IRE ISTITUTO NAZIONALE TUMORI REGINA ELENA — ISG ISTITUTO DERMATOLOGICO SAN GALLICANO
ISTITUTI DI RICOVERO E CURA A CARATTERE SCIENTIFICO

DELIBERAZIONE N. **915** DEL **18/08/2021**

OGGETTO: ADOZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE RICERCATORE SANITARIO E DEL PERSONALE COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA E ADOZIONE DEL PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE, AI SENSI DEL CCNL 11.07.2019 E DEL DECRETO N. 164 DEL 20.11.2019

Esercizi/o . Centri/o di costo . **- Importo presente Atto: € .** **- Importo esercizio corrente: € .** Budget **- Assegnato: € .** **- Utilizzato: € .** **- Residuo: € .** **Autorizzazione n°: .** Servizio Risorse Economiche: **Livio Cardelli**	STRUTTURA PROPONENTE **UOSD Servizio Amministrativo Ricerca** Il Dirigente Responsabile **Ottavio Latini** Responsabile del Procedimento **Ottavio Latini** L'Estensore **Maria Laura Sarli** Proposta n° DL-865-2021
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 18/08/2021 IL DIRETTORE SANITARIO **Branka Vujovic**	**PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO** Positivo Data 11/08/2021 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO **Laura Figorilli**

Parere del Direttore Scientifico IRE **Gennaro Ciliberto** data 02/08/2021 Positivo

Parere del Direttore Scientifico ISG **Aldo Morrone** data 02/08/2021 Positivo

La presente deliberazione si compone di n° 7 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale:
- All. 3 Verbale inc. sind. 8/7/21 (pag n. 2)
- All. 2 Prot. applicativo sist. val. (pag n. 5)
- All. 1 Reg. Val. prof. (pag n. 9)

Visto il decreto legislativo del 30 dicembre 1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

il D.lgs. del 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i

il decreto legislativo del 16 ottobre 2003, n. 288;

la legge regionale del 23 gennaio 2006, n. 2;

l'art. 7 del decreto legislativo n. 150/2009, così come modificato dal d.lgs. n. 74/2017;

la legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, commi da 422 a 434;

l'articolo 1, comma 427, della legge n. 205 del 2017, il quale prevede che il personale assunto, ai sensi del comma 426, è soggetto a valutazione annuale e a valutazione di idoneità per l'eventuale rinnovo a conclusione dei primi cinque anni secondo modalità, condizioni e criteri stabiliti con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e che l'esito negativo della valutazione annuale, per tre anni consecutivi, determina la risoluzione del contratto;

il decreto 20 novembre 2019, n. 164 - Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria;

il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto sanità – Sezione del personale del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria – sottoscritto in data 11 luglio 2019 tra l'ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali (di seguito "CCNL Ricerca");

l'Atto aziendale adottato con deliberazione n° 153 del 19/2/2019 e approvato dalla Regione Lazio con DCA n° U00248 del 2/7/2019 modificato con deliberazione n. 1254 del 2/12/2020 e integrato con deliberazione n° 46 del 21/1/2021 e n. 380 del 25.03.2021 approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021;

Tenuto presente la nota inviata in data 6/7/2021 dal Ministero della Salute ai Direttori Scientifici degli IRCCS pubblici con la quale chiede quali sono le azioni intraprese per l'attribuzione al personale di ricerca già assunto in prima applicazione, di premi correlati alle performance riguardanti il personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria dell'11 luglio 2019;

Preso Atto della nota pervenuta alla UOSD SAR con prot. n 9540 del 22/07/2021 con la quale il Direttore Scientifico dell'Istituto Regina Elena (IRE) e il Direttore Scientifico dell'Istituto San Gallicano (ISG) chiedono di avviare l'iter per l'adozione del Regolamento per la valutazione professionale del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria (Allegato 1) e per l'adozione del Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance (Allegato 2);

che nella stessa nota i Direttori IRE-ISG hanno fatto presente che il Regolamento per la valutazione professionale del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e il Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance, oggetto rispettivamente di confronto e di contrattazione integrativa sindacale, sono stati approvati dalle OO.SS. del Comparto in data 08/07/2021 come risulta dal relativo verbale (Allegato 3);

Considerato che il Regolamento disciplina le modalità di valutazione permanente della professionalità del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria, principalmente ai fini della conferma del rapporto di lavoro con l'ente di afferenza nell'ambito di quanto previsto dalle norme, e dell'eventuale immissione nei ruoli del SSN;

il Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance disciplina le modalità di incentivazione del personale ricercatore sanitario e del personale di collaboratore di supporto alla ricerca, in base ai livelli di performance organizzativa ed individuale conseguiti in ciascun periodo annuale di riferimento, ha la finalità di riconoscere ai singoli una progressiva premialità in via proporzionale al grado di conseguimento di obiettivi - organizza-

tivi ed individuali - concordati con cadenza annuale in riferimento alle finalità dell'Istituto;

il Regolamento e il Protocollo, conformi alla normativa nazionale di riferimento, sono in linea con gli Obiettivi Strategici e il Piano della Performance dell'IFO deliberazione n 236 del 25/02/2021;

Ritenuto di voler garantire e promuovere il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'attività di ricerca sanitaria e di consentire un'organica disciplina dei rapporti di lavoro del personale della ricerca sanitaria valorizzando la specificità delle funzioni e delle attività svolte;

Ritenuto pertanto di dover procedere all'approvazione del Regolamento per la valutazione professionale del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria (Allegato 1), che costituisce parte integrante della presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 427, della legge n. 205 del 2017;

di dover procedere all'approvazione del Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance (Allegato 2), che costituisce parte integrante della presente deliberazione, condizione prodromica per porre in essere gli adempimenti successivi atti a garantire l'erogazione della premialità per gli anni 2020 e seguenti;

Dare Atto altresì, che le risorse economiche destinabili all'incentivazione delle performance derivano dalle disponibilità finanziarie complessive delle attività di ricerca, definite con le modalità previste dalla circolare del Ministero della Salute Prot. 0002302-23/06/2020-DGRIC-MDS-P relativa alla rendicontazione delle spese di ricerca di personale della ricerca, determinate annualmente dagli Istituti IRE e ISG e dalle risorse finanziare di cui all'art. 1 commi 424-429-430 della legge n. 205/2017;

Attestato che il presente provvedimento, a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e successive modifiche, nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005;

Propone

Per i motivi di cui in premessa che si intendono integralmente riportati di:

- approvare il Regolamento per la valutazione professionale del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria (Allegato 1), che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- di approvare il Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance (Allegato 2), che costituisce parte integrante della presente deliberazione;
- le risorse economiche destinabili all'incentivazione delle performance derivano dalle disponibilità finanziarie complessive delle attività di ricerca, definite con le modalità previste dalla circolare del Ministero della Salute Prot. 0002302-23/06/2020-DGRIC-MDS-P, relativa alla rendicontazione delle spese di ricerca di personale della ricerca, determinate annualmente dagli Istituti IRE e ISG e dalle risorse finanziare di cui all'art. 1 commi 424-429-430 della legge n. 205/2017.

La U.O.S.D. Servizio Amministrativo della Ricerca curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione.

Il Dirigente della UOSD Servizio Amministrativo Ricerca

Ottavio Latini

Il Direttore Generale f.f.

Visto il decreto legislativo 30.12.1992, n. 502 e successive modificazioni ed integrazioni;

Vista la legge regionale 23.01.2006, n. 2;

Visto l'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 ed approvato dalla Regione Lazio con DCA n. U00248 del 2.07.2019, modificato e integrato con deliberazioni n. 1254 del 02.12.2020, n. 46 del 21/01/2021 e n. 380 del 25.03.2021, approvate dalla Direzione Salute ed Integrazione Sociosanitaria della Regione Lazio, con Determinazione n. G03488 del 30.03.2021;

Visto l'art. 3 comma 6 del D.lgs. 502/92 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché l'art. 8 comma 7 della L.R. del Lazio n. 18/94.

Vista la nota prot. 391869 del 03.05.2021 della Direzione Regionale Salute e Integrazione Sociosanitaria con cui ha espresso parere favorevole all'affidamento dell'incarico di Direttore Generale f.f. degli Istituti fisioterapici Ospitalieri al Direttore Amministrativo dott.ssa Laura Figorilli;

Vista la delibera I.F.O. n. 550 del 03/05.2021 di insediamento del Direttore Generale f.f. dott.ssa Laura Figorilli;

Preso atto che il Dirigente proponente il presente provvedimento, sottoscrivendolo, attesta che lo stesso a seguito dell'istruttoria effettuata, nella forma e nella sostanza è totalmente legittimo e utile per il servizio pubblico, ai sensi dell'art. 1 della legge 20/94 e s.m., nonché alla stregua dei criteri di economicità e di efficacia di cui all'art. 1, primo comma, della legge 241/90, come modificata dalla legge 15/2005.

Visto il parere favorevole del Direttore Amministrativo e del Direttore Sanitario Aziendale;

ritenuto di dover procedere;

Delibera

di approvare la proposta così formulata concernente *"ADOZIONE DEL REGOLAMENTO PER LA VALUTAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE RICERCATORE SANITARIO E DEL PERSONALE COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA E ADOZIONE DEL PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALORIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE, AI SENSI DEL CCNL 11.07.2019 E DEL DECRETO N. 164 DEL 20.11.2019"* e di renderla disposta.

Il Direttore Generale F.F.

Dott.ssa Laura Figorilli

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate

All. n. 1

Sistema integrato di valutazione
del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria

Esercizio 2020 e seguenti salvo diversa contrattazione integrativa aziendale

---

Con la presente regolamentazione l'Azienda definisce l'architettura gestionale e metodologica degli istituti contrattuali finalizzati alla valutazione permanente della professionalità del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria di cui al relativo CCNL 11.07.2019.

Facendo riferimento ai rispettivi ambiti organizzativi di ricerca in cui l'Istituto si articola (IRCCS *Regina Elena* ed IRRCS *San Gallicano*) ed in base a quanto previsto dalla normativa contrattuale di riferimento, la valutazione del personale in oggetto si articola in due sottosistemi:

- il sistema di **valutazione permanente della professionalità** del personale nell'esercizio delle proprie funzioni, principalmente finalizzato alle dinamiche di carriera dello stesso;
- il sistema di **valorizzazione ed incentivazione delle performance** organizzative ed individuali.

Tali sistemi, seppur necessariamente coerenti fra di sé in quanto riferiti alla medesima entità, presentano specifiche caratteristiche; in particolare, mentre il sistema di "valutazione permanente" indaga sull'adeguatezza o meno della professionalità del dipendente nello svolgimento delle tipiche funzioni richiamate nel proprio contratto di lavoro, concludendosi quindi con un giudizio dicotomico di positività o negatività, il sistema di "valorizzazione delle performance" ha la finalità di riconoscere ai singoli una progressiva premialità in via proporzionale al grado di conseguimento di sfidanti obiettivi - organizzativi ed individuali - concordati con cadenza annuale in riferimento alle finalità dell'Istituto.

Alla luce di quanto sopra, seguono le distinte Regolamentazioni relative alla **valutazione** professionale (oggetto di confronto) ed alla **valorizzazione** delle performance del personale ricercatore e del personale di supporto alla ricerca di cui al CCNL 11.07.2019 (oggetto di contrattazione integrativa).

RSU

UIL FPL

NURSING UP

FIALS

CGIL FPS

NURSING

SLG Vimos

CISL FP

Regolamento per la Valutazione professionale

del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria

ai sensi del CCNL 11.07.2019 e del Decreto n. 164 del 20.11.2019

Art. 1 Oggetto e finalità della valutazione.

1.1. Il presente regolamento disciplina le modalità di valutazione permanente della professionalità del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria, ai fini della conferma del rapporto di lavoro con l'ente di afferenza nell'ambito di quanto previsto dalle norme, dell'eventuale immissione nei ruoli del SSN, nonché in riferimento alle progressioni economiche nelle fasce retributive previste dalla vigente normativa contrattuale.

1.2. L'Istituto adotta una metodologia di valutazione caratterizzata da trasparenza, imparzialità, oggettività metodologica, informazione e partecipazione dei soggetti valutati, concependo il presente sistema quale strumento partecipato di gestione e sviluppo delle risorse umane.

Il sistema valutativo di tutto il personale interessato dal presente regolamento è gestito attraverso un'uniforme metodologia, mentre logicamente si differenzia nell'oggetto della valutazione, tenuto conto delle distinte figure professionali del Ricercatore sanitario e del Collaboratore professionale di ricerca sanitaria.

Art. 2 Tipologie, tempistiche e soggetti coinvolti nelle valutazioni

2.1. Le procedure gestionali e la tempistica delle valutazioni sono organizzate in base a quanto disposto dal Decreto 164/2019, quindi prevedono:

- una valutazione annuale ai fini di un permanente monitoraggio dell'adeguatezza dei contenuti professionali espressi da ciascun dipendente;
- una valutazione di idoneità a conclusione dei primi 5 anni di servizio per il passaggio al successivo periodo contrattuale;
- una valutazione di idoneità a conclusione dei primi 10 anni di servizio per l'eventuale immissione nei ruoli del SSN.

2.2. La **valutazione annuale** viene effettuata dal relativo Direttore Scientifico e trova logico riferimento negli obiettivi e nei contenuti di attività annualmente programmati e preventivamente portati a conoscenza del dipendente oggetto di valutazione.

Anche a tal fine, in relazione alla valutazione del personale ricercatore, le Direzioni scientifiche, annualmente ed almeno 30 giorni lavorativi prima della valutazione, consegnano a ciascun interessato il report risultante dai sistemi bibliometrici internazionali circa i seguenti indicatori:

- *Field Weighted Citation Impact* (FWCI) (*Elsevier*)
- % pubblicazioni in *Top Journal Percentiles* 10% (*Elsevier*)
- % Documenti Citati (*Clarivate*)
- *Average Publication Percentile* (*Clarivate*)
- % Pubblicazioni nel primo e secondo quartile del JCR (*Clarivate*)
- % Collaborazioni nazionali e internazionali (*Clarivate/Elsevier*)

2.3. Al termine di ciascun periodo annuale di riferimento, anche ai fini valutativi, ciascun dipendente è tenuto a relazionare secondo opportuni livelli di dettaglio in merito ai contenuti ed ai livelli di attività svolti.

2.4. Gli specifici criteri di valutazione annuale sono annualmente definiti da apposito Nucleo di Valutazione, organismo individuato secondo le modalità previste dall'art. 2 comma 3 del medesimo Decreto, chiamato anche a definire il valore soglia al di sotto del quale la valutazione annuale è da considerarsi NEGATIVA.

2.5. La **valutazione al compimento dei 5 e 10 anni di servizio** viene effettuata da un'apposita Commissione Scientifica composta nelle modalità previste dalla normativa di riferimento.

2.6. La suddetta Commissione, in linea con quanto previsto dal sopra richiamato Decreto, esprime il proprio giudizio sintetico (positivo o negativo) sulla base degli specifici elementi riportati ai successivi articoli 4 e 5, oltre a tener conto degli esiti delle valutazioni annuali riferite al quinquennio precedente la valutazione e della prevista relazione prodotta dal valutato sull'attività svolta nel quinquennio di riferimento.

2.7. In riferimento alle valutazioni di cui ai precedenti paragrafi 2.2 e 2.5, nel caso al dipendente venga prospettata una valutazione non positiva, lo stesso ha diritto di presentare entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione istanza motivata di revisione rispettivamente al Nucleo di valutazione (valutazione annuale) o alla Commissione scientifica (valutazione dei 5 e 10 anni di servizio), affinché il competente organismo possa addivenire ad una valutazione definitiva. Alla relativa istanza di riesame partecipa un esperto nelle materie di competenza del ricorrente, scelto da quest'ultimo.

Art. 3 Metodologia per la gestione delle valutazioni annuali

3.1. Gli ambiti di valutazione annuale, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto 164/2019, saranno riferiti alle seguenti macro-dimensioni:

- contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza;
- lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale;
- gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati;
- conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività.

3.2. Gli specifici **criteri di valutazione annuale** vengono annualmente determinati con il contributo del Nucleo di Valutazione, tenuto conto dei peculiari contesti operativi e contenuti programmatori della ricerca.

3.3. A tal fine il suddetto Nucleo, facendo riferimento alle macro-dimensioni di cui al paragrafo 3.1 ed agli ambiti di valutazione allegati al presente regolamento secondo una logica di profilo organizzativo ed area di omogenea di attività, seleziona un determinato numero di items - in via ordinaria da un minimo di 8 ad un massimo di 12 - correlabili alle specifiche professionalità oggetto di valutazione ed ai relativi ambiti di coinvolgimento.

Il Nucleo, inoltre, sempre in riferimento alle macro-dimensioni valutative cui sono ricondotti gli specifici items, è chiamato a confermare o aggiornare i pesi relativi delle medesime dimensioni, a partire dai valori standard riportati sempre negli schemi allegati.

3.4. La valutazione annuale riferita a ciascuno degli specifici criteri individuati dal Nucleo di Valutazione prevede un'espressione graduata dei giudizi in una scala a 5 livelli, dove il livello intermedio 3 corrisponde ad un adeguato apporto professionale.

Giudizio valutativo	*Espressione sintetica*
LARGAMENTE AL DI SOPRA DELLE ATTESE	5
AL DI SOPRA DELLE ATTESE	4
ADEGUATO - IN LINEA CON L'ATTESA	**3**
MIGLIORABILE	2
INADEGUATO	1

Il punteggio 3 rappresenta dunque il livello valutativo standard cui corrisponde un giudizio di "normalità" ed equivale al comportamento professionale del dipendente coerente con gli obiettivi, le funzioni e le responsabilità riferite allo svolgimento delle proprie funzioni.

3.5. A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, all'inizio del periodo annuale di riferimento il relativo Direttore Scientifico, anche attraverso il supporto dei relativi direttori e responsabili di struttura, procede ad illustrare la scheda di valutazione ai dipendenti interessati, contestualizzandone i criteri alla luce dello specifico contesto operativo ed esplicitando il significato del livello di adeguato apporto professionale atteso (3).

3.6. Nel corso dell'anno, se necessario, dovranno essere favoriti momenti di incontro per evidenziare e correggere scostamenti o chiarire eventuali discordanze di interpretazione sui comportamenti attesi corrispondenti ad un giudizio di adeguatezza (3).

3.7. Il dipendente sottoposto a valutazione, in ogni caso, deve venire informato con cadenza annuale dell'esito della stessa a cura del rispettivo valutatore e la relativa scheda deve essere firmate dal valutato per presa visione; in caso di impossibilità nell'acquisizione della firma di presa visione o di rifiuto da parte del valutato, si provvederà alla spedizione al relativo domicilio della scheda compilata e firmata dal valutatore tramite raccomandata e ricevuta di ritorno.

3.8. Il valutatore è tenuto a motivare per iscritto ogni giudizio inferiore al valore medio di adeguatezza (3).

3.9. L'esito finale della valutazione riferita a ciascuna scheda annuale viene calcolato dalle funzioni amministrative dell'Istituto ed è espresso sinteticamente in una **scala centesimale** i cui estremi corrispondono in forma proporzionale al punteggio minimo e massimo conseguibile, secondo il seguente schema logico di calcolo:

- valore **0/100** = 1 x n. criteri utilizzati
- valore **100/100** = 5 x n. criteri utilizzati

A titolo esemplificativo, avendo ad ipotesi una scheda con 15 items, avremo una scala in centesimi corrispondente ai seguenti punteggi:

0/100 equivalente a 1 x 15 = **15 punti**	**50/100** equivalente a 3 x 15 = **45 punti**	**100/100** equivalente a 5 x 15 =**75 punti**

3.10. Al fini dell'espressione dell'esito definitivo della valutazione annuale, il Nucleo di Valutazione individua preliminarmente ed in forma motivata un valore soglia riferito alla scala centesimale di cui al precedente paragrafo 3.9, in corrispondenza o al di sopra del quale la valutazione si intende POSITIVA.

3.11. Indipendentemente dall'esito matematico della scheda di valutazione annuale espresso sinteticamente in centesimi, qualora fra i singoli criteri si evidenziassero elementi di eccezionale gravità, il Nucleo di Valutazione può esprimere autonomamente il proprio giudizio definitivo.

Art. 4 Valutazioni di idoneità del ricercatore sanitario ai 5 e 10 anni di servizio

4.1. La Valutazione pluriennale di idoneità, già introdotta ai paragrafi 2.6 e 2.7 del presente regolamento, viene necessariamente gestita nelle modalità definite dal Decreto 164/2019, quindi facendo anche riferimento agli ambiti di analisi e valori soglia indicati dalla medesima norma.

4.2. La Commissione Scientifica chiamata alla **valutazione dei 5 anni di servizio** del personale ricercatore sanitario, avendo a riferimento i valori individualmente attesi circa gli indicatori bibliometrici già richiamati al paragrafo 2.2, procede innanzitutto ad accertare, quale presupposto minimo per una valutazione positiva, il raggiungimento della media nazionale ridotta del 35% in almeno tre degli indicatori bibliometrici richiamati, nonché il superamento di almeno tre dei predetti indicatori rispetto al valore obiettivo da valutare nei tre anni precedenti la conclusione del quinquennio, al netto di congedi e aspettative, oppure l'aggiudicazione di grant competitivi <150.000 euro come PI/Co-PI/Collaboratore principale del gruppo proponente.

Appurato quanto sopra, la stessa Commissione procede alla formulazione del giudizio sintetico definitivo di idoneità o meno, in base ai seguenti complessivi elementi di analisi:

- esiti delle valutazioni annuali riportati nel corso del quinquennio;
- indicatori bibliometrici previsti per la partecipazione come responsabile di progetto al bando per la ricerca finalizzata del Ministero della salute per la sezione «Giovane Ricercatore»;
- report bibliometrico descrittivo (Report, SciVal e Incites), compreso m - Index;
- eventuali bandi di ricerca competitivi vinti;
- relazione redatta dal valutato sull'attività di ricerca svolta, anche in ambito clinico e istituzionale;
- altre attività di ricerca, comprese quelle in ambito clinico e istituzionale.

4.3. Ai fini della **valutazione dei 10 anni di servizio** il percorso valutativo di cui sopra viene replicato, accertando innanzitutto il raggiungimento della media nazionale in almeno quattro tra gli indicatori bibliometrici di cui al paragrafo 2.2, rispetto al valore target, da valutare negli ultimi tre anni del secondo quinquennio, al netto di congedi e aspettative, oppure l'aggiudicazione di:

a) almeno due grant competitivi di valore economico pari o superiore a 250.000 euro in qualità di PI/Co-PI;
b) almeno un grant competitivo di valore economico pari o superiore a 250.000 euro in qualità di PI/Co-PI e almeno 1 brevetto;
c) almeno un grant competitivo di valore economico superiore ai 250.000 euro in qualità di PI/Co-PI e almeno un'attivazione di spin off/startup,

quindi procedendo alla formulazione del giudizio sintetico definitivo di abilitazione o meno, in base ai seguenti complessivi elementi di analisi:

- esiti delle valutazioni annuali riportati nel corso del secondo quinquennio;
- indicatori bibliometrici previsti per la partecipazione come responsabile di progetto al bando per la ricerca finalizzata del Ministero della salute per la sezione «Progetti Ordinari clinico-assistenziali»;
- report bibliometrico descrittivo (Report, SciVal e Incites), m – Index;
- aggiudicazione di due o più bandi di ricerca competitivi vinti in qualità di responsabile di progetto o collaboratore principale di progetto di valore pari o superiore a 150.000 euro oppure aggiudicazione in qualità di responsabile di progetto o corresponsabile di progetto di uno o più bandi di medesimo valore complessivo unitamente ad uno o più brevetti o unitamente all'attivazione di uno o più spin off/startup;
- relazione redatta dal valutato sulla propria attività di ricerca complessiva, sia in ambito clinico che sperimentale (con particolare riferimento al grado d'indipendenza raggiunto dal ricercatore);
- altre attività di ricerca, comprese quelle in ambito clinico e istituzionale.

Art. 5 Valutazioni di idoneità del personale di supporto alla ricerca ai 5 e 10 anni di servizio

5.1. La Valutazione al compimento dei 5 e 10 anni di servizio del personale di supporto alla ricerca avviene da parte di apposita Commissione Scientifica, la quale, tenuto conto della relazione prodotta dal dipendente in relazione all'ultimo quinquennio,

formula un giudizio motivato a partire dalle valutazioni medie annuali conseguite nel quinquennio di riferimento, organizzate nelle relative dimensioni valutative secondo il seguente sistema di pesatura differenziale.

VALUTAZIONE AI 5 ANNI DI SERVIZIO

Dimensione valutativa	**Peso relativo** ai fini della valutazione sintetica
contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza	10%
lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale	25%
gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati	35%
conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività	30%

VALUTAZIONE AI 10 ANNI DI SERVIZIO

Dimensione valutativa	**Peso relativo** ai fini della valutazione sintetica
contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza	10%
lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale	20%
gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati	35%
conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività	40%

5.2. L'esito definitivo della valutazione scaturisce dal confronto del punteggio finale espresso in centesimi ed il valore soglia individuato in via motivata dalla medesima Commissione valutatrice.

Art. 6 Norme transitorie e finali

6.1. Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento, si fa riferimento alle disposizioni di cui ai vigenti Contratti Nazionali ed alla normativa nazionale di riferimento.

6.2. Il presente documento disciplina la metodologia del processo di valutazione permanente del personale afferente alla c.d. "piramide della ricerca" fino a recepimento di relative nuove regolamentazioni aziendali.

6.3. Gli allegati che seguono, tenuto conto delle finalità metodologiche previste al paragrafo 3.3, costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Regolamento.

UIL FPL FIALS NURSING NURSING UP CISL FP CGIL FP

ALLEGATO _ dimensioni ed ambiti di riferimento per l'individuazione contestualizzata da parte del Nucleo di cui al paragrafo 2.4 dei criteri di valutazione annuale delle diverse figure professionali.

Valutazione annuale del **personale ricercatore sanitario**

Schema di riferimento per l'individuazione contestualizzata degli specifici items annuali da parte del Nucleo di Valutazione

Dimensione valutativa: Peso relativo

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza **40%**

- produzione di articoli scientifici (first, last, corresponding o middle authorship). Field Weighted Citation Impact (FWCI) (Elsevier). % pubblicazioni in Top Journal Percentiles 10% (Elsevier). % Documenti Citati (Clarivate). Average Publication Percentile (Clarivate). % Pubblicazioni nel primo e secondo quartile del JCR (Clarivate). %
- collaborazioni nazionali e/o internazionali
- presentazioni a meeting (poster e/o presentazioni orali), seminari extramurali e webinar
- organizzazione seminari o convegni extramurali
- attività di peer reviewing per riviste scientifiche e funding bodies
- membership del board editoriale di rivista scientifica internazionale
- premi o riconoscimenti
- brevetti (sottomissione e/o titolarità e/o concessione)
- ottenimento di grant competitivi o come coordinator o come PI di un'unità sperimentale

Dimensione valutativa: Peso relativo

Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale **20%**

- organizzazione gestionale dell'Unità
- proposte organizzative per le attività dell'Unità
- capacità decisionali per elaborare proposte innovative
- collaborazioni con i colleghi interni ed esterni all'IRE e partecipazione alle attività istituzionali
- capacità di comunicazione e divulgazione scientifica
- "problem solving" generando soluzioni possibili e tempestive
- redazione di progetti di ricerca da sottomettere a grant competitivi

Dimensione valutativa: Peso relativo

Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati **20%**

- supervisione del personale dell'Unità (es borse di studio, tirocinanti)
- attività didattica documentata
- capacità di gestire i propri impegni rispettando le scadenze/tempistiche
- livello di autonomia di gestione risorse umane, finanziarie e tecnologiche e indipendenza nelle attività di ricercar

Dimensione valutativa: Peso relativo

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività **20%**

- innovazione tecnologica e di modelli analitici e loro utilizzazione istituzionale
- supporto inter-unità per utilizzo strumentazione ad alta specializzazione
- corretta gestione della documentazione scientifica (archivio raw data) e dell'integrità della ricerca, Good X Practice (GXP)
- partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione

Valutazione annuale del **personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria**

Schema di riferimento per l'individuazione contestualizzata degli specifici items annuali da parte del Nucleo di Valutazione

rif. Area gestione finanziamenti e progetti di ricerca

Dimensione valutativa:

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo 10%

- utilizzo di portali di enti finanziatori nazionali e internazionali;
- predisposizione e gestione di atti amministrativi necessari allo svolgimento dei progetti di ricerca;
- applicazione delle procedure e regolamenti interni relativi alle attività di ricerca;
- individuazione e supporto ai ricercatori per la partecipazione a bandi di finanziamento nazionali e internazionali;
- coordinamento dell'intero processo di presentazione, gestione e rendicontazione di progetti di ricerca

Dimensione valutativa:

Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale

Peso relativo 25%

- collaborazione con i colleghi interni ed esterni alla struttura;
- coinvolgimento nelle diverse attività della struttura di appartenenza;
- adattabilità alle esigenze della struttura;
- coordinamento e problem solving in situazioni di complessità nella gestione dei progetti;
- identificazione di aree di criticità e individuazione di possibili soluzioni.

Dimensione valutativa:

Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte

Peso relativo 35%

- puntualità, accuratezza e rapidità nell'esecuzione dell'attività;
- ottimizzazione delle modalità operative;
- modelli di semplificazione delle attività e delle procedure

Dimensione valutativa:

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative

Peso relativo 30%

- autonomia tecnico/professionale nella conduzione di attività rispetto delle direttive emanate dal Responsabile della struttura;
- autonomia nella predisposizione di comunicazioni, documenti e report, anche semilavorati;
- contributo alla redazione e proposta di procedure e regolamenti interni relativi alle attività di ricerca.

rif. Area di supporto alla ricerca clinica e alle attività del CE

Dimensione valutativa:

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo 10%

- supporto alla progettazione degli studi no profit, anche osservazionali e di carattere epidemiologico (scelta e disegno dello studio, stesura protocollo, analisi fattibilità, calcolo statistico, definizione dei costi);
- analisi e validazione degli studi profit;
- gestione e utilizzo dell'Osservatorio per le Sperimentazioni cliniche;
- validazione e strutturazione dei CRF (Case Report Form);
- supporto alla progettazione e gestione database dedicati;
- attività connesse alla sottoscrizione dei contratti;
- attività connesse alla gestione dello studio, dall'arruolamento dei pazienti, alla raccolta, gestione ed analisi dati, ai rapporti con lo sponsor e/o CRO Contract Research Organization al monitoraggio amministrativo, redazione di relazioni e rendiconti economici;
- analisi statistica;
- attività di monitoraggio degli studi al fine di assicurare il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto delle norme;
- gestione del processo relativo all'uso "compassionevole del farmaco";
- organizzazione e gestione delle sedute del CE;
- predisposizione della documentazione richiesta per l'autorizzazione ai Comitati Etici e alle autorità competenti;
- monitoraggio amministrativo degli studi dell'Ente.

Dimensione valutativa:

Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale

Peso relativo 25%

- collaborazione con i colleghi interni ed esterni alla struttura;
- coinvolgimento nelle diverse attività della struttura di appartenenza;
- adattabilità alle esigenze della struttura.

Dimensione valutativa:

Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte

Peso relativo 35%

- supporto alla progettazione e gestione di database dedicati;
- monitoraggio amministrativo, redazione di relazioni e rendiconti economici;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi degli studi nel rispetto delle norme;
- definizione delle procedure interne e relativi aggiornamenti;
- attività istruttoria di tutti gli studi clinici e relativi emendamenti.

Dimensione valutativa:

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative

Peso relativo 30%

- autonomia tecnico/professionale nella conduzione di attività rispetto delle direttive emanate dal Responsabile della struttura;
- conoscenza della normativa di riferimento;
- partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento.

rif. Area delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)

Dimensione valutativa:

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo 10%

- costruzione e gestione di data base dedicati alla ricerca;
- disegno e gestione dei principali strumenti informatici e programmi di gestione della ricerca;
- proposta, gestione e studio di modelli per la valutazione e il monitoraggio della produzione scientifica, dei trial, delle piattaforme di monitoraggio delle sperimentazioni e della ricerca;
- interfaccia e implementazione per la gestione delle reti pubblico/private dedicate alla ricerca sanitaria.

Dimensione valutativa:

Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale

Peso relativo 25%

- "Customing": capacità di rispondere alle specifiche esigenze delle diverse strutture dell'Ente;
- collaborazione con i colleghi interni ed esterni alla struttura;
- coinvolgimento nelle diverse attività della struttura di appartenenza.

Dimensione valutativa:

Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte

Peso relativo 35%

- efficace gestione, aggiornamento, upgrading e manutenzione di registri, biobanche e piattaforme di riferimento;
- puntualità, accuratezza e rapidità nell'esecuzione dell'attività;
- ottimizzazione delle modalità operative.

Dimensione valutativa:

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative

Peso relativo 30%

- autonomia tecnico/professionale nella conduzione di attività nel rispetto delle direttive emanate dal Responsabile della struttura;
- capacità di progettare e sviluppare nuove applicazioni utili alla ricerca;
- Conoscenza delle normative di riferimento (es. privacy);
- Utilizzo e conoscenza dei nuovi prodotti tecnologici anche attraverso la realizzazione di nuove applicazioni per i sistemi smart.

rif. Area per le attività di documentazione, comunicazione e divulgazione scientifica

Dimensione valutativa:

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo 10%

- valutazione dell'attività di ricerca, e della produttività scientifica con strumenti bibliometrici;
- attività supporto della comunicazione scientifica:
  - divulgazione e valorizzazione dell'attività scientifica;
  - disseminazione di progetti di ricerca;
  - progettazione e realizzazione di testi e prodotti grafici;
- programmazione, gestione e promozione dei servizi librari, documentali, informativi;
- retrieval e diffusione di strumenti bibliografici e documentali; Scientific editing;
- supporto e divulgazione delle attività di formazione in ambito scientifico (Alta Formazione, formazione per studi e progetti di ricerca.)

Dimensione valutativa:

Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale

Peso relativo 25%

- collaborazione con i colleghi interni ed esterni alla struttura;
- coinvolgimento nelle diverse attività della struttura di appartenenza;
- adattabilità alle esigenze della struttura.

Dimensione valutativa:

Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte

Peso relativo 35%

- programmazione, gestione e promozione dei servizi librari, documentali, informativi;
- puntualità, accuratezza e rapidità nell'esecuzione dell'attività;
- capacità di proporre soluzioni innovative / migliorative del servizio offerto.

Dimensione valutativa:

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative

Peso relativo 30%

- autonomia professionale nella conduzione di attività nel rispetto delle direttive emanate dal Responsabile della struttura;
- autonomia nella predisposizione di bozze di comunicazioni, documenti e report;
- partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento.

rif. Area delle attività tecniche e di laboratorio

Dimensione valutativa:

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo 10%

- conduzione tecnica e/o statistica dello studio;
- sviluppo, aggiornamento e stesura di metodiche e procedure analitiche;
- calibrazione, taratura e verifica delle strumentazioni dedicate alla ricerca;
- convalida dei metodi analitici con emissione di protocolli.

Dimensione valutativa:

Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale

Peso relativo 25%

- collaborazione con i colleghi interni ed esterni alla struttura;
- coinvolgimento nelle diverse attività della struttura di appartenenza;
- adattabilità alle esigenze della struttura.

Dimensione valutativa:

Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte

Peso relativo 35%

- puntualità, accuratezza e rapidità nell'esecuzione dell'attività;
- ottimizzazione delle modalità operative;
- attività di tutoring e formazione del personale di nuovo ingresso.

Dimensione valutativa:

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative

Peso relativo 30%

- autonomia tecnico/professionale nella conduzione di attività nel rispetto delle direttive emanate dal Responsabile della struttura;
- proposta di soluzioni migliorative alle procedure sperimentali;
- partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento.

UIL FPL NURSING UP CISL FP

ALLEGATO N. 2

Protocollo applicativo per la gestione del
Sistema di valorizzazione delle performance e correlata incentivazione del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria

ai sensi del CCNL 11.07.2019

ed in linea con i principi disposti dalla normativa di riferimento e dal Sistema aziendale di programmazione e controllo delle performance

Esercizio 2020 e seguenti

Art. 1 Premessa ed ambito di applicazione

1.1 Con il presente accordo l'Istituto disciplina le modalità di incentivazione del personale ricercatore sanitario e del personale di collaboratore di supporto alla ricerca, in base ai livelli di performance organizzativa ed individuale conseguiti in ciascun periodo annuale di riferimento.
L'accordo in questione, fermo restando il complessivo *Sistema di misurazione e valutazione delle performance* adottato dall'Azienda in conformità alla normativa nazionale e regionale di riferimento, disciplina i criteri per la distribuzione degli incentivi secondo i principi connessi al merito ed al risultato introdotti dalla riforma del lavoro pubblico (D.Lgs n°150/2009 e ss.mm.ii.) ed in linea con la logica del c.d. *albero delle performance* (livello strategico, organizzativo ed individuale).

Art. 2 Criteri generali del sistema di incentivazione delle performance

2.1 Come previsto dalla vigente normativa, l'Amministrazione assume la responsabilità di verificare il diritto alla distribuzione dell'incentivo in base al grado di raggiungimento degli obiettivi, verificato attraverso il sistematico impiego di opportuni indicatori di risultato. La metodologia disciplinata dal presente accordo, quindi, in prima battuta collega il calcolo del premio spettante nell'ambito di ogni struttura alla **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** conseguita dal relativo CdR, secondo una logica che considera l'attività di ogni singolo CdR come il risultato dell'apporto congiunto di tutte le professionalità allo stesso afferenti; successivamente tale premio viene suddiviso all'interno dell'equipe in base alle **PERFORMANCE INDIVIDUALI** che hanno contribuito al conseguimento dei suddetti risultati organizzativi, oltre che degli altri parametri di cui al successivo paragrafo 4.1.

2.2 Considerata la strategica finalità del presente sistema e la netta differenza fra lo stesso e l'ordinaria retribuzione "di base" logicamente correlata all'adempimento dei compiti istituzionali di ciascun dipendente, l'individuazione dei criteri di valorizzazione delle performance dovranno necessariamente risultare sfidanti e rispondenti ad una logica di selettiva meritocrazia, così da premiare il personale effettivamente impegnato nell'accrescimento organizzativo, qualitativo e dei livelli di attività nell'ambito della ricerca sanitaria.

Alle Direzioni scientifiche, nelle modalità operative richiamate al successivo paragrafo 4.4, è quindi riconosciuto un ruolo di coordinamento dei contenuti e di monitoraggio sul rispetto dei suddetti principi logici e metodologici, con la possibilità di intervenire per segnalare e/o indurre eventuali correttivi.

2.3 Si puntualizza, infine, che il presente Protocollo determina esclusivamente le modalità di distribuzione degli incentivi in considerazione delle performance organizzative ed individuali rilevate, rinviando invece agli specifici regolamenti aziendali per quanto riguarda l'applicazione degli istituti contrattuali connessi alle dinamiche di carriera dei singoli dipendenti.

Art. 3 Risorse economiche annualmente destinabili all'incentivazione

3.1 Le risorse economiche destinabili all'incentivazione delle performance derivano dalle disponibilità finanziare complessive per le attività di ricerca, con le modalità previste dalla circolare del Ministero della Salute Prot. 0002302-23/06/2020-DGRIC-MDS-P relativa alla rendicontazione delle spese di personale della ricerca. Esse vengono determinate annualmente dagli Istituti.

3.2 In considerazione della peculiarità dell'ambito della ricerca sanitaria e della tipicità dei profili nello stesso operanti, i suddetti fondi incentivanti sono annualmente individuati in forma distinta in relazione alle seguenti finalità:

a) risorse per l'incentivazione (**standard**) delle performance - organizzative ed individuali - del personale ricercatore sanitario;

b) risorse per l'incentivazione (**standard**) delle performance - organizzative ed individuali - del personale di supporto alla ricerca.

1

3.3 Tenuto inoltre conto del contributo fondamentale che i singoli dipendenti possono apportare nel conseguimento di finanziamenti alla ricerca (*grants*), si prevede anche la seguente ulteriore e distinta forma di incentivazione, che trova finanziamento nella quota di overheads sui progetti a disposizione delle Direzioni Scientifiche:

c) risorse per l'incentivazione (**plus**) del personale ricercatore sanitario in relazione al conseguimento di *grants*.

Art. 4 **Parametri per il calcolo dell'incentivo standard** _ rif. paragrafo 3.2, lett. a) e b)

4.1 In linea con l'approccio logico di cui al precedente paragrafo 2.1, l'accesso all'incentivo individuale ed il calcolo finale del premio effettivamente spettante derivano dai seguenti parametri di calcolo:

a) la **performance organizzativa** del CdR di afferenza;
b) la **performance individuale** apportata da ciascun professionista;
c) la **quantità di servizio** individualmente prestata.

4.2 l'Amministrazione è tenuta ad erogare trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, quindi previa verifica dei risultati annuali conseguiti dai CdR della ricerca. I compensi di produttività destinati al personale di ciascuna struttura, quindi, saranno direttamente commisurati alle **performance organizzative** annualmente verificate nell'ambito del sistema di budgeting operativo dell'Istituto.
In base a quanto sopra, anche l'incentivo spettante al singolo dipendente sarà direttamente commisurato al livello di performance organizzativa conseguita al termine dell'esercizio dalla struttura di afferenza.

Eventuali residui del fondo incentivante derivanti dal mancato raggiungimento delle performance organizzative programmate, in quanto corrispondenti a prestazioni non erogate, torneranno nelle disponibilità dei fondi economici della ricerca sanitaria.

4.3 In relazione ad ogni struttura aziendale, il relativo responsabile è annualmente tenuto a programmare, monitorare e rilevare la **performance individuale** dei singoli collaboratori secondo la metodologia di seguito indicata.

Per garantire un partecipato, trasparente e coordinato percorso di valorizzazione, si prevede che all'inizio dell'esercizio di riferimento, tenuto conto delle performance organizzative di CdR programmate con la Direzione strategica, ciascuna Direzione Scientifica coordini i Valorizzatori delle strutture afferenti alla stessa (c.d. Valorizzatori") nell'individuazione dei criteri e livelli di valorizzazione riferibili ad ogni collaboratore, ove opportuno anche secondo una logica di "gruppo omogeneo" e tenuto conto del profilo professionale e delle specifiche caratterizzazioni degli incarichi e/o funzioni dei singoli dipendenti.

Dopo aver definito i singoli modelli di scheda da adottare nell'esercizio di riferimento, ogni collaboratore dovrà essere quindi preventivamente informato da parte del proprio Valorizzatore in merito ai suddetti criteri ed ai relativi livelli di apporto individuale, attestandone formalmente l'avvenuta presa visione.

Per la predisposizione dei modelli di scheda di valorizzazione, considerato che a livello aziendale le singole strutture della ricerca si caratterizzano per differenti tipologie di attività, quindi per specifici contesti operativi, obiettivi e modalità per il raggiungimento degli stessi, **all'inizio di ogni esercizio dovranno essere definiti gli specifici ambiti e livelli di performance attesi da parte di ogni collaboratore, individuando almeno 5 criteri**, ciascuno dei quali dovrà risultare coerente rispetto agli obiettivi annuali di budget propri della struttura di afferenza ed orientato alle seguenti dimensioni di performance individuale:

- **complessità degli ambiti di ricerca e relativi livelli di produzione scientifica**
- **innovazione ed efficientamento organizzativo**
- **efficienza nell'utilizzo delle risorse disponibili**
- **contributo personale all'attrazione di risorse funzionali all'area della ricerca**
- **apporto individuale alle politiche di aggiornamento professionale**

In riferimento a ciascun criterio, dovrà essere inoltre declinato il significato oggettivabile in **5 livelli di apporto crescente alla produttività**, tenendo presente che il livello 1 rappresenta il livello minimo di performance attesa ed il livello 5 il massimo di apporto massimo auspicabile.

I criteri ed i livelli di valorizzazione dovranno necessariamente risultare trasparenti ed oggettivabili, potendosi riferire ad ambiti e standard quantitativi, qualitativi, temporali, organizzativi, di processo, ecc.

Tenendo quindi conto delle peculiarità delle diverse strutture aziendali e ribadendo come ogni singola struttura debba procedere in forma contestualizzata all'individuazione di criteri e livelli di valorizzazione idonei ad apprezzare gli specifici apporti dei rispettivi collaboratori, di seguito si riporta lo schema tipico della scheda di valorizzazione, in cui, **a titolo meramente esemplificativo**, sono indicati dei possibili criteri e relativi livelli di apporto individuale.

UIL FPL FIALS NURSING UP CISL FP

Esplicitazione dei livelli di apporto individuale crescente **(ESEMPIO)**

Individuazione contestualizzata dei **criteri di valorizzazione (ESEMPIO)**	**Livello 1** (= 1 punti)	**Livello 2** (= 2 punti)	**Livello 3** (= 3 punti)	**Livello 4** (= 4 punti)	**Livello 5** (= 5 punto)
Livello di produzione scientifica: n. attività di ricerca condotte nell'esercizio	1	2	3-4	5	>5
Ruolo assunto nell'ambito delle iniziative di attrazione finanziamenti della ricerca	contributo indiretto	-	supporto diretto	-	principale promotore
Grado di operatività in autonomia: n. procedure e/o processi gestiti in via autonoma	1-2	3	4	5	Tutte le procedure attive nel CdR
Formazione attiva finalizzata alle esigenze del servizio: n. ore di docenza sulla tematica ... nei confronti dei colleghi del GdL integrato CTC	<3	3-5	6-8	9-12	>12
Coinvolgimento organizzativo in relazione al progetto di ricerca ABC: ambito di coinvolgimento	individuale	unità operativa	area Ricerca	Tavolo Regionale	Public speaker convegno nazionale

Confermando l'opportunità di un costante monitoraggio e dialogo infrannuale fra ciascun valorizzatore ed i rispettivi collaboratori circa il percorso di progressivo conseguimento delle performance individuali programmate, al termine di ciascun esercizio il Valorizzatore procederà a rilevare l'apporto annuale effettivamente prestato dai singoli collaboratori (VALORIZZAZIONE FINALE), presentando la relativa proposta all'attenzione della Direzione Scientifica di afferenza, la Quale è chiamata a validare la stessa nei termini di coerenza logica e metodologica già introdotti al precedente paragrafo 2.2.

Le suddette risultante finali di valorizzazione, dopo essere state validate dalla Direzione scientifica, vengono presentate ai collaboratori interessati da parte del proprio Valorizzatore, per la relativa attestazione di presa visione delle stesse.

In considerazione degli apporti individuali rilevati a fine anno, i competenti Uffici amministrativi procederanno al calcolo dei relativi punteggi di valorizzazione, che concorreranno, insieme agli altri parametri, alla determinazione degli incentivi spettanti.

Ove a seguito di dinamiche organizzative il personale afferisca a più CdR per periodi inferiori all'anno, comunque superiori ad una soglia di significatività minima pari a 60 giorni, oppure nel caso il personale afferisca nel medesimo esercizio in forma percentualizzata a differenti strutture aziendali, ciascun Valorizzatore coinvolto è tenuto alla gestione, anche in via infrannuale, delle fasi sin qui previste (informativa nei confronti del valorizzato, gestione della scheda preventiva e finale).

Il **punteggio individuale di valorizzazione** (parametro che concorre alla determinazione della quota di incentivo spettante ai singoli dipendenti nel contesto di uno specifico CdR e che quindi non influisce sulla distribuzione del fondo fra strutture diverse) è calcolato rapportando la sommatoria dei livelli di apporto individuale all'**intervallo di variabilità 0.2 - 2.0**. Pertanto, posta la relazione tra il valore massimo del range (2.0) con il livello 5 della scala ed il valore minimo del range (0.2) con il livello 1, secondo un calcolo proporzionale che tiene conto della numerosità dei criteri utilizzati nella scheda, le funzioni amministrative risalgono al punteggio di valorizzazione di ciascun dipendente.

Per tradurre la somma dei punteggi corrispondenti ai livelli di flessibilità presenti nella scheda all'interno dell'intervallo di variabilità 0.2 - 2.0, si applica la seguente formula di riproporzionamento:

$$\textbf{Flessibilità} = \textbf{FL min} + \frac{\textbf{((Punti Ott.-Punti min)*(FL max-FL min))}}{\textbf{(Punti max-Punti min)}}$$

dove:
FL min = flessibilità minima conseguibile (0.2)
FL MAX = flessibilità massima conseguibile (2.0)
Punti Ott = somma dei punteggi conseguiti nei diversi criteri di valorizzazione
Punti Min = minimo punteggio conseguibile (n. criteri utilizzati x 1)
Punti Max = massimo punteggio conseguibile (n. criteri utilizzati x 5)

È inoltre opportuno ricordare come la trasparenza delle procedure di cui sopra, compresa l'illustrazione degli obiettivi di budget riferiti alla propria struttura, nonché gestione delle schede di valorizzazione individuale di propria competenza nei tempi e nelle forme previste, rappresentano responsabilità gestionali di ciascun Valorizzatore; a tal proposito si precisa che ciascun Valorizzatore non avrà diritto alla percezione di alcun incentivo fino al completamento della gestione del processo di valorizzazione annuale di propria competenza; inoltre, in caso di inadempienza oltre i 15 giorni anche a seguito di formale sollecito da parte dell'Amministrazione, ciò rappresenterà nota di rilievo negativa segnalata all'OIV ai fini della valutazione annuale delle capacità gestionali dell'interessato (rif. *Sistema di valutazione permanente per la conferma degli incarichi*).

A fronte di eventuali motivi di non condivisione da parte del Soggetto valorizzato circa gli apporti individuali rilevati nella scheda di valorizzazione di fine esercizio, casistica questa che, tenuto conto del processo di valorizzazione anche in via preventiva, nonché della prevista oggettivabilità dei contenuti della scheda, dovrebbe normalmente riguardare solo aspetti procedurali e/o

metodologici, il dipendente interessato, entro 15 giorni dalla presa visione della propria scheda, può inoltrare istanza di revisione al relativo valorizzatore, il quale, nel caso ritenga congruo accogliere le motivazioni del ricorrente, procede direttamente all'aggiornamento della scheda individuale ed alla conseguente gestione della stessa nelle modalità previste dal presente Protocollo.

Nel caso in cui, invece, il valorizzatore non condivida le motivazioni dell'istanza pervenuta, lo stesso provvederà alla trasmissione della relativa documentazione, eventualmente integrata con le proprie conseguenti considerazioni, in prima battuta al responsabile gerarchico sovraordinato rispetto al valorizzatore; nel caso di ulteriore mancata risoluzione delle motivazioni alla base della suddetta istanza, all'attenzione dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV), il quale è tenuto a valutare ogni necessaria informazione in merito, quindi a decidere sull'accoglibilità del ricorso espresso dal valorizzato. In tale fase, se ritenuto opportuno dall'OIV, lo Stesso può richiedere un confronto con il valorizzato e/o il valorizzatore per gli opportuni approfondimenti.

4.4 L'ultimo parametro di calcolo dell'incentivazione annuale è riferito alla quantità di servizio effettivamente prestata dal singolo nel corso dell'anno, secondo una logica di redistribuzione delle quote incentivanti tra i colleghi dell'equipe (per ambito organizzativo omogeneo) in proporzione alla numerosità delle assenze rilevate.

Ai fini della determinazione del presente parametro, non concorrono le seguenti tipologie di assenze:

- congedi ordinari;
- formazione obbligatoria ed ogni altra iniziativa correlabile ad esigenze ed interesse dell'Istituto;
- riposi compensativi previsti dalla normativa in considerazione della specifica natura del servizio svolto;
- maternità obbligatoria.

Il **personale a tempo determinato ed in modalità part-time** accede all'incentivo in maniera commisurata alla quantità di servizio contrattualizzata.

In ogni caso si individua un **valore soglia pari a 60 giorni di servizio nell'anno**, al di sotto del quale il dipendente non ha accesso all'incentivazione di cui al presente accordo.

Art. 5 Integrazione della premialità in relazione al conseguimento di grants della ricerca _ rif. paragrafo 3.3, lett. c)

5.1 Alla luce del valore strategico rappresentato dei finanziamenti alle attività di ricerca, si conviene di riconoscere al personale direttamente coinvolto nel conseguimento dei *grants* un potenziale accesso integrativo all'incentivo in misura proporzionale all'ammontare dei finanziamenti procurati all'Istituto.

5.2 Tali risorse specifiche derivano dall'attivazione annuale, a partire dall'anno 2021, del fondo di premialità aggiuntiva (FPA) finanziato nella quota massima annuale del 5% dei fondi della Ricerca corrente.

5.3 La suddetta integrazione è definita nella misura del 5 % dell'incidenza economica del *grant* nell'esercizio di riferimento.

5.4 A partire dall'accesso a tali risorse incentivanti integrative, l'incentivo effettivamente spettante al dipendente interessato sarà commisurato al grado di conseguimento delle performance individuali espresso nel range di valorizzazione di cui al paragrafo 4.4, quindi rapportando l'ampiezza di tale intervallo ad una scala percentuale.

5.5 In ogni caso si prevede un tetto massimo alla quota di incentivazione annua oggetto del presente paragrafo pari a € 10.000,00.

Art. 6 Norme transitorie e finali

6.1 Si prevede una prima applicazione del presente sistema in riferimento agli esercizi 2020 e 2021, così da mettere l'Azienda nelle condizioni non solo di apportare eventuali correttivi metodologici e/o procedurali già dal successivo ciclo delle performance (2022), ma anche di introdurre fin da subito un possibile strumento di premialità in relazione allo straordinario ed emergenziale sforzo organizzativo richiesto nel corso del biennio in questione anche ai professionisti afferenti alla c.d. "piramide della ricerca sanitaria".

A tal fine, tenuto in ogni caso conto dell'iter di adozione del presente regolamento e della relativa tempistica rispetto ai cicli di gestione della performance del primo biennio di applicazione, in riferimento al 2020 si prevedono le sole forme di incentivazione "standard" di cui al paragrafo 3.3 lettere a) e b), inoltre in relazione ad entrambi gli esercizi 2020 e 2021 si conviene un intervallo di valorizzazione di ampiezza più contenuta avente estremi 0.7 - 1.3, oltre ad una scheda individuale riconducibile in via standardizzata e semplificata ai seguenti criteri e livelli:

Modello **scheda valorizzazione 2020 e 2021** _ rif. personale **Ricercatore sanitario**

Criterio di valorizzazione	Liv. 1	Liv. 2	Liv. 3	Liv. 4	Liv. 5
Livello di produzione scientifica	base	-	medio	-	elevato
Coinvolgimento nei percorsi di aggiornamento	formazione passiva	-	formazione attiva	-	organizzatore / referente
Flessibilità rispetto alle dinamiche ed alle specifiche esigenze organizzative	limitata	-	media	-	totale
Tipo di coinvolgimento nella gestione emergenziale epidemica caratterizzante l'esercizio 2020	nessuno	-	parziale / indiretto		totale / diretto

Modello **scheda valorizzazione 2020 e 2021** _ rif. personale **Collaboratore professionale di ricerca sanitaria**

Criterio di valorizzazione	Liv. 1	Liv. 2	Liv. 3	Liv. 4	Liv. 5
Livello di autonomia nella gestione delle procedure di propria competenza	minima	-	parziale	-	totale
Coinvolgimento nei percorsi di aggiornamento	formazione passiva	-	formazione attiva	-	organizzatore / referente
Flessibilità rispetto alle dinamiche ed alle specifiche esigenze organizzative	limitata	-	media	-	totale
Tipo di coinvolgimento nella gestione emergenziale epidemica caratterizzante l'esercizio 2020	nessuno	-	parziale / indiretto	-	totale / diretto

6.2 A conclusione delle fasi di prima applicazione del presente sistema, le Parti convengono sull'opportunità di prevedere un conseguente momento di confronto per l'analisi delle relative risultanze, l'individuazione di eventuali criticità applicative, quindi la condivisione di puntuali aggiornamenti metodologici.

UIL FPL FIALS NURSING

NURSING UP

RSU CGIL FP CISL FP

VERBALE INCONTRO SINDACALE CON AREA COMPARTO		
Incontro svolto in modalità videoconferenza	**Data incontro: 08/07/2021 - Ora incontro: 12:00**	**Nota di invito ad incontro: prot. n. 8630 del 30/06/2021**
Ordine del giorno:	Sistema integrato di valutazione del personale della ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto della ricerca sanitaria	DPCM 21.04.2021: "Definizione dei requisiti, dei titoli e delle procedure consorsuali per le assunzioni di personale per lo svolgimento delle attività di ricerca e supporto alla ricerca presso gli IRCCS pubblici e gli Istituti zooprolilattici sperimentali (IZS)"
	Delibera n. 711 del 24.06.2021	
Allegati	All. n. 1 - Sistema integrato di valutazione del personale della ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto della ricerca sanitaria	All. n. 2 - Dichiarazione della UIL-FPL

Sistema integrato di valutazione del personale della ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto della ricerca sanitaria		
	Parte Pubblica	**Parte Sindacale**
Sistema integrato di valutazione del personale della ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto della ricerca sanitaria	L'azienda comunica che lo scopo dell'odierno incontro è quello di concludere il percorso di confronto col sindacato in merito alla regolamentazione sul Sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria. Molti suggerimenti di affinamento pervenuti di Parte sindacale sono stati ritenuti validi dall'Azienda e la nuova proposta modificata è stata trasmessa alle OO.SS. contestualmente all'invito all'odierno incontro. Si chiede alle OO.SS. un feed-back su tale nuova proposta di regolamentazione.	
		Le OO.SS. apprezzano il lavoro svolto dall'Azienda ed approvano la nuova proposta aziendale di regolamentazione sul sistema integrato di valutazione del personale della ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria che viene allegata al presente verbale (All. n. 1). Le OO.SS. chiedono di conoscere l'entità dei fondi a disposizione, come l'Azienda intende muoversi con riferimento agli obiettivi riferiti alla premialità 2020 e 2021 e come intende gestire la nota difficoltà di accesso da parte del singolo ricercatore ai dati dei sistemi bibliometrici in uso, al fine di poter essere messo nelle condizioni di potersi autovalutare.
	L'azienda informa che con riferimento alla entità dei fondi disponibili è stata emanata a giugno una circolare del ministero della salute che ha stabilito che è possibile destinare fino al massimo del 5% dei fondi della ricerca corrente alla premialità. Per il Regina Elena si prevede quindi di destinare per la premialità 2020 il 5% di circa 3.000.000 di euro. Per il 2021 si è in attesa ancora di ricevere il finanziamento per la ricerca corrente che comunque non sarà inferiore a quello già ricevuto relativo all'anno 2020.	
	Per ISG la quota di ricerca corrente riferita all'anno 2020 è di circa 1.000.000 di euro. Per quanto riguarda la premialità 2020 e 2021 sarà applicata una premialità di base mentre si potranno programmare obiettivi più specifici nel 2022 quando il sistema sarà a regime.	
	Con riferimento alla questione degli indici bibliometrici si comunica che si sta mettendo implementando una procedura che consentirà ai ricercatori, su appuntamento ed in determinate giornate, di accedere alle banche dati contenenti gli indici bibliometrici.	
		Le OO.SS. condividono e ringraziano per l'informativa ricevuta.

CGIL FP — UIL FPL — NURSING — FIALS — NURSING UP — CISL FP

Delibera n. 711 del 24.06.2021		
	Parte Pubblica	**Parte Sindacale**
Delibera n. 711 del 24.06.2021	L'Azienda chiede alle OO.SS. se condividono i criteri selettivi individuati per le progressioni economiche per l'attribuzione delle fasce economiche al personale assunto con contratto a tempo determinato nel ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, indicati nella delibera n. 711 del 24.06.2021, poi sospesa in autotutela con deliberazione n. 733 del 05.07.2021 a causa di una contestazione pervenuta da parte della UIL-FPL.	
		Le OO.SS. della CGIL FP, CISL FP e FIALS approvano i criteri per l'attribuzione delle fasce economiche al personale della ricerca indicati nella delibera n. 711 del 24.06.2021. La UIL-FPL non approva e chiede di allegare al verbale apposita dichiarazione (All. n. 2). La NURSIND e la NURSING UP si astengono e chiedono maggior tempo per poter valutare la proposta aziendale. La RSU non si esprime perchè sul tema non si è ancora incontrata.
	L'Azienda invita la RSU e le OO.SS. della Nursind e della Nursing UP a fornire il loro parere sulla proposta aziendale entro i termini previsti dal vigente CCNL riferiti alla fase di confronto.	

DPCM 21.04.2021: "definizione dei requisiti, dei titoli e delle procedure consorsuali per le assunzioni di personale per lo svolgimento delle attività di ricerca e supporto alla ricerca presso gli IRCCS pubblici e gli Istituti zooprolilattici sperimentali (IZS)"		
	Parte Pubblica	**Parte Sindacale**
DPCM 21.04.2021: "definizione dei requisiti, dei titoli e delle procedure consorsuali per le assunzioni di personale per lo svolgimento delle attività di ricerca e supporto alla ricerca presso gli IRCCS pubblici e gli Istituti zooprolilattici sperimentali (IZS)"	L'Azienda informa che il ministero della salute, a seguito della pubblicazione in gazzetta ufficiale del DPCM 21.04.2021, ha invitato le aziende a trasmettere i piani assunzionali in applicazione del DPCM stesso. Il Piano assunzionale dell'IRE e dell'ISG verranno trasmessi alle OO.SS. per la dovuta informativa. Successivamente si procederà a deliberare il Piano ed ad attivare le procedure concorsuali.	

NURSING UP CON ALLEGATO

CGIL FP

UIL FPL

FIALS

NURSING

CISL FP