



SISTEMA PER LA VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE/PERFORMANCE DIRIGENZIALE DEL COMUNE DI MONFALCONE

Metodologia per l'attribuzione della retribuzione di risultato

1. Caratteristiche e ambiti della valutazione

La valutazione della performance dei dirigenti dell'ente prende in esame i seguenti ambiti:

Ambito oggettivo: collegato al grado di raggiungimento degli obiettivi della gestione così come definiti nei documenti di cui alla programmazione della gestione (PEG/Piano della Prestazione),

Ambito soggettivo: collegato alla valutazione dell'azione manageriale del dirigente.

Il punteggio massimo ottenibile è convenzionalmente fissato in 100 punti, come descritto nei paragrafi successivi.

2. Misurazione e valutazione dell'ambito oggettivo

Ai fini della valutazione dell'ambito oggettivo della prestazione dirigenziale sono individuati nel PEG/Piano della Prestazione (PdP) per ciascun dirigente:

a. **OBIETTIVI DI STRUTTURA:** sono i risultati attesi di prestazione/performance assegnati dalla Giunta in sede di approvazione del Peg-Piano della Performance: **peso 35%**

Tali risultati attesi di prestazione/performance sono declinati mediante la definizione di:

- obiettivi;
- interventi;
- indicatori

della struttura di diretta responsabilità

rispetto ai quali la Giunta comunale individua, per l'anno di competenza, i rispettivi gradi di rilevanza (in relazione alla complessità, importanza, sviluppo e strategicità) che vengono valorizzati dal sistema di Controllo di Gestione dell'Ente;

b. **OBIETTIVI INDIVIDUALI:** possono inoltre venir assegnati specifici obiettivi individuali (cioè riferibili all'operato diretto del dirigente) dalla Giunta in sede di approvazione del Peg-Piano della Performance: **peso 25%**

rispetto ai quali la Giunta comunale individua, per l'anno di competenza, i rispettivi gradi di rilevanza (in relazione alla complessità, importanza, sviluppo e strategicità) che vengono valorizzati dal sistema di Controllo di Gestione dell'Ente;

Qualora non vengano assegnati specifici obiettivi individuali, la quota parte di peso ad essi attribuita viene collocata sul raggiungimento degli obiettivi di struttura dell'ente.

La proposta di attribuzione della rilevanza (peso) degli obiettivi viene effettuata dal Segretario generale e validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Tra gli obiettivi assegnati ai dirigenti (lett. a ed eventualmente lett. b) deve essere evidente la presenza di collegamento con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e con le misure per la trasparenza amministrativa, secondo le direttive della competente autorità nazionale.

La misurazione dei risultati (distintamente per quelli di struttura ed eventualmente per quelli individuali) ottenuti dal dirigente in relazione agli obiettivi assegnati è definita in misura percentuale e proporzionale sulla base di quanto rilevato dal sistema di Controllo di Gestione del PEG/PdP al termine dell'esercizio gestionale sulla base della tabella seguente:

TABELLA A)

Grado di raggiungimento dei risultati	% riconoscimento del raggiungimento dei risultati (distintamente per gli obiettivi di cui alle lett. a e b)
$\geq 90\%$	100%
$\geq 60\%$ a 89%	nella percentuale corrispondente
$\leq 59\%$	zero

Si considerano negative valutazioni (rispettivamente obiettivi di cui alle lett. a e b) con una percentuale di raggiungimento dei risultati uguale o inferiore a 59.

3. Misurazione e valutazione dell'ambito soggettivo

Per la valutazione dell'ambito soggettivo della prestazione dirigenziale viene valutato:

- c. il GRADO DI COPERTURA DEL RUOLO, ovvero i comportamenti organizzativi e le competenze professionali espressi nel corso dell'anno: **peso 40%**

A tal fine sono individuati i fattori di valutazione esplicitati nella tabella seguente (tab. B), a fronte di alcuni dei quali sono definiti indicatori/parametri rispetto cui i dirigenti sono tenuti a fornire esplicite indicazioni nella Relazione finalizzata alla valutazione da sottoporre all'attenzione dei soggetti preposti alla valutazione.

Per la formulazione dei giudizi sugli aspetti comportamentali dei dirigenti, l'OIV si avvale di eventuali informazioni raccolte attraverso intervista al Sindaco, al Segretario Generale e/o attraverso l'acquisizione di elementi ed evidenze documentali comprovanti le situazioni considerate.

I fattori di valutazione considerati hanno pesi differenti, che possono essere modificati su proposta dell'Amministrazione all'inizio del ciclo gestionale. La somma dei giudizi e relative valutazioni per i pesi dei fattori dà un punteggio massimo di 100 punti.

TABELLA B) FATTORI DI PRESTAZIONE DELL'AMBITO SOGGETTIVO: DEFINIZIONE E VALUTAZIONE

Aree di prestazione	Fattori di prestazione	Comportamento atteso	Possibili indicatori di rappresentazione	Peso	Giudizio (1-10)
1. Competenze professionali e manageriali	1.1 Capacità di rispondere alle funzioni per cui è stato proposto, capacità di iniziativa ed autonomia	- sa individuare i punti di forza e di debolezza di un programma e/o di un'iniziativa cogliendo tempestivamente evenienze o fattori non previsti che potrebbero condizionare programmi/iniziativa formulati; - formula più alternative di soluzioni tutte efficaci, valutando aspetti positivi e negativi privilegiando il confronto piuttosto che l'imposizione di decisioni unilaterali; - propone iniziative innovative utili e realistiche.	- utilizzo di strumenti strutturati di gestione delle progettualità - realizzazione di riunioni periodiche con i dipendenti per l'analisi di problematiche e la realizzazione di progettualità specifiche e complesse - Definizione di proposte innovative (con evidenza dell'efficacia e sostenibilità) e i relativi esiti	3,5	
		- sa conseguire, nell'ambito della delega ricevuta, obiettivi autonomi	Stesura di relazioni/studi specifici/analisi di fattibilità a supporto delle scelte dell'amministrazione (autonomamente o nell'ambito di gruppi di lavoro)		
	1.2 Capacità di problem solving, di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente ed all'esterno della struttura	- coglie ed è attento alle esigenze dei cittadini e dell'utenza interna, alle proposte dei collaboratori e colleghi ed ai bisogni dell'organizzazione	Utilizzo di metodologie anche semplici di rilevazione delle esigenze e/o dei bisogni, orientate alla programmazione ed alla gestione	1,5	
		- interagisce con modalità improntate sul coinvolgimento ed il confronto	Promozione di indagini di customer satisfaction e/o realizzazione di riunioni con i diversi portatori di interessi		
	1.3 Capacità di pianificare e programmare l'attività della struttura organizzativa affidata	- identifica ed esplicita i percorsi che garantiscono il raggiungimento degli obiettivi, nel rispetto dei vincoli organizzativi presenti - monitora l'attività introducendo tempestivamente misure correttive	Realizzazione di riunioni settoriali, di programmazione e di valutazione dei risultati, in particolare nelle fasi di predisposizione DUP, bilancio, PEG/PdP e PDO, monitoraggi periodici (con/senza riscontro di verbale)	1,5	
- propone iniziative/progetti di contenimento dei costi e riduzione degli sprechi		Definizione di proposte di miglioramento dell'efficienza del Servizio, con evidenza della realizzazione e dei relativi esiti			
- i documenti di programmazione ed i monitoraggi periodici si caratterizzano per la loro qualità, completezza e per la presentazione nel rispetto dei tempi assegnati		Rispetto dei termini e completezza della documentazione presentata			
1.4 Capacità di gestire il personale, di migliorare i rendimenti dei processi gestiti, di creare uno spirito collaborativo tra gli uffici e con i colleghi	- organizza in maniera logica il lavoro, sa gestire il personale secondo criteri di efficienza, dimostra capacità di ascolto attivo e favorisce la crescita del gruppo di lavoro assegnato	Eventuali episodi di conflittualità rilevati e le iniziative adottate per la loro soluzione	1,5		
2. Capacità di valutazione e valorizzazione dei propri collaboratori	2.1 Capacità di differenziazione dei giudizi	- le valutazioni dei collaboratori sono caratterizzate da una significativa differenziazione dei giudizi	I giudizi espressi sono caratterizzati da significativa variabilità rispetto alla media (valore calcolato in funzione del range di valutazioni min- max) rispetto all'indicatore statistico della "moda"	0,75	
	2.2 Capacità di valorizzazione dei collaboratori	- sa individuare i punti di forza e di debolezza dei collaboratori, promuovendo il miglioramento della produttività e del clima organizzativo e valorizzando le professionalità	Analisi dei fabbisogni formativi e promozione di azioni coerenti con essi. Valutazione degli esiti degli interventi effettuati	1,25	
				10	100

Per l'espressione dei giudizi sul comportamento osservato si prendono in considerazione i seguenti gradi di valutazione.

Giudizio	Significato	Punteggio attribuibile
Insufficiente	Il dirigente non ha fornito alcun apporto apprezzabile nè ha mostrato interesse a impegnarsi per questo. Il comportamento non è in linea con i requisiti richiesti dal ruolo.	0-3
Minimo contributo	Il dirigente si è impegnato al minimo ed ha dato un contributo corrispondente. Il comportamento è al limite dei requisiti di ruolo	4-5
Sufficiente	Il dirigente si è impegnato ed ha fornito un contributo di valore medio. Il comportamento è in linea con gli standard di sufficienza dei requisiti di ruolo	6-7
Buono	Il dirigente si è impegnato ed ha fornito un contributo apprezzabile. Il comportamento è in linea con standard di adeguatezza ai requisiti di ruolo	8-9
Ottimo	Il dirigente si è impegnato con buoni risultati ed ha fornito un ottimo contributo. Il comportamento è in linea con standard di eccellenza rispetto ai requisiti di ruolo	10

4. Procedimento della valutazione

4.1 Fase preventiva

La Giunta comunale assegna, in sede di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Prestazione (PdP), gli obiettivi riguardanti l'ambito oggettivo (lett. a ed eventualmente lett. b p.to 2) in ordine al raggiungimento dei quali saranno valutati i dirigenti nella misura del 60% della complessiva valutazione.

La definizione delle modalità di determinazione della quota teorica di risultato è demandata agli appositi atti dell'Amministrazione.

4.2 Fase di gestione

Lo stato di attuazione degli obiettivi assegnati è monitorato con la stessa cadenza periodica dei monitoraggi finalizzati al Controllo di gestione, inoltre

- gli obiettivi di struttura (di cui alla lett. a del p.to 2) sono monitorati con lo stesso sistema di gestione del PEG/PdP ed eventuali specifiche segnalazioni sullo stato di realizzazione di tali obiettivi sono formulate con separata relazione;
- gli obiettivi individuali (di cui alla lett. b del p.to 2) sono monitorati mediante la compilazione, a cura del dirigente, di report di rilevazione definito nell'ambito del Controllo di gestione.

Qualora nel corso dell'esercizio si verifichi la necessità di modificare gli obiettivi del PEG/PdP, sia a seguito dell'attribuzione di nuovi obiettivi ai dirigenti sia per la verificata impossibilità, giustificata da obiettive ragioni, di conseguire obiettivi precedentemente assegnati, si ridefinirà:

- con riferimento agli obiettivi di struttura (di cui alla lett. a del p.to 2): per gli obiettivi individuati nella Sez. E del PEG/PdP (parte Attività-obiettivi), l'indicatore numerico del "grado di rilevanza" (se necessario) e sarà modificata l'incidenza percentuale conseguente alle intervenute variazioni dei complessivi fattori di valutazione del/i macrocentro/i di costo interessati assegnati al dirigente;
- con riferimento agli obiettivi individuali (di cui alla lett. b del p.to 2) individuati nel PEG/PdP, la graduazione con riferimento alla loro rilevanza (in relazione alla complessità, importanza,

sviluppo e strategicità) e sarà modificata l'incidenza percentuale conseguente alle intervenute variazioni.

4.3 Fase consuntiva

Il controllo di gestione fornisce il monitoraggio dell'attività di gestione al 31.12 all'OIV per la quantificazione delle quote parte (rispettivamente riferite agli ob. di struttura ed eventualmente agli ob. individuali) di risultati ottenuti per la parte oggettiva.

Alla fine dell'esercizio ogni dirigente redige una relazione finale secondo lo schema allegato che viene sottoposta all'OIV dell'Ente per la quantificazione dei giudizi espressi in relazione alla parte soggettiva.

4.4 Valutazione

Le valutazioni finali riguardanti l'ambito oggettivo sono effettuate dall'OIV sulla base del referto del Controllo di gestione e della relazione dei dirigenti. L'OIV potrà tenere conto, sulla base anche della relazione del dirigente, di particolari situazioni sulla base delle quali attribuire, motivandolo, un peso diverso alle percentuali di realizzazione fornite dal sistema di gestione PEG/PdP per gli obiettivi di struttura (di cui alla lett. a del p.to 2) e fornite dai dirigenti per gli obiettivi individuali (di cui alla lett. b del p.to 2).

Le valutazioni dei giudizi da parte dell'OIV sull'ambito oggettivo vengono espresse in centesimi secondo la percentuale di raggiungimento dei risultati accertata.

La valutazione finale dell'ambito soggettivo è effettuata dall'OIV, che terrà conto dei comportamenti e dei risultati sui fattori di valutazione con riferimento ai contenuti specifici della relazione del dirigente. La valutazione del giudizio da parte dell'OIV sulla parte soggettiva viene espressa in punti secondo la tabella di valutazione dei fattori di prestazione.

A supporto della valutazione di entrambi gli ambiti considerati, l'OIV effettua apposita istruttoria anche attraverso confronto con il Segretario generale, i dirigenti interessati o con il personale da cui si rendesse necessario acquisire opportune informazioni.

I risultati della valutazione delle componenti, oggettiva e soggettiva, comporranno un unico punteggio di sintesi, secondo la seguente rappresentazione:

Sintesi della valutazione in base ai risultati ottenuti dal dirigente (ambiti oggettivo e soggettivo)

	Colonna A - Punteggi	Punteggio ponderato
Ambito oggettivo: obiettivi di struttura (p.to 2 lett a)	punti percentuali di raggiungimento riconosciuti	(= 35% *A)
Ambito oggettivo: obiettivi individuali (p.to 2 lett b)	punti percentuali di raggiungimento riconosciuti	(= 25% *A)
Ambito soggettivo	punti riconosciuti	(= 40% *A)
Punteggio di sintesi		

Al fine di incentivare il rispetto degli obblighi di legge relativi alle misure di prevenzione della corruzione e della trasparenza, si prevede di **introdurre una voce correttiva alla valutazione**: sulla base di una istruttoria a cura del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, l'OIV può ridurre sino a 10 punti percentuali il punteggio ottenuto secondo il seguente schema (che può essere oggetto di modifica e/o integrazione all'inizio del ciclo gestionale):

Fattore valutato	Punteggio penalità
Mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza	- 2 punti max
Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti	- 2 punti max
Non osservanza del divieto di proroghe o rinnovi contrattuali	- 2 punti max
Accessi civici per non pubblicazione di atti dovuti ai sensi del Dlgs 33/2013 e Dlgs 97/2016 e s.m.i.	- 2 punti max
Mancata produzione delle relazioni periodiche sul rispetto delle misure previste dal PTPC e dal PTT	- 2 punti max

Successivamente all'avvenuta rendicontazione dei risultati di performance dell'ente e delle strutture l'Organismo Indipendente di Valutazione, propone al Sindaco la valutazione della performance dei dirigenti dell'ente.

Il Sindaco recepisce la proposta di valutazione dell'OIV e confermatala, o modificatala motivatamente, attribuisce la valutazione finale.

5. Dirigenti cessati/assunti in corso d'anno o in caso di modifiche organizzative - Dirigenti con contratto a termine

Qualora si verificano situazioni in cui un dirigente cessa la sua attività presso l'ente in corso d'anno oppure nelle situazioni in cui vi siano modifiche organizzative con relativo trasferimento tra dirigenti di competenze e obiettivi, si prevede che il dirigente cessato o che cede competenze si impegni a fornire all'Amministrazione ovvero al dirigente subentrante dettagliata relazione documentata sullo stato di attuazione degli obiettivi assegnati alla data della cessazione di incarico (o data più prossima), anche tramite un eventuale monitoraggio "straordinario" del PEG/PdP con gli strumenti finalizzati al Controllo di gestione.

Tale relazione/monitoraggio è propedeutica alla definizione del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati al dirigente cessato e a evidenziare il punto di partenza per il dirigente che subentra e prende in carico obiettivi, interventi e indicatori ceduti.

Nei confronti del dirigente assunto/cessato in corso d'anno la retribuzione di risultato è calcolata in dodicesimi in rapporto al periodo di servizio; per la definizione del riconoscimento della componente oggettiva si terrà conto anche della percentuale effettiva di raggiungimento e del grado di conformità alle previsioni degli obiettivi assegnati.

Ai dirigenti assunti con contratto a termine si applica il presente Sistema di Valutazione.

6. Meccanismi di garanzia - Procedure di conciliazione

Prima di procedere alla definitiva formalizzazione della valutazione finale, l'OIV comunica i risultati della stessa ad ogni dirigente nel corso di un colloquio.

Nel caso in cui il dirigente non si reputi soddisfatto della valutazione comunicata, i meccanismi di garanzia previsti prevedono il seguente iter procedurale:

- a) formulazione scritta e motivata del ricorso da parte del dirigente avverso la valutazione indirizzata all'OIV e al Sindaco per conoscenza. Tale istanza deve essere proposta entro 15 giorni dal ricevimento della valutazione;

- b) esame da parte dell'OIV dell'istanza presentata dal dirigente, audizione del Sindaco in relazione al merito ed audizione dello stesso dirigente, per acquisire ulteriori informazioni;
- c) eventuale proposta al Sindaco da parte dell'OIV di revisione della valutazione alla luce delle disamine effettuate;
- d) comunicazione agli interessati da parte dell'OIV della conferma o revisione della valutazione in relazione al meccanismo di garanzia attivato.

Qualora il dirigente non ritenesse soddisfatte le proprie ragioni è sempre possibile il ricorso agli organismi di legge preposti.

ALLEGATO: schema relazione dirigente



SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

RELAZIONE ANNUALE DEL DIRIGENTE _____

ANNO _____

Ambito oggettivo – Obiettivi della struttura di diretta responsabilità

--

Ambito soggettivo – Grado di copertura del ruolo

<i>Aree di prestazione</i>	<i>Fattori di prestazione</i>	<i>Evidenze descrittive del comportamento agito</i>
1. Competenze professionali e manageriali	1.1 Capacità di rispondere alle funzioni per cui è stato proposto, capacità di iniziativa ed autonomia	
	1.2 Capacità di problem solving, di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente all'interno ed all'esterno della struttura	
	1.3 Capacità di pianificare e programmare l'attività della struttura organizzativa affidata	
	1.4 Capacità di gestire il personale, di migliorare i rendimenti dei processi gestiti, di creare uno spirito collaborativo tra gli uffici e con i colleghi	
2. Capacità di valutazione e valorizzazione dei propri collaboratori	2.1 Capacità di differenziazione dei giudizi	
	2.2 Capacità di valorizzazione dei collaboratori	

ALLEGATO: scheda di valutazione del dirigente



SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE/PERFORMANCE DEI DIRIGENTI

Dirigente: _____

Periodo di valutazione: _____

Ambito oggettivo

OBIETTIVI DI STRUTTURA di diretta responsabilità:

Grado di rilevanza obiettivi, interventi, indicatori misurati dal Controllo di Gestione:

OBIETTIVI DI STRUTTURA	
Previsione:	Consuntivo:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi di struttura accertata:

Percentuale di riconoscimento del raggiungimento dei risultati di struttura:

OBIETTIVI INDIVIDUALI:

Grado di rilevanza obiettivi individuali riferibili all'operato diretto del dirigente misurati dal Controllo di Gestione:

OBIETTIVI INDIVIDUALI	
Previsione:	Consuntivo:

Percentuale di raggiungimento degli obiettivi individuali accertata:

Percentuale di riconoscimento del raggiungimento dei risultati individuali:

Ambito soggettivo

GRADO DI COPERTURA DEL RUOLO, ovvero i comportamenti organizzativi e le competenze professionali espressi nel corso dell'anno:

FATTORI DI PRESTAZIONE DELL'AMBITO SOGGETTIVO: DEFINIZIONE E VALUTAZIONE

Aree di prestazione	Fattori di prestazione	Peso	Giudizio (1-10)
1. Competenze professionali e manageriali	1.1 Capacità di rispondere alle funzioni per cui è stato proposto, capacità di iniziativa ed autonomia	3,5	
	1.2 Capacità di problem solving, di coordinarsi e correlarsi assertivamente e costruttivamente all'interno ed all'esterno della struttura	1,5	
	1.3 Capacità di pianificare e programmare l'attività della struttura organizzativa affidata	1,5	
	1.4 Capacità di gestire il personale, di migliorare i rendimenti dei processi gestiti, di creare uno spirito collaborativo tra gli uffici e con i colleghi	1,5	
2. Capacità di valutazione e valorizzazione dei propri collaboratori	2.1 Capacità di differenziazione dei giudizi	0,75	
	2.2 Capacità di valorizzazione dei collaboratori	1,25	
		10	100

Sintesi della valutazione

in base ai risultati ottenuti dal dirigente (ambiti oggettivo e soggettivo)

	Colonna A - Punteggi	Punteggio ponderato
Ambito oggettivo: obiettivi di struttura (p.to 2 lett a)	punti percentuali di raggiungimento riconosciuti	(= 35% *A)
Ambito oggettivo: obiettivi individuali (p.to 2 lett b)	punti percentuali di raggiungimento riconosciuti	(= 25% *A)
Ambito soggettivo	punti riconosciuti	(= 40% *A)
Punteggio totale di sintesi		

Correttivi alla valutazione

Fattore valutato	Punteggio penalità applicabile	Punteggi di penalità applicati
Mancata partecipazione alla formazione obbligatoria in tema di anticorruzione e trasparenza	- 2 punti max	
Mancato rispetto dei tempi dei procedimenti	- 2 punti max	
Non osservanza del divieto di proroghe o rinnovi contrattuali	- 2 punti max	
Accessi civici per non pubblicazione di atti dovuti ai sensi del Dlgs 33/2013 e Dlgs 97/2016 e s.m.i.	- 2 punti max	
Mancata produzione delle relazioni periodiche sul rispetto delle misure previste dal PTPC e dal PTT	- 2 punti max	

PUNTEGGIO FINALE DI VALUTAZIONE

(Punteggio totale di sintesi al netto degli eventuali punteggi di penalità applicati)

Indicazioni per il miglioramento della Performance (a cura del valutatore)

Eventuali osservazioni (a cura del valutato):

Data: _____

Il valutato (per presa visione)

Il valutatore

ALLEGATO B

APPENDICE AL SISTEMA DI VALUTAZIONE DEI DIRIGENTI RETRIBUZIONE DI RISULTATO – MODALITA' APPLICATIVE

Al processo di valutazione – così come definito nella Metodologia di Valutazione dei Dirigenti - è collegata l'attribuzione della retribuzione di risultato.

Il fondo per la retribuzione di risultato è assegnato in via teorica ai dirigenti con diretta correlazione alla retribuzione di posizione in godimento.

La quota teorica di retribuzione di risultato, che è sempre pari al 100%, correlata all'ambito oggettivo, è attribuita ad ogni singolo dirigente in misura corrispondente al grado di rilevanza degli obiettivi, indicatori, interventi assegnati con il PEG/PdP dell'anno di riferimento sulla base della fascia di appartenenza secondo la griglia seguente.

Grado di rilevanza obiettivi di struttura (lett.a) ed individuali (lett. b, eventuali) misurati dal Controllo di Gestione	Fascia di rilevanza	% attribuzione quota retribuzione di risultato
Oltre 1100 punti	4	100
Da 701 a 1100 punti	3	90
Da 401 a 700 punti	2	80
Fino a 400 punti	1	70

La quota teorica di retribuzione di risultato spettante al dirigente con contratto a termine è calcolata in via preventiva nella stessa misura percentuale di quella dei dirigenti a tempo indeterminato.

I risultati della valutazione delle componenti, oggettiva e soggettiva, comporranno un unico punteggio di sintesi, secondo la rappresentazione espressa nella "Tabella di sintesi della valutazione in base ai risultati ottenuti dal dirigente (ambiti oggettivo e soggettivo)" (v. metodologia di valutazione).

Il compenso accessorio di risultato è determinato in proporzione alla valutazione positiva ottenuta, come indicato nella tabella soprariportata.