

**CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**DELIBERAZIONE N. 24F..... Seduta n. 42 del 29 APR. 2022.....

Presiede il Presidente Marco Votta

Consiglieri

Roberto Comazzi
Paola Panzeri
Gianluca Rossi
Alberto Bertagna
Maria Rosaria Iardino
Roberto Satolli

Con l'assistenza del Segretario: Edy Di Legge

Su proposta : Direttore Scientifico Giovanni Apolone *JA*

Oggetto: Adozione del Regolamento in materia di valutazione e trattamento economico accessorio del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria

Direttore Generale Carlo Nicora <i>C Nicora</i>	Direttore Amministrativo Vincenzo Petronella <i>V Petronella</i>	Direttore Sanitario Antonio Triarico <i>A Triarico</i>
---	--	--

Responsabile del procedimento: il Direttore s.c. Risorse Umane e R.s. –
Silvia Sansone *S Sansone*

Visto per la verifica contabile:
Il Direttore s.c. Risorse Economiche e Finanziarie e LP –
Antonino Inveninato *A Inveninato*

L'atto si compone di n. 21 pagine, di cui n. 18 pagine di allegati, parte integrante
Atti n. 1.4/339/2021



IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

visti

- la legge 27 dicembre 2017, n. 205, che all'art. 1, c. 422 istituisce, presso gli IRCCS pubblici tra cui la Fondazione, un ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, e all'art. 1, c. 427 stabilisce che il personale in parola è soggetto a valutazione annuale e a valutazione di idoneità per l'eventuale rinnovo a conclusione dei primi cinque anni di servizio, secondo modalità, condizioni e criteri stabiliti con decreto del Ministro della salute, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sentite le Organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative;
- il CCNL 11 luglio 2019 relativo al personale del comparto sanità – sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, che all'art. 8 stabilisce che il personale in parola è soggetto a valutazione annuale e a valutazione di idoneità per l'eventuale rinnovo a conclusione dei primi cinque anni di servizio, come previsto all'art. 1, c. 427 della legge sopra richiamata, e all'art. 11 stabilisce che la struttura della retribuzione del personale in parola si compone, tra le altre voci, di premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- il Decreto del Ministero della salute 20 novembre 2019, n. 164, ad oggetto “Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria”, che disciplina procedure e criteri di valutazione del personale in parola ai fini del mantenimento in essere del contratto, dell'eventuale rinnovo contrattuale a conclusione dei primi cinque anni di servizio e per l'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale al termine del secondo periodo contrattuale;

dato atto che è stata fornita ampia informativa alla Parte Sindacale ed è stato dato riscontro alla nota RSU dell'11 marzo 2022, recante “Invio delle considerazioni RSU in merito alla proposta di Regolamento per la valutazione e il trattamento economico accessorio del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria”, integrando nel Regolamento in adozione le richieste ritenute ricevibili dalla Parte Datoriale;

considerata la necessità di adottare il Regolamento oggetto della presente deliberazione, redatto d'intesa con la Direzione Scientifica, in tempo utile per l'assegnazione al personale in parola degli obiettivi individuali secondo le tempistiche previste dal Regolamento stesso, anche ai fini dell'erogazione della premialità per l'anno 2022;

W



richiamato l'art. 13, lettera c) dello Statuto della Fondazione, che recita:
"Il Consiglio di Amministrazione esercita le funzioni di indirizzo e controllo. In particolare, esso ha il compito di [...] c) adottare i Regolamenti della Fondazione";

ritenuto di adottare il "Regolamento in materia di valutazione e trattamento economico accessorio del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria" allegato alla presente deliberazione e i relativi allegati;

verificato che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti, né impegni finanziari a carico della Fondazione;

considerato che nulla osta alla pubblicazione del presente provvedimento in versione integrale all'Albo Pretorio della Fondazione, per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e dell'art. 17, c. 6 della L.R. n. 33/2009;

visto l'articolo 14, c. 8 dello Statuto, che richiede la maggioranza di almeno i due terzi dei componenti del Consiglio di Amministrazione per l'adozione della deliberazione concernente la nomina del Direttore Generale della Fondazione;

a voti unanimi espressi in forma di legge,

DELIBERA

- 1- di adottare il "Regolamento in materia di valutazione e trattamento economico accessorio del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria" allegato alla presente deliberazione e i relativi allegati;
- 2- di dare mandato alla Direzione Scientifica e alla s.c. Risorse umane e Relazioni sindacali per i successivi adempimenti di rispettiva competenza;
- 3- di dare atto che dal presente provvedimento non derivano oneri diretti, né impegni finanziari a carico della Fondazione;
- 4- di disporre la pubblicazione del presente provvedimento all'Albo Pretorio della Fondazione, per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art. 32 della Legge n. 69/2009 e dell'art. 17, c. 6 della L.R. n. 33/2009.

IL PRESIDENTE
dott. Marco Votta



Fondazione IRCCS
Istituto Nazionale dei Tumori

Sistema Socio Sanitario



Regione
Lombardia

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE
N. *24F* DEL *2-9* APR. 2022
COMPOSTO DI N. *18* PAGINE

REGOLAMENTO

**in materia di valutazione e trattamento economico
accessorio del personale del ruolo della ricerca
sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca
sanitaria**



SOMMARIO

TITOLO I	3
PRINCIPI GENERALI	3
Art. 1 – Ambito di applicazione	3
Art. 2 – Oggetto e finalità	3
Art. 3 – Soggetti preposti alla valutazione	3
Art. 4 – Modalità e tempistiche	4
TITOLO II	5
SISTEMA DI VALUTAZIONE	5
Art. 5 – Valutazione annuale dei Ricercatori Sanitari	5
Art. 6 – Valutazione quinquennale dei Ricercatori Sanitari	7
Art. 7 – Valutazione dei Ricercatori Sanitari per l'immissione in ruolo	7
Art. 8 – Passaggio di fascia retributiva per i Ricercatori Sanitari	8
Art. 9 – Valutazione annuale dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	9
Art. 10 – Valutazione quinquennale dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	9
Art. 11 – Valutazione dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria per l'immissione in ruolo	10
Art. 12 – Passaggio di fascia retributiva per i Collaboratori professionali di ricerca sanitaria	10
TITOLO III	11
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO	11
Art. 13 – Fonti di finanziamento	11
Art. 14 – Trattamento economico accessorio correlato alla performance organizzativa e individuale	12
Art. 15 – Premialità individuale	12
Art. 16 – Premialità correlata all'eccellenza delle performance per i Ricercatori Sanitari	12
Art. 17 – Norme finali	14
Art. 18 – Norma di prima applicazione	14



TITOLO I

PRINCIPI GENERALI

Art. 1 – Ambito di applicazione

1. Il presente Regolamento si applica al personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato, a tempo pieno o a tempo parziale, inquadrato nel ruolo di Ricercatore Sanitario (*breviter* Ricercatore) o Collaboratore professionale di ricerca sanitaria (*breviter* Collaboratore), di cui all'art. 1, comma 422 della L. 27 dicembre 2017, n. 205, e al CCNL 11 luglio 2019 relativo al personale del comparto sanità – Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria (*breviter* CCNL Sanità - Ricerca).

Art. 2 – Oggetto e finalità

1. Il presente Regolamento fornisce, ai sensi dell'art. 1, commi 427 e 428 della L. 27 dicembre 2017, n. 205, degli artt. 8 e 11 del CCNL Sanità - Ricerca, e del Decreto del Ministero della Salute 20 novembre 2019, n. 164, Regolamento recante valutazione del personale della ricerca sanitaria (*breviter* D.M. 164/2019), i criteri e le procedure per:
 - a. la valutazione annuale finalizzata al mantenimento in essere del contratto;
 - b. la valutazione di idoneità per l'eventuale rinnovo contrattuale a conclusione dei primi cinque anni di servizio;
 - c. la valutazione per l'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale al termine del secondo periodo contrattuale;
 - d. la definizione e l'erogazione del trattamento economico accessorio correlato alla performance organizzativa e individuale.

Art. 3 – Soggetti preposti alla valutazione

1. La valutazione annuale di cui all'art. 2, comma 1, lettera a) è svolta in prima istanza dal Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del soggetto valutato e, in seconda istanza, in accordo al D.M. 164/2019, dal Nucleo di Valutazione appositamente istituito con determinazione del Direttore Generale e costituito dal Direttore Scientifico della Fondazione, che lo presiede, e da due componenti dallo stesso di volta in volta individuati tra i dirigenti della Fondazione.
2. La valutazione di idoneità di cui all'art. 2, comma 1, lettera b) è svolta, ai sensi degli artt. 3 e 7 del D.M. 164/2019, da apposita Commissione Scientifica, da istituirsi con futuri



provvedimenti, e costituita dal Direttore Scientifico della Fondazione o da un suo delegato, nonché da due dirigenti della Fondazione e da due esperti esterni, individuati dal Direttore Scientifico stesso in base alla specifica area di competenza del dipendente.

3. La valutazione per l'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale di cui all'art. 2, comma 1, lettera c) è svolta, ai sensi degli artt. 4 e 7 del D.M. 164/2019, da apposita Commissione Scientifica, da istituirsi con futuri provvedimenti, e costituita dal Direttore Scientifico della Fondazione o da un suo delegato, nonché da due dirigenti della Fondazione, individuati dal Direttore Scientifico stesso, e da due esperti, di cui uno, con funzioni di Presidente, designato dal Ministero della Salute tra i ricercatori, ivi compresi quelli che svolgono attività presso istituzioni di ricerca internazionali, e uno designato da Regione Lombardia, anche tra il personale esterno alla Pubblica Amministrazione. Dette previsioni si applicano alla figura professionale del Ricercatore Sanitario e, per quanto compatibili, a quella del Collaboratore professionale di ricerca sanitaria.
4. La valutazione finalizzata all'erogazione del trattamento economico accessorio di cui all'art. 2, comma 1, lettera d):
 - a. per quanto riguarda la componente organizzativa è correlata alla performance della struttura di appartenenza;
 - b. per quanto riguarda la componente individuale, come da apposita determinazione del Direttore Generale, è svolta dal Nucleo di Valutazione di cui al comma 1.

Art. 4 – Modalità e tempistiche

1. Le valutazioni oggetto del presente Regolamento tengono conto di eventuali periodi di maternità o periodi di assenza prolungati per malattia.
2. La valutazione annuale finalizzata al mantenimento in essere del contratto e la valutazione finalizzata all'erogazione del trattamento economico accessorio tengono conto di obiettivi di performance individuale e obiettivi di performance organizzativa, che pesano rispettivamente per il 70% e il 30% sulla valutazione complessiva.
3. La valutazione di cui al comma precedente è considerata positiva se si raggiunge la soglia del 70% della media pesata tra le due categorie di obiettivi, eventualmente riparametrata all'effettiva presenza in servizio.
4. Costituisce elemento di valutazione, rientrante nel fascicolo del soggetto valutato, la relazione redatta annualmente e al termine di ogni quinquennio dal dipendente sull'attività svolta nell'anno considerato, ai sensi degli artt. 2, 3, 4 e 7 del D.M. 164/2019.
5. Per il personale assunto con decorrenza dal mese di gennaio di ogni anno, ovvero dal 31 dicembre 2019 (fase di prima applicazione della c.d. Piramide della Ricerca), la valutazione annuale finalizzata al mantenimento in essere del contratto e la valutazione degli obiettivi finalizzata all'erogazione del trattamento economico accessorio correlato alla performance organizzativa e individuale coincidono.



6. Per il personale assunto con decorrenza diversa da quelle di cui al comma 5:
 - a. la valutazione per il mantenimento in essere del contratto considera i dati degli obiettivi riferiti alle rispettive quote parti di due annualità del contratto;
 - b. la valutazione degli obiettivi finalizzata all'erogazione del trattamento economico accessorio correlato alla performance organizzativa e individuale avviene per anno solare e l'eventuale premio è rapportato al periodo di servizio prestato secondo le regole in uso per il restante personale del comparto.
7. Per i dipendenti di cui al precedente comma 6, lettera a), la Direzione Scientifica, nei due mesi successivi alla conclusione della relativa annualità di contratto, produce un aggiornamento dei dati per tutti gli obiettivi, eventualmente interpellando il Direttore/Responsabile della struttura di afferenza del dipendente. Il Nucleo di Valutazione valuta sia tali obiettivi che i dati degli obiettivi dell'anno precedente, per le rispettive quote parti.
8. Le valutazioni oggetto del presente Regolamento avvengono di norma successivamente all'effettiva conclusione della relativa annualità di contratto, ad eccezione:
 - a. del quinto anno di contratto, per cui si rimanda agli artt. 6 e 9;
 - b. di quei dipendenti che nei due anni precedenti abbiano ottenuto una valutazione negativa. In tal caso la Direzione Scientifica produce i valori degli obiettivi, eventualmente interpellando il Direttore/Responsabile della struttura di afferenza del dipendente, e prevede sessioni del Nucleo di Valutazione due mesi prima della conclusione della relativa annualità di contratto del dipendente in parola.

TITOLO II

SISTEMA DI VALUTAZIONE

Art. 5 – Valutazione annuale dei Ricercatori Sanitari

1. La valutazione annuale dei Ricercatori Sanitari, finalizzata al mantenimento in essere del contratto, si basa su tutti o alcuni dei seguenti elementi di giudizio:
 - a. 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»;
 - b. report bibliometrico descrittivo (Report, SciVal e Incites), compreso m - Index;
 - c. eventuali bandi di ricerca competitivi vinti;
 - d. relazione redatta dal valutato sull'attività di ricerca svolta, anche in ambito clinico e istituzionale;
 - e. altre attività di ricerca, comprese quelle in ambito clinico e istituzionale.



2. L'obiettivo di performance organizzativa ricomprende tutti gli obiettivi annuali assegnati al personale del comparto della struttura di appartenenza di ogni dipendente, e viene valutato con le medesime metodologie in uso per il restante personale del comparto.
3. Ai Ricercatori sono assegnati ogni anno massimo n. 5 obiettivi individuali, valutati con un punteggio compreso tra zero e cento, secondo quanto dettagliato nella tabella Allegato 1, con le seguenti precisazioni:
 - a. massimo n. 2 obiettivi sono definiti dalla Direzione Scientifica e riguardano gli indicatori previsti dall'allegato A del D.M. 164/2019 e non cambiano nel corso di ogni quinquennio di contratto;
 - b. massimo n. 2 obiettivi sono definiti dalla Direzione Scientifica e riguardano l'attività scientifica del Ricercatore nell'anno di valutazione, specificatamente fanno riferimento alla seconda e alla quarta categoria di cui al comma 1 e non cambiano nel corso di ogni quinquennio di contratto;
 - c. almeno n. 1 obiettivo è definito annualmente dal Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del Ricercatore e riguarda le attività di ricerca in ambito pre-clinico, clinico e istituzionale del Ricercatore nell'anno di valutazione in modo tale da coprire la quarta e la quinta categoria di cui sopra;
4. Alla somma dei punteggi ottenuti nei n. 5 obiettivi di cui al comma precedente corrisponde una percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali secondo la tabella all'Allegato 2.
5. I risultati dei n. 4 obiettivi di cui al precedente comma 3, lettere a) e b), sono resi disponibili dalla Direzione Scientifica entro il 1° maggio dell'anno successivo all'anno di valutazione. In corso d'anno i Ricercatori possono chiedere alla Direzione Scientifica informazioni in merito all'andamento dei loro obiettivi nei mesi di giugno e novembre.
6. Entro il 1° maggio di ogni anno il Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del Ricercatore invia alla Direzione Scientifica l'obiettivo individuale di cui al precedente comma 3, lettera c), e le modalità di attribuzione del relativo punteggio.
7. L'obiettivo di cui al precedente comma 3, lettera c) è rendicontato dal Direttore/Responsabile della struttura del Ricercatore entro il 1° maggio dell'anno successivo all'anno di valutazione.
8. L'esito negativo della valutazione annuale per tre anni consecutivi determina la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1, comma 427, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.



Art. 6 – Valutazione quinquennale dei Ricercatori Sanitari

1. La valutazione di idoneità dei Ricercatori Sanitari, finalizzata all'eventuale rinnovo contrattuale a conclusione dei primi cinque anni di servizio, si basa, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 164/2019, su tutti o alcuni dei seguenti elementi di giudizio:
 - a. esiti delle valutazioni annuali riportati nel corso del quinquennio;
 - b. 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»;
 - c. report bibliometrico descrittivo (Report, SciVal e Incites), compreso m - Index;
 - d. eventuali bandi di ricerca competitivi vinti;
 - e. relazione redatta dal valutato sull'attività di ricerca svolta, anche in ambito clinico e istituzionale;
 - f. altre attività di ricerca, comprese quelle in ambito clinico e istituzionale.
2. La valutazione dei Ricercatori è compiuta in relazione ai seguenti indicatori:
 - a. Field Weighted Citation Impact (FWCI) (Elsevier);
 - b. percentuale di pubblicazioni in Top Journal Percentiles 10% (Elsevier);
 - c. percentuale di Documenti Citati (Clarivate);
 - d. Average Publication Percentile (Clarivate);
 - e. percentuale di pubblicazioni nel primo e secondo quartile del JCR (Clarivate);
 - f. percentuale di collaborazioni nazionali e internazionali (Clarivate/Elsevier).
3. Costituisce parametro minimo, a fini valutativi, il raggiungimento della media nazionale ridotta del 35% in almeno tre degli indicatori di cui al precedente comma 2 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.
4. Superata positivamente la valutazione di idoneità, il contratto del Ricercatore è rinnovato per ulteriori cinque anni.
5. In caso di valutazione negativa, il Ricercatore può presentare alla Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 2, un'istanza motivata di revisione del giudizio. Al riesame partecipa un esperto nelle materie di competenza del ricorrente, scelto da quest'ultimo.
6. Per quanto non espressamente citato si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 7 – Valutazione dei Ricercatori Sanitari per l'immissione in ruolo

1. La valutazione dei Ricercatori Sanitari, finalizzata all'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale al termine del secondo periodo contrattuale, si basa, ai sensi dell'art. 4 del D.M. 164/2019, su tutti o alcuni dei seguenti elementi di giudizio:



- a. esiti delle valutazioni annuali riportati nel corso del secondo quinquennio;
 - b. 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»;
 - c. report bibliometrico descrittivo (Report, SciVal e Incites), m – Index;
 - d. 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;
 - e. relazione redatta dal valutato sulla propria attività di ricerca complessiva, sia in ambito clinico che sperimentale;
 - f. altre attività di ricerca, comprese quelle in ambito clinico e istituzionale.
2. Costituisce parametro minimo, a fini valutativi, il raggiungimento della media nazionale in almeno quattro tra gli indicatori di cui all'art. 6, comma 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.
 3. A seguito di valutazione positiva, nell'ambito dei posti della complessiva dotazione organica del personale destinato alle attività di assistenza o di ricerca e nei limiti della disponibilità delle risorse finanziarie della Fondazione, il Ricercatore può essere inquadrato a tempo indeterminato, tenuto conto della graduatoria stilata dalla Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 3, nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale, compresi quelli della dirigenza.
 4. In caso di valutazione negativa, il Ricercatore può presentare alla Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 3, un'istanza motivata di revisione del giudizio. Al riesame partecipa un esperto nelle materie di competenza del ricorrente, scelto da quest'ultimo.
 5. Per quanto non espressamente citato si rinvia alla normativa vigente in materia.

Art. 8 – Passaggio di fascia retributiva per i Ricercatori Sanitari

1. Le disposizioni in materia di passaggio di fascia retributiva per i Ricercatori Sanitari sono demandate a successivi atti.

**Art. 9 – Valutazione annuale dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria**

1. La valutazione annuale dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria, finalizzata al mantenimento in essere del contratto, tiene conto, ai sensi dell'art. 6 del D.M. 164/2019, delle seguenti sei aree di attività:
 - a. area gestione dei finanziamenti e dei progetti di ricerca;
 - b. area per il trasferimento tecnologico;
 - c. area di supporto alla ricerca clinica e alle attività del Comitato Etico;
 - d. area delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
 - e. area per le attività di biblioteca, di documentazione, comunicazione e divulgazione scientifica;
 - f. area della attività tecniche e di laboratorio.
2. I criteri di valutazione relativi alle sei aree di attività di cui al comma precedente sono riferiti, ai sensi dell'Allegato B del D.M. 164/2019, alle seguenti quattro dimensioni:
 - a. contribuire al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza;
 - b. lavorare in équipe ed integrarsi professionalmente e sviluppare senso di appartenenza;
 - c. gestire in maniera efficiente ed efficace i carichi di lavoro assegnati;
 - d. conoscere in maniera approfondita tutto il processo legato alla sua attività, gestire, controllare e verificare l'intero progetto/processo.
3. Ai Collaboratori è assegnato, entro il 1° maggio di ogni anno, un obiettivo individuale definito dal Direttore/Responsabile della struttura di appartenenza del Collaboratore e identificato tra quelli riportati nell'Allegato B del D.M. 164/2019 in coerenza con l'appartenenza ad una delle sei aree di attività di cui al precedente comma 1.
4. L'obiettivo di performance organizzativa ricomprende tutti gli obiettivi annuali assegnati al personale del comparto della struttura di appartenenza di ogni dipendente, e viene valutato con le medesime metodologie in uso per il restante personale del comparto.
5. Il processo di valutazione dei Collaboratori segue le tempistiche in uso per la valutazione degli obiettivi del restante personale del comparto, con l'unica differenza che la rendicontazione e la relativa erogazione del premio avviene annualmente.
6. L'esito negativo della valutazione annuale per tre anni consecutivi determina la risoluzione del contratto ai sensi dell'art. 1, comma 427, della Legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Art. 10 – Valutazione quinquennale dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria

1. La valutazione di idoneità dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria, finalizzata all'eventuale rinnovo contrattuale a conclusione dei primi cinque anni di servizio, si basa, ai sensi dell'art. 7 del D.M. 164/2019, su un giudizio motivato formulato dalla



Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 2, secondo quanto dettagliato nella tabella Allegato 3, tenendo conto anche degli esiti delle valutazioni annuali del periodo quinquennale in esame.

2. Superata positivamente la valutazione di idoneità, il contratto del Collaboratore è rinnovato per ulteriori cinque anni.
3. In caso di valutazione negativa, il Collaboratore può presentare alla Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 2, un'istanza motivata di revisione del giudizio. Al riesame partecipa un esperto nelle materie di competenza del ricorrente, scelto da quest'ultimo.

Art. 11 – Valutazione dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria per l'immissione in ruolo

1. La valutazione dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria, finalizzata all'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale al termine del secondo periodo contrattuale, si basa, ai sensi dell'art. 7 del D.M. 164/2019, su un giudizio motivato formulato dalla Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 3, secondo quanto dettagliato nella tabella Allegato 4, tenendo conto anche degli esiti delle valutazioni annuali del secondo periodo quinquennale e della relazione redatta dal valutato sull'attività di supporto alla ricerca svolta.
2. A seguito di valutazione positiva il Collaboratore, a conclusione del secondo periodo contrattuale, può essere inquadrato a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale, previa verifica dei requisiti di accesso previsti per il relativo profilo professionale, secondo la disponibilità dei posti in pianta organica e nei limiti delle risorse finanziarie della Fondazione.
3. In caso di valutazione negativa, il Collaboratore può presentare alla Commissione Scientifica di cui all'art. 3, comma 3, un'istanza motivata di revisione del giudizio. Al riesame partecipa un esperto nelle materie di competenza del ricorrente, scelto da quest'ultimo.

Art. 12 – Passaggio di fascia retributiva per i Collaboratori professionali di ricerca sanitaria

1. Le disposizioni in materia di passaggio di fascia retributiva per i Collaboratori professionali di ricerca sanitaria sono demandate a successivi atti.



TITOLO III

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Art. 13 – Fonti di finanziamento

1. Le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione e delle sue diverse componenti, di cui all'art. 11 del CCNL Sanità - Ricerca, sono accantonate in un apposito Conto di Bilancio identificato da un codice interno, che viene alimentato dalle seguenti fonti:
 - a. finanziamento ministeriale di cui all'art. 1, comma 424 della L. 27 dicembre 2017, n. 205;
 - b. finanziamenti terzi che coprono il contratto del dipendente: fondi ottenuti dal finanziamento di progetti di ricerca, donazioni;
 - c. quota costi indiretti sperimentazioni cliniche di cui ad apposita determinazione del Direttore Generale;
 - d. quota parte overhead progetti finanziati da Enti pubblici e privati ad esito di procedura competitiva;
 - e. disponibilità di cui all'art. 1, comma 430 della L. 27 dicembre 2017, n. 205, fermo restando che detti finanziamenti non possono essere utilizzati per finalità diverse da quelle stabilite nel medesimo comma e pertanto non allo scopo di erogare quote di premialità al personale non rientrante dall'estero, così come chiarito da ARAN con nota ad oggetto "Premialità del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria - Art. 13, comma 1, del CCNL dell'11/07/2019". Resta fermo che, in assenza di tale fattispecie, non si procederà ad accantonare la quota parte del budget di cui trattasi;
 - f. ulteriori risorse finanziarie derivanti da disposizioni di legge.
2. La disponibilità del Fondo di cui al precedente comma è rivalutata annualmente sulla base del numero totale del personale avente diritto, delle risorse attribuite dal Ministero per l'annualità di riferimento in base all'art. 1, comma 424 della L. 27 dicembre 2017, n. 205, e del contributo percentuale sul costo aziendale a carico dei fondi terzi (a titolo esemplificativo e non esaustivo: grant/ finanziamenti competitivi, donazioni). In caso di ulteriore fabbisogno a copertura delle premialità organizzative e individuali, nel Fondo verranno fatte confluire ulteriori risorse derivanti dalle voci di cui sopra, coerentemente con le modalità di attribuzione dei premi.



Art. 14 – Trattamento economico accessorio correlato alla performance organizzativa e individuale

1. Il riconoscimento della retribuzione accessorio è subordinato a quanto previsto dal sistema di valutazione annuale di cui agli artt. 5 e 9. Tali premi, la cui quantificazione è operata con apposito provvedimento del Direttore Generale in analogia e comunque in misura non inferiore alle quote previste per il restante personale del Comparto non appartenente alla c.d. Piramide della Ricerca, fatto salvo quanto stabilito dal successivo art. 16, sono attribuiti a valere sulle risorse finanziarie disponibili nel Conto di Bilancio istituito per il personale del CCNL Sanità – Ruolo Ricerca.
2. I percettori sono sia i Ricercatori Sanitari che i Collaboratori professionali di ricerca sanitaria.
3. L'entità della retribuzione accessorio è rapportata al periodo di servizio prestato secondo le regole in uso.
4. La retribuzione accessorio è riconosciuta ai Ricercatori e ai Collaboratori che raggiungono la soglia del 70% della media pesata tra gli obiettivi individuali ed organizzativi annuali e l'erogazione avviene in un'unica soluzione al termine della valutazione.

Art. 15 – Premialità individuale

1. Per i Ricercatori Sanitari la definizione dell'entità del trattamento economico accessorio di cui alla valutazione di performance individuale definita all'art. 3, comma 4, lettera b) è demandata annualmente a un provvedimento del Direttore Generale, fermo restando quanto previsto dal successivo art. 16.
2. Per i Collaboratori professionali di ricerca sanitaria la definizione dell'entità del trattamento economico accessorio di cui alla valutazione di performance individuale definita all'art. 3, comma 4, lettera b) è demandata annualmente a un provvedimento del Direttore Generale.

Art. 16 – Premialità correlata all'eccellenza delle performance per i Ricercatori Sanitari

1. Il riconoscimento del premio di eccellenza della performance è collegato alle attività di eccellenza di ricerca svolte dai Ricercatori Sanitari.
2. Il premio di eccellenza è assegnato al Ricercatore per:
 - a. brevetti di cui il Ricercatore è titolare e/o inventore;
 - b. articoli originali o review sistematiche per cui è primo, ultimo o corresponding su riviste con IF grezzo superiore a 10;



- c. grant vinti con responsabilità finanziaria totale o parziale del grant.
- 3. Il premio di eccellenza per ogni brevetto è di Euro 6.000 da attribuire nell'anno di presentazione della domanda di brevetto, fermo restando il tetto massimo complessivo per la retribuzione dell'eccellenza della performance di cui al comma 6.
- 4. La pubblicazione di cui al comma 2, lettera b), utile per il riconoscimento del premio di eccellenza, deve possedere le seguenti caratteristiche:
 - a. natura di articolo originale o review sistematica;
 - b. ruolo del Ricercatore di primo, ultimo o corresponding author;
 - c. essere edita su rivista dotata di IF grezzo > 10 nell'annualità precedente la pubblicazione stessa.

Il premio di eccellenza viene attribuito l'anno di pubblicazione ufficiale dell'articolo (non l'anno dell'ahead of print). La quota di tale premio è:

- a. 2.000€ per articoli con IF tra 10 e 14,999;
- b. 3.000€ per articoli con IF tra 15 e 19,999;
- c. 4.000€ per articoli con IF tra 20 e 24,999;
- d. 5.000€ per articoli con IF tra 25 e 29,999;
- e. 6.000€ per articoli con IF superiori a 30.

Nel caso in cui più Ricercatori risultino primo, ultimo o corresponding author dello stesso articolo, ad ogni Ricercatore spetta la quota intera del premio di eccellenza. Nel caso di due o più Ricercatori della Fondazione che siano co-first, co-last o co-corresponding author aventi diritto al premio di eccellenza, questo verrà diviso equamente. Nel caso in cui lo stesso autore sia in contemporanea primo, ultimo o corresponding percepirà il premio di eccellenza una sola volta.

- 5. Il grant di cui al comma 2, lettera c), utile per il riconoscimento del premio di eccellenza, deve possedere le seguenti caratteristiche:
 - a. essere un grant competitivo non finalizzato al solo pagamento di una borsa di studio. Si intende cioè qualsiasi finanziamento (pubblico o privato) per cui è stata fatta dall'Ente finanziatore una valutazione comparativa di progetti. Sono da intendersi competitivi anche eventuali progetti finanziati internamente in Istituto a seguito di valutazione peer-reviewed;
 - b. per ogni ricercatore devono essere valutati i grant competitivi per cui ha dei finanziamenti a proprio nome (come P.I., responsabile Work Packages o Unità operative, responsabile di task specifiche, ecc) o per cui è Co-PI. Tali finanziamenti devono avere una data di avvio e una data di chiusura nota;
 - c. se il ricercatore è P.I. del grant, per *valore economico del grant* si considera l'intero finanziamento ottenuto dall'Ente finanziatore (indipendentemente dal fatto che sia interamente allocato al ricercatore stesso);
 - d. se il ricercatore è Co-PI di un grant, per *valore economico del grant* si considera il 20% dell'intero finanziamento ottenuto dall'ente finanziatore;
 - e. se il ricercatore non è P.I. del grant, per *valore economico del grant* per l'intero periodo del progetto si considera la cifra per cui il ricercatore è direttamente



responsabile (nel caso in cui il ricercatore sia anche Co-PI a questa cifra bisogna anche aggiungere il 20% dell'intero grant, come indicato sopra).

La quota di premio di eccellenza, fermo restando il massimale di Euro 14.000 all'anno, è pari al 5% del valore economico del grant suddiviso per gli anni di progetto come da contratto iniziale, che non considera le proroghe dei progetti senza l'incremento economico.

Nel calcolo entrano tutti i grant attivi, compresi quelli vinti precedentemente l'avvio del contratto da Ricercatore, per la quota anno a partire dall'anno di decorrenza del contratto di Ricercatore.

6. L'entità complessiva del premio di eccellenza di cui al presente articolo non può superare Euro 14.000 all'anno.

Art. 17 – Norme finali

1. Il presente Regolamento si applica a far tempo dalla data di adozione del medesimo e non ha carattere retroattivo.
2. I finanziamenti necessari alle operazioni oggetto del presente Regolamento devono in ogni caso essere introitati a bilancio per l'erogazione delle rispettive quote, con prevalenza del principio di cassa.

Art. 18 – Norma di prima applicazione

1. Con riferimento al solo anno 2022 è fatta salva, ferma la prevalenza del principio di cassa, la possibilità di erogare al personale avente titolo la quota di premialità individuale di cui all'art. 16 del presente Regolamento.

Obiettivi di performance individuale per i Ricercatori

Nr	Obiettivo	Percentuale raggiungimento obiettivo	Nota	Punti per D50	Punti per DS3-6
1	Numero indicatori dell'Allegato A del DM 164/2019 (riferiti all'anno di valutazione) per cui si è superata la soglia prevista al quinto anno (primo quinquennio) o al decimo anno (secondo quinquennio)	1 → 70% 2 o oltre → 100%	Gli indicatori verranno considerati annualmente. L'attribuzione del punteggio prende in considerazione il fatto che al momento della chiusura della valutazione annuale almeno un indicatore di Incites non sarà disponibile e anche gli altri indicatori potranno avere informazioni mancanti.	5	5
2	Valore economico complessivo intestato al ricercatore per grant competitivi attivi nell'anno di valutazione	≤ 150.000 € → 70% > 150.000 € → 100%	Il calcolo del valore economico dei grant segue le regole dell'articolo 16 comma 5 (comprendendo in questo caso i grant finalizzati al pagamento di borse di studio)	5	10
3	Numero pubblicazioni su riviste impattate pubblicate nell'anno di valutazione e/o Numero pubblicazioni su riviste impattate pubblicate nell'anno di valutazione per cui l'autore è un PUC (primo, ultimo o corresponding author)	Per ogni anno si calcola un indicatore come somma di questi punti <ul style="list-style-type: none"> • Ogni articolo da PUC su rivista con IF porta 6 punti; • Ogni articolo non da PUC su rivista con IF porta 4 punti; • Ogni review/editoriale su rivista con IF da PUC porta 4 punti; • Ogni review/editoriale su rivista con IF non da PUC porta 2 punti; • Ogni lettera/case report su rivista con IF da PUC porta 2 punti; • Ogni lettera/case report su rivista con IF non da PUC porta 1 punto; • Articoli/review/case report su riviste 1° quartile: bonus 4 punti • Articoli/review/case report su riviste 2° quartile: bonus 2 punti Somma dei punti >= 10 → 100% Somma dei punti >= 5 → 70% Somma dei punti > 0 → 50%	Si considera l'anno di pubblicazione dell'articolo sulla rivista (non si considera l'anno della pubblicazione ahead of print). Per i quartili della rivista, si fa riferimento all'IF dell'anno precedente la pubblicazione	5	10
4	Regole ultima ricerca finalizzata misurate con dati al 31 dicembre dell'anno di valutazione	Ha i criteri bibliometrici di Giovani Ricercatori – Change Promoting → 70% Ha i criteri bibliometrici di Progetti standard – Change Promoting → 100%	Si fa riferimento alle regole dell'ultimo bando di ricerca finalizzata (aperto o chiuso) disponibile all'1 gennaio dell'anno di valutazione	5	10
5	Indicatore individuale quantitativo da calcolare nell'anno di valutazione	Si deve definire scala di raggiungimento da 0% a 100%	Tale indicatore può variare da anno ad anno e deve coprire le attività di ricerca in ambito pre-clinico, clinico e istituzionale del ricercatore nell'anno di valutazione	80	65

Tabella di conversione punti – percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali per i Ricercatori Sanitari

Somma dei punteggi dei 5 obiettivi	% raggiungimento performance individuale
>=80 punti	100%
tra 70 e 79 punti	80 %
tra 60 e 69 punti	70 %
tra 50 e 59 punti	60 %
tra 40 e 49 punti	50 %
tra 30 e 39 punti	40 %
tra 20 e 29 punti	30 %
tra 10 e 19 punti	20 %

W

Elementi di valutazione di idoneità dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria finalizzata all'eventuale rinnovo contrattuale a conclusione dei primi cinque anni di servizio

Dimensione di valutazione	Peso (± 5%)
Contribuire al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza	10%
Lavorare in équipe ed integrarsi professionalmente e sviluppare senso di appartenenza	30%
Gestire in maniera efficiente ed efficace i carichi di lavoro assegnati	30%
Conoscere in maniera approfondita tutto il processo legato alla sua attività, gestire, controllare e verificare l'intero progetto/processo	30%
Totale	100%



Elementi di valutazione di idoneità dei Collaboratori professionali di ricerca sanitaria finalizzata all'eventuale inquadramento a tempo indeterminato nei ruoli del Servizio Sanitario Nazionale

Dimensione di valutazione	Peso
Contribuire al raggiungimento dei risultati di ricerca della struttura di appartenenza	10%
Lavorare in équipe ed integrarsi professionalmente e sviluppare senso di appartenenza	20%
Gestire in maniera efficiente ed efficace i carichi di lavoro assegnati	30%
Conoscere in maniera approfondita tutto il processo legato alla sua attività, gestire, controllare e verificare l'intero progetto/processo	40%
Totale	100%