

Prot.. N°

**REGOLAMENTO DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE SANITARIO E
 COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA**

DESTINATARI DEL DOCUMENTO
TUTTE LE ARTICOLAZIONI AZIENDALI

DATA REDAZIONE	VERIFICA: RESPONSABILE QUALITÀ AZIENDALE <i>Dott.ssa Elisabetta Danielli</i> <i>(firmato digitalmente)</i>	PARERI FAVOREVOLI: DIRETTORE AMMINISTRATIVO <i>Dott.ssa Serena Sincovich</i> DIRETTORE SANITARIO: <i>dott.ssa Paola Toscani</i> DIRETTORE SCIENTIFICO: <i>prof. Massimo Zeviani</i>
DIREZIONE e STRUTTURA EMITTENTE <i>Direzione Scientifica</i>		
PROCESS OWNER	NORME E STANDARD APPLICABILI	APPROVAZIONE: DIRETTORE GENERALE <i>Dott. Stefano Dorbolò</i>
GRUPPO DI REDAZIONE	DA REVISIONARE ENTRO IL	
PAROLE CHIAVE	MODALITÀ DIFFUSIONE <i>intranet aziendale</i> <i>pubblicazione internet nella sezione</i> <i>avvisi/concorsi</i>	

È vietata la riproduzione, con qualsiasi mezzo, compreso la fotocopia, per scopi diversi da quelli istituzionali dell'IRCCS Burlo Garofolo Trieste

INDICE

SCOPO.....	3
1. DEFINIZIONI E ACRONIMI	3
2. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	3
3. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	4
4. CONTENUTO	4
ART.1) OGGETTO E FINALITÀ.....	4
ART.2) TIPOLOGIA, TEMPISTICHE E SOGGETTI COINVOLTI.....	5
ART.3) METODOLOGIA PER LA GESTIONE DELLE VALUTAZIONI ANNUALI	6
ART.4) VALUTAZIONI DI IDONEITÀ DEL RICERCATORE SANITARIO AI 5 E 10 ANNI DI SERVIZIO	7
ART.5) VALUTAZIONI DI IDONEITÀ DEL PERSONALE DI SUPPORTO ALLA RICERCA AI 5 E 10 ANNI SI SERVIZIO 8	
ART.6) NORME TRANSITORIE E FINALI.....	9
5. PRIVACY	9
6. TRASPARENZA.....	9
7. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	9
8. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI ARCHIVIAZIONE E ACCESSIBILITA'.....	10
9. DOCUMENTI ALLEGATI	10
10. DOCUMENTI COLLEGATI - MODALITÀ DI APPLICAZIONE	10
11. DOCUMENTI ABROGATI	10
12. STORIA DEL DOCUMENTO	10
13. ALLEGATO 1 AMBITI DI RIFERIMENTO E DIMENSIONI PER L'INDIVIDUAZIONE CONTESTUALIZZATA DA PARTE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE DEI CRITERI DI VALUTAZIONE ANNUALE DELLE DIVERSE FIGURE PROFESSIONALI	
14 ALLEGATO 2 PROTOCOLLO APPLICATIVO PER LA GESTIONE DEL SISTEMA DI VALOTRIZZAZIONE DELLE PERFORMANCE E CORRELATA INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE RICERCATORE SANITARIO E COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA	

SCOPO

Disciplinare le modalità di valutazione permanente della professionalità del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria: il sistema in parola deve essere opportunamente integrato con il sistema di valorizzazione della performance al fine del riconoscimento della correlata premialità proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi ed individuali concordati con cadenza annuale in riferimento alle finalità dell'Istituto

1. DEFINIZIONI E ACRONIMI

PIRAMIDE DELLA RICERCA: ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria e relativo percorso di sviluppo professionale articolato in tre fasce retributive definite nella sezione apposita della ricerca nel CCNL del Comparto Sanità dd. 11 luglio 2019

RICERCATORE SANITARIO "...colui che progetta e conduce ricerche cliniche, biomediche e traslazionali finalizzate ad ampliare e ad innovare la conoscenza scientifica in tali ambiti e la sua applicazione."

COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA: "...colui che svolge attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa, correlate alla ricerca sanitaria, che richiedono conoscenze teoriche specialistiche, capacità organizzative, di coordinamento e gestionali caratterizzate da discrezionalità operative, nell'ambito delle strutture previste nel modello organizzativo aziendale."

SISTEMA BIBLIOMETRICO: sistema di calcolo matematico e statistico che consente di analizzare i modelli di distribuzione dell'informazione occupandosi in particolare della misurazione delle pubblicazioni scientifiche e del loro impatto all'interno della comunità scientifica

IMPACT FACTOR Misura il numero medio di citazioni ricevute, nell'anno di riferimento considerato, dagli articoli pubblicati da una rivista scientifica nei due anni precedenti: è pertanto un indicatore della performance dei periodici scientifici, che esprime l'impatto di una pubblicazione sulla comunità scientifica di riferimento.

GRANT contributi ottenuti attraverso partecipazione a bandi competitivi per specifici progetti presentati da singoli ricercatori, gruppi o istituzioni, finanziati da autorità pubbliche o da privati, ulteriori rispetto ai fondi attribuiti dal Ministero della Salute all'Ente.

2. RIFERIMENTI NORMATIVI

Riferimenti nazionali e regionali

- Reg. (CE) 27-4-2016 n. 2016/679/UE
REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati).
Pubblicato nella G.U.U.E. 4 maggio 2016, n. L 119.
- D.Lgs. 17.08.1999 n. 368 "Attuazione della direttiva 93/16/CEE in materia di libera circolazione dei medici e di reciproco riconoscimento dei loro diplomi, certificati ed altri titoli e delle direttive 97/50/CE, 98/21/CE, 98/63/CE e 99/46/CE che modificano la direttiva 93/16/CEE"
- D.Lgs. 16.10.2003 n. 288 "Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della L. 16 gennaio 2003, n. 3";
- D.Lgs. 30.03.2001 n.165 *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.*

- Racc.11.03.2005 n.2005/251/CE *Raccomandazione della Commissione riguardante la Carta europea dei ricercatori e un codice di condotta per l'assunzione dei ricercatori. Pubblicata nella G.U.U.E. 22 marzo 2005, n. L 75*
- L. n. 205 dd. 27.12.2017 *"Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020"; art1- Commi da 422 a 435 (istituzione del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria)*
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro triennio 2016-2018 *relativo al personale del comparto sanità - sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria sottoscritto in data 11 luglio 2019;*
- Regolamento del Ministro della Salute n.5214 dd. 20.11.2019 *di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione recante modalità condizioni e criteri per la valutazione del personale di ricerca sanitaria e addetto alle attività di supporto alla ricerca sanitaria;*
- DPCM n. 1183 dd. 13.04.2021 *recante la disciplina, i titoli e le procedure concorsuali per l'assunzione a tempo determinato del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria*

Riferimenti aziendali

- Decreto del Direttore Generale n.73 dell'11 agosto 2014 *"Regolamento Codice di comportamento per i dipendenti, collaboratori, consulenti"* (RG_2014_D_73);
- Decreto del Direttore Generale n.73 del 14 settembre 2011 *"Nuovo regolamento per le frequenze presso l'IRCCS Burlo Garofolo"* (RG_2011_D_184);
- Determinazione del Direttore Scientifico n. 8 del 9 settembre 2021 *"Decreto del Ministero della Salute 2 novembre 2019 n.164 "piramide della ricerca". Nomina del nucleo di valutazione;*
- Decreto del Direttore Generale n.90 del 30 luglio 2021 *"Modifica del Regolamento per l'attribuzione delle borse di studio nell'ambito della ricerca adottato con decreto n. 124/2019"* (RG_PERS_0002_04);

3. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento disciplina l'applicazione 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. La "valutazione permanente" verifica l'adeguatezza della professionalità del dipendente nello svolgimento delle tipiche funzioni richiamate nel proprio contratto di lavoro, concludendosi con un giudizio di positività / negatività ed è principalmente finalizzato alle dinamiche di carriera del valutato.

Tale regolamento viene integrato con il protocollo applicativo per la gestione del sistema di valutazione delle performance e correlata incentivazione del personale "Piramidato" (allegato 3) che 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.

4. CONTENUTO

Art.1) Oggetto e finalità

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, dell'eventuale immissione nei ruoli del SSN, nonché in riferimento alle progressioni economiche nelle fasce retributive previste dalla vigente normativa contrattuale.

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) Tipologia, tempistiche e soggetti coinvolti

Le procedure gestionali e la tempistica delle valutazioni sono organizzate in linea con quanto disposto dal Decreto 164/2019 e 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.

La valutazione annuale viene effettuata dal Direttore Scientifico in relazione agli obiettivi 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, la Direzione Scientifica, annualmente ed almeno 30 giorni lavorativi prima della valutazione, invia 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)

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.

Gli specifici criteri di valutazione annuale sono annualmente definiti dal Nucleo di Valutazione che definisce anche il valore soglia al di sotto del quale la valutazione annuale è da considerarsi NEGATIVA.

Nel caso al dipendente venga prospettata una valutazione annuale non positiva, lo stesso ha diritto di presentare entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione istanza motivata di revisione allo stesso Nucleo di Valutazione, affinché questo possa addivenire ad una valutazione definitiva.

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.

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.

Art.3) Metodologia per la gestione delle valutazioni annuali

Gli ambiti di valutazione annuale, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto 164/2019, saranno riferiti in modalità differenziale tra ricercatori e supporto alla ricerca.

Per i ricercatori il riferimento è alle seguenti macro-dimensioni (competenze):

- Abilità e competenze professionali
- Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale
- Pianificazione e Organizzazione

Per il supporto alla ricerca il riferimento è invece alle seguenti macro-dimensioni (competenze)

- 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 dei livelli di attività assegnati;
- conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività.

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

A tal fine il Nucleo, facendo riferimento alle macro-dimensioni suindicate e 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 4 ad un massimo di 10 - correlabili alle specifiche professionalità oggetto di valutazione ed ai relativi ambiti di coinvolgimento.

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.

A garanzia del diritto alla trasparenza ed alla partecipazione del valutato, all'inizio del periodo annuale di riferimento il 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.

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.

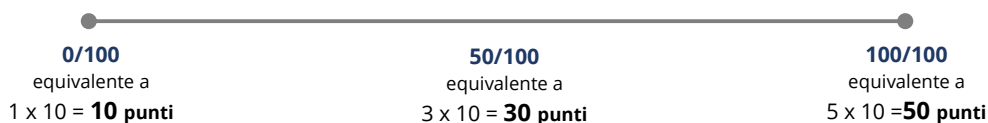
Il dipendente sottoposto a valutazione, in ogni caso, deve venire informato con cadenza annuale dell'esito della stessa a cura del valutatore e la relativa scheda deve essere firmata dal valutato per presa visione; in caso di impossibilità nell'acquisizione della firma di presa visione o di rifiuto da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

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

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 10 items, avremo una scala in centesimi corrispondente ai seguenti punteggi:



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.

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

La Valutazione pluriennale di idoneità 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.

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 suindicati, 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.

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 suindicati, rispetto al valore target, da valutare negli ultimi tre anni del secondo quinquennio, al netto di congedi e aspettative, oppure l'aggiudicazione, alternativamente, 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,

procedendo infine 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 coresponsabile 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

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 PRIMI 5 ANNI DI SERVIZIO:

Dimensione valutativa/peso (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 dei livelli di attività assegnati;35%
- conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività30%

VALUTAZIONE AI PRIMI 10 ANNI DI SERVIZIO:

Dimensione valutativa/peso (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 dei livelli di attività assegnati;35%
- conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività30%

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

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.

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.

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

5. PRIVACY

Le registrazioni a supporto dell'attività sono conservate per cinque anni in appositi cartolai presso la Direzione Scientifica e, infine, archiviati presso l'archivio centrale. I documenti sono accessibili esclusivamente al personale autorizzato a garanzia della tutela del trattamento dei dati personali.

Il trattamento dei dati personali è effettuato nel rispetto della normativa vigente.

6. TRASPARENZA

Il regolamento è pubblicato nella sezione del sito intranet dell'istituto dedicata ai Regolamenti istituzionali.

7. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

L'attività di cui al presente Regolamento non è stata valutata nel registro dei rischi allegato al Piano vigente della prevenzione della corruzione.

L'Istituto effettua costantemente per processi, l'applicazione e l'eventuale revisione, ove necessaria, di procedure/protocolli/regolamenti che costituiscono strumenti ai fini del monitoraggio delle attività a rischio e della conseguente adozione di misure di intervento.

8. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI ARCHIVIAZIONE E ACCESSIBILITA'

Il presente Regolamento dopo la sua approvazione è registrato nel sistema informatico di Protocollo Generale dell'Istituto, archiviato e conservato agli atti e pubblicato come da punto 7.

9. DOCUMENTI ALLEGATI

Allegato 1 Ambiti di riferimento e dimensioni per l'individuazione contestualizzata da parte del Nucleo di Valutazione dei criteri di valutazione annuale delle diverse figure professionali

Allegato 2 Protocollo applicativo per la gestione del sistema di valorizzazione delle performance e correlata incentivazione del personale ricercatore sanitario e collaboratore professionale di ricerca sanitaria

10. DOCUMENTI COLLEGATI – AMBITO DI APPLICAZIONE

- Determinazione del Direttore Scientifico n. 8 del 9 settembre 2021 *“Decreto del Ministero della Salute 2 novembre 2019 n.164 “piramide della ricerca”. Nomina del nucleo di valutazione;*

11. STORIA DEL DOCUMENTO

Di seguito è riportata la storia del documento con le modifiche apportate e lo stato di revisione corrispondente:

DESCRIZIONE	DATA:
PRIMA EMISSIONE: decreto del Direttore Generale n.	

ALLEGATO 1 Ambiti di riferimento e dimensioni per l'individuazione contestualizzata da parte del Nucleo di Valutazione 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
<ul style="list-style-type: none"> • abilità e competenze professionali 40% peso relativo 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ○ produzione di articoli scientifici: Primo, Ultimo, Corresponding author (PUC), n° di autori non afferenti all'istituto, I.F. normalizzato. ○ attività peer-reviewer (documentata) ○ editorial board di riviste ○ redazione di progetti di ricerca 	

Dimensione valutativa:	Peso relativo
<ul style="list-style-type: none"> • Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale 	20%
<ul style="list-style-type: none"> ○ Collaborazione con colleghi interni/esterni e partecipazione attività istituzionale ○ Capacità di comunicazione e divulgazione scientifica 	

Dimensione valutativa:	Peso relativo
<ul style="list-style-type: none"> • Pianificazione e Organizzazione - conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività 	40%
<ul style="list-style-type: none"> ○ Supervisione del personale afferente alla struttura (borsisti/dottorandi) ○ Monitoraggio delle risorse finanziarie e tecnologiche se assegnate ○ Gestione della documentazione scientifica ○ Rispetto delle tempistiche assegnate (da enti finanziatori e da strutture interne) 	

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:	Peso relativo
Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza	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:	Peso relativo
Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale	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:	Peso relativo
Gestione efficiente ed efficace dei livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte	35%

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

Dimensione valutativa:	Peso relativo
Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative	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 CEUR

Dimensione valutativa: Peso relativo

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza 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: Peso relativo

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

Gestione efficiente ed efficace dei livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte 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: Peso relativo

Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo 30%

inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative

- 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: Peso relativo

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza 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: Peso relativo

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

Gestione efficiente ed efficace dei livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte 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: Peso relativo

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

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza 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: Peso relativo

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

Gestione efficiente ed efficace dei livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte 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: Peso relativo

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

Contributo al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza 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:	Peso relativo
Lavoro in equipe ed integrazione professionale, senso di appartenenza e capacità decisionale	25%
<ul style="list-style-type: none"> • collaborazione con i colleghi interni ed esterni alla struttura; • coinvolgimento nelle diverse attività della struttura di appartenenza; • adattabilità alle esigenze della struttura. 	

Dimensione valutativa:	Peso relativo
Gestione efficiente ed efficace dei livelli di attività assegnati anche coordinando diverse professionalità coinvolte	35%
<ul style="list-style-type: none"> • puntualità, accuratezza e rapidità nell'esecuzione dell'attività; • ottimizzazione delle modalità operative; • attività di tutoring e formazione del personale di nuovo ingresso. 	

Dimensione valutativa:	Peso relativo
Conoscenza approfondita, capacità di gestione, controllo e verifica dell'intero processo inerente alla propria attività, anche proponendo soluzioni innovative/migliorative	30%
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	

Allegato 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

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'Istituto 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

- 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 secondo una logica che considera l'attività di ogni struttura 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.
- Alla Direzione scientifica è quindi riconosciuto il ruolo di monitoraggio circa il rispetto dei suddetti principi metodologici, con la possibilità di intervenire per segnalare e/o indurre eventuali correttivi metodologici.
- 2.3** Si precisa, 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

- 3.1** Le risorse economiche destinabili all'incentivazione delle performance derivano necessariamente dalle fonti previste dalla vigente normativa contrattuale di riferimento (rif. art. 13 CCNL 11.07.2019 e successive eventuali modifiche e integrazioni; in aggiunta inoltre le circolari ministeriali interpretative e eventuali documenti in riferimento all'applicazione della normativa specifica) e vengono annualmente determinate dall'Istituto nel rispetto dei vincoli richiamati dallo stesso Contratto nazionale. La quantificazione delle risorse viene definita in sede di contrattazione integrativa.
- 3.2** Tenuto inoltre conto del contributo fondamentale che i singoli dipendenti possono apportare nel conseguimento di finanziamenti alla ricerca, si prevede anche la seguente ulteriore e distinta forma di incentivazione, che trova finanziamento nelle risorse destinate alla sponsorizzazione dei medesimi progetti:
- 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

- 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 della struttura di afferenza;
 - b) la performance individuale apportata da ciascun professionista;
- 4.2** L'Istituto eroga i trattamenti economici accessori che corrispondano alle prestazioni effettivamente rese, quindi previa verifica dei risultati annuali conseguiti dalle singole Strutture . 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.
- 4.3** In riferimento anche al regolamento per la valutazione del comparto (Decreto n. 170 dd. 30.12.2021), la premialità collettiva viene assegnata nel caso in cui la struttura di riferimento del personale di ricerca raggiunga una percentuale pari o superiore all'80% degli obiettivi, consentendo un'erogazione pari al 100% della quota collettiva collegata alle risorse economiche di cui all'articolo 3 del presente regolamento. Per obiettivi il cui raggiungimento sia inferiore all'80%, la quota di premialità collettiva viene riparametrata alla percentuale effettiva attribuita.

4.4 Per l'assegnazione della premialità individuale si fa rinvio alla quantificazione delle risorse e ai criteri di attribuzione definiti in sede di contrattazione integrativa

4.5 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.

Ogni collaboratore dovrà essere quindi preventivamente informato da parte del proprio responsabile di ciascun ambito organizzativo dei suddetti criteri individuali e dei relativi livelli di apporto individuale, attestandone formalmente l'avvenuta presa visione.

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.

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 responsabile di struttura; a tal proposito si precisa che ciascun responsabile di struttura non avrà diritto alla percezione di alcun incentivo fino al completamento della gestione del processo di valorizzazione annuale di propria competenza;

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

5

5.1 Alla luce del valore strategico rappresentato dai 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 La suddetta integrazione è definita nella misura del 10 % dell'incidenza economica del grant nell'esercizio di riferimento.

5.3 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.

5.4 In ogni caso si prevede un tetto massimo alla quota di incentivazione annua oggetto del presente paragrafo pari a € 20.000,00.

Art. 6 Norme transitorie e finali

6

6.1 Si prevede una prima applicazione del presente sistema a partire dall'esercizio 2022, così da mettere l'Azienda nelle condizioni non solo di apportare eventuali correttivi metodologici e/o procedurali già dal successivo ciclo delle performance, ma anche di introdurre fin da subito un possibile strumento

di premialità in relazione allo straordinario ed emergenziale sforzo organizzativo richiesto nel corso del 2021 anche ai professionisti afferenti alla c.d. "piramide della ricerca sanitaria".

