



REPUBBLICA DI SAN MARINO

DECRETO DELEGATO 9 gennaio 2026 n.1

**Noi Capitani Reggenti
la Serenissima Repubblica di San Marino**

Visto l'articolo 26, comma 8 della Legge 6 novembre 2018 n.139, così come modificato dall'articolo 15 della Legge 24 giugno 2022 n.94 e l'articolo 10, comma 2 della Legge 6 novembre 2018 n.139;

Vista la deliberazione del Congresso di Stato n.13 adottata nella seduta del 16 dicembre 2025;

Visto l'articolo 5, comma 3, della Legge Costituzionale n.185/2005 e gli articoli 8 e 10, comma 2, della Legge Qualificata n.186/2005;

Promulghiamo e mandiamo a pubblicare il seguente decreto delegato:

MODIFICA DELLE SCHEDE E DEL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI DELL'ISTITUTO PER LA SICUREZZA SOCIALE

Art. 1 *(Finalità)*

1. Il presente decreto delegato, nell'esercizio della delega di cui all'articolo 26, comma 8 della Legge 6 novembre 2018 n.139 e successive modifiche, modifica il Decreto Delegato 15 settembre 2022 n.131 e successive modifiche, con riferimento:
 - a) ai modelli di scheda di valutazione annuale dei Dirigenti Medici (DIRMED) con incarico gestionale nonché dei Dirigenti Medici (DIRMED) con incarico professionale e dei Dirigenti non medici dell'Istituto per la Sicurezza Sociale (ISS) ai sensi dell'articolo 14 della Legge n.139/2018;
 - b) alle modalità e termini di riconoscimento della retribuzione di risultato per i Dirigenti Medici e per i Dirigenti non medici dell'ISS.
2. Il presente decreto delegato, inoltre, nell'esercizio della delega di cui all'articolo 10, comma 2 della Legge n.139/2018 modifica l'Allegato 4 della medesima legge.

Art. 2 *(Modifica dell'articolo 7 del Decreto Delegato n.131/2022 e successive modifiche)*

1. La lettera c), del comma 3, dell'articolo 7 del Decreto Delegato n.131/2022 è così modificata:

“c) effettua la valutazione annuale dei Dirigenti Medici con incarico gestionale e dei Dirigenti non medici dell'ISS, per quanto concerne il grado di raggiungimento degli obiettivi di budget, sulla base della reportistica fornita a livello di controllo di gestione ed approvata dal Comitato Esecutivo dell'ISS;”.
2. Il comma 4, dell'articolo 7 del Decreto Delegato n.131/2022 è così modificato:

“4. Il NdV procede, altresì, alla verifica e valutazione dei Dirigenti Medici con incarico gestionale e dei Dirigenti non medici dell’ISS, alla scadenza dell’incarico loro conferito, in relazione alle attività professionali svolte ed ai risultati raggiunti ed al fine di verificare la sussistenza delle condizioni per la conferma dell’incarico già assegnato o per il conferimento di altro incarico di pari o maggior rilievo gestionale ed economico.”.

Art. 3

(Modifica dell’articolo 13 del Decreto Delegato n.131/2022)

1. L’articolo 13 del Decreto Delegato n.131/2022 è così sostituito:

“Art. 13

(Esiti della valutazione annuale)

1. La valutazione annuale complessiva dei Dirigenti Medici e dei Dirigenti non medici dell’ISS scaturisce dalla valutazione relativa agli obiettivi di budget di cui ai commi 2 e 3 e dalla valutazione quali-quantitativa della prestazione di cui ai commi 4 e 5.
2. La valutazione relativa agli obiettivi di budget è effettuata:
 - a) per i Dirigenti Medici con incarico gestionale e per i Dirigenti non medici, dal NdV ai sensi dell’articolo 7, comma 3, lettera c). Gli obiettivi assegnati in sede di budget, pur essendo affidati al Dirigente Medico con incarico gestionale e al Dirigente non medico, si intendono quali obiettivi della sottostruttura organizzativa interessata;
 - b) per i Dirigenti Medici con incarico professionale, dal valutatore di prima istanza di cui all’articolo 5. Nel caso in cui il valutato non condivida il giudizio, la valutazione è effettuata dal valutatore di seconda istanza di cui all’articolo 7, commi 1 e 2. Tale valutazione accerta il livello di rispetto da parte del Dirigente Medico con incarico professionale dei sotto-obiettivi di budget allo stesso affidati dal competente Dirigente Medico con incarico gestionale.
3. L’esito positivo della valutazione di cui al comma 2:
 - a) comporta l’eventuale attribuzione al Dirigente di una quota non superiore al 50 per cento della retribuzione di risultato, nella misura massima stabilita nella relativa colonna della tabella di cui all’Allegato 2 della Legge n.139/2018 e successive modifiche. A tale scopo:
 - 1) per i Dirigenti Medici con incarico gestionale e per i Dirigenti non medici, il NdV assegna sino ad un massimo di cinquanta punti su cento. Il punteggio assegnato comporta il riconoscimento di percentuale della retribuzione di risultato secondo lo schema tecnico-esplicativo approvato dal Comitato Esecutivo dell’ISS;
 - 2) per i Dirigenti Medici con incarico professionale, la percentuale della retribuzione di risultato riconosciuta in favore del Dirigente Medico con incarico gestionale o del Dirigente non medico della sottostruttura organizzativa presso la quale presta servizio il Dirigente Medico con incarico professionale interessato, è calcolata in considerazione del punteggio assegnato a quest’ultimo dai valutatori di cui al comma 2, lettera b), secondo il modello di scheda riportato nell’Allegato 2 e secondo lo schema tecnico- esplicativo approvato dal Comitato Esecutivo dell’ISS;
 - b) concorre, in ragione di massimo cinquanta punti su cento alla valutazione annuale complessiva.
4. La valutazione quali-quantitativa della prestazione è volta ad accertare l’autonomia e la responsabilità, le capacità organizzative, la competenza tecnico- professionale, la disponibilità ad un approccio multidisciplinare e multiprofessionale, la qualità delle relazioni con il paziente ovvero l’utente, la qualità delle relazioni interpersonali con i propri colleghi, l’attività di formazione, di innovazione, di didattica e di ricerca e l’orientamento al miglioramento continuo della qualità ed è effettuata dal valutatore di prima istanza di cui all’articolo 5 o, nel caso in cui il valutato non condivida il giudizio, dal valutatore di seconda istanza di cui all’articolo 7, commi 1 e 2.

5. L'esito positivo della valutazione di cui al comma 4:
- a) con riferimento ai soli elementi rientranti nell'“Area Prioritaria” di cui ai modelli di schede riportati negli Allegati 1 e 2, ovvero di cui ai modelli di schede di valutazione eventualmente variati dal Comitato Esecutivo dell'ISS, comporta l'eventuale attribuzione al Dirigente della rimanente quota non superiore al 50 per cento della retribuzione di risultato nella misura massima stabilita nella relativa colonna della tabella di cui all'Allegato 2 della Legge n.139/2018 e successive modifiche. A tale scopo, il punteggio assegnato in sede di valutazione dal competente organo è riparametrato su base cinquanta, secondo lo schema tecnico-esplicativo approvato dal Comitato Esecutivo dell'ISS;
 - b) concorre, in ragione di massimo cinquanta punti su cento alla valutazione annuale complessiva.
6. Fatta salva la possibilità di revoca dell'incarico per giusta causa ai sensi dell'articolo 16, comma 3 della Legge n.139/2018, due valutazioni consecutive annuali con esito negativo, così come risultanti dalle schede di valutazione annuali, possono comportare la revoca dell'incarico prima della sua scadenza, con o senza affidamento di altro incarico di valore economico inferiore.”.

Art. 4

(Introduzione dell'articolo 13-bis al Decreto Delegato n.131/2022)

1. Dopo l'articolo 13 del Decreto Delegato n.131/2022, come novellato dal precedente articolo 3, è aggiunto il seguente articolo:

“Art. 13-bis

(Esiti della valutazione al termine dell'incarico)

1. L'esito positivo della valutazione al termine dell'incarico dei Dirigenti Medici e dei Dirigenti non medici dell'ISS determina la conferma dell'incarico già assegnato od il conferimento di altro incarico di pari o maggior rilievo gestionale ed economico.
2. La valutazione al termine dell'incarico si basa sul punteggio conseguito dall'interessato negli anni di permanenza nell'incarico medesimo, sia con riferimento agli obiettivi di budget di cui all'articolo 13, commi 2 e 3, sia con riferimento agli elementi di cui ai commi 4 e 5 del predetto articolo.
3. La valutazione al termine dell'incarico è positiva allorquando sussistano ambedue le seguenti circostanze:
 - a) il valore intermedio dei punteggi complessivi annuali conseguiti nel periodo dell'incarico, così come risultanti dalle schede di valutazione annuali, determini un punteggio medio di raggiungimento degli obiettivi rientrante nel giudizio “in linea con le aspettative del ruolo”;
 - b) il punteggio complessivo annuale conseguito nell'ultimo anno dell'incarico rientri nel giudizio “in linea con le aspettative del ruolo”.
4. La valutazione al termine dell'incarico è effettuata:
 - a) per i Dirigenti Medici con incarico gestionale e per i Dirigenti non medici dell'ISS, dal NdV ai sensi dell'articolo 7, comma 4;
 - b) per i Dirigenti Medici con incarico professionale, dal Comitato Esecutivo dell'ISS unitamente al Direttore di UOC competente oppure, in caso di Dirigente Medico in servizio presso UOSD, dal Comitato Esecutivo dell'ISS unitamente al Direttore di Dipartimento competente.”.

Art. 5

(Modifica degli Allegati 1 e 2 al Decreto Delegato n.131/2022)

1. Gli Allegati 1 e 2 al Decreto Delegato n.131/2022 sono sostituiti rispettivamente dall'Allegato A e dall'Allegato B al presente decreto delegato.

2. Ulteriori modifiche ai modelli di schede di valutazione di cui ai novellati Allegati 1 e 2 al Decreto Delegato n.131/2022, ivi comprese eventuali variazioni delle modalità di ulteriore riparto della quota massima del 50 per cento della retribuzione di risultato legata agli elementi dell'“Area Prioritaria” di cui all'articolo 13, comma 5, lettera a) del Decreto Delegato n.131/2022, come novellato dall'articolo 3, sono deliberate dal Comitato Esecutivo dell'ISS. Il Comitato Esecutivo ha, inoltre, facoltà di adottare un modello di scheda di valutazione specifico per i Dirigenti non medici dell'ISS.

Art. 6

(Modifica dell'Allegato 4 della Legge n.139/2018)

1. Nell'esercizio della delega di cui all'articolo 10, comma 2 della Legge n.139/2018, il primo periodo, del primo capoverso dell'Allegato 4 della legge medesima è così modificato: “L'orario di lavoro dei Dirigenti Medici è di trentotto ore settimanali ed è articolato in modo flessibile su base bimestrale, in linea con quanto previsto dall'articolo 10, comma 1.”.

Art. 7

(Norme di raccordo e coordinamento)

1. Ai fini della proposta di nomina del Direttore del Dipartimento Prevenzione e del Direttore del Dipartimento Territoriale e Socio-Sanitario di cui all'articolo 10, comma 6 del Decreto Delegato 12 novembre 2024 n.171, le valutazioni effettuate ai sensi del Decreto Delegato n.131/2022 e successive modifiche, sono significativamente valorizzate quale esperienza professionale dal Comitato Esecutivo dell'ISS.

2. I bandi relativi ai procedimenti selettivi previsti dall'articolo 10, comma 7 e dall'articolo 10, comma 9 del Decreto Delegato n.171/2024, per la nomina, rispettivamente, del Direttore del Dipartimento Ospedaliero e dei Direttori di Unità Operativa Complessa (UOC), prevedono l'attribuzione di un punteggio rilevante alle valutazioni della prestazione lavorativa effettuate, nei confronti dei candidati, ai sensi del Decreto Delegato n.131/2022 e successive modifiche.

3. La proposta nominativa degli incarichi di responsabilità che i competenti Direttori sono tenuti a presentare, tramite la prevista relazione tecnica, ai sensi dell'articolo 11, commi 2, 3 e 4 del Decreto Delegato n.171/2024 nonché la proposta nominativa degli incarichi di posizione professionale avanzata dal Direttore di UOC ai sensi dell'articolo 12, commi 5, 6 e 7 del medesimo Decreto Delegato n.171/2024, evidenziano e danno atto, in particolare, dei risultati conseguiti dagli interessati in sede di valutazione della prestazione lavorativa effettuata a mente del Decreto Delegato n.131/2022 e successive modifiche.

4. L'anzianità di servizio prevista rispettivamente dall'articolo 11 e dall'articolo 12 del Decreto Delegato n.171/2024 per il conferimento di incarichi di responsabilità e di incarichi di posizione professionale è intesa sia con riferimento al periodo di lavoro prestato presso l'ISS sia con riferimento al periodo di lavoro prestato presso strutture pubbliche e private accreditate esterne all'ISS. Ai fini della determinazione del profilo di responsabilità oppure del profilo professionale di prima assunzione di Dirigente Medico precedentemente dipendente di strutture pubbliche e private accreditate esterne all'ISS, si considera la tipologia di incarico, gestionale o professionale, da ultimo ricoperta dall'interessato presso la struttura estera di provenienza.

5. I contratti individuali di lavoro già stipulati con i Dirigenti Medici sono integrati con appendice che individui l'orario di servizio ordinario a mente dell'articolo 5, comma 2, lettera h) della Legge n.139/2018 in relazione al quale si applica l'istituto della flessibilità, ferma restando la correlazione dell'orario di lavoro alle esigenze della struttura o sottostruttura organizzativa dell'ISS cui il Dirigente è preposto.

6. In ragione delle novelle introdotte dal presente decreto delegato ed allo scopo di consentire, ove necessaria, l'efficace ed efficiente riorganizzazione dei servizi resi da strutture e sottostrutture

organizzative dell'ISS, eventuali debiti orari già maturati dai Dirigenti Medici sono recuperati entro sei mesi decorrenti dall'entrata in vigore del presente decreto delegato.

7. Nei casi di cui al comma 6, qualora, a causa di cessazione del rapporto di lavoro del Dirigente Medico interessato, non sia possibile rispettare il predetto termine semestrale, il Comitato Esecutivo dell'ISS stabilisce differenti modalità di recupero anche tramite ritenute sulla retribuzione.

Dato dalla Nostra Residenza, addì 9 gennaio 2026/1725 d.F.R.

I CAPITANI REGGENTI
Matteo Rossi – Lorenzo Bugli

IL SEGRETARIO DI STATO
PER GLI AFFARI INTERNI
Andrea Belluzzi

ALLEGATO 1
al Decreto Delegato n.131/2022

SCHEDA VALUTAZIONE DIRIGENTI
CON INCARICO GESTIONALE

Cognome _____ Nome _____ cod ISS _____

Attività eseguita presso UO _____ Ruolo _____

Direttore dell'UO:

Legenda:

La scheda utilizzata per la valutazione del dirigente prevede 5 Aree di Valutazione:

AREA GESTIONALE/RESPONSABILITA' con n.4 specifici elementi;

AREA GESTIONE RISORSE UMANE (R.U.) con n.4 specifici elementi

AREA RELAZIONALE con n.2 specifici elementi;

AREA PRIORITARIA con n.1 elemento;

OBIETTIVI DI BUDGET

COMPORTAMENTI E CAPACITA'		PUNTEGGI			
1 AREA GESTIONALE/RESPONSABILITA'		0	1	1,5	2
1.1	Definizione in équipe dei piani di lavoro, assegnazione e supervisione				
1.2	Funzione di stimolo e di sviluppo per il processo dell'autorizzazione/accreditamento				
1.3	Collaborazione, promozione e sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito professionale di riferimento				
1.4	Stesura/aggiornamento di linee guida/protocolli/procedure specifiche per l'UO				
2 AREA GESTIONE RISORSE UMANE		0	1	1,5	2
2.1	Comunicazione degli obiettivi di budget annuali ai collaboratori				
2.2	Capacità di mobilitare le energie delle persone con le quali lavora, tenendo conto delle loro caratteristiche per orientarle all'azione voluta (motivare), anche promuovendo la formazione e l'aggiornamento continuo				
2.3	Capacità di gestire i conflitti				
2.4	Coordinamento e valutazione degli inserimenti di nuovi dipendenti e/o Dirigenti sin dal periodo di prova				
3. AREA RELAZIONALE		0	1	1,5	2
3.1	Attenzione alla comunicazione interna ed esterna				
3.2	Governo delle interfacce significative per la UOC				

4. AREA PRIORITARIA		0	10	15	30
4.1	Capacità di adeguarsi a nuove esigenze organizzative richieste, articolando la flessibilità lavorativa in conformità alle esigenze dell'Istituto				

5. OBIETTIVI DI BUDGET		SINO A 50 PUNTI (fonte NdV)			

Sulla base del punteggio totale conseguito dalla somma del punteggio assegnato a ciascun elemento delle 4 Aree di Valutazione con il punteggio assegnato in relazione agli Obiettivi di Budget, si otterrà il seguente giudizio di valutazione:

punteggio < a 60	al di sotto delle aspettative del ruolo
punteggio da 61 a 70	in linea con le aspettative del ruolo
punteggio da 71 a 89	sopra le aspettative del ruolo
punteggio da 90 a 100	molto al di sopra delle aspettative del ruolo

Osservazioni del valutato

Firma del Valutato

Valutazione Finale

Firma del Valutatore

Data _____

LEGENDA PER SCHEDE DIRIGENZA GESTIONALE

1. Area Gestionale / Responsabilità	0	1	1,5	2
1.1 Definizione in équipe dei piani di lavoro, assegnazione e supervisione	Non vi è evidenza di identificazione di piani di lavoro	Vi è evidenza di piani di lavoro, ma senza una chiara assegnazione dei compiti e relativo monitoraggio	Vi è evidenza di piani di lavoro, con chiara assegnazione dei compiti ma monitoraggio non puntuale	Vi è evidenza di piani di lavoro definiti con obiettivi chiari ed azioni correttive ben assegnate e monitorate nel tempo
1.2 Funzione di stimolo e di sviluppo per il processo dell'autorizzazione/ accreditamento	Non risulta sensibile e non dedica tempo all'attività documentale richiesta	Costruzione/ revisione documenti in autonomia occasionalmente se sollecitato	Costruzione/ revisione documenti mediante gruppi di lavoro occasionalmente se sollecitato	Costruzione/revisione documenti mediante gruppi di lavoro. Rapporto costante con supervisore istituzionale
1.3 Collaborazione, promozione e sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito professionale di riferimento	Non vi è evidenza di proposte di ricerca	Vi è evidenza di proposte di ricerca senza adeguata predisposizione documentale a supporto	Evidenza di proposte di ricerca con adeguata predisposizione documentale	Evidenza della promozione/ realizzazione di azioni innovative a forte valenza sanitaria, socio-sanitaria o, comunque, di azioni significative per l'Istituto
1.4 Stesura/aggiornamento linee guida/ protocolli/procedure specifiche per U.O.	Non vi è evidenza di partecipazione alla stesura/revisione di alcuno dei documenti indicati	Vi è evidenza di partecipazione alla stesura/revisione di almeno uno dei documenti indicati	Vi è evidenza di partecipazione alla stesura/revisione di più documenti, tra quelli indicati	Vi è evidenza di partecipazione alla stesura/revisione di più documenti, a forte valenza per il Dipartimento o l'Istituto, anche per quanto attiene la partecipazioni ad iniziative internazionali
2. Area Gestione Risorse Umane	0	1	1,5	2
2.1 Comunicazione degli obiettivi di budget annuali ai collaboratori	Non si dispone alcuna evidenza di trasmissione ai collaboratori delle informazioni riguardanti gli obiettivi di budget	Si dispone delle evidenze di una trasmissione formale ai propri collaboratori delle informazioni inerenti gli obiettivi di budget	Si dispone di evidenze di una trasmissione puntuale ed attenta, verso i propri collaboratori, a riguardo degli obiettivi di budget	Si dispone di evidenze significative riguardo il coinvolgimento e lo scambio di informazioni con i propri collaboratori nelle diverse fasi caratterizzanti il budget (dalla pianificazione, ai risultati)
2.2 Capacità di mobilitare le energie delle persone con le quali lavora, tenendo conto delle loro caratteristiche per orientarle all'azione voluta (motivare), anche promuovendo la formazione e l'aggiornamento continuo	Non vi è evidenza di alcun programma/ intervento finalizzato alla crescita professionale dei collaboratori Non vi è evidenza di garantire almeno la formazione obbligatoria ai collaboratori, in assenza di riconosciuti fattori ostacolanti	Vi è evidenza di alcuni piani per la crescita professionale dei collaboratori, non sempre adeguatamente monitorati. Vi è evidenza di aver garantito almeno la formazione obbligatoria ai collaboratori, anche in presenza di fattori ostacolanti	Vi è evidenza di piani per la crescita professionale dei propri collaboratori, adeguatamente monitorati. Vi è evidenza di garantire la formazione dei collaboratori, privilegiando quella interna, anche con attività di docenza	Vi è evidenza di ripetuti piani di crescita professionale dei propri collaboratori, adeguatamente monitorati ed orientati all'innovazione tecnologica ed organizzativa. Vi è evidenza di azioni facilitanti l'attività formativa dei collaboratori, con iniziative continue realizzate anche con modalità innovativa

2.3 Capacità di gestire i conflitti	Vi è evidenza di un clima interno fortemente conflittuale e non adeguatamente governato	Vi è evidenza di un clima interno governato con aree di criticità emergenti/non risolte	Vi è evidenza di un clima interno ben governato senza aree di criticità note	Vi è evidenza di un clima interno ben governato, anche mediante la promozione di azioni facilitanti il confronto e la crescita interprofessionale
2.4 Coordinamento e valutazione degli inserimenti di nuovi professionisti e/o dirigenti sin dal periodo di prova	Non vi è alcun report o valutazione dell'attività di inserimento	Evidenza di una superficiale valutazione del professionista/ dirigente	Evidenza di accurata valutazione senza dettagliato programma di inserimento per le attività strategiche dell'U.O.	Evidenza di accurata valutazione mediante azione programmatica e report finale di riferimento per ciascuna delle attività utili all'inserimento nell'U.O.
3. Area Relazionale	0	1	1,5	2
3.1 Attenzione alla Comunicazione interna ed esterna	Non vi è evidenza di attenzione alla Comunicazione interna ed esterna	Vi è evidenza di attenzione alla Comunicazione interna ed esterna, con margini di miglioramento	Vi è evidenza di attenzione alla Comunicazione interna ed esterna, adeguatamente presidiata ed aggiornata	Vi è evidenza di una particolare attenzione alla Comunicazioni interna ed esterna, con iniziative capillari e/o innovative coinvolgenti associazioni o altri <i>stakeholders</i>
3.2 Governo delle interfacce significative per la UO	Non vi è evidenza di un governo dei percorsi assistenziali significativi per la U.O.	Vi è evidenza di un governo dei principali percorsi assistenziali, con margini di miglioramento	Vi è evidenza di un buon governo dei principali percorsi assistenziali della U.O.	Vi è evidenza di un buon governo dei percorsi assistenziali con azioni di proposta/collaborazione con colleghi/professionisti non appartenenti alla U.O. ma indispensabili a garantire il buon funzionamento di questi percorsi
4. Area Prioritaria	0	10	15	30
4.1 Capacità di adeguarsi ad esigenze organizzative richieste, articolando la flessibilità lavorativa in conformità alle esigenze dell'Istituto	Nessuna evidenza di azioni di adeguamento rispetto alle esigenze organizzative richieste	Evidenza di azioni di parziale adeguamento rispetto ad alcune esigenze organizzative richieste	Evidenza di azioni di parziale adeguamento a tutte le esigenze organizzative richieste	Evidenza nelle azioni intraprese di disponibilità personale e dell'intera équipe ad adeguarsi costantemente alle esigenze richieste

ALLEGATO 2
al Decreto Delegato n.131/2022

SCHEDE VALUTAZIONE
DIRIGENTI MEDICI INCARICO PROFESSIONALE

Cognome _____ Nome _____ cod ISS _____

Attività eseguita presso UO _____ Ruolo _____

Direttore dell'UO:

Legenda:

La scheda utilizzata per la valutazione del dirigente non responsabile di struttura prevede 6 Aree di Valutazione:

AREA TECNICO-PROFESSIONALE con n.2 specifici elementi;

AREA ORGANIZZATIVA con n.2 specifici elementi;

AREA RELAZIONALE con n.3 specifici elementi;

AREA DELLA CAPACITA' INTELLETTUALE con n.3 specifici elementi.

AREA PRIORITARIA con n.1 elemento;

ATTUAZIONE SOTTO-OBIETTIVI DI BUDGET

COMPORTAMENTI E CAPACITA'		PUNTEGGI			
1. AREA TECNICO PROFESSIONALE		0	1	1,5	2
	1.1 Livello di autonomia nell'erogazione delle prestazioni				
	1.2 Conoscenza e utilizzo del sistema informativo				
2. AREA ORGANIZZATIVA		0	1	1,5	2
	2.1 Adattabilità e tempestività nell'espletamento delle attività affidate dal proprio superiore				
	2.2 Formazione e aggiornamento continuo				
3. AREA RELAZIONALE		0	1	1,5	2
	3.1 Attenzione alla comunicazione interna favorendo il lavoro in equipe				
	3.2 Attenzione alla relazione con il cittadino				
	3.3 Attenzione al governo delle interfacce significative per la UO				
4. AREA DELLA CAPACITA' INTELLETTUALE		0	1	1,5	2
	4.1 Capacità di innovazione				
	4.2 Gestione della urgenza/emergenza clinica ed organizzativa				
	4.3 Orientamento al Miglioramento Continuo della Qualità (MCQ)				

5. AREA PRIORITARIA		0	10	15	30
	5.1 Capacità di adeguarsi a nuove esigenze organizzative richieste, articolando la flessibilità lavorativa in conformità alle esigenze dell'Istituto				

6. ATTUAZIONE SOTTO-OBIETTIVI DI BUDGET		0	25	45	50
	6.1 Livello di rispetto e raggiungimento dei sotto-obiettivi affidati durante la negoziazione del budget.				

Sulla base del punteggio totale conseguito dalla somma del punteggio assegnato a ciascun elemento delle 5 Aree di Valutazione con il punteggio assegnato in relazione al livello di rispetto e raggiungimento dei sotto-obiettivi affidati durante la negoziazione del budget, si otterrà il seguente giudizio di valutazione:

punteggio < a 60	al di sotto delle aspettative del ruolo
punteggio da 61 a 70	in linea con le aspettative del ruolo
punteggio da 71 a 89	sopra le aspettative del ruolo
punteggio da 90 a 100	molto al di sopra delle aspettative del ruolo

Osservazioni del Valutato _____

Firma del Valutato

Valutazione finale _____

Firma del Valutatore

Data _____

LEGENDA PER SCHEDE DIRIGENTI PROFESSIONALI

1. Area Tecnico Professionale	0	1	1,5	2
1.1 Livello autonomia nell'erogazione delle prestazioni	Richiede spesso tutoraggio	Necessità di tutoraggio limitatamente ai casi complessi	è autonomo nella gestione dei diversi casi clinici	è pienamente autonomo nella gestione dei casi e svolge tutoraggio verso i colleghi/collaboratori
1.2 Conoscenza ed utilizzo del sistema informativo	Incontra frequenti difficoltà nell'utilizzo del sistema	Utilizza in modo adeguato il sistema necessitando in rari casi di supporto	Utilizza in modo autonomo il sistema anche in casi particolari	Utilizza il sistema con padronanza; propone soluzioni innovative nella disciplina di competenza
2. Area Organizzativa	0	1	1,5	2
2.1 Adattabilità e tempestività nell'espletamento delle attività affidate dal proprio superiore	Non dimostra adattabilità e tempestività nello svolgimento delle attività richieste	Si adatta alle attività affidate ma in tempi non sempre coerenti con le necessità rilevate dal proprio superiore	Rispetta i tempi previsti per le attività affidate	Rispetta i tempi previsti per le attività affidate ed apporta autonomamente aggiustamenti migliorativi
2.2 Formazione e aggiornamento continuo	Non vi è evidenza di partecipazione ad eventi formativi "obbligatori"	Vi è evidenza di partecipazione agli eventi formativi "obbligatori"	Vi è evidenza di partecipazione continuativa ad eventi formativi (almeno quelli pertinenti lo specifico ambito clinico)	Evidenza di partecipazione attiva alla proposta ed organizzazione di eventi formativi, anche in veste di docente/relatore
3. Area Relazionale	0	1	1,5	2
3.1 Attenzione alla comunicazione interna favorendo il lavoro di equipe	Non vi è evidenza di partecipazione in oltre il 50% degli incontri di reparto programmati	Vi è evidenza di partecipazione il almeno il 50% degli incontri di reparto programmati	Vi è evidenza di partecipazione continua, fornendo contributi saltuari utili all'erogazione dei servizi	Vi è evidenza di partecipazione attiva e continuativa agli incontri di reparto fornendo importanti contributi utili all'erogazione dei servizi.
3.2 Attenzione alla relazione con il cittadino	Vi è evidenza di almeno 3 reclami/anno, giunti all'URP, per aspetti non sempre marginali riguardanti le prestazioni eseguite	Vi è evidenza di un numero di reclami non superiori a 2/anno per aspetti marginali riguardo l'erogazione della prestazione	Non vi è evidenza di reclami riguardo delle prestazioni eseguite; può esservi qualche possibile elogio	Vi è evidenza di ripetuti giudizi positivi o elogi che riguardano le attività svolte o le prestazioni garantite
3.3 Attenzione al governo delle interfacce significative per la UO	Vi è evidenza di una non adeguata conoscenza /mancata osservazione di procedure/percorsi assistenziali significativi	Vi è evidenza di buona conoscenza e di rispetto di procedure/percorsi assistenziali significativi per la U.O.C.	Vi è evidenza di una partecipazione ad attività di revisione di procedure/percorsi in collaborazione	Vi è evidenza di una significativa o determinante partecipazione alla stesura di PDTA, anche con funzioni di coordinamento nell'ambito delle equipe

4. Area della capacità intellettuale	0	1	1,5	2
4.1 Capacità d'innovazione	Non vi è evidenza di specifici contributi forniti per l'innovazione dei servizi	Vi è evidenza di un atteggiamento disponibile ed orientato alle innovazioni tecnologiche/organizzative	Vi è evidenza di un contributo attivo alla proposta di azioni innovative	Vi è evidenza di un contributo attivo alla proposta ed alla realizzazione delle azioni innovative
4.2 Gestione dell'urgenza/emergenza clinica ed organizzativa	Non ha propensione alla gestione dell'emergenza clinica; non vi è evidenza di disponibilità a fronte di urgenza/emergenza organizzativa	Ha propensione ad affrontare l'urgenza clinica, ma necessita di tutoraggio in caso di emergenza; vi è evidenza di disponibilità a fronte di urgenza/emergenza organizzativa	Dimostra sicurezza ed è autonomo nella gestione dell'urgenza/emergenza clinica; buona disponibilità a fronte di urgenza/emergenza organizzativa	Ha sicurezza e supporta i colleghi nella gestione dell'urgenza/emergenza clinica; propositivo nella soluzione dei problemi inerenti l'urgenza/emergenza organizzativa
4.3 Orientamento al MCQ	Non ha conoscenza e non dimostra attitudine al rispetto dei principi del MCQ	Non ha conoscenza ma dimostra interesse alla conoscenza dei principi del MCQ	Ha conoscenza e dimostra nella pratica quotidiana osservanza dei principi del MCQ	Ha conoscenza approfondita dei principi del MCQ, ne dimostra l'osservanza, contribuisce alla diffusione dei principi a colleghi/collaboratori
5. Area Prioritaria	0	10	15	30
5.1 Capacità di adeguarsi ad esigenze organizzative richieste, articolando la flessibilità lavorativa in conformità alle esigenze dell'Istituto	Nessuna evidenza di azioni di adeguamento rispetto alle esigenze organizzative richieste	Evidenza di azioni di parziale adeguamento rispetto ad alcune esigenze organizzative richieste	Evidenza di azioni di parziale adeguamento a tutte le esigenze organizzative richieste	Evidenza nelle azioni intraprese di disponibilità personale e dell'intera équipe ad adeguarsi costantemente alle esigenze richieste
6. Attuazione sotto-obiettivi di Budget	0	25	45	50
6.1 Livello di rispetto e raggiungimento dei sotto-obiettivi affidati durante la negoziazione del budget.	Non ha raggiunto nessuno degli obiettivi condivisi con il direttore	Ha raggiunto <u>(la maggior)</u> parte degli obiettivi condivisi, <u>necessitando di sollecitazioni ripetute</u>	Ha raggiunto gli obiettivi in modo autonomo e nel rispetto dei tempi	Ha raggiunto pienamente gli obiettivi dimostrando impegno e capacità superiori alle aspettative