

COMUNE DI BOBBIO

PROVINCIA DI PIACENZA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

Triennio 2019 - 2021

(Artt. 7 e 8 del C.C.N.L. 21 maggio 2018)

PREINTESA

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'amministrazione di Bobbio, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto si applica, altresì, al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale presso l'Ente, se presenti.
3. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".

Art. 2 - Procedure di applicazione del contratto

1. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata di cui all'articolo 3.
2. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

2. Si concorda che la composizione delle delegazioni trattanti di parte sindacale, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del ccnl, dovrà essere comunicata in forma scritta alle parti, con precisa elencazione dei dirigenti di sigla accreditati alla delegazione e correlata dai corrispettivi indirizzi di posta elettronica. Ogni variazione o integrazioni dovrà essere tempestivamente comunicata dalla relativa sigla sindacale all'apposito indirizzo di posta elettronica individuato dall'Ente. Invero ogni variazione o integrazione della delegazione di parte pubblica, di cui al comma successivo, dovrà essere comunicata agli indirizzi della delegazione sindacale.

3. Qualora sindacati non firmatari del contratto nazionale si presentassero ai tavoli di contrattazione, l'ente inviterà gli stessi ad uscire.

4. Le parti stabiliscono che la delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi e per gli effetti dell'art.7 commi 1,2,3 del ccnl, dovrà essere comunicata in forma scritta agli indirizzi di posta elettronica alle delegazioni trattanti di parte sindacale.

5. Allo scopo di rendere effettivi i principi che stanno alla base di un sistema di relazioni sindacali che risponda agli obiettivi di cui al comma 1 del presente articolo le parti convengono quanto segue:

Contrattazione: vengono assicurati gli spazi di contrattazione su tutte le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Convocazione della delegazione: le parti si impegnano a garantire la convocazione della delegazione entro 15 giorni lavorativi ogni qual volta una di esse ne faccia richiesta. Tale termine potrà essere più breve per motivi di particolare urgenza; si concorda di utilizzare per quanto possibile la metodologia della calendarizzazione degli incontri; La convocazione è comunicata via e-mail agli indirizzi di posta elettronica come disciplinato all'art.4 comma 2.

Ordine del giorno: per ogni incontro deve essere espressamente previsto l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche intervenute successivamente agli stessi dovranno essere comunicate ai soggetti interessati;

Argomenti rinviati: qualora gli argomenti in discussione non siano completamente trattati o vengano rinviati, le parti, alla fine della riunione, concorderanno la data dell'incontro successivo;

Redazione verbale della riunione: per ogni riunione sarà redatto un processo verbale sintetico inviato via e-mail ai componenti delle delegazioni di cui all'art.4 comma 2. Il verbale è sottoscritto da tutti i partecipanti dopo eventuali modifiche e/o rettifiche anche a seguito di riesame congiunto su richiesta di uno o più partecipanti.

Esecuzione degli accordi relativi a materie oggetto di contrattazione saranno pubblicati nella apposita sezione internet del sito Amministrazione trasparente – contrattazione integrativa, le altre tipologie di accordo nell'apposita sezione del sito web dell'Ente.

6. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

7. L'ente inoltrerà alle OO.SS., prima dell'incontro sindacale e in tempo utile per una adeguata consultazione, il materiale in discussione nel medesimo incontro.

Art. 5 Assemblee sindacali

Fermo quanto previsto dalla normativa vigente, si specifica quanto segue:

1. È possibile la convocazione di assemblee da parte delle OO.SS. firmatarie del CCNL, in locali collocati anche al di fuori della sede di lavoro e/o della provincia di riferimento. Sono riconosciuti quale orario di assemblea, i tempi di percorrenza necessari, al fine del raggiungimento della sede indicata.

2. Si prevede la possibilità dell'O.S che ha provveduto ad indire l'assemblea di poter utilizzare propri strumenti tecnologici, o di integrare quelli messi a disposizione da parte dell'Amministrazione, in accordo con la stessa.

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, ai sensi di quanto previsto dagli artt. 7, 8,9,10 del CCNL del 21.05.2018.

2. In relazione ai soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa, si specifica che sarà onere dell'Amministrazione verificare e garantire quanto previsto dal c.2 dell'art. 7 del CCNL vigente.

TITOLO III

AREA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 7- Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

2. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 14 del CCNL 2016/18, salvo quanto previsto all'art. 17 comma 3 del medesimo Ccnl;

Art. 8 - Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

1. I criteri di graduazione delle posizioni organizzative vigenti sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale e il budget per le posizioni organizzative per l'anno di competenza è fissato in sede di bilancio preventivo e definizione del fondo trattamento accessorio.

2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15 % del totale delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato.

3. Nel caso di soppressione di una o più posizioni organizzative le risorse liberate convogliano al fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 ccnl 2016/18.

4. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 4, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i trattamenti accessori previsti dall'art. 18 del CCNL 2016/2018.

TITOLO IV ORGANIZZAZIONE INTERNA

Art. 9 - Orario di lavoro e part time

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico.

2. Ai sensi di quanto disposto dalla legislazione vigente, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi necessariamente con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

È comunque possibile prevedere la turnazione dei dipendenti salvaguardando l'articolazione su cinque giorni.

3. Nel quadro delle modalità dirette a favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, l'orario di lavoro, la flessibilità in entrata e in uscita, il recupero del debito mensile e le ulteriori forme di flessibilità previste dai sensi dell'art. 27 comma 4 del Ccnl 2016/18 in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari sono disciplinate nel modo seguente / da apposito regolamento approvato nel rispetto del sistema di relazioni sindacali di cui al Titolo II.

4. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66 del 2003, la durata dell'orario di lavoro non può superare la media delle 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di sei mesi, elevabile a 12 ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. r).

5. Ogni eventuale variazione sarà oggetto di confronto così come previsto dall'art. 4 del CCNL

Art. 10 - Orario di lavoro straordinario

1. Annualmente, l'Ente comunica alla parte sindacale l'importo del fondo destinato al lavoro straordinario, che, ordinariamente, non potrà essere superiore all'importo impegnato nell'anno precedente.

2. L'Ente contestualmente alla determinazione del fondo per lavoro straordinario provvede, con l'assegnazione del PEG, alla suddivisione e all'attribuzione delle risorse ad ogni Servizio, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici.

3. L'Ente si impegna a fornire entro il 15 febbraio, per l'anno precedente, la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore che i lavoratori hanno richiesto di recuperare e quelle eventualmente destinate alla banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessaria l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.

4. L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile della struttura cui appartiene il dipendente. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa. Il recupero delle ore di straordinario

è esclusiva facoltà del dipendente. Si conferma il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario, tra pagamento e recupero.

5. Alle risorse di cui al comma 1, comunque, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari ed imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

6. Le ore straordinarie saranno liquidate, di norma, per il periodo di tre mesi con accredito sulla busta paga del mese successivo al trimestre.

7. Le parti confermano il limite massimo annuo individuale in misura di 180 ore, con possibilità di superamento, motivato adeguatamente, di detto limite fino a un massimo di 200 ore pro-capite, per una percentuale di personale non superiore al 2% della dotazione organica dell'Ente;

Art. 11- Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Nell'ambito della contrattazione annuale del fondo risorse decentrate, le parti verificano la pianificazione delle iniziative di cui al presente articolo e le risorse disponibili e definirne la relativa destinazione.

Art. 12 - Turnazione

1. La turnazione è basata su una programmazione trimestrale, fermo che il personale in turnazione è informato della suddetta programmazione, di norma, almeno sette giorni prima.

2. Solo per esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, si stabiliscono turni notturni (dalle 22.00 alle 06.00).

3. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

4. L'indennità di turno viene corrisposta, ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2016/18 ai dipendenti che effettuano il proprio lavoro su turnazione. Il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere. L'indennità corrisposta al personale turnista compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, i cui valori sono stabiliti come segue:

- a. turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6.00 e le 22.00): maggiorazione del 10% della retribuzione;
- b. turno notturno o festivo: maggiorazione del 30% della retribuzione;
- c. turno festivo notturno: maggiorazione del 50% della retribuzione.

Art. 13 - Ferie e riposi solidali

1. Viene istituita con separato regolamento ai sensi dell'Art. 30 del CCNL la banca delle ferie solidali a cui possono attingere dipendenti che abbiano esigenze di prestare assistenza : al coniuge o

convivente, ai figli minori, ai fratelli/sorelle in condizioni di disabilità in assenza o impossibilità di altri familiari per età o condizione di salute, ai genitori anziani, che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute.

Art. 14 - Pausa

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del CCNL del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 20 (orario di lavoro flessibile).

Art. 15 - Diritto alla mensa e modo di fruizione

1. Gli artt. 45 e 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello del 1.4.1999 (c.d. "code contrattuali" siglato in data 14.09.2000) prevedono la corresponsione di buoni pasto sostitutivi del servizio mensa, per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale i dipendenti prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti, e nel rispetto della specifica disciplina sull'orario adottata dall'ente. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio e l'importo del buono sostitutivo del servizio è regolamentato dalla normativa vigente;

2. L'erogazione del buono pasto dovrà avvenire con le modalità previste con apposito Regolamento.

Art. 16 - Mobilità interna e volontaria esterna

1. Relativamente all'istituto della mobilità interna, le parti si incontrano per l'applicazione del confronto come disciplinato dall'art. 5 comma 3 lettera h) del CCNL 21.5.2018, mentre per la mobilità esterna si prevede l'informativa alle OO.SS. e alle RR.SS.UU.

Art. 17 - Smart working e telelavoro.

1. Lo smart working rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti. L'accesso allo smart working non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore. Il dipendente interessato allo smart working trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

2. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore. Il dipendente interessato al telelavoro trasmette specifica richiesta scritta al proprio responsabile di servizio che autorizzerà il progetto per la durata massima di un anno prorogabile annualmente.

Art. 18 - Salute e sicurezza

3. L'importo effettivo dell'indennità di cui al presente articolo, commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00, verrà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata economica, fermo che la misura minima da applicare è pari a euro 1,50 / giorno.

Art. 22 - Indennità di servizio esterno

1. Per il personale della Polizia Municipale impegnato nei servizi esterni per un numero di ore giornaliero pari o superiore a tre ore viene riconosciuta l'indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del CCNL 2016/18 per ciascun giorno di effettivo servizio esterno prestato.

2. L'importo effettivo dell'indennità di cui al presente articolo, commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri da € 1,00 a € 10,00, verrà individuato annualmente in sede di contrattazione decentrata economica, fermo che la misura minima da applicare è pari a euro 1,50 / giorno.

Art. 23 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 1 al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.

2. L'ammontare delle risorse annualmente destinate all'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità verrà definita in sede di contrattazione decentrata parte economica sulla base dei criteri fissati dalla Giunta Comunale oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali, dando atto che le posizioni di lavoro devono comunque essere caratterizzate da una sostanziale e concreta assunzione di responsabilità aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria della categoria di appartenenza.

3. In applicazione del D.Lgs 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di congedo di maternità e/o paternità, né in caso di assenze per malattie gravi che richiedano terapie salvavita.

4. Ai sensi dell'art. 70-quinquies comma 2, un'indennità di € 350,00 annui lordi viene riconosciuta al lavoratore che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti per 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 ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b. i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico;
- c. le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d. le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

Art. 24 - Indennità di funzione Polizia Municipale.

1. L'ammontare delle risorse annualmente destinate all'erogazione delle indennità di funzione per la Polizia Municipale di cui all'art. 56-sexies del Ccnl 2016/18 verrà definita in sede di contrattazione decentrata parte economica.
2. Tale indennità è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie C e D, che non sia titolare di Posizione Organizzativa, nel caso in cui allo stesso siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata e connesse al grado rivestito nell'ambito del corpo (o servizio) secondo il vigente Ccnl.

Art. 25 - Messi notificatori

1. In applicazione dell'art.67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori viene destinata una quota pari al 10 % del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Ente. L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del dirigente/responsabile di servizio.

Art. 26 - Produttività e miglioramento dei servizi

1. La produttività viene erogata secondo quanto previsto dagli Accordi e dai regolamenti vigenti.
2. La produttività è destinata al personale in forza a tempo indeterminato e a quello assunto con contratti a tempo determinato, in somministrazione e distaccato ai sensi dell'art. 47 CCNL 2000 integrato dall'art. 39 del CCNL 22.01.2004, (salvo, per quest'ultima fattispecie, quanto previsto da accordi individuali di miglior favore).
3. La somma a disposizione per remunerare la performance per la parte relativa ai dipendenti senza posizione organizzativa viene ripartita tra performance organizzativa per il 70% e performance individuale per il 30% sulla base del piano performance definito dalla Giunta Comunale contestualmente alla adozione del PEG o PRO, mentre i criteri di valutazione del risultato al fine della liquidazione della indennità di risultato delle posizioni organizzative sono approvati dalla Giunta Comunale su proposta dell'organismo indipendente di valutazione e oggetto di confronto con le organizzazioni sindacali.

Articolo 27 - Compensi ai sensi art 113 D.Lgs. 50/2016 e smi.

1. Gli incentivi di cui all'art. 113 D.Lgs. 50/2016 e smi sono accantonati nei quadri economici delle opere e dei lavori, nonché dei servizi e forniture, da realizzare conformemente alla normativa vigente al tempo di approvazione del quadro medesimo e al regolamento approvato a tal fine dalla Giunta Comunale.
2. Nel caso in cui vengono erogati incentivi connessi a specifiche disposizioni di legge per un importo superiore a 4.000 euro, si prevede un meccanismo di regolazione del rapporto fra i due emolumenti con una decurtazione del premio di produttività di cui all'art. 26 pari all'80%.

Articolo 28 - Altri compensi finalizzati da disposizione di legge

1. Qualora emerga la possibilità di erogare compensi al personale sulla base di apposite disposizioni legislative ed in corrispondenza di apposita entrata la quota destinata alla incentivazione viene acquisita all'interno delle risorse decentrate variabili al di fuori dei limiti e vincoli relativi alla costituzione del fondo. La previsione riguarda in particolare gli incentivi previsti per gli accertamenti e riscossioni tributarie.

Art. 29 - Progressione economica all'interno della categoria

1. L'Ente riconosce le professionalità acquisite e sviluppate dal personale dipendente attraverso l'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria di inquadramento.
2. Al fine di premiare il merito, attraverso aumenti retributivi irreversibili, possono essere riconosciute le progressioni economiche orizzontali.
3. Le progressioni economiche sono attribuite sulla base della allegata scheda di valutazione in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati con i seguenti criteri:
 - periodo di effettivo servizio
 - reclami subiti dalla utenza con addebito formale
 - richiami e procedimenti disciplinari subiti oltre il richiamo scritto
 - modalità di utilizzo delle risorse assegnate
 - aggiornamento professionale dimostrato
 - capacità professionali acquisite e dimostrate con risultati verificabili
 - anzianità di progressione nell'ambito della categoria.
4. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.
5. L'Ente definisce modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive per il finanziamento della progressione economica e per la loro distribuzione tra i fondi annuali.

Art. 28 - Durata del contratto e norma di rinvio.

1. Il presente contratto ha durata triennale ai sensi dell'art. 8 del CCNL e quindi per gli anni 2019, 2020 e 2021. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica, la pubblicazione sul sito istituzionale.
2. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
Letto, approvato e sottoscritto.

Bobbio, li 29 APRILE 2019

Per il Comune

Per le OO.SS.

RSU
Le RR. SS. AA.

..... *Giulio Carta*

..... *CGIL FP TR / Pedròello Patti*

..... *Emman. Pizzi. U.I.L. F.P.L*

..... *CGIL-FP Abaffa*

..... *Salvatore Sartore*

..... *Franco Malespina*

..... *Daglo Spina*

..... *Luca Carta*