

## CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

**DELIBERAZIONE N. VI 54 -2022**

Seduta n. 42 del 25 maggio 2022

**Presiede il Presidente**

**Andrea Gambini**

fincbmi-ID: 0301049-17/05/2022 12:37:07

**Consiglieri**

**Paolo Lazzati**

**Sonia Madonna**

**Monica Maggioni**

**Marta Marsilio**

**Francesca Zanconato**

**Oggetto:** approvazione regolamento in ordine ai “criteri per l’assegnazione della premialità - area del comparto personale della ricerca sanitaria”.

**Il Direttore Generale**  
**Angelo Cordone**

**Il Direttore Scientifico**  
**Giuseppe Lauria Pinter**

**Il Direttore Amministrativo**  
**Angela Pezzolla**

**Il Direttore Sanitario**  
**Stefano Schieppati**

**Il Responsabile del procedimento: UOC Risorse Umane – f.f. D.ssa Rossella Messe**

**Visto: Il Direttore del Dipartimento Amministrativo – Mauro Lorenzo Rossi**

L'atto si compone di n. 12 pagine, di cui n. 7 pagine di allegati, parte integrante

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la Legge Regionale 30 dicembre 2009 n. 33 "Testo unico delle Leggi Regionali in materia di sanità, come modificata e integrata dalla Legge Regionale n. 23 dell'11 Agosto 2015;

PREMESSO che, nell'ambito del processo di valorizzazione delle performance del personale Ricercatore sanitario e Collaboratore professionale di ricerca sanitaria, si rende necessario provvedere alla definizione delle modalità di incentivazione in base ai livelli di performance organizzativa ed individuale conseguiti in ciascun periodo annuale di riferimento, al fine di riconoscere ai singoli una progressiva premialità in via proporzionale in base al grado di conseguimento degli obiettivi;

### RICHIAMATI:

- il CCNL Area Comparto Sanità del 21.05.2018;
- il CCNL Comparto Sanità - sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del 11.07.2019;
- il Decreto del Ministero della Salute n. 164 del 20 novembre 2019 "*Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria*";
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";
- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto Sanità - sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria del 11.07.2019 "*1. I premi correlati alla performance di cui all'art. 11, comma 1 lett. c), sono attribuiti a valere sulle risorse finanziarie derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sulla base dei regolamenti dell'attività conto terzi adottati dagli istituti in attuazione della predetta disposizione legislativa, nonché a valere sulle risorse finanziarie dei progetti di cui all'art. 1, comma 429, della legge n. 205/2017 e sulle disponibilità di cui al comma 430 del medesimo articolo. 2. I regolamenti di cui al comma 1 stabiliscono, tra l'altro, una specifica disciplina in merito a: a) definizione delle attività conto terzi dalle quali derivano i finanziamenti; b) quota dei costi diretti ed indiretti di cui è necessario assicurare la copertura; c) quota a favore del bilancio dell'Istituto nella percentuale indicata nell'art. 43, comma 3, della Legge 449/1997; d) quota a favore del personale che ha partecipato al progetto, da erogare, a titolo di compenso correlato alla performance, secondo criteri definiti previo confronto sindacale*";

DATO ATTO che, il suddetto articolo prevede che i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance sono oggetto di confronto con le Organizzazioni

Sindacali e la RSU e questa Fondazione ha instaurato con le stesse un dialogo approfondito sulla materia, avviato in occasione dell'incontro del 2 marzo 2022 e proseguito con scambi di proposte agli atti, ove tutti i soggetti hanno potuto esprimere valutazioni/osservazioni esaustive e partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che questa Fondazione intende adottare, in ottemperanza a quanto previsto dal summenzionato articolo;

DATO ATTO che, in esito al suddetto confronto, la proposta aziendale di regolamento in ordine ai *"criteri per l'assegnazione della premialità - area del comparto personale della ricerca sanitaria"* è stata integrata recependo una serie di osservazioni e di suggerimenti avanzati dalle parti sindacali, dai quali è derivata l'elaborazione di un testo finale condiviso nei presupposti e negli elementi essenziali di sistema;

CONSIDERATO che, con il presente regolamento, in coerenza con le previsioni del citato CCNL del 11.7.2019, si stabiliscono i criteri per la assegnazione della premialità al personale di ricerca sanitaria ai sensi dell'art. 11 e dell'art. 13 del suddetto CCNL, definendone le modalità di distribuzione e valorizzazione;

EVIDENZIATO che la finalità del regolamento in ordine ai *"criteri per l'assegnazione della premialità - area del comparto personale della ricerca sanitaria"* è di garantire e promuovere il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'attività di ricerca sanitaria valorizzando la specificità delle funzioni e delle attività svolte;

PRECISATO che:

- il presente Regolamento entra in vigore dal 1° giorno del mese successivo alla sua approvazione e produce i suoi effetti dall'01/01/2022;
- con riferimento ai soli articoli 6 (Pubblicazioni ad alto impatto), 7 (Aggiudicazione di grant competitivi) e 8 (Brevetti) del presente Regolamento, l'Amministrazione si riserva di applicare le disposizioni in essi contenute con effetto retroattivo a partire dall'01/01/2020, subordinandone l'applicazione alla verifica della disponibilità economica;

RITENUTO, pertanto, di approvare il regolamento in ordine ai *"criteri per l'assegnazione della premialità - area del comparto personale della ricerca sanitaria"* nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

DATO ATTO che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti a carico del bilancio aziendale;

SU PROPOSTA del Direttore f.f. della UOC Risorse Umane;

DATO ATTO che il presente provvedimento non comporta oneri a carico della Fondazione

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

di prendere atto di quanto descritto in premessa e conseguentemente:

- 1) di approvare il regolamento in ordine ai "*criteri per l'assegnazione della premialità - area del comparto personale della ricerca sanitaria*" nel testo allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2) di precisare che:
  - il presente Regolamento entra in vigore dal 1° giorno del mese successivo alla sua approvazione e produce i suoi effetti dall'01/01/2022;
  - con riferimento ai soli articoli 6 (Pubblicazioni ad alto impatto), 7 (Aggiudicazione di grant competitivi) e 8 (Brevetti) del presente Regolamento, l'Amministrazione si riserva di applicare le disposizioni in essi contenute con effetto retroattivo a partire dall'01/01/2020, subordinandone l'applicazione alla verifica della disponibilità economica;
- 3) di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti a carico del bilancio aziendale;
- 4) di trasmettere il presente provvedimento al Collegio Sindacale;
- 5) di dare atto che il presente provvedimento non è soggetto a controllo ai sensi dell'art. 17 comma 6 della Legge Regionale 33/2009 e ss.mm.ii.

IL PRESIDENTE  
(Andrea Gambini)



Il Responsabile del procedimento: Il Direttore f.f. UOC Risorse Umane – Dott.ssa Rossella Messe  
Addetto all'istruttoria: Dott.ssa Fabrizia Soriano

Proposta di deliberazione dell'**U.O.C. RISORSE UMANE**

**OGGETTO:** approvazione regolamento in ordine ai "criteri per l'assegnazione della premialità - area del comparto personale della ricerca sanitaria".

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il Responsabile del Procedimento attesta la regolarità tecnica e la legittimità della proposta di delibera sopra citata.

IL DIRETTORE F.F. DELL'UOC RISORSE UMANE  
(Dott.ssa Rossella Messe)



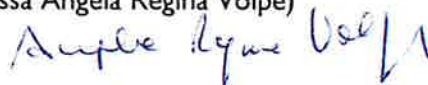
Data 17/05/2022

**ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Il Responsabile dell'UOC Economico Finanziaria e Controllo di Gestione attesta che la deliberazione in oggetto non comporta alcun onere aggiuntivo a carico della Fondazione.

UOC ECONOMICO FINANZIARIA E CONTROLLO DI GESTIONE

Il Direttore (Dott.ssa Angela Regina Volpe)



Data 18/5/2022

# CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLA PREMIALITÀ - AREA DEL COMPARTO PERSONALE DELLA RICERCA SANITARIA - REGOLAMENTO

## PREMESSE

Il presente Regolamento è definito nel rispetto e sulla base dei seguenti riferimenti normativi:

- Legge 205/2017 che ha istituito il ruolo non dirigenziale del personale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto
- CCNL Comparto Sanità, Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria
- Decreto Ministeriale 164/2019 che definisce le modalità e i criteri di valutazione di detto personale

### **Art. 1 – Ambito di applicazione e oggetto della disciplina**

Con il presente regolamento, in coerenza con le previsioni del vigente CCNL 11.7.2019, si stabiliscono i criteri per la assegnazione della premialità al personale di ricerca sanitaria ai sensi dell'art. 11 e dell'art. 13 del suddetto CCNL, definendone le modalità di distribuzione e valorizzazione.

Ai sensi dell'art. 11 del CCNL Comparto Sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria la struttura della retribuzione comprende, tra le altre voci, i **“premi correlati alla performance organizzativa e individuale”**.

### **Art. 2 – Premi correlati alla performance ai sensi del regolamento interno per la valutazione del personale dipendente della Fondazione.**

Tali premi vengono riconosciuti sulla base dei sistemi di valutazione in uso presso l'IRCCS.

Ogni “percettore” riceverà una quota pari al valore medio della corrispondente quota che viene assegnata annualmente alla rispettiva Categoria D o DS, area del comparto sanità – sezione assistenza a cui si aggiunge il valore medio della quota annuale assegnata al comparto per la contribuzione agli obiettivi nell'ambito delle Risorse Aggiuntive Regionali.

Al riguardo, in coerenza al regolamento in vigore, si definisce che la quota legata alla performance organizzativa, correlata al raggiungimento degli obiettivi di struttura, sarà pari al 70% mentre la quota destinata alla performance individuale, come desumibile dalla valutazione comportamentale, sarà pari al 30%.

Pertanto, nel rispetto del budget annualmente disponibile per tale premialità, definita ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto sanità – Sezione Ricerca, si procederà prioritariamente alla distribuzione della suddetta quota pro-capite, eventualmente riproporzionata, nel caso di budget non sufficientemente capiente, per il numero di dipendenti da remunerare. Nell'eventualità di un budget non sufficientemente capiente, la Fondazione provvederà, possibilmente entro la fine del quarto trimestre, a darne comunicazione alla RSU e alle organizzazioni sindacali.

Gli incentivi di premialità sono collegati, per la quota pari al 70%, agli obiettivi di budget delle varie articolazioni aziendali previsti per il restante personale del comparto, che risultano comprensivi di obiettivi legati alla ricerca.

I criteri di attribuzione degli incentivi di produttività sono collegati alla metodologia di valutazione del personale finalizzata, tra l'altro, a stabilire la misura del premio annuale da attribuire a ciascun dipendente.

I premi correlati alla performance organizzativa ed individuale sono erogati a ciascun dipendente in relazione al risultato conseguito nell'ambito del Sistema di Valutazione aziendale.

La Performance Organizzativa ed Individuale concorre nella determinazione del punteggio finale di valutazione con un peso percentuale predefinito, per un totale di 100, come illustrato nella seguente tabella di sintesi:

<b>SCHEMA DI SINTESI AREA DEL PERSONALE COMPARTO – SEZIONE RICERCA</b>		
<b>AMBITO DI VALUTAZIONE</b>	<b>SEZIONE DI VALUTAZIONE</b>	<b>COMPARTO SANITA' – SEZIONE RICERCA</b>
		D-DS
<b>A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 70%</b>	PERFORMANCE DI UO	70
<b>B. PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%</b>	COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI	30
<b>TOTALE</b>		<b>100</b>

Ai fini dell'attribuzione del premio, la valutazione ottenuta viene ricondotta come sintetizzato nella tabella di seguito riportata:

<b>Risultato percentuale ottenuto</b>	<b>Premio spettante</b>
< 60%	0
≥60% e < 90%	in proporzione
≥90%	100%

La quota di spettanza di ogni singolo dipendente è altresì calcolata valorizzando l'incidenza delle prestazioni lavorative/assenze dal servizio con le modalità riportate nella tabella che segue:

Tipologia	Calcolo della quota
Rapporto di lavoro inferiore all'anno	in rapporto al periodo effettivamente lavorato
Rapporto di lavoro ad impegno ridotto	in proporzione all'orario di lavoro
Distacco sindacale	in proporzione all'orario di lavoro
Aspettativa senza assegni	nessun importo spettante
Assenza ingiustificata	nessun importo spettante
Malattia inferiore a 30 giorni/anno	Nessuna decurtazione
Malattia superiore a 30 giorni/anno	importo in proporzione all'assenza
Congedi parentali (pagati al 30%)	nessun importo spettante
Sospensione dal servizio	nessun importo spettante

In caso di patologie gravi che richiedano terapie salvavita o ad esse assimilabili si rinvia, relativamente alle regole di computo, alle previsioni della contrattazione collettiva (attualmente l'art. 43 CCNL 21.5.2018), che escludono le relative ipotesi dal conteggio ordinario esplicitato in tabella.

Per avere diritto a percepire il premio di produttività occorre comunque che il dipendente abbia prestato un minimo di tre mesi di lavoro nell'anno ad eccezione del personale in mobilità.

Il conseguimento di una valutazione individuale almeno sufficiente (60/100) costituisce in ogni caso presupposto indispensabile per avere diritto a percepire a livello individuale l'incentivo di produttività complessivamente spettante.

### **Art. 3 – Premi correlati alla performance legata al riconoscimento di ruoli specifici – Ricercatore Sanitario**

Il personale della ricerca sanitaria inquadrato come "Ricercatore sanitario" ai sensi della circolare ministeriale 0002302-23/06/2020-DGRIC-MDS-F, è suddiviso in tre livelli di expertise definiti come segue:

- ✓ Ricercatore Junior: svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca
- ✓ Ricercatore Senior: svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca supervisionando altro personale di ricerca junior
- ✓ Ricercatore responsabile di struttura/laboratorio: conduce attività di ricerca come principal investigator, pianificando e coordinando le attività di un gruppo di ricercatori junior e senior, di altro personale in formazione e/o altre tipologie di collaboratori

La classificazione di tale personale all'interno delle tre tipologie di cui sopra, è proposta dal Direttore di UOC, valutata dal Comitato Tecnico Scientifico (CTS) in relazione alle posizioni individuali sulla base delle attività di ricerca svolte, e formalizzata dal Direttore Scientifico con atto deliberativo.

La quota annua del premio, nel rispetto del budget annualmente disponibile per tale premialità, è la seguente:



- Ricercatore senior: € 2.500
- Ricercatore responsabile di struttura/laboratorio: € 5.000

**Art. 4 – Premi correlati alla performance legata al riconoscimento di ruoli specifici – Collaboratore professionale di ricerca sanitaria**

Per il personale di ricerca sanitaria inquadrato come “*collaboratore professionale addetto alla ricerca*” i tre livelli di expertise sono definiti come segue:

- ✓ Collaboratore Junior: svolge attività da <5 anni nel settore della ricerca
- ✓ Collaboratore Senior: svolge attività da >5 anni nel settore della ricerca
- ✓ Collaboratore Coordinatore: coordina junior e/o senior con >7 anni nel settore della ricerca

La classificazione di tale personale all'interno delle tre tipologie di cui sopra, è proposta dal Direttore di UOC, valutata dal Comitato Tecnico Scientifico (CTS) in relazione alle posizioni individuali sulla base delle attività di ricerca svolte, e formalizzata dal Direttore Scientifico con atto deliberativo.

La quota annua del premio, nel rispetto del budget annualmente disponibile per tale premialità, è la seguente:

- Collaboratore coordinatore: € 3.000

**Art. 5 – Premi correlati alla performance individuale**

Successivamente alla distribuzione come sopra definita, eventuali risorse residue verranno destinate al medesimo personale sulla base di specifici meriti ovvero riconoscimento di eccellenze come più avanti precisate, fermo restando il tetto massimo annuo di premialità riconoscibile pari a complessivi € 15.000,00.

L'attività oggetto di incentivo economico è quella di seguito indicata:

- ✓ Produttività scientifica: Pubblicazioni ad alto impatto
- ✓ Attrazione Risorse: Aggiudicazione di grant competitivi
- ✓ Trasferimento tecnologico: Deposito di brevetti

**Art. 6 – Pubblicazioni ad alto impatto**

Nel rispetto del budget annualmente disponibile e fermo restando il tetto massimo erogabile a titolo di premialità, è riconosciuta una quota di premialità al personale di ricerca sanitaria della Fondazione Besta che avrà pubblicazioni su riviste scientifiche ad altro impatto nell'anno in considerazione.

Sono eleggibili tutti gli articoli pubblicati nell'anno su riviste con un IF  $\geq 10$  (secondo l'edizione corrente del JCR) che vedano la partecipazione di almeno un ricercatore sanitario/collaboratore professionale di ricerca sanitaria della Fondazione in qualità di Primo o Ultimo autore

Le quote sono così definite:

- JCR IF 10 – 14.999 € 1.000
- JCR IF 15 – 19.999 € 2.000
- JCR IF 20 – 24.999 € 3.000
- JCR IF ≥ 25 € 4.000

La distribuzione di dette quote sarà effettuata in percentuale tra gli autori con le seguenti regole:

- Se il ricercatore sanitario/collaboratore professionale di ricerca sanitaria è primo o ultimo autore, e non vi sono altri ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria della Fondazione Besta tra i coautori, si corrisponde il 100% della quota premio per l'articolo.
- Se sia il Primo che l'Ultimo autore sono ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria, e non vi sono altri ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria della Fondazione Besta tra i coautori, si corrisponde a ciascuno il 50% della quota premio per l'articolo.
- Se il Primo o l'Ultimo autore è un ricercatore sanitario/collaboratore professionale di ricerca sanitaria, e vi sono uno o più coautori ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria della Fondazione Besta, al Primo o l'Ultimo autore si corrisponde il 50% della quota premio per l'articolo, mentre il restante 50% è suddiviso in parti uguali tra gli altri ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria della Fondazione Besta se sono almeno due coautori; se il coautore (non primo né ultimo) è uno solo, le/gli si corrisponde il 25% della quota premio.
- Se sia il Primo che l'Ultimo autore sono ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria, e vi sono uno o più coautori ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria della Fondazione Besta, sia al Primo sia all'Ultimo autore si corrisponde il 40% della quota premio per l'articolo, mentre il restante 20% è corrisposto in parti uguali ai ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria coautori (anche nel caso sia uno solo)

#### **Art. 7 – Aggiudicazione di grant competitivi**

Nel rispetto del budget disponibile e fermo restando il tetto massimo annuale erogabile a titolo di premialità, è riconosciuta una quota di premialità al personale di ricerca sanitaria della Fondazione Besta che partecipa, nelle forme sotto specificate, a progetti di ricerca competitivi.

Sono eleggibili i Grant competitivi con finanziamento pubblico o privato, con valutazione comparativa (peer review) e non finalizzati al singolo pagamento di borse di studio. Sono da intendersi competitivi anche eventuali progetti finanziati da risorse interne a seguito di regolare procedura di valutazione peer-reviewed. Può accedere al premio il personale di ricerca sanitaria che abbia il ruolo di Principal Investigator, responsabile di Work Packages (WPs), di Unità Operativa di progetto (UO) (per progetti di Ricerca Finalizzata del

Ministero della Salute fino al 2021) o di task (equivalenti alle precedenti UO per progetto di Ricerca Finalizzata del Ministero della Salute dal 2022)

Nella definizione delle quote si fa riferimento al concetto di *valore economico* del progetto da intendersi come il valore dell'intero finanziamento approvato dall'ente finanziatore (indipendentemente dal fatto che sia interamente allocato al ricercatore sanitario/collaboratore professionale di ricerca sanitaria stesso).

Il valore del premio è così definito:

- quota pari al 5% del valore economico del grant, suddiviso per gli anni di progetto, per il ricercatore sanitario/collaboratore professionale di ricerca sanitaria che svolge il ruolo di coordinatore del progetto (P.I.)
- quota pari al 1% del valore economico del grant, suddiviso per gli anni di progetto, per i ricercatori sanitari/collaboratori professionali di ricerca sanitaria che svolgono il ruolo di collaboratori principali (responsabili di WPs, UO, task).

Il tetto massimo del valore economico del grant eleggibile al calcolo del premio è pari a € 300.000 annui.

#### **Art. 8 – Brevetti**

Nel rispetto del budget disponibile e fermo restando il tetto massimo annuale erogabile a titolo di premialità, è riconosciuta una quota di premialità al personale di ricerca sanitaria della Fondazione Besta inventore di brevetti a titolarità della Fondazione Besta.

E' eleggibile il personale di ricerca ancora in organico presso la Fondazione Besta.

Il valore del premio è così definito:

- Brevetto depositato: € 500 una tantum
- Brevetti con royalties per la Fondazione: pari a tre volte i costi sostenuti € 5.000 una tantum

#### **Art. 9 - Sistema di Valutazione**

La Valutazione ai fini della premialità è fatta su base annuale e concorre alle Valutazioni di cui al DM Ministero della Salute n. 164 del 30/11/2019.

#### **Art. 10 – Risorse finanziarie**

Ai sensi dell'art. 13 del CCNL Comparto sanità – Sezione del personale di ricerca sanitaria le risorse finanziarie da cui attingere per il riconoscimento dei premi correlati alla performance sono le seguenti:

- ✓ a valere sulle risorse finanziarie derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997
- ✓ a valere sulle risorse finanziarie dei progetti di cui all'art. I, comma 429, della legge n. 205/2017
- ✓ a valere sulle risorse finanziarie dei progetti di cui all'art. I, comma 430 della legge n. 205/2017

Per coprire i premi correlati alla performance organizzativa e individuale l'Istituto adotta specifici regolamenti per la gestione dei fondi derivanti dall'attività in conto terzi, dagli overheads dei progetti, dalle donazioni destinate alla attività di ricerca.

**Art. 11 – Disposizioni finali**

Il presente Regolamento entra in vigore dal 1° giorno del mese successivo alla sua approvazione e produce i suoi effetti dal 01/01/2022.

**Art. 12 – Norma transitoria**

Con riferimento ai soli articoli 6 (Pubblicazioni ad alto impatto), 7 (Aggiudicazione di grant competitivi) e 8 (Brevetti) del presente Regolamento, l'Amministrazione si riserva di applicare le disposizioni in essi contenuti con effetto retroattivo a partire dal 01/01/2020, subordinandone l'applicazione alla verifica della disponibilità economica.