



**SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA - ROMAGNA**

Istituto Ortopedico Rizzoli di Bologna
Istituto di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico



**ACCORDO
TRA L'ISTITUTO ORTOPEDICO RIZZOLI E LE OO.SS./RSU
SEZIONE RICERCATORE SANITARIO E COLLABORATORE
PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA**

PREMESSO CHE

In data 01 ottobre 2025 l'Azienda ha presentato lo schema del limite finanziario 2025 e il relativo importo massimo, quale strumento annuale per l'erogazione dei trattamenti economici previsti per il personale Ricercatore Sanitario e Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria, con riferimento alle voci differenziali economici di professionalità (DEP), lavoro straordinario e incarichi.

Tale limite finanziario è stato calcolato con riferimento al monte salari 2021, rapportato alle unità di personale previste nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, nella misura massima del 22%, per un totale pari a euro 607.564,42 (Allegato 1).

L'Azienda ha fornito le informazioni richieste dalle OO.SS. e dalla RSU; durante il confronto, le Parti hanno esaminato le istanze e le proposte pervenute dalle organizzazioni sindacali.

Tutto ciò premesso,

LE PARTI CONCORDANO QUANTO SEGUE

1. Riconoscimento straordinari anno 2024

Le Parti prendono atto del riconoscimento, per l'anno 2024, delle ore di lavoro straordinario prestate dal personale Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria in eccedenza rispetto al normale orario di lavoro, utilizzando risorse nell'ambito del limite finanziario 2025, entro il tetto massimo di euro 25.000,00, come già previsto dall'accordo sindacale del 17/12/2024.

2. Approvazione scheda di graduazione incarichi

Le Parti approvano la versione definitiva della Scheda di graduazione degli incarichi per il personale Ricercatore Sanitario e Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria, presentata nella seduta trattante del 27/10/2025 e allegata al presente verbale quale parte integrante (Allegato 2).

3. Attribuzione Differenziale Economico di Professionalità (DEP) – Anno 2025

Le Parti concordano i criteri per l'attribuzione del DEP per l'anno 2025 al personale Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria per un importo massimo pari a euro

7.200,00, a valere sulle risorse disponibili nell'ambito del limite finanziario 2025. Il documento è allegato al presente verbale quale sua parte integrante (Allegato 3).

4. Premialità anno 2025

Le Parti concordano di procedere al riconoscimento della premialità 2025 al personale Ricercatore Sanitario e Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria utilizzando il residuo delle risorse disponibili nell'ambito del *limite finanziario 2025*, quantificate in euro 208.047,17 (al netto degli oneri a carico dell'Azienda).

È altresì concordato il mantenimento, per l'anno 2025, dei criteri valutativi già applicati per la premialità 2024 e allegati al presente verbale quale parte integrante (Allegato 4).

La validità del presente accordo è subordinata alla successiva approvazione da parte del Collegio Sindacale aziendale.

Per la delegazione di parte sindacale	
CISL FP	Firmato
NURSIND	Firmato
Quali componenti eletti della RSU	
Ciro Andreozzi	Firmato
Umberto Bonanno	Firmato
Antonella Bruni	Firmato
Francesca Di Biase	Firmato
Mario Lamula	Firmato
Melania Maglio	Firmato
Gregorio Marchiori	Firmato
Giuseppe Monte	Firmato
Fabio Norvillo	Firmato
Luigia Petroni	Firmato
Elena Picerno	Firmato
Fabio Norvillo	Firmato
Filippo Schiano	Firmato

Salvatore Veltri	Firmato
Per la delegazione di parte pubblica	
Giampiero Cilione	Firmato
Milena Fini	Firmato
Viola Damen	Firmato

art 18 co 2) CCNL RICER-ca 2019-2021

lettera a)

DATI CA 2021	mensilità	TAB 12	TAB13
Ricercatore DS	412,60	1.122.551,00	26.726,00
Collaboratore Ricerca D	208,46	496.374,00	14.390,00
TOTALE	621,06	1.618.925,00	41.116,00

numeratore	1.660.041,00
denominatore	51,76
valore medio procapite MS 2021	32.074,GG

teste da PTFP anno 2025	86,1
-------------------------	-------------

importo totale	2.761.656,46
-----------------------	---------------------

RISORSE 2025 (22%)	607.564,42
---------------------------	-------------------

SPESA 2025

Desc.voce	TOTALE al 30/G/25	PROIEZIONE AL 31.12.2025
INDENNITA FUNZIONE PARTE FISSA - CCNL 19-21 COMP.	154.332,99	222.925,43
DIFF. ECON. PROFESSIONALITA 1° APPL. CCNL 19_21 COMP.	47.741,12	68.959,40
INDENNITA DI FUNZIONE - EX IQP	54.210,18	78.303,59
TOTALE	256.284,2G	370.188,42
RESIDUO STIMATO		237.376,00

SCHEDA GRADUAZIONE RICERCATORE

	FATTORE DI VALUTAZIONE	ITEM	VALORE		
1	Valenza strategica	La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche dell'area organizzativa / operativa della struttura di appartenenza.	1	2	3
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche aziendali anche nell'interazione con altre Strutture aziendali oltre a quella di appartenenza	4	5	6
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche generali aziendali e interaziendali.	7	8	G
2	Livello di autonomia e responsabilità	Media o alta su processi interni relativi alla Struttura di appartenenza	1	2	3
		Media o alta su processi omogenei trasversali in relazione ad altre Strutture aziendali oltre a quella di appartenenza	4	5	6
		Alta su processi trasversali a valenza aziendale o interaziendale con responsabilità formale e diretta	7	8	G
3	Competenze richieste (tecniche, manageriali, relazionali)	Competenze di base per il ruolo	1	2	3
		Competenze specialistiche anche con necessità di aggiornamento costante	4	5	6
		Competenze specialistiche/multidisciplinari con necessità di aggiornamento costante	7	8	G
4	Complessità decisionale	Prevalentemente routinaria, da realizzare sulla base di procedure standardizzate	1	2	3
		Complessità che necessita approfondimenti specialistici e adattamento dei metodi in uso	4	5	6
		Elevata complessità, che richiede frequente approfondimento, adattamento e modifica dei metodi e delle procedure in uso anche con il coinvolgimento di diversi livelli decisionali	7	8	G
5	Relazioni	Interne alla Struttura di appartenenza: di natura collaborativa e/o informativa	1	2	3
		Aziendali: di natura informativa e/o collaborativa e/o negoziale	4	5	6
		Extraaziendali complesse: di natura collaborativa e/o negoziale	7	8	G
6	Rilevanza processi gestiti Considera la diversificazione dei processi e la loro estensione aziendale e extraaziendale	Bassa entità e complessità dei processi presidiati	1	2	3
		Media entità e complessità dei processi presidiati	4	5	6
		Alta entità e complessità dei processi presidiati	7	8	G
7	Innovazione di processo, formazione e/o ricerca	Occasionale: attività sporadica	1	2	3
		Frequente: attività ricorrente	4	5	6
		Costante: attività necessaria per lo svolgimento della funzione	7	8	G
8	RILEVANZA SCIENTIFICA Rilevanza e strategicità in relazione alla produzione scientifica strettamente connessa con la mission della struttura di appartenenza e al livello di complessità e integrazione, implicante intersettorialità e interprofessionalità	Trasferibilità dei risultati output dell'incarico: · 1-3 pubblicazioni su riviste inferiori Q2 · 3-6 pubblicazioni su riviste Q2 e presentazioni a convegni nazionali · 7-9 pubblicazioni su riviste Q1, prodotti trasferibili (es: brevetti)	1	2	3
			4	5	6
			7	8	G
		Possibilità di generare continuità scientifica anche a livello di sviluppo tecnologico: · Bassa: nell'ambito della principale linea di ricerca a cui afferisce la Struttura di riferimento e/o con utilizzo di strumenti a basso contenuto tecnologico; · Media: con possibilità di impatto sulle altre linee di ricerca dell'Istituto e/o con utilizzo di strumenti a medio livello tecnologico; · Alta: con possibilità di impatto su percorsi strategici e/o Reti di IRCCS e/o con utilizzo di strumenti ad elevato livello tecnologico.	1	2	3
			4	5	6
			7	8	G
		Possibilità di attrarre fondi di finanziamenti coerenti con le priorità dell'incarico assegnato: · Bassa: autofinanziamento e fondi aziendali (incluso 5x1000) · Media: finanziamento con fondi locali e regionali (es PR FESR, Fondazioni bancarie) · Elevata: finanziamento da bandi nazionali e internazionali.	1	2	3
			4	5	6
			7	8	G
		TOTALE	G0		

PT	IMPORTO	PROFILO
		BASE
41	€ 4.601,00	JUNIOR
42	€ 5.000,00	
43	€ 5.500,00	
44	€ 6.000,00	
45	€ 6.500,00	
46	€ 7.000,00	
47-48	€ 7.500,00	
49-50	€ 8.000,00	
51-52	€ 8.500,00	MIDDLE
53-54	€ 9.000,00	
55-56	€ 10.000,00	SENIOR
57-58	€ 11.000,00	
59-60	€ 12.000,00	R.R.
61-62	€ 13.000,00	
63-64	€ 14.000,00	
65-66	€ 15.000,00	
67-70	€ 16.001,00	
71-75	€ 17.000,00	
76-80	€ 18.000,00	
81-85	€ 19.000,00	
86	€ 20.001,00	
87	€ 22.000,00	
88	€ 24.000,00	
89	€ 26.000,00	
90	€ 28.000,00	

SCHEDA GRADUAZIONE SUPPORTO

	FATTORE DI VALUTAZIONE	ITEM	VALORE		
1	Valenza strategica e impatto scientifico	La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche dell'area organizzativa / operativa della struttura di appartenenza.	1	2	3
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche aziendali anche nell'interazione con altre Strutture aziendali oltre a quella di appartenenza	4	5	6
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche generali aziendali e interaziendali.	7	8	9
2	Livello di autonomia e responsabilità	Media o alta su processi interni relativi alla Struttura di appartenenza	1	2	3
		Media o alta su processi omogenei trasversali in relazione ad altre Strutture aziendali oltre a quella di appartenenza	4	5	6
		Alta su processi trasversali a valenza aziendale o interaziendale con responsabilità formale e diretta	7	8	9
3	Competenze richieste (tecniche, manageriali, relazionali)	Competenze di base per il ruolo	1	2	3
		Competenze specialistiche anche con necessità di aggiornamento costante	4	5	6
		Competenze specialistiche/multidisciplinari con necessità di aggiornamento costante	7	8	9
4	Complessità decisionale	Prevalentemente routinaria, da realizzare sulla base di procedure standardizzate	1	2	3
		Complessità che necessita approfondimenti specialistici e adattamento dei metodi in uso	4	5	6
		Elevata complessità, che richiede frequente approfondimento, adattamento e modifica dei metodi e delle procedure in uso	7	8	9
5	Relazioni	Interne alla Struttura di appartenenza: di natura collaborativa e/o informativa	1	2	3
		Aziendali: di natura informativa e/o collaborativa e/o negoziale	4	5	6
		Extraaziendali complesse: di natura collaborativa e/o negoziale	7	8	9
6	Rilevanza processi gestiti Considera la diversificazione dei processi e la loro estensione aziendale e extraaziendale	Bassa entità e complessità dei processi presidiati	1	2	3
		Media entità e complessità dei processi presidiati	4	5	6
		Alta entità e complessità dei processi presidiati	7	8	9
7	Innovazione di processo, formazione e/o ricerca	Occasionale: attività sporadica	1	2	3
		Frequente: attività ricorrente	4	5	6
		Costante: attività necessaria per lo svolgimento della funzione	7	8	9
		TOTALE	63		

PT	IMPORTO	COMPLESSITA'
1-9	€ 4.000,00	MEDIA
10-12	€ 4.500,00	
13-15	€ 5.000,00	
16-18	€ 5.500,00	
19-21	€ 6.000,00	
22-24	€ 6.500,00	
25-27	€ 7.000,00	
28-30	€ 7.500,00	
31-33	€ 8.000,00	ELEVATA
34-36	€ 8.500,00	
37-39	€ 9.000,00	
40-42	€ 9.501,00	
43-45	€ 10.000,00	
46-48	€ 10.500,00	
49-51	€ 11.000,00	
52-54	€ 11.500,00	RESPONSABILE
55-56	€ 12.000,00	
57-58	€ 14.000,00	
59-60	€ 16.000,00	
61-62	€ 18.000,00	
63	€ 20.000,00	

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL DIFFERENZIALE ECONOMICO DI PROFESSIONALITA' (DEP) AI COLLABORATORI PROFESSIONALI DI RICERCA - ANNO 2025

REQUISITI DI ACCESSO

COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	COLLABORATORE RICERCA A TEMPO INDETERMINATO
alla data del 31.12.24 aver maturato un'esperienza professionale di due anni	alla data del 31.12.24 aver maturato un'esperienza professionale di tre anni
alla data del 01.01.2025 non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi due anni	alla data del 01.01.2025 non aver beneficiato di alcuna progressione economica negli ultimi tre anni
non avere avuto procedimenti disciplinari	non avere avuto procedimenti disciplinari
essere dipendente al 01/01/25 (se il rapporto al 01/01/25 è a tempo determinato si applicano le regole del tempo determinato)	essere dipendente al 01/01/25 (se il rapporto al 01/01/25 è a tempo indeterminato si applicano le regole del tempo indeterminato)

ELEMENTI DI VALUTAZIONE

COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO	COLLABORATORE RICERCA A TEMPO INDETERMINATO
Verifica schede di valutazione annuale dell'ultimo biennio con questi criteri: - 60 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 2 anni con valore compreso tra 90-100% - 40 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 2 anni con valore compreso tra 89-70% - 20 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 2 anni con valore inferiore a 69% pt - 0 pt: assenza di valutazioni NB: se non sono presenti 2 valutazioni, si considera la sola valutazione presente senza media	Verifica schede di valutazione annuale dell'ultimo triennio con questi criteri: - 60 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 3 anni con valore compreso tra 90-100% - 40 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 3 anni con valore compreso tra 89-70% - 20 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 3 anni con valore inferiore a 69% pt - 0 pt: assenza di valutazioni NB: se non sono presenti 3 valutazioni, si considera la media delle sole valutazioni presenti o la sola valutazione presente senza media.
40 pt - 3 pt per ogni anno di contratto piramide maturato fino a un massimo di 15 pt (in mancanza di un anno intero, i singoli mesi sono da conteggiare come 0,25 punti per ogni mese e si considera un mese intero se presenti almeno 15 gg di calendario di contratto piramide nel mese) al 31/12/24 - 5 pt per ogni anno di totale assenza di progressioni durante il contratto piramide, fino a un massimo di 25 pt (in mancanza di un anno intero, i singoli mesi sono da conteggiare come 0,42 punti per ogni mese e si considera un mese intero se presenti almeno 15 gg di calendario di contratto piramide nel mese) al 31/12/24	40 pt - 3 pt per ogni anno di contratto piramide maturato fino a un massimo di 15 pt (in mancanza di un anno intero, i singoli mesi sono da conteggiare come 0,25 punti per ogni mese e si considera un mese intero se presenti almeno 15 gg di calendario di contratto piramide nel mese) al 31/12/24 - 5 pt per ogni anno di totale assenza di progressioni durante il contratto piramide, fino a un massimo di 25 pt (in mancanza di un anno intero, i singoli mesi sono da conteggiare come 0,42 punti per ogni mese e si considera un mese intero se presenti almeno 15 gg di calendario di contratto piramide nel mese) al 31/12/24

Sarà predisposta un'unica graduatori per personale a tempo determinato e indeterminato

Saranno considerati i seguenti criteri per la gestione delle situazioni di 'pari merito', secondo l'ordine indicato: a parità di punteggio, ha priorità i) chi non ha avuto progressioni economiche negli ultimi 4 anni; ii) chi ha la quota di progressione economica più bassa; iii) chi è più giovane anagraficamente.

Premialità correlata alla performance (art.13 CCNL Personale comparto sanità – Ruolo Ricerca Sanitaria e attività di supporto alla Ricerca Sanitaria) - criteri per l'anno 2025

Personale ruolo ricercatore sanitario

La quota di premialità sarà assegnata secondo i seguenti criteri	Il 50% della premialità annua viene assegnato se il ricercatore ha partecipato attivamente in team ad almeno n. 1 delle seguenti attività finalizzate a fundraising/trasferimento tecnologico attraverso partecipazione a gruppi di lavoro e network, creazione/implementazione di registri e database: • progetti di rete • presentazione/sottomissione/elaborazione di progetti derivanti da bandi, ricerca industriale e/o trasferimento tecnologico La partecipazione dovrà essere dimostrata tramite relazioni tecnico-scientifiche al Responsabile di riferimento. Tali relazioni dovranno essere approvate dallo stesso Responsabile e dal Dir. Scientifico entro la tempistica comunicata.
	Il 30% della premialità annua viene assegnato se il ricercatore ha partecipato attivamente in team a n. 2 delle seguenti attività finalizzate a fundraising/trasferimento tecnologico attraverso partecipazione a gruppi di lavoro e network, creazione/implementazione di registri e database: • progetti di rete • presentazione/sottomissione/elaborazione di progetti derivanti da bandi, ricerca industriale e/o trasferimento tecnologico La partecipazione dovrà essere dimostrata tramite relazioni tecnico-scientifiche al Responsabile di riferimento. Tali relazioni dovranno essere approvate dallo stesso Responsabile e dal Dir. Scientifico entro la tempistica comunicata.

	Il 20% della premialità annua viene assegnato se il ricercatore ha partecipato attivamente in team a n. 3 delle seguenti attività finalizzate a fundraising/trasferimento tecnologico attraverso partecipazione a gruppi di lavoro e network, creazione/implementazione di registri e database: - progetti di rete - presentazione/sottomissione/elaborazione di progetti derivanti da bandi, ricerca industriale e/o trasferimento tecnologico La partecipazione dovrà essere dimostrata tramite relazioni tecnico-scientifiche al Responsabile di riferimento. Tali relazioni dovranno essere approvate dallo stesso Responsabile e dal Dir. Scientifico entro la tempistica comunicata.
--	---

Personale ruolo delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

La quota di premialità sarà assegnata secondo i seguenti criteri:	Il 40% della premialità annua viene assegnato se il collaboratore di supporto ha raggiunto la soglia 90/100 della scheda attività.
	Il raggiungimento della premialità dovrà essere dimostrato tramite compilazione scheda di autovalutazione annuale con firma del Responsabile della Struttura di afferenza.
	Il 60% della premialità annua viene assegnato se il collaboratore ha partecipato attivamente in team ad almeno n.1 delle seguenti attività: - progetti, gruppo di lavoro, percorsi di riorganizzazione interni al servizio/struttura di appartenenza o trasversali - collaborazione alla stesura di articoli scientifici su riviste impattate con presenza del nominativo tra gli autori. Il raggiungimento della premialità dovrà essere dimostrato tramite relazioni tecnico-scientifiche al Responsabile di riferimento che dovranno essere approvate dallo stesso Responsabile e dal Dir. Scientifico o con l'avvenuta pubblicazione dell'articolo scientifico.