



## FRONTESPIZIO DETERMINAZIONE

AOO: DA  
REGISTRO: Determinazione  
NUMERO: 0000111  
DATA: 08/04/2026 12:56  
OGGETTO: Avvio della procedura per l'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP) all'interno delle aree – anno 2025 per il Personale Collaboratore professionale di Ricerca Sanitaria

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Sara Andreani

ADOTTATO DA:

Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)

CLASSIFICAZIONI:

- [05-02]

DESTINATARI:

- Collegio sindacale: collegio.sindacale@ior.it
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)

DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DETE0000111_2026_determina_firmata.pdf	Andreani Sara	879AA7684AC7DA3BA2E330BC2F45075D 45B3FD983C2182C79D2EA321B5C391E0
DETE0000111_2026_Allegato1.pdf:		618D051B99F0DF75C9515918DCC7744C DAA1605DA3901390442F62C41C566D8C



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.  
Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)

## **DETERMINAZIONE**

**OGGETTO:** Avvio della procedura per l'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP) all'interno delle aree – anno 2025 per il Personale Collaboratore professionale di Ricerca Sanitaria

## **IL DIRETTORE**

Richiamate le seguenti deliberazioni:

- n. 284 del 5.8.2019 dell'Azienda USL di Bologna, n. 171 del 5.8.2019 dell'Azienda USL di Imola, n. 194 del 6.8.2019 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi, n. 228 del 7.8.2019 dell'Istituto Ortopedico Rizzoli, con le quali è stato recepito l'accordo quadro per lo svolgimento delle funzioni unificate dei servizi amministrativi, tecnici e professionali delle quattro aziende;
- n. 307 dell'8.8.2019 dell'Azienda USL di Bologna, n. 175 dell'8.8.2019 dell'Azienda USL di Imola, n. 201 del 9.8.2019 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico S. Orsola-Malpighi, n. 229 del 9.8.2019 dell'Istituto Ortopedico Rizzoli e successive modifiche e integrazioni, con le quali, in attuazione del predetto accordo quadro, è stata recepita la specifica convenzione per lo svolgimento delle funzioni unificate dei servizi amministrativi, fra le quali quelle relative al Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale e al Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Economica del Personale;
- n. 329 del 21.8.2024 dell'Azienda USL di Bologna, n. 151 del 20.8.2024 dell'Azienda USL di Imola, n. 284 del 23.8.2024 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna, Policlinico di S. Orsola, n. 232 del 13.9.2024 dell'Istituto Ortopedico Rizzoli con le quali sono stati prorogati l'accordo quadro e le relative convenzioni specifiche attuative sopra citate fino al 31.12.2025 o data precedente nel caso di definizione anticipata del nuovo Accordo, delle convenzioni e dei progetti esecutivi specifici;
- n. 463 del 24.12.2025 dell'Azienda USL di Bologna, n. 281 del 24.12.2025 dell'Azienda USL di Imola, n. 408 del 24.12.2025 dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di S. Orsola, n. 309 del 30.12.2025 dell'Istituto Ortopedico Rizzoli con le quali per lo svolgimento delle funzioni unificate dei servizi amministrativi, tecnici e professionali delle quattro Aziende è stato recepito un nuovo accordo quadro, valido dall'1.1.2026 al 31.12.2030, con possibilità di proroga;

Dato atto che nella richiamata convenzione, all'art. 1, si stabilisce che gli Enti delegano all'Azienda Capofila le funzioni di amministrazione del personale, secondo quanto specificato nel progetto esecutivo,



allegato alla convenzione medesima, ove, fra gli atti a gestione unificata, è ricompresa la materia relativa alla approvazione della graduatoria/esito della selezione e, in particolare, è prevista per tale materia l'adozione di una determinazione del Direttore del Servizio Unico Metropolitan Amministrazione Giuridica del Personale;

Richiamati:

- l'art. 9, comma 5, lettera c) del CCNL personale Comparto Sanità triennio 2019-2021, confermato nell'art. 9, comma 5, lettera c), CCNL personale Comparto Sanità triennio 2022-2024;
- l'art. 4 del CCNL personale Comparto Sanità – Sezione del Personale del Ruolo della Ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla Ricerca Sanitaria- triennio 2019-2021, avente ad oggetto "Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria";
- l'accordo sottoscritto in data 17/12/2025 (in all.) con cui le Parti hanno concordato i criteri per l'attribuzione dei DEP - anno 2025 al personale Collaboratore Professionale di Ricerca Sanitaria;

Atteso che il SUMAGP procederà d'ufficio alla predisposizione della graduatoria sulla base dei requisiti previsti dal sopra menzionato accordo;

Precisato che la fase iniziale della procedura per l'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP) all'interno delle aree – anno 2025 per il Personale Collaboratore professionale di Ricerca Sanitaria si concluderà il giorno 07/05/2026;

Precisato, inoltre, che tutte le comunicazioni relative alla procedura di cui alla presente Determinazione saranno pubblicate nella intranet aziendale e sul sito internet dell'Istituto Ortopedico Rizzoli alla pagina: <https://www.ior.it/bandi-di-concorso/avvio-della-procedura-lattribuzione-dei-differenziali-economici-di>

### **Determina**

1. di avviare la procedura per l'attribuzione dei Differenziali economici di professionalità (DEP) all'interno delle aree – anno 2025 per il Personale Collaboratore professionale di Ricerca Sanitaria in possesso dei requisiti previsti dall'accordo del 17/12/2025 (in all.);
2. di pubblicare sul sito dell'Istituto nonché sulla intranet il presente provvedimento con il relativo allegato, per il quale il Personale Collaboratore professionale di Ricerca Sanitaria potrà chiedere informazioni o chiarimenti all'indirizzo e-mail [dep-ior@ausl.bologna.it](mailto:dep-ior@ausl.bologna.it)

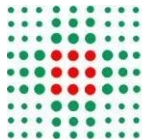
Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Anita Di Cicco



Firmato digitalmente da:

Sara Andreani



**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.

<b>Per la delegazione di parte sindacale</b>	
CISL FP	Firmato
NURSIND	Firmato
<b>Quali componenti eletti della RSU</b>	
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
<b>Per la delegazione di parte pubblica</b>	
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
<b>TOTALE</b>	<b>621,06</b>	<b>1.618.925,00</b>	<b>41.116,00</b>
<b>numeratore</b>	<b>1.660.041,00</b>		
<b>denominatore</b>	<b>51,76</b>		
<b>valore medio procapite MS 2021</b>	<b>32.074,GG</b>		
teste da PTFP anno 2025	<b>86,1</b>		
<b>importo totale</b>	<b>2.761.656,46</b>		
<b>RISORSE 2025 (22%)</b>	<b>607.564,42</b>		

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
<b>TOTALE</b>	<b>256.284,2G</b>	<b>370.188,42</b>
<b>RESIDUO STIMATO</b>		<b>237.376,00</b>

**SCHEDA GRADUAZIONE RICERCATORE**

FATTORE DI VALUTAZIONE	ITEM	VALORE			
		1	2	3	
1	Valenza strategica	La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche dell'area organizzativa / operativa della struttura di afferenza.	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 afferenza	4	5	6
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche generali aziendali e interaziendali.	7	8	6
2	Livello di autonomia e responsabilità	Media o alta su processi interni relativi alla Struttura di afferenza	1	2	3
		Media o alta su processi omogenei trasversali in relazione ad altre Strutture aziendali oltre a quella di afferenza	4	5	6
		Alta su processi trasversali a valenza aziendale o interaziendale con responsabilità formale e diretta	7	8	6
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	6
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	6
5	Relazioni	Interne alla Struttura di afferenza: 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	6
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	6
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	6
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	6
		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;	1	2	3
			4	5	6
			7	8	6
		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	6
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>			

PT	IMPORTO	PROFILO
		BASE
41	€ 4.601,00	
42	€ 5.000,00	JUNIOR
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	MIDDLE
51-52	€ 8.500,00	
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	2	3
1	Valenza strategica e impatto scientifico	La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche dell'area organizzativa /operativa della struttura di afferenza.	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 afferenza	4	5	6
		La funzione è responsabile dell'adozione / realizzazione di strategie e politiche generali aziendali e interaziendali.	7	8	6
2	Livello di autonomia e responsabilità	Media o alta su processi interni relativi alla Struttura di afferenza	1	2	3
		Media o alta su processi omogenei trasversali in relazione ad altre Strutture aziendali oltre a quella di afferenza	4	5	6
		Alta su processi trasversali a valenza aziendale o interaziendale con resposanbilità formale e diretta	7	8	6
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	6
4	Complessità decisionale	Prevalentemente routinaria, da realizzare sulla base di procedure standardizzate	1	2	3
		Complessità che necessità 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	6
5	Relazioni	Interne alla Struttura di afferenza: 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	6
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	6
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	6
		<b>TOTALE</b>	<b>63</b>		

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	
34-36	€ 8.500,00	
37-39	€ 9.000,00	ELEVATA
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	
55-56	€ 12.000,00	
57-58	€ 14.000,00	
59-60	€ 16.000,00	
61-62	€ 18.000,00	
63	€ 20.000,00	RESPONSABILE

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

**REQUISITI DI ACCESSO**

<b>COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>COLLABORATORE RICERCA A TEMPO INDETERMINATO</b>
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**

<b>COLLABORATORE A TEMPO DETERMINATO</b>	<b>COLLABORATORE RICERCA A TEMPO INDETERMINATO</b>
<p>Verifica schede di valutazione annuale dell'ultimo biennio con questi criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 2 anni con valore compreso tra 90-100%</li> <li>- 40 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 2 anni con valore compreso tra 89-70%</li> <li>- 20 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 2 anni con valore inferiore a 69% pt</li> <li>- 0 pt: assenza di valutazioni</li> </ul> <p>NB: se non sono presenti 2 valutazioni, si considera la sola valutazione presente senza media</p>	<p>Verifica schede di valutazione annuale dell'ultimo triennio con questi criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 3 anni con valore compreso tra 90-100%</li> <li>- 40 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 3 anni con valore compreso tra 89-70%</li> <li>- 20 pt: la media delle valutazioni ricevute negli ultimi 3 anni con valore inferiore a 69% pt</li> <li>- 0 pt: assenza di valutazioni</li> </ul> <p>NB: se non sono presenti 3 valutazioni, si considera la media delle sole valutazioni presenti o la sola valutazione presente senza media.</p>
<p>40 pt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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</li> </ul>	<p>40 pt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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</li> <li>- 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</li> </ul>

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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• progetti di rete</li><li>• presentazione/sottomissione/elaborazione di progetti derivanti da bandi, ricerca industriale e/o trasferimento tecnologico</li></ul> <p>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.</p>
	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• progetti di rete</li><li>• presentazione/sottomissione/elaborazione di progetti derivanti da bandi, ricerca industriale e/o trasferimento tecnologico</li></ul> <p>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.</p>

	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- progetti di rete</li><li>- presentazione/sottomissione/elaborazione di progetti derivanti da bandi, ricerca industriale e/o trasferimento tecnologico</li></ul> <p>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.</p>
--	--

## Personale ruolo delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

<p>La quota di premialità sarà assegnata secondo i seguenti criteri:</p>	<p>Il 40% della premialità annua viene assegnato se il collaboratore di supporto ha raggiunto la soglia 90/100 della scheda attività.</p> <p>Il raggiungimento della premialità dovrà essere dimostrato tramite compilazione scheda di autovalutazione annuale con firma del Responsabile della Struttura di afferenza.</p> <p>Il 60% della premialità annua viene assegnato se il collaboratore ha partecipato attivamente in team ad almeno n.1 delle seguenti attività:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- progetti, gruppo di lavoro, percorsi di riorganizzazione interni al servizio/struttura di appartenenza o trasversali</li><li>- collaborazione alla stesura di articoli scientifici su riviste impattate con presenza del nominativo tra gli autori.</li></ul> <p>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.</p>
--	---