



**IRCCS Burlo**

Istituto di ricovero e cura  
a carattere scientifico  
"Burlo Garofolo" di Trieste



REGIONE AUTONOMA FRIULI VENEZIA GIULIA

**REGOLAMENTO DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE DEL  
PERSONALE DEL COMPARTO SANITA'  
SEZIONE DEL PERSONALE DEL RUOLO DELLA RICERCA  
SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA  
RICERCA SANITARIA**

---

## SOMMARIO

CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI .....	3
ART 1. FINALITA' DEL REGOLAMENTO.....	3
ART 2. DEFINIZIONI E ACRONIMI .....	3
ART 3. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
ART 4. CAMPO DI APPLICAZIONE.....	5
CAPO II CONTENUTO.....	5
ART.5 PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE .....	5
ART.6 FINALITA' DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE.....	5
ART.7 DESTINATARI .....	6
ART.8 OGGETTO .....	6
ART.9 MODALITA' DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE .....	6
ART. 10 VALUTATORI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE .....	7
ART. 11 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE .....	7
ART. 12 METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE.....	7
12.1 Metodologia per la gestione delle premialità.....	7
12.2 Maggiorazione del premio individuale.....	8
12.3 Incentivo Plus.....	8
12.4 Valutazione del personale a tempo determinato al compimento dei 5 e 10 anni.....	9
ART 13. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE.....	9
CAPO III NORME TRANSITORIE E FINALI .....	9
ART 14. RINVIO .....	9
ART 15. PRIVACY.....	9
ART 16. ENTRATA IN VIGORE E TRASPARENZA.....	10
ART 17. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	10
ART 18. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI ARCHIVIAZIONE E ACCESSIBILITÀ.....	10
ART 19. DOCUMENTI ALLEGATI .....	10
ART 20. DOCUMENTI ABROGATI.....	10

## **CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART 1. FINALITA' DEL REGOLAMENTO**

Il presente Regolamento disciplina la valutazione annuale della professionalità del personale ricercatore sanitario e del collaboratore professionale di ricerca sanitaria a tempo determinato e a tempo indeterminato secondo quanto previsto dal D.M. 164/2019 e dal CCNL triennio 2019-2021 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 21 febbraio 2024.

### **ART 2. DEFINIZIONI E ACRONIMI**

CCNL: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**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." L'incarico di funzione attribuito al profilo di ricercatore sanitario è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di ricerca, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto a quelle proprie del profilo di inquadramento.

**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." È finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa correlata alla ricerca sanitaria, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. L'incarico comporta lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse rispetto a quelle proprie del profilo di inquadramento.

**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.

**IMPACT FACTOR NORMALIZZATO CORRETTO:** Ad ogni pubblicazione che l'IRCCS rendiconta annualmente in RC al Ministero della Salute, viene assegnato un valore, definito Impact Factor normalizzato. Il Ministero ha adottato questo indice per risolvere il problema del differente peso dell'IF all'interno delle diverse discipline. È noto infatti che alcune riviste, rientrando in categorie più citate di altre, raggiungono livelli di IF più elevati. Per cercare di valutare più equamente la ricerca degli IRCCS, il Ministero ha sviluppato un algoritmo di calcolo dell'IF

normalizzato che si basa su 3 criteri: quartile di competenza della rivista in cui è pubblicato l'articolo (Q1, Q2, Q3, Q4), tipologia documentale (articolo, review, lettera con dati, multicentrico profit...), numerosità e posizione delle autrici e degli autori IOV. La normalizzazione in base al quartile di competenza della rivista Per riviste con IF grezzo da 0,1 a 9,99: rivista che appartiene al Q1 → IF normalizzato = 6; rivista che appartiene al Q2 → IF normalizzato = 4; rivista che appartiene al Q3 → IF normalizzato = 2; rivista che appartiene al Q4 → IF normalizzato = 1. Per riviste con IF grezzo uguale o superiore a 10 si attribuisce il valore reale di IF, fino a un massimo di 35.

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.

TRASFERIMENTO TECNOLOGICO (TTO): individuazione di tecnologie che hanno un potenziale interesse commerciale e di strategie che ne rendano possibile lo sfruttamento.

OIV: Organismo Indipendente di valutazione.

### ART 3. 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 come modificato dal D.lgs. 30.12.2022 n. 200 "Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico".
- 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 triennio2018-2020"; art1- Commi da 422 a 435 (istituzione del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria).
- D.L. 10.05.2023 n. 51, "Disposizioni urgenti in materia di amministrazione di enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale"; art3-ter (disposizioni in materia di personale della ricerca sanitaria degli IRCCS pubblici e degli IZS), convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 87 (in G.U. 05/07/2023, n. 155).
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro triennio 2019-2021 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 21 febbraio 2024.
- Regolamento del Ministro della Salute n.5214 dd. 20.11.20219 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.

## **ART 4. CAMPO DI APPLICAZIONE**

Disciplinare le modalità della valutazione annuale della professionalità del personale ricercatore sanitario e del collaboratore professionale di ricerca sanitaria a tempo determinato e a tempo indeterminato anche al fine della misurazione della performance individuale e del riconoscimento della correlata premialità proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali. Per quanto concerne la valutazione della performance organizzativa si rimanda al sistema di valutazione vigente, analogamente a tutti i dipendenti a tempo determinato e indeterminato appartenenti a tutte le aree contrattuali del Servizio Sanitario Regionale che operano all'interno dell'Istituto.

Il dipendente, ai fini della valutazione individuale, per poter accedere all'incentivo, dovrà comunque avere almeno 15 (quindici) giorni di presenza in servizio effettivo nel corso dell'anno.

## **CAPO II CONTENUTO**

### **ART.5 PRINCIPI GENERALI DELLA VALUTAZIONE ANNUALE**

I principi ispiratori del sistema di valutazione sono i seguenti:

- trasparenza dei criteri utilizzati e dei risultati di valutazione;
- informazione preventiva degli obiettivi aziendali di struttura, dei metodi di valutazione della prestazione individuale e di valutazione conseguita attraverso la partecipazione del valutato al procedimento di valutazione anche attraverso il ricorso al meccanismo del contraddittorio;
- coerenza tra misurazione e valutazione delle prestazioni di struttura e individuali;
- diretta conoscenza dell'attività del valutato sui punti di forza e sulle aree di miglioramento della prestazione;
- previsione di una valutazione intermedia di riesame e su richiesta del valutato una valutazione di II istanza da parte del Nucleo di Valutazione.

### **ART.6 FINALITA' DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE ANNUALE**

1. Il sistema di valutazione della performance individuale è un processo a frequenza annuale declinato su aree di misurazione e osservazione che prendono in considerazione diverse dimensioni della vita professionale del dipendente relativamente agli aspetti dell'attività professionale, delle competenze espresse e dei comportamenti di carattere organizzativo e relazionale.

2. Il sistema di valutazione della prestazione individuale si prefigge i seguenti scopi prioritari:

- evidenziare l'importanza del contributo individuale rispetto agli obiettivi dell'Istituto, nel suo insieme e della struttura organizzativa di appartenenza, orientando i comportamenti organizzativi verso le finalità aziendali, o attraverso un processo di comunicazione, favorire lo sviluppo dei percorsi di crescita professionale e di valorizzazione dei dipendenti;
- supportare i processi decisionali promuovendo una corretta gestione delle risorse umane, favorendo la crescita delle competenze professionali;
- contribuire a creare e mantenere un buon clima organizzativo attraverso la condivisione degli obiettivi ed il lavoro di gruppo.

3. La valutazione della prestazione individuale oltre ad essere strumento fondamentale per la valorizzazione del personale, rappresenta ai sensi del D. Lgs. 150/2009 e del CCNL triennio 2019-2021 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 21 febbraio 2024, uno

strumento per premiare il merito e la professionalità attraverso l'uso dei seguenti istituti contrattuali:

- erogazione della premialità;
- DEP - Differenziali economici di professionalità (per i soli collaboratori professionali di ricerca sanitaria);
- attribuzione di incarichi e responsabilità.

## **ART.7 DESTINATARI**

Il presente capo si applica al personale ricercatore sanitario e al personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria, a tempo determinato e indeterminato di cui alla legge del 27/12/2017 n. 205.

## **ART.8 OGGETTO**

Il presente regolamento disciplina l'applicazione degli istituti contrattuali finalizzati alla valutazione e valorizzazioni della performance del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria di cui al relativo CCNL del Comparto Sanità dd. 21 febbraio 2024 e del D.lgs. 164/2019.

1. La valutazione è periodica e viene effettuata con cadenza annuale mediante pesatura del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura/articolazione, unitamente alle risultanze della scheda di valutazione di cui al successivo art. 9 comma 1.
2. A conclusione della negoziazione di budget, gli obiettivi di ricerca assegnati ad ogni struttura, sono recepiti dal Nucleo di Valutazione e successivamente sono comunicati dal Responsabile di ciascuna struttura a tutti i dipendenti.
3. Viene altresì effettuato nel corso dell'anno un monitoraggio intermedio del raggiungimento degli obiettivi.

## **ART.9 MODALITA' DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE**

1. La Valutazione del personale ricercatore sanitario e del collaboratore professionale di ricerca sanitaria a tempo determinato e a tempo indeterminato avviene annualmente attraverso una scheda di valutazione che per il personale ricercatore sanitario a tempo determinato e a tempo indeterminato è riportata nell'Allegato A, per il personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria a tempo determinato e a tempo indeterminato sono riportate negli Allegati B, C, D, E, F, G a seconda della propria area di inquadramento.
2. Il dipendente compila la scheda, assegnandosi i punteggi previsti per ogni singolo criterio quale autovalutazione compilandola congiuntamente al proprio valutatore o consegnandola al proprio valutatore (Art.10) secondo afferenza e organigramma.
3. Il valutatore individuato assegna a sua volta i punteggi, indicando la motivazione in caso di punteggio non sufficiente ovvero indicando il piano di miglioramento nel caso in cui si individuassero situazioni perfettibili.
4. La scheda così compilata viene sottoscritta in duplice copia congiuntamente dal valutatore e dal dipendente che la trasmette alla Direzione Scientifica, e si intende "per accettata" trascorsi 15 giorni dalla firma per presa visione.
5. Qualora il dipendente non provveda alla compilazione dell'autovalutazione decorsi 15 giorni dalla richiesta della Direzione Scientifica il Valutatore procederà autonomamente alla valutazione del dipendente.
6. Gli esiti della valutazione vengono recepiti dal Nucleo di Valutazione per la successiva informativa all'OIV.

## ART. 10 VALUTATORI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Per Valutatore del personale dipendente si intende il Responsabile di struttura - Struttura Complessa (SC), Struttura Complessa collegata alla Ricerca (SC R), Struttura semplice (SS), Struttura Semplice Dipartimentale (SSD), Struttura Semplice Dipartimentale collegata alla Ricerca (SSD R).
2. Relativamente al personale che nel corso dell'anno ha prestato servizio presso più strutture, la valutazione è effettuata da ciascun responsabile presso il quale il dipendente ha prestato parte del servizio per il periodo di competenza. La valutazione finale si ottiene quale media aritmetica ponderata dei vari punteggi conseguiti. Sono presi in considerazione solamente periodi superiori a 15 giorni lavorativi.
3. Per quanto qui non previsto, si applica quanto in tabella all' Art.7 del regolamento di valutazione della performance individuale del personale del comparto Sanità.

## ART. 11 PROCEDURE DI CONCILIAZIONE

1. Il valutato nel caso in cui non concordi con la valutazione conclusiva espressa dal valutatore può presentare istanza di riesame specificando chiaramente gli aspetti non condivisi e le motivazioni. Il valutato può farsi assistere da un rappresentante sindacale o da altra persona di fiducia.
2. La richiesta va indirizzata al Direttore Scientifico per il tramite del protocollo generale, entro 15 giorni dalla presa visione della scheda. Tale richiesta verrà valutata dal Nucleo di Valutazione. Il procedimento di riesame della valutazione deve concludersi entro 30 giorni dall'istanza di riesame, confermando o modificando la valutazione con atto motivato. L'esito del procedimento deve risultare da verbale redatto e sottoscritto dal valutatore e dal valutato e dal Nucleo di Valutazione.

## ART. 12 METODOLOGIA DELLA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

### 12.1 Metodologia per la gestione delle premialità

Gli ambiti di valutazione annuale, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto Ministeriale 20 novembre 2019, n.164 "Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria", saranno riferiti in modalità differenziale tra ricercatori e supporto alla ricerca, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Alla valutazione annuale è collegato il sistema di premialità secondo quanto segue:

#### Ricercatore Sanitario - a tempo determinato e a tempo indeterminato – Valutazione annuale

I premi correlati alla performance vengono attribuiti al personale sulla base del punteggio della scheda di valutazione individuale all'ALLEGATO A.

Il punteggio massimo ottenibile con tale scheda è pari a 48 punti e corrisponde all'ottenimento del 100% del premio incentivante.

È prevista la gradualità dell'attribuzione dei premi incentivanti in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così come indicato:

<b>Range Punteggio scheda di valutazione</b>	<b>% di premio annuo spettante</b>
Da 0 a 12	0%
Da 13 a 20	60%
Da 21 a 24	90%
Oltre 24	100%

Il punteggio pari a 24 comporta la sufficienza ed è pertanto il punteggio minimo per avere una valutazione positiva.

#### Collaboratore Professionale di ricerca sanitaria – a tempo determinato e a tempo indeterminato - Valutazione annuale

La valutazione annuale del personale Collaboratore deve comunque tenere in considerazione il profilo professionale come previsto all'art. 6 del Decreto Ministeriale 20 novembre 2019, n.164 dove vengono identificate, in coerenza con il CCNL Sanità – Ruolo Ricerca, sei aree di attività:

1. attività tecniche e di laboratorio;
2. di supporto alla ricerca clinica e alle attività del Comitato Etico (CEUR);
3. attività di documentazione, comunicazione e divulgazione scientifica;
4. gestione dei finanziamenti e dei progetti di ricerca;
5. delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT);
6. per il trasferimento Tecnologico.

I premi correlati alla performance vengono attribuiti al personale sulla base del punteggio della scheda di valutazione individuale agli ALLEGATI B, C, D, E, F, G.

Il punteggio massimo ottenibile con tale scheda è pari a 48 punti e corrisponde all'ottenimento del 100% del premio incentivante.

È prevista la gradualità dell'attribuzione dei premi incentivanti in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così come indicato:

<b>Range Punteggio scheda di valutazione</b>	<b>% di premio annuo spettante</b>
Da 0 a 12	0%
Da 13 a 20	60%
Da 21 a 24	90%
Oltre 24	100%

Il punteggio pari a 24 comporta la sufficienza ed è pertanto il punteggio minimo per avere una valutazione positiva.

### **12.2 Maggiorazione del premio individuale**

Al personale che consegua le valutazioni individuali più elevate è attribuita una maggiorazione del premio individuale non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

La contrattazione integrativa definisce preventivamente una quota limitata massima di personale valutato a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

### **12.3 Incentivo Plus**

Alla luce del valore strategico rappresentato dai finanziamenti dalle attività di ricerca, si conviene di riconoscere al personale ricercatore sanitario direttamente coinvolto nel conseguimento dei Grant competitivi in qualità di PI/CoPI/Collaboratore principale del gruppo proponente (come da parametri definiti nel DM 164/2019) potenziale accesso integrativo all'incentivo in misura proporzionale all'ammontare dei finanziamenti procurati—effettivamente assegnati, spesi e rendicontati.

Per accedere all'incentivo plus il ricercatore, nell'arco temporale di durata del progetto, dovrà aver raggiunto, nell'ambito della valutazione individuale, un punteggio pari o superiore a 24, e non dovrà aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa.

Sarà riconosciuto al ricercatore l'importo pari al 5% dell'incidenza economica del Grant, per un massimo erogabile di € 10.000 (a progetto), che saranno erogati dall'Istituto dopo l'approvazione del rendiconto da parte dell'ente finanziatore. È condizione necessaria che il budget di progetto



preveda una quota di overheads corrispondente all'incentivo plus oppure la possibilità di garantire l'incentivo tramite altre voci del budget di progetto; diversamente il ricercatore non avrà diritto ad alcun incentivo. Previa verifica della compatibilità finanziaria in riferimento al valore dell'overheads oppure ad altre voci del budget di progetto, sarà possibile destinare al personale del ruolo della ricerca e di supporto al progetto una quota complessiva che non potrà eccedere il limite massimo del 5% dell'incidenza economica del Grant, per un massimo erogabile di € 10.000 (a progetto), secondo le modalità che verranno definite tramite successivo accordo integrativo aziendale. Nessun onere a carico del finanziamento di cui alla legge 205/2017 dovrà generarsi dall'applicazione di quanto sopra.

#### **12.4 Valutazione del personale a tempo determinato al compimento dei 5 e 10 anni**

La valutazione del personale assunto ai sensi della legge 205/2017, al compimento dei 5 e 10 anni di servizio, avviene secondo procedure gestionali in linea con quanto disposto dall'art. 1 del Decreto 164/2019 attraverso un'apposita Commissione Scientifica composta nelle modalità previste dalla normativa di riferimento.

La suddetta Commissione, in linea con quanto previsto dal sopra richiamato Decreto, per i soli ricercatori esprime il proprio giudizio sintetico (positivo o negativo) sulla base degli specifici elementi come disposto dall'allegato A, paragrafo 1, del D.M. 164/2019, 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 13. EFFETTI DELLA VALUTAZIONE**

Ai fini dell'erogazione dei compensi economici legati alla premialità, i contratti integrativi aziendali definiscono i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa in applicazione dell'art. 17 e 18 del CCNL del Comparto Sanità dd. 21 febbraio 2024 ed in analogia con quanto previsto nel regolamento per la valutazione della performance individuale del comparto sanità.

## **CAPO III NORME TRANSITORIE E FINALI**

### **ART 14. RINVIO**

Per quanto non espressamente riportato nel presente regolamento, si fa riferimento alle disposizioni di cui ai vigenti Contratti Nazionali ed al D.M. 164/2019.

Il presente documento disciplina la metodologia del processo di valutazione del personale ricercatore sanitario e del personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria 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.

### **ART 15. PRIVACY**

Il trattamento dei dati personali avviene nel rispetto del D.lgs. n. 196/2003 e del Regolamento Europeo.

Regolamento (UE) 2016/679. In ogni procedura organizzativa/istruzione operativa comunque connessa al presente Regolamento devono essere presenti indicatori per la verifica del rispetto, oltre che dei requisiti di qualità in generale, anche delle specifiche norme in tema di trattamento dei dati personali di cui al D.lgs. n. 196/2003, ove applicabili.

## **ART 16. ENTRATA IN VIGORE E TRASPARENZA**

Il presente Regolamento entra in vigore per quanto riguarda i principi generali e le schede di valutazione a decorrere dal 01.01.2025, ciò per permettere di dare la massima informazione e diffusione ai dipendenti dell'Istituto. Il presente Regolamento è soggetto alla pubblicazione sulla sezione Amministrazione trasparente ex D.lgs. n. 33/2013 (art. 12 commi 1 e 2). È reperibile al seguente percorso: Disposizioni generali - Atti generali - Atti amministrativi generali.

## **ART 17. PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE**

L'adozione del presente Regolamento pone in essere misure rafforzative di prevenzione del rischio di corruzione per l'attività descritta.

L'attività di cui al presente documento è oggetto di valutazione del rischio nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - sezione Anticorruzione. Le azioni individuate per contenerlo sono disciplinate nel presente regolamento e vengono periodicamente valutate negli audit di verifica della prevenzione della corruzione.

## **ART 18. GESTIONE DELLE REGISTRAZIONI ARCHIVIAZIONE E ACCESSIBILITÀ**

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 articolo 16.

## **ART 19. DOCUMENTI ALLEGATI**

Allegato A: Scheda di valutazione individuale e dei risultati del ricercatore sanitario.

Allegato B, C, D, E, F, G: Schede di valutazione individuale e dei risultati del personale collaboratore prof. le di ricerca sanitaria.

## **ART 20. DOCUMENTI ABROGATI**

Viene abrogato il decreto del Direttore Generale di adozione del regolamento di valutazione del personale ricercatore sanitario e collaboratore professionale di ricerca sanitaria n. 136 del 28/07/2022.