

ATTO N. DD 4506

DEL 05/06/2025

DETERMINAZIONE DIRIGENZIALE

Segreteria Generale

OGGETTO

Nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 31 gennaio 2025 - Integrazione della Determinazione Dirigenziale n. 2902 del 14 aprile 2025.

Responsabile Procedimento L.241/1990 : *Zuccotti Andrea - Segreteria Generale*

IL SEGRETARIO GENERALE

PREMESSE

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 30 gennaio 2025 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che tra i propri allegati contiene il Piano degli Obiettivi 2025/2027;

Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 457 del 10 aprile 2025 è stato approvato l'aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che tra i propri allegati contiene il Piano degli Obiettivi 2025/2027;

Con Determinazione Dirigenziale n. 2902 del 14 aprile 2025 la Segreteria Generale ha approvato gli elementi di dettaglio del Piano degli Obiettivi 2025/2027 - anno 2025;

Atteso che:

il documento “GUIDA OPERATIVA PER LA VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI INDIVIDUALI (Anno 2025)” richiede che la selezione, per il biennio di riferimento (2025 – 2026), del set di competenze avvenga in sede di:

- programmazione di I livello a cura del Direttore Generale, d'intesa con il Nucleo Interno di Valutazione, per i Direttori apicali;
- programmazione di II livello a cura di ciascun Direttore apicale, per i Direttori di Area/Unità di riferimento, nonché per il personale del Comparto Funzioni Locali operante nell'ambito di strutture organizzative collocate alle sue dirette dipendenze;
- programmazione di II livello a cura di ciascun Direttore di Area/Unità per le Elevate Qualificazioni/Alte Professionalità/Alte Specializzazioni;
- programmazione di II livello a cura di ciascun Direttore di Area/Unità, sentite le Elevate Qualificazioni/Alte Professionalità/Alte Specializzazioni, per il personale del Comparto Funzioni Locali operante nell'ambito della struttura organizzativa di riferimento;

Considerato che il possesso delle competenze selezionate per il periodo di riferimento deve essere determinato/valorizzato sulla base di una scala di valutazione strutturata su quattro livelli, cui corrisponde uno specifico punteggio per livello, la quale deve identificare il grado di padronanza delle varie competenze del personale valutato, secondo il modello riportato nelle tabelle sottostanti:

TABELLA 1 – Scala di valutazione delle competenze per il personale dirigente

Livello 1	La competenza non è visibile o si manifesta a tratti, prevalentemente su richiesta del revisore.
Livello 2	La competenza è frequentemente osservabile nello svolgimento delle funzioni assegnate, ma non viene esercitata in maniera costante.
Livello 3	La competenza si manifesta in modo positivo e viene esercitata su iniziativa del dipendente. Il soggetto possiede pienamente la competenza e la sa esprimere.
Livello 4	La competenza si manifesta diffusamente e viene trasmessa agli altri (livello di competenza tipico del manager).

TABELLA 2 – Scala di valutazione delle competenze per il personale del Comparto Funzioni Locali

Livello 1	La competenza non è visibile o si manifesta a tratti, prevalentemente su richiesta del revisore.
Livello 2	La competenza è frequentemente osservabile nello svolgimento delle funzioni assegnate, ma non viene esercitata in maniera costante.

Livello 3	La competenza si manifesta in modo positivo e viene esercitata su iniziativa del dipendente. Il soggetto possiede pienamente la competenza e la sa esprimere.
Livello 4	La competenza si manifesta diffusamente e viene esercitata in modo sistematico dal dipendente.

Considerato altresì che:

La misurazione e valutazione dei comportamenti individuali del personale dirigente e del personale del comparto Funzioni Locali, viene assicurata attraverso l'identificazione e la selezione, su base biennale, di un set di competenze comportamentali, tra quelle individuate quali «valori distintivi» del personale del Comune di Milano e rientranti nel «Dizionario delle competenze»;

Il Dizionario delle Competenze si sviluppa su quattro macro Aree:

- AREA REALIZZATIVA, che ricomprende comportamenti e capacità che afferiscono, in particolare, alla gestione di processi e attività;
- AREA RELAZIONALE, nell'ambito della quale si identificano comportamenti, qualità e skills connessi alla relazione con interlocutori interni (collaboratori, colleghi, superiori) ed esterni (utenti, cittadini, stakeholders, etc. ...);
- AREA DEL MANAGEMENT, nel cui ambito vengono valorizzati i comportamenti e le abilità legati all'innovazione organizzativa, realizzata attraverso la costante ricerca di nuove strade percorribili in termini di processi e servizi, al fine di rispondere alle esigenze degli utenti interni/esterni;
- AREA DELL'EFFICACIA PERSONALE, che include le capacità relative all'impegno, alla qualità del lavoro e al coinvolgimento nell'organizzazione, nonché all'attitudine a riorientare i propri comportamenti per far fronte anche a situazioni nuove / inaspettate

Nell'ambito di ogni macro Area vengono individuate n. 6 competenze, intese come il set di comportamenti organizzativi che rappresentano l'espressione delle capacità trasversali e delle attitudini individuali rilevanti per svolgere «con successo» il proprio ruolo.

All'interno del "Dizionario delle competenze del personale del Comune di Milano", ove sono ricomprese e descritte le competenze raggruppate per macro Aree, sono state individuate le n. 4 competenze e i relativi indicatori da utilizzare per il processo di valutazione del personale che afferisce alla Segreteria Generale.

Il personale della Segreteria Generale è stato suddiviso in "cluster" sulla base delle specifiche attività, afferenti alle competenze della Segreteria Generale come definite dalla normativa vigente e dal Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, secondo lo schema di cui all'Allegato A, parte integrante della presente determinazione dirigenziale.

Ritenuto inoltre opportuno,

sulla base delle novità organizzative che hanno recentemente interessato la Segreteria Generale, aggiornare

l'allegato 1 della Determinazione Dirigenziale n. 2902 del 14 aprile 2025 riguardante gli elementi di dettaglio del Piano degli Obiettivi 2025/2027 anno 2025,

VISTO

- ✓ La Deliberazione di Consiglio Comunale n. 99 del 17 dicembre 2024 avente a oggetto "Documento Unico di Programmazione (DUP) e Bilancio di Previsione 2025-2027. Immediatamente eseguibile";
- ✓ La Deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 30 gennaio 2025 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 - ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021 ";
- ✓ La Deliberazione di Giunta Comunale n. 457 del 10/04/2025 avente ad oggetto "Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027 - Approvato con Deliberazione G.C. n. 110 del 30 gennaio 2025";
- ✓ La Determinazione Dirigenziale n. 2902 del 14/04/2025 avente ad oggetto "Piano degli Obiettivi 2025-2027 - annualità 2025: approvazione degli elementi di dettaglio, in coerenza a quanto previsto dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 457 del 10 Aprile 2025 e contestuale adozione della programmazione di secondo livello con assegnazione di specifici obiettivi al personale titolare di Elevata Qualificazione";
- ✓ Lo Statuto del Comune di Milano;
- ✓ Il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267;

DETERMINA

di approvare l'allegato 1, parte integrante della presente determinazione dirigenziale, nel quale sono identificate e selezionate, su base biennale, le competenze comportamentali attribuite al personale dirigente e di comparto assegnato alla Segreteria Generale;

di dare atto che le relative schede di valutazione, per gli anni 2025 e 2026, saranno compilate in base alle competenze di cui al citato allegato 1;

di approvare l'allegato 2, parte integrante della presente deliberazione dirigenziale, relativo agli elementi di dettaglio del Piano degli Obiettivi 2025/2027 - anno 2025 della Segreteria Generale, che andrà a sostituire l'allegato 1 della Determinazione Dirigenziale n. 2902 del 14 aprile 2025.

IL SEGRETARIO GENERALE
Antonio Sebastiano Purcaro (Dirigente Adottante)

Si dichiara che sono parte integrante del presente provvedimento gli allegati riportati a seguire ¹, archiviati

1 L'impronta degli allegati rappresentata nel timbro digitale QRCode in elenco è quella dei file pre-esistenti alla firma

come file separati dal testo del provvedimento sopra riportato:

1. All._1_-_Valutazioni_2025.pdf
2. All._2_-_PDO_SG_2025_modificato.pdf



digitale con cui è stato adottato il provvedimento