



Repubblica di San Marino
ISTITUTO PER LA SICUREZZA SOCIALE
IL COMITATO ESECUTIVO

SEDUTA DEL 21 aprile 2026 – seduta ordinaria

DELIBERA N. 24
PAG. N. 27

Oggetto: modifica del modello di scheda di valutazione di cui all'Allegato 1 al Decreto Delegato n. 131/2022 e s.m.i. concernente la scheda di valutazione dei Dirigenti con incarico gestionale dell'Istituto per la Sicurezza Sociale

Il Comitato Esecutivo

**validamente riunito ai sensi dell'articolo 18 della Legge 30 novembre 2004 n. 165;
verificato che non sussiste in capo ai membri conflitto di interessi in merito all'oggetto della presente deliberazione;**

visto l'allegato 1 al Decreto Delegato n. 131/2022 così come modificato dal Decreto Delegato 1/2026 concernente la scheda di valutazione dei dirigenti con incarico gestionale;

visto l'articolo 5, comma 2, del Decreto Delegato 9 gennaio 2026 n. 1 ove è disposto che "*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";

visti gli indirizzi generali in materia di valutazione della dirigenza pubblica approvati dall'On.le Congresso di Stato con delibera n. 17 del 21 aprile 2026;

considerata la preminente necessità dell'Ente di assicurare un'efficace valutazione e valorizzazione dei dirigenti medici con incarico professionale, nonché di ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici operanti nei medesimi ambiti, di cui all'articolo 1, comma 1, del Regolamento 17 febbraio 2026 n. 3, al fine di perseguire un progressivo miglioramento dell'efficienza dei servizi sanitari e socio-sanitari resi agli assistiti ISS, nonché con l'obiettivo di garantire il buon andamento delle unità organizzative, attraverso la piena e responsabile partecipazione di ciascun soggetto al perseguimento delle funzioni delle UO;

delibera

di modificare il modello di scheda di valutazione di cui all'Allegato 1 al Decreto Delegato n. 131/2022 (novellato dall'Allegato A al Decreto Delegato 9 gennaio 2026 n. 1) con riguardo agli elementi da valorizzarsi all'interno dell'Area Prioritaria, adottando il modello di scheda di valutazione allegato alla presente deliberazione.

Delibera, inoltre

la variazione, ai sensi del citato articolo 5 del Decreto Delegato 1/2026 della 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 3, comma 5, lett. a) del Decreto Delegato 1/2026 prevedendo che il punteggio assegnato in sede di valutazione dal competente organo è riparametrato, per quanto riguarda il punto 4.1 dell'Area Prioritaria, su base trenta e per quanto riguarda il punto 4.2 dell'Area Prioritaria su base venti.

Precisa

che la presente modifica della scheda di valutazione verrà utilizzata per la valutazione dei Dirigenti con incarico gestionale dell'ISS, sia medici che non medici, quali i Direttori di Struttura Complessa, di Struttura Semplice, Responsabili di Moduli Funzionali e Direttori di Dipartimento ai sensi di quanto previsto dall'articolo 11 al Decreto Delegato n. 131/2022.

Precisa, inoltre

che la valutazione dei Direttori di Struttura Complessa (Direttori di UOC) è effettuata dal Direttore del Dipartimento di appartenenza della Struttura Complessa diretta dal valutato, ai sensi dell'articolo 5 del Decreto Delegato n. 131/2022, di concerto, considerata la complessità del ruolo e la necessità di garantire uniformità nelle valutazioni tra diversi dipartimenti, con il Comitato Esecutivo dell'ISS.



Repubblica di San Marino
ISTITUTO PER LA SICUREZZA SOCIALE
IL COMITATO ESECUTIVO

SEDUTA DEL 21 aprile 2026 – seduta ordinaria

DELIBERA N. 25
PAG. N. 28

Manda

ai Direttori di Dipartimento, ai Direttori di Unità Organizzativa Complessiva, ai Responsabili di Unità Organizzativa Semplice e Semplice Dipartimentale e ai titolari di Modulo Funzionale per il seguito di competenza.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO
-Avv. Manuel Canti-

IL DIRETTORE GENERALE
-Dott. Claudio Vagnini-

IL DIRETTORE DELLE ATTIVITA'
SANITARIE E SOCIO SANITARIE
-Dott. Alessandro Bertolini-

Atto deliberativo trasmesso a: Segreteria di Stato per la Sanità, Direttori di Dipartimento ISS, Direttori di UOC, Responsabili di UOS e UOSD e Titolari di Modulo Funzionale, Ufficio Risorse Umane e Libera Professione.

Pubblicazione: divulgabile tramite sito web dell'ISS

1. L'Allegato 1 al Decreto Delegato n.131/2022 è così sostituito:

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:

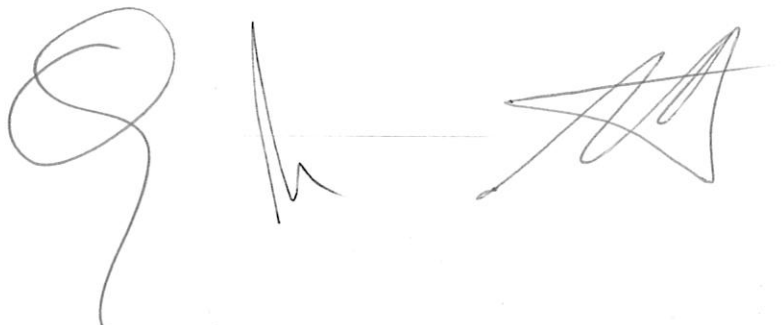
AREA GESTIONALE/RESPONSABILITA' con n.4 specifici elementi;

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

AREA RELAZIONALE con n.2 specifici elementi;

AREA PRIORITARIA con n. 2 elemento;

OBIETTIVI DI BUDGET



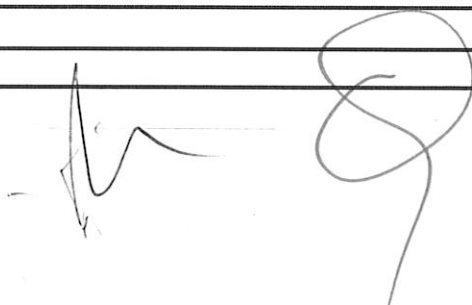
COMPORAMENTI E CAPACITA'		PUNTEGGI			
1 AREA GESTIONALE/RESPONSABILITA'		0	1	1,5	2
1.1	Definizione in équipe dei piani di lavoro, assegnazione e supervisione				
1.2	Funzione di stimolo e di sviluppo per il processo dell'autorizzazione/accreditamento				
1.3	Collaborazione, promozione e sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito professionale di riferimento				
1.4	Stesura/aggiornamento di protocolli/procedure specifiche per l'UO e dipartimentali/aziendali e supervisione dell'applicazione delle stesse				
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 UO				
4. AREA PRIORITARIA		0	6	9	18
4.1	Capacità di adeguarsi a nuove esigenze organizzative richieste, articolando la flessibilità lavorativa in conformità alle esigenze dell'Istituto				
4.2 AREA PRIORITARIA		0	4	6	12
4.2	Capacità di valutare e valorizzare efficacemente i dirigenti medici con incarico professionale, nonché ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici in servizio presso la UO				
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
punteggio da 61 a 70
punteggio da 71 a 89
punteggio da 90 a 100

al di sotto delle aspettative del ruolo
in linea con le aspettative del ruolo
sopra le aspettative del ruolo
molto al di sopra delle aspettative del ruolo

Osservazioni del valutato

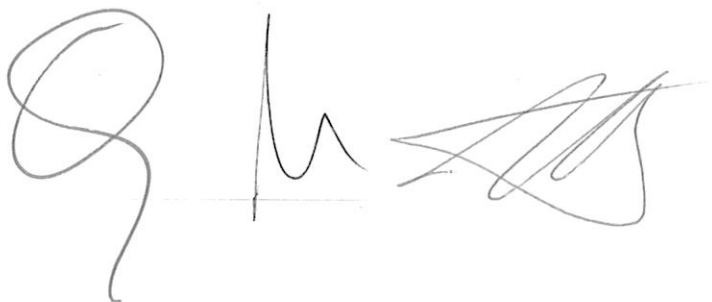



Firma del Valutato

Valutazione Finale

Firma del Valutatore

Data _____

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'G' followed by a smaller 'M' and a complex, scribbled flourish.

LEGENDA PER SCHEDE DIRIGENZA GESTIONALE

1. Area Gestionale/ Responsabilità	0	1	1,5	2
1.1 <i>Definizione in équipe dei piani di lavoro, assegnazione e supervisione</i>	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 <i>Funzione di stimolo e di sviluppo per il processo dell'autorizzazione/accreditamento</i>	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 <i>Collaborazione, promozione e sviluppo di progetti di ricerca nell'ambito professionale di riferimento</i>	Non vi è evidenza di proposte di ricerca	Vi è evidenza di proposte di ricerca senza una metodologia progettuale che individua obiettivi, fasi, attori coinvolti e risorse necessarie	Vi è evidenza di proposte di ricerca supportate da una metodologia progettuale che individua obiettivi, fasi, attori coinvolti e risorse necessarie	Avvio del progetto di ricerca presentato al Comitato Sammarinese di Bioetica a rispetto dei tempi stabiliti per la realizzazione del progetto di ricerca
1.4 <i>Stesura/ aggiornamento di protocolli/procedure specifiche per l'UO e dipartimentali/aziendali e supervisione dell'applicazione delle stesse</i>	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 <i>Comunicazione degli obiettivi di budget annuali ai collaboratori</i>	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)

<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
--	---	---	---	---

The image shows three distinct handwritten signatures in black ink, positioned horizontally across the page. The first signature on the left is a large, stylized 'G' with a long vertical tail. The middle signature is a smaller, more compact cursive mark. The signature on the right is a complex, overlapping scribble of lines.

2.3 <i>Capacità di gestire i conflitti</i>	Vi è evidenza di un clima interno "teso" 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 <i>Coordinamento e valutazione degli inserimenti di nuovi professionisti e/o dirigenti sin dal periodo di prova</i>	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 <i>Attenzione alla Comunicazione interna ed esterna</i>	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 <i>Governo delle interfacce significative per la UO</i>	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	6	9	18
4.1 <i>Capacità di adeguarsi ad esigenze organizzative richieste, articolando la flessibilità lavorativa in conformità alle esigenze dell'Istituto</i>	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
4. Area Prioritaria	0	4	6	12
4.2 <i>Capacità di valutare e valorizzare efficacemente i dirigenti medici con incarico professionale, nonché ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici in servizio presso la UO</i>	Nessuna evidenza di una efficace valutazione e valorizzazione dei dirigenti medici con incarico professionale, nonché di ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici in servizio presso la UO	Evidenza di una valutazione e valorizzazione parzialmente efficace dei dirigenti medici con incarico professionale, nonché di ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici in servizio presso la UO, pur in assenza di una assegnazione di sotto-obiettivi individuali coerenti	Evidenza di una valutazione e valorizzazione parzialmente efficace dei dirigenti medici con incarico professionale, nonché di ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici in servizio presso la UO, mediante l'assegnazione ai medesimi di sotto-obiettivi individuali parzialmente coerenti	Evidenza di una valutazione e valorizzazione efficace dei dirigenti medici con incarico professionale, nonché di ogni altro dipendente pubblico in servizio su profili di ruolo sanitari, socio-sanitari e tecnico-specialistici in servizio presso la UO, mediante l'assegnazione ai medesimi di sotto-obiettivi individuali coerenti