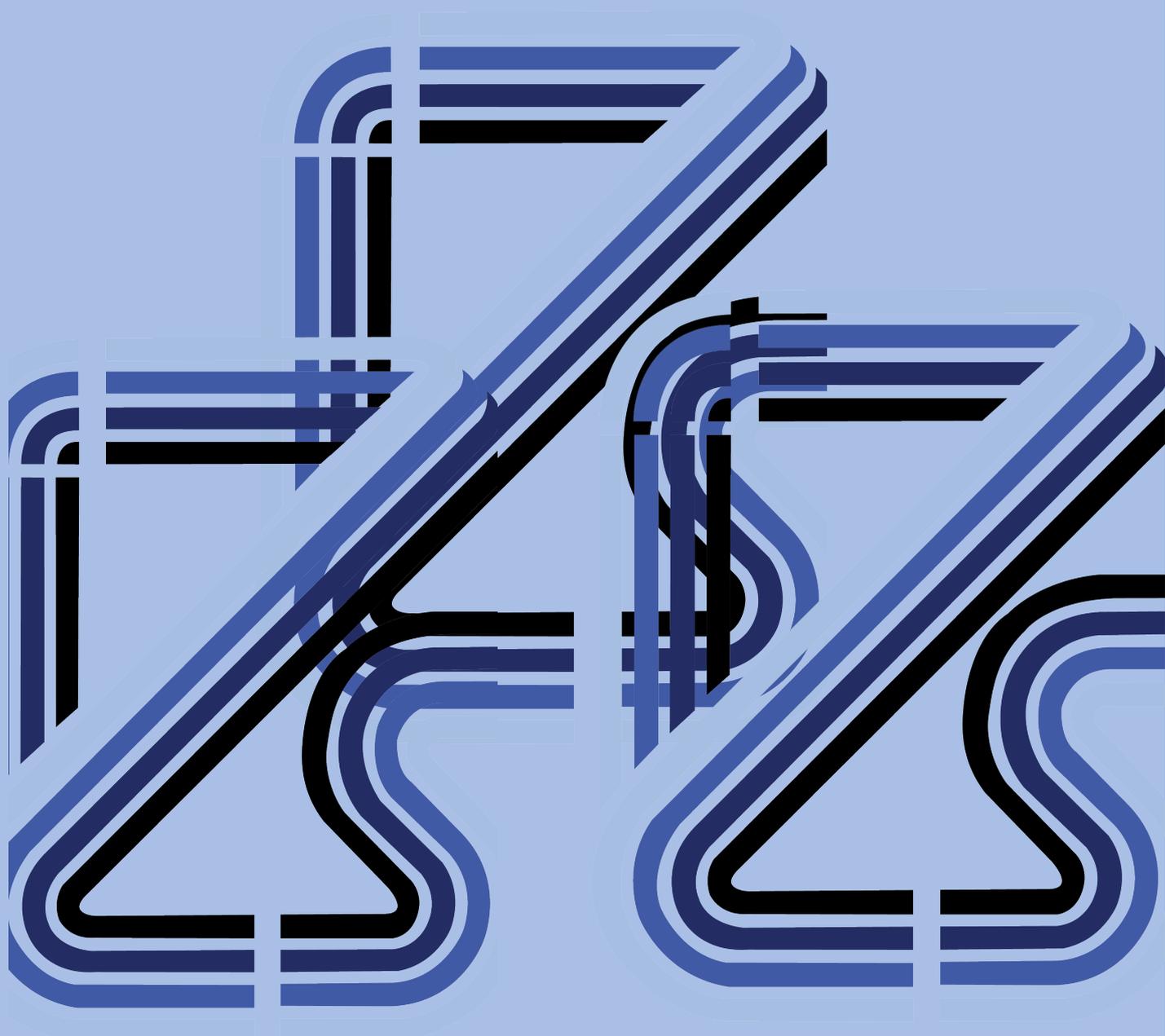


**SISTEMA INTEGRATO PER LA VALUTAZIONE  
DEL PERSONALE DEL RUOLO DELLA  
RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI  
SUPPORTO DELL'IZSLER**

**(SIVPR)**



**ANNO 2024**

# CONTENUTI

01.

**RIFERIMENTI NORMATIVI**

02.

**PREMESSE**

03.

**FINALITA' DEL REGOLAMENTO**

04.

**OGGETTO DELLA VALUTAZIONE**

05.

**VALUTAZIONE NEGATIVA**

06.

**PROCESSO**

07.

**SCHEDA PER LA VALUTAZIONE ANNUALE**

08.

**NORME TRANSITORIE E FINALI**

.....

**ALLEGATO 1**

## **1.RIFERIMENTI NORMATIVI**

- D. Lgs del 30 dicembre 1992, n. 502 e s.m.i.;
- D. Lgs del 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i.;
- Art. 7 del D Lgs n. 150/2009, così come modificato dal D. Lgs n. 74/2017;
- Legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, commi da 422 a 434;
- Articolo 1, comma 427, della Legge n. 205 del 2017;
- Decreto Ministeriale 20 novembre 2019, n. 16 *“Regolamento recante la valutazione del personale di ricerca sanitaria”*;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto sanità – Sezione del personale del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria – triennio 2019-2021- sottoscritto in data 21.02.2024 tra l'ARAN e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali;
- Linea Guida del Dipartimento della Funzione Pubblica del 23.11.2023 *“nuove indicazioni in materia di misurazione e valutazione della performance individuale”*.

## **2.PREMESSE**

La Legge 27.12.2017, n. 205 (art.1 – commi 422-434), al fine di garantire e promuovere il miglioramento della qualità ed efficienza dell'attività di ricerca sanitaria, parte integrante del Servizio Sanitario Nazionale e di consentire una organica disciplina dei rapporti di lavoro del personale della ricerca sanitaria, ha istituito, presso gli IRCCS pubblici e gli Istituti Zooprofilattici Sperimentali, un ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria. Ai sensi degli art. 2 e 7 del decreto 20 novembre 2019, n. 164/2019 del Ministero della Salute, il personale è valutato dal Direttore Generale. I criteri per la valutazione annuale di cui al comma 1 dell'art. 2 dello stesso decreto sono definiti da un nucleo di valutazione (NV PRS), nominato dal Direttore Generale che lo presiede e composto da due componenti dallo stesso individuati tra i dirigenti dell'IZSLER.

Ai sensi di quanto stabilito dall'art. 1, comma 423, della Legge n.205/2017, è stato sottoscritto, in data 21.02.2024, il CCNL - Comparto Sanità 2019 - 2021. Tale sezione disciplina il rapporto di lavoro del personale appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, anche con riferimento all'aspetto del trattamento economico, ed istituisce due nuovi profili professionali, quello del "Ricercatore sanitario" e quello del "Collaboratore professionale di ricerca sanitaria". Il CCNL di cui sopra, tra l'altro, indica all'art. 14 la "Struttura della retribuzione", prevedendo la possibilità di attribuire al personale in parola dei *"premi correlati alla performance organizzativa ed individuale"*.

### **3.FINALITA' DEL REGOLAMENTO**

Il presente documento definisce l'architettura gestionale e metodologica per la valutazione della professionalità e per l'attribuzione della premialità del ricercatore sanitario e del collaboratore professionale di ricerca sanitaria. Il presente regolamento è conforme alla normativa prevista dal D. Lgs 150/2009, è coerente con il complessivo sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Istituto (SMVP), con le Linee/priorità strategiche definite nel Piano Pluriennale delle attività, nel Piano Integrato delle Attività e Organizzazione (PIAO) e nel Piano triennale della ricerca.

Con il presente atto si ritiene di voler garantire e promuovere il miglioramento della qualità e dell'efficienza dell'attività di ricerca sanitaria. L'Istituto adotta una metodologia di valutazione caratterizzata da trasparenza, imparzialità, oggettività metodologica e sviluppo delle risorse umane, inoltre è funzionale a garantire un corretto sistema di erogazione della premialità.

Il documento è stato adottato con decreto del Direttore Generale n.245 del 20.12.2024, a seguito della informativa e confronto sindacale. Condiviso con il NV PRS nella seduta del 07.11.2024 e con il Nucleo di Valutazione delle Prestazioni (NVP) nella seduta del 13.12.2024, il quale ha fornito parere positivo.

#### **4. OGGETTO DELLA VALUTAZIONE**

In base a quanto previsto dalla normativa contrattuale di riferimento la valutazione del personale in oggetto si articola lungo due direttrici:

**4.1) VALUTAZIONE DELLA PROFESSIONALITÀ** nell' esercizio delle proprie funzioni, principalmente finalizzato ai fini della conferma del rapporto di lavoro con l'ente, dell'eventuale immissione nei ruoli del SSN.

Le procedure gestionali e la tempistica delle valutazioni 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.

per tutto quanto relativo alle valutazioni di cui sopra, si rimanda alle norme contenute nel DM 164/2019.

#### **4.2) VALORIZZAZIONE ED INCENTIVAZIONE DELLE PERFORMANCE**

organizzative e individuale, ai sensi del CCNL 21.02.2024 e in linea con i principi del D Lgs 150/2009 e ss.mmm.ii che è volta a riconoscere ai singoli una premialità in via proporzionale al grado di raggiungimento degli obiettivi, organizzativi ed individuali, concordati con cadenza annuale. I criteri delle performance di cui al sopra indicato CCNL sono oggetto di contrattazione integrativa. 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.

Al riguardo, in coerenza al SMVP si definisce che la quota per un totale di 100 punti è così suddivisa:

- PERFORMANCE ORGANIZZATIVA: nella formulazione di obiettivi individuali assegnati in coerenza con la finalità della ricerca della struttura (85 punti);
- PERFORMANCE INDIVIDUALI: riferiti al contributo del singolo (15 punti).

L'individuazione dei criteri di valorizzazione delle performance dovrà necessariamente risultare sfidante e rispondente ad una logica di selettiva meritocrazia, la relativa premialità viene assegnata in relazione alla quantificazione delle risorse disponibili e ai criteri di attribuzione definiti in sede di contrattazione integrativa. In quest'ottica al direttore generale è riconosciuto un ruolo di coordinamento dei contenuti e di monitoraggio sul rispetto dei suddetti principi logici e metodologici, con la possibilità di intervenire per segnalare e/o indurre eventuali correttivi.

La valutazione del personale della ricerca sanitaria, viene fatta in maniera organica e complessiva, utilizzando gli stessi modelli di scheda di valutazione, (assegnazione - intermedia - finale) in uso per il restante comparto, valutando sia l'aspetto legato all'adeguatezza della professionalità, sulla base degli elementi tecnici definiti dal DM 164/2019, che si risolve con un giudizio positivo/negativo, riportato nella scheda finale; sia sulla base del raggiungimento degli obiettivi di performance ai fini della premialità, nel rispetto dei principi di meritocrazia del D Lgs 150/2009, verificati dal NV PRS in coerenza con i fini della ricerca e validati successivamente dal NVP.

Tale meccanismo permette di avere una valutazione a 360° gradi del dipendente, la quale concorre alla valutazione volta alla progressione di carriera, ai sensi del CCNL.

## **5.VALUTAZIONE NEGATIVA**

Il NV PRS individua preliminarmente ed in forma motivata un valore soglia, in corrispondenza del quale la valutazione si intende negativa, sia in riferimento alla valutazione dell'adeguatezza della professionalità, sia ai fini della corresponsione della premiata. La valutazione negativa è definita in relazione a quella stabilita negli accordi integrativi per il restante personale del comparto. Qualora fra i singoli criteri si evidenziassero elementi di eccezionale gravità, il NV PRS può esprimere autonomamente il proprio giudizio definitivo. L'esito negativo della valutazione annuale per tre anni consecutivi determina la risoluzione del contratto ai sensi dell'articolo 1, comma 427, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. In caso di mancata condivisione degli esiti di una valutazione, il valutato nella fase della proposta di valutazione, può attivare la procedura di riesame in seconda istanza così come formulata nel SMVP. Nel caso al dipendente venga prospettata una valutazione annuale negativa, lo stesso ha diritto di presentare entro 15 giorni dall'avvenuta comunicazione istanza motivata di revisione allo stesso NV PRS, affinché questo possa addivenire ad una valutazione definitiva.

## **6.PROCESSO**

All'inizio del periodo annuale di riferimento il Direttore Generale, attribuisce gli obiettivi al personale della ricerca, tramite l'adozione del "Piano delle Azioni", adottato in coerenza con il PIAO, con il Piano triennale della ricerca e con il DM 164/2019. Gli obiettivi sono assegnati al personale, nel rispetto dei diversi profili professionali, tramite la scheda di assegnazione obiettivi, dal dirigente della struttura, ove è assegnato il dipendente, esplicitando l'apporto professionale atteso. Durante il monitoraggio intermedio il dirigente rendiconta gli obiettivi nell'apposito applicativo e compila la scheda di valutazione intermedia. Il monitoraggio in corso d'esercizio è finalizzato alla valutazione dell'attività svolta rispetto agli impegni programmati e a valutare l'opportunità di attivare eventuali interventi correttivi. Come previsto dal DM 164/2019, al fine di finalizzare la valutazione finale, il dipendente deve redigere apposita relazione sull'attività di ricerca svolta nell'anno considerato, che dovrà essere inviata tramite il proprio dirigente al Direttore Generale, che la sottoporrà al NV PRS con la relativa istruttoria.

A fine anno il Dirigente di struttura compila la scheda di valutazione finale, formulando in tal modo una “proposta di valutazione” al NV PRS, il quale, dopo aver effettuato i dovuti controlli, al fine di stabilire l'adeguatezza della professionalità (sulla base dei criteri richiesti dal DM 164/2019) e di verificare il raggiungimento della performance organizzativa e individuale, conferma o modifica la proposta di valutazione. Gli esiti delle valutazioni sono condivisi con il Dirigente di struttura che ha formulato la proposta iniziale. Le risultanze degli esiti delle valutazioni, sono sottoposte a valutazione del NVP, per gli aspetti di competenza, in riferimento all'erogazione della premialità. Al termine del processo la scheda verrà condivisa e consegnata al rispettivo personale.

## **7.SCHEDA PER LA VALUTAZIONE ANNUALE**

Il presente sistema valutativo 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. Gli ambiti di valutazione annuale, tenuto conto delle indicazioni contenute nel Decreto 164/2019, sono riferiti ad indicatori/item con modalità differenziate.

### **COLLABORATORE PROFESSIONALE DELLA RICERCA**

Le attività degli obiettivi e le dimensioni di valutazione sono definiti con riguardo al DM 164/2019 sulla base dell'area di afferenza. Si allega modello scheda assegnazione obiettivi.

### **RICERCATORE SANITARIO**

Le attività degli obiettivi sono definite sulla base delle priorità della ricerca e le dimensioni di valutazione sono definiti con riguardo alle schede del restante comparto (Area professionisti della salute). Si allega modello scheda assegnazione obiettivi.

## **8.NORME TRANSITORIE E FINALI**

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



**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE OBIETTIVI - ASSEGNAZIONE OBIETTIVI – RICERCATORE SANITARIO-**

Tipo scheda: Comparto Ricerca sanitaria			Anno:
Valutato	Strutt. semplice	Strutt. complessa	Qual. professionale RICERCATORE SANITARIO
Valutatore			Posizione

**VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (Punti 85/100):**

**COMPONENTE A**

Obiettivi Performance di Struttura/team/individuali	Punteggio
Indicatori definiti sulla base delle finalità della ricerca	
Indicatori definiti sulla base delle finalità della ricerca	
<b>Totale sezione</b>	<b>85</b>

**VALUTAZIONE QUALITATIVA DEI RISULTATI (Punti 15/100):**

**Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi**

COMPONENTE B: PUNTI 15/100	Breve descrizione del contributo richiesto
Interscambiabilità nell'espletamento dei compiti assegnati e rispondenti alla qualifica di appartenenza	
Impegno nel portare a termine i compiti assegnati nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	
Autonomia operativa nell'ambito del profilo e qualifica di appartenenza	
Flessibilità ad adeguarsi alle esigenze della struttura	

**OSSERVAZIONI:**

Osservazioni del valutato	
Osservazioni del valutatore	
Osservazioni nucleo valutazione prestazioni	

Firma del valutato

Firma del valutatore

**A seguito della scheda di assegnazione degli obiettivi, si procederà a compilare la scheda di valutazione intermedia e finale, così come previsto nel SMVP.**

**SCHEDA INDIVIDUALE DI VALUTAZIONE OBIETTIVI - ASSEGNAZIONE OBIETTIVI – COLLABORATORE PROFESSIONALE RICERCA SANITARIA**

Tipo scheda: Comparto ricerca sanitaria			Anno:
Valutato	Strutt. semplice	Strutt. complessa	Qual. professionale COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA
Valutatore			Posizione

**VALUTAZIONE QUANTITATIVA DEI RISULTATI (Punti 85/100):**

**COMPONENTE A**

Obiettivi Performance di Struttura/team/individuali	Punteggio
Indicatori definiti dall'allegato B del DM 164/2019 in base all'area di afferenza con relativo punteggio	
Indicatori definiti dall'allegato B del DM 164/2019 in base all'area di afferenza con relativo punteggio	
Indicatori definiti dall'allegato B del DM 164/2019 in base all'area di afferenza con relativo punteggio	
Indicatori definiti dall'allegato B del DM 164/2019 in base all'area di afferenza con relativo punteggio	
<b>Totale sezione</b>	<b>85</b>

**VALUTAZIONE QUALITATIVA DEI RISULTATI (Punti 15/100):**

**Qualità del contributo dato e dell'impegno assicurato al raggiungimento degli obiettivi**

COMPONENTE B: PUNTI 15/100	Breve descrizione del contributo richiesto
Contribuire al raggiungimento dei risultati della struttura di appartenenza	
Lavorare in equipe ed integrarsi professionalmente e sviluppare senso di appartenenza	
Gestire in maniera efficiente ed efficace I carichi di lavoro assegnati	
Conoscere in maniera approfondita tutto il processo legato all'attività, gestire, controllare e verificare l'intero progetto/processo	

**OSSERVAZIONI:**

Osservazioni del valutato	
Osservazioni del valutatore	
Osservazioni nucleo valutazione prestazioni	

Firma del valutato

Firma del valutatore

**A seguito della scheda di assegnazione degli obiettivi, si procederà a compilare la scheda di valutazione intermedia e finale, così come previsto nel SMVP.**