

**IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**RELATIVO AL PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'
SEZIONE DEL PERSONALE DEL RUOLO DELLA RICERCA SANITARIA
E DELLE ATTIVITÀ DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA**

TRIENNIO 2019 - 2021

Il giorno 19 **luglio 2023** alle ore 11.40, ha avuto luogo, presso la sede dell'Aran, l'incontro tra l'A.Ra.N e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del Comparto Sanità.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegata Ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Sanità - Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria Triennio 2019/2021.

Per l'A.Ra.N. Presidente **Cons. Antonio Naddeo** Firmato

Per le : **Organizzazioni Sindacali**

Confederazioni Sindacali

FP CGIL Firmato

CGIL Firmato

CISL FP Firmato

CISL Firmato

UIL FPL Firmato

UIL Firmato

FIALS Firmato

CONFSAL Firmato

NURSIND Firmato

CGS Firmato

NURSING UP Firmato

CSE Firmato

IPOTESI

**Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro
del comparto Sanità**

**Sezione del personale del ruolo della ricerca
sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca
sanitaria**

Periodo 2019-2021

Indice

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI.....	3
Art. 1 Campo di applicazione ed oggetto	3
Art. 2 Decorrenza e disapplicazioni	3
TITOLO II CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE.....	5
Art. 3 Profili del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria	5
Art. 4 Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria	5
Art. 5 Incarichi di funzione per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria.....	8
Art. 6 Incarichi di funzione al profilo di ricercatore sanitario.....	12
Art. 7 Norma transitoria	16
TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO	18
Art. 8 Tipologia e costituzione del rapporto di lavoro	18
Art. 9 Orario di lavoro del personale con profilo di “ricercatore sanitario”.....	19
Art. 10 Principi per la valorizzazione della ricerca sanitaria.....	20
Art 11 Ammissione al corso di specializzazione di cui all’art. 1, comma 431 della legge n. 205/2017.....	21
Art. 12 Valutazione	22
Art. 13 Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria	22
TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO	23
Art. 14 Struttura della retribuzione.....	23
Art. 15 Incrementi degli stipendi tabellari.....	23
Art. 16 Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione professionale	24
Art. 17 Premi correlati alla performance	25
Art.18 Limite finanziario per l’erogazione di alcuni trattamenti economici.....	26
Art. 19 Esclusioni	27
Allegati.....	28
Tabella A – Incrementi mensili dello stipendio tabellare.....	28
Tabella B - Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive.....	28
Tabella C - Valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare.....	29
Tabella D – Nuovi stipendi tabellari	29

ALLEGATO 1	30
Declaratoria dei profili professionali del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria	30

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione ed oggetto

1. La presente sezione si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro subordinato dipendente degli Istituti di cui all'art. 1, comma 3 del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità (Campo di applicazione), appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, istituito dall'art. 1, comma 422, della Legge 205/2017 e assunto con le modalità previste dalla stessa legge o da successive disposizioni legislative in materia. Tale personale è stato già destinatario del CCNL 11 luglio 2019, disapplicato ai sensi dell'art. 2, comma 2 (Decorrenza e disapplicazioni).
2. Nella presente sezione è disciplinato il rapporto di lavoro del personale di cui al comma 1, tenuto conto delle sue specificità rispetto al restante personale del comparto sanità, con riferimento ai seguenti aspetti:
 - a) rimodulazione della disciplina di alcuni istituti contrattuali del rapporto di lavoro, rispetto a quella definita per il restante personale del comparto sanità;
 - b) trattamento economico.
3. Fermi restando gli elementi di specificità di cui al precedente comma 2, che costituiscono l'oggetto della disciplina dettata dalla presente sezione, al personale di cui al comma 1, per gli istituti non espressamente richiamati e fatte salve le esclusioni di cui all'art. 19 (Esclusioni), si applicano le disposizioni contrattuali applicabili al personale del comparto sanità.
4. Qualora nella presente sezione si operi un rinvio a disposizioni contrattuali del CCNL 2.11.2022 del comparto sanità che facciano riferimento all'istituto dei fondi aziendali, tale istituto deve intendersi sostituito da quello del limite finanziario di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

Art. 2

Decorrenza e disapplicazioni

1. Gli effetti del presente CCNL decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza delle amministrazioni mediante la

pubblicazione nel sito web dell'ARAN e nella Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana.

2. A decorrere dall'entrata in vigore del presente CCNL è interamente disapplicato il CCNL 11 luglio 2019, salvo diversa prescrizione del presente contratto.

TITOLO II

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Art. 3

Profili del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

1. Il personale del comparto sanità appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria cessa di essere inquadrato per categorie, livelli economici e posizioni retributive ed è classificato secondo i profili professionali di cui al comma 2.
2. Nell'ambito del personale del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, sono confermati i seguenti profili professionali:
 - a) Ricercatore sanitario;
 - b) Collaboratore professionale di ricerca sanitaria.
3. I contenuti professionali dei profili di cui al comma 2 sono definiti nelle declaratorie di cui all'allegato 1, che costituiscono parte integrante del presente CCNL.
4. La classificazione professionale di cui al presente Titolo entra in vigore dal 1.1.2024.
5. Alla data di entrata in vigore nel nuovo sistema di classificazione di cui al comma 3, la trasposizione del personale della presente sezione in servizio alla medesima data, avviene secondo le disposizioni dell'art. 16 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

Art. 4

Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti, nello svolgimento delle attribuzioni proprie del profilo, agli stessi, sono attribuibili "differenziali economici di professionalità" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio tabellare. Alle predette progressioni si applica l'art. 98 (Effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del comparto sanità 2.11.2022.

2. I differenziali economici di professionalità complessivamente conseguibili, ai sensi del presente articolo, da ciascun dipendente con profilo di collaboratore di ricerca sanitaria e il valore annuo lordo di ciascuno di essi è indicato nella tabella E allegata al CCNL del comparto sanità 2.11.2022 con riferimento all'area dei professionisti della salute e dei funzionari.
3. L'attribuzione dei "differenziali economici di professionalità" si configura come progressione economica ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, non determina l'attribuzione di mansioni superiori e avviene mediante procedura selettiva, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla progressione economica i lavoratori che siano in possesso di un periodo minimo di permanenza nel differenziale economico di professionalità in godimento di due anni; è inoltre condizione necessaria l'assenza, nei due anni antecedenti la data dell'1 gennaio dell'anno in cui gli stessi sono banditi, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la erogazione del differenziale economico di professionalità viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.
 - b) i differenziali economici di professionalità sono attribuiti, fino a concorrenza del numero di passaggi corrispondente alle risorse complessivamente destinate, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita a partire dal punteggio più elevato e proseguendo in ordine decrescente;
 - c) i criteri di selezione del personale sono definiti dalla contrattazione integrativa di cui all'art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL del Comparto sanità del 2.11.2022, nel rispetto delle seguenti indicazioni:
 - per una quota non inferiore al 40% del punteggio totale, in base alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali di cui all'art. 12 (Valutazione) conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più annualità;
 - per una quota non superiore al 40% del punteggio totale, in base all'esperienza professionale maturata. Nel computo degli anni di esperienza

professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, a tempo determinato e/o a tempo parziale, presso Istituti, Aziende od Enti del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni;

- per una quota percentuale residua fino a raggiungere il 100% del punteggio totale, in base ad eventuali ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'Art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

d) Nella medesima sede di contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 9, comma 5, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità, possono essere definiti ulteriori e subordinati criteri di priorità in caso di parità di punteggio nel rispetto del principio di non discriminazione.

4. In relazione alle risorse rese disponibili da ciascun Istituto ai sensi del comma 6, i differenziali economici di professionalità di cui al presente articolo sono attribuiti a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui gli stessi sono banditi.
5. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata esclusivamente all'anno a cui si riferisce l'attribuzione della progressione economica e in nessun caso la graduatoria può essere utilizzata negli anni successivi.
6. Al finanziamento delle progressioni economiche di cui al presente articolo si provvede nei limiti finanziari previsti all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).
7. Il presente articolo non si applica al personale con profilo di ricercatore sanitario.
8. In caso di successivo inquadramento a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale di cui alla presente sezione, il personale mantiene i differenziali economici di professionalità eventualmente già acquisiti con rapporto di lavoro a tempo determinato ai sensi del presente articolo e potrà conseguire, sempre ai sensi del presente articolo, ulteriori differenziali economici di professionalità sino al limite indicato nella tabella E allegata al CCNL del

comparto sanità 2.11.2022 con riferimento all'area dei professionisti della salute e dei funzionari.

9. In caso di assunzione a tempo indeterminato, dalla medesima data il periodo minimo di permanenza nel differenziale economico di professionalità in godimento di cui al comma 3, lett. a) è rideterminato in tre anni.

Art. 5

Incarichi di funzione per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria

1. L'incarico di funzione attribuito al profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa correlata alla ricerca sanitaria, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto a quelle proprie del profilo di inquadramento. I collaboratori alla ricerca sanitaria con incarico di complessità base esercitano attività e funzioni connesse al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.
2. Le tipologie di incarichi conferibili al personale inquadrato nel profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria sono le seguenti:
 - a) **incarico di complessità base:** il titolare di questo incarico esercita attività e funzioni nell'ambito di un gruppo di ricerca ed è aderente all'organizzazione della struttura di assegnazione dell'istituto. Esso è destinato al personale neoassunto e al personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità o di responsabile di funzione;
 - b) **incarico di complessità media:** il titolare di questo incarico svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca, con eventuali funzioni di supervisione di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno tre anni di esperienza.
 - c) **incarico di complessità elevata:** il titolare di questo incarico conduce attività ad elevata complessità pianificando il lavoro proprio e altrui, anche coordinando un gruppo di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno cinque anni di esperienza;
 - d) **incarico di responsabile di funzione:** il titolare di questo incarico è responsabile di un'area funzionale, di cui assume piena responsabilità di risultato; nello svolgimento dell'incarico, coordina e supervisiona un gruppo di

collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno otto anni di esperienza.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, se non già destinatario dell'incarico di cui alla lettera b), per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno cinque anni di esperienza.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, nell'ambito di ogni tipologia di rapporto di lavoro flessibile, anche a tempo parziale, presso altre amministrazioni di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche anche europee e internazionali, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferibili entro i limiti finanziari di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici). A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, per i neoassunti e per il personale già in servizio alla data del 31.12.2023 è obbligatorio l'incarico di complessità base. L'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione è potenziale.
4. Gli incarichi, con esclusione dell'incarico di base, sono conferiti dall'Istituto, previo avviso di selezione che riporta, fra l'altro, i criteri selettivi, con provvedimento che ne riporta la descrizione delle attività, gli obiettivi generali da considerarsi nell'ambito della valutazione annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) e il trattamento economico.
5. Per gli incarichi di complessità media, elevata e di responsabile di funzione, gli Istituti:
 - formulano i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. e) (Confronto) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - formulano i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di funzione previo confronto ex art. 6 comma 3, lett. d) (Confronto) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti, provvedono, con gli atti previsti dagli stessi e nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici):

- a) alla istituzione e alla descrizione di ciascun incarico di funzione, ad esclusione dell'incarico di base, con definizione dei relativi criteri selettivi;
- b) alla graduazione degli incarichi in relazione alla specifica situazione organizzativa e sulla base di criteri definiti ai sensi del primo alinea;
- c) alla individuazione dell'importo della relativa indennità entro i valori della tabella di cui al comma 11.

6. Gli incarichi di complessità media, elevata e di responsabile di funzione:

- sono conferibili ai soli collaboratori con rapporto di lavoro a tempo pieno che abbiano maturato l'esperienza rispettivamente di cui al comma 2 lett. b), c) e d) ferme restando valutazioni annuali positive ove sussistenti e assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- sono conferibili a tempo determinato ed hanno una durata compresa fra uno e cinque anni. La durata, non può comunque eccedere la durata residua del contratto di lavoro a tempo determinato;
- sono attribuiti dall'Istituto valutando i titoli del personale, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le attività di ricerca. Sono da valorizzare, in particolare, con riferimento al settore dell'attività dell'incarico:
 - diploma di laurea magistrale;
 - master universitario di primo o secondo livello;
 - eventuali ulteriori percorsi formativi attinenti al settore di attività dell'incarico.

7. Al termine di ogni anno di durata dell'incarico o alla scadenza, a seguito della valutazione positiva annuale di cui all'art. 12, comma 1 (Valutazione) riportata per tutto il periodo di durata dell'incarico, in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa:

- l'incarico può essere rinnovato alle stesse condizioni;
- l'incarico può essere modificato, a seguito di affidamento di ulteriori obiettivi ed attività e attribuzione di valore economico complessivo superiore;
- può essere conferito un diverso incarico della stessa tipologia o di tipologia superiore;
- può essere conferito nuovo diverso incarico di una tipologia inferiore rispetto a quella dell'incarico precedentemente coperto: in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del precedente incarico; in caso di successive revoche a cui faccia seguito il conferimento di incarico di livello ulteriormente inferiore è garantita una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del primo incarico; ai fini dell'applicazione del presente alinea si fa riferimento ai valori dell'indennità di parte fissa di ciascuna tipologia di incarico di cui al comma 11.

8. Può essere disposta la revoca, con atto scritto e motivato prima della scadenza dell'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione:

- a) per effetto della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 12 (Valutazione);
- b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
- c) per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti da atti organizzativi interni comunque denominati.

La revoca per effetto delle lettere a) e b) comporta la garanzia del solo incarico di complessità base e non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità dell'anno di revoca dell'incarico. La revoca a seguito di processi di riorganizzazione di cui alla lettera c), può determinare l'affidamento di altro incarico di funzione anche di altra tipologia anche di valore economico inferiore, ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla tipologia dell'incarico revocato.

9. Qualora, al termine dell'incarico di complessità media, elevata e di responsabile di funzione, l'ultima valutazione annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) sia negativa ovvero sia stata comminata nell'ultimo biennio una sanzione disciplinare superiore alla multa, si applicano gli effetti previsti per le fattispecie di cui al comma 8, lettere a) e b).
10. Nel periodo di permanenza nell'incarico, il dipendente inquadrato nel profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria può partecipare alle selezioni per le progressioni economiche qualora sia in possesso dei relativi requisiti.
11. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione" i cui valori lordi per tredici mensilità sono riportati nella seguente tabella:

Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Minimo (parte fissa)	Massimo (parte variabile)
Complessità base	1.000	---
Complessità media	4.000	9.500
Complessità elevata	9.501	13.500
Responsabile di funzione	10.000	20.000

L'indennità di funzione dell'incarico di complessità media ed elevata e di responsabile di funzione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo della tabella - e di una parte variabile che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico. Il valore dell'incarico di complessità base è composto dalla sola parte fissa; l'indennità di funzione per gli incarichi professionali di base, può tuttavia essere incrementata a livello di singolo istituto di un importo variabile non superiore a 300 euro, ove in sede di confronto aziendale siano state individuate

le relative risorse a copertura nell'ambito del limite finanziario di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).

12. L'indennità di funzione assorbe:

- a) **il valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale**, che dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione concorre al finanziamento del sistema degli incarichi;
- b) **il compenso per il lavoro straordinario**, che rimane erogabile solo ai collaboratori professionali con incarico di base, ai sensi dell'art. 47 (Lavoro straordinario) del CCNL del comparto sanità del 2.11.2022 e dell'art. 13, comma 3 (Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria).

13. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente articolo, con il solo incarico di base; in tal caso il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.

14. In caso di assunzione a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale di cui alla presente sezione, il personale appartenente al profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria mantiene, senza soluzione di continuità, l'incarico già attribuito nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato e continua ad applicarsi il presente articolo.

Art. 6

Incarichi di funzione al profilo di ricercatore sanitario

1. L'incarico di funzione attribuito al profilo di ricercatore sanitario è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di ricerca, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto a quelle proprie del profilo di inquadramento. I ricercatori sanitari con incarico di complessità base esercitano attività e funzioni connesse al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.
2. Le tipologie di incarichi conferibili al personale inquadrato nel profilo di ricercatore sanitario sono le seguenti:
 - a) **Base**: obbligatoriamente assegnato al personale neoassunto e al personale non destinatario di altra tipologia di incarico;

- b) Junior:** destinato al personale che svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; il titolare dell'incarico junior è responsabile di un progetto di medio-bassa complessità, che prevede obiettivi da conseguire, un piano di lavoro ed un budget di progetto; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;
- c) Middle:** destinato al personale che svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; il titolare dell'incarico middle è responsabile di un progetto di medio-alta complessità, che prevede obiettivi da conseguire, un piano di lavoro ed un budget di progetto; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;
- d) Senior:** destinato al personale che svolge la propria attività supervisionando ricercatori Base, Junior o Middle; il titolare dell'incarico senior è responsabile di una pluralità di progetti di medio-elevata complessità; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;
- e) Responsabile di ricerca:** il responsabile di ricerca assume la responsabilità di una o più linee di ricerca, anche sugli aspetti economico-finanziari e di monitoraggio dei relativi progetti, coordinando e supervisionando l'attività di un gruppo di ricercatori e/o assumendo la responsabilità di laboratorio; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno sei anni di esperienza.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, nell'ambito di ogni tipologia di rapporto di lavoro flessibile, anche a tempo parziale, presso altre amministrazioni di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche anche europee e internazionali, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

3. Gli incarichi di cui al presente articolo sono conferibili entro i limiti finanziari di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).
4. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, ai ricercatori già in servizio alla data del 31.12.2023 si applica quanto previsto all'art. 16, comma 2, lett. a) (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale); in prima applicazione la durata degli incarichi di tale personale è stabilita in un anno decorrente dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione al fine di consentire agli Istituti l'adeguamento al nuovo sistema degli incarichi.

5. Gli incarichi sono conferiti dall'Istituto, previo avviso di selezione che riporta, fra l'altro, i criteri selettivi, con provvedimento che ne riporta la descrizione delle attività, gli obiettivi generali che saranno successivamente specificati nella pianificazione annuale o pluriennale su cui è basata la valutazione, nonché il trattamento economico.
6. Per gli incarichi Junior, Middle Senior e di Responsabile di ricerca, gli Istituti:
- formulano i criteri per la graduazione degli incarichi di funzione previo confronto ex art. 6, comma 3, lett. e) (Confronto) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - formulano i criteri per l'affidamento e la revoca degli incarichi di funzione previo confronto ex art. 6, comma 3, lett. d) (Confronto) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - in relazione alle esigenze di servizio e sulla base dei propri ordinamenti, provvedono, con gli atti previsti dagli stessi e nei limiti delle risorse finanziarie di cui all'art. 18 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici):
 - a) alla istituzione e alla descrizione di ciascun incarico di funzione, ad esclusione dell'incarico di base, con definizione dei relativi criteri selettivi;
 - b) alla graduazione degli incarichi in relazione alla specifica situazione organizzativa e sulla base di criteri definiti ai sensi del primo alinea;
 - c) alla individuazione dell'importo della relativa indennità entro i valori della tabella di cui al comma 11.
7. Gli incarichi Junior, Middle, Senior e di Responsabile di ricerca:
- sono conferibili ai soli ricercatori con rapporto di lavoro a tempo pieno che abbiano maturato l'esperienza rispettivamente di cui al comma 2, lett. b), c) e d) ferme restando valutazioni annuali positive ove sussistenti e assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
 - sono conferibili a tempo determinato ed hanno una durata compresa fra uno e cinque anni. La durata, non può comunque eccedere la durata residua del contratto di lavoro a tempo determinato;
 - sono attribuiti dall'Istituto valutando i titoli del personale, in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le attività di ricerca; sono da valorizzare, in particolare, con riferimento al settore dell'attività dell'incarico:
 - master universitario di primo o secondo livello;
 - specializzazione;
 - dottorato di ricerca;
 - H index, pubblicazioni indicizzate anche con riferimento al posizionamento tra gli autori e capacità di attrarre risorse (Grant);
 - precedenti esperienze di ricerca;

- eventuali ulteriori percorsi formativi attinenti al settore di attività dell'incarico.
8. Al termine di ogni anno di durata dell'incarico o alla scadenza, a seguito della valutazione positiva annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) riportata per tutto il periodo di durata dell'incarico, in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa:
- l'incarico può essere rinnovato alle stesse condizioni;
 - l'incarico può essere modificato, a seguito di affidamento di ulteriori obiettivi ed attività e attribuzione di valore economico complessivo superiore;
 - può essere conferito un diverso incarico della stessa tipologia o di tipologia superiore;
 - può essere conferito nuovo diverso incarico di una tipologia inferiore rispetto a quella dell'incarico precedentemente coperto: in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del precedente incarico; in caso di successive revoche a cui faccia seguito il conferimento di incarico di livello ulteriormente inferiore è garantita una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del primo incarico; ai fini dell'applicazione del presente alinea si fa riferimento ai valori dell'indennità di parte fissa di ciascuna tipologia di incarico di cui al comma 11.
9. Può essere disposta la revoca, con atto scritto e motivato prima della scadenza dell'incarico Junior, Middle, Senior e di Responsabile di ricerca:
- a) per effetto della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 12 (Valutazione);
 - b) a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
 - c) per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti da atti organizzativi interni comunque denominati.
- La revoca per effetto delle lettere a) e b) comporta il conferimento di un incarico di tipologia inferiore con attribuzione di una nuova indennità di funzione di parte fissa pari a quella dell'incarico revocato e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento del nuovo incarico né alla retribuzione di premialità. La revoca a seguito di processi di riorganizzazione di cui alla lettera c), può determinare l'affidamento di altro incarico di funzione anche di altra tipologia ed anche di valore economico inferiore; in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione di parte fissa pari a quella del precedente incarico revocato.
10. Qualora, al termine dell'incarico Junior, Middle, Senior e di Responsabile di ricerca, l'ultima valutazione annuale di cui all'art. 12 (Valutazione) sia negativa ovvero sia stata comminata nell'ultimo biennio una sanzione disciplinare superiore alla multa, si applicano gli effetti previsti per le fattispecie di cui al comma 9, lettere a) e b).

11. Il trattamento economico derivante dall'attribuzione dell'incarico di funzione assume la denominazione di "Indennità di funzione" secondo i valori lordi per tredici mensilità indicati nella seguente tabella:

Profilo ricercatore sanitario	Minimo (parte fissa)	Massimo (parte variabile)
Base	1.200	4.600
Junior	4.601	12.000
Middle	8.500	16.000
Senior	10.000	20.000
Responsabile di ricerca	12.000	28.000

L'indennità di funzione si compone di una parte fissa - coincidente con il valore minimo della tabella - e di una parte variabile che insieme rappresentano il valore complessivo dell'incarico.

12. L'indennità di funzione assorbe:

- a) il valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale;
- b) l'eventuale valore economico maturato relativo alle ex fasce economiche.

Gli istituti contrattuali di cui alle lettere a) e b) sono riassorbiti dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4 e con la medesima decorrenza concorrono al finanziamento del sistema degli incarichi.

13. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente articolo, con il solo incarico di base; in tal caso il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa.
14. In caso di successivo inquadramento a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale di cui alla presente sezione, il personale appartenente al profilo di ricercatore sanitario mantiene, senza soluzione di continuità, l'incarico già attribuito nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato e continua ad applicarsi il presente articolo.

Art. 7

Norma transitoria

1. Le procedure di reclutamento già bandite in data antecedente alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4 secondo il

precedente ordinamento professionale, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. Al personale assunto per effetto delle suddette procedure si applica successivamente l'art. 16 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

2. Le progressioni economiche bandite in data antecedente alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione prevista dall'art. 3, comma 4, sono portate a termine e concluse sulla base della previgente disciplina. All'esito di tali procedure, al personale che ha conseguito le progressioni economiche sulla base della previgente disciplina si applica quanto previsto dall'art. 16, comma 2 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale).

TITOLO III RAPPORTO DI LAVORO

Art. 8

Tipologia e costituzione del rapporto di lavoro

1. La tipologia del rapporto di lavoro del personale oggetto del presente contratto, le procedure di reclutamento del medesimo la relativa valutazione e l'eventuale inquadramento successivo a tempo indeterminato sono disciplinati dall'art. 1, commi da 425 a 430 della Legge n. 205/2017 e dalle ulteriori disposizioni legislative regolanti il personale della presente sezione.
2. Il rapporto di lavoro è costituito e regolato sulla base di contratti individuali, secondo le disposizioni di legge comunitarie e nazionali, nonché del presente contratto collettivo.
3. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
 - a) tipologia del rapporto di lavoro subordinato;
 - b) data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) termine finale del contratto, se a tempo determinato;
 - d) profilo professionale e retribuzione spettante;
 - e) durata del periodo di prova di cui al comma 6;
 - f) sede di servizio di prima destinazione dell'attività lavorativa.
4. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di cessazione del contratto di lavoro e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso:
 - a) l'intervenuto annullamento o revoca della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto;
 - b) l'esito negativo della valutazione annuale, per tre anni consecutivi, ai sensi dell'art. 1, comma 427, della Legge 205/2017.
5. I contratti individuali a termine, ove correlati a progetti di ricerca con finanziamenti ulteriori rispetto al limite di cui al comma 424 dell'art. 1 della Legge 205/2017, devono prevedere una clausola risolutiva collegata alla verifica annuale dell'effettiva disponibilità delle risorse necessarie per la copertura del corrispondente onere.
6. Il lavoratore assunto a tempo determinato, è soggetto ad un periodo di prova, pari a 2 mesi secondo la disciplina indicata dall'art. 40 (Periodo di prova) del CCNL

2.11.2022 del personale del comparto sanità. In deroga all'art. 40 (Periodo di prova) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità, in qualunque momento del periodo di prova, ciascuna delle parti può recedere dal rapporto senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte e ove posto in essere dall'Istituto deve essere motivato.

Art. 9

Orario di lavoro del personale con profilo di “ricercatore sanitario”

1. L'orario di lavoro del personale di cui al presente articolo è di 36 ore settimanali ed è articolato, ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, su cinque o sei giorni, con orario convenzionale rispettivamente di 7 ore e 12 minuti, e di 6 ore.
2. L'articolazione e la distribuzione dell'orario di lavoro del personale di cui al presente articolo è improntata ai seguenti criteri di flessibilità, in coerenza con le esigenze specifiche proprie delle attività di ricerca:
 - a) autonoma determinazione del proprio tempo di lavoro nell'ambito dell'orario di servizio della struttura di assegnazione, correlando la presenza in servizio in modo flessibile alle esigenze dell'attività di ricerca anche clinica, ai progetti affidati, alle eventuali esigenze della struttura in cui opera, tenendo conto dei criteri organizzativi dell'Istituto;
 - b) l'orario di lavoro di cui al comma 1 è rilevato come media del trimestre; al termine di tale periodo le ore di presenza in servizio in eccesso o in difetto rispetto all'orario di lavoro di cui al comma 1 sono cumulate con quelle risultanti dai periodi precedenti; il numero di ore in difetto non può essere superiore a 20 e tali ore sono recuperate nel successivo trimestre; le eventuali ore in eccesso sono fruite nella forma di riposi compensativi, entro un limite annuale di 158 ore entro il termine massimo di quattro mesi dell'anno successivo a quello di maturazione; i predetti riposi possono essere fruiti anche nella forma di assenze compensative giornaliere;
 - c) il personale può impiegare fino a 160 ore annue al di fuori dell'orario di lavoro di cui al comma 1 in attività destinate ad arricchimento professionale quali attività di docenza, organizzazione di seminari e convegni, collaborazioni professionali, perizie giudiziarie, nel rispetto della normativa in materia di incompatibilità di cui all'art. 53 D. Lgs. n. 165/2001;
 - d) è ammessa la presenza in servizio oltre l'orario di lavoro di cui al comma 1, senza che ciò comporti alcun diritto a recuperi o compensi, salvo quanto previsto alla precedente lettera b).

3. L'articolazione dell'orario di lavoro è definita in coerenza con i vincoli e le forme di tutela disciplinate dal D. Lgs. n. 66/2003, con particolare riferimento a quanto previsto dall'art. 7 in materia di riposo giornaliero; con riguardo all'art. 4 del D. Lgs. n. 66/2003, il limite di quattro mesi, ivi previsto come periodo di riferimento per il calcolo della durata media di quarantotto ore settimanali, è elevato a 6 mesi.
4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte del dipendente è accertata con efficaci controlli di tipo automatico. In casi particolari, modalità sostitutive e controlli ulteriori sono definiti dai singoli Istituti, in relazione alle oggettive esigenze di servizio delle strutture interessate.
5. Ai fini del computo del debito orario, l'incidenza delle assenze pari all'intera giornata lavorativa si considera corrispondente all'orario convenzionale di cui al comma 1 del presente articolo.

Art. 10

Principi per la valorizzazione della ricerca sanitaria

1. Il personale ricercatore sanitario costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi degli Istituti e, in tale ottica, come enunciato nella declaratoria di cui all'allegato 1, per la propria attività di ricerca è dotato di autonomia operativa e assume la responsabilità diretta del proprio operato seppure nell'ambito e nel rispetto del modello organizzativo della struttura dell'Istituto a cui è assegnato.
2. Gli Istituti, in conformità ai principi della Carta europea dei ricercatori richiamati nel comma 422 dell'art. 1 della Legge 205/2017, promuovono e supportano le iniziative del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria finalizzate ad acquisire finanziamenti di progetti di ricerca da parte di Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, quando esse sono coerenti con la propria programmazione della ricerca.
3. Gli Istituti adottano specifiche misure dirette a facilitare la portabilità dei progetti di ricerca, consentendo che in caso di cambiamento di Istituto e sede, temporaneo o definitivo, il personale ricercatore sanitario preposto a progetti finanziati da soggetti diversi dall'Istituto di appartenenza, conservi la titolarità dei progetti e dei relativi finanziamenti, ove scientificamente possibile, previo accordo con l'Istituzione ricevente e con il committente di ricerca secondo le modalità previste nei relativi protocolli d'intesa.

4. Gli Istituti favoriscono, nell'ambito della propria attività istituzionale, la collaborazione del personale ricercatore sanitario e collaboratore professionale di ricerca sanitaria a progetti di ricerca promossi da Amministrazioni dello Stato, Enti pubblici o privati o Istituzioni internazionali, qualora essi siano coerenti con la propria programmazione della ricerca.
5. Il personale ricercatore sanitario, con riferimento ai risultati dell'attività di ricerca e alla relativa pubblicazione, ha diritto, in conformità e nei limiti delle disposizioni legislative vigenti in materia, ad esserne riconosciuto autore nonché alla tutela della relativa proprietà intellettuale e al riconoscimento della paternità delle invenzioni conseguenti.

Art 11

Ammissione al corso di specializzazione di cui all'art. 1, comma 431 della legge n. 205/2017

1. Il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di cui ai commi 424 e 432 della Legge 205/2017 è ammesso alla partecipazione per l'accesso in soprannumero al relativo corso di specializzazione.
2. Gli Istituti, anche in attuazione dei Protocolli tipo stipulati dalle regioni con le università previo confronto sindacale ai sensi dell'art. 7 (Confronto regionale) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità, stipulano convenzioni attuative con le predette università, al fine di assicurare al personale di cui al comma 1 la partecipazione in soprannumero ai corsi di specializzazione di cui al medesimo comma, garantendo l'espletamento delle attività di tirocinio professionalizzante all'interno delle proprie strutture.
3. Il personale di cui al comma 1, per la partecipazione ai corsi di specializzazione, può fruire di:
 - a) permessi di cui all'art. 62 (Diritto allo studio) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - b) permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari di cui all'Art. 51 del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - c) permessi giornalieri retribuiti di cui all'Art. 50, comma 1, lett. a) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove d'esame;
 - d) congedi per la formazione di cui all'Art. 68, comma 1 del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità.

Sono fatte salve altre ipotesi di assenza dal lavoro stabilite da specifiche disposizioni di legge anche attinenti a motivi di studio e ricerca.

Art. 12

Valutazione

1. Il personale di cui alla presente sezione è soggetto a valutazione annuale e a valutazione di idoneità per l'eventuale rinnovo a conclusione dei primi cinque anni di servizio, come previsto all'art. 1, comma 427, della L. 205/2017.

Art. 13

Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

1. Tenuto conto della specificità della presente sezione, il limite massimo di cui all'art. 62 comma 1 (Diritto allo studio) del CCNL 2.11.2022, applicato al personale di cui al presente CCNL, è calcolato considerando anche i rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato.
2. In deroga a quanto previsto all'art. 68 (Congedi per la formazione) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità, il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato, dipendente degli Istituti, può fruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, del congedo non retribuito per la formazione senza l'anzianità di servizio prevista dal comma 2 del citato art. 68 e in eccedenza rispetto alla percentuale ivi prevista.
3. Nell'applicazione dell'art. 47, commi 7 e 8 del CCNL 2.11.2022 del comparto sanità (Lavoro straordinario) al personale del profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria con incarico di base, la retribuzione di cui all'art. 94, comma 2, lett. b) CCNL 2.11.2022 del comparto sanità (Retribuzione e sue definizioni) deve intendersi riferita ai differenziali economici di professionalità di cui all'art. 4 (Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria). Le risorse di cui all'art. 47, comma 3 del CCNL 2.11.2022 del comparto sanità (Lavoro straordinario) per il riconoscimento del lavoro straordinario rientrano nel limite finanziario di cui all'art. 18, comma 1 (Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici).
4. Al personale della presente sezione, con rapporto di lavoro a tempo determinato, con l'esclusione del trattamento economico, si applica l'art. 71, comma 1 (Trattamento economico – normativo del personale con contratto a tempo determinato) del CCNL 2.11.2022 del comparto sanità.

TITOLO IV TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 14 Struttura della retribuzione

1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione prevista dall'art. 3, comma 4, la struttura della retribuzione del personale destinatario della presente sezione si compone delle seguenti voci:
 - a) stipendio tabellare di cui alla Tabella D;
 - b) differenziale economico di professionalità per il personale del profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria;
 - c) indennità di funzione;
 - d) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - e) compensi per le prestazioni di lavoro straordinario dei collaboratori professionali di ricerca sanitaria;
 - f) indennità di rischio radiologico;
 - g) indennità di pronta disponibilità.

Art. 15 Incrementi degli stipendi tabellari

1. Il trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive indicato nella Tabella A del CCNL 17.7.2019, è incrementato degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella tabella A con le decorrenze ivi previste.
2. Gli importi annui dei trattamenti economici tabellari delle posizioni iniziali e di sviluppo delle diverse categorie risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e con le decorrenze stabilite dalla tabella B.
3. A decorrere dal primo giorno del mese successivo alla data di entrata in vigore del presente CCNL, l'elemento perequativo una tantum di cui all'art. 1, comma 440, lett. b) della legge n. 145/2018, come disciplinato dall'art. 78 (Elemento perequativo) del CCNL 21.5.2018, cessa di essere corrisposto come specifica voce retributiva ed è conglobato nello stipendio tabellare, come indicato nella tabella C.
4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, gli stipendi tabellari sono rideterminati, con la medesima decorrenza, dalla tabella D.

5. Gli incrementi di cui al comma 1 devono intendersi comprensivi dell'anticipazione di cui all'art. 47-bis, comma 2, del d. lgs. n. 165/2001 corrisposta ai sensi dell'art. 1, comma 440, lett. a) della legge n. 145/2018.

Art. 16

Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale

1. Gli stipendi tabellari del nuovo sistema di classificazione professionale, per ciascun profilo della presente sezione, sono indicati nell'allegata tabella D.
2. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione prevista dall'art. 3, comma 4 la trasposizione di cui all'art. 3, comma 5 (Profili del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria) determina quanto segue:
 - a) al personale con profilo di ricercatore sanitario:
 - è attribuito lo stipendio tabellare in base a quanto stabilito al comma 1;
 - è conferito un incarico Middle se inquadrato nella posizione retributiva Ds6 con relativa attribuzione dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente;
 - è conferito un incarico Junior se inquadrato nella posizione retributiva Ds3 con relativa attribuzione dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente;
 - è conferito un incarico Base se inquadrato nella posizione retributiva Ds con relativa attribuzione dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente;
 - non è più destinatario delle fasce retributive e del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale previsti nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale che dalla medesima data cessano di essere corrisposti e concorrono al finanziamento del sistema degli incarichi.
 - b) al personale in servizio con profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria:
 - è attribuito lo stipendio tabellare in base a quanto stabilito al comma 1;
 - è attribuito il valore complessivo delle fasce in godimento al 31.12.2023, mantenuto a titolo di differenziale economico di professionalità;
 - è attribuito l'incarico di complessità base;
 - non è più destinatario del valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale previsto nell'ambito del previgente sistema di classificazione professionale che dalla medesima data cessa di essere corrisposto e concorre al finanziamento dell'incarico di base.

Il “differenziale economico di professionalità” di cui alla lett. b), secondo alinea non pregiudica l’attribuzione degli ulteriori “differenziali economici di professionalità” di cui all’art. 4 (Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Il personale di cui alla lettera a), già a tempo parziale, può essere destinatario di un incarico diverso da quello base se opta per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno; diversamente sarà assegnatario di un incarico di base e il valore della parte fissa dell’incarico che sarebbe stato attribuito in corrispondenza del precedente inquadramento ai sensi della lettera a) è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa. Nel caso di successivo rientro a tempo pieno si applica la lettera a).

Art. 17

Premi correlati alla performance

1. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale, contabilizzati in apposita postazione di bilancio dell’Istituto sono attribuiti, in quota parte, a valere sulle risorse:
 - a) 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;
 - b) 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;
 - c) di cui all’art. 103, comma 7 del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 2.11.2022 riferite al personale della presente sezione;
 - d) eventuali ulteriori risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
 - e) eventuali ulteriori risorse a valere sulla quota di cui all’art. 18, comma 2, lett. a) (Limite finanziario per l’erogazione di alcuni trattamenti economici).
2. I regolamenti dell’attività conto terzi adottati dagli istituti in attuazione dell’art. 43 della legge n. 449/1997 di cui al comma 1, primo alinea, 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.

Art.18

Limite finanziario per l'erogazione di alcuni trattamenti economici

1. E' stabilito un limite finanziario annuale finalizzato all'erogazione dei seguenti trattamenti economici:
 - Indennità di funzione finalizzate a remunerare gli incarichi di cui agli artt. 5 e 6;
 - Differenziali economici di professionalità attribuiti ai sensi dell'art. 4 (Progressione economica per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria), ivi compreso il differenziale economico di professionalità di cui all'art. 16, comma 2, lett. b), secondo alinea (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale);
 - Lavoro straordinario, con le precisazioni dell'art. 5, comma 12, lett. b) (Incarichi di funzione al profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria) e dell'art. 13, comma 3 (Disposizioni particolari del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria);
 - Indennità di rischio radiologico di cui all'art. 109 (Indennità di rischio radiologico) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - Premi correlati alla performance ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. e) (Premi correlati alla performance);
 - Indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 44 (Pronta disponibilità) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità.
2. Il limite finanziario di cui al comma 1, individuato da ciascun Istituto, è costituito dal valore complessivo derivante da:
 - a) una quota non superiore al 20% delle risorse stanziata a bilancio da ciascun Istituto, in base agli effettivi fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 424 della Legge 205/2017 per la retribuzione del personale di cui alla presente sezione;
 - b) delle risorse di cui all'art. 102, comma 5 del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 2.11.2022 riferite al personale della presente sezione da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di cui agli artt. 5 (Incarichi di funzione per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria) e 6 (Incarichi di funzione al profilo di ricercatore sanitario).
3. Gli Istituti definiscono il fabbisogno finanziario connesso alla pianificazione dei fabbisogni del personale destinatario della presente sezione, computando, in valore medio ponderato, tutte le voci retributive allo stesso riconosciute, ivi incluse quelle di cui al comma 1.
4. I piani assunzionali di cui al comma 3 e la definizione del limite finanziario del presente articolo sono adottati previa informazione sindacale ai sensi dell'art. 5, comma 5 del CCNL 2.11.2022 del comparto sanità (Informazione).

5. Il presente articolo decorre dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione del personale di cui all'art. 3, comma 4; sino a tale data continuano ad applicarsi gli artt. 12 (Progressioni economiche) e 13 (Premi correlati alla performance) del CCNL 11.7.2019.

Art. 19 **Esclusioni**

1. Al personale di cui all'art. 1, comma 1 (Campo di applicazione ed oggetto) è espressamente esclusa l'applicazione dei seguenti istituti:
 - a) il CAPO II (Passaggi di profilo e progressioni) del TITOLO III del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - b) il CAPO III (Sistema degli incarichi) del TITOLO III del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - c) l'art. 42 (Ricostituzione del rapporto di lavoro) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - d) l'art. 97 (Incrementi degli stipendi tabellari) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - e) l'art. 99 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - f) il CAPO II (Fondi) del TITOLO X del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità;
 - g) il CAPO III (Sistema indennitario) fatti salvi gli artt. 109 (indennità di rischio radiologico) e 110 (Riposo biologico), del TITOLO X del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità.
2. In aggiunta alle esclusioni di cui al comma precedente:
 - a) al personale con profilo di "ricercatore sanitario" è espressamente esclusa l'applicazione dell'art. 43 del CCNL 2.11.2022 del personale del comparto sanità (Orario di lavoro);
 - b) al personale della presente sezione è esclusa la possibilità di accesso all'area di elevata qualificazione e la conseguente applicazione dei relativi articoli.

ALLEGATI

Tabella A

Incrementi mensili dello stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione retributiva	Dal 1.1.2019	Rideterminato dal 1.1.2020 ⁽¹⁾	Rideterminato dal 1.1.2021 ⁽²⁾
DS6	20,10	41,70	98,10
DS3	18,20	37,70	88,60
DS	16,20	33,60	79,10
D6	18,20	37,80	88,90
D3	16,60	34,40	80,90
D	15,00	31,20	73,30

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dall'1.1.2020 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2019

⁽²⁾ Il valore a decorrere dall'1.1.2021 comprende e assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2020

Tabella B

Nuovi valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione professionale e fasce retributive

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione retributiva	Dal 1.1.2019	Dal 1.1.2020	Dal 1.1.2021
DS6	31.102,62	31.361,82	32.038,62
DS3	28.112,26	28.346,26	28.957,06
DS	25.078,14	25.286,94	25.832,94
D6	28.208,50	28.443,70	29.056,90
D3	25.653,55	25.867,15	26.425,15
D	23.254,40	23.448,80	23.954,00

Tabella C

Valori del trattamento economico costituito da stipendio tabellare, valore comune della ex indennità di qualificazione e fasce retributive a seguito del conglobamento dell'Elemento perequativo nello stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Posizione retributiva	Valori dal 1.1.2021	Elemento perequativo dal 1.1.2019 ⁽¹⁾	Valori dal primo giorno del mese successivo a quello di sottoscrizione del CCNL ⁽²⁾
DS6	32.038,62	42,84	32.081,46
DS3	28.957,06	53,52	29.010,58
DS	25.832,94	149,76	25.982,70
D6	29.056,90	96,24	29.153,14
D3	26.425,15	128,40	26.553,55
D	23.954,00	203,28	24.157,28

⁽¹⁾ I valori dell'elemento perequativo conglobati nello stipendio tabellare sono stati calcolati al netto dei maggiori oneri per gli istituti derivanti dalla loro inclusione nello stipendio tabellare. A seguito del conglobamento, l'elemento perequativo cessa di essere corrisposto.

⁽²⁾ I valori indicati comprendono anche il valore comune dell'ex indennità di qualificazione professionale

Tabella D

Stipendio tabellare

Valori in euro per 12 mensilità cui aggiungere la 13^a mensilità

Profilo	Nuovo stipendio tabellare ⁽¹⁾
Ricercatore sanitario	25.124,35
Coll. Prof. Ricerca sanitaria	23.298,93

⁽¹⁾ Decorrente dalla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione

ALLEGATO 1

Declaratoria dei profili professionali del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

Ricercatore Sanitario

All'interno degli IRCCS e degli IZS, secondo le rispettive competenze istituzionali, in raccordo con le attività poste in essere dai predetti istituti e in collaborazione con altro personale, progetta e conduce ricerche cliniche, biomediche e traslazionali finalizzate ad ampliare e ad innovare la conoscenza scientifica in tali ambiti e la sua applicazione.

Nell'ambito della propria attività, si adopera per accrescere l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca, curando ad esempio la predisposizione e la presentazione dei progetti, l'organizzazione e la realizzazione di attività di laboratorio, la realizzazione di pubblicazioni scientifiche, l'affiancamento di colleghi più giovani, l'analisi o l'elaborazione di dati e informazioni, il coordinamento di attività didattica.

Oltre che delle attività scientifiche, si occupa anche degli aspetti organizzativi e gestionali relativi alle attività che svolge e del raccordo con le ordinarie attività, anche assistenziali o relative alla salute ed al benessere animale ed alla sicurezza alimentare, degli istituti, anche avvalendosi di altro personale e svolgendo eventualmente funzioni di coordinamento, gestione e controllo di collaboratori.

Svolge le proprie attività con ampia discrezionalità operativa assumendo la responsabilità diretta delle attività cui è preposto e dei risultati conseguiti, nell'ambito delle strutture previste dal modello organizzativo aziendale.

Accesso: mediante le procedure di reclutamento di cui all'art. 1, commi 424 e segg. della legge n. 205/2017 e da successive disposizioni legislative e attuative in materia.

Requisiti per l'accesso: per i requisiti formativi e professionali si fa rinvio ai decreti previsti dall'art. 1, commi 425 e 427 della legge n. 205/2017.

Collaboratore professionale di ricerca sanitaria

All'interno degli IRCCS e degli IZS, secondo le rispettive competenze istituzionali, in raccordo con le attività poste in essere dai predetti istituti e in collaborazione con altro personale, svolge attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa, correlate alla ricerca sanitaria, che richiedono conoscenze teoriche specialistiche,

capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operativa, nell'ambito delle strutture previste dal modello organizzativo aziendale.

In particolare, finalizza la propria attività al supporto delle attività di ricerca sanitaria, ove necessario in raccordo con le ordinarie attività, anche assistenziali, degli Istituti, collaborando con i ricercatori sanitari o svolgendo in autonomia alcune attività o fasi dell'attività di ricerca, quali ad esempio, il ciclo di pianificazione, progettazione, monitoraggio e rendicontazione, la gestione dei finanziamenti, la individuazione di opportunità di finanziamento, le attività nell'ambito dell'Information and Communication Technologies, il trasferimento tecnologico, le attività tecniche o di laboratorio, la gestione di database, la gestione delle attività di documentazione scientifica e la divulgazione dei risultati di ricerca. Può collaborare con altro personale o anche coordinarlo ed assume la responsabilità per le attività a cui è preposto.

Accesso: mediante le procedure di reclutamento di cui all'art. 1, commi 424 e segg. della legge n. 205/2017 e da successive disposizioni legislative e attuative in materia.

Requisiti per l'accesso: per i requisiti formativi e professionali si fa rinvio ai decreti previsti dall'art. 1, commi 425 e 427 della legge n. 205/2017.