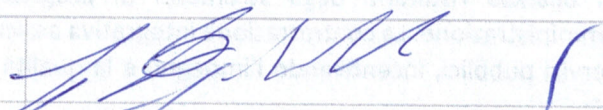
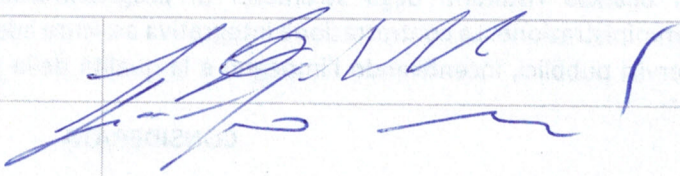
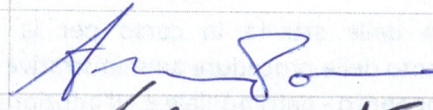
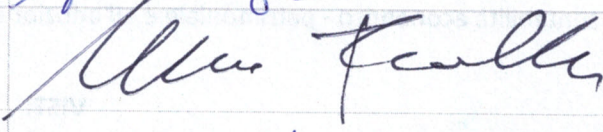

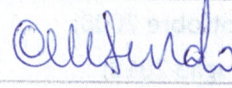


L'UNIVERSITA' degli STUDI di ROMA "Tor Vergata"

Il RETTORE Prof. Giuseppe NOVELLI

Il DIRETTORE GENERALE Dott. Giuseppe COLPANI

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

FLC/CGIL	
CISL UNIVERSITA'	
UIL RUA	
CONFSAL FEDERAZIONE SNALS/UNIVERSITA' CISAPUNI	
CSA DI CISAL UNIVERSITA'	
USB PI	

e la RSU d'Ateneo:

BERNABEI Andrea

BIORCI Matteo

FERRANTE Giuseppina

LULLI Roberto

MOSCONI Giampiero

PAPA Raffaele Nicola

PARISELLA Luca

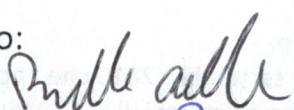
PASQUARIELLO Carmine Gerardo

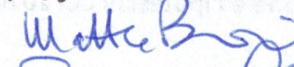
PERRI Aldo

POSCA Francesco

ROSATI Pietro

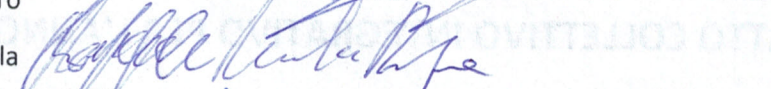
SURDO Annamaria



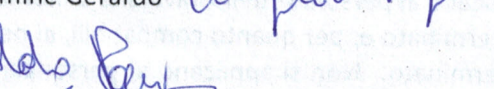




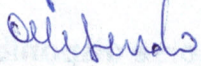


















Il giorno 31 GEN 2017 dell'anno 2017 le Delegazioni di parte Pubblica e Sindacale:

PREMESSO

- che l'art. 40 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 prevede che "Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'art. 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3";

CONSIDERATA

- la complessità delle attività in corso per la riorganizzazione delle strutture dell'Ateneo e dell'adeguamento delle procedure amministrative e contabili conseguenti al passaggio al sistema di contabilità economico - patrimoniale e all'adozione di nuovi regolamenti;

VISTI

- gli artt. 40 e segg. del d.lgs. 165/2001;
- il CCNL sottoscritto 16 ottobre 2008;
- il CCI sottoscritto il 10 luglio 2015;

VISTE

- l'ipotesi di accordo sottoscritta il 27 luglio ultimo scorso;
- la Delibera del Consiglio di Amministrazione in data 27 settembre 2016 che approvato provvedimenti di relativi al finanziamento dei fondi della contrattazione e l'ipotesi di CCI 2016;

VISTO

- Il verbale del Collegio dei Revisori in data 25 ottobre 2016 – punto 3 : Contratto integrativo Anno 2016; sottoscrivono il seguente:

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2016

Art. 1 – Campo di applicazione

Gli istituti contrattuali disciplinati si applicano al personale dell'Università di Roma "Tor Vergata" delle categorie B, C, D ed EP assunto a tempo indeterminato e, per quanto compatibili, al personale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato. Non si applicano al personale "strutturato" ai fini dell'assistenza in regime di convenzione con il SSN.

Art. 2 – Fondi artt. 87 e 90 CCNL e ripartizione delle risorse disponibili

L'importo complessivo del fondo dell'art. 87 CCNL per l'anno 2016 è pari a € 6.110.158; l'importo relativo alle PEO trasferito sul capitolo stipendi è pari a € 2.122.958 comprensivo di € 282.656 utilizzati per le PEO effettuate nel 2015. L'importo relativo alle altre decurtazioni di legge è pari a € 746.083. Pertanto l'importo disponibile per l'anno 2016 per il finanziamento del salario accessorio delle categorie B, C, D risulta pari a € 3.241.117.

[Area con diverse firme in blu e nero, alcune con iniziali come AB, WB, e altre con nomi parzialmente leggibili.]

L'importo disponibile per l'anno 2016 relativo al fondo dell'art. 90 CCNL (categoria EP) per l'anno 2016 è pari ad € 396.000, al netto delle decurtazioni di legge pari a € 69.693.

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 87

L'importo disponibile per l'anno 2016 del fondo art. 87, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

INDENNITA' MENSILE D'ATENEIO	€ 2.497.169,00
INDENNITA' DI RESPONSABILITA'	€ 476.670,00
INDENNITA' DI RISCHIO	€ 60.788,00
IND. DI RISCHIO RADIOLOGICO	€ 3.408,00
INDENNITA' DI SPORTELLO	€ 135.915,00
INDENNITA' DI TURNO	€ 63.389,00
IND. AUTISTI E MANUTENTORI	€ 3.778,00
TOTALE ART. 87	€ 3.241.117,00

– Ripartizione delle risorse disponibili art. 90

L'importo per l'anno 2016 del fondo art. 90, è ripartito tra gli istituti sotto indicati:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE ART. 90, C. 1 *	€ 310.110,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO ART. 90, C. 1	€ 85.890,00
TOTALE	€ 396.000,00

*compreso rateo 13^a mensilità

Art. 3 – Progressioni economiche all'interno delle categorie

L'art. 1 comma 236 della legge di stabilità 2016 stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, compreso quello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per il 2015 ed è comunque ridotto automaticamente in proporzione al personale cessato e pertanto determina il blocco dei fondi per la contrattazione ai valori del 2015. Le parti ribadiscono l'impegno a indire le progressioni orizzontali economiche così come già definito nel CCI 2015, non appena sarà rimosso il vincolo normativo che impedisce all'Amministrazione di incrementare il fondo del salario accessorio.

Art. 4 – Indennità mensile accessoria (IMA)

L'indennità mensile accessoria (IMA) prevista dall'art. 88, comma 2 lettera "f" del CCNL viene erogata secondo le finalità previste dal vigente richiamato contratto al personale delle categorie B, C, D assunto a tempo indeterminato e a tempo determinato e non in regime di convenzione con il SSN.

Valutata la richiesta presentata unitariamente dalle OO.SS. e dalla RSU e tenuto conto della ricostruzione del valore dell'IMA con riferimento all'anno 2010 (allegato 1) per un valore totale annuo di € 1.497.936,00, le parti concordano che tale importo sarà distribuito mensilmente quale emolumento fisso e continuativo da corrispondere per 12 mensilità.

[Area con diverse firme e iniziali in blu, tra cui "WB", "Alletto", "B.", "MF", "S.", "A. P.", "C. P.", "L. P."]

L'importo mensile lordo pari a € 139,16 con decorrenza 01/06/16 è distribuito in egual misura al personale delle categorie B, C, D compresi i titolari di indennità di responsabilità.

Le parti concordano inoltre che solo la parte eccedente l'importo di € 1.497.936,00, fino alla concorrenza complessiva di € 2.497.169,00 pari a € 999.233,00 da distribuire con i medesimi criteri del precedente capoverso, per una quota mensile lorda unitaria pari a € 98,84 per 12 mensilità sarà corrisposta a seguito di valutazione con esito positivo secondo le modalità sotto definite.

L'erogazione della quota soggetta a valutazione sarà determinata dal raggiungimento degli obiettivi operativi previsti dal *Piano delle performance*. Pertanto, l'indennità 2016 soggetta a valutazione sarà erogata al raggiungimento di almeno il 50% del target previsto per gli obiettivi operativi fissati dal Piano della performance 2015 – 2017 per l'anno 2015. Tale strumento di valutazione consente di orientare alla pianificazione strategica preordinata le attività di tutto il personale TAB.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi nella misura minima percentualmente sopra fissata, gli importi eventualmente già corrisposti allo stesso titolo saranno recuperati riducendo a compensazione le somme spettanti per indennità accessorie con le mensilità successive.

Art. 5 – Indennità di responsabilità delle categorie D C B e di posizione della categoria EP

L'attuazione del nuovo modello organizzativo dell'Amministrazione, per altro tuttora in fase di completamento, ha comportato la necessità di una revisione dei modelli distributivi dell'indennità di responsabilità e di posizione fin ora adottati. Pertanto viene allegato al presente contratto, il nuovo sistema di criteri e fattori attraverso il quale vengono determinate le misure delle indennità per tipologia di incarico (allegati 2a e 2b). Tale sistema viene applicato utilizzando gli stessi criteri metodologici sia per le indennità di responsabilità, sia per le indennità di posizione delle categorie EP. Le parti concordano sulla necessità di avviare una ricognizione delle posizioni organizzative anche nelle strutture diverse dall'Amministrazione generale, da effettuarsi possibilmente entro la stipula del prossimo contratto integrativo. In tali strutture permangono le attuali misure delle indennità di responsabilità e di posizione, ivi incluse le biblioteche in fase di transizione organizzativa previa modifica statutaria.

In casi eccezionali allo stesso dipendente possono essere assegnati più incarichi, come previsto dall'art. 91 CCNL. In tali casi, il valore dell'indennità relativa al primo incarico sarà pari al 100%; le indennità per gli eventuali ulteriori incarichi saranno attribuite sino ad un totale di emolumenti complessivo pari al massimo all'80% del valore della prima indennità.

Un terzo delle indennità di responsabilità di cui all'art. 91 CCNL viene corrisposto a seguito di verifica positiva dei risultati conseguiti dai dipendenti, con le modalità previste dal successivo art. 8 lett. b.

Le nuove misure delle indennità di cui trattasi avranno attuazione dal 1 gennaio 2016 o dalla data del conferimento dell'incarico se successiva. Ogni indennità allo stesso titolo precedentemente attribuita e modificata nell'importo o non prevista dal nuovo modello organizzativo viene adeguata all'organizzazione in essere dal 1 ottobre 2016.

Nei casi di personale beneficiario di indennità di responsabilità o posizione prossimo al collocamento in quiescenza, le indennità già in godimento, se più favorevoli, permangono invariate fino alla cessazione del dipendente.

Handwritten signatures and initials:
Karpic
C. Basso
F. Basso
A. Basso
B
S. de WB
M.F.
i
A. Basso
A. Basso
4

Art. 6 – Indennità di vigilanza.

Con decorrenza 31 dicembre 2016 è istituita un'Indennità per il servizio di vigilanza e assistenza a: test d'ingresso, concorsi o selezioni diversi da quelli previsti dal normale funzionamento degli atenei richiesti dai ministeri competenti, servizi ai seggi elettorali. La misura dell'indennità è fissata in euro 60,00 lordi per ogni giornata di svolgimento dei test, concorsi o selezione come sopra indicati, o di elezioni.

Il presente articolo non si applica nei casi in cui per le attività richieste sia previsto uno stanziamento di fondi ministeriali.

La disponibilità del personale verrà richiesta di volta in volta anche considerando il criterio della rotazione.

Art. 7 - Interventi perequativi.

Le parti si impegnano a monitorare la distribuzione di risorse erogate al personale a vario titolo con un obiettivo perequativo.

Art. 8 – Attribuzione del terzo differito dell'indennità di responsabilità delle categorie D C B e della retribuzione di risultato della categoria EP

Continuano ad essere regolate come per gli anni precedenti l'attribuzione del terzo differito dell'indennità di responsabilità delle categorie D C B e la retribuzione di risultato della categoria EP.

a) Indennità di risultato della cat. EP

La valutazione del personale appartenente alla categoria EP per l'attribuzione dell'indennità di risultato prevista dal CCNL 16 ottobre 2008 tiene conto sia dei risultati conseguiti indicati nella scheda relativa agli obiettivi assegnati a responsabile di struttura o a titolare di diverso incarico, sia delle prestazioni rese (vedi allegate schede per la valutazione della performance e per l'assegnazione degli obiettivi), con peso di ciascuna valutazione pari al 50%: è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**; l'importo della retribuzione di risultato è pari a:

- 10% della retribuzione di posizione con valutazione da 71 a 80;
- 20% della retribuzione di posizione con valutazione da 81 a 90;
- 30% della retribuzione di posizione con valutazione da 91 a 100.

b) Terzo differito dell'indennità di responsabilità

La valutazione del personale appartenente a categoria D C B, al quale siano stati conferiti incarichi di responsabilità ai sensi del CCNL 16 ottobre 2008, per l'attribuzione del terzo dell'indennità tiene conto sia dei risultati conseguiti, indicati nella scheda relativa agli obiettivi assegnati al responsabile, sia delle prestazioni rese (vedi allegate schede per la valutazione della performance e per l'assegnazione degli obiettivi), con un peso rispettivamente pari al 30% e al 70%: è considerata positiva una valutazione complessiva con punteggio almeno pari a **71**;

una valutazione **non positiva** non dà luogo all'erogazione del terzo dell'indennità di responsabilità.

Art. 9 - Indennità di rischio o disagio – turni e sportello.

Continuano ad essere erogati compensi previsti dal CCI 10 luglio 2015 ai sensi dell'art. 88, comma 2, lett. c) CCNL, nei casi di disagio o rischio.

Sarà effettuata una ricognizione complessiva delle indennità in parola, ai fini di un eventuale loro riordino.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AB', 'DLM', 'WB', and several illegible signatures.]

Art. 10 - Lavoro straordinario

L'importo massimo da destinare alla retribuzione del lavoro straordinario è pari a € 143.574, ai sensi dell'art. 86 comma 1 del CCNL quadriennio 2006-2009. Il numero massimo per dipendente di ore di lavoro straordinario effettuabile è pari a 180 ore annue fatto salvo quanto previsto dalle norme in vigore. Per l'anno 2016 il lavoro straordinario sarà utilizzato con disposizioni del Direttore generale per necessità urgenti connesse alla riorganizzazione in atto e alla informatizzazione di numerosi processi gestionali.

Una volta conclusa l'attuale fase di riorganizzazione, le Parti si impegnano a individuare i criteri di distribuzione per tutto l'Ateneo.

Art. 11 - La costruzione del sistema di valutazione delle prestazioni

L'art. 3, comma 4 del d.lgs. 150/2009 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

Le parti si impegnano ad adottare un progetto che ha la finalità di introdurre un nuovo sistema di valutazione delle prestazioni con l'obiettivo di distribuire il fondo di incentivazione individuale, attualmente non costituito per carenza di risorse dovute agli effetti delle norme che determinano la limitazione dei fondi di cui agli artt. 87 e 90 CCNL. Il progetto del nuovo sistema di valutazione verrà definito entro i primi mesi del 2017 e sarà utilizzato in modo sperimentale a partire dal 2017. La fase di sperimentazione produrrà i suoi effetti fino all'entrata in vigore dei nuovi orientamenti e delle relative disposizioni inerenti la valutazione che saranno definite dai Ministeri competenti.

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including names like 'F. P.', 'A. Ex...', and 'L. P.']

ALLEGATO 1

IMA (GIA' INDENNITA' DI PROFESSIONALITA' NELL'ANNO 2010)

Gli importi sotto indicati sono riferiti all'indennità di professionalità nelle nuove misure introdotte dal CCI 2006 e in vigore nel 2010.

Successivamente, ai sensi dell'art. 41 CCNL 2005, l'indennità di professionalità è stata trasformata in IMA.

Con riguardo al parere del Dipartimento della Funzione Pubblica 11/7/2011, l'IMA, "... con la sottoscrizione del CCNL 16/10/2008 debba considerarsi emolumento variabile quantomeno per la parte finanziata in incremento, dal medesimo CCNL, il cui valore e criteri di riparto sono definiti dalla contrattazione integrativa, in stretta relazione con forme di valutazione della prestazione lavorativa..- "

DIPEND. 2010	TOTALI	STRUTTURATI SSN	PLATEA	IMA/MESE	IMA TOT/ANNO
B	67	0	67	€ 115,00	€ 92.460,00
C	468	10	458	€ 128,00	€ 703.488,00
D	441	14	427	€ 137,00	€ 701.988,00
				TOT IMA PREV 2010	€ 1.497.936,00

Handwritten signatures and notes:
Cunf...
K...
li get
Ado...
F...
Al...
UB
#

Allegato 2a al CCI 2016



Indennità di Responsabilità

Luglio 2016

Per individuare i CRITERI e i FATTORI da utilizzare per la definizione e l'attribuzione delle Indennità di Risultato siamo partiti dalle indicazioni presenti all'art. 91 del CCNL 2008.

ART. 91 - INDENNITA' DI RESPONSABILITA'
(Art. 63 CCNL 9.8.2000)

1. Le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, individuano posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità e verificano la disponibilità di personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D ai fini della attribuzione di tali posizioni e funzioni. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9.
2. A seguito della verifica di cui al comma 1, le Amministrazioni, sulla base di criteri generali oggetto di contrattazione integrativa, correlano alle posizioni e funzioni individuate ai sensi del comma 1 un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
3. Al personale appartenente alla categoria D, possono inoltre essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità amministrativa, ivi comprese quelle connesse alle funzioni di segretario di dipartimento, e tecniche - sulla base di criteri generali-oggetto di informazione, e a richiesta di concertazione, con i soggetti sindacali di cui all'art. 9. Tali incarichi saranno retribuiti con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta.
4. L'importo dell'indennità attribuita ai sensi del precedente comma è compreso tra un minimo di € 1.033 ad un massimo di € 5.165, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente. La valutazione dei risultati è effettuata annualmente con le stesse modalità di cui all'art. 75, comma 5.
5. Le Indennità di cui al presente articolo sono attribuite a valere sulle risorse di cui all'art. 88, comma 2, lett. b).
6. I criteri per la scelta dei dipendenti cui attribuire le posizioni e funzioni di cui al comma 1 sono definiti dalle Amministrazioni. Tali criteri sono oggetto di informazione preventiva ai soggetti sindacali di cui all'art. 9, che possono chiedere al riguardo un incontro.
7. Le Amministrazioni attribuiscono ai dipendenti le posizioni e le funzioni di cui al comma 1 secondo le modalità previste dai rispettivi ordinamenti.
8. Le Indennità di cui ai precedenti commi cessano di essere corrisposte qualora i dipendenti non siano più adibiti alle posizioni organizzative e alle funzioni specialistiche e di responsabilità di cui ai commi 1 e 3.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including:

- UB
- AM
- Abbo
- Di
- 8



A) RESPONSABILITÀ E COMPLESSITÀ DELLA POSIZIONE

FATTORE	DESCRITTORE	PUNTEGGIO (Delta di 5)
1) N° DI COLLABORATORI	Al titolare della posizione è richiesta la supervisione gerarchica di personale caratterizzato da uno:	
	a) numerosità BASSA (fino a 5)	Da 5 a 15
	b) numerosità MEDIA (da 6 a 10)	Da 20 a 30
	c) numerosità ALTA (superiore a 10)	Da 35 a 50
2) RISORSE FINANZIARIE GESTITE DIRETTAMENTE DAL TITOLARE DELLA POSIZIONE	La quantità di risorse finanziarie di cui il titolare della posizione è amministrativamente e formalmente responsabile può essere:	
	a) inferiore € 50.000	Da 5 a 15
	b) da € 50.001 a € 100.000	Da 20 a 30
	c) Superiore a € 100.000	Da 35 a 50
3) GRADO DI COLLABORAZIONE RICHIESTA	La quantità di soggetti con cui la posizione deve relazionarsi e/o collaborare è:	
	a) BASSA, quando la numerosità è limitata e gli interlocutori sono sostanzialmente semplici.	Da 5 a 15
	b) MEDIA, quando la numerosità è medio-alta e gli interlocutori sono sostanzialmente semplici.	Da 20 a 30
	c) ALTA, quando, indipendentemente dalla numerosità di soggetti con cui la posizione si relaziona, gli interlocutori sono molto complessi prevalentemente esterni all'Ateneo.	Da 35 a 50
4) LIVELLO DI CRITICITA'	Il livello della criticità della posizione è correlato all'impatto amministrativo, economico e di immagine di eventuali errori commessi e può ritenersi:	
	a) BASSO, quando l'impatto di eventuali errori è molto limitato	Da 5 a 15
	b) MEDIO, quando l'impatto di eventuali errori è rilevante, ma non ha conseguenze sull'immagine dell'Ateneo	Da 20 a 30
	c) ALTO, quando l'impatto di eventuali errori è alto e ha anche forti conseguenze sull'immagine dell'Ateneo	Da 35 a 50



B) LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE E INNOVAZIONE RICHIESTA

FATTORE	DESCRITTORE	PUNTEGGIO
1) LIVELLO DI SPECIALIZZAZIONE RICHIESTO	Il livello di profondità e ampiezza delle conoscenze necessarie per svolgere con efficacia le attività assegnate alla posizione può essere:	
	a) BASSO, quando è necessaria una conoscenza di base di tecniche, pratiche e teorie in un determinato ambito conoscitivo	Da 5 a 15
	b) MEDIO, quando è necessaria una buona padronanza di tecniche, pratiche e teorie in un determinato ambito conoscitivo	Da 20 a 30
	c) ALTO, quando è necessaria una sicura padronanza di tecniche, pratiche e teorie in uno o più ambiti conoscitivi	Da 35 a 50
2) LIVELLO DI ESPERIENZE RICHIESTO	Il numero di anni di esperienza necessari a svolgere adeguatamente le attività assegnate alla posizione può essere:	
	a) MINIMO, quando è sufficiente un anno di esperienza nello svolgimento delle attività assegnate alla posizione	Da 5 a 15
	b) MEDIO, quando occorrono pochi anni di esperienza (non più di 5) nello svolgimento delle attività assegnate alla posizione	Da 20 a 30
	c) ELEVATO, quando sono necessari molti anni (superiore a 5 anni) di esperienza nello svolgimento delle attività assegnate alla posizione	Da 35 a 50
3) LIVELLO DI INNOVAZIONE RICHIESTO	Il livello di innovazione richiesto alla posizione in termini di procedure, processi e servizi può essere:	
	a) MINIMO, quando le attività tipiche che caratterizzano la posizione sono prevalentemente routinarie e sono richiesti solo piccoli miglioramenti	Da 5 a 15
	b) MEDIO, quando sono richieste parziali innovazioni su procedure e processi	Da 20 a 30
	c) ELEVATO, quando sono richieste innovazioni anche significative su procedure, processi e servizi erogati	Da 35 a 50

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes: AS, WB, Alex de, Confidente, Alkal, etc.]

Indennità di responsabilità e di posizione

Viene introdotto dall'Amministrazione un nuovo sistema di criteri e fattori per la definizione delle misure dell'indennità di responsabilità e di posizione, che tiene conto delle principali variabili di complessità della gestione e dei livelli di specializzazione ed innovazione richiesti (v. allegato).

Il sistema di fini dell'attribuzione delle relative indennità viene applicato sia al personale appartenente alle categorie A, C, D (indennità di responsabilità) sia a quello appartenente alla categoria EP (indennità di posizione).

Il Sistema, sulla base della organizzazione in atto dell'Amministrazione Centrale dell'Ateneo che ha fornito le principali direttive, determina le indennità da esse collegate.

Per alcune importanze indennità da associare a ciascuna posizione organizzativa è stato utilizzato un sistema di ponderazione che tiene conto del prestigio assegnato in base al grado di responsabilità e complessità della posizione rispetto al livello di specializzazione, innovazione ed esperienza richiesta.

SCALA CAT. A, C, D							
520	> 500.000	> 400.000	> 300.000	> 200.000	> 100.000	> 50.000	> 20.000
7	1.034,00 €	1.403,00 €	2.000,00 €	3.000,00 €	5.000,00 €	8.000,00 €	12.000,00 €

Per quanto riguarda il personale appartenente alle categorie EP, il Sistema è articolato nelle seguenti fasce di indennità:

SCALA CAT. EP							
1ª FASCIA		2ª FASCIA		3ª FASCIA		4ª FASCIA	
> 800	> 600.000	> 400.000	> 200.000	> 100.000	> 50.000	> 20.000	> 10.000
7	1.034,00 €	1.403,00 €	2.000,00 €	3.000,00 €	5.000,00 €	8.000,00 €	12.000,00 €

Le due strutture dipartimentali e dell'ambito del sistema dipartimentale di tenore, in questa prima fase, verranno mantenute in indennità in essere, purché negli in loro ricambio a valle del processo di organizzazione di prossimo avvio.

Handwritten notes and signatures:

For the...
 [Illegible signatures and notes]