

**REGOLAMENTO IN MATERIA DI INCARICHI DI FUNZIONE PER IL PERSONALE DEL
COMPARTO SANITÀ – SEZIONE DEL PERSONALE DEL RUOLO DELLA RICERCA
SANITARIA E DELLE ATTIVITA' DI SUPPORTO ALLA RICERCA SANITARIA**

(ai sensi del CCNL sottoscritto il 21/02/2024)

Sommario

<i>Premesse</i>	2
<i>Art. 1 - Oggetto</i>	3
<i>Art. 2 - Criteri per l'istituzione degli incarichi</i>	3
<i>Art. 3 - Tipologie di incarichi e contenuti – profilo del collaboratore di ricerca sanitaria</i>	4
<i>Art. 4 - Tipologie di incarichi e contenuti – profilo del ricercatore sanitario</i>	4
<i>Art. 5 – Istituzione, Indennità, criteri di graduazione e processo di pesatura dell'incarico di funzione</i>	5
<i>Art. 6 – Requisiti di accesso per il conferimento degli incarichi di posizione</i>	7
<i>Art. 7 – Conferimento, durata, rinnovo degli incarichi di funzione</i>	8
<i>Art. 8 – Revoca incarichi di funzione</i>	9
<i>Art. 9 – Procedura di selezione per il conferimento degli incarichi di funzione</i>	9
<i>Art. 10 – Assenze Prolungate del titolare dell'incarico di funzione</i>	11
<i>Art. 11 – Valutazione degli incarichi di funzione</i>	12
<i>Art. 12 - Entrata in vigore e disposizioni transitorie</i>	12

Premesse

- in data 21 febbraio 2024 è stato sottoscritto il nuovo CCNL per il personale del Comparto Sanità, Sezione del personale del ruolo della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria – Triennio 2019 – 2021;
- tale contratto disciplina il sistema degli incarichi di funzione rispettivamente all’art. 5 per i collaboratori di ricerca sanitaria e all’art. 6 per i ricercatori sanitari;
- per il personale di ricerca nel profilo del collaboratore professionale di ricerca sanitaria le tipologie di incarico e le relative indennità di funzione per tredici mensilità sono le seguenti (art. 5.11 del CCNL):

Collaboratore professionale di ricerca sanitaria	Importo minimo (parte fissa)	Massimo
Complessità base	1.000	---
Complessità media	4.000	9.500
Complessità elevata	9.501	13.500
Responsabile di funzione	10.000	20.000

- per il personale di ricerca nel profilo del ricercatore sanitario le tipologie di incarico e le relative indennità di funzione per tredici mensilità sono le seguenti (art. 6.11 del CCNL):

Profilo ricercatore sanitario	Importo minimo (parte fissa)	Massimo
Base	1.200	4.600
Junior	4.601	12.000
Middle	8.500	16.000
Senior	10.000	20.000
Responsabile di ricerca	12.000	28.000

- al personale di ricerca neoassunto è automaticamente riconosciuto un incarico di complessità base ed esercita attività e funzioni connesse all'area e al profilo di appartenenza aderenti all'organizzazione della struttura aziendale di assegnazione;
- gli incarichi non generando posti di dotazione organica, sono modificabili e/o sopprimibili in caso di mutamento dell'organizzazione interna, di diversa programmazione delle attività istituzionali, di riordino dei processi gestionali;
- fermo restando che l'organigramma degli incarichi di funzione viene definito con separati atti nell'ambito dell'assetto micro-organizzativo della Fondazione, il presente regolamento si propone di formalizzare - in coerenza con le nuove disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva nazionale le previsioni regolamentari in tema di incarichi di funzione per il personale della ricerca sanitaria, in un contesto unitario ed integrato nel quale trovano collocazione le informazioni necessarie per la gestione della procedura da parte della Fondazione;
- il regolamento è redatto in conformità alle previsioni legislative, contrattuali e regolamentari che disciplinano la materia. Al riguardo si richiamano in particolare:

- la Legge n. 205/2017 (“Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020” art. 1 commi 422-435 “Istituzione del ruolo non dirigenziale della ricerca sanitaria e delle attività di supporto alla ricerca sanitaria”)
- D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni pubbliche”;
- Legge 3 luglio 2023 n. 87 “Conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-Legge 10 maggio 2023, n. 51, recante disposizioni urgenti in materia di amministrazioni di Enti pubblici, di termini legislativi e di iniziative di solidarietà sociale”, art. 3 ter “Disposizioni in materia di personale della Ricerca sanitaria degli IRCCS pubblici e degli IZS”;
- il D.Lgs. 16 ottobre 2003, n. 288, così come modificato dal D.Lgs. 23 dicembre 2022, n. 200, sul riordino della disciplina degli istituti di ricovero e cura a carattere scientifico
- gli articoli 5, 6, 16, 18 del CCNL 21/02/2024, che istituiscono e disciplinano gli incarichi di funzione riservati al personale della ricerca sanitaria
- Gli incarichi sono conferibili entro i limiti finanziari di cui all’art. 18 CCNL 21.2.2024. Tale limite è costituito dal valore complessivo derivante da:
 - una quota non superiore al 22% dell’importo ottenuto moltiplicando il valore medio pro-capite del monte salari 2021, riferito al personale della presente sezione, per le unità determinate annualmente, in base agli effettivi fabbisogni di personale, ai sensi dell’art. 1, comma 424 della Legge 205/2017;
 - le risorse di cui all’art. 102, comma 5 del CCNL comparto Sanità sottoscritto il 2.11.2022 riferite al personale della presente sezione da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di cui agli artt. 5 (Incarichi di funzione per il profilo di collaboratore alla ricerca sanitaria) e 6 (Incarichi di funzione al profilo di ricercatore sanitario)”

Art. 1 - Oggetto

1.1 Il presente regolamento disciplina gli incarichi di funzione del personale del Comparto Sanità, Sezione del personale di ricerca sanitaria, all'interno della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta con specifico riferimento a:

- metodologia di graduazione delle funzioni;
- criteri ed alle procedure di affidamento degli incarichi;
- tempi ed alle modalità di valutazione e verifica.

La misura dell’indennità di funzione viene quantificata, in applicazione della metodologia definita dal presente regolamento, con separati atti, entro i limiti finanziari di cui all’art. 18 CCNL 21.2.2024.

Art. 2 - Criteri per l’istituzione degli incarichi

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

La Fondazione provvede all’istituzione degli incarichi di funzione valutando la coerenza degli stessi in relazione agli indirizzi strategici e organizzativi dell’attività di ricerca nonché in relazione alle esigenze di cui a specifiche progettualità.

La Fondazione individua gli incarichi, in particolare, sulla base dei seguenti criteri:

- Livello di competenza
- Livello di responsabilità amministrativa;
- Autonomia gestionale (coordinamento attività/personale)
- Strategicità dell'incarico

Art. 3 - Tipologie di incarichi e contenuti – profilo del collaboratore di ricerca sanitaria

L'incarico di funzione è finalizzato ad assicurare lo svolgimento di funzioni organizzative e/o professionali dell'attività di natura tecnica e giuridico-amministrativa correlata alla ricerca sanitaria, caratterizzate da livelli di competenza e di responsabilità amministrativa e gestionale nonché autonomia, conoscenze e abilità particolarmente elevate, atte ad organizzare e coordinare fattivamente l'attività propria e dei colleghi in proficua collaborazione con i medesimi, anche in presenza di eventi straordinari. 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.

Le tipologie di incarichi conferibili al personale inquadrato nel profilo di collaboratore alla 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.
- 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.
- 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.
- 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.

Art. 4 - Tipologie di incarichi e contenuti – profilo del ricercatore sanitario

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

4.2 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;

c) *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;

d) *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;

e) *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.

Art. 5 – Istituzione, Indennità, criteri di graduazione e processo di pesatura dell'incarico di funzione

L'istituzione e la graduazione degli incarichi di funzione avviene con provvedimento del Direttore Generale nel quale vengono individuate le tipologie e le relative indennità da corrispondere.

Le indennità, per ciascuna tipologia, vengono definite sulla base di punteggi attribuiti dalla Direzione Scientifica, tenuto conto dei criteri stabiliti in coerenza con gli artt. 5 e 6 CCNL 21.2.2024 e, in particolare:

<i>Criteri</i>	<i>Bassa</i>	<i>Media</i>	<i>Elevata</i>
Livello di competenza	10	20	35
Livello di responsabilità amministrativa	5	10	15
Autonomia gestionale (coordinamento attività/personale)	5	10	20
Strategicità dell'incarico	10	20	30

Sulla base di quanto sopra, viene stabilita la seguente graduazione economica e la relativa fascia di appartenenza:

Collaboratore di ricerca sanitaria

Tipologia	Punteggio	Valore incarico	Fascia
Incarico di Complessità media	Fino a 30	€ 4.000	CM1
	Da 31 a 50	€ 8.500	CM2
Incarico di Complessità elevata	Da 51 a 75	€ 10.000	CE1
	Da 76 a 100	€ 12.500	CE2

Tipologia	Punteggio	Valore incarico	Fascia
Incarico di responsabile di funzione	Fino a 60	€ 13.000	R1
	Da 61 a 100	€ 20.000	R2

Ricercatore sanitario

Tipologia	Punteggio	Valore incarico	Fascia
Incarico di funzione Junior	Fino a 25	€ 4.601	J1
	Da 26 a 50	€ 12.000	J2
Incarico di funzione Middle	Da 51 a 75	€ 12.500	M1
	Da 76 a 100	€ 16.000	M2

Tipologia	Punteggio	Valore incarico	Fascia
Incarico di funzione Senior	Fino a 60	€ 16.500	S1
	Da 61 a 100	€ 20.000	S2

Tipologia	Punteggio	Valore incarico	Fascia
Incarico di funzione Responsabile di ricerca	Fino a 60	€ 20.500	R1
	Da 61 a 100	€ 28.000	R2

In riferimento agli incarichi di base, l'indennità viene fissata come di seguito:

Collaboratore di ricerca sanitaria

Tipologia	Punteggio	Valore incarico
Incarico di Complessità Base	-	€ 1.300

Il valore dell'incarico di complessità di base è composto dalla sola componente fissa che viene incrementata di € 300 per raggiungere un valore complessivo di € 1.300, **a valere dall'annualità 2024.**

Ai sensi dell'art. 5 comma 12 del CCNL 21/02/2024 l'indennità relativa agli incarichi di funzione per il collaboratore di ricerca sanitaria assorbe il compenso per il lavoro straordinario, che rimane erogabile solo ai collaboratori professionali con incarico di base

Ricercatore sanitario

Tipologia	Punteggio	Valore incarico
Incarico di funzione Base	-	€ 2.000

Il valore dell'incarico di complessità di base è stabilito in € 2.000, **a valere dall'annualità 2024.**

Il processo di graduazione viene analiticamente declinato nelle "Schede di graduazione" di cui all'allegato del presente regolamento, che verranno utilizzate per valorizzare ogni singolo incarico definito nell'organigramma della Fondazione IRCCS Istituto Neurologico Carlo Besta.

Art. 6 – Requisiti di accesso per il conferimento degli incarichi di posizione

6.1 Gli incarichi di posizione sono conferiti a tutto il personale della ricerca sanitaria con contratto di lavoro a tempo pieno, sia esso contratto a tempo determinato o indeterminato, in possesso dei requisiti previsti ai sensi degli art. 5 e 6 del CCNL di riferimento, e di seguito riassunti:

<i>Collaboratore di ricerca sanitaria</i>	<i>Requisiti minimi</i>
Complessità base	personale neoassunto e al personale non destinatario di un incarico di media o elevata complessità o di responsabile di funzione
Media complessità	almeno tre anni di esperienza
Elevata complessità	almeno cinque anni di esperienza
Responsabile di funzione	almeno otto anni di esperienza; in caso di assunzione a tempo indeterminato, se non già destinatario dell'incarico di complessità media, almeno 5 anni di esperienza
<i>Ricercatore</i>	<i>Requisiti minimi</i>
Base	personale neoassunto e al personale non destinatario di altra tipologia di incarico
Junior	almeno quattro anni di esperienza
Middle	almeno quattro anni di esperienza
Senior	almeno quattro anni di esperienza
Responsabile di ricerca	almeno sei anni di esperienza

Per entrambi i profili oggetto del presente Regolamento, 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 (Campo di applicazione) 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.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è compatibile, per gli incarichi di cui al presente articolo, con il solo incarico di base; in tal caso il valore economico dell'incarico è rideterminato in proporzione alla durata della prestazione lavorativa

Art. 7 – Conferimento, durata, rinnovo degli incarichi di funzione

Dopo l'adozione del provvedimento di istituzione degli incarichi di funzione, la Fondazione provvede a rendere noto l'avvio della procedura di selezione interna mediante pubblicazione di un avviso sul sito della Fondazione che avrà una scadenza di quindici giorni, nel quale sono specificati i relativi incarichi da attribuire.

Nel bando di selezione vengono individuati i requisiti di ammissione, in coerenza con le vigenti previsioni contrattuali e con i criteri generali individuati con il presente regolamento, nonché le modalità di partecipazione dei candidati e le modalità con cui verrà espletata la procedura di conferimento.

La SC Gestione e Sviluppo delle Risorse Umane in collaborazione con la Direzione Scientifica provvederà a verificare i requisiti di ammissione e a pubblicare sul sito istituzionale aziendale i nominativi dei candidati ammessi ed il giorno di svolgimento del previsto colloquio con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi. I relativi bandi dovranno prevedere, altresì, il contenuto dell'incarico nonché le funzioni/professionalità aggiuntive richieste in ragione del conferimento dello stesso.

Al fine di oggettivare il più possibile il processo di comparazione, il personale interessato proporrà la propria candidatura utilizzando una scheda a tal fine predisposta.

La domanda sarà corredata da un curriculum formativo e professionale redatto in formato europeo, nell'ambito del quale gli aspiranti all'incarico potranno dettagliare ogni ulteriore elemento ritenuto utile ai fini della valutazione.

Nel caso di avvisi di selezione aperti contestualmente per una pluralità di incarichi, gli interessati potranno presentare la propria candidatura per un massimo di due incarichi.

Gli incarichi di funzione, non cumulabili, sono conferiti a tempo determinato ed hanno una durata di tre anni. Per il personale con contratto di lavoro a tempo determinato la durata non può comunque eccedere la durata residua del contratto di lavoro a tempo determinato.

In caso di successivo inquadramento a tempo indeterminato, ai sensi delle vigenti norme di legge che regolano il personale del ruolo della ricerca, il personale appartenente ai profili di cui agli artt. 5 e 6 del CCNL 21/02/2024 mantiene, senza soluzione di continuità, l'incarico già attribuito nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo determinato.

Al termine dell'incarico, a seguito delle valutazioni positive, di cui all'art. 12 del CCNL 21/02/2024, riportate per tutto il periodo di durata dell'incarico, in assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni superiori alla multa l'incarico di funzione può:

- essere rinnovato alle stesse condizioni;
- essere modificato, a seguito di affidamento di ulteriori obiettivi ed attività e attribuzione di valore economico complessivo superiore;

- essere conferito diverso incarico della stessa tipologia o di tipologie superiori;
- 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.

Nell'ipotesi in cui occorra riassegnare, per cessazione o rinuncia del titolare ovvero per altra, analoga casistica, un incarico prima della sua scadenza naturale, la Fondazione potrà procedere ad emettere relativo avviso per l'attribuzione dell'incarico interessato.

Art. 8 – Revoca incarichi di funzione

Con atto scritto e motivato, può essere disposta la revoca prima della scadenza dell'incarico di funzione per effetto:

- a) della valutazione negativa annuale ai sensi dell'art. 12 del CCNL 21/02/2024;
- 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 collaboratore di ricerca sanitaria la garanzia del solo incarico di complessità base e non si dà luogo alla corresponsione della retribuzione di premialità dell'anno di revoca dell'incarico.
- per il ricercatore sanitario il conferimento di un incarico di tipologia inferiore con attribuzione di una nuova indennità di funzione di parte fissa pari a quella dell'incarico revocato e non si dà luogo alla corresponsione della parte variabile nel primo anno di affidamento del nuovo incarico né alla retribuzione di premialità.

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 di funzione, l'ultima valutazione annuale 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 al citato articolo, lettere a) e b).

Art. 9 – Procedura di selezione per il conferimento degli incarichi di funzione

Le selezioni sono effettuate per titoli e colloquio secondo le modalità sotto precisate.

La valutazione dei candidati viene effettuata da apposita Commissione composta da:

- Direttore Scientifico;
- Dirigente Responsabile dell'Area di afferenza dell'incarico (o Suo delegato);
- Dirigente o delegato del Direttore Scientifico.

La Commissione attribuirà un punteggio a ciascun candidato fino ad un massimo di 100 punti così suddivisi:

Collaboratore di ricerca sanitaria

- 50 punti per la valutazione dei TITOLI:

FORMAZIONE	Laurea Magistrale	punti 4	<i>Massimo 10 punti</i>
	Master I livello	punti 2	
	Master II livello	punti 4	
ESPERIENZA PROFESSIONALE	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, comprese le borse di studio	1.2 punti per anno	Massimo 20 punti
CURRICULUM FORMATIVO E PROFESSIONALE	Partecipazione a corsi di formazione certificati attinenti alla materia dell'incarico e/o partecipazione a comitato scientifico. Verranno valorizzati anche titoli universitari quali Specializzazione e Dottorato conseguiti. Partecipazione/coordinamento di gruppi di lavoro extraistituzionali, board, PI/Co-PI/WP di progetti Pubblicazioni Docenze	Massimo 20 punti	

- 50 punti per il colloquio

Il colloquio consisterà nella discussione e valutazione del progetto relativo all'incarico di funzione e nella valutazione di aspetti tecnici dell'attività di ricerca correlata. Verrà inoltre valutato il CV narrativo in forma semi quantitativa (eccellente, buono, sufficiente).

Il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 35/50.

Ricercatore sanitario

- 60 punti per la valutazione dei TITOLI:

FORMAZIONE	<i>Master I livello</i>	<i>punti 3</i>	<i>Massimo 20 punti</i>
	<i>Master II livello</i>	<i>punti 7</i>	
	<i>Specializzazione</i>	<i>punti 10</i>	
	<i>PhD</i>	<i>punti 10</i>	
ATTIVITA' SCIENTIFICA	<i>Grant competitivi come PI</i>	<i>4 punti/grant</i>	<i>Massimo 12 punti</i>
	<i>Grant competitivi come co-PI/Resp WPs</i>	<i>2 punti/grant</i>	
	<i>Brevetti</i>	<i>2 punti/brevetto</i>	
LAVORI/ PUBBLICAZIONI	<i>H-index</i>	<i>H_≥20: punti 18</i> <i>10_≥H_≤19: punti 10</i> <i>H_≤9: punti 5</i>	<i>Massimo 28 punti</i>
	<i>Lavori PUC</i>	<i>1 punto/lavoro</i>	

- 40 punti per il COLLOQUIO

Il colloquio consisterà nella discussione e valutazione del progetto relativo all'incarico di funzione e nella valutazione di aspetti tecnici dell'attività di ricerca correlata. Verrà inoltre valutato il CV narrativo in forma semi quantitativa (eccellente, buono, sufficiente).

Il superamento del colloquio è subordinato al raggiungimento di una valutazione di sufficienza espressa in termini numerici di almeno 28/40.

I requisiti di ammissione non saranno oggetto di valutazione.

Da tali giudizi verrà stilata una graduatoria di merito che verrà pubblicata sul sito istituzionale e sarà utilizzabile esclusivamente per il conferimento dell'incarico messo a bando.

Gli incarichi verranno assegnati con delibera del Direttore Generale, che darà conto degli esiti delle selezioni espressi in appositi verbali.

Art. 10 – Assenze Prolungate del titolare dell'incarico di funzione

Nei casi di assenza del titolare dell'incarico di funzione oltre i 4 mesi continuativi (eccezion fatta per i periodi di assenza obbligatoria per la tutela della maternità), si procede con la sospensione della relativa indennità per la sola parte variabile.

Le assenze dovute ad aspettativa senza assegni a qualsiasi titolo o aspettativa per conferimento di altri incarichi, sospendono l'attribuzione dell'indennità di funzione.

Art. 11 – Valutazione degli incarichi di funzione

In base all'art. 12 del CCNL 21/02/2024, il risultato delle attività svolte dal personale di ricerca titolare di incarico di funzione è soggetto a specifica valutazione annuale nonché, con esclusione degli incarichi di base, a valutazione al termine dell'incarico. Nella valutazione di termine incarico si tiene conto anche dell'esito delle valutazioni annuali.

Allo scopo di assicurare senza soluzione di continuità l'eventuale rinnovo o l'affidamento di altro incarico, tre mesi prima della naturale scadenza dell'incarico stesso viene effettuata la valutazione di fine incarico.

Tale valutazione è effettuata da un organismo collegiale composto dal Direttore Scientifico, da n. 2 Dirigenti con competenze nelle tematiche oggetto dell'incarico, nominati dal Direttore Scientifico.

Il Collegio formulerà il proprio giudizio prendendo a riferimento le schede di valutazione annuale, l'attività di formazione ed aggiornamento professionale svolta dal valutato nel periodo di riferimento ed una relazione di sintesi fornita dal superiore gerarchico interessato

In caso di valutazione negativa, si procederà come segue:

- comunicazione della valutazione provvisoria negativa all'interessato;
- acquisizione in contraddittorio, entro 15 giorni dalla comunicazione, delle controdeduzioni dell'interessato, che potrà farsi assistere da un dirigente sindacale o da persona o legale di sua fiducia;
- valutazione definitiva;
- comunicazione della valutazione definitiva ed eventuale perdita dell'incarico, nonché corresponsione della retribuzione di risultato in rapporto alla valutazione ottenuta.

Art. 12 - Entrata in vigore e disposizioni transitorie

Il presente Regolamento entra in vigore dalla data di approvazione. Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente regolamento, si fa riferimento alle disposizioni legislative e contrattuali in materia.

Qualora sopravvengano successive disposizioni normative, nazionali, regionali o contrattuali in merito che siano incompatibili con il presente regolamento, si sostituiranno automaticamente alle clausole difformi.

Per il profilo del ricercatore sanitario, l'incarico di funzione trasposto attribuito in prima applicazione dal CCNL 21/02/2024 con la relativa quota fissa saranno in ogni caso garantiti qualora i titolari non siano assegnatari di altro incarico di funzione. In tal caso sarà predisposto relativo atto del Direttore Generale di conferma dell'incarico in godimento in fase di trasposizione.

Annualmente, previa richiesta di parte sindacale, verrà fornita alle OO.SS. una informativa in ordine allo stato di copertura degli incarichi.

Allegati:

Schede di graduazione Incarichi

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE

COLLABORATORE COMPLESSITA' MEDIA/ELEVATA

TIPOLOGIA PERSONALE DI RICERCA	
TITOLO INCARICO DI FUNZIONE	
AFFERENZA	

Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASSA	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	10	
			MEDIA	L'incarico necessita di conoscenze tecniche multidisciplinari maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	20	
			ELEVATA	L'incarico necessita di un alto grado di competenze professionali sia specifiche che multidisciplinari, maturate attraverso esperienze professionali ovvero di adeguata formazione	35	

TOTALE - FATTORE 1 **0**

FATTORE 2 LIVELLO E GRADO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	Responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASSA	L'incarico governa in autonomia attività proprie relative alla struttura di appartenenza	5	
			MEDIA	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse professionalità	10	
			ELEVATA	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse professionalità e interlocutori esterni	15	

TOTALE - FATTORE 2 **0**

FATTORE 3 AUTONOMIA GESTIONALE	Trasversalità e complessità relazionale Risorse Umane Gestite	Complessità e significatività delle relazioni con gli stakeholders "interni" o "esterni" connessa con l'incarico (numerosità e variabilità degli interlocutori) Valutazione della complessità delle risorse umane gestite e/o coordinate	BASSA	L'incarico si svolge all'interno della struttura di appartenenza, eventualmente coadiuvata da altre risorse da coordinare	5	
			MEDIA	L'incarico prevede la collaborazione con altre strutture interne all'Istituto e coordinamento di altri collaboratori	10	
			ELEVATA	L'incarico si svolge all'interno di un gruppo di ricerca, con responsabilità specifiche di coordinamento e/o supervisione di altri ricercatori/collaboratori	20	

TOTALE - FATTORE 3 **0**

FATTORE 4 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASSA	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			MEDIA	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ELEVATA	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	

TOTALE - FATTORE 4 **0**

TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI

0

FASCIA GRADUAZIONE

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE

COLLABORATORE RESPONSABILE DI FUNZIONE

TIPOLOGIA PERSONALE DI RICERCA	
TITOLO INCARICO DI FUNZIONE	
AFFERENZA	

Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASSA	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	10	
			MEDIA	L'incarico necessita di un alto grado conoscenze tecniche e gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	20	
			ELEVATA	L'incarico necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, anche gestionali e giuridiche, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria	35	

TOTALE - FATTORE 1 **0**

FATTORE 2 LIVELLO E GRADO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	Responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASSA	L'incarico governa in autonomia attività proprie della struttura di appartenenza	5	
			MEDIA	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali coordinandone le interrelazioni	10	
			ELEVATA	L'incarico governa attività che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni, gestisce processi complessi ed è responsabile del loro coordinamento	15	

TOTALE - FATTORE 2 **0**

FATTORE 3 AUTONOMIA GESTIONALE	Trasversalità e complessità relazionale Risorse Umane Gestite	Complessità e significatività delle relazioni con gli stakeholders "interni" o "esterni" connessa con l'incarico (numerosità e variabilità degli interlocutori) Valutazione della complessità delle risorse umane gestite e/o coordinate	BASSA	L'incarico di funzione gestisce o coordina personale fino a 3 unità	5	
			MEDIA	L'incarico di organizzazione gestisce o coordina personale da 4 a 7 unità	10	
			ELEVATA	L'incarico di organizzazione gestisce o coordina personale oltre le 8 unità	20	

TOTALE - FATTORE 3 **0**

FATTORE 4 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASSA	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			MEDIA	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ELEVATA	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	

TOTALE - FATTORE 4 **0**

TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI

0

FASCIA GRADUAZIONE

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE

RICERCATORE JUNIOR/MIDDLE

TIPOLOGIA PERSONALE DI RICERCA	
TITOLO INCARICO DI FUNZIONE	
AFFERENZA	

Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASSA	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	10	
			MEDIA	L'incarico necessita di conoscenze tecnico-scientifiche multidisciplinari maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	20	
			ELEVATA	L'incarico necessita di un alto grado di competenze professionali sia specifiche che multidisciplinari, anche innovative, maturate attraverso esperienze professionali ovvero di adeguata formazione	35	

TOTALE - FATTORE 1 **0**

FATTORE 2 LIVELLO E GRADO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	Responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASSA	L'incarico governa in autonomia attività proprie relative al progetto specifico	5	
			MEDIA	L'incarico governa in autonomia attività multidisciplinari che coinvolgono altri interlocutori e professionalità interne all'istituto	10	
			ELEVATA	L'incarico governa attività multidisciplinari che coinvolgono diverse professionalità e interlocutori esterni	15	

TOTALE - FATTORE 2 **0**

FATTORE 3 AUTONOMIA GESTIONALE	Trasversalità e complessità relazionale Risorse Umane Gestite	Complessità e significatività delle relazioni con gli stakeholders "interni" o "esterni" connessa con l'incarico (numerosità e variabilità degli interlocutori) Valutazione della complessità delle risorse umane gestite e/o coordinate	BASSA	L'incarico si svolge all'interno di un gruppo di ricerca, nell'ambito delle proprie attività e condivisione dei risultati	5	
			MEDIA	L'incarico si svolge all'interno di un gruppo di ricerca, con responsabilità specifiche nell'ambito delle proprie attività e coordinamento di altri ricercatori/collaboratori	10	
			ELEVATA	L'incarico si svolge all'interno di un gruppo di ricerca, con responsabilità specifiche di coordinamento e/o supervisione di altri ricercatori/collaboratori	20	

TOTALE - FATTORE 3 **0**

FATTORE 4 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASSA	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			MEDIA	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ELEVATA	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	

TOTALE - FATTORE 4 **0**

TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI

0

FASCIA GRADUAZIONE

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE

RICERCATORE SENIOR

TIPOLOGIA PERSONALE DI RICERCA	
TITOLO INCARICO DI FUNZIONE	
AFFERENZA	

Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASSA	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	10	
			MEDIA	L'incarico necessita di un alto grado conoscenze tecniche, giuridiche o gestionali maturate in ambito professionale o di adeguata formazione	20	
			ELEVATA	L'incarico necessita di comprovate competenze professionali di elevata specializzazione o innovative, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione	35	

TOTALE - FATTORE 1 **0**

FATTORE 2 LIVELLO E GRADO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	Responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASSA	L'incarico governa in autonomia una pluralità di progetti nell'ambito della propria area di competenza	5	
			MEDIA	L'incarico governa in autonomia una pluralità di progetti nell'ambito della propria area di competenza interfacciandosi e coordinandosi anche con altri settori interni ed esterni	10	
			ELEVATA	L'incarico governa e coordina attività che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	15	

TOTALE - FATTORE 2 **0**

FATTORE 3 AUTONOMIA GESTIONALE	Trasversalità e complessità relazionale Risorse Umane Gestite	Complessità e significatività delle relazioni con gli stakeholders "interni" o "esterni" connessa con l'incarico (numerosità e variabilità degli interlocutori) Valutazione della complessità delle risorse umane gestite e/o coordinate	BASSA	L'incarico si svolge all'interno di un gruppo di ricerca multidisciplinare, con responsabilità specifiche nell'ambito delle proprie attività	5	
			MEDIA	L'incarico prevede la responsabilità di una pluralità di progetti di media complessità gestendo adeguate risorse umane	10	
			ELEVATA	L'incarico prevede la responsabilità di una pluralità di progetti di elevata complessità gestendo una pluralità di risorse umane	20	

TOTALE - FATTORE 3 **0**

FATTORE 4 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASSA	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			MEDIA	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ELEVATA	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	

TOTALE - FATTORE 4 **0**

TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI

0

FASCIA GRADUAZIONE

SCHEDA GRADUAZIONE - INCARICHI DI FUNZIONE

RICERCATORE RESPONSABILE DI RICERCA

TIPOLOGIA PERSONALE DI RICERCA	
TITOLO INCARICO DI FUNZIONE	
AFFERENZA	

Fattori di complessità	Dimensioni di analisi	Criteri	Livello	Descrizione Livelli	Punteggi	Valutazione
FATTORE 1 COMPLESSITA' DELLE COMPETENZE RICHIESTE DALL'INCARICO	Grado di competenza specialistica richiesta dal ruolo	Valutazione dei requisiti ritenuti necessari per l'accesso all'incarico, in termini di conoscenze (titolo di studio e/o percorsi formativi) e/o competenze specifiche (esperienza/ professionalità)	BASSA	L'incarico necessita di una specifica esperienza già maturata in ambito professionale o formativo	10	
			MEDIA	L'incarico necessita di un alto grado conoscenze tecnico-scientifiche, giuridiche o gestionali e di adeguata formazione	20	
			ELEVATA	L'incarico necessita di comprovate competenze professionali e tecnico-scientifiche di elevata specializzazione o innovative, capacità gestionali e conoscenze giuridiche, maturate attraverso esperienze di lavoro ovvero di adeguata formazione anche universitaria	35	

TOTALE - FATTORE 1

0

FATTORE 2 LIVELLO E GRADO DI RESPONSABILITA' AMMINISTRATIVA	Responsabilità dell'incarico	Responsabilità gestionale che si può estrinsecare anche in assunzione diretta di atti che influenzano il raggiungimento degli obiettivi della struttura di assegnazione e che richiedono l'interfaccia con altre articolazioni aziendali.	BASSA	L'incarico governa in autonomia attività proprie della struttura di appartenenza	5	
			MEDIA	L'incarico governa in autonomia attività che coinvolgono diverse strutture aziendali	10	
			ELEVATA	L'incarico governa attività complesse che coinvolgono diverse realtà aziendali e interlocutori esterni	15	

TOTALE - FATTORE 2

0

FATTORE 3 AUTONOMIA GESTIONALE	Trasversalità e complessità relazionale Risorse Umane Gestite	Complessità e significatività delle relazioni con gli stakeholders "interni" o "esterni" connessa con l'incarico (numerosità e variabilità degli interlocutori) Valutazione della complessità delle risorse umane gestite e/o coordinate	BASSA	L'incarico si svolge all'interno di un gruppo di ricerca, con responsabilità specifiche nell'ambito delle proprie attività	5	
			MEDIA	L'incarico assume responsabilità con riguardo a linee di ricerca anche sugli aspetti economici finanziari e di monitoraggio	10	
			ELEVATA	L'incarico assume responsabilità elevate con riguardo a linee di ricerca anche sugli aspetti economici finanziari e di monitoraggio	20	

TOTALE - FATTORE 3

0

FATTORE 4 RILEVANZA STRATEGICA	Valenza strategica rispetto all'organizzazione aziendale	Rilevanza strategica del settore/funzione in relazione alle scelte organizzative aziendali	BASSA	Settore/funzione considerato di livello strategico non prioritario in relazione alla mission aziendale	10	
			MEDIA	Settore/funzione considerato di livello strategico prioritario in relazione alla mission aziendale	20	
			ELEVATA	Settore/funzione considerato di livello strategico fortemente prioritario in relazione alla mission aziendale	30	

TOTALE - FATTORE 4

0

TOTALE VALUTAZIONE DEI FATTORI

0

FASCIA GRADUAZIONE