

VERBALE DI DELIBERA DELLA COMMISSIONE COSTITUITA AI SENSI DELL'ART. 70 CCPL FONDAZIONI

OGGETTO: nuova modalità di assegnazione delle premialità relative al premio di partecipazione, di risultato e di autofinanziamento per le quote di competenza (art 70.2 lettera a) per l'anno 2014 e 2015, riguardante il solo personale ricercatore e tecnologo.

Il giorno **26 marzo** dell'anno **2015** ad ore 11.30.- si è riunita la Commissione costituita ai sensi dell'art. 70 comma 4 del CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005 n. 14.

rappresentanti individuati dalla Fondazione:

dott. Bruno Caprile, dott. Alessandro Dalla Torre e dott.ssa Gloria Gottardi che risulta assente giustificata;

rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali:

dott. Alberto Lavelli per la CGIL, sign. Michele Fedrizzi per la CISL e dott. Francesco Rocca per la UIL.

Il dott. **Bruno Caprile**, come Presidente della Commissione, dà inizio alla trattazione dell'oggetto della deliberazione.

LA COMMISSIONE

VISTO l'art. 70 del CCPL per il personale delle Fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005 n. 14 che prevede che il Consiglio di Amministrazione della Fondazione riconosca il premio di partecipazione e di risultato - per un ammontare pari ai due terzi dell'importo individuato dal gruppo di lavoro tecnico-bilaterale di cui al comma 1 dell'art. 70 e previa verifica del rispetto dei criteri generali di carattere economico individuati ai sensi del medesimo comma - su proposta della Commissione costituita coerentemente ai criteri dell'art. 70 comma 4;

ATTESA la necessità di risolvere per il personale ricercatore e tecnologo l'assegnazione della quota per gli anni 2014 e 2015;

CONSIDERATA la sottoscrizione dell'accordo del 09 settembre 2008 in merito all'importo complessivamente destinato all'erogazione dei premi di cui all'art 70.1;

Delibera

Al fine di procedere all'assegnazione della premialità relative agli anni 2014 e 2015, si procederà alla distribuzione dell'intero ammontare di competenza (2/3 del totale) secondo il seguente schema:

- a. una volta definito l'ammontare totale di competenza, sarà scorporata una quota corrispondente al 10% del totale destinata al **premio di partecipazione** riservato ai soli ricercatori e tecnologi assegnati alle Unità Operative. Tale quota sarà attribuita alle strutture organizzative di ogni

genere e livello mantenendo la natura proporzionale delle ripartizioni con il meccanismo di costituzione e suddivisa da parte di ogni Responsabile di Unità in proporzione al numero e alla qualità dei progetti a cui i singoli ricercatori e tecnologi collaborano (CCPL all'art 68).

b. il restante montante (**premio di risultato**) sarà attribuito:

- il 50% secondo le modalità di cui all'unito allegato 1;

Al termine del processo di definizione delle taglie di cui al punto 3.1, pag 4 dell'allegato 1 la Commissione incontrerà i Direttori dei Centri CMM e ICT al fine di conoscere le motivazioni che hanno portato i medesimi alla definizione delle taglie per la parte quantitativa relativa alle pubblicazioni

- il 50% da parte di ogni Responsabile di Unità a seguito del seguente processo di formazione della quota spettante:

+ Il 30% sarà distribuito alle Unità in base ad una graduatoria a punti predisposta da parte del Direttore di Centro, accompagnata da una valutazione scritta per ogni Unità.

+ Il 20% sarà attribuito alle Unità mantenendo la natura proporzionale delle ripartizioni con il meccanismo di costituzione.

Il Responsabile predisporrà una valutazione scritta per ogni persona. La relativa scheda dovrà essere prodotta in duplice copia. Una sarà consegnata direttamente all'interessato e l'altra, sottoscritta dal dipendente, consegnata al Servizio Risorse Umane.

Sarà inoltre cura del responsabile predisporre una scheda introduttiva nella quale dovranno essere esplicitati i criteri seguiti per la distribuzione delle premialità e i modi individuati per assicurare condivisione e trasparenza.

L'intera documentazione, redatta secondo le modalità concordate, costituirà elemento indispensabile per l'erogazione del premio da parte del Servizio Risorse Umane.

c. per quanto riguarda il premio da attribuire ai Responsabili, le corrispondenti quote del premio di partecipazione e del 50% del premio di risultato verranno distribuite affidando ai Direttori la valutazione (motivazione scritta).

d. la distribuzione della quota di premialità relativa ad **autofinanziamento** (*a valere anche per il personale tecnico inquadrato presso le Unità di ricerca*) avverrà secondo le regole già utilizzate nel passato e di seguito riportate:

d1. Ai fini dell'erogazione della quota Autofinanziamento del fondo per la produttività ed il miglioramento dei servizi la medesima viene divisa in due parti fra Personale di Ricerca (Ricercatori/Tecnologi e Tecnici di Ricerca) e il restante Personale, in proporzione al numero di anni/uomo dei Dipendenti di Ricerca (N_ric) e dei Dipendenti delle Macroaree e Servizi (N_as) secondo la formula qui di seguito riportata:

Personale Amministrativo/Servizi: $\% = \frac{N_{as}}{N_{as} + 3 * N_{ric}}$

(esclusi tecnici afferenti ai gruppi di ricerca)

Personale Ricerca $\% = \frac{3N_{ric}}{N_{as} + 3 * N_{ric}}$

d.2. La quota riferita al personale di ricerca viene attribuita come segue:

- a) il 30% della quota riservata al personale della ricerca è distribuito a tutti i ricercatori/tecnologi e tecnici di ricerca in relazione al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi ordinari della struttura, tenuto conto della presenza in servizio.
- b) il 70% viene riparametrato fra le strutture che hanno contribuito alla determinazione della quota del fondo per il personale della ricerca come segue:
 - b1) rapporto percentuale diretto fra Entrate e Uscite di ciascuna struttura con il totale complessivo moltiplicato per il peso ponderale pari a 90;
 - b2) grado di copertura fra Entrate e Uscite di ciascuna struttura moltiplicato per il peso ponderale pari a 10.

Una volta effettuata tale riparametrazione la quota sarà distribuita come specificato dai successivi commi 4 e 5 rispettivamente per i Centri diversi da CIT e CMM e per i Centri CIT e CMM.

d.4. Per i Centri diversi CIT e CMM la quota del comma 3 punto b viene assegnata al Direttore per una distribuzione al personale afferente alla struttura avuto riguardo dei seguenti criteri da esplicitare in sede di comunicazione:

- migliori risultati scientifici (pubblicazioni, brevetti, ecc.);
- migliori risultati applicativi;
- promotori o principali collaboratori dei contratti o progetti di alta qualità e prestigio nazionale e/o internazionale.

d.5. Per Centri CIT e CMM la quota del comma 3 punto b viene così suddivisa:

- a) 70% della quota spettante a ciascuna unità di ricerca e progetto speciale sarà attribuita alle unità di ricerca e progetti speciali stesse e verrà distribuita ai singoli dipendenti in relazione al grado di partecipazione al raggiungimento degli obiettivi ordinari della struttura, tenuto conto della presenza in servizio
- b) 25% della quota spettante a ciascuna unità di ricerca e progetto speciale sarà assegnata ai Responsabili per una ripartizione destinata al personale loro afferente, da effettuarsi sulla base dei seguenti criteri da motivarsi esplicitamente nell'assegnazione:
 - migliori risultati scientifici (pubblicazioni, brevetti, ecc.);
 - migliori risultati applicativi;
 - promotori o principali collaboratori dei contratti o progetti di alta qualità e prestigio nazionale e/o internazionale.

Al fine di assicurare omogeneità nella ripartizione dovrà essere sempre sentito il Direttore del Centro di riferimento. Eventuali quote non distribuite nell'ambito dell'Unità di ricerca o del Gruppo, saranno assegnate dal Direttore del Centro di riferimento ad personam (previa motivazione) a dipendenti meritevoli (esclusi i Responsabili di unità di ricerca o progetto speciale) che non siano risultati assegnatari della Quota in questione.

- c) 5% della quota spettante, con assegnazione ai Direttori del Centro IT e di quello MM per una ripartizione destinata ai responsabili di Unità di ricerca da motivarsi esplicitamente nell'assegnazione;

Il dott. Rocca desidera precisare di non essere d'accordo con quanto convenuto dalla Commissione di attribuire ai Direttori di centro la decisione di identificare la taglia per la parte quantitativa relativa alle pubblicazioni

Povo, 26 marzo 2015

rappresentanti individuati dalla Fondazione

dott. Bruno Caprile

FIRMATO IN ORIGINALE

dott. Alessandro Dalla Torre

FIRMATO IN ORIGINALE

dott.ssa Gloria Gottardi

rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali

dott. Alberto Lavelli per CGIL FIRMATO IN ORIGINALE

sign. Michele Fedrizzi per CISL FIRMATO IN ORIGINALE

dott. Francesco Rocca per UIL FIRMATO IN ORIGINALE

**Determinazione delle premialità annuali
per il personale di ricerca della Fondazione Bruno Kessler**

Revisione del modello

Commissione bilaterale ex Art. 70 CCPL

Bruno Giovanni Caprile	Presidente
Alessandro Dalla Torre	FBK
Gloria Gottardi	FBK
Michele Fedrizzi	CISL
Alberto Lavelli	CGIL
Francesco Rocca	UIL

Indice

1	Premessa	3
2	Variazioni al modello vigente	3
3	Determinazione delle quote quantitative	5
4	Costituzione e ripartizione quote discrezionali	7
A	Pubblicazioni: assegnazione punteggi	8
B	Gli articoli 68–70 del CCPL	11

1 Premessa

Il modello per la determinazione delle premialità individuali per il personale di ricerca della Fondazione attualmente in vigore¹ è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della Fondazione nella seduta del 1 feb 2013, ed è stato applicato per la prima volta nell'anno 2014 alla determinazione delle premialità relative all'anno di competenza 2013.

Alla prova della sua prima applicazione effettiva, il modello si è dimostrato complessivamente adeguato a rispondere alle esigenze di un'organizzazione complessa ed eterogenea come la Fondazione. Il lavoro di analisi e di confronto con la nostra comunità di ricerca condotto già a partire dall'estate 2014, ha tuttavia permesso di mettere a fuoco alcuni limiti del modello (e qualche sua superflua macchinosità), che la commissione ritiene possano essere superati attraverso l'introduzione delle modifiche che sono nel seguito descritte.

2 Variazioni al modello vigente

1. limitatamente ai Centri e Progetti Speciali FBK che siano strutturati in Unità di Ricerca (attualmente, i centri CMM ed ICT), gli *score* quantitativi individuali sono determinati secondo il nuovo algoritmo descritto in Sez. 3, mentre resta invariata la percentuale (45%) delle risorse totali da assegnarsi alla componente quantitativa. In sintesi:

la comparazione su base quantitativa che nel modello precedentemente in vigore era istituita tra tutte le persone afferenti al centro (e separatamente per i due ruoli, Ricercatore ovvero Tecnologo) viene sostituita dalla comparazione delle prestazioni delle unità di ricerca alle quali le persone appartengono. Alla determinazione della prestazione delle unità di ricerca concorrono due soli indicatori: il primo è relativo alla quantità e valore stimato delle pubblicazioni; il secondo esprime la capacità di autofinanziamento dell'unità. Ai fini del computo delle quote a base quantitativa, sono contestualmente eliminate le distinzioni di ruolo e di responsabilità – ovvero a tutte le persone appartenenti all'unità è assegnato il medesimo punteggio.

2. limitatamente ai Centri e Progetti Speciali FBK che siano strutturati in Unità di Ricerca, il riconoscimento differenziato della prestazione individuale avviene *all'interno dell'unità* ed è in capo al responsabile dell'unità stessa. Questi, sulla scorta di giudizi individuali motivati, ripartisce tra i membri dell'unità l'intero ammontare delle risorse

¹Si veda il documento di riferimento “*Un nuovo modello per la determinazione delle premialità annuali per il personale di ricerca della Fondazione Bruno Kessler*”.

economiche allo scopo costituite e poste nella sua disponibilità, come dettagliato in Sez. 4.

Il riconoscimento differenziato della prestazione individuale dei responsabili di unità è in capo al direttore di centro. Questi, sulla scorta di giudizi individuali motivati, ripartisce tra i responsabili di unità il totale delle risorse economiche a questo scopo costituite come dettagliato in Sez. 4.

La frazione delle delle risorse totali da assegnarsi alla componente discrezionale resta invariata, e pari al 55%.

3. ai Centri ed ai Progetti Speciali FBK che non siano ulteriormente strutturati in Unità di Ricerca (c.g., centri del polo delle Scienze Sociali ed Umane) continua ad applicarsi integralmente il modello attualmente in vigore, in particolare per quanto riguarda la definizione *ex-ante* da parte dei direttori di centro:
 - dei coefficienti di peso relativi ai diversi tipi di risultato accreditabile riportati nella tabella a pag. 12 dell'allegato 1² al verbale di delibera della commissione costituita ai sensi dell'Art. 70 CCPL Fondazioni, del 22 novembre 2012.
 - dei criteri per il ranking delle pubblicazioni (fattori di impatto, piuttosto che ranking ANVUR o ESF, piuttosto che lingua, cct.);
4. per i Centri ed i Progetti Speciali FBK che non siano ulteriormente strutturati in Unità di Ricerca, resta altresì in capo al direttore del centro la disponibilità dell'intera quota discrezionale (55% del totale), da assegnare sulla base di giudizi individuali motivati.

²<http://eva.fbk.eu/sites/researchassessment.fbk.eu/files/novo-modello-per-la-ricerca.pdf>.

3 Determinazione delle quote quantitative

Per la componente quantitativa, la ripartizione delle quote da assegnare a ciascuna persona procede come di seguito:

1. si calcola innanzitutto il punteggio complessivo relativo alle pubblicazioni dell'unità di appartenenza della persona, diviso per la *taglia*³ dell'unità stessa:

$$S^{(p)} = \frac{\sum_{i=1}^N A_i}{T}, \quad (1)$$

ove gli A_i sono i punteggi associati a ciascuna delle N pubblicazioni accreditate all'unità (per il loro computo, si veda in App. A), ed T è la taglia dell'unità.

2. Il punteggio relativo all'autofinanziamento corrisponde semplicemente al rapporto fra le entrate non istituzionali ed i costi dell'unità:

$$S^{(a)} = \frac{F}{C}, \quad (2)$$

ove F sono le entrate effettivamente rendicontate nell'anno di competenza, e C sono i costi dell'unità.

3. I due punteggi $S^{(p)}$ ed $S^{(a)}$, così calcolati, sono assegnati a tutte le persone dell'unità e devono essere naturalmente comparati con quelli ottenuti dalle altre persone (i.e., unità) del centro. In particolare, gli *score*, s^p e s^a , da attribuirsi a ciascuna persona sono calcolati quale valore frazionario, rispettivamente dei punteggi $S^{(p)}$ ed $S^{(a)}$, sulla somma dei punteggi ottenuti da tutte le persone del centro.

Quindi, per tutte le persone dell'unità j -esima, si avrà:

$$s_j^{(p)} = \frac{S_j^{(p)}}{\sum_{i \in \mathcal{U}} S_i^{(p)} M_i} ; s_j^{(a)} = \frac{S_j^{(a)}}{\sum_{i \in \mathcal{U}} S_i^{(a)} M_i}, \quad (3)$$

ove, le somme a denominatore corrono sulle unità e gli M_i rappresentano il numero di persone appartenenti all'unità i -esima che hanno titolo nel sistema premiale.

³La taglia dell'unità è espressa da un unico numero la cui determinazione è rimessa, per maggiore flessibilità, al direttore del centro di appartenenza. Nessuna determinazione aprioristica (e.g., numero di persone; costi; introiti; installazioni, etc.) sembra infatti adatta a cogliere adeguatamente la varietà delle situazioni, esigenze, finalità che si presentano nei due centri maggiori.

4. Questi due score vengono infine composti in un unico valore, q_j , derivante da una somma pesata, con peso α per le pubblicazioni e β per l'autofinanziamento:

$$q_j = \alpha s_j^{(p)} + \beta s_j^{(a)} \quad (4)$$

5. per l'anno di competenza 2014, il valore di α è posto pari a $2/3$ e quello di β è pari a $1/3$:
6. La ripartizione tra le persone afferenti al centro delle risorse economiche riservate alla componente quantitativa avviene in proporzione agli score q_j .

4 Costituzione e ripartizione quote discrezionali

Alla componente discrezionale del modello è assegnata una quantità di risorse pari al 55% delle risorse totali a disposizione di ciascun centro. Al momento, queste ultime sono computate in modo proporzionale al totale delle Retribuzioni Annue Lordo (RAL) delle persone affiliate al centro ed aventi titolo nel sistema premiale. Nel caso in cui la costituzione del fondo premiale dovesse seguire un diverso meccanismo, la natura proporzionale delle ripartizioni dovrà essere conservata.

Per ogni centro, il totale delle risorse assegnato alla componente discrezionale è ulteriormente ripartito in 3 parti:

1. la prima parte è calcolata in modo proporzionale al meccanismo di costituzione vigente, e costituisce il fondo che il direttore assegna individualmente ai responsabili;
2. il 70% delle risorse restanti dedicate alla componente discrezionale viene ripartito tra le unità sempre in modo proporzionale al meccanismo di costituzione vigente, ed è nella disponibilità del responsabile di unità per il riconoscimento differenziato dei contributi individuali all'interno delle unità;
3. la parte rimanente costituisce il fondo per mezzo del quale il direttore di centro integra le risorse a disposizione del responsabile di unità di cui al punto 2 sopra.

A Pubblicazioni: assegnazione punteggi

Il computo del punteggio da attribuirsi a ciascuna pubblicazione procede come di seguito:

1. sulla base del record bibliografico residente sull'archivio istituzionale della Fondazione viene identificato il *tipo* di pubblicazione. Si distingue in particolare tra:
 - articolo su rivista con IF
 - articolo su rivista senza IF
 - contributo in atto di convegno di particolare rilievo
 - contributo in atto di convegno
 - monografia
 - capitolo in libro
 - altro

L'insieme (ristretto) di convegni considerati di particolare rilievo è definito indipendentemente da ciascun centro.

2. con l'esclusione del tipo *articolo su rivista con IF*, i punteggi vengono attribuiti secondo la seguente tabella¹:

Tipo di pubblicazione	valore
articolo su rivista (no IF)	0.3
contributo in atto di convegno di particolare rilievo	0.5
contributo in atto di convegno	0.1
monografia	0.3
capitolo in libro	0.2
altro	0

3. per gli articoli su rivista dotata di Impact Factor il calcolo è appena più complesso, in ragione di due fatti ben noti:
 - affinché sia significativa, la comparazione fra valori dell'Impact Factor può essere condotta solo all'interno di aree disciplinari omogenee;
 - ad ogni rivista dotata di Impact Factor può essere associata più di un'area disciplinare.

¹Questi punteggi riflettono, pur senza riprodurlo pedissequamente, il valore medio che i diversi tipi di pubblicazioni hanno ricevuto nella scorsa VQR 2004-2010, quantomeno nelle aree disciplinari qui rilevanti.

Del primo fattore si rende normalmente conto considerando, non il valore numerico dell'Impact Factor, ma il posizionamento della rivista secondo i *quartili* della distribuzione degli Impact Factor nelle diverse aree disciplinari⁵.

Il secondo, il quale implica che ad una medesima rivista può essere in principio associato più di un "quartile"⁶, si affronta normalizzando i punteggi attribuiti a ciascun quartile mediante la formula:

$$A = \frac{1 \cdot N_{Q1} + 4/5 \cdot N_{Q2} + 3/5 \cdot N_{Q3} + 1/3 \cdot N_{Q4}}{N_{Q1} + N_{Q2} + N_{Q3} + N_{Q4}}, \quad (5)$$

ove con N_{Qx} si intende il numero di volte che la rivista si colloca nel quartile x-esimo della distribuzione dell'Impact Factor di qualche area disciplinare. Con questa scelta parametrica, articoli pubblicati su una rivista di solo quartile Q1, Q2, Q3, Q4, ricevono rispettivamente punteggi pari a 1, 4/5, 3/5, 1/3 – non troppo discordi dai punteggi mediamente ricevuti, nella scorsa VQR 2004–2010, da articoli pubblicati su riviste di analogo rango.

Esempi.

Le aree disciplinari associate alla rivista APPLIED PHYSICS. B, LASERS AND OPTICS (la quale ha un Impact Factor di 1.634) sono due. Rispettivamente per ciascuna area disciplinare, il quartile nel quale la rivista si colloca è riportato in tabella:

Area disciplinare	quartile
OPTICS	Q3
PHYSICS, APPLIED	Q2

Il punteggio da attribuire agli articoli pubblicati su questa rivista è pertanto:

$$A = \frac{0 \cdot 1 + 1 \cdot 4/5 + 1 \cdot 2/3 + 0 \cdot 1/3}{0 + 1 + 1 + 0} = \frac{11}{15}. \quad (6)$$

Le aree disciplinari associate alla rivista THE PHOTOGRAMMETRIC RECORD (la quale ha un Impact Factor di 1.377) sono due. Rispettiva-

⁵Quando diciamo che una certa rivista "è di quartile Q1" intendiamo dire che il suo Impact Factor si colloca nel 25% alto della distribuzione dell'IF in quell'area disciplinare. Così analogamente per i quartili Q2, Q3 e Q4.

⁶Uno per ciascun posizionamento che la rivista ha nelle distribuzioni degli Impact Factor relativi alle aree disciplinari associate alla rivista stessa.

mente per ciascuna area disciplinare, il quartile nel quale la rivista si colloca è riportato in tabella:

Area disciplinare	quartile
GEOGRAPHY, PHYSICAL	Q3
IMAGING SCIENCE & PHOTOGRAPHIC TECHNOLOGY	Q2
GEOSCIENCES, MULTIDISCIPLINARY	Q3
REMOTE SENSING	Q3

Il punteggio da attribuire agli articoli pubblicati su questa rivista è pertanto:

$$A = \frac{0 \cdot 1 + 1 \cdot 4/5 + 3 \cdot 2/3 + 0 \cdot 1/3}{0 + 1 + 3 + 0} = \frac{7}{10} \quad (7)$$

B Gli articoli 68–70 del CCPL

Vengono integralmente riportati gli articoli 68, 69, 70 del Contratto Collettivo Provinciale di Lavoro per il personale delle Fondazioni.

Art. 68

Premio di partecipazione

1. Ai ricercatori ed ai tecnologi/sperimentatori può essere erogato dalla Fondazione un premio di partecipazione, erogato in proporzione al numero ed alla qualità dei progetti cui collaborano annualmente, secondo le modalità ed i criteri definiti dall'art. 70 del presente contratto.
2. Il meccanismo premiale di cui al presente articolo si applica anche nel caso di contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, in proporzione all'apporto conferito ai diversi progetti.

Art. 69

Premio di risultato

1. Ai ricercatori ed ai tecnologi/sperimentatori può essere erogato dalla Fondazione un premio di risultato, erogato in ragione dei risultati di ricerca conseguiti nel corso dell'anno dal lavoratore e/o dalle strutture cui egli è assegnato, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 70.
2. Al personale tecnico ed amministrativo può essere erogato dalla Fondazione un premio di risultato, legato all'andamento generale della Fondazione, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 70.
- 2bis. Al personale tecnico e amministrativo inquadrato nel 1° livello, con qualifica di Quadro direttivo, può essere erogato dalla Fondazione un premio di risultato, legato al conseguimento degli obiettivi singolarmente definiti annualmente e all'andamento generale della Fondazione, secondo i criteri e le modalità di cui all'art. 70.
3. Il meccanismo premiale di cui al presente articolo si applica anche nel caso di contratto a tempo determinato e/o a tempo parziale, in proporzione all'apporto conferito ai diversi progetti.

Art. 70

Modalità, criteri e procedure di riconoscimento dei premi

1. L'importo complessivamente destinato all'erogazione dei premi aziendali è individuato da un apposito gruppo di lavoro tecnico bilaterale, in misura percentuale non inferiore alla differenza tra il costo del lavoro – comprensivo di tutte le voci retributive fisse ed accessorie – sostenuto dagli Enti preesistenti soppressi dalla legge provinciale n. 14/2005 – ITC, CEA e IASMA – nel corso del 2005 ed il medesimo costo, riproporzionato rispetto alle diverse dotazioni di personale, gravante sulla Fondazione sulla base del presente contratto collettivo. Tale importo può essere ridotto solo in caso di comprovata insufficienza delle risorse disponibili. I predetti gruppi concludono i propri lavori per la Fondazione Bruno Kessler entro 90 giorni dalla stipula del presente contratto e per la Fondazione Mach entro 90 giorni dall'avvio della Fondazione.
2. Il premio di partecipazione ed il premio di risultato sono riconosciuti con delibera del Consiglio di Amministrazione secondo una duplice modalità: a) su proposta della Commissione di cui al comma 4 relativamente ad un ammontare di risorse corrispondente su base annua ai due terzi dell'importo di cui al comma 1, previa verifica del rispetto dei criteri generali di carattere economico individuati ai sensi del comma 1; in caso di mancato accordo della Commissione di cui al comma 4, le risorse non utilizzate si aggiungono a quelle disponibili per il medesimo titolo nell'anno successivo a quello di riferimento; b) mediante contrattazione decentrata per un ammontare corrispondente su base annua ad un terzo dell'importo di cui al comma 1.
3. Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dei premi annuali di partecipazione e risultato sono definiti contrattualmente dalle parti in sede decentrata a livello di ciascuna fondazione per la quota di cui al comma 2 lettera b), e dalla commissione bilaterale di cui al comma 4 per la quota di cui al comma 2 lettera a), assumendo quali criteri di riferimento uno o più di quelli indicati agli artt. 68 e 69. Nell'individuazione preliminare delle risorse premiali da distribuire annualmente alle 3 categorie di personale individuate nei commi 1, 2, 2bis dell'articolo 69, si garantirà, tenuto conto di quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 1, la destinazione ad ogni categoria di una quota almeno pari alla percentuale delle rispettive retribuzioni fisse erogate nell'anno di riferimento individuata per ogni Fondazione dalla rispettiva Commissione Tecnico-Bilaterale di cui al comma 1. L'erogazione è disposta entro il mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento. L'importo del premio annuale di

partecipazione e risultato ha caratteristiche di non determinabilità a priori.

4. Ciascuna Fondazione costituisce una apposita Commissione, composta da tre rappresentanti designati dalle organizzazioni sindacali stipulanti il precedente contratto collettivo e da tre esperti in materia di ricerca scientifica, di gestione e di valutazione del personale designati dalla Fondazione. Tra i rappresentanti individuati dalla Fondazione è nominato il presidente della Commissione stessa.
5. Le disposizioni di questo articolo hanno efficacia per un biennio. Successivamente le Parti, tenuto conto dei risultati prodotti dall'applicazione del meccanismo di cui al presente articolo, individueranno una nuova disciplina della materia, ferma restando la destinazione complessiva delle risorse di cui al comma 1.