



FRONTESPIZIO DELIBERAZIONE

AOO: AOPSO_BO
REGISTRO: Deliberazione
NUMERO: 0000390
DATA: 17/12/2025 14:47
OGGETTO: Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione per il personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e ricercatore sanitario dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola

SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE DA:

Il presente provvedimento è stato firmato digitalmente da Gibertoni Chiara in qualità di Direttore Generale

Con il parere favorevole di Seri Marco - Direttore Scientifico

Con il parere favorevole di Basili Consuelo - Direttore Sanitario

Con il parere favorevole di Samore' Nevio - Direttore Amministrativo

Su proposta di Riccardo Solmi - Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC) che esprime parere favorevole in ordine ai contenuti sostanziali, formali e di legittimità del presente atto

CLASSIFICAZIONI:

- [04-01]
- [05-01]

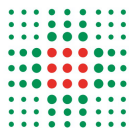
DESTINATARI:

- Collegio sindacale
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale - SUMAGP (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Economica del Personale - SUMAEP (SC)
- Servizio Unico Metropolitano Contabilità e Finanza (SUMCF)
- UOC SUPP ALLA PIANIF. STRATEGICA SVILUPPO ORGANIZZATIVO E FORMAZIONE
- PROGRAMMA VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- UOC AFFARI GENERALI E RAPP. CON UNIVERSITA'
- SSD CONTROLLO DI GESTIONE
- SS GOVERNO CLINICO E QUALITA'
- RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA (RPCT)
- SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



- FUNZIONI TRASVERSALI DI DIREZIONE SANITARIA
- UOC SUPPORTO ALLA GESTIONE DEI PROCESSI ASSISTENZIALI DAI
- UFFICIO RELAZIONI CON IL PUBBLICO -URP
- UOC POLITICHE DEL PER E GOV DELLE PROF SAN E DEL PERS DI SUPP
- SSD SVILUPPO PROFESSIONALE IMPLEMENTAZIONE RICERCA

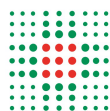
DOCUMENTI:

File	Firmato digitalmente da	Hash
DELI0000390_2025_delibera_firmata.pdf	Basili Consuelo; Gibertoni Chiara; Samore' Nevio; Seri Marco; Solmi Riccardo	751EDB465132EF1107FE49355533029388 7BA6379D571096E7F5660708CC5B9E
DELI0000390_2025_Allegato1.pdf:		8171FDD46AD3A6236B2F96A4886A2A85 BBB20FBD0011FE1F17607EA5F9CBD162
DELI0000390_2025_Allegato2.pdf:		38B26500D40A0D96311FB1C43632F8D9E 680ACFB5175B0227E4609E8CDE71216
DELI0000390_2025_Allegato3.pdf:		610C1CE336448A8565DB82A117BA7A60 BE3B6995ABCE63AD91582D6A663E06AD



L'originale del presente documento, redatto in formato elettronico e firmato digitalmente e' conservato a cura dell'ente produttore secondo normativa vigente.

Ai sensi dell'art. 3bis c4-bis Dlgs 82/2005 e s.m.i., in assenza del domicilio digitale le amministrazioni possono predisporre le comunicazioni ai cittadini come documenti informatici sottoscritti con firma digitale o firma elettronica avanzata ed inviare ai cittadini stessi copia analogica di tali documenti sottoscritti con firma autografa sostituita a mezzo stampa predisposta secondo le disposizioni di cui all'articolo 3 del Dlgs 39/1993.



DELIBERAZIONE

OGGETTO: Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione per il personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e ricercatore sanitario dell'IRCCS Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola

IL DIRETTORE GENERALE

Premesso che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Sanità 2019-2021 sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, sottoscritto il 21/02/2024, al Titolo II ha introdotto e definito la disciplina relativa al sistema degli incarichi attribuibili al personale del ruolo della ricerca sanitaria;

Evidenziato che il nuovo sistema degli incarichi si basa sui principi di maggiore responsabilità ed impegno, valorizzazione del merito e della competenza professionale, ed è funzionale ad una efficace organizzazione del sistema della ricerca quale componente intrinseca nella natura di IRCCS di questa Azienda, nonché a promuovere lo sviluppo professionale, mediante il riconoscimento dell'autonomia operativa;

Richiamata la necessità di definire il sistema degli incarichi di funzione in ambito aziendale, tenuto conto che gli stessi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di inquadramento, con assunzione diretta di responsabilità;

Dato atto che, come stabilito dai CCNL vigenti per l'area del Comparto Sanità, è stato intrapreso un percorso di confronto, anche in sede tecnica, con le RSU/Organizzazioni Sindacali allo scopo di giungere alla definizione di un Regolamento aziendale relativo agli incarichi attribuibili al personale della Ricerca Sanitaria, volto ad individuare le tipologie di incarichi conferibili, le caratteristiche ed il contenuto, i criteri di graduazione, le procedure per l'affidamento, la valutazione e la revoca degli stessi;

Vista l'ipotesi di Regolamento, emersa a conclusione del percorso sopra richiamato;

Delibera

per le motivazioni espresse in premessa:

di approvare il "Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione per il personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e ricercatore sanitario" dell'IRCCS

Azienda Ospedaliero-Universitaria di Bologna Policlinico di Sant'Orsola, documento allegato alla presente deliberazione di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Responsabile del procedimento ai sensi della L. 241/90:

Rita Zappa



Regolamento per l'istituzione, la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di funzione per il personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e ricercatore sanitario

ai sensi del CCNL del Comparto Sanità sezione del Personale del Ruolo della Ricerca Sanitaria sottoscritto il 24 febbraio 2024

Art. 1 - Finalità

Questo Regolamento definisce il sistema degli incarichi dell'IRCCS Azienda ospedaliero-universitaria di Bologna - Policlinico Sant'Orsola (di seguito Istituto), ai sensi del Titolo II, del Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del comparto sanità sezione del ruolo della ricerca sanitaria triennio 2019-2021, sottoscritto il 24 febbraio 2024 (di seguito CCNL) artt. 5 e 6.

Art. 2 - Criteri per l'istituzione degli incarichi

L'Istituto in relazione alle proprie esigenze organizzative e sulla base dei propri ordinamenti e delle leggi regionali di organizzazione nonché delle scelte di programmazione sanitaria e sociosanitaria nazionale e/o regionale istituisce, con atto formale del Direttore Generale, gli incarichi di funzione conferibili al personale appartenente ai profili di ricercatore sanitario e di collaboratore professionale di ricerca sanitaria. Tali incarichi sono istituiti nei limiti delle risorse di cui all'art. 18 del CCNL.

Il sistema degli incarichi è costituito dalle tipologie di incarico, dalla loro graduazione e dalle procedure di assegnazione caratterizzate da trasparenza, oggettività e imparzialità delle scelte nonché dalla verifica delle competenze. Esso rappresenta una fondamentale componente del sistema classificatorio del personale.

Gli incarichi di funzione attribuiti al personale del profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria sono finalizzati ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa correlate 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.

Gli incarichi di funzione attribuiti al personale del profilo di ricercatore sanitario sono finalizzati 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. I ricercatori sanitari con incarico di complessità base esercitano attività e funzioni connesse al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione.

Gli incarichi richiedono lo svolgimento di funzioni aggiuntive e/o maggiormente complesse nell'ambito e del profilo di appartenenza, con assunzione diretta di responsabilità.

L'Istituto, a partire dall'applicazione dell'art. 16 comma 2 lett. a) del CCNL con riferimento al personale ricercatore sanitario e tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 6 comma 4 ultimo periodo del medesimo CCNL, definirà la nuova mappatura degli incarichi con la relativa valorizzazione, preliminarmente all'avvio delle selezioni per le attribuzioni degli incarichi di funzione.

Art. 3 - Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria

Le tipologie di incarichi conferibili al personale del profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria sono le seguenti:

- incarico di complessità base: il titolare di questo incarico esercita attività e funzioni nell'ambito di un gruppo di ricerca ed è aderente all'organizzazione della struttura di assegnazione dell'istituto. I collaboratori alla ricerca sanitaria con incarico di complessità base esercitano attività e funzioni connesse al profilo di appartenenza e aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, del CCNL per i neoassunti e per il personale già in servizio alla data del 31.12.2023 è obbligatorio l'incarico di complessità base.
- incarico di complessità media: il titolare di questo incarico svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca, con eventuali funzioni di supervisione di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno tre anni di esperienza.
- incarico di complessità elevata: il titolare di questo incarico conduce attività ad elevata complessità pianificando il lavoro proprio e altrui, anche coordinando un gruppo di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno cinque anni di esperienza;
- incarico di responsabile di funzione: il titolare di questo incarico è responsabile di un'area funzionale, di cui assume piena responsabilità di risultato; nello svolgimento dell'incarico, coordina e supervisiona un gruppo di collaboratori. Per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno otto anni di esperienza.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, se non già destinatario dell'incarico di complessità media, per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno cinque anni di esperienza.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, nell'ambito di ogni tipologia di rapporto di



lavoro flessibile, anche a tempo parziale, presso altre amministrazioni di cui all'art. 1 del CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali privati accreditati o presso Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche anche europee e internazionali, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

Gli incarichi di complessità media, elevata e di responsabile di funzione sono conferibili ai soli collaboratori con rapporto di lavoro a tempo pieno che abbiano maturato l'esperienza su indicata ferme restando valutazioni annuali positive ove sussistenti e assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa.

Art. 4 - Contenuto e requisiti degli incarichi di funzione per il profilo di ricercatore sanitario

Le tipologie di incarichi conferibili al personale inquadrato nel profilo di ricercatore sanitario sono le seguenti:

- Base: obbligatoriamente assegnato al personale neoassunto e al personale non destinatario di altra tipologia di incarico;
- Junior: destinato al personale che svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; il titolare dell'incarico junior è responsabile di un progetto di medio-bassa complessità, che prevede obiettivi da conseguire, un piano di lavoro ed un budget di progetto; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;
- Middle: destinato al personale che svolge la propria attività nell'ambito di un gruppo di ricerca; il titolare dell'incarico middle è responsabile di un progetto di medio-alta complessità, che prevede obiettivi da conseguire, un piano di lavoro ed un budget di progetto; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;
- Senior: destinato al personale che svolge la propria attività supervisionando ricercatori Base, Junior o Middle; il titolare dell'incarico senior è responsabile di una pluralità di progetti di medio-elevata complessità; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno quattro anni di esperienza;
- Responsabile di ricerca: il responsabile di ricerca assume la responsabilità di una o più linee di ricerca, anche sugli aspetti economico-finanziari e di monitoraggio dei relativi progetti, coordinando e supervisionando l'attività di un gruppo di ricercatori e/o assumendo la responsabilità di laboratorio; per poter accedere a tale tipologia di incarico è necessario aver maturato almeno sei anni di esperienza.

Nel computo degli anni di esperienza professionale rientrano anche i periodi di servizio maturati, con o senza soluzione di continuità, nell'ambito di ogni tipologia di rapporto di lavoro flessibile, anche a tempo parziale, presso altre amministrazioni di cui all'art. 1 del CCNL nonché presso altre amministrazioni di comparti diversi, ovvero presso ospedali



privati accreditati o presso Aziende Ospedaliero-Universitarie pubbliche e private nazionali o presso Università o centri di ricerca pubblici e privati nazionali nel medesimo o corrispondente profilo, ovvero presso strutture sanitarie pubbliche anche europee e internazionali, Università pubbliche e private o centri di ricerca pubblici e privati europei o internazionali, nelle medesime o corrispondenti attribuzioni.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione di cui all'art. 3, comma 4, ai ricercatori già in servizio alla data del 31.12.2023 si applica quanto previsto all'art. 16, comma 2, lett. a) del CCNL; in prima applicazione la durata degli incarichi di tale personale è stabilita in un anno decorrente dall'entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione nelle more del percorso di definizione del nuovo sistema degli incarichi.

Art. 5 – Criteri per la graduazione degli incarichi di funzione

PERSONALE COLLABORATORE PROFESSIONALE DI RICERCA SANITARIA

Gli incarichi di funzione sono graduati tenendo conto delle seguenti dimensioni valutative: della dimensione organizzativa di riferimento; del livello di autonomia e responsabilità della funzione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze; della valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali.

Tali dimensioni sono articolate in criteri di graduazione che, attraverso descrizioni puntuali, consentono al proponente di graduare con precisione le singole funzioni.

L'indennità attribuita agli incarichi conferiti sulle posizioni individuate, corrisposta in tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dalla mappatura e/o provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse finalizzate, è compresa:

- tra un minimo di € 4.000 ed un massimo di € 9.500 annui lordi per la fascia media;
- tra un minimo di € 9.501 ed un massimo di € 13.500 annui lordi per la fascia elevata;
- tra un minimo di € 10.000 ed un massimo di € 20.000 annui lordi per la Responsabilità di Funzione;

Ciascuna posizione sarà graduata sulla base degli items previsti nella "scheda di graduazione" di cui **all'allegato 1** al presente regolamento e sulla base della quale sarà determinabile il peso complessivo di ciascun incarico.

Sulla base della suddetta pesatura viene determinata la graduazione delle posizioni per ciascuna tipologia di incarico e la conseguente valorizzazione economica sulla base della seguente tabella:



Tipologia	Denominazione	Fascia	Punteggio	Valorizzazione economica
RESP DI FUNZIONE	RESP3	10	>69	17.000,00
	RESP2	9	66-68	15.500,00
	RESP1	8	63-65	14.000,00
ELEVATA	ELE3	7	60-62	12.500,00
	ELE2	6	57-59	11.000,00
	ELE1	5	54-56	9.501,00
MEDIA	MED4	4	51-53	8.000,00
	MED3	3	48-50	6.500,00
	MED2	2	45-47	5.000,00
	MED1	1	42-44	4.000,00

L'indennità relativa agli incarichi di funzione, tranne l'incarico di base, assorbe il compenso per il lavoro straordinario in base a quanto previsto dai CCNL vigenti.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente paragrafo, con il solo incarico di base.

PERSONALE RICERCATORE SANITARIO

Gli incarichi di funzione Base, Middle, Junior, Senior e Responsabile di Ricerca sono graduati tenendo conto delle seguenti dimensioni valutative: della dimensione organizzativa di riferimento; del livello di autonomia e responsabilità della funzione, del tipo di specializzazione richiesta, della complessità ed implementazione delle competenze; della valenza strategica rispetto agli obiettivi aziendali.

L'indennità attribuita agli incarichi conferiti sulle posizioni individuate, corrisposta in tredici mensilità, in relazione a quanto risultante dalla mappatura e/o provvedimento di graduazione e in relazione alle risorse finalizzate, è compresa:

- tra un minimo di € 1.200 ed un massimo di € 4.600 annui lordi per l'incarico di base;
- tra un minimo di € 4.601 ed un massimo di € 12.000 annui lordi per l'incarico junior;
- tra un minimo di € 8.500 ed un massimo di € 16.000 annui lordi per l'incarico middle;
- tra un minimo di € 10.000 ed un massimo di € 20.000 annui lordi per l'incarico senior;
- tra un minimo di € 12.000 ed un massimo di € 28.000 annui lordi per l'incarico di Responsabile di ricerca;

Ciascuna posizione sarà graduata sulla base degli items previsti nella "scheda di graduazione" di cui **all'allegato 1** al presente regolamento e sulla base della quale sarà determinabile il peso complessivo di ciascun incarico.

Sulla base della suddetta pesatura viene determinata la graduazione delle posizioni per ciascuna tipologia di incarico e la conseguente valorizzazione economica sulla base della seguente tabella:



Tipologia	Denominazione	Fascia	Punteggio	Valorizzazione economica
Responsabile di ricerca	RIC4	10	>82	25.000,00
	RIC3	9	78-81	22.000,00
	RIC2	8	74-77	19.000,00
	RIC1	7	70-73	16.600,00
Senior	SEN2	6	66-69	14.600,00
	SEN1	5	62-65	12.600,00
Middle	MID2	4	58-61	10.600,00
	MID1	3	54-57	8.600,00
Junior	JUN2	2	50-53	6.600,00
	JUN1	1	46-49	4.601,00

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente paragrafo, con il solo incarico di base.

Art. 6 - Procedure per il conferimento degli incarichi

Gli incarichi vengono affidati a seguito di procedura selettiva. La selezione ha lo scopo di accertare, tramite valutazione del curriculum e colloquio, il grado di idoneità dei candidati al conferimento dell'incarico.

Il Servizio Unico Metropolitano Amministrazione Giuridica del Personale (SUMAGP) provvede all'emissione degli avvisi interni, all'acquisizione delle domande, alla valutazione di regolarità delle medesime ed alla nomina della Commissione di valutazione.

Le procedure selettive vengono indette dal SUMAGP su richiesta redatta o approvata dalla Direzione Aziendale. La richiesta è corredata da una scheda di descrizione della posizione nella quale sono specificati: tipologia e denominazione, descrizione (mission, responsabilità, obiettivi, interazioni...), gli obiettivi generali e specifici da conseguire, il trattamento economico, eventuali requisiti formativi e professionali specifici.

Con riferimento a gruppi di posizioni - bandite con unico avviso - che rappresentino la stessa tipologia di funzione con medesima pesatura gli incarichi sono assegnati ai candidati il cui profilo sia ritenuto più aderente alle singole posizioni da conferire, in relazione alla valutazione dei curricula e del colloquio.

Nell'avviso sono riportati i termini e le modalità di presentazione delle domande, i requisiti per l'accesso, gli eventuali requisiti preferenziali, i criteri di riparto dei punteggi sulle differenti dimensioni valutative (curriculum e colloquio), nonché la scheda di descrizione della posizione.

Possono accedere agli incarichi le/i dipendenti, il personale in posizione di comando in entrata o di assegnazione temporanea ai sensi del D.lgs. 151/2001 o ai sensi della legge 266/1999. L'avviso è pubblicato sul sito web istituzionale per non meno di quindici giorni.

La data individuata per lo svolgimento della selezione è pubblicata sul sito web aziendale o riportata all'interno dell'avviso di selezione, garantendo ai candidati un preavviso di



almeno quindici giorni dalla data di pubblicazione della convocazione e, comunque, di almeno quindici giorni dalla data di scadenza dell'avviso.

La valutazione del curriculum e l'effettuazione del colloquio sono affidate ad una Commissione, composta da un dirigente della struttura cui afferisce l'incarico, o da un suo delegato dirigente o titolare di incarico, e da due componenti esperti. Le funzioni di segreteria sono svolte da un dipendente competente appartenente all'area dei professionisti della salute e dei funzionari o all'area degli assistenti.

La composizione della Commissione, completa del segretario verbalizzante, è trasmessa al SUMAGP dalla Direzione Scientifica attraverso nota formale.

La Commissione valuta la congruenza del curriculum dei candidati rispetto alle funzioni e responsabilità proprie dell'incarico oggetto di selezione nonché le conoscenze, le competenze e le potenzialità di ogni candidato con specifico riferimento all'incarico da attribuire.

La Commissione, inoltre, in relazione alla natura e caratteristiche dei compiti da realizzare, tiene conto dei seguenti criteri selettivi:

- a. quanto al curriculum, viene valutata la coerenza tra i titoli formativi e professionali dichiarati dai candidati e i contenuti professionali richiesti nella scheda di descrizione dell'incarico, anche in relazione ai risultati attesi. Nella valutazione del curriculum, saranno tenute in considerazione le esperienze maturate anche con riferimento all'ambito di selezione, il coinvolgimento in attività o funzioni dalle quali emergano le capacità professionali, organizzative, gestionali e relazionali;
- b. quanto al colloquio sono esplorate le conoscenze, competenze, attitudini, potenzialità, capacità innovative di ogni candidato, con specifico riferimento all'incarico da attribuire.
- c. con riferimento agli incarichi di funzione per il profilo di collaboratore professionale di ricerca sanitaria sono da valorizzare, in particolare, con riferimento al settore dell'attività dell'incarico: diploma di laurea magistrale; master universitario di primo o secondo livello; eventuali ulteriori percorsi formativi attinenti al settore di attività dell'incarico.
- d. con riferimento agli incarichi di funzione per il profilo di ricercatore sanitario sono da valorizzare, in particolare, con riferimento al settore dell'attività dell'incarico: master universitario di primo o secondo livello; specializzazione; dottorato di ricerca; H index, pubblicazioni indicizzate anche con riferimento al posizionamento tra gli autori e capacità di attrarre risorse (Grant); precedenti esperienze di ricerca.

Al termine dei colloqui, la Commissione redige un verbale dei lavori dal quale emergono, per ciascun candidato, un giudizio sintetico relativo al curriculum ed all'esito del colloquio e la definizione o meno di idoneità. Al fine della proposta di conferimento, il verbale contiene il nominativo del/la candidato/a il cui profilo è ritenuto maggiormente coerente con l'incarico da ricoprire, motivandone l'individuazione. Il verbale è trasmesso al SUMAGP e al Direttore Generale ai fini del conferimento dell'incarico.



Art. 7 - Conferimento dell'incarico

Il Direttore Generale, ricevuto il verbale della Commissione e tenuto conto della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, conferisce l'incarico con provvedimento scritto e motivato.

Nel provvedimento di conferimento dell'incarico sono riportati la durata ed i contenuti dell'incarico ivi inclusi, in particolare, la descrizione delle linee di attività, i criteri, la procedura di valutazione, il trattamento economico e gli obiettivi generali e specifici da conseguire.

Qualora la/il candidata/o prescelta/o, dipendente dell'Istituto, fosse in posizione di comando prevalente presso altra amministrazione è tenuta/o, al fine dell'attribuzione dell'incarico, a rientrare a tempo pieno o in maniera prevalente in Istituto, nella struttura presso la quale è stato istituito l'incarico. Qualora la/il candidata/o prescelta/o, dipendente di altra amministrazione, fosse in posizione di comando non prevalente in Istituto, le/gli potrà essere attribuito l'incarico esclusivamente ove fosse consentita dall'amministrazione di appartenenza l'assegnazione in comando a tempo pieno o prevalente presso l'Istituto.

La persona cui viene affidato l'incarico, in caso di appartenenza ad altra struttura, è trasferita presso la struttura dove è istituito l'incarico. Non è consentita l'attribuzione di più incarichi contemporaneamente.

Nella delibera di conferimento dell'incarico viene altresì riportato l'elenco degli idonei come da verbale della Commissione. In caso di rinuncia/cessazione anticipata dell'incarico entro 6 mesi dal conferimento verrà riconvocata la commissione per una nuova motivata individuazione del candidato maggiormente idoneo tra i candidati già ritenuti idonei. Tale procedura sarà attivata unicamente ove permangano le stesse condizioni tecnico-organizzative di attribuzione dell'incarico altrimenti si procederà all'emissione di nuovo bando.

Art. 8 - Durata dell'incarico

L'incarico è conferito a tempo determinato ed ha una durata da uno a cinque anni sulla base di quanto sarà previsto in sede di istituzione, fatto salvo quanto previsto dalla normativa di settore e dalla contrattazione collettiva, relativamente alla cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa, in particolare per diritto a pensione per limiti di età ordinamentale. La durata non può comunque protrarsi oltre la data di scadenza del rapporto di lavoro a tempo determinato (art. 5 co 6).

Nel caso di affidamento dell'incarico a persona con rapporto di lavoro a tempo determinato, o in comando in entrata o in assegnazione temporanea ai sensi del D.lgs. 151/2001 e ai sensi della legge 266/1999, la durata dell'incarico sarà corrispondente alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato o del comando o dell'assegnazione temporanea.

In caso di assunzione a tempo indeterminato, il personale collaboratore professionale di ricerca sanitaria e ricercatore sanitario mantiene, senza soluzione di continuità, l'incarico attribuito nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato. (artt. 5 e 6, co 14)



Art. 9 - Valutazione dell'incarico

Il raggiungimento degli obiettivi relativi all'incarico è soggetto alla valutazione annuale.

La valutazione annuale è effettuata nell'ambito del ciclo della performance ed il suo esito positivo risulta nella scheda di valutazione in base ai criteri definiti nel CCIA di riferimento. Lo strumento e la metodologia per la valutazione delle/dei titolari di incarico sono allineati alla metodologia di valutazione in uso per tutto il personale, in relazione alle funzioni, responsabilità ed obiettivi strategici che l'Istituto intende perseguire con tali incarichi(cfr. **"scheda di valutazione", allegato 2 al presente regolamento**).

Il procedimento di valutazione è informato ai principi di cui al DM 20/11/2019 n. 164 ed in particolare: trasparenza dei criteri generali; conoscenza diretta dell'attività della persona valutata da parte del soggetto che in prima istanza effettua la valutazione; partecipazione al procedimento e informazione adeguata della persona valutata; assenza di incompatibilità e conflitto di interessi tra valutatore e valutato; in presenza di giudizio negativo, garanzia del contraddittorio nel quale devono essere acquisite le controdeduzioni dell'interessata/o.

L'Istituto prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione negativa acquisisce, in contraddittorio, le considerazioni della persona interessata, eventualmente assistita dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona o legale di sua fiducia.

A seguito delle valutazioni positive di cui all'art. 12 del CCNL riportate per tutto il periodo di durata dell'incarico (ad esclusione di quello di base), in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa:

- l'incarico può essere rinnovato alle stesse condizioni;
- l'incarico può essere modificato, a seguito di affidamento di ulteriori obiettivi ed attività e attribuzione di valore economico complessivo superiore;
- può essere conferito un diverso incarico della stessa tipologia o di tipologia superiore;
- può essere conferito nuovo diverso incarico di una tipologia inferiore rispetto a quella dell'incarico precedentemente coperto: in tal caso è garantita nel nuovo incarico una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del precedente incarico;
- in caso di successive revoche a cui faccia seguito il conferimento di incarico di livello ulteriormente inferiore è garantita una indennità di funzione almeno pari alla parte fissa del primo incarico;

I risultati delle valutazioni sono riportati nel fascicolo personale.

Art. 10 - Cessazione anticipata dell'incarico

Il Direttore Generale, con atto scritto e motivato, può revocare l'incarico prima della scadenza:



- a. per effetto della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL;
- b. a seguito di procedimenti disciplinari conclusi con la comminazione di una sanzione superiore alla multa;
- c. per motivate esigenze organizzative o a seguito di processi di riorganizzazione derivanti da atti organizzativi interni comunque denominati.

La revoca per effetto delle lettere a) e b) comporta:

- per il personale collaboratore della ricerca, l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 5 comma 8 del CCNL 2019-21 sezione Ricerca;
- per il personale ricercatore sanitario, l'applicazione delle disposizioni di cui all'art. 6 comma 8 del CCNL 2019-21 sezione Ricerca.

La revoca a seguito di processi di riorganizzazione di cui alla lettera c), può determinare l'affidamento di altro incarico di funzione anche di altra tipologia anche di valore economico inferiore, ma non al di sotto del valore dell'indennità di funzione di parte fissa corrispondente alla tipologia dell'incarico revocato.

Qualora, al termine dell'incarico (ad esclusione di quello di base) l'ultima valutazione annuale di cui all'art. 12 del CCNL sia negativa ovvero sia stata comminata nell'ultimo biennio una sanzione disciplinare superiore alla multa, si applicano gli effetti previsti per le fattispecie di cui all'art. 5 comma 8, lettere a) e b) del CCNL.

Fatti salvi i casi diversamente disciplinati dalla legge e dal CCNL, l'incarico (ad esclusione di quello di base) cessa anticipatamente:

- per rinuncia della/del titolare, da comunicare di norma 60 giorni prima della cessazione dall'incarico al Responsabile di riferimento, al SUMAGP e al Direttore Generale;
- a seguito di accoglimento della richiesta della/del titolare di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. L'Istituto, qualora accolga la richiesta, deve dare comunicazione della cessazione dell'incarico dalla data di trasformazione del rapporto di lavoro;
- in caso di comando, distacco o assegnazione temporanea a tempo pieno verso altra amministrazione;
- per aspettativa non retribuita di durata uguale o superiore ad un anno consecutivo per assunzione a tempo determinato presso altro datore di lavoro, ovvero presso la stessa in differente profilo;
- per cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 11 - Norme finali

Resta fermo il diritto di ciascun dipendente di partecipare - nel periodo di assegnazione e svolgimento di un incarico - alle selezioni per la progressione economica.

Per i tre anni successivi al passaggio in giudicato della decisione di accoglimento di una domanda di risarcimento proposta dal danneggiato, l'esercente la professione sanitaria,



nell'ambito delle strutture sanitarie o sociosanitarie pubbliche, non può essere preposto ad incarichi professionali superiori rispetto a quelli ricoperti e il giudicato costituisce oggetto di specifica valutazione da parte dei commissari nei pubblici concorsi per incarichi superiori (ai sensi della Legge 24/2017 art. 9 comma 5).

Il presente Regolamento sostituisce le disposizioni regolamentari o contrattuali in materia esistenti presso l'Istituto. Per quanto non previsto dal presente Regolamento si applicano le disposizioni normative e contrattuali vigenti.

	Ricercatore sanitario		Collaboratore professionale di Ricerca sanitaria: lett. a) Area gestione dei finanziamenti e dei progetti di ricerca lett. c) Area di supporto alla Ricerca Clinica e alle attività del CE		Collaboratore professionale di Ricerca sanitaria: lett. f) Area delle attività tecniche e di laboratorio	
CRITERI	Indicatori	Punteggio	Indicatori	Punteggio	Indicatori	Punteggio
GESTIONE E RILEVANZA STRATEGICA DEI PROCESSI Rilevanza e strategicità dell'incarico in relazione agli obiettivi e alla mission della struttura di appartenenza e al livello di complessità e integrazione, implicante intersettorialità e interprofessionalità	1) Tipologia di attività erogate a) attività di ricerca non legata ad uno specifico laboratorio: 2 punti b) attività di ricerca in laboratorio di ricerca di base: 4 punti c) attività di ricerca in laboratorio di ricerca di base e traslazionale (quindi legata ad assistenza): 6 punti	max 6 punti	1) Strategicità dell'incarico per il raggiungimento degli obiettivi e dei criteri di valutazione delineati nel Piano triennale strategico della ricerca ministeriale: 1 obiettivo strategico e/o criterio di valutazione ministeriale: 2 punti 2 obiettivi strategico e/o criterio di valutazione ministeriale: 4 punti >2 obiettivi strategico e/o criterio di valutazione ministeriale: 6 punti	max 6 punti	1) Strategicità dell'incarico per il raggiungimento degli obiettivi UUOO per la ricerca vigenti: 1 obiettivo: 2 punti 2 obiettivi: 4 punti 3 obiettivi: 6 punti	max 6 punti
	2) Rilevanza Rilevanza dell'incarico rispetto all'attività di ricerca relativa alle linee di Ricerca Corrente IRCCS - riferimento a una Linea di Ricerca: 1 punti - riferimento a due/tre Linee di Ricerca: 2 punti - riferimento a quattro Linee di Ricerca: 3 punti - riferimento a più di quattro Linee di Ricerca: 4 punti	max 4 punti	2) Rilevanza Rilevanza dell'incarico rispetto all'attività di ricerca relativa alle linee di Ricerca Corrente IRCCS - riferimento a una Linea di Ricerca: 1 punti - riferimento a due/tre Linee di Ricerca: 2 punti - riferimento a quattro Linee di Ricerca: 3 punti - riferimento a più di quattro Linee di Ricerca: 4 punti	max 4 punti	2) Rilevanza Rilevanza dell'incarico rispetto all'attività di ricerca relativa alle linee di Ricerca Corrente IRCCS - riferimento a una Linea di Ricerca: 1 punti - riferimento a due/tre Linee di Ricerca: 2 punti - riferimento a quattro Linee di Ricerca: 3 punti - riferimento a più di quattro Linee di Ricerca: 4 punti	max 4 punti
	3) Livello di complessità delle attività tipiche dell'incarico (casistica trattata/ tecniche innovative di laboratorio e sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati/livello tecnologico gestito): - limitato: attività di routine o di bassa complessità, con l'uso di tecniche di laboratorio o con sistemi di raccolta ed elaborazione e analisi dei dati standardizzati; tecnologie di base e metodi convenzionali per la gestione dell'attività di ricerca: 2 punti - intermedio: attività che richiedono un buon livello di competenza, senza soluzioni altamente innovative o tecniche particolarmente complesse. Tecniche tecniche di laboratorio o sistemi di raccolta ed elaborazione e analisi dei dati avanzate: 4 punti - elevato: attività ad alta complessità che richiedono tecniche di laboratorio o sistemi di raccolta ed elaborazione e analisi dei dati innovative; utilizzo di tecnologie all'avanguardia, che richiedono un elevato livello di preparazione e competenza: 6 punti	Max 6 punti	3) Livello di complessità delle attività tipiche dell'incarico: - limitato: attività di routine o di bassa complessità da realizzarsi sulla base di procedure standardizzate per il supporto all'attività di ricerca: 2 punti - intermedio: attività che richiedono un buon livello di competenza, con necessità di approfondimenti specialistici e dei processi in uso : 4 punti - elevato: attività ad alta complessità che richiedono frequenti approfondimenti e adattamenti sia dei processi che delle procedure in uso : 6 punti	Max 6 punti	3) Livello di complessità delle attività tipiche dell'incarico (casistica trattata/sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati): - limitato: attività di routine o di bassa complessità, con l'uso di sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati standardizzati; metodi convenzionali per la gestione dell'attività di ricerca: 2 punti - intermedio: attività che richiedono un buon livello di competenza, senza soluzioni altamente innovative o tecniche particolarmente complesse. Tecniche tecniche di laboratorio e sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati avanzate: 4 punti - elevato: attività ad alta complessità che richiedono tecniche di laboratorio e sistemi di raccolta ed elaborazione dei dati innovative; utilizzo di tecnologie all'avanguardia, che richiedono un elevato livello di preparazione e competenza: 6 punti	Max 6 punti
	4) Tensione innovativa (criterio attribuito dalla Direzione Strategica) : presenza di progetti particolarmente innovativi perché legati ad individuabili contenuti di cambiamento: - dal punto di vista tecnologico - dal punto di vista del cambiamento del know – how di ricerca - dal punto di vista organizzativo punti da 0 a 5	Max 5 punti	4) Tensione innovativa (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): presenza di progetti particolarmente innovativi perché legati ad individuabili contenuti di cambiamento: - dal punto di vista tecnologico (utilizzo di nuovi software e applicativi) - dal punto di vista del cambiamento del know – how di ricerca (frequente aggiornamento della normativa, dei percorsi di ricerca da supportare) - dal punto di vista organizzativo punti da 0 a 5	Max 5 punti	4) Tensione innovativa (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): presenza di progetti particolarmente innovativi perché legati ad individuabili contenuti di cambiamento: - dal punto di vista tecnologico (utilizzo di nuovi software e applicativi) - dal punto di vista del cambiamento del know – how di ricerca (frequente aggiornamento della normativa, dei percorsi di ricerca da supportare) - dal punto di vista organizzativo punti da 0 a 5	Max 5 punti
	5) Contributo allo sviluppo aziendale (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): rilevanza dell'incarico per il raggiungimento degli obiettivi del Piano strategico della Ricerca. Questi obiettivi si caratterizzano per il possesso di un orizzonte temporale pluriennale. punti da 0 a 5	Max 5 punti	5) Contributo allo sviluppo aziendale (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): rilevanza dell'incarico per il raggiungimento degli obiettivi del Piano strategico della Ricerca. Questi obiettivi si caratterizzano per il possesso di un orizzonte temporale pluriennale. punti da 0 a 5	Max 5 punti	5) Contributo allo sviluppo aziendale (criterio attribuito dalla Direzione Strategica): rilevanza dell'incarico per il raggiungimento degli obiettivi del Piano strategico della Ricerca. Questi obiettivi si caratterizzano per il possesso di un orizzonte temporale pluriennale. punti da 0 a 5	Max 5 punti

COMPLESSITÀ E IMPLEMENTAZIONE DELLE COMPETENZE RICHIESTE Rilevanza e strategicità dell'incarico in relazione alla complessità delle competenze tecnico-specialistiche richieste e alla necessità di aggiornamento e formazione sull'attività di ricerac svolta	6) Complessità delle competenze tecnico-specialistiche richieste (competenze distintive) - bassa: competenze che richiedono una conoscenza di base e un livello di preparazione/training limitato 2 punti - intermedia: competenze che richiedono una conoscenza avanzata e un livello di training specialistico 4 punti - alta: competenze avanzate e altamente specialistiche, che implicano una preparazione approfondita e un livello elevato di training 8 punti	Max 8 punti	6) Complessità delle competenze tecnico-specialistiche richieste (competenze distintive) - bassa: competenze che richiedono una conoscenza di base e un livello di preparazione/training limitato 2 punti - intermedia: competenze che richiedono una conoscenza avanzata e un livello di training specialistico 4 punti - alta: competenze avanzate e altamente specialistiche, che implicano una preparazione approfondita e un livello elevato di training 8 punti	Max 8 punti	6) Complessità delle competenze tecnico-specialistiche richieste (competenze distintive) - bassa: competenze che richiedono una conoscenza di base e un livello di preparazione/training limitato 2 punti - intermedia: competenze che richiedono una conoscenza avanzata e un livello di training specialistico 4 punti - alta: competenze avanzate e altamente specialistiche, che implicano una preparazione approfondita e un livello elevato di training 8 punti	Max 8 punti
	7) Aggiornamento e formazione - organizzazione di corsi sull'ambito di interesse internamente in azienda: 1 punto - presentazione di poster a livello nazionale o internazionale: 2 punti - relazioni a convegni a livello nazionale o internazionale: 3 punti	Max 6 punti	7) Aggiornamento e eventi informativi attesi - n. 1 evento formativo/ informativo su attività progettual/nuovi percorsi a supporto dell'attività di ricerca organizzati in azienda : 2 punto - n. 2 eventi formativi/ informativi su attività progettual/nuovi percorsi a supporto dell'attività di ricerca organizzati in azienda : 4 punti - n. ≥3 eventi formativi/ informativi su attività progettual/nuovi percorsi a supporto dell'attività di ricerca organizzati in azienda: 6 punti	Max 6 punti	7) Aggiornamento e eventi informativi attesi - n. 1 evento formativo/ informativo su attività progettual/nuovi percorsi a supporto dell'attività di ricerca organizzati in azienda : 2 punto - n. 2 eventi formativi/ informativi su attività progettual/nuovi percorsi a supporto dell'attività di ricerca organizzati in azienda : 4 punti - n. ≥3 eventi formativi/ informativi su attività progettual/nuovi percorsi a supporto dell'attività di ricerca organizzati in azienda: 6 punti	Max 6 punti
INNOVAZIONE, SVILUPPO E RICERCA Rilevanza e strategicità dell'incarico in relazione all'introduzione, al miglioramento e alla diffusione di nuove tecniche e strumenti innovativi e di sviluppo nei diversi ambiti della Ricerca	8) Risposta attesa all'esigenza aziendale di introduzione dei seguenti strumenti: - nuove tecniche - nuove percorsi. - nuove tecnologie - nuove tecniche di formazione	max 4 punti	8) Risposta attesa all'esigenza aziendale di introduzione dei seguenti strumenti: - nuovi percorsi/processi	max 4 punti	8) Risposta attesa all'esigenza aziendale di introduzione dei seguenti strumenti: - nuove tecniche - nuove percorsi. - nuove tecnologie - nuove tecniche di formazione	max 4 punti
	9) Misurazione di impatto della ricerca della struttura a cui afferisce l'incarico IFN medio dell'ultimo triennio completo disponibile*: IFN 15-29: 2 punti IFN 30-49: 4 punti IFN 50-100: 6 punti IFN >100 : 8 punti verificabile su ORAI	Max 8 punti	9) Numero progetti/studi in un anno potenziamente gestiti dall'incarico: <i>1 -3 progetti/studi: 2 punti</i> <i>4-6 progetti/studi: 4 punti</i> <i>7-9 progetti/studi: 6 punti</i> <i>10-12 progetti/studii: 8 punti</i>	Max 8 punti	9) Misurazione di impatto della ricerca della struttura a cui afferisce l'incarico (Considerare IFN medio dell'ultimo triennio completo disponibile)* IFN 15-29: 2 punti IFN 30-49: 4 punti IFN 50-100: 6 punti IFN >100 : 8 punti verificabile su ORAI	Max 8 punti
	10) Gestione del progetto - n. di UUOO interne coinvolte>2:2 punti - n. studi clinici riconducibili al progetto ≥1:2 punti - acquisizione tecnologie≥1:2 punti	max 6 punti	10) Gestione del progetto - Relazioni esclusivamente interne all'azienda :1 punto - relazioni extra aziendali nazionali: con altri IRCCS, Università, Enti pubblici/privati: 3 punti - relazioni extra aziendali internazionali: Università, UE, istituzioni pubblico/private straniere: 4 punti	max 4 punti	10) Gestione del progetto - Relazioni esclusivamente interne all'azienda :1 punto - relazioni extra aziendali nazionali: con altri IRCCS, Università, Enti pubblici/privati: 3 punti - relazioni extra aziendali internazionali: Università, UE, istituzioni pubblico/private straniere: 4 punti	max 4 punti
	11) Partecipazione della UO di afferenza a progetti finanziati su bandi di ricerca competitivi (finanziamenti ottenuti o ruolo attivo della UO nella stesura e nella gestione del progetto finanziato): - Internazionali o nazionali >500,000 euro: 5 punti - Internazionali o Nazionali ≤ 500,000 euro: 3 punti - Regionali:2 punti - Locali (es. Fondazioni Bancarie - Carisbo-Del Monte): 1 punto	Max 5 punti	11) COSTRUZIONE/GESTIONE PROGETTI/STUDI CLINICI DI DIVERSA COMPLESSITA' (ULTIMO TRIENNIO COMPLETO): Per Grant office: - Numero Progetti con budget fino a 100.000 > 5 : 1 punto -Numero progetti con budget fino a 200.000 > 5: 3 punti - Numero progetti con budget fino a 299.000 > 5: 4 punti - Numero progetti con budget fino a ≥ 300.000 > 5: 5 punti Study coordinator (in relazione alla struttura di afferenza): 0 trials: 0 punti 1-10 Trials: 2 punti 11-20 Trials: 3 punti ≥ 21 Trials: 5 punti CTC (in relazione agli studi attivi presso tutte le UUOO dell'azienda): 0 trials: 0 punti 1-50 Trials: 2 punti 51-100 Trials: 3 punti 101-150 Trials: 4 punti ≥ 151 Trials: 5 punti	Max 5 punti	11) Partecipazione della UO di afferenza a progetti finanziati su bandi di ricerca competitivi (finanziamenti ottenuti): - Internazionali o nazionali >500,000 euro: 5 punti - Internazionali o Nazionali ≤ 500,000 euro: 3 punti - Regionali:2 punti - Locali (es. Fondazioni Bancarie - Carisbo-Del Monte): 1 punto	Max 5 punti

	12)Numero di pubblicazioni su riviste impattate della struttura nel triennio completo in Linea di Ricerca IRCCS*: - ≥ 5 pubblicazioni: 1 punti - ≥10 pubblicazioni: 3 punti - ≥ 20 pubblicazioni: 5 punti - ≥ 30 pubblicazioni: 7 punti *verificabile su ORAI	Max 7 punti				
--	--	-------------	--	--	--	--

AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ Rilevanza e strategicità dell'incarico in relazione al coordinamento o alla gestione di risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie	13) Numero di unità di personale coordinate dal ricercatore N. unità di personale: 1 Punti 1 N. unità di personale: 2-3 punti 2 N. unità di personale: 4-5 punti 3 N. unità di personale: > 5 punti 4	max 4 punti	12) Numero di unità di personale coordinate dal collaboratore: N. unità di personale: 1 Punti 1 N. unità di personale: 2-3 punti 2 N. unità di personale: 4-5 punti 3 N. unità di personale: > 5 punti 4	max 4 punti	12) Numero di unità di personale coordinate dal collaboratore: N. unità di personale: 1 Punti 1 N. unità di personale: 2-3 punti 2 N. unità di personale: 4-5 punti 3 N. unità di personale: > 5 punti 4	max 4 punti
	14) Risorse strumentali gestite (a basso/alto contenuto tecnologico): - tecnologie e strumentazioni a basso livello di complessità tecnica che richiedono un livello di formazione minimo per la sua gestione e/o utilizzate in setting di ridotta complessità: 2 punti -tecnologie e strumentazioni ad alto contenuto tecnologico innovativo e specialistico che richiedono una formazione mirata e prolungata, utilizzate in setting ad elevata complessità: 5 punti	Max 5 punti	13) Risorse strumentali utilizzate (a bassa/alta complessità: database, software, programmi...): - tecnologie a bassa complessità utilizzate (word, excel): 2 punti -tecnologie ad alta complessità utilizzate (software, database, repository): 5 punti	Max 5 punti	13) Risorse strumentali utilizzate (a bassa/alta complessità: database, software, programmi...): - tecnologie a bassa complessità utilizzate (word, excel): 2 punti - tecnologie ad alta complessità utilizzate (software, database, repository): 5 punti	Max 5 punti
	15) monitoraggio su corretta gestione del budget di UO associato alla conduzione del progetto - - Moderato: Il budget è articolato su diverse voci di spesa che per il suo utilizzo coinvolgono da 1 a 3 servizi gestori Elevato: Il budget è articolato su diverse voci di spesa che per il suo utilizzo coinvolgono più di 3 servizi gestori	Max 5 punti				



SCHEDA DI VALUTAZIONE – ALLEGATO 2

VALUTAZIONE DI PRIMA ISTANZA INCARICO DI FUNZIONE

VALUTATO/VALUTATA: Nome: _____ Cognome: _____ Dipartimento/Distretto/Macrogestione: _____ UO/UA: _____ Denominazione incarico: _____ Dal _____ al _____	
VALUTATORE/VALUTATRICE: Nome: _____ Cognome: _____	
Raggiungimento degli obiettivi dell'incarico ¹	VALUTAZIONE
Obiettivo (descrizione obiettivo) _____ _____	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso ☐ non valutabile
Obiettivo (descrizione obiettivo) _____ _____	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso ☐ non valutabile
Obiettivo (descrizione obiettivo) _____ _____ _____	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso ☐ non valutabile
Obiettivo (descrizione obiettivo) _____ _____	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso ☐ non valutabile

¹ Gli obiettivi che compaiono si riferiscono a quelli attribuiti all'inizio dell'incarico. Il numero degli obiettivi può, quindi, variare.



Obiettivo (descrizione obiettivo)	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso ☐ non valutabile
ELEMENTI DI VERIFICA	VALUTAZIONE
Autonomia e responsabilità	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Competenze richieste per l'esercizio delle funzioni connesse alla specifica posizione	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Disponibilità e flessibilità ad adattare la propria attività lavorativa alle esigenze organizzative dell'équipe e dell'Azienda	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Capacità nella conduzione di prestazioni ad alta tecnologia, capacità di gestire casi/procedure di elevata complessità, propensione all'innovazione, anche organizzativa	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Capacità relazionali con colleghi, utenti e altre strutture aziendali	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Numero di pubblicazioni impattate, in posizione PUC, attese della struttura a cui afferisce l'incarico	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Partecipazione della UO di afferenza a progetti finanziati su bandi di ricerca competitivi (finanziamenti ottenuti)	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Gestione dei gruppi e delle riunioni	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Appropriatezza ed efficienza nella gestione delle risorse a disposizione e armonizzazione delle esigenze organizzative e dei bisogni del personale	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso
Disponibilità a partecipare ad attività di formazione/aggiornamento	☐ ottimo ☐ buono ☐ sufficiente ☐ scarso ☐ non valutabile
Assenza di provvedimenti disciplinari superiori alla multa	☐ sì ☐ no



Motivazione della valutazione:

--

Colloquio: spuntare su EFFETTUATO

ESITO VALUTAZIONE

☐POSITIVO

☐NEGATIVO

DENOMINAZIONE E OBIETTIVI PROSSIMO PERIODO DI INCARICO

Denominazione dell'incarico assegnato per il prossimo periodo:

--

Obiettivi per il prossimo periodo di incarico:

--