



COMUNE DI
**SAN DONATO
MILANESE**

SERVIZIO
**RISORSE
UMANE**

UFFICIO
PERSONALE

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 3/2025

Nei giorni 30 maggio 2025 dalle ore 13.00 alle ore 14.00 e 9 giugno 2025 dalle ore 13.30 alle ore 14.30 presso l'ufficio del Segretario Generale del Comune di San Donato Milanese, si è riunito in modalità mista (online e in presenza) il Nucleo di Valutazione con il seguente ordine del giorno:

L'ordine del giorno è il seguente:

- Valutazioni Dirigenti e Elevata Qualificazione Servizio Autonomo di Polizia Locale
- Pesatura obiettivi strategici 2025

		Presente	Assente
Roberto Colangelo	Presidente	X	
Stefanea Laura Martina	Segretario Generale/ Componente	X	
Isabella Boselli	Componente esperta	X	
Michela Martignago	Segretaria verbalizzante	X	

Si richiama il verbale del NiV n. 2/2025 con il quale è stata effettuata la valutazione del raggiungimento degli obiettivi strategici e degli obiettivi di processo dell'anno 2024 dando atto che tutti gli obj sono stati raggiunti al 100%.

Il NiV dà atto che, il "Sistema di misurazione e valutazione delle performance dell'ente e del personale e sistema premiale" del Comune di SDM, prevede che la valutazione dei comportamenti organizzativi dei dirigenti sia sviluppata con riferimento ai seguenti fattori successivamente integrati:

- Relazione e integrazione;
- Innovatività;
- Gestione risorse economiche;
- Orientamento alla qualità dei servizi;
- Gestione risorse umane;
- Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi;

e pertanto procede alla valutazione dei comportamenti organizzativi dei singoli dirigenti/Comandante titolare di Elevata Qualificazione.

La valutazione è stata elaborata con il coinvolgimento dei Segretari Generali in servizio nel corso dell'anno 2024 con l'Assessore Taverniti e con il Sindaco.

La valutazione finale risulta la seguente:

AREA	DIRIGENZA % VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
DIRIGENTE AREA AA.GG. - INTERIM AREA SVIPRO	97,86%
DIRIGENTE AREA SVILUPPO PRODUTTIVO E SERVIZI TERRITORIALI (FINO AL 14/8/2024)	42,86%
DIRIGENTE AREA SVILUPPO COMUNITA' - INTERIM AREA SVIPRO	95,71%
DIRIGENTE AREA SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO – INTERIM AREA SVIPRO	95,00%
E.Q. SERVIZIO AUTONOMO P.L. FINO AL 31/8/2024	51,43%
E.Q. SERVIZIO AUTONOMO P.L. DAL 17/11/2024	87,14%

Il NdV definisce, quindi, l'esito della valutazione delle performance e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti/Comandante titolare di P.O che determina la distribuzione del fondo dei dirigenti e della retribuzione di risultato del Comandante di P.L. secondo i criteri definiti e nella percentuale risultante come segue:

AREA	OBJ STRATEGICI	COMPORTAMENTO	OBJ PROCESSO	TOTALE
AREA AA.GG. IST. FIN.	100,00%	97,86%	100%	98,93%
AREA TER.URB.OO.PP	100,00%	95,00%	100%	97,50%
AREA SVI CO	100,00%	95,71%	100%	97,86%
AREA SVI PRO (fino al 15/8/24)	100,00%	42,86%	100%	71,43%
P.O. SERVIZIO AUTONOMO P.L. (fino al 31/8/24)	100,00%	51,43%	100%	75,71%
P.O. SERVIZIO AUTONOMO P.L. (dal 17/11/24)	100,00%	87,14%	100%	93,57

Successivamente Il NiV condivide con il Sindaco la valutazione dei comportamenti organizzativi del Segretario Generale in servizio fino al mese di settembre 2024 e del Segretario Generale attualmente in servizio.

Il NiV dà atto delle seguenti risultanze in merito alla valutazione del segretario generale:

NOMI	OBJ STRATEGICI	COMPORTAMENTO	OBJ PROCESSO	MEDIA TOTALE
SEGRETARIO GENERALE FINO AD AGOSTO 2024	100%	100%	100%	100%
SEGRETARIO GENERALE DA SETTEMBRE 2024	100%	100%	100%	100%

Le schede di valutazione vengono allegate al presente verbale ma non saranno oggetto di pubblicazione in Amministrazione Trasparente e saranno conservate agli atti del servizio Personale.

Il NdV procede con la pesatura degli obiettivi strategici 2025, precedentemente validati e inseriti nel

PIAO approvato con delibera di G.C. n. 39 del 27/3/2025.

Richiamata la sez. 2 del vigente "Sistema di valutazione e misurazione delle Performance" che prevede:

Pesatura degli obiettivi

Gli obiettivi validati sono successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza e alla conseguente assegnazione di un peso in ragione dei seguenti criteri:

- *pertinenza e coerenza con le strategie perseguite dall'amministrazione;*
- *pertinenza e coerenza con la missione istituzionale;*
- *coerenza con i bisogni della collettività ricavati dagli strumenti di analisi disponibili;*
- *capacità di determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;*
- *idoneità a mantenere standard adeguati in condizioni critiche determinate, congiuntamente o separatamente, dalla riduzione delle risorse disponibili.*

Gli indicatori di misura utilizzati nella pesatura degli obiettivi sono:

- *Strategicità: importanza politica;*
- *Complessità: interfunzionalità/ grado di realizzabilità;*
- *Impatto esterno e/o interno: miglioramento per gli stakeholder;*
- *Economicità: efficienza economica.*

Per ogni fattore è prevista la classificazione, Alta – Media – Bassa, alla quale corrisponderanno i valori 5-3-1, ad eccezione del fattore "Complessità" che prevede una scala di valori 3 – 2 – 1.

Il NiV dà atto che:

- gli obj 18 "Aumento controllo tramite drone" e 20 "potenziamento pattuglie sul territorio" con referente unico il Comandante della Polizia Locale e gli obj 22 "Nuovo portale Risorse Umane e fascicolo dipendente" 23 "Bilancio di previsione" e 24 "Passaggio al cloud gestione presenze e stesura regolamenti orario e lavoro agile" con referente unico il Segretario Generale, verranno pesati solo in riferimento alla suddivisione del fondo incentivante dei dipendenti e non per suddividere l'indennità di risultato dei dirigenti.

In Niv prende atto della pesatura effettuata dalla Giunta Comunale sul parametro di strategicità e della proposta di pesatura effettuata dai Dirigenti sui parametri di complessità, impatto e economicità.

Successivamente, il NiV procede alla pesatura degli obiettivi in relazione a quanto previsto dal sistema di valutazione come segue:

N.	OBIETTIVO	Dirigenti di riferimento	STRATEGICITA' 5-3-1	COMPLESSITA' 3-2-1	IMPATTO 5-3-1	ECONOMICITA' 5-3-1	TOT
1	Cittadino Attivo	Tutti i dirigenti - SG - COM	3	3	5	3	14
	Gestione integrata notifiche su Send e App IO						
	Open Data						
2	Rispetto dei tempi medi di pagamento	Tutti i dirigenti - SG - COM	3	2	5	1	11
3	Organizzazione e razionalizzazione del funzionamento del magazzino comunale	Brescianini	1	3	3	5	12
4	Aggiornamento inventario: beni mobili	Tutti i dirigenti - SG - COM	1	3	5	3	12
5	Piano annuale dei flussi di cassa	Tutti i dirigenti - SG - COM	1	3	3	1	8
6	Sistema unico di contabilità economico patrimoniale Accrual	Tutti i dirigenti - SG - COM	3	3	5	5	16
7	Trasparenza e anticorruzione	Tutti i dirigenti - SG - COM	3	3	5	1	12
8	Relazioni esterne e Cybersecurity	Tutti i dirigenti - SG - COM	3	3	5	1	12
9	Centro socio sanitario polo età evolutiva	Tassinari - Martini - Brescianini	5	3	5	5	18
10	Vivere Sandonato	Tassinari - Martini - Brescianini	5	2	3	5	15

11	Politiche per le famiglie: com-partecipazione e prestazioni sociali agevolate supporto ai compiti di cura	Tassinari - Brescianini	5	3	5	5	18
12	Bolgiano spazio civico e giardino terapeutico	Tassinari - Martini	5	2	3	1	11
13	Generazioni a Poasco	Tassinari - Martini - Brescianini	5	2	3	1	11
14	Ottimizzazione infrastrutture complementari di supporto (pensiline e fermate) funzionali al miglioramento del TPL con contestuale agevolazione dell'accessibilità attraverso gli indirizzi del PEBA - AREA	Martini	5	1	5	1	12
15	Strategie funzionali ad un uso migliore dell'energia attraverso la promozione delle C.E.R. - area servizi tecnici (GTUAOP)-trasversale	Martini -Tassinari	5	3	5	3	16
16	Valorizzazione del territorio per l'utilizzo con finalità pubblica connesso alla realizzazione di piani attuativi di iniziativa privata in adempimento a convenzioni urbanistiche	Martini	5	3	5	5	18
17	Sicurezza patrimonio infrastrutturale ed immobiliare - area servizi tecnici (GTUAOP)	Martini - Brescianini	3	1	5	3	12
18	Aumento controllo tramite drone	Zacconi	1	2	1	1	5
19	Implementazione telecamere sul territorio	Zacconi - Martini	3	1	1	3	8
20	Potenziamento pattuglie sul territorio	Zacconi	5	3	5	3	16
21	Polizia Urbana	Zacconi - Martini	3	2	3	3	11
22	SGRU - Nuovo portale Risorse Umane e fascicolo del dipendente	Martina	3	2	3	3	11
23	SGRU - Bilancio di previsione	Martina	3	2	3	3	11
24	SGRU - Passaggio al cloud gestione presenze e stesura regolamenti Orario e Lavoro agile	Martina	3	5	3	3	14
25	SGRU - Aggiornamento codice di comportamento	Martina - Brescianini	3	2	5	1	11
26	PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA	Tutti i dirigenti - SG - COM	5	3	5	1	14
27	CONTROLLO DI GESTIONE - IMPLEMENTAZIONE E FUNZIONALIZZAZIONE	Tutti i dirigenti - SG - COM	5	3	5	3	16
28	RIGENERAZIONE URBANISTICA AREA SAN FRANCESCO CON ACCORDO DI PROGRAMMA DI RILEVANZA REGIONALE	Martini - Brescianini - Tassinari	1	3	5	5	14
29	PNNR NEXT GENERATION EU	Martini - Brescianini - Tassinari	5	2	1	1	9
30	RIGENERAZIONE URBANA AREA ORTI SCOLMATORE	Martini - Brescianini - Zacconi	5	3	1	1	10
31	ASSISTENTE VIRTUALE	Brescianini - Tassinari	5	2	5	1	13
32	ARCHIVIO NAZIONALE STATO CIVILE (ANSC)	Brescianini	3	2	3	1	9
33	PERFORMANCE ENTRATE TRIBUTARIE		3	2	3	5	13

Il NiV passa alla pesatura dei comportamenti organizzativi così come previsto dal vigente sistema di valutazione:

Pesatura dei comportamenti organizzativi

La valutazione dei comportamenti organizzativi avviene attraverso l'analisi e la valutazione di determinati fattori ritenuti rilevanti e descritti in un'apposita scheda, attraverso una scala di giudizio numerica.

Il NiV attribuisce un peso a ciascun fattore dei comportamenti organizzativi in relazione ai comportamenti attesi da ciascun dirigente rispetto alla propria specifica funzione manageriale.

Il peso assegnato a ciascun fattore di comportamenti organizzativi assume una funzione di moltiplicatore rispetto alle valutazioni espresse.

La valutazione dei comportamenti organizzativi concorre alla ripartizione del fondo dell'indennità di risultato dei dirigenti nella misura percentuale definita annualmente in sede di approvazione degli obiettivi da parte della Giunta Comunale

Il NiV ritiene opportuno mantenere la pesatura effettuata l'anno precedente che si riporta:

COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E MANAGERIALI - PESO

Relazione e integrazione – Trasversalità	20
Innovatività – Progettualità	20
Gestione risorse economiche - Controllo di gestione	15
Orientamento alla qualità dei servizi	15
Gestione Risorse umane - Relazione con il personale	15
Capacità di interpretazione dei bisogni e programmazione dei servizi	15
Totale comportamenti organizzativi	100

Per quanto riguarda la valutazione del Segretario Generale, il Sistema Integrato di Valutazione Permanente dell'Ente prevede che:

- per la valutazione dei comportamenti organizzativi, la stessa è effettuata dal Sindaco;
- per gli obiettivi strategici, il Segretario sarà valutato sul raggiungimento degli stessi, definiti dalla media della percentuale del raggiungimento di tutti gli obiettivi strategici fissati e sulla base del raggiungimento della Performance organizzativa, il tutto nelle percentuali fissate per i dirigenti

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Roberto Colangelo

I componenti

Dott.ssa Stefanea Laura Martina

Dott.ssa Isabella Boselli

Il segretario verbalizzante

Dott.ssa Michela Martignago

Documento firmato digitalmente.