

## Allegato 6 - Competenze individuali dei Direttori Apicali - Biennio 2025-2026

A seguito dell'aggiornamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) dell'Ente, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n.110 del 30 gennaio 2025, è stata effettuata un'analisi delle attività svolte dalle Direzioni Apicali al fine di individuare, per ciascuna, le competenze comportamentali oggetto di valutazione.

La metodologia adottata ha condotto all'individuazione di quattro Cluster (*Servizi, Tecnica, Alto impatto Politico, Funzioni di Staff*) connotati da competenze specifiche e al raggruppamento, al loro interno, delle Direzioni Apicali secondo la natura delle attività e delle competenze richieste.

Per ciascun Cluster sono state poi individuate quattro specifiche competenze, tra quelle elencate nel Dizionario delle Competenze, e, per ognuna, il relativo indicatore di misurazione.

Di seguito la declinazione, per ciascun Cluster, delle competenze e degli indicatori individuati:

### CLUSTER SERVIZI

*Direzioni: Casa, Cultura, Educazione, Lavoro Giovani e Sport, Servizi Civici e Municipi, Welfare e Salute, DS Autorizzazioni e Concessioni SUAP.*

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Integrazione nell'organizzazione	Propensione ad instaurare una prassi comunicativa con i colleghi/collaboratori, al fine di favorire la coesione organizzativa
2	Orientamento al cittadino/servizio	Verifica periodica del livello di soddisfazione dell'utenza attraverso la rapida acquisizione di feedback, dati e informazioni, nella prospettiva del costante miglioramento delle prestazioni offerte in termini di qualità ed efficienza
3	Proattività	Costante ricerca di stimoli e occasioni di perfezionamento del proprio lavoro e dell'organizzazione, in un'ottica di sfida
4	Visione Strategica	Capacità di predisporre azioni di breve periodo attraverso l'anticipata valutazione degli effetti di medio-lungo termine ad esse conseguenti (DOPO DI NOI)

## CLUSTER FUNZIONI DI STAFF

*Direzioni: Avvocatura, Centrale Unica Appalti, ITED, Organizzazione e Risorse Umane, DS Autorità di Gestione e Monitoraggio Piani.*

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Integrazione nell'organizzazione	Propensione ad instaurare una prassi comunicativa con i colleghi/collaboratori, al fine di favorire la coesione organizzativa
2	Leadership partecipativa	Capacità di motivare e sviluppare la professionalità del team, convogliando sforzi ed energie intellettuali verso gli obiettivi prefissati
3	Proattività	Costante ricerca di stimoli e occasioni di perfezionamento del proprio lavoro e dell'organizzazione, in un'ottica di sfida
4	Visione Strategica	Capacità di predisporre azioni di breve periodo attraverso l'anticipata valutazione degli effetti di medio-lungo termine ad esse conseguenti (DOPO DI NOI)

## CLUSTER TECNICA

*Direzione Tecnica.*

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Consapevolezza di sé	Percezione realistica dei propri punti di forza e delle aree di criticità/miglioramento
2	Flessibilità	Abilità nel definire con tempismo nuovi programmi, a fronte di situazioni impreviste
3	Time Management	Nella fase esecutiva, attitudine a stabilire i tempi di lavoro in modo coerente agli obiettivi da raggiungere, attraverso la più opportuna allocazione delle risorse (umane, tecniche e finanziarie) disponibili (RE-PLANNING)
4	Visione Strategica <i>(specifica del cluster Aree tecniche)</i>	Attitudine al riesame critico degli standard procedurali e allo sviluppo di nuove soluzioni di processo, frutto di intuizioni personali e/o di suggerimenti altrui

## CLUSTER ALTO IMPATTO POLITICO

*Direzioni: Generale, Infrastrutture e spazio pubblico, Mobilità, Rigenerazione urbana, Sicurezza urbana, DS Grandi Eventi, DS Legalità e Controlli, DS Pianificazione e Programmazione servizi.*

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Comunicazione, ascolto e feedback	Capacità di favorire lo scambio circolare delle informazioni sulle attività progettuali in atto, con attenzione ai reverberi politici e comunicativi
2	Flessibilità comprensione e partecipazione al cambiamento <i>(specifica del cluster Aree ad alto impatto politico)</i>	Capacità di riconoscere e innescare il cambiamento necessario e formulare ipotesi e scenari futuri
3	Decisionalità	Capacità di riconoscere gli elementi controversi di una decisione e gli aspetti potenzialmente critici anche per l'amministrazione e l'interesse pubblico
4	Visione Strategica	Capacità di predisporre azioni di breve periodo attraverso l'anticipata valutazione degli effetti di medio-lungo termine ad esse conseguenti (DOPO DI NOI)

Per tre Direzioni, l'analisi delle attività svolte ha evidenziato l'incrocio di due Cluster diversi, in particolare

- Direzione Bilancio ed Partecipate, **Cluster Servizi e Funzioni di Staff;**
- Direzione Demanio e Patrimonio, **Cluster Servizi e Tecnica;**
- Direzione Verde e Ambiente, **Cluster Servizi ed Alto Impatto Politico,**

rendendo necessaria un'ulteriore specificazione delle competenze e degli indicatori come di seguito rappresentato.

## BILANCIO E PARTECIPATE

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Integrazione nell'organizzazione	Propensione ad instaurare una prassi comunicativa con i colleghi/collaboratori, al fine di favorire la coesione organizzativa
2	Leadership partecipativa	Capacità di motivare e sviluppare la professionalità del team, convogliando sforzi ed energie intellettuali verso gli obiettivi prefissati
3	Orientamento al cittadino/servizio	Verifica periodica del livello di soddisfazione dell'utenza attraverso la rapida acquisizione di feedback, dati e informazioni, nella prospettiva del costante miglioramento delle prestazioni offerte in termini di qualità ed efficienza
4	Visione Strategica	Capacità di predisporre azioni di breve periodo attraverso l'anticipata valutazione degli effetti di medio-lungo termine ad esse conseguenti (DOPO DI NOI)

## DEMANIO E PATRIMONIO

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Orientamento al cittadino/servizio	Verifica periodica del livello di soddisfazione dell'utenza attraverso la rapida acquisizione di feedback, dati e informazioni, nella prospettiva del costante miglioramento delle prestazioni offerte in termini di qualità ed efficienza
2	Visione Strategica <i>(specifica del cluster Aree tecniche)</i>	Attitudine al riesame critico degli standard procedurali e allo sviluppo di nuove soluzioni di processo, frutto di intuizioni personali e/o di suggerimenti altrui
3	Consapevolezza di sé	Percezione realistica dei propri punti di forza e delle aree di criticità/miglioramento
4	Time Management	Nella fase esecutiva, attitudine a stabilire i tempi di lavoro in modo coerente agli obiettivi da raggiungere, attraverso la più opportuna allocazione delle risorse (umane, tecniche e finanziarie) disponibili (RE-PLANNING)

## VERDE E AMBIENTE

	COMPETENZE	INDICATORE
1	Orientamento al cittadino/servizio	Verifica periodica del livello di soddisfazione dell'utenza attraverso la rapida acquisizione di feedback, dati e informazioni, nella prospettiva del costante miglioramento delle prestazioni offerte in termini di qualità ed efficienza
2	Visione Strategica	Capacità di predisporre azioni di breve periodo attraverso l'anticipata valutazione degli effetti di medio-lungo termine ad esse conseguenti (DOPO DI NOI)
3	Comunicazione ascolto e feedback	Capacità di favorire lo scambio circolare delle informazioni sulle attività progettuali in atto, con attenzione ai reverberi politici e comunicativi
4	Flessibilità comprensione e partecipazione al cambiamento <i>(specifica del cluster Aree ad alto impatto politico)</i>	Capacità di riconoscere e innescare il cambiamento necessario e formulare ipotesi e scenari futuri