali la selvicoltura, la gestione dei vivai regionali, nonché sperimentazione in agricoltura, miglioramento delle aree verdi e forestali, tagli colturali e sanitari, utilizzazioni forestali, d'imboschimento e di rimboschimento, di miglioramento dei boschi e attività connesse, lavori di esclusiva riqualificazione ambientale e paesaggistica, di difesa del suolo, di manutenzione della viabilità forestale e di servizio, lavori di sistemazione e manutenzione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- al personale operaio dipendente impiegato in tali lavori si applica il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro (di seguito CCNL) per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria, che prevede la soluzione di specifiche problematiche organizzative tramite la stipula di contratti integrativi regionali ed aziendali;
- l'Amministrazione regionale intende integrare il CCNL di riferimento ed il relativo CIRL alla specifica realtà operativa e funzionale connessa alle proprie attribuzioni.

Il giorno 17 marzo 2025, alle ore 15, nella sede della Direzione centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche in via Sabbadini n. 31 a Udine, si sono incontrati

- Il Direttore Centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche ing. Maurizio Urizio
- Il Direttore del Servizio sistemazioni idraulico-forestali, irrigazione e bonifica dott. geol. Fabio Di Bernardo;
- I rappresentanti delle OO.SS. Andrea Menegoz (FAI CISL FVG), Stefano Gobbo (FAI CISL FVG), Giovanni Longo (FAI CISL FVG), Maurizio Comand (FLAI CGIL), Pier Paolo Guerra (UILA UIL)
- I rappresentanti delle RSA Bianca Rosa Colombera (FAI CISL), Alberto Minin (Fai CISL), Michele Alessio (UILA UIL), Francesco Nardon e Fabio Rovere (FLAI CGIL).

**Vista** la Delibera della Giunta regionale n. 442 del 22 marzo 2024, che autorizza il Direttore Centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche a dare avvio alla procedura per l'integrazione contrattuale prevista dal comma 4 dell'articolo 88 della legge regionale 9/2007, nel rispetto delle seguenti direttive e indirizzi:

- a) rispetto delle finalità di cui al D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche);

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signature on the left margin.*

*Handwritten signatures at the bottom of the page.*

- b) limite economico della contrattazione massimo di € 40.000,00 annui rispetto alle precedenti condizioni economiche;
- c) decorrenza degli effetti economici dal primo giorno del mese successivo alla data di sottoscrizione dell'accordo aziendale (CIAL);
- d) durata della contrattazione aziendale pari a quattro anni a partire dal 1 gennaio 2023 fino al 31 dicembre 2026, con espressa previsione di disdetta;
- e) possibilità ai sensi dell'art. 88, comma 4 lett. b), della Legge regionale 23 aprile 2007 n. 9 di applicare ad integrazione del contratto nazionale di lavoro per il settore agricolo (CCNL), in via alternativa o complementare alla contrattazione di secondo livello (CIRL), accordi sottoscritti con i soggetti aventi rappresentatività sindacale per l'erogazione di remunerazioni strettamente collegate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività e qualità da individuarsi in ambito di contrattazione aziendale;

MRFK  
MB

**Verificata** la comune volontà delle parti di adeguare la specifica fattispecie aziendale secondo quanto previsto dal CIRL del FVG;

**Constatata** la sempre maggiore specializzazione richiesta agli operatori in relazione alla strategia di sviluppo dell'attività esercitata;

**Valutato** congiuntamente strategico:

1. promuovere ricerche e collaborare con enti ed istituzioni impegnati nel settore vivaistico e florovivaistico e di sperimentazione agricola al fine di valorizzare i prodotti forestali locali e di far fronte alle nuove esigenze del settore, in carenza di strutture vivaistiche private mirate alla produzione di piante forestali, con particolare riguardo agli interventi di mitigazione e di compensazione ambientale;
2. attivare produzioni diverse da quelle tradizionali per la fornitura di materiale vegetale idoneo per l'esecuzione di lavori di riqualificazione ambientale e di ingegneria naturalistica e di sementi di essenze foraggere locali per gli inerbimenti da effettuarsi in aree protette e per i lavori di riqualificazione paesaggistica anche attraverso opere con piante vive aventi proprietà biotecniche a valenza strutturale di consolidamento di aree vulnerate, nonché per la fornitura di specie agroforestali autoctone certificate o a rischio di estinzione;
3. valorizzare e rinnovare la risorsa forestale attraverso la custodia e la cura del bosco che trova i suoi momenti più impegnativi nella sorveglianza e repressione di ogni forma di manomissione delle risorse forestali, nel pronto intervento nelle aree boscate colpite da calamità naturali o da eventi di eccezionale gravità, nella ricostituzione dei boschi distrutti o danneggiati, nel miglioramento di quelli degradati, nei rimboschimenti a scopo protettivo, nelle sistemazioni idraulico-forestali attraverso le sistemazioni idrauliche collegate ai rimboschimenti e alla tutela del patrimonio idrico dei suoli montani, nel mantenimento in efficienza della viabilità e sentieristica forestale, nell'ordinaria manutenzione del patrimonio forestale regionale, nel controllo del materiale di propagazione forestale, più in generale nei lavori di selvicoltura per garantire la sostenibilità, il rinnovamento nell'ambito dei fondamentali aspetti ecologici della risorsa bosco;
4. Impegnare l'Amministrazione regionale per dare la possibilità di fruizione di questo patrimonio da parte dei cittadini, affinché cresca in essi la consapevolezza e la responsabilità nei confronti di questa fondamentale risorsa anche attraverso la diffusione e la promozione di una cultura ambientale, legandola alla divulgazione, soprattutto in ambito scolastico, delle conoscenze sulle attività svolte dai vivai con lo scopo di evidenziare l'importanza del vivaismo regionale in termini di tutela del territorio e di incremento della biodiversità;

**Considerato, inoltre:**

- che le parti hanno anzitutto condiviso l'esigenza di procedere ad un adeguamento delle norme contrattuali alle norme di diritto pubblico, procedendo a tal fine a numerosi incontri per la definizione dei nuovi testi, affinché essi fossero aderenti ad una corretta ed idonea interpretazione di tali norme;
- che tali incontri, avvenuti in data 25.03.2024, 16.10.2024, 5.11.2024, 18.11.2024, 20.11.2024 e

ES      CBR.                  

Fabrizio Romano  


27.11.2024, hanno consentito di esaminare le nuove disposizioni e di adeguare le corrispondenti norme contrattuali integrative di diritto privato alle corrispondenti norme nazionali vincolanti conseguenti allo status di ente pubblico dell'Amministrazione regionale;

- che l'esame della piattaforma delle richieste presentata dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori è stato oggetto di un approfondito dibattito che ha tenuto conto sia della volontà comune di garantire il trattamento economico complessivo derivante dal complesso quadro normativo di cui al punto precedente, sia della esigenza di applicare le previsioni del Contratto Integrativo Regionale di lavoro per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria del Friuli Venezia Giulia;
- che il testo della preintesa è stato sottoscritto dalle parti in data 27 novembre 2024 e successivamente inviato all'Avvocatura della Regione e alla Direzione centrale finanze per il parere richiesto dall'articolo 88, comma 4 della legge regionale 9/2007;

**Vista** la delibera della Giunta regionale n. 249 del 28 febbraio 2025 con la quale l'esecutivo regionale ha preso atto degli esiti della contrattazione ed ha autorizzato il Direttore centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche alla sottoscrizione del testo dell'accordo ai sensi del comma 4 bis dell'articolo 87 della citata legge regionale 9/2007;

## TUTTO CIÒ PREMESSO SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE:

### Art. 1 Inquadramento

Ferma restando la pubblica selezione per l'assunzione degli operai da assegnare al Servizio sistemazioni idraulico-forestali, irrigazione e bonifica, del Servizio foreste e Corpo forestale e del Servizio Biodiversità in attuazione delle norme assunzionali del personale del pubblico impiego, ad integrazione della classificazione dei lavoratori prevista dall'art. 49 del CCNL 09.12.2021, considerate le singole specificità che caratterizzano l'attività dell'Azienda, le parti condividono di intervenire per una diversa articolazione relativa alla classificazione dei lavoratori e per un giusto adeguamento delle classificazioni del personale.

In tal senso si conviene che annualmente l'Azienda, la Rappresentanza Sindacale Aziendale e le organizzazioni sindacali, tenendo conto degli eventuali risultati della Commissione nazionale sulle classificazioni, effettueranno una verifica congiunta relativa agli inquadramenti esistenti nella Struttura stabile tecnico-amministrativa cui l'operaio è assegnato (nel prosieguo Centri Aziendali), sia per i lavoratori a tempo indeterminato che per quelli a tempo determinato.

### Art. 2 Ferie, festività soppresse e Santo Patrono

Le ferie e le ore di permesso non godute dal personale entro l'anno solare in cui sono maturate, per motivate esigenze di servizio, possono essere fruiti, qualora permanga il rapporto di lavoro, entro il 31 dicembre dell'anno successivo. Al fine di garantire il rispetto di tale termine, i lavoratori predispongono entro il 31 gennaio di ogni anno un piano di recupero di ferie e permessi dell'anno precedente. Qualora, a causa di straordinarie ed urgenti esigenze lavorative, permangano oltre il 31 dicembre dell'anno successivo ferie e permessi pregressi, il datore di lavoro può concedere, su richiesta del lavoratore, una ulteriore proroga di tre mesi per la fruizione degli stessi.

Ogni lavoratore ha quindi un monte ore, alimentato da diverse fonti normative riassunte nella seguente tabella. Il recupero minimo è previsto in 30 minuti, per fruizioni superiori al minimo si considerano esclusivamente multipli di mezzora non frazionabili.

FONTE	MONTE ORE
Contratto integrativo aziendale	32
CCNL	16

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Ai sensi dell'articolo 11 del CCNL le festività soppresse ovvero la festa del Patrono che cadano in un giorno festivo vengono fruito in altra giornata feriale tenendo conto delle esigenze aziendali.

### **Art. 3 Settimana lavorativa e rapporto di lavoro a tempo determinato**

Per tutti gli operai, assunti a tempo indeterminato e determinato, la settimana lavorativa va dal lunedì al venerdì compresi.

Il rapporto di lavoro a tempo determinato ha una durata minima di 104 giornate, anche non continuative e massima di 178 per ogni anno.

Per necessità aziendali e in accordo con le OO.SS., la durata minima può essere inferiore alle 104 giornate annue.

### **Art. 4 Orario di lavoro**

La scelta dell'orario di lavoro per ciascuna squadra è fatta dall'Azienda o suo delegato, sentite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

L'orario di lavoro può prevedere l'entrata tra le 7.00 e le 8.30 del mattino fino al completamento della giornata lavorativa prevista di otto ore dal lunedì al giovedì e di sette ore il venerdì.

La pausa del pasto è fissata in un minimo di trenta minuti, fino ad un massimo di un'ora, da effettuare tra le ore 11.00 e le ore 13.00.

Su richiesta del lavoratore presentata con almeno un giorno di anticipo, sono possibili variazioni di orario rispetto a quanto stabilito dall'Azienda, le stesse potranno essere autorizzate per iscritto dal Caposquadra nella fascia oraria di cui al secondo capoverso tenuto conto delle esigenze di servizio della squadra.

### **Art. 5 Congedo di paternità**

Relativamente al congedo di paternità, trova applicazione la normativa nazionale che lo disciplina. Tale normativa trova applicazione anche nei confronti degli operai a tempo determinato.

### **Art. 6 Lavoro straordinario a recupero/banca ore**

Le prestazioni di lavoro straordinario devono rispondere ad effettive esigenze del servizio e dovranno coinvolgere tutto il personale, nessuno escluso.

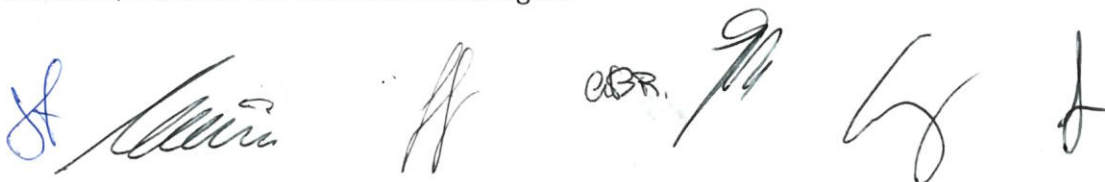
La scelta dell'orario di lavoro settimanale che comporti ore straordinarie è fatta dall'Azienda o suo delegato, sentite le Rappresentanze Sindacali Aziendali.

La sua variazione va comunicata ai lavoratori entro e non oltre il giovedì precedente alla settimana in cui inizia il nuovo orario.

All'inizio dell'anno con possibili comunicazioni di variazione in corso d'anno il lavoratore eserciterà il diritto di opzione per la retribuzione dello straordinario o per il recupero dello stesso. Le ore di recupero corrispondono alle ore di lavoro straordinario effettuate. In assenza di opzione lo straordinario verrà liquidato mensilmente.

Il lavoratore, in deroga a quanto previsto all'inizio del presente paragrafo potrà, con riferimento ad un preciso monte ore, esercitare il diritto di comunicare all'Azienda la variazione di scelta per il riconoscimento del corrispondente straordinario maturato.

Le ore di straordinario vanno recuperate entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione, in accordo con l'azienda o suo delegato.



Felice Romano

Adm



### **Art. 7 Integrazioni malattie e infortuni**

Il datore di lavoro provvede ai sensi delle norme vigenti ad anticipare ai lavoratori in busta paga le somme corrispondenti alle indennità a carico degli istituti di previdenza ed assistenza obbligatorie. I lavoratori dichiarano formalmente la domiciliazione presso l'Azienda delle predette indennità, per consentire il recupero automatico delle somme anticipate dal datore di lavoro.

Ai lavoratori, in caso di malattia o infortunio, sarà garantito il salario completo per i primi tre giorni; successivamente, sarà direttamente corrisposta l'integrazione all'85% della retribuzione, in sostituzione della prestazione C.I.M.I.F.

### **Art. 8 Formazione professionale**

Premesso che il potenziamento e la qualificazione dell'attività di formazione professionale costituiscono un obiettivo prioritario, da perseguire nella realtà aziendale, anche attraverso l'accesso ai fondi regionali di formazione professionale, la Regione si impegna a promuovere corsi di formazione professionale, effettuando detti corsi preferibilmente presso il CeSFAM di Paluzza (UD) e nel periodo di minor impegno lavorativo. Si richiama a tal proposito il contenuto del CCNL.

L'art. 21 del CCNL 2021-2024 prevede infatti che per quanto non rientrante nella sfera degli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'individuazione dei fabbisogni, degli indirizzi formativi e la valutazione degli interventi di formazione è a carico del Comitato paritetico nazionale e dell'osservatorio nazionale. L'art. 2 del CCNL prevede altresì che le materie rinviate alla competenza del CIRL comprendono l'individuazione dei fabbisogni di formazione professionale e l'individuazione dei percorsi formativi.

L'Azienda si impegna inoltre ad assolvere gli obblighi previsti in materia di formazione per la sicurezza dei lavoratori.

### **Art. 9 Qualifica di caposquadra**

Relativamente alla definizione di "squadra", di "capo-squadra" e alla relativa indennità, si rinvia a quanto disposto dall'art. 4, commi secondo e terzo del CIRL.

In ogni Centro aziendale sarà nominato un caposquadra, lavoratore di sorvegliare e guidare l'attività esecutiva della squadra fornendo da supporto e collegamento con il Servizio regionale per tutti gli adempimenti legati alla gestione del personale assegnato alla squadra stessa (organizzazione del lavoro, gestione e controllo dei giustificativi, relazioni sull'attività svolta).

In ragione delle responsabilità che competono al ruolo di caposquadra, viene attribuita la maggiorazione sul salario globale pari al 10% se la squadra è composta da più di 5 operai, intendendo incluso anche lo stesso caposquadra, ovvero pari al 5% sino a 5 operai.

### **Art. 10 Trattamento suppletivo economico integrativo**

Ai sensi del comma quarto dell'articolo 11 del CIRL, vengono definiti i seguenti importi lordi mensili, come comparanti nella seguente tabella, a far data dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del presente Contratto.

*Stylized signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones below.*

*Roberto Romano*

*Signature*

*Signature*

*Signature*

Par.	Livello	Qualifica	TSEI
123	I	Specializzato super	90.00 €
116	II	Specializzato	85.00 €
111	III	Qualificato Super	80.00 €
108	IV	Qualificato	75.00 €
100	V	Comune	70.00 €

#### Art. 11 Rimborsi chilometrici

I lavoratori di norma raggiungono i cantieri diversi dalla propria sede di lavoro con i mezzi messi a disposizione dall'Azienda. Qualora il lavoratore per motivi logistici ed organizzativi non possa beneficiare dei mezzi messi a disposizione dall'Azienda e sia richiesto di ricorrere per cause di forza maggiore ad un mezzo privato, al fine di raggiungere i cantieri sopra menzionati, gli sarà dovuta una indennità chilometrica, sia per l'andata che per il ritorno, fissata secondo quanto stabilito dall'art. 54 del CCNL.

L'importo è pari ad 1/5 del costo della benzina super. L'aggiornamento è trimestrale in analogia con quanto operato dall'Amministrazione regionale per i propri dipendenti.

La distanza si intende calcolata dall'abituale dimora del lavoratore o dalla sede del centro aziendale, qualora inferiore alla prima.

#### Art. 12 Indennità sostitutiva di mensa

L'indennità sostitutiva di mensa resta fissata, nell'importo e nelle modalità di erogazione, dall'art. 89, comma 3, della legge regionale n. 9/2007 e successive modificazioni ed integrazioni.

#### Art. 13 Indumenti di lavoro

A tutti i lavoratori verranno forniti idonei indumenti di lavoro per il periodo invernale e per il periodo estivo quali dispositivi di protezione individuale dalle intemperie. La dotazione prevista è comprensiva del relativo cambio.

La sostituzione avverrà ad usura.

Agli addetti alla motosega e al decespugliatore o altre attività a rischio sarà fornita la specifica dotazione antinfortunistica.

La tipologia degli indumenti verrà individuata in accordo tra l'Azienda e la R.S.A. e/o R.L.S.

#### Art. 14 Scadenza retributiva mensile

Si garantisce ai lavoratori l'accredito dello stipendio e la consegna della busta paga entro il 10 del mese successivo a quello di riferimento.

#### Art. 15 Accordo di reperibilità

Viene confermato quanto già stabilito dall'art. 13 del C.I.R.L. Potranno all'occorrenza essere sottoscritti accordi Aziendali-Sindacati per eventuali particolari esigenze.







## Art. 16 Premio per obiettivi

Posto che le erogazioni integrative non fanno parte degli elementi della retribuzione e quindi non costituiscono elementi definitivamente acquisiti della retribuzione stessa, sulla base del vigente CCNL di categoria art. 2 (Struttura della contrattazione) che le prevede e dell'art. 88 comma 4 della legge regionale del 23 aprile 2007 n. 9 e successive modificazioni ed integrazioni, che ne consente l'applicazione in via complementare rispetto alla contrattazione di secondo livello, viene disposta l'erogazione di un **premio obiettivo collegato al raggiungimento di risultati di qualità e quantità** della produzione, nonché corretta gestione della sicurezza, idonei al perseguimento di una maggiore produttività e competitività aziendale. Tali erogazioni avranno per loro natura carattere di variabilità e non determinabilità a priori e fruiranno di eventuali regimi di decontribuzione previsti dalle norme vigenti.

L'importo della remunerazione massima per persona, correlata ai risultati conseguiti, è stabilita in:

- € 1.150,00 lordi annui per il 2023;
- € 1.250,00 lordi annui per il 2024;
- € 1.350,00 lordi annui per il 2025;
- € 1.450,00 lordi annui per il 2026.

La somma verrà erogata, tenendo in considerazione il periodo effettivo di lavoro prestato (nel totale non saranno considerate oltre alle ferie, gli infortuni sul lavoro, le malattie per patologie gravi e tutti i permessi retribuiti, assenze per malattia per un numero massimo di 5 giorni di malattia annui complessivamente computati), con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo.

Alla firma del presente contratto, in riferimento alla maggiorazione degli importi prevista per l'annualità 2023, si procederà all'erogazione del differenziale fra l'importo concordato ai paragrafi precedenti del presente articolo e quanto previsto e già erogato a norma del CIAL 2020-2022, sempre tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi di ciascun dipendente.

In aggiunta a detti importi è previsto un **premio** fino a € 800,00 lordi annui, da erogarsi a tutti gli addetti impegnati in **attività effettuate per la manutenzione di beni di rilevante interesse storico e naturalistico** siti sul territorio regionale o in **particolari progetti ed eventi di interesse della Direzione centrale**. Tale importo verrà riconosciuto ai lavoratori che hanno svolto almeno 12 giornate di lavoro esterno alla sede ordinaria.

Ogni anno vengono predisposte delle schede che definiscono per ogni centro aziendale i criteri ed i meccanismi in base ai quali sorge il diritto al premio per obiettivi e al premio di cui al paragrafo precedente.

L'Azienda e la RSA si incontreranno per verificare il raggiungimento degli obiettivi, nel mese di febbraio di ogni anno.

## Art. 17 Salute e sicurezza (D.L.vo 81/2008)

Al fine di migliorare ed accrescere una diffusa cultura della sicurezza, le parti si impegnano a sviluppare ulteriormente condizioni, metodi e strumenti atti a prevenire gli incidenti sul lavoro nonché a realizzare la formazione in materia, prevista dalla normativa vigente.

## Art. 18 Decorrenza e durata

Il presente contratto ha effetto dalla data del primo giorno del mese successivo alla stipula ed ha validità sino al 31 dicembre 2026 salvo le norme per le quali è prevista apposita decorrenza e durata.

In caso di formale disdetta proveniente da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza, il contratto dovrà essere rinnovato entro la scadenza prevista.

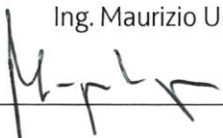
Il contratto manterrà i suoi effetti fino alla sottoscrizione del nuovo accordo integrativo aziendale con le condizioni riferite all'ultimo anno di validità.

Polina Ferrara

Per il periodo di vacanza contrattuale, ovvero dal 01/01/2023 alla data di sottoscrizione del presente contratto, è riconosciuto ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato, proporzionalmente ai mesi di servizio ed all'orario effettivamente prestati nel periodo, un importo un tantum di € 280,00 (duecentottanta) a parziale copertura del differenziale tra l'importo del trattamento suppletivo economico integrativo previsto nel previgente CIAL 2020-2022 e quello di cui all'articolo 10 del presente contratto, da erogarsi nel primo cedolino stipendiale che verrà emesso a seguito della sottoscrizione del presente.

Udine, 17 marzo 2025

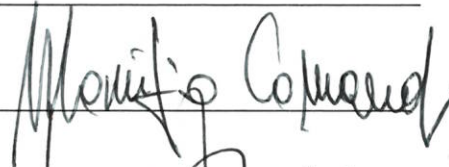
Per la REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA  
Il Direttore Centrale Direzione centrale risorse agroalimentari, forestali e ittiche  
Ing. Maurizio Urizio

  
\_\_\_\_\_

Per Fai CISL del Friuli Venezia Giulia Andrea Menegoz, Stefano Gobbo e Giovanni Longo

  
\_\_\_\_\_

Per Flai CGIL del Friuli Venezia Giulia Maurizio Comand

  
\_\_\_\_\_

Per Uila UIL del Friuli Venezia Giulia Pier Paolo Guerra

  
\_\_\_\_\_

RSA Fai CISL FVG Bianca Rosa Colombara e Gilberto Minin

  
\_\_\_\_\_

RSA Uila UIL FVG Michele Alessio

  
\_\_\_\_\_

RSA Flai CGIL Francesco Nardon e Fabio Rovere

  
\_\_\_\_\_