

CENTRO DI RIFERIMENTO  
ONCOLOGICO



Istituto di ricovero e cura a carattere scientifico di diritto pubblico (D.I. 31/07/1990, 18/01/2005, 11/12/2009)

**DELIBERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE**

N° **538** DEL **29/12/2021**

OGGETTO

PRESA D'ATTO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2021 E VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO – RUOLO DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA.

***IL DIRETTORE GENERALE***

***Dott.ssa Francesca Tosolini***

***nominato con Delibera di Giunta della Regione FVG n. 2270 del 27.12.2019***

***e incaricato con contratto n. 742/AP del 27.12.2019,***

***a decorrere dal 01.01.2020 e sino al 31.12.2024***

OGGETTO: PRESA D'ATTO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO D'ISTITUTO: PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2021 E VALUTAZIONE ANNUALE DEL PERSONALE DEL COMPARTO – RUOLO DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA.

Il Direttore Amministrativo,

Premesso che il CCNL 11.07.2019, all'art. 1 comma 4, stabilisce che al personale appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, per gli istituti non espressamente richiamati, fatte salve le esclusioni di cui all'art. 7, si applicano le disposizioni del CCNL comparto sanità del 21/05/2018.

Considerato che il CCNL 21.05.2018, all'art. 5 comma 3, lettera c) stabilisce che tra le materie oggetto di confronto ci siano “i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance” e tra le materie di contrattazione integrativa all'art. 8 comma 5, lettera b) sono previsti i “criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale”;

Rilevato che le parti ritengono necessario procedere alla stipula di un accordo che regoli la distribuzione dei premi correlati alla performance, prevista dall'art. 13, del CCNL 11.07.2019;

Preso atto che per quanto riguarda il Personale del Comparto di Ricerca, il DM 164/19 definisce vari aspetti che devono essere seguiti dai singoli IRCCS per effettuare le valutazioni annuali, ma le modalità operative sono demandate al singolo istituto e che tali modalità sono state definite per il 2021 dal Nucleo di Valutazione presieduto dal Direttore Scientifico del CRO di Aviano previo confronto con i responsabili della Struttura cui afferiscono i ricercatori sanitari DS o i collaboratori alla ricerca D.

Dato atto che la finalità è quella di promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi dell'Istituto, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutte le figure operanti nell'ente;

Preso atto che in data 13.12.2021 la parte pubblica di questo Istituto e i rappresentanti sindacali comparto sezione ricerca siglavano l'Accordo - che si allega al presente atto - relativo ai premi correlati alla performance anno 2021 e valutazione annuale;

Dato atto che l'Accordo in questione veniva sottoposto al Collegio Sindacale dell'Istituto, corredato delle Relazioni Illustrativa e Tecnico-Finanziaria predisposte conformemente ai modelli previsti dalla Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.25/2012;

Rilevato che il Collegio Sindacale con lettera prot. CRO n. 21514/P del 23.12.2021 ha rilasciato, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 40 bis - comma 1 - D.Lgs. n.165/2001 dopo le opportune verifiche, la certificazione positiva;

Tutto ciò premesso, si propone:

- Di prendere atto dell'Accordo decentrato per l'area del comparto sottoscritto il 13.12.2021 relativo ai premi correlati alla performance anno 2021 e valutazione annuale;
- Di dare atto che la stima dei premi correlati alla performance anno 2021 ammonta ad € 130.000,00 ed è coperta dalla quota del 5% del 30% delle risorse destinate alla ricerca (art. 1, comma 430, L. n. 205/2017);
- Di precisare che sotto il profilo contabile le somme suddette trovano copertura sul conto 320.200.200.400.0.0 anno 2021 e che i relativi oneri, da versarsi nella misura di legge, seguono le rispettive imputazioni degli imponibili del Bilancio di competenza;
- Di prevedere inoltre che i competenti uffici provvederanno al pagamento di quanto spettante al personale interessato per le attività del 2021, una volta completate le operazioni collegate alle verifiche dovute dalla Direzione Scientifica e dal Nucleo di Valutazione.

## **IL DIRETTORE GENERALE**

Vista l'attestazione, da parte del Direttore Amministrativo, dell'avvenuta regolare istruttoria del provvedimento, anche in merito alla compatibilità amministrativa, tecnica e contabile con riferimento alla vigente legislazione regionale e statale;

Preso atto del visto del Direttore della SOC Gestione risorse Economico Finanziarie che attesta la regolarità contabile del presente provvedimento;

Preso atto del visto legale che attesta la legittimità del presente provvedimento;

Visto il D.Lgs. 30.12.1992, n. 502 *“Riordino della disciplina in materia sanitaria, a norma dell'articolo 1 della L. 23 ottobre 1992, n. 421.”* e s.m. ed i.;

Visto il D.Lgs. 16.10.2003, n. 288 *“Riordino della disciplina degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, a norma dell'articolo 42, comma 1, della L. 16 gennaio 2003, n. 3.”* e s.m. ed i.;

Vista la L.R. 10.08.2006, n. 14 *“Disciplina dell'assetto istituzionale, organizzativo e gestionale degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico “Burlo Garofolo” di Trieste e “Centro di Riferimento Oncologico” di Aviano.”* e s.m. ed i.;

Vista la L.R. 17.12.2018, n. 27 *“Assetto istituzionale e organizzativo del Servizio sanitario regionale.”*;

Vista la L.R. 12.12.2019, n. 22 *“Riorganizzazione dei livelli di assistenza, norme in materia di pianificazione e programmazione sanitaria e sociosanitaria e modifiche alla legge regionale 26/2015 e alla legge regionale 6/2006”*;

acquisito, per quanto di rispettiva competenza, il parere favorevole:

del Direttore Sanitario, Dott. Nelso Trua,

del Direttore Amministrativo, Dott.ssa Cristina Zavagno

e del Sostituto del Direttore Scientifico, Dott. Gustavo Baldassarre

**DELIBERA**

per le ragioni in premessa specificate, che qui si intendono tutte confermate e costituenti parte integrante e sostanziale anche del dispositivo:

1. Di prendere atto dell'Accordo decentrato per l'area del comparto sottoscritto il 13.12.2021 relativo ai premi correlati alla performance anno 2021 e valutazione annuale;
2. Di dare atto che la stima dei premi correlati alla performance anno 2021 ammonta ad € 130.000,00 ed è coperta dalla quota del 5% del 30% delle risorse destinate alla ricerca (art. 1, comma 430, L. n. 205/2017);
3. Di precisare che sotto il profilo contabile le somme suddette trovano copertura sul conto 320.200.200.400.0.0 anno 2021 e che i relativi oneri, da versarsi nella misura di legge, seguono le rispettive imputazioni degli imponibili del Bilancio di competenza;
4. Di prevedere inoltre che i competenti uffici provvederanno al pagamento di quanto spettante al personale interessato per le attività del 2021, una volta completate le operazioni collegate alle verifiche dovute dalla Direzione Scientifica e dal Nucleo di Valutazione.

Allegati n. 3

1. Accordo premi correlati alla performance anno 2021 e valutazione annuale del 13.12.2021
2. Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria
3. Certificazione Collegio Sindacale prot. CRO n. 21514/P 2021

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE**

TRA  
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA  
E  
LA DELEGAZIONE SINDACALE DELL'AREA DEL COMPARTO – PERSONALE DEL  
RUOLO DELLA RICERCA SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA  
RICERCA SANITARIA

**PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ANNO 2021**

**E**  
**VALUTAZIONE ANNUALE**

## ACCORDO SU PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Premesso che il CCNL 11.07.2019, all'art. 1 comma 4, stabilisce che al personale appartenente al ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria, per gli istituti non espressamente richiamati, fatte salve le esclusioni di cui all'art. 7, si applicano le disposizioni del CCNL comparto sanità del 21/05/2018.

Considerato che il CCNL 21.05.2018, all'art. 5 comma 3, lettera c) stabilisce che tra le materie oggetto di confronto ci siano "i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance" e tra le materie di contrattazione integrativa all'art. 8 comma 5, lettera b) sono previsti i "criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale";

Rilevato che le parti ritengono necessario procedere alla stipula di un accordo che regoli la distribuzione dei premi correlati alla performance, prevista dall'art. 13, del CCNL 11.07.2019;

Preso atto che per quanto riguarda il Personale del Comparto di Ricerca, il DM 164/19 definisce vari aspetti che devono essere seguiti dai singoli IRCCS per effettuare le valutazioni annuali, ma le modalità operative sono demandate al singolo istituto e che tali modalità sono state definite per il 2021 dal Nucleo di Valutazione presieduto dal Direttore Scientifico del CRO di Aviano previo confronto con i responsabili della Struttura cui afferiscono i ricercatori sanitari DS o i collaboratori alla ricerca D.

Dato atto che la finalità è quella di promuovere il miglioramento organizzativo e l'erogazione dei servizi per la realizzazione degli obiettivi dell'Istituto, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione di tutte le figure operanti nell'ente;

### **Tutto ciò premesso, l'Amministrazione rende noto quanto segue:**

Come previsto dal CCNL 11/7/2019, i premi correlati alla performance sono attribuiti a valere sulle risorse finanziarie derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, sulla base dei regolamenti dell'attività conto terzi adottati dagli istituti in attuazione della predetta disposizione legislativa, nonché a valere sulle risorse finanziarie dei progetti di cui all'art. 1, comma 429, della legge n. 205/2017 e sulle disponibilità di cui al comma 430 del medesimo articolo.

Detti premi non possono essere coperti economicamente dal contributo speciale di cui all'art. 1, comma 424, della L. 205/2017.

La stima per eccesso dei premi correlati alla performance relativi all'anno 2021 ammonta a circa € 130.000,00 ed è coperta dalla quota del 5% del 30% delle risorse destinate alla ricerca (art. 1, comma 430, L. n. 205/2017).

A fronte delle disponibilità sopra illustrate

### **LE PARTI CONCORDANO**

All'interno della cosiddetta "Piramide" ci sono due profili e, in tema di premialità, la normativa nazionale prevede che:

**Profilo di Collaboratore professionale di ricerca sanitaria – D:** Il collaboratore D di cui all'articolo 6 del Decreto Ministeriale 20 novembre 2019, n.164 "Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria" è soggetto a valutazione annuale da parte del Direttore Scientifico previo confronto con il responsabile della Struttura cui il collaboratore afferisce. La valutazione annuale del personale Collaboratore D deve comunque tenere in considerazione il profilo professionale come previsto all'Art. 6 del DM 164/19 dove vengono identificate, in coerenza con il CCNL Sanità – Ruolo Ricerca, sei aree di attività .

Per tale profilo si stabiliscono due livelli di premialità. Il raggiungimento di ognuno di questi livelli comporta l'attribuzione di un premio massimo pari ad € 1.000,00 cumulabili tra i livelli.

**Profilo Ricercatore Sanitario – DS:** Il ricercatore sanitario del Comparto Ricerca di cui all'articolo 2 del Decreto Ministeriale 20 novembre 2019, n.164 "Regolamento recante valutazione del personale di ricerca sanitaria" è soggetto a valutazione annuale da parte del Direttore Scientifico dell'IRCCS e del responsabile della struttura cui afferisce.

Per tale profilo si stabiliscono tre livelli di premialità. Il raggiungimento di ognuno di questi livelli comporta l'attribuzione di un premio massimo pari ad € 1.000,00 cumulabili tra i livelli.

### **Premi correlati alla performance: LIVELLO 1**

Tale livello è comune ad entrambi i profili ed il premio massimo attribuibile è pari ad € 1.000,00.

I premi correlati alla performance vengono attribuiti al personale sulla base di:

Punteggio della scheda di valutazione individuale dell'anno di riferimento ALLEGATO A:

Il punteggio massimo ottenibile con tale scheda è pari a 35 punti e corrisponde all'ottenimento del 20% del premio incentivante. E' prevista la gradualità dell'attribuzione dei premi incentivanti in relazione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione così come indicato:

Range punteggio scheda di valutazione	% di premio annuo spettante
Da 0 a 12	0%
Da 13 a 18	50%
Da 19 a 22	80%
Da 23 a 28	90%
Da 29 a 35	100%

Il punteggio pari a 13 comporta la sufficienza ed è pertanto il punteggio minimo per avere una valutazione positiva utile ai fini dell'erogazione del premio, della proroga del contratto al raggiungimento dei 5 anni per il solo personale collaboratore di ricerca.

Punteggio ottenuto sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati ed indicati nelle schede di budget o come integrato dall' ALLEGATO B:

Il restante 80% verrà ottenuto in base alla percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi di budget o come integrati nell'allegato B, nelle modalità stabilite nelle linee guida per la definizione del budget da recepirsi con delibera, ovvero:

Grado di conseguimento	% di accesso alla quota annua di retribuzione risultato/produttività collettiva
≥ 90%	100%
60%-89%	in proporzione rispetto al 90%
<60%	0%

La quota complessivamente spettante al singolo dipendente sarà parametrata anche in base alla:

Presenza in servizio: dove si intende l'effettivo servizio prestato dal dipendente. Il valore della quota di produttività attribuibile a ciascun dipendente verrà inoltre ridotto in modo proporzionale per ogni giorno di assenza dal servizio ad eccezione delle assenze per le quali è escluso il trattamento economico fondamentale e per le quali non viene prevista l'erogazione della produttività (come ad esempio le aspettative senza assegni), fatte salve le assenze per:

- il congedo per maternità/paternità (c.d. obbligatoria);
- ricovero ospedaliero;
- day hospital;
- assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita;
- assenze ex art. 37;
- assenze ex art. 40, se usufruite ad ore;
- permessi per lutto;
- permesso per citazione e testimonianza;
- permessi legge 104;
- ferie anno corrente e ferie anni precedenti e riposi solidali;
- permessi per donazione di sangue e donazione di midollo;
- assenza per missione aggiornamento (obbligatorio) – Istituzione – Scientifica e Comando obbligatorio;
- recupero ore (REC210);
- permessi sindacali.

In ogni caso di altre assenze, verranno conteggiate le giornate di effettivo lavoro svolto nell'anno solare.

### **Ulteriore livello di Premialità: LIVELLO 2**

#### **Collaboratore professionale di ricerca sanitaria – D**

Tale premialità si basa sul raggiungimento di obiettivi individuali basati sulla scheda di cui all'allegato C ed è specifica per l' Area delle "attività tecniche e di laboratorio" e "di supporto alla ricerca clinica e alle attività del Comitato Etico".

#### **Ricercatore Sanitario – DS**

Per accedere a questa premialità, è richiesta almeno una pubblicazione nell'anno di riferimento (non EPUB), che soddisfi tutti i seguenti criteri:

- Rivista indicizzata su Elsevier o Clarivate;
- Articolo Originale;
- Con qualunque posizione del nome e impact Factor della rivista (surrogato dell'esito positivo a fine quinquennio per il MdS).

### **Ulteriore livello di Premialità: LIVELLO 3**

#### **Ricercatore Sanitario – DS**

Per accedere a questa premialità, è richiesto il raggiungimento di almeno uno dei due requisiti di cui ai punti a) o b). Il raggiungimento di entrambi non comporta il cumulo del premio:

- a) Almeno una Pubblicazione pubblicata nell'anno di riferimento (non EPUB), che soddisfi tutti i seguenti criteri:
- Rivista indicizzata su Elsevier o Clarivate;
  - Articolo Originale;
  - Posizione come primo, Ultimo e/o Corresponding author;
  - Impact Factor grezzo  $\geq 6$  (per il calcolo dell'Impact Factor si utilizzerà la versione più aggiornata disponibile per ogni rivista).
- b)  $\geq 1$  Grant, che sia:
- Competitivo, non grant intra-murali o fellowship. La premialità è garantita per ciascun anno compreso nel Grant, escluse le eventuali proroghe senza fondi richieste;
  - Il ricercatore sanitario è PI/CoPI/Collaboratore principale.

Le valutazioni relative alla performance individuale e organizzativa (primo livello di premialità) per entrambi i profili, vengono redatte e proposte dal responsabile della struttura cui afferisce il ricercatore e validate dal Direttore Scientifico. Nel caso in cui non ci sia un responsabile di riferimento verranno redatte dal Direttore Scientifico. Le informazioni bibliometriche, ecc. su cui si basano il secondo ed il terzo livello di premialità sono prodotte dalla Direzione Scientifica interrogando le banche e i dati disponibili in Istituto. I premi di cui ai livelli 2 e 3, prescindono da quanto previsto al paragrafo "presenza in servizio".

## VALUTAZIONE ANNUALE PER MANTENIMENTO CONTRATTO

### Collaboratore professionale di ricerca sanitaria – D

Nelle more dell'approvazione di un "Regolamento d'Istituto per la Valutazione annuale e la Premialità del personale della ricerca sanitaria", il punteggio pari a 13 nella scheda di valutazione individuale comporta, per il 2021, la sufficienza ed è pertanto il punteggio minimo per avere una valutazione positiva utile anche ai fini della proroga del contratto al compimento dei 5 anni. Qualora l'obiettivo non venga raggiunto, l'intero iter verrà rivalutato al termine del quinquennio alla luce dei requisiti previsti nell'Allegato B del D.M.164/2019 solo ed esclusivamente se ciò non accade per tre anni consecutivi, condizione per cui è prevista la risoluzione del contratto.

### Ricercatore Sanitario – DS

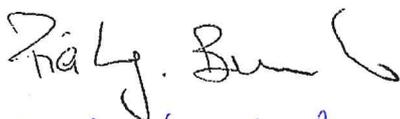
Nelle more dell'approvazione di un "Regolamento d'Istituto per la Valutazione annuale e la Premialità del personale della ricerca sanitaria", il raggiungimento del livello 2 e/o 3 nell'attuale anno solare e/o in quello precedente, comporta per il 2021, valutazione positiva utile ai fini del superamento del quinquennio. Qualora l'obiettivo non venga raggiunto, l'intero iter verrà rivalutato al termine del quinquennio alla luce dei requisiti previsti nell'Allegato A del D.M.164/2019 solo ed esclusivamente se ciò non accade per tre anni consecutivi, condizione per cui è prevista la risoluzione del contratto.

Per l'anno 2021, il processo di valutazione individuale, dovrà essere concluso entro il 15 dicembre ed il nucleo di valutazione ne attesterà la regolarità.

Aviano 13/12/ 2021

#### Delegazione di parte Sindacale

FP-CGIL



CISL-FP



UIL-FP

FSI

FIALS

NURSIND



#### Delegazione di parte Pubblica

Direttore Scientifico

Direttore Amministrativo

Direttore Sanitario

Direttore SOC, Legale, Affari Generali e  
Gestione Risorse Umane



**ALLEGATO A**

**SCHEDE DI VALUTAZIONE INDIVIDUALE E DEI RISULTATI DEL COMPARTO**

ANNO \_\_\_\_\_

DEPENDENTE (Cognome e nome)	
Qualifica	
Disordinamento	
U.O./Servizio di assegnazione	
Dirigenti e responsabili della valutazione	

LEGENDA 1 valutazione negativa: 1=insufficiente  
2-5 valutazione positiva progressiva: 2=sufficiente; 3=buono; 4=distinto; 5=ottimo

**1. Qualità lavorativa**

Si valutano la completezza e la precisione con le quali vengono svolte le attività assegnate	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente Qualità Lavorativa: le attività assegnate vengono eseguite con completezza e precisione in una percentuale inferiore al 50% delle volte.
3			Buona Qualità Lavorativa: le attività assegnate vengono eseguite con completezza e precisione in una percentuale inferiore al 75% delle volte.
4			Distinta Qualità Lavorativa: le attività assegnate vengono eseguite con completezza e precisione in una percentuale inferiore del 90% delle volte.
5			Ottima Qualità Lavorativa: le attività assegnate vengono eseguite con completezza e precisione in una percentuale maggiore o uguale del 90% delle volte.

**2. Impegno lavorativo**

Si considera la puntualità con la quale vengono portate a termine le attività assegnate, in riferimento a scadenze normative e/o ai programmi dell'ente e/o alle direttive e indicazioni formulate dal responsabile di riferimento	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente Impegno Lavorativo: le attività assegnate vengono portate a termine o eseguite nei tempi assegnati in una percentuale inferiore al 50% delle volte.
3			Buono Impegno Lavorativo: le attività assegnate vengono portate a termine o eseguite nei tempi assegnati in una percentuale inferiore al 75% delle volte.
4			Distinto Impegno Lavorativo: le attività assegnate vengono portate a termine o eseguite nei tempi assegnati in una percentuale inferiore al 90% delle volte.
5			Ottimo Impegno Lavorativo: le attività assegnate vengono portate a termine o eseguite nei tempi assegnati in una percentuale maggiore o uguale 90% delle volte.

**3. Risoluzione dei problemi**

Si valuta se le problematiche lavorative vengono affrontate con attenzione e risolte in modo appropriato	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente Capacità a Risolvere i Problemi: i problemi assegnati vengono affrontati con attenzione e vengono risolti in modo appropriato e/o in una percentuale inferiore al 50% delle volte.
3			Buona Capacità a Risolvere i Problemi: i problemi assegnati vengono affrontati con attenzione e vengono risolti in modo appropriato e/o in una percentuale inferiore al 75% delle volte.
4			Distinta Capacità a Risolvere i Problemi: i problemi assegnati vengono affrontati con attenzione e vengono risolti in modo appropriato e/o in una percentuale inferiore al 90% delle volte.
5			Ottima Capacità a Risolvere i Problemi: i problemi assegnati vengono affrontati con attenzione e vengono risolti in modo appropriato e/o in una percentuale maggiore o uguale del 90% delle volte.

**4. Relazione verso gli utenti esterni/interni**

Si valuta se le relazioni verso gli utenti sono gestite in modo adeguato all'immagine dell'Ente e con modalità consona al ruolo ricoperto nell'ambito del servizio di assegnazione	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente Capacità di Relazione: adeguata gestione delle relazioni e con modalità consona al ruolo rivestito, dimostrato in una percentuale inferiore al 50% delle volte.
3			Buona Capacità di Relazione: adeguata gestione delle relazioni e con modalità consona al ruolo rivestito, dimostrato in una percentuale inferiore al 75% delle volte.
4			Distinta Capacità di Relazione: adeguata gestione delle relazioni e con modalità consona al ruolo rivestito, dimostrato in una percentuale inferiore al 90% delle volte.
5			Ottimo Capacità di Relazione: adeguata gestione delle relazioni e con modalità consona al ruolo rivestito, dimostrato in una percentuale superiore o uguale al 90% delle volte.

**5. Collaborazione con i colleghi**

Si considerano la trasparenza, l'atteggiamento costruttivo e la disponibilità all'aiuto nell'ambito della struttura/servizio di assegnazione o del gruppo di lavoro e nelle attività interdisciplinari	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente Capacità di Collaborazione: dimostrazione di trasparenza, atteggiamento positivo e disponibilità d'aiuto verso i colleghi in una percentuale inferiore al 50% delle volte.
3			Buona Capacità di Collaborazione: dimostrazione di trasparenza, atteggiamento positivo e disponibilità d'aiuto verso i colleghi in una percentuale inferiore al 75% delle volte.
4			Distinta Capacità di Relazione: adeguata gestione delle relazioni e con modalità consona al ruolo rivestito, dimostrato in una percentuale inferiore al 90% delle volte.
5			Ottimo Capacità di Collaborazione: dimostrazione di trasparenza, atteggiamento positivo e disponibilità d'aiuto verso i colleghi in una percentuale superiore o uguale al 90% delle volte.

**6. Flessibilità**

Si valuta la disponibilità a modificare i metodi di lavoro a fronte di condizioni critiche o impreviste e di innovazioni organizzative o tecnologiche	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente Capacità di Flessibilità: disponibilità a modificare i metodi lavorativi a fronte di critiche, imprevisti e innovazioni in una percentuale inferiore al 50% delle volte.
3			Buona Capacità di Flessibilità: disponibilità a modificare i metodi lavorativi a fronte di critiche, imprevisti e innovazioni in una percentuale inferiore al 75% delle volte.
4			Distinta Capacità di Flessibilità: disponibilità a modificare i metodi lavorativi a fronte di critiche, imprevisti e innovazioni in una percentuale inferiore al 90% delle volte.
5			Ottimo Capacità di Flessibilità: disponibilità a modificare i metodi lavorativi a fronte di critiche, imprevisti e innovazioni in una percentuale superiore o uguale al 90% delle volte.

**7. Obiettivi di budget**

Si valuta l'effettivo apporto al raggiungimento degli obiettivi di budget.	PNT	VAL	DESCRIZIONE DEI CRITERI
	1		
2			Sufficiente contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura/ufficio/direzione
3			Buono contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura/ufficio/direzione
4			Distinto contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura/ufficio/direzione
5			Ottimo contributo al raggiungimento degli obiettivi della struttura/ufficio/direzione

TOTALE

Per i dipendenti per i quali è prevista una scheda di budget individuale, indicare la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo:

Data \_\_\_\_\_  
Firma del Valutatore \_\_\_\_\_

Firma del Dipendente Valutato per presa visione \_\_\_\_\_



ALLEGATO B

OBIETTIVO	INDICATORI/ATTIVITA'	TARGET	CRITERI VALUTAZIONE	PESI INCENTIVAZIONE %		NOTE
				D	DS	
Fundraising: sistematizzazione dei processi (OB. 851 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	Evidenza delle procedure (anche flow chart) relative al processo di fundraising: -Modalità operative -rendicontazione -monitoraggio	Entro il 31.12.2021	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	13	0	ESISTENTE già in Delibera 364
Fundraising: sistematizzazione dei processi (OB. 851 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	Comunicazione: pubblicazione pagina web SOSTIENI IL CRO E LA RICERCA nel nuovo sito del CRO	Pubblicazione della nuova pagina del sito del CRO dedicata al Fundraising	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	10	0	Obiettivo ESISTENTE già in Delibera 364 ma NUOVO INDICATORE
Rendicontazioni economiche dei progetti (OB. 853 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	Mappatura processo rendicontazione missioni e proposte migliorativa e confronto con uffici coinvolti	Evidenza della mappatura del processo ed eventuale checklist	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	10	0	Obiettivo ESISTENTE già in Delibera 364 ma NUOVO INDICATORE
Nuova rendicontazione Ricerca Corrente 2021 (OB. 850 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	Iniziare a disegnare studi clinici mediante applicativo REDcap e modalità di integrazione con database esistenti	Realizzazione di almeno due progetti REDcap	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	10	0	Obiettivo ESISTENTE già in Delibera 364 ma NUOVO INDICATORE
Organizzazione del Servizio (OB. 859 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	Adozione e applicazione della nuova procedura per il pagamento dei costi inerenti la sottomissione e pubblicazione degli articoli	Rilascio della procedura secondo sistema qualità ed evidenza della distribuzione a tutto il personale	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	10	0	ESISTENTE già in Delibera 364
Organizzazione del Servizio (OB. 861 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	Aggiornare la mappatura delle attività della Biblioteca e programmare nuove azioni di miglioramento	Report inerente l'andamento dei presidi e dei consumi dei CRO in forma nell'anno 2021	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	12	0	Obiettivo e indicatore ESISTENTI già in Delibera 364, TARGET nuovo
Sperimentazione clinica: presa in carico studi clinici	Presa in carico degli studi clinici farmacologici deliberati da almeno 3 mesi con esecuzione delle seguenti attività: preparazione della SIV, gestione dell'arruolamento dei pazienti (se arruolati dai Principal Investigator o Sub-investigator), raccolta e gestione dati, rapporti con lo sponsor e/o CRO Contract Research Organization)	≥ 70% degli studi, esclusi trial pediatrici e studi con farmaci non oncologici	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	20	0	NUOVO
Sperimentazione clinica: procedure uso compassionevole	Supporto alla richiesta di autorizzazione all'uso "compassionevole" del farmaco. La richiesta di autorizzazione all'uso dei farmaci a scopo compassionevole o di accesso allargato (EAP) prevede la compilazione di una serie di documenti che devono essere presentati a CEUR. L'UCT affianca gli oncologi nella presentazione della documentazione.	≥ 10 richieste /anno di EAP	Il risultato viene valutato come segue: se il risultato è si = 100% se il risultato è no = 0%	15	0	NUOVO
Contributo al Mantenimento Produzione scientifica della Struttura: Impact Factor (OB. 900 deliberazione n. 364 del 16.09.2021)	1. Impact factor grezzo frazionato anno 2021, relativo agli articoli pubblicati 2. Impact factor normalizzato frazionato anno 2021 relativo agli articoli pubblicati	1. > media impact factor grezzo frazionato 2018-2020 relativo agli articoli pubblicati 2. > impact factor normalizzato frazionato anno 2020 relativo agli articoli pubblicati	Ai singoli target viene riconosciuta una franchigia del 30% entro la quale i valori registrati vengono valutati raggiunti al 100%; al di sotto della franchigia i target non sono raggiunti. Il primo target pesa per il 60% mentre il secondo target pesa per il 40%.	0	100	ESISTENTE già in Delibera 364

DIREZIONE SCIENTIFICA



OBIETTIVO	INDICATORI/ATTIVITA'	TARGET	CRITERI VALUTAZIONE	PESI INCENTIVAZIONE		NOTE
				D	DS	
<p>Contributo al Mantenimento produzione scientifica del Dipartimento: Impact Factor (OB. 321 dell'iberazione n. 364 del 16.09.2021)</p>	<p>1. Impact factor grezzo frazionato anno 2021 relativo agli articoli pubblicati del dipartimento 2. Impact factor normalizzato frazionato anno 2021 relativo agli articoli pubblicati del dipartimento 3. Numero delle pubblicazioni anno 2021 del dipartimento (indipendentemente dalla posizione dell'autore della struttura)</p>	<p>1. &gt; media impact factor grezzo frazionato 2018-2020 relativo agli articoli pubblicati del dipartimento 2. &gt; impact factor normalizzato frazionato anno 2020 del dipartimento relativo agli articoli pubblicati 3. &gt; media numero pubblicazioni anni 2018-2020 del dipartimento (indipendentemente dalla posizione dell'autore della struttura)</p>	<p>Al singoli target viene riconosciuta una franchigia del 30% entro la quale i valori registrati vengono valutati raggiunti al 100%, al di sotto della franchigia i target non sono raggiunti. L'obiettivo è valutato come media di raggiungimento dei singoli target</p>	100	100	
<p>Contributo al Mantenimento produzione scientifica del Dipartimento: Impact Factor</p>	<p>1. Impact factor grezzo frazionato anno 2021 relativo agli articoli pubblicati del dipartimento 2. Impact factor normalizzato frazionato anno 2021 relativo agli articoli pubblicati del dipartimento 3. Numero delle pubblicazioni anno 2021 del dipartimento (indipendentemente dalla posizione dell'autore della struttura)</p>	<p>1. &gt; media impact factor grezzo frazionato 2018-2020 relativo agli articoli pubblicati del dipartimento 2. &gt; impact factor normalizzato frazionato anno 2020 del dipartimento relativo agli articoli pubblicati 3. &gt; media numero pubblicazioni anni 2018-2020 del dipartimento (indipendentemente dalla posizione dell'autore della struttura)</p>	<p>Al singoli target viene riconosciuta una franchigia del 30% entro la quale i valori registrati vengono valutati raggiunti al 100%, al di sotto della franchigia i target non sono raggiunti. L'obiettivo è valutato come media di raggiungimento dei singoli target</p>	100	0	



**ALLEGATO C**

SCHEDA DI VALUTAZIONE degli Obiettivi Individuali per il secondo livello di premialità in Aree di Attività predefinite  
 COMPARTO RICERCA – Collaboratori alla Ricerca D

ANNO 2021 (\*)

DIPENDENTE (Cognome e nome)	
Matricola	
Qualifica	
Dipartimento	
U.O./Servizio di assegnazione	
Dirigente responsabile della valutazione	

**Area delle attività tecniche e di laboratorio \***

Obiettivo 2021	Indicatore	Risultato
a. Implementazione e sviluppo di nuove metodiche e procedure analitiche con redazione scritta di protocollo	Redazione: almeno 1 protocollo	SI/NO
b. Costruzione e gestione di data base dedicati alla ricerca	Costruzione e gestione di almeno 1 database	SI/NO
c. Partecipazione attiva: <ul style="list-style-type: none"> <li>o a progress report della Struttura o</li> <li>o a corsi di formazione e aggiornamento organizzati dalla Struttura</li> </ul>	Almeno 1 relazione ad almeno 1 delle riunioni indicate	SI/NO
d. Attività di tutoring e formazione del personale di nuovo ingresso	Affiancamento per almeno 100 ore di nuovo personale	SI/NO
e. Proposte scritte di soluzioni migliorative a livello tecnico (compreso informatica), gestionale o organizzativo poi rese effettive dalla Struttura	Redazione di almeno 1 proposta migliorativa a livello tecnico, gestionale o organizzativo	SI/NO
f. Partecipazione come autore (in qualunque posizione) ad articoli lavori prodotti dalla Struttura e pubblicati su riviste indicizzate	Almeno 1 articolo	SI/NO

\*Premialità se raggiunti almeno 3 su 6 obiettivi

**Area di supporto alla ricerca clinica e alle attività del comitato etico (CE)\***

Obiettivo 2021	Indicatore	Risultato
a. Supporto alla progettazione degli studi no profit, anche osservazionali e di carattere epidemiologico	Almeno 1 studio	SI/NO
b. Costruzione e gestione di data base inerenti all'attività di ricerca dell'Unità Clinical Trial (UCT)	Costruzione e gestione di almeno 1 database	SI/NO
c. Partecipazione attiva in qualità di relatore/presentatore alle riunioni <ul style="list-style-type: none"> <li>o di patologia (documentate nel verbale della riunione)</li> <li>o riunioni di ricerca</li> </ul>	Almeno 1 relazione ad almeno 1 delle riunioni indicate	SI/NO
d. Attività di tutoring e formazione del personale di nuovo ingresso	Affiancamento per almeno 100 ore di nuovo personale	SI/NO
e. Applicazione di soluzioni migliorative a livello tecnico (compreso informatica), gestionale proposte dall'UCT	Redazione di almeno 1 proposta migliorativa a livello tecnico, gestionale o organizzativo	SI/NO
f. Progettazione di corsi di formazione e aggiornamento pertinenti alle attività dell'UCT	Almeno 1 corso	SI/NO

\*Premialità se raggiunti almeno 3 su 6 obiettivi

