



COMUNE DI ALBANO SANT'ALESSANDRO

Provincia di Bergamo

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Adottato con deliberazione di Giunta Comunale n. 24 del 24/02/2026

Sommario

I- CRITERI GENERALI E FINALITA'	3
II- CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	3
III- IL CONCETTO DI PERFORMANCE	5
III -1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	6
III -2 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE	6
IV 1.1 IL PEG/PIANO DELLA PERFORMANCE	6
IV -2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	8
IV 2.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI PER L' ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	8
IV 2.2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI PER L' ATTRIBUZIONE DEL PREMIO	9
IV 2.3 CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI	10
IV 2.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE E CRITERI PER L' ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO	11
V- PROCEDURA DI VALUTAZIONE	12
1. - FASE INIZIALE - DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI	12
2. - FASE INTERMEDIA – MONITORAGGIO.....	12
3. - FASE FINALE -	12
VI – VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA	13

I- CRITERI GENERALI E FINALITA'

1. La misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

2. A tal fine, l'Amministrazione comunale è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'Amministrazione nel suo complesso, alle Unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo modalità conformi alle norme di legge, nonché alle direttive impartite dal Dipartimento della Funzione pubblica.

3. L'Amministrazione comunale è tenuta altresì ad assicurare l'adozione di strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

4. Il presente Sistema di valutazione della performance descrive, pertanto, le attività finalizzate alla misurazione e alla valutazione, in conformità ai principi sopradetti, della Performance organizzativa dell'Ente, Performance individuale dei dipendenti, compresi gli Incaricati di elevata qualificazione e il Segretario Comunale.

5. La valutazione è finalizzata in particolare a:

- favorire la crescita professionale delle persone, attraverso l'individuazione dei propri punti di forza e di debolezza;
- migliorare i comportamenti organizzativi, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- sviluppare nei responsabili la capacità di azioni finalizzate allo sviluppo professionale dei collaboratori;
- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente;
- facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e collaboratori;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo;
- sostituire la logica dell'adempimento, con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è sviluppato secondo una visione unitaria rispetto alle tematiche di performance, trasparenza e prevenzione della corruzione ed è integrato con il sistema dei controlli interni.

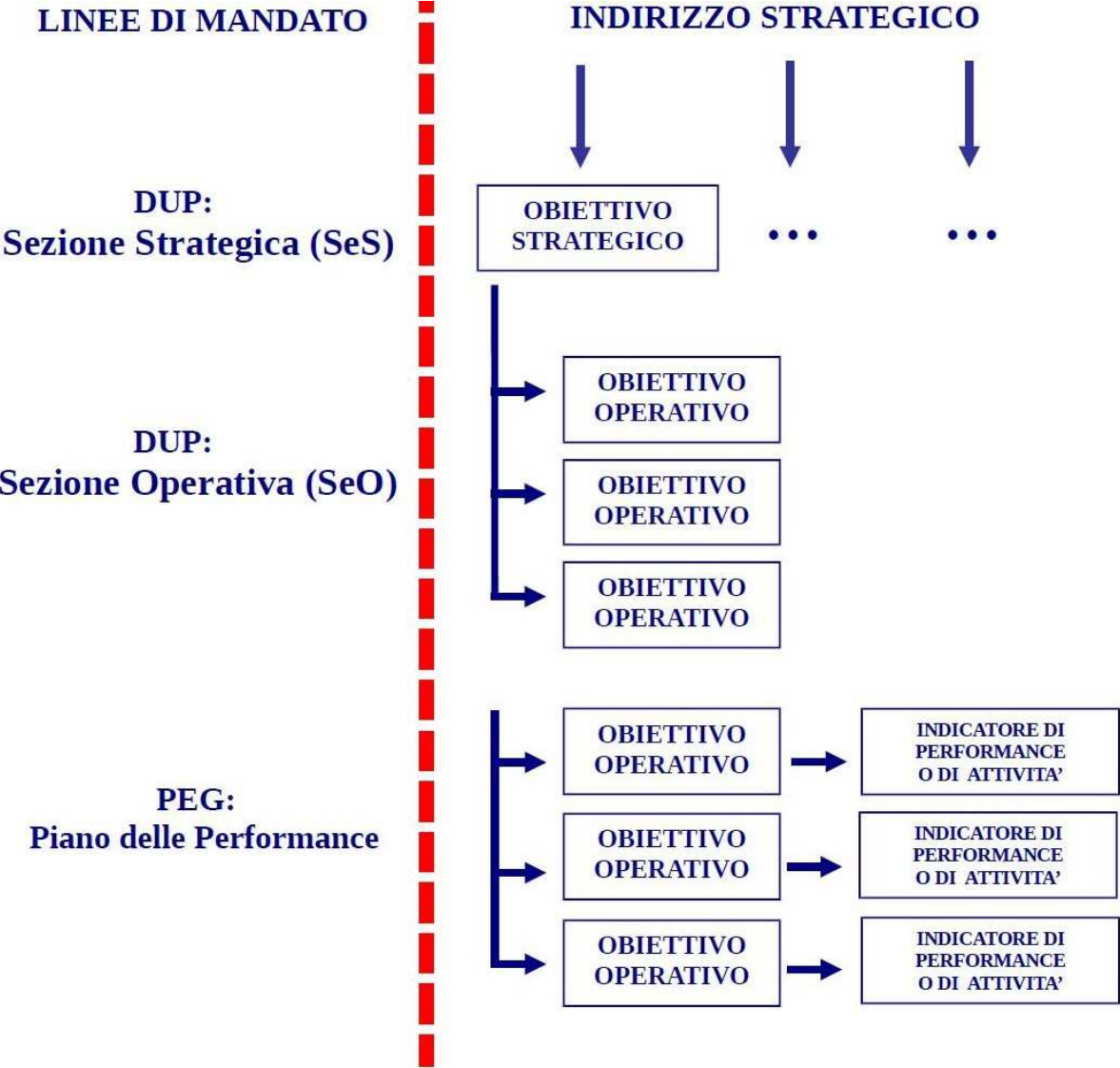
II- CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

Il sistema di valutazione è una componente del più ampio ciclo della programmazione e della performance. Infatti, ai fini dell'attuazione dei principi generali sopra descritti, l'Amministrazione comunale sviluppa, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

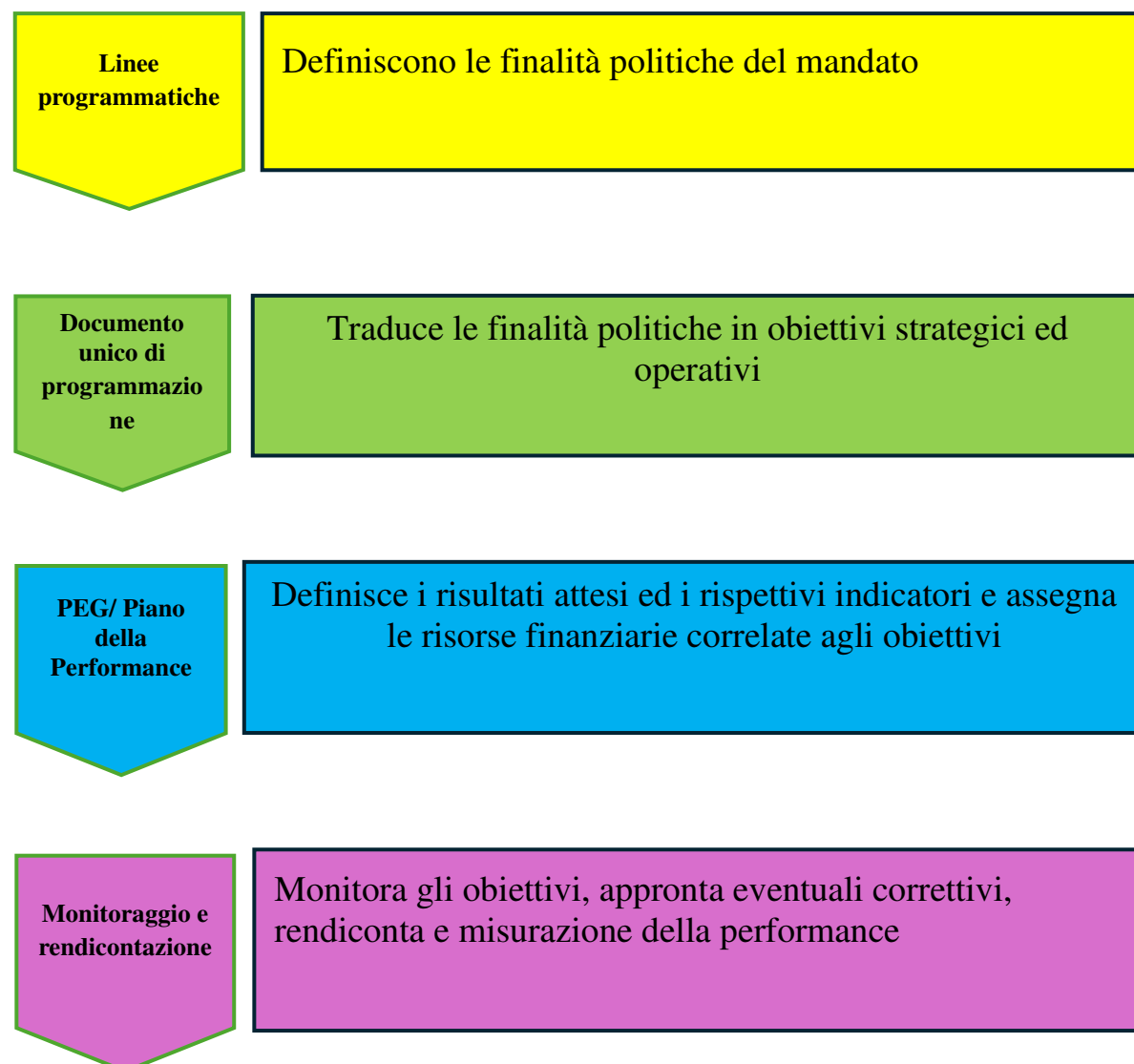
- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; l'assegnazione degli obiettivi è fatta anche tenendo conto dei risultati conseguiti nell'anno precedente e delle risorse attribuite;
- b) monitoraggio, in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance, organizzativa, settoriale e individuale;
- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi di controllo interni ed esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Tali fasi si traducono in documenti distinti, come segue:

CICLO DELLA PERFORMANCE



Ciascuno dei documenti sopra indicati risponde ad una precisa finalità, pertanto:



Nell'ambito del ciclo di gestione della performance, la fase di controllo e di miglioramento si avvale dei seguenti strumenti:

- a) Aggiornamento del DUP;
- b) Variazioni di bilancio e dei relativi allegati;
- c) Variazioni del Piano esecutivo di gestione/Piano della performance;
- d) Relazione sulla performance;
- e) Rendiconto della gestione

III- IL CONCETTO DI PERFORMANCE

La performance è definibile come il contributo, costituito dai risultati, che un soggetto, singolo o gruppo o unità organizzativa apporta, attraverso la propria azione, alla realizzazione delle finalità e degli obiettivi dell'amministrazione per il soddisfacimento dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata istituita.

La performance è sempre correlata al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi erogati dall'ente; essa è il risultato di attività che, attraverso adeguati comportamenti professionali e particolari modalità di esecuzione, apportano un valore aggiunto rispetto alle prestazioni precedentemente svolte.

La performance è quindi misurabile solo attraverso indicatori in grado di evidenziare i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi programmati.

III -1 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La performance organizzativa è intesa come il risultato complessivo dell'Ente e delle sue articolazioni settoriali, rispetto agli obiettivi programmati.

Si assume come performance organizzativa delle singole aree/settori, il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore/area.

Si assume come performance organizzativa dell'ente il valore medio del grado di raggiungimento degli obiettivi di settore/area.

Laddove un target finale sia il risultato di una attività trasversale a più aree/settori dovrà essere preventivamente definito il criterio di misurazione degli stessi scegliendo tra le seguenti alternative:

- a) Il punteggio assegnato viene attribuito ad ogni singolo settore che ha contribuito al suo raggiungimento complessivo, quando è difficoltoso segmentare l'attività tra i settori/aree stessi e distinguere i singoli apporti.

b) Il punteggio assegnato viene attribuito solo ad un settore/area, che assume il ruolo di “coordinatore” dell’intera attività, mentre agli altri settori/aree coinvolti è attribuita una valutazione corrispondente al raggiungimento degli obiettivi infra procedurali separatamente riconducibili a ciascuno;

c) Il punteggio assegnato è ripartito tra i settori/aree in percentuali di riparto predefinite sulla base della diversa incidenza della loro attività rispetto all’obiettivo finale, determinata ex ante.

La performance organizzativa viene valutata e calcolata in termini economici proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento secondo la tabella di cui al titolo IV Punto 2.2.

III -2 LA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La **performance individuale** è intesa come l’apporto del dipendente alla performance generale dell’Ente e come tale è composta da due elementi:

- 1) performance organizzativa di settore/area
- 2) comportamenti e capacità individuali.

IV - 1.1 IL PEG/PIANO DELLA PERFORMANCE

Al fine di raccordare in modo coerente i diversi documenti che il legislatore ha via via inserito nel ciclo della performance si definisce:

Peg/Piano della performance: il documento che definisce i risultati attesi e i rispettivi indicatori, anche tenendo conto dei risultati raggiunti nell’anno precedente documentati e validati nella relazione annuale. Comprende la raccolta di un set di indicatori di attività correlati al valore di target atteso. Essi devono essere preferibilmente numerici e verificabili. La finalità degli indicatori selezionati e dei correlati target, è quella di misurare le attività dei singoli settori/aree.

Gli indicatori di performance organizzativa devono rispondere ai seguenti criteri:

1. Chiarezza: gli indicatori devono essere facilmente comprensibili dal valutato e dal valutatore;
2. Rilevanza: devono essere selezionati indicatori che misurino aspetti ritenuti rappresentativi;
3. Certezza: basati su fonti informative già esistenti;
4. Comparabilità: disponibili in serie storiche e confrontabili con altre realtà.

L'indicatore deve essere sempre accompagnato da un "valore atteso" (o target) che rappresenta l'obiettivo.

In base ai target si distinguono:

- a) **obiettivi di mantenimento** - quando il valore atteso consiste nel mantenimento del valore storico dell'indicatore e, dunque, nel non peggioramento dello standard quali/quantitativo del servizio;
- b) **obiettivi di miglioramento** - quando il valore atteso consiste nel miglioramento del valore storico dell'indicatore e, dunque, nel miglioramento dello standard quali/quantitativo del servizio;
- c) **obiettivi di innovazione** - quando il valore atteso fa riferimento ad un nuovo indicatore o viene richiesta una modalità di raggiungimento del target diversa rispetto alla modalità "storica".

Al fine di realizzare il raccordo tra il Peg/Piano della performance ed il Sistema dei controlli interni e di prevenzione della corruzione devono essere altresì previsti e misurati:

- a) indicatori di efficienza;
- b) indicatori collegati alle misure del piano di prevenzione della corruzione;
- c) indicatori collegati alle risultanze dell'attività di controllo interno.

Il Peg/Piano della performance deve prevedere anche indicatori per la misurazione del gradimento da parte degli stakeholders esterni e per il monitoraggio del rispetto dei principi sulle pari opportunità.

Il Peg/Piano della performance può frammentare gli obiettivi/target del settore in set di obiettivi/target riferiti ai singoli servizi del settore/area stesso.

E' facoltà della Giunta, in sede di approvazione del Peg/Piano della performance, attribuire la pesatura agli obiettivi, differenziandoli in considerazione della loro strategicità e complessità, nell'ambito della somma massima pro settore/area attribuibile (paragrafo IV 2.1).

E' facoltà della Giunta, in sede di approvazione del PEG/Piano della performance, assegnare al Segretario comunale specifici obiettivi attribuendone la relativa pesatura in considerazione della loro strategicità e complessità, nell'ambito della somma massima attribuibile (paragrafo.....pari a 20).

IV -2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

La misurazione e la valutazione della performance individuale dei titolari di Elevata Qualificazione in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

- a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, ai quali è attribuito un peso prevalente nella valutazione complessiva;
- b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;
- c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate, nonché ai comportamenti organizzativi richiesti per il più efficace svolgimento delle funzioni assegnate;
- d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale è collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
- b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale pone un collegamento strettissimo fra la performance organizzativa del settore/area e le competenze, attitudini e contributi (item).

Ne consegue che la valutazione di ciascuna unità organizzativa è posta alla base della valutazione individuale di tutto il personale, delle posizioni organizzative e del Segretario comunale.

IV - 2.1 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI TITOLARI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La valutazione della performance individuale dei **titolari di Elevata qualificazione** ha come base di partenza il punteggio ottenuto dalla valutazione della performance organizzativa del settore/area di appartenenza.

Rispetto alla **valutazione individuale complessiva** espressa in centesimi (max 100/100), si attribuiscono **massimo 60 punti alla performance organizzativa e massimo 40 punti alla valutazione dei fattori comportamentali**.

La valutazione complessiva del titolare di Elevata qualificazione, al fine dell'erogazione dell'incentivo della Retribuzione di Risultato, tiene conto di entrambe le valutazioni sopra descritte, quella relativa alla performance organizzativa e quella relativa ai comportamenti.

I punteggi ottenuti dalle due valutazioni sono sommati.

Il conseguimento di un punteggio inferiore a 30 rappresenta giustificato motivo per la revoca dell'incarico di Responsabile di EQ.

Per le EQ si utilizza l'allegata **Scheda di Valutazione (all. A)**.

Il Fondo destinato alla Retribuzione di risultato (FRR) spettante ai singoli titolari di Elevata qualificazione è pari alla % minima del 15% del Fondo totale complessivo (FC) destinato al trattamento accessorio dei medesimi (FRP Fondo retribuzione posizione + FRR). Se il budget ed il rispetto dei limiti di legge lo permettono è possibile individuare una % maggiore che sarà definita dalla Giunta.

Al Fondo destinato alla Retribuzione di risultato (FRR) possono essere destinate eventuali economie derivanti dalla graduazione delle EQ rispetto al totale del Fondo a ciò destinato (FRP).

La **quota teorica** di Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di Elevata qualificazione è calcolata in base al medesimo criterio di graduazione delle EQ .Il resto non assegnato diventa economia di bilancio.

La **quota effettiva** di Retribuzione di Risultato spettante ai singoli titolari di Elevata qualificazione viene poi calcolata in base al punteggio totale raggiunto a seguito della valutazione della performance individuale (performance organizzativa + performance individuale) secondo la seguente tabella:

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di erogazione del <i>budget</i>
< 30	Nessuna retribuzione
Da 30 a 75	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 76 a 80	80%
Da 81 a 85	85%
Da 86 a 88	90%
Da 89 a 90	95%
Da 91 a 100	100%

Relativamente alla metodologia di calcolo delle quote economiche è rimandato a quanto stabilito nel Contratto Decentrato dell'Ente.

IV-2.2 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE NON TITOLARE DI ELEVATA QUALIFICAZIONE E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEL PREMIO

Anche per il **resto del personale** il risultato della performance organizzativa dell'area/settore di appartenenza rappresenta il punto di partenza della valutazione.

La valutazione complessiva della performance individuale del personale dipendente, al fine dell'erogazione dell'incentivo della Produttività, tiene conto di entrambe le valutazioni sopra descritte, quella relativa alla performance organizzativa e quella relativa ai comportamenti.

I punteggi ottenuti dalle due valutazioni sono sommati.

Rispetto alla valutazione individuale complessiva espressa in centesimi **(100/100)**, si attribuiscono **massimo 40 punti alla performance organizzativa e massimo 60 punti alla valutazione dei fattori comportamentali.**

Al fine di assicurare ai dipendenti che il processo valutativo sia improntato a maggiore oggettività, laddove, nel corso dell'anno di valutazione, il dirigente ritenga che si siano verificati eventi che potrebbero essere considerati ai fini di una eventuale valutazione negativa, questi, laddove non ricorrano gli estremi per l'attivazione di una procedura sanzionatoria, è tenuto a effettuare una comunicazione per email, nella quale informa il dipendente della possibilità di tenere conto dell'accaduto in sede valutativa.

Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene proposta dal responsabile competente in sede di conferenza dei responsabili, presieduta dal Segretario comunale.

Per il **personale** si utilizza l'allegata **Scheda di Valutazione (all. B).**

I Fondi destinati rispettivamente alla Performance organizzativa ed individuale vengono suddivisi tra il personale dipendente secondo le modalità ed i termini fissati dal CCDI di competenza, al fine di poter calcolare le quote teoriche di Produttività spettanti al singolo dipendente.

Le quote effettive di Produttività spettanti al singolo dipendente vengono poi calcolate in base al punteggio totale raggiunto a seguito della valutazione della performance individuale (performance organizzativa + item comportamentali) secondo la seguente tabella:

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di erogazione del <i>budget</i>
< 30	Nessuna retribuzione
Da 30 a 75	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 76 a 80	80%
Da 81 a 85	85%
Da 86 a 88	90%
Da 89 a 90	95%
Da 91 a 100	100%

IV- 2.3 CRITERI PER LA VALUTAZIONE DI PROGETTI SPECIFICI

L'Ente può definire specifici progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione che siano oggetto di finanziamento ai sensi dell'art. 67, comma 5, lettera b) del CCNL del comparto funzioni locali.

I progetti di cui al comma precedente sono proposti all'Amministrazione dai Responsabili di servizio, di norma, entro il termine previsto per l'approvazione del Piano della performance, completi delle seguenti indicazioni:

- a) Data di inizio e conclusione
- b) Modalità di attuazione
- c) Aspettative di risultato
- d) Risorse umane individuate
- e) Stima delle ore di lavoro richieste

Con riferimento al comma precedente, nella individuazione delle risorse umane, si dovrà tenere conto del principio di rotazione, laddove non siano richieste specifiche professionalità e in ogni caso dovranno essere preferiti i dipendenti che non siano stati destinatari di altri emolumenti accessori, anche se riferiti ad altri istituti contrattuali.

Le "aspettative di risultato" debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca un beneficio apportato all'amministrazione utilizzando almeno una delle seguenti prospettive: efficienza, efficacia, economicità, adempimento, garanzia.

5. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito, tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, in proporzione al punteggio conseguito, nel rispetto dei seguenti criteri:

- a) grado di responsabilità / coordinamento (da 0 a 5)

b) grado di partecipazione (da 0 a 5)

IV- 2.4 LA VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL SEGRETARIO COMUNALE E CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

La valutazione della performance individuale del **Segretario comunale** ha come base di partenza il risultato della performance organizzativa dell'Ente, considerando tale la media del punteggio della performance organizzativa raggiunta da tutte le aree/settori (ivi compresa eventuale settore/area assegnata al medesimo quale funzione aggiuntiva).

La valutazione complessiva del Segretario comunale, al fine dell'erogazione dell'incentivo della Retribuzione di Risultato, tiene conto delle valutazioni relative alla performance organizzativa dell'Ente, al raggiungimento di specifici obiettivi e ai comportamenti.

I punteggi ottenuti dalle tre valutazioni sono sommati.

Rispetto alla valutazione individuale complessiva espressa in centesimi (120/120), si attribuiscono **massimo 60 punti alla performance organizzativa di Ente, massimo 20 punti alla performance organizzativa del Segretario comunale (raggiungimento degli obiettivi individuali) e massimo 40 punti alla valutazione dei fattori comportamentali.**

Per il **Segretario comunale** si utilizza l'allegata **Scheda di Valutazione (all. C).**

La quota teorica di Retribuzione di Risultato spettante al Segretario comunale è definita nel decreto sindacale di nomina del Segretario in conformità al CCNL di categoria.

La quota effettiva di Retribuzione di Risultato spettante al Segretario comunale viene poi calcolata in base al punteggio totale raggiunto (performance organizzativa ente + performance individuale) secondo la seguente tabella:

Punteggio ottenuto nella valutazione	% di erogazione del <i>budget</i>
< 30	Nessuna retribuzione
Da 30 a 75	In proporzione al punteggio ottenuto
Da 76 a 80	80%
Da 81 a 85	85%
Da 86 a 88	90%
Da 89 a 90	95%

Da 91 a 100	100%
-------------	------

V- PROCEDURA DI VALUTAZIONE

Il processo di valutazione è articolato in tre fasi fondamentali: iniziale - intermedia - finale.

1. FASE INIZIALE - DEFINIZIONE E ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

La fase iniziale è caratterizzata dalla definizione e dall'assegnazione degli obiettivi organizzativi.

Gli obiettivi vengono definiti nel Peg/Piano della performance, per cui l'approvazione di tali documenti equivale ad assegnazione degli obiettivi alle aree/settori. Nelle more della redazione formale di tali documenti è possibile anticipare l'assegnazione di alcuni obiettivi mediante atto deliberativo della Giunta comunale.

Rimane a carico dei titolari di Elevata qualificazione la comunicazione degli obiettivi all'Area/Settore di rispettiva competenza ed ogni aspetto organizzativo necessario per il loro raggiungimento, ivi compresa l'assegnazione di obiettivi e/o di fasi procedurali ai singoli collaboratori.

2. FASE INTERMEDIA – MONITORAGGIO

Ogni titolare di Elevata qualificazione, in relazione all'Area/Settore di rispettiva competenza, è deputato alla raccolta e alla comunicazione dei dati alla Giunta comunale necessari per il monitoraggio costante degli obiettivi, da fare tramite informativa con cadenza quadrimestrale, anche ai fini di un'eventuale rimodulazione o revisione degli stessi.

3. FASE FINALE

Entro i termini previsti dal CCDI di competenza:

1) Ciascun titolare di Elevata qualificazione rendiconta con apposita relazione, rispetto agli indicatori dati, la performance organizzativa della propria Area/Settore e la trasmette al Segretario comunale.

performance, la quale, pertanto, evidenzia a consuntivo, con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati ed alle risorse assegnate, con rilevazione degli eventuali scostamenti.

La relazione sulle performance fa riferimento al Piano della performance e riporta sia l'esito delle verifiche effettuate nel corso dell'anno, sia il giudizio complessivo riferito

all'anno in esame, riguardo allo stato di attuazione di ciascun obiettivo, con riferimento ai progetti e alle politiche a cui è collegato.

2) Il Segretario comunale rendiconta con apposita relazione i propri obiettivi e la trasmette al Sindaco;

3) Il Segretario comunale analizza la rendicontazione della performance organizzativa e propone i punteggi per Area/Settore di competenza;

4) Previa conferenza dei responsabili di Area/Settore, presieduta dal Segretario comunale, i titolari di Elevata qualificazione procedono alla valutazione della performance individuale del personale dipendente (compilazione scheda B), trasmettendola ai diretti interessati;

5) Il Segretario comunale procede alla proposta di valutazione della performance individuale delle Posizioni Organizzative (compilazione scheda A) trasmettendola ai diretti interessati. Per il titolare di EQ afferente la Polizia locale, la proposta di valutazione è fatta di concerto con il Sindaco, il quale controfirma la scheda di valutazione (scheda A).

6) Il Sindaco procede alla valutazione della performance individuale del Segretario comunale (compilazione scheda C) trasmettendola al diretto interessato.

Concluso il sopra citato processo di rendicontazione e valutazione, il Segretario comunale trasmette al Nucleo di valutazione/Organo comunale di valutazione la relazione finale della performance organizzativa, le valutazioni della performance individuale del personale dipendente (schede B), le proposte di valutazione della performance individuale dei titolari di Elevata qualificazione (schede A).

Al sorgere di eventuali contrasti sulla valutazione tra i soggetti responsabili della stessa ed i valutati, il ricorrente chiede contraddittorio (procedura di conciliazione) al soggetto valutatore, indicando le proprie motivazioni nella scheda di valutazione, entro 5 giorni lavorativi dalla ricezione della stessa.

Laddove, anche all'esito del contraddittorio, dovessero permanere discordanze sulla valutazione, la decisione è rimessa al Nucleo di valutazione/Organo comunale di valutazione, che decide in via definitiva entro il termine di 5 giorni lavorativi dalla ricezione dell'istanza di conciliazione, riferendo agli interessati e al Sindaco.

7) Il Nucleo di valutazione/Organo comunale di valutazione si riunisce per la validazione dei risultati di rendicontazione e valutazione della performance dell'Ente, trasmettendone gli esiti alla Giunta comunale ai fini delle relative determinazioni finali.

VI – VALUTAZIONE AI FINI DELLA PROGRESSIONE ECONOMICA

All'interno di ciascuna categoria, nel rispetto delle prescrizioni normative e contrattuali, è prevista una progressione a valenza esclusivamente economica che si concretizza in una serie di successivi incrementi retributivi, dopo il trattamento tabellare iniziale, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

La progressione economica, nel limite delle risorse che l'Amministrazione destina a tale istituto, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti come definita.

La progressione economica è attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto. In caso di parità sarà preferito il dipendente che ha maggiore anzianità nella categoria. In caso di ulteriore parità, sarà preferito il dipendente più anziano di età.

Ai fini della progressione economica, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a trentasei mesi.

Possono partecipare alle selezioni per le progressioni economiche i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno della selezione.

Il criterio dei trentasei mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto.

L'attribuzione della progressione orizzontale è subordinata al raggiungimento di un punteggio minimo a titolo di valutazione della Performance individuale pari a 86/100 per i titolari di Elevata qualificazione e pari a 86/120 per il restante personale, calcolato sulla media del punteggio attribuito nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente l'anno in cui viene attivata la progressione orizzontale. Si deve tenere inoltre conto dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (2 punti per ogni anno di servizio fino ad un massimo di 5 anni).

Il Responsabile dell'Ufficio Personale provvede a trasmettere le schede di valutazione al Segretario comunale per la compilazione delle graduatorie. Il Segretario comunale adotta un provvedimento di approvazione delle graduatorie.

L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.