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

DELIBERAZIONE N. **644** DEL **12/08/2022**

OGGETTO: ADOZIONE DEL NUOVO 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-ESERCIZIO 2022

Esercizi/o - Centri/o di costo - **- Importo presente Atto: € -** **- Importo esercizio corrente: € -** Budget **- Assegnato: € -** **- Utilizzato: € -** **- Residuo: € -** **Autorizzazione n°: -** Servizio Risorse Economiche: **Giovanna Evangelista**	STRUTTURA PROPONENTE **UOSD Servizio Amministrativo Ricerca** Il Dirigente Responsabile **Ottavio Latini** Responsabile del Procedimento **Ottavio Latini** L'Estensore **Maria Laura Sarli** Proposta n° DL-638-2022
PARERE DEL DIRETTORE SANITARIO Positivo Data 11/08/2022 IL DIRETTORE SANITARIO **Ermete Gallo**	**PARERE DEL DIRETTORE AMMINISTRATIVO** Assente Data 10/08/2022 IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO **Segreteria Direzione Amministrativa**

Parere del Direttore Scientifico IRE **Gennaro Ciliberto** data 05/08/2022 Positivo

Parere del Direttore Scientifico ISG **Aldo Morrone** data 08/08/2022 Positivo

La presente deliberazione si compone di n° 7 pagine e dei seguenti allegati che ne formano parte integrante e sostanziale:
- All. 2 - Verbale incontro sindacale del 22 giugno 2022
- All. 1 - Sistema integrato di valutazione e Regolamento

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'Atto Aziendale adottato con deliberazione n. 153 del 19.02.2019 e 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.
il Decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00200 del 29/10/2021 avente ad oggetto: "Nomina del Direttore Generale dell'IRCCS IFO-Istituti Fisioterapici Ospitalieri.

Vista la deliberazione n.1123 del 2/11/2021 di insediamento ed assunzione in carica del Direttore Generale degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri di Roma Dott.ssa Marina Cerimele.

Viste le deliberazioni n. 212 del 16/03/2022 e n. 154 del 28/02/2022 con le quali sono stati nominati rispettivamente la Dott.ssa Laura Figorilli quale Direttore Amministrativo ed il Dott. Ermete Gallo quale Direttore Sanitario degli Istituti Fisioterapici Ospitalieri.
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 rappresenta-

tive 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");

Preso Atto

della nota pervenuta alla UOSD SAR con prot. n 9622 del 19/07/2022 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 e per l'adozione del Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance, relativo alle annualità a regime dal 2022 in sostituzione di quello approvato con la deliberazione n. 915 del 18/08/2021 relativo alla fase di prima applicazione 2020-2021, (Allegato 1);

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 22.06.2022 come risulta dal relativo verbale (Allegato 2);

del parere positivo dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del 03 agosto 2022 all'adozione del nuovo Regolamento per la valutazione professionale del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e del Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance, relativo alle annualità a regime dal 2022 in sostituzione di quello approvato con la deliberazione n. 915 del 18/08/2021 relativo alla fase di prima applicazione 2020-2021;

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 - organizzativi 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 2021-2023 adottato con 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 e del Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance (Allegato 1), che costituisce parte integrante della presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 427, della legge n. 205 del 2017 i quali costituiscono condizione prodromica per porre in essere gli adempimenti successivi atti a garantire l'erogazione della premialità per l'anno 2022 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 del-

le 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 e del Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance, relativo alle annualità a regime dal 2022 in sostituzione di quello approvato con la deliberazione n. 915 del 18/08/2021 relativo alla fase di prima applicazione 2020-2021, (Allegato 1) che costituisce parte integrante della presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 427, della legge n. 205 del 2017 i quali costituiscono condizione prodromica per porre in essere gli adempimenti successivi atti a garantire l'erogazione della premialità per l'anno 2022 e seguenti;
- 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 per la Ricerca curerà tutti gli adempimenti per l'esecuzione della presente deliberazione

Il Dirigente della UOSD Servizio Amministrativo Ricerca

Ottavio Latini

Il Direttore Generale

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

In virtù dei poteri conferitigli con decreto del Presidente della Regione Lazio n. T00200 del 29.10.2021.

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 NUOVO 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-ESERCIZIO 2022"* e di renderla disposta.

Il Direttore Generale

Dr.ssa Marina Cerimele

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 2022 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).

CGIL FP

RSU IFO

FIALS.

NURSING UP

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.

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)

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.

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.

RSU IFO

FIALS

NURSING UP

FGILIFO

CISL FP

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

3.10. AI 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.

RSU FP CGIL FP FIALS CISL FP NURSING UP

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	30%
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.

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:
Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo **40%**

- produzione e/o supporto alla produzione di articoli scientifici
- 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:
Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale

Peso relativo **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:
Gestione efficiente ed efficace deli livelli di attività assegnati

Peso relativo **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:
Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività

Peso relativo **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

COILIFO
RSU IFO
CISL FP
FIALS
NURSING UP

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 per il trasferimento tecnologico

Dimensione valutativa:
Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza

Peso relativo 10%

- stesura ed attuazione delle negoziazioni e degli accordi di riservatezza, di trasferimento materiale e riservatezza in generale (anche in lingua inglese);
- scouting precoce di potenziali risultati brevettabili tra gli outcome di ricerca;
- messa in atto degli strumenti per la tutela della proprietà intellettuale dell'Ente (proprietà intellettuale e Know-how) e gestione del portafoglio brevetti;
- negoziazione e stesura dei contratti di valorizzazione (licenze, cessione, co-sviluppo, ecc.) di brevetti e titoli proprietà industriale in genere e predisposizione degli atti amministrativi dell'Istituto;
- individuazione delle strategie di valorizzazione di singoli titoli di proprietà intellettuale basate su analisi di mercato e marketing e attuabili.

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%

- individuazione strategie di sfruttamento più opportune per la valorizzazione dei singoli titoli di proprietà intellettuale;
- puntualità, accuratezza e rapidità nell'esecuzione dell'attività;
- ottimizzazione delle modalità operative e sviluppo/sostegno alla crescita della cultura ei ricercatori in materia di TT.

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 alle direttive emanate dal Responsabile della struttura;
- autonomia nella predisposizione di bozze di comunicazioni, documenti e report;
- gestione del portfolio brevettuale dell'Istituto;

CISL FP

FIALS

NURSING UP

- partecipazione a corsi di formazione e aggiornamento.

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%

CISL FP FIALS NURSING UP

- 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.

CGIL FP CISL FP FIALS NURSING UP

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 2022 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.

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*.

CGIL FP CISL FP FIALS NURSING UP

RSU FP

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.

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 0.5 – 1.5.** Pertanto, posta la relazione tra il valore massimo del range (0.5) con il livello 5 della scala ed il valore minimo del range (1.5) 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 0.5 - 1.5, si applica la seguente formula di riproporzionamento:

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

dove:
FL min = flessibilità minima conseguibile (0.5)
FL MAX = flessibilità massima conseguibile (1.5)
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 4.3, 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.

COIL IFO
RSU IFO
FIALS.
NURSING UP
CISL FP

VERBALE INCONTRO SINDACALE CON AREA COMPARTO - Personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria		
Luogo: Aula "A" del Centro Congressi Bastianelli	**Data incontro: 22/06/2022 - Ora incontro: 14:30**	**Nota di invito ad incontro: prot. n. 7854 del 13/06/2022**
Ordine del giorno:	Stato dell'arte in merito al sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria	Produttività 2021
	Fasce economiche personale ricerca	
Allegati	**All. n. 1** - Proposta aggiornamento - vers. 23GIU22 - Sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria	

Stato dell'arte in merito al sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria		
Stato dell'arte in merito al sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria	**Parte Pubblica**	**Parte Sindacale**
	L'Azienda, su invito anche della Parte Sindacale, illustra la proposta di aggiornamento del Sistema Integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria, con l'ausilio anche del Dr. Antonielli della Hms Consulting S.r.l.. Tale proposta è volta a superare il regime transitorio riferito al periodo 2020-2021.	
		Le OO.SS. ritengono troppo ampio l'intervallo di variabilità 0,2-2,0 presente nella proposta riferita al 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.
		Le OO.SS. chiedono altresì di non considerare gli indici bibliometrici come criterio annuale con riferimento al Regolamento per la valutazione professionale del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria.
	L'Azienda propone un intervallo di variabilità 0,5-1,5 in analogia a quello utilizzato al Comparto area assistenza. La Direzione Scientifica rappresenta che la continuità della produzione scientifica è un criterio di valutazione annuale che non può mancare. In ogni caso, l'Azienda comunica che procederà a modificare il criterio dell'indice bibliometrico in modo da considerare il parametro "produzione scientifica" in modo più generale e complessivo.	
	L'Azienda, in relazione al processo di messa a regime del Sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria per l'anno 2022, già approvato per la fase transitoria con la deliberazione n. 915/2021, illustra altresì il percorso seguito per la comunicazione preventiva al Collegio sindacale.	
	L'Azienda, le OO.SS. e la RSU, ad eccezione della UIL-FPL, approvano l'aggiornamento del sistema integrato di valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria, con le modifiche concordate in data odierna (**Allegato n. 1**).	

CGIL FP RSU FP CISL FP FIALS NURSING UP

Produttività 2021		
Produttività 2021	**Parte Pubblica**	**Parte Sindacale**
	L'Azienda illustra l'iter per la formazione e ripartizione del fondo ed informa che, in relazione agli importi da corrispondere per la produttività 2021, le somme a carico della Ricerca Corrente individuate dalle Direzioni Scientifiche ammontano a: Fondo 2021 IRE pari a complessivi € 211.990,67 di cui € 76.677,48 per la cat. D e € 135.313,19 per la cat. DS; Fondo 2021 ISG pari a complessivi € 40.633,98 di cui € 18.059,55 per la cat. D e € 22.574,43 per la cat. DS.	
		Le OO.SS., ad eccezione della UIL-FPL, concordano sull'iter per la formazione e ripartizione del fondo. La RSU dichiara di non essersi ancora espressa sul punto.
Fasce economiche personale ricerca		
Fasce economiche personale ricerca	**Parte Pubblica**	**Parte Sindacale**
	Riguardo il passaggio di fascia, la cui delibera è attualmente sospesa, le Parti concordano di rinviare a successivo incontro. Sul punto la CISL chiede che la fascia sia corrisposta al 100% degli aventi diritto e non solo al 50%.	

CGIL FP RSU IFO

CISL FP

FIALS.

NURSING UP

LA UIL non FIRMA IL VERBALE non È VERITIERO ALLA RIUNIONE SVOLTA