



Comune di San Donato Milanese

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

NUCLEO DI VALUTAZIONE

Verbale n° 7/2025

Nei giorni 20/11/2025 alle ore 11.30 presso l'ufficio del Segretario Generale, con prosecuzione nel giorno 27/11/2025 alle ore 16.00 e 03/12/2025 alle ore 13.00 in modalità da remoto, si è riunito il Nucleo di Valutazione nominato con provvedimento del Sindaco n. 107 del 10/11/2025 così composto con il seguente ordine del giorno:

- Insediamento Nucleo di Valutazione
- Pesatura delle posizioni Dirigenziali
- varie ed eventuali

		Presente	Assente
Roberto Colangelo	Presidente	X	
Stefanea Laura Martina	Segretario Generale/ Componente	X	
Eliana De Martiis	Componente esperto	X	
Michela Martignago	Segretario verbalizzante	X	

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente, dopo le presentazioni di rito, formalizza l'insediamento del Nucleo di Valutazione nominato con provvedimento del Sindaco n. 107 del 10/11/2025

Graduazione posizione Dirigenti in seguito all'approvazione della delibera di riorganizzazione dell'Ente, sulla base della metodologia di graduazione delle Posizioni Dirigenziali

In forza dei contenuti della Delibera di G.C. n. 245 del 22/12/2015 con la quale vengono approvati il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente e del Personale e Sistema Premiale", la "Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali", il NdV deve procedere alla ripesatura delle aree dirigenziali, sulla base della metodologia come sopra approvata, alla luce della revisione della struttura organizzativa dell'ente di cui alle delibere di G.C. n. 106 del 30/10/2025. La nuova pesatura entrerà in vigore dal 1° gennaio 2026, al pari di detta riorganizzazione.

Richiamata la "Metodologia di graduazione delle Posizioni Dirigenziali", con particolare riferimento ai fattori di graduazione che si riportano:

Tavola 1 – Fattori generali e fattori specifici di graduazione proposti

FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	- Consistenza delle risorse umane - Consistenza delle risorse finanziarie
B.	- Complessità del quadro delle relazioni

Complessità gestionale <i>'esterna'</i> dell'unità organizzativa assegnata	- Complessità del processo di programmazione e prevedibilità/misurabilità dei risultati
Complessità gestionale <i>'interna'</i> dell'unità organizzativa assegnata	- Omogeneità/esperienza delle risorse umane
	- Complessità di utilizzo, gestione e manutenzione delle risorse strumentali
	- Articolazione/frammentazione delle risorse finanziarie
C. Responsabilità connessa alla posizione	- Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile
D. Strategicità della posizione	- Strategicità della posizione

Tavola 2 – Pesi % dei fattori di graduazione

FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE	PESI
Consistenza delle risorse umane e finanziarie assegnate	10
Complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	50
Responsabilità connessa alla posizione	20
Strategicità della posizione	20
	100

Presa visione della scheda di graduazione attualmente in uso e approvata nell'ambito del medesimo "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Ente e del Personale e Sistema Premiale", che approvava anche la "Metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali".

Tavola 3: Scheda di graduazione

FATTORI GENERALI DI GRADUAZIONE	DENOMINAZIONE POSIZIONE		
	ELEMENTI SPECIFICI DI GRADUAZIONE	PUNTI	MAX PUNTI
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 4	
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	da 1 a 6	
TOTALE FATTORE			10
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 12	
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 13	
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	
TOTALE FATTORE			50
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	da 1 a 20	

TOTALE FATTORE			20
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del programma di mandato del Sindaco o per il funzionamento dell'organizzazione	Da 1 a 20	
TOTALE FATTORE			20
TOTALE COMPLESSIVO			100

Il NdV prende atto che le Aree dirigenziali interessate dalla ripesatura delle proprie posizioni a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'ente, operata con la suddetta deliberazione sono prevalentemente le seguenti:

Area "Servizi Tecnici e del Territorio"

Area "Servizi Sociali ed Educativi"

Area "Servizi alla Collettività"

Relativamente all'Area Affari Generale Istituzionali e Finanziari il NIV evidenzia che la stessa presenta la più elevata pesatura e risulta ad oggi già valorizzata al punteggio massimo di 100 e conseguentemente l'attribuzione di ulteriori funzioni/servizi non comporta una diversa valutazione.

Il NdV inizia l'analisi delle schede di pesatura dei Dirigenti nel raffronto con la pesatura attualmente vigente.

Si prende atto che Le fasce di retribuzione di posizione, fissate con il Sistema di graduazione delle posizioni dirigenziali sono le seguenti:

FASCIA	PUNTEGGIO	EURO PER FASCIA
1° FASCIA	> 90	da euro 37.000,00 a euro 45.000,00
2° FASCIA	80-89,99	da euro 28.000,00 a euro 36.000,00
3° FASCIA	70-79,99	da euro 19.000,00 a euro 27.000,00
4° FASCIA	<70	da euro 10.000,00 a euro 18.000,00

Il NdV, prima di procedere alla valorizzazione della "Scheda di Graduazione" per le posizioni dirigenziali delle Aree interessate dalla revisione della struttura, prende atto dei dati presentati dal Servizio Personale con il concorso dell'Ufficio Ragioneria, depositati presso il Servizio personale, ovvero:

- Consistenza economica delle risorse umane a disposizione del Dirigente per ogni area;
- Consistenza economica delle risorse finanziarie in entrata e di spesa gestite dal Dirigente per ogni area.

Il NdV condivide la necessità di programmare tra le proprie attività, la revisione dell'attuale sistema di valutazione comprensivo dei criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali; in particolare rileva la carente oggettività del criterio di pesatura economica delle risorse umane.

Il NdV procede, quindi, all'analisi dei dati economici e della complessità tecnica e gestionale delle Aree così come strutturate nel processo di riorganizzazione dell'Ente e alla graduazione delle posizioni Dirigenziali sopra citate in base ai criteri approvati con il citato regolamento;

Il NdV prende atto delle nuove modulazioni che hanno assunto le Aree dirigenziali interessate da detta riorganizzazione e, in applicazione della metodologia sopra richiamata e preso atto dei profili e funzioni di ciascuna posizione Dirigenziale, stila le schede di Pesatura di seguito riportate.

Posizione non modificata e confermata come da precedente pesatura

Denominazione posizione DIRIGENTE AREA AFFARI GENERALI ISTITUZIONALI E FINANZIARI			
Fattori generali di Graduazione	Elementi specifici di Graduazione	Punti	Punti
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 4	4
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	da 1 a 6	6
Totale fattore			10
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 12	12
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	15
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 13	13
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	10
Totale fattore			50
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	da 1 a 20	20
Totale fattore			20
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del programma di mandato del Sindaco o per il funzionamento dell'organizzazione	Da 1 a 20	20
Totale fattore			20
Totale complessivo			100

Denominazione posizione DIRIGENTE AREA SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO			
Fattori generali di Graduazione	Elementi specifici di Graduazione	Punti	Punti
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 4	2
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	da 1 a 6	6
Totale fattore			8
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 12	12
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	13
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 13	13
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	8
Totale fattore			46
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	da 1 a 20	20
Totale fattore			20
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del programma di mandato del Sindaco o per il funzionamento dell'organizzazione	Da 1 a 20	20
Totale fattore			20
Totale complessivo			94

Denominazione posizione DIRIGENTE AREA SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI			
Fattori generali di Graduazione	Elementi specifici di Graduazione	Punti	Punti
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 4	2
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	da 1 a 6	6
Totale fattore			8
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 12	10
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	13
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 13	12
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	8
Totale fattore			43
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	da 1 a 20	15
Totale fattore			15
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del programma di mandato del Sindaco o per il funzionamento dell'organizzazione	Da 1 a 20	17
Totale fattore			17
Totale complessivo			83

Denominazione posizione DIRIGENTE AREA SERVIZI ALLA COLLETTIVITA'			
Fattori generali di Graduazione	Elementi specifici di Graduazione	Punti	Punti
A. Consistenza delle risorse umane e finanziarie	A1. Consistenza delle risorse umane	da 1 a 4	1
	A2. Consistenza delle risorse finanziarie	da 1 a 6	1
Totale fattore			2
B. La complessità gestionale dell'unità organizzativa assegnata	B1. Complessità del quadro normativo	da 1 a 12	9
	B2. Complessità del quadro delle relazioni	da 1 a 15	10
	B3. Complessità del processo di programmazione e di prevedibilità e/o misurabilità dei risultati	da 1 a 13	10
	B4. Complessità interna	da 1 a 10	9
Totale fattore			38
C. Complessità specialistica e rilevanza dell'incarico assegnato	C1. Responsabilità tecnica, amministrativa, contabile	da 1 a 20	13
Totale fattore			13
D. Strategicità della posizione	D1. Rilevanza della posizione rispetto alle finalità del programma di mandato del Sindaco o per il funzionamento dell'organizzazione	Da 1 a 20	17
Totale fattore			17
Totale complessivo			70

La graduazione in termini numerici delle singole posizioni Dirigenziali, rapportata alla griglia dei valori sopra riportata, determina l'attribuzione della retribuzione di posizione spettante ad ognuna di esse, secondo la tabella di seguito riportata:

AREA	PUNTI
SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO	94
SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI	83
SERVIZI ALLA COLLETTIVITA'	70

Il NdV procede quindi alla valorizzazione economica delle Aree come sopra valutate sulla scorta dei punteggi riportati nelle singole "Schede di graduazione".

Di seguito la nuova riformulazione delle graduazioni operate e della correlata valorizzazione economica della relativa retribuzione di posizione:

AREA			PESATURA	
			PUNTEGGIO	IMPORTO
1	SERVIZI TECNICI E DEL TERRITORIO		94	Euro 40.200,00
2	SERVIZI SOCIALI ED EDUCATIVI	Posizione da coprire	83	Euro 30.400,00
3	SERVIZI ALLA COLLETTIVITA'	Posizione da coprire	70	Euro 19.000,00

Nella seduta del giorno 3/12/2025 viene analizzata la nota indirizzata al nucleo di valutazione da parte della dipendente G.S. in data 18/11/2025 volta a chiedere chiarimenti sulla propria valutazione individuale per l'anno 2024.

Si rileva che l'attuale Sistema di Valutazione approvato con delibera di G.C. n. 245 del 22/12/2015, prevede una "procedura di conciliazione che può essere azionata dal dipendente quando egli non condivida il prodotto della valutazione. ... Sulla base delle osservazioni del dipendente, il Nucleo di Valutazione riesamina la situazione e interviene nel caso in cui le contestazioni riguardino vizi di procedura. Il Nucleo non si esprime riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e alla valutazione dei comportamenti organizzativi se non evidentemente viziati".

Il Nucleo di valutazione esaminata la nota ricevuta, rileva che non sussistono vizi di procedura per i quali lo stesso possa prendere in carico la richiesta. Verrà predisposta dall'Ufficio Personale nota di riscontro alla dipendente.

Il Presidente del Nucleo di Valutazione

Dott. Roberto Colangelo

I Componenti

Dott.ssa Stefanea Laura Martina

Dott.ssa Eliana De Martiis

Il Segretario Verbalizzante

Dott.ssa Michela Martignago