



Camera di Commercio  
Cuneo

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DELLA CAMERA DI COMMERCIO DI CUNEO IN DATA 14 maggio 2019**

**VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA**

Premesso che:

- a) in data 17 aprile 2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per il personale della Camera di commercio di Cuneo per il triennio 2019-2021 e per la destinazione definitiva delle risorse decentrate 2018 e destinazione provvisoria delle risorse 2019;
- b) il Collegio dei Revisori dei Conti in data 2 maggio 2019, ai sensi dell'art. 40, comma 3 e art. 40 bis del D.Lgs 165/2001, ha certificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con le disposizioni di legge e di contratto;
- c) la Giunta con deliberazione in data 10 maggio 2019, ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI.

Il giorno 14 maggio 2019 alle ore 9 presso la sede della Camera di Commercio di Cuneo, le parti negoziali composte da:

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Segretario Generale  
in veste di Presidente della delegazione, dr. Marco Martini

**Delegazione di parte sindacale:**

**R.S.U.**, nelle persone di:

Dante Maria Gabriella

Billò Luisa

Piumatti Silvio

Caldo Patricia

Galli Luca

**Organizzazioni sindacali territoriali,**

CISL/FPS

UIL/FPL

CGIL/FP

CSA

sottoscrivono il seguente contratto collettivo decentrato integrativo concernente :

- contrattazione materie art. 7 c.4 CCNL 21.5.2018 per il triennio 2019-2021, per il personale non dirigente Camera di commercio industria artigianato e agricoltura di Cuneo
- destinazione definitiva risorse decentrate 2018 e provvisoria 2019

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE  
CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI CUNEO MATERIE  
ART. 7 COMMA 4 CCNL 21.5.2018 - TRIENNIO 2019-2021**

**INDICE**

**TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI**

- Articolo 1 Ambito di applicazione e norma generale
- Articolo 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

**TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI  
VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE**

- Articolo 3 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo
- Articolo 4 Criteri per attribuzione incentivi e risultati correlati alla performance
- Articolo 5 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

**TITOLO III  
COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'**

- Articolo 6 Indennità correlata alle condizioni di lavoro - definizione criteri generali
- Articolo 7 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità
- Articolo 8 Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori da specifiche disposizioni di legge (art. 7 lett. g)

**TITOLO IV**

**ORARIO DI LAVORO, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

- Articolo 9 Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale
- Articolo 10 Criteri per l'individuazione di fasce di flessibilità
- Articolo 11 Elevazione di ulteriori 6 mesi arco temporale media 48 ore settimanali
- Articolo 12 Elevazione limite massimo individuale di straordinario
- Articolo 13 Linee di indirizzo e criteri generali per salute e sicurezza sul lavoro
- articolo 14 Norme finali e di rinvio

## Premessa

Costituiscono oggetto della presente contrattazione integrativa per questo Ente le seguenti materie comprese nel comma 4 dell'art. 7 del CCNL 21.5.2018:

- criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo
- criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1
- criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- correlazione tra i compensi di cui all'art. 18 c.1 lett. h (compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono espressamente a favore del personale – (es operazioni a premio)
- linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale in presenza di gravi e documentate situazioni familiari ai sensi dell'art. 53 comma 2 (da 25% a 35% della dotazione organica di categoria)
- criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- elevazione di ulteriori 6 mesi dell'arco temporale su cui è calcolato il limite massimo delle 48 ore settimanali medie (art.22 c.2 e art. 7 c.4 lett. r)
- elevazione limite massimo individuale di straordinario (art. 38 ccnl 14.9.2000)
- criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

TITOLO I  
DISPOSIZIONI GENERALI

**Articolo 1 - Ambito di applicazione e norma generale**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21/5/2018 , si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente della Camera di commercio di Cuneo a tempo pieno o parziale. La premessa forma parte integrante del presente accordo.

**Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

Il presente contratto concerne il periodo **1/1/2019 - 31/12/2021** per le parti ad esso delegate dai ccnl vigenti e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato. L'impostazione generale del contratto è stata definita in coerenza con i vincoli risultanti dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001 e dagli stessi CCNL vigenti. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

TITOLO II  
TRATTAMENTO ECONOMICO E CRITERI GENERALI SULLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE E SUI SISTEMI D'INCENTIVAZIONE

**Articolo 3 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1**

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse, definite annualmente, avvengono secondo modalità tali da assicurarne la rispondenza all'obiettivo di promuovere, anche attraverso di esse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti, confermati nell'atto di indirizzo approvato con del.n. 82 del 22.6.2018.

- a) riservare risorse finanziarie, di natura stabile, alle progressioni economiche in modo programmato nel tempo, onde evitare l'immediata o comunque progressiva erosione delle stesse, ed in misura strettamente correlata alla limitatezza del numero di dipendenti che possono fruirne, garantendo al contempo pari opportunità nell'individuazione delle categorie contrattuali nelle quali dare corso a tali progressioni;
- b) mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro (performance individuale), nell'ambito delle prevalenti destinazioni e delle percentuali minime da destinare a tal fine (30%), stabilite dal ccnl del 21.5.2018;
- c) destinare ad attività da svolgere in particolari condizioni di lavoro, specifiche responsabilità e funzioni, compensi che costituiscano adeguato riconoscimento di tali condizioni, in ossequio alla normativa generale definita dal ccnl.

#### **Articolo 4 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi e dei risultati correlati alla performance**

Il sistema d'incentivazione per i dipendenti e per le Posizioni Organizzative ha lo scopo di garantire adeguato riconoscimento economico a coloro che avranno raggiunto il livello di prestazione predefinito in sede di assegnazione di obiettivi.

In coerenza con quanto sopra previsto, l'incentivazione della performance, organizzativa ed individuale, risponde ai seguenti criteri generali:

- assicurare un costante legame tra gli obiettivi programmatici che impegnano la struttura ed il coinvolgimento su di essi del singolo dipendente;
- rendere, pertanto, i dipendenti consapevoli della propria valutazione professionale in modo da consentire un migliore orientamento verso gli obiettivi prioritari dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
- costituire la base per i percorsi di sviluppo professionale ed economico che risponda ai requisiti di equità, semplicità, trasparenza;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali in ordine al rapporto fra prestazione richiesta e prestazione resa e con evidenza di eventuali esigenze formative di supporto o d'integrazione della preparazione professionale.

#### **Articolo 5 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche**

Le posizioni economiche successive a quella iniziale di ciascuna categoria contrattuale identificano livelli crescenti di esperienza maturata e di competenze acquisite dal lavoratore nello svolgimento delle attività della categoria di appartenenza.

Sulla scorta di tale presupposto, le procedure per l'attribuzione del riconoscimento economico in questione rispondono ai seguenti criteri:

- dare valore alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente qualificando come presupposto indispensabile al passaggio una valutazione media (considerando due cifre decimali) almeno al di sopra delle aspettative parametrando in modo omogeneo i punteggi annuali secondo la graduazione del sistema di valutazione in vigore negli anni di riferimento:
  - dipendenti: >35/70 dal 2019 in poi e >2/30 per gli anni precedenti
  - posizioni organizzative: >20/40 dal 2019 in poi e > 17/30 per gli anni precedenti
- assicurare un'efficace modalità valutativa e selettiva e garantire equilibrio nelle opportunità di accesso all'interno delle varie categorie, anche in ragione del numero limitato di possibili assegnatari;
- accertare la crescita dei livelli di competenza che il dipendente ha dimostrato di aver acquisito nel tempo ancorando tale accertamento agli ambiti relativi alla professionalità propria di ciascuna categoria.

Al fine di rispettare la disposizione del comma 2 dell'art. 16 del CCNL si stabilisce che ogni anno possa accedere alle progressioni un numero di dipendenti non superiore al 50% del personale in servizio.

In sede di prima applicazione saranno sottoposti a valutazione i dipendenti in posizione apicale da almeno 8 anni.

### TITOLO III

#### COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ' O RESPONSABILITÀ'

##### **Articolo 6 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro - definizione criteri generali**

L'individuazione delle attività remunerabili con l'indennità di cui all'art. 70 bis è la seguente;

- a) attività disagiate: nessuna
- b) attività esposte a rischi:

guida di automezzi aziendali fuori dal territorio comunale con trasporto di persone:

- 3 euro al giorno per missioni fino a 5 ore giornaliere con guida
- 5 euro al giorno per missioni oltre 5 ore giornaliere con guida

guida di automezzi aziendali fuori dal territorio comunale senza trasporto di persone:

- 2 euro al giorno per missioni fino a 5 ore giornaliere con guida
- 3 euro al giorno per missioni oltre 5 ore giornaliere con guida

c) attività implicanti il maneggio di valori: nessuna (questa indennità non trova riscontro nelle attività della Camera in ragione dell'organizzazione delle modalità contabili e di cassa adottate).

##### **Articolo 7 - criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies**

L'indennità per specifiche responsabilità di cui al **comma 1** può essere attribuita ai dipendenti appartenenti alle categorie D, C e B in posizione di lavoro che comporti l'assunzione di specifiche responsabilità secondo i seguenti criteri :

- non possono essere retribuiti con il compenso per specifiche responsabilità compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale

- l'indennità è proporzionata alla percentuale della prestazione oraria del dipendente

- gli elementi valutati per l'attribuzione sono i seguenti:

- assunzione di rischio e responsabilità istituzionale da 0 a 10
- responsabilità di gruppo da 0 a 10
- funzioni di referente per il servizio o ufficio coordinato da 0 a 10

La graduazione del punteggio costituisce parametro per la commisurazione dell'importo da un minimo di € 100 ad un massimo di € 3.000 annui lordi

L'indennità per specifiche responsabilità di cui al **comma 2** (fino a € 350 annui lordi) può essere attribuita per compensare l'esercizio dei compiti di amministratore del sistema informatico.

**Articolo 8 - criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7 lett. g)**

Si richiama integralmente il disciplinare approvato con accordo decentrato in data 22.12.2003 (del.n. 34 del 3.2.2004) per il trattamento del personale incaricato delle attività inerenti le operazioni a premio di cui all'art. 9 del DPR n. 430/2001.

**TITOLO IV  
ORARIO DI LAVORO , SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

**Articolo 9 - Elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale**

I contingenti dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53 comma 2 (da 25% a 35% della dotazione organica di categoria) sono elevati al 35% della dotazione di categoria nell'ottica della massima tutela delle situazioni familiari dei dipendenti.

**Articolo 10 - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità**

Le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono assicurate per tutto il personale, fermi restando i limiti derivanti dalla necessità di presidio obbligatorio dei servizi nell'orario di apertura al pubblico.

Per quanto riguarda la fruizione dei permessi previsti dal contratto si fa riferimento agli orientamenti applicativi dell'ARAN.

**Articolo 11 - Elevazione di ulteriori 6 mesi dell'arco temporale su cui è calcolato il limite massimo delle 48 ore settimanali medie (art.22 c.2 e art. 7 c.4 lett. r)**

L'arco temporale su cui è calcolato il limite massimo delle 48 ore settimanali medie viene calcolato secondo quanto previsto dall'art. 22 c.2 (6 mesi).

**Articolo 12 - Elevazione limite massimo individuale di straordinario (art. 38 ccnl 14.9.2000)**

Viene elevato il limite di 180 ore individuali di lavoro straordinario per 1 unità (2% dell'organico), in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali.

**Articolo 13 - linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro**

In materia di sicurezza sui luoghi di lavoro si continuerà ad assicurare, nel tempo, l'attuazione della normativa vigente secondo le indicazioni del documento di valutazione dei rischi, a tal fine costantemente aggiornato. In particolare, attraverso le specifiche riunioni previste dalla normativa generale in materia e con il contributo del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, verranno individuate le priorità di azione che garantiscano nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza negli ambienti di lavoro.

Gli interventi di formazione ed informazione del personale saranno svolti con cadenza periodica ed in tutti i casi previsti dalla vigente normativa, in modo da garantire un adeguato e continuo grado di aggiornamento. Con lo stesso intento verranno gestite la formazione specifica per il personale addetto alle misure antincendio ed al primo soccorso e le esercitazioni generali per le situazioni di emergenza.

Il piano di sorveglianza sanitaria, predisposto dal medico competente, sarà tempestivamente adeguato in relazione ai mutamenti organizzativi e professionali che si realizzeranno.

La ricognizione periodica delle postazioni di lavoro, ai fini della verifica della compatibilità delle stesse con le norme tecniche in materia e dell'osservanza di queste ultime da parte degli occupanti, è curata dall'ente con il supporto del servizio di prevenzione e protezione ed alla presenza del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione specifica per quest'ultima figura, a carico dell'ente, e tale da assicurare al rappresentante medesimo adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi, è da intendersi aggiuntiva rispetto a quella a lui spettante in materia al pari del restante personale. In caso di nuova nomina, detta formazione dovrà essere assicurata con la tempestività necessaria all'efficace espletamento dell'incarico.

Le attività formative organizzate dall'ente per il personale, previo confronto con il rappresentante per la sicurezza, si svolgono in orario di servizio, sono periodicamente ripetute in relazione all'evoluzione ed all'insorgenza di nuovi rischi e le relative ore non saranno computate nel budget generale della formazione

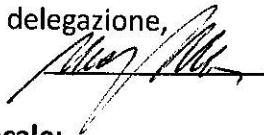
#### **Articolo 14 – norme finali e di rinvio**

Per tutto quanto non previsto dal presente contratto integrativo si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigente.

Il presente contratto sarà annualmente oggetto di revisione o conferma.

Cuneo, 14 maggio 2019

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Segretario Generale  
in veste di presidente della delegazione,  
dr. Marco Martini



**Delegazione di parte sindacale:**



## SCHEMA DI VALUTAZIONE

Anno \_\_\_\_\_

**COGNOME Nome**

posizione economica attuale

### A) VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE TRIENNIO PRECEDENTE (max 30 punti) con riferimento a comportamenti e competenze

Valutazione anno n-1

Valutazione anno n-2

Valutazione anno n-3

**valutazione media triennio di riferimento**

**0**

*Costituisce presupposto indispensabile al passaggio una valutazione media della performance almeno al di sopra delle aspettative nel triennio di valutazione.*

*Costituisce altresì presupposto indispensabile al passaggio la presenza effettiva in servizio per almeno la metà dei giorni lavorativi di ciascun anno*

### B) ESPERIENZA MATURATA E COMPETENZE ACQUISITE (max 10 punti)

**cat. D:** capacità organizzativo-gestionale e sviluppo e trasferimento di competenze plurispecialistiche e giuridiche

**cat. C:** conoscenza specifica della gestione dei procedimenti e della normativa specifica del settore e capacità di utilizzo competenze tecniche possedute per la soluzione di problemi

**cat. B:** iniziativa personale, grado di utilizzo delle nozioni apprese e capacità di organizzare il proprio lavoro

**cat. A:** conoscenze di tipo operativo generale acquisibili con esperienza diretta nelle mansioni

**totale punteggio relativo all'esperienza maturata e alle competenze acquisite**

**0**

**TOTALE PUNTEGGIO (A + B)**

**0**

*L'attribuzione della nuova posizione economica avviene, con determinazione del Segretario Generale, nei limiti delle risorse disponibili e delle percentuali stabilite, sulla base del punteggio risultante dalla somma dei punti dei due ambiti esaminati: A (valutazione performance) + B (esperienza maturata e competenze acquisite)*

**nuova posizione economica**

\_\_\_\_\_

**acquisita con decorrenza**

\_\_\_\_\_

#### **criteri di preferenza in caso di parità di punteggio:**

- miglior punteggio medio di performance nel triennio
- maggiore anzianità di servizio
- maggiore aspettativa di progressione intercorrente tra la data di ultima attribuzione e la data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza della nuova progressione.
- maggiore età anagrafica



## DESTINAZIONE DEFINITIVA DELLE RISORSE DECENTRATE 2018 E PROVVISORIA 2019

Il Segretario Generale informa che il fondo 2018 è stato quantificato definitivamente, con del. n. 163 del 21.12.2018 certificata dal Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti in data 21.12.2018, in € **528.321,28** conformemente alle norme legislative e contrattuali.

A seguito e ad integrazione di quanto contrattato con accordo decentrato sottoscritto definitivamente il 27.12.2018, le parti stabiliscono:

### FONDO DEFINITIVO 2018

La contrattazione decentrata, tenuto conto delle destinazioni già contrattate, come risultanti dalla successiva tabella, stabilisce di destinare tutto l'importo disponibile residuo sul 2018 (€ 251.414,86) a compensare la produttività, secondo i criteri del vigente sistema di valutazione della performance.

**FONDO 2018** (€ 528.321,28 al netto del fondo posizioni organizzative pari a € 52.936,81)

TOTALE RISORSE FISSE (€ 354.302,10)	STANZIATO	SPESO O VINCOLATO
Progressioni economiche di categoria (a carico fondo)	238.000,00	200.111,70
incrementi dich.cong.n.14 ccnl 2002-05 e n.1 ccnl 2008-09	13.512,20	12.276,21
Incrementi art. 67 c.2 lett.b) ccnl 21.5.2018	9.054,70	8.517,60
Indennità di comparto (quota a carico del fondo)	50.000,00	36.964,77
Avanzo stanziamento per destinazioni fisse	43.735,20	
<b>Totali</b>	<b>354.302,10</b>	<b>257.870,28</b>
Avanzo destinazioni fisse		96.431,82

TOTALE RISORSE VARIABILI (€ 174.019,18)	STANZIATO	SPESO O VINCOLATO
Specifiche responsabilità (comprese operazioni a premio e maggiorazione lavoro domenicale) - (16.279,00 + 600,00 + 98,80)	21.454,39	16.977,80
Indennità di rischio autisti	720,00	719,42
Oneri riflessi su operazioni a premio e risorse esterne art. 43 l.449/97		1.338,92
<b>Totali</b>	<b>22.174,39</b>	<b>19.036,14</b>
Avanzo destinazioni variabili		154.983,04

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal C.I. sottoposto a certificazione (257.870,28 + 19.036,14)	<b>276.906,42</b>
--	-------------------

TOTALE RISORSE PER DESTINAZIONI VARIABILI (96.431,82 + 154.983,04)	<b>251.414,86</b>
--	-------------------

#### *Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo*

Produttività - performance	<b>251.414,86</b>
Avanzo da portare in aumento sul fondo dell'anno successivo	0,00

**FONDO PROVVISORIO 2019****545.834,84**

Il fondo per l'anno 2019, la cui costituzione **provvisoria** risulta dagli stanziamenti nel bilancio preventivo, nonché dal piano annuale di gestione del personale anno 2019 (del.n. 134 del 16.11.2018) e al quale è stato applicato il contingentamento di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, è determinato secondo la ripartizione provvisoria seguente :

- RISORSE FISSE	369.568,88
- RISORSE VARIABILI	176.265,96
<b>TOTALE FONDO PROVVISORIO 2019</b>	<b>545.834,84</b>

Per quanto riguarda la destinazione 2019 la contrattazione stabilisce per il momento di confermare le destinazioni necessarie a finanziare gli istituti già concordati.

Stabilisce altresì di destinare provvisoriamente l'utilizzo di risorse per finanziare nuove progressioni orizzontali con la decorrenza 1.1.2019.

L'importo teorico provvisoriamente quantificato a questo fine per i potenziali destinatari, in circa € 36.000,00 , è coperto dalla destinazione complessiva provvisoria attuale (€ 238.000,00) tenuto conto che la spesa del 2018 per questo istituto contrattuale è stata pari a € 200.111,70.

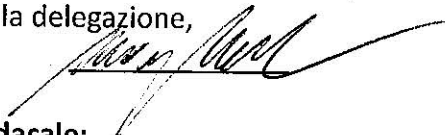
<b>FONDO PROVVISORIO 2019</b>	<b>545.834,84</b>	
RISORSE FISSE	<b>369.568,88</b>	
<b>quote vincolate:</b>	<b>DESTINAZIONE PROVVISORIA</b>	<b>DA DESTINARE</b>
Progressione economica	238.000,00	
Indennità di comparto (quota a carico del fondo)	50.000,00	
<i>avanzo destinazioni fisse</i>	0	<b>81.568,88</b>
<b>totale quote vincolate</b>	<b>288.000,00</b>	

<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>176.265,96</b>
	<b>DESTINAZIONE PROVVISORIA</b>
Indennità condizioni di lavoro	10.000,00
Specifiche responsabilità	30.000,00
Trattamenti accessori per specifiche disposizioni di legge (operazioni a premio)	1.000,00
	41.000,00

Cuneo, 14 maggio 2019

**Delegazione di parte pubblica**, nella persona del Segretario Generale  
in veste di presidente della delegazione,  
dr. Marco Martini

**Delegazione di parte sindacale:**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Marco Martini', written over a horizontal line.