



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, e successive modificazioni, recante “Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati dell’attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell’articolo 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59”;

VISTO il decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, recante “Riforma dell’organizzazione del Governo, a norma dell’art. 11 della L. 15 marzo 1997, n. 59”;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;

VISTO il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;

VISTO, in particolare, l’articolo 7, comma 1, del citato decreto legislativo n. 150 del 2009, in base al quale le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la *performance* organizzativa e individuale;

VISTO il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 10 settembre 2010, n. 274/5.1/OIV, registrato alla Corte dei conti il 20 ottobre 2010, Registro 9, Foglio 335, con il quale è stato adottato, ai sensi dell’articolo 7, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009, il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti;

VISTO il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 11 febbraio 2014, n. 72, con il quale è stato emanato il Regolamento di organizzazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, ai sensi dell’articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

VISTO il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 4 agosto 2014, n. 346, registrato alla Corte dei conti il 12 settembre 2014, registro 1, foglio 3502, di rimodulazione del numero e dei compiti degli Uffici dirigenziali di livello non generale, nell’ambito degli Uffici dirigenziali di livello generale della struttura organizzativa del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti di cui al regolamento emanato con il richiamato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 72 del 2014;



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

VISTO l'articolo 19, comma 9, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, in base al quale sono state trasferite al Dipartimento della funzione pubblica le competenze dell'Autorità Nazionale Anticorruzione – ANAC relative alla misurazione e valutazione della *performance*, di cui agli articoli 7, 8, 9, 10, 12, 13 e 14 del decreto legislativo 150 del 2009;

VISTO il D.P.R. 9 maggio 2016, n. 105 recante il “Regolamento di disciplina delle funzioni del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni”;

VISTE le Linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della funzione pubblica in materia di misurazione e valutazione della *performance* delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il “Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto funzioni centrali – Triennio 2016/2018”, sottoscritto il 12 febbraio 2018;

VISTO l'Accordo integrativo sui criteri relativi alla maggiorazione del premio individuale di cui agli articoli 77 e 78 del predetto CCNL, sottoscritto in data 8 ottobre 2018;

VISTO il decreto del Ministro delle infrastrutture e dei trasporti 31 gennaio 2019, n. 21, registrato alla Corte dei conti il 26 febbraio 2019, Registro 1, Foglio 370, con il quale è stato modificato il Sistema di misurazione e valutazione della *performance* e sono stati aggiornati il Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti ed il Manuale operativo per il sistema di valutazione del personale;

VISTO l'Accordo integrativo, sottoscritto in data 19 febbraio 2020, di interpretazione autentica del predetto Accordo integrativo stipulato in data 8 ottobre 2018, con il quale, recependo le osservazioni in tal senso di parte sindacale, del CUG e dell'Amministrazione medesima, le parti hanno stabilito che quest'ultimo “è finalizzato a dare attuazione all'art. 78 del C.C.N.L. del 12.02.18 e che, pertanto, lo stesso ha una valenza esclusivamente economica ed è privo di effetti giuridici sulla valutazione della *performance* individuale”;

CONSIDERATO che nel corso del primo ciclo di applicazione delle procedure di valutazione del personale appartenente alla Aree per l'anno 2019 sono emerse criticità in merito al computo delle giornate di assenza per malattia ai fini della ponderazione del contributo individuale al raggiungimento dei risultati;

RITENUTO pertanto necessario apportare alcune modifiche al Sistema di misurazione e valutazione del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti come definito dai predetti decreti ministeriali;



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

CONSIDERATO, inoltre, che lo schema di decreto contenente la proposta di aggiornamento dei Manuali di valutazione allegati al Sistema di misurazione e valutazione sopra citato è stato oggetto di confronto con le Organizzazioni sindacali in data 10 giugno 2020;

VISTO il parere espresso, in data _____, sulla predetta proposta di aggiornamento dall'Organismo indipendente di valutazione

DECRETA

Articolo 1

(Modifiche al Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità)

1. E' approvato l'Allegato 1 al presente decreto, che sostituisce il paragrafo 4.2 del *Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità amministrativa*.

Articolo 2

(Modifiche al Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti)

1. E' approvato l'Allegato 2 al presente decreto, che sostituisce il paragrafo 2.2 del *Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti*.

Articolo 3

(Abrogazioni)

1. Gli articoli 2, 3, comma 1 e comma 2 primo periodo, 4, comma 2, e 5 del decreto ministeriale 31 gennaio 2019, n. 21, sono abrogati. All'articolo 3, comma 2, secondo periodo, sono soppresse le parole: "il contributo α_i è, pertanto, pari a zero, quando il numero dei giorni di assenza, a qualunque titolo effettuata, è superiore a 220 giorni".

Articolo 4

(Applicabilità)



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

1. Le disposizioni di cui al presente decreto trovano applicazione a decorrere dal ciclo di valutazione 2020, ovvero dalle valutazioni che saranno effettuate nell'anno 2021, con riferimento all'anno 2020.

2. Per il solo ciclo di valutazione 2020, per tener conto delle difficoltà operative causate dall'emergenza sanitaria, il punteggio massimo attribuibile alla capacità di valutazione dei propri collaboratori è pari a 4 ed il peso delle altre componenti dei comportamenti organizzativi è pari a 21.

Il presente decreto è trasmesso ai competenti organi di controllo.

On. Paola De Micheli



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

Allegato 1

Paragrafo 4.2 del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti preposti ai centri di responsabilità

4.2. Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi

4.2.1. *Il quadro dei comportamenti organizzativi*

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di compensare i "punti di debolezza" del sistema di valutazione dei risultati, che:

- dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non riesce ad evidenziare efficacemente la capacità del valutato di risolvere problemi, di piccola o grande entità, che si manifestano nel corso dell'anno;
- dovendosi focalizzare su alcune attività prioritarie, può indurre il valutato a trascurare tutte le altre attività svolte dalla propria unità organizzativa;
- dovendo ricorrere ad obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, riesce con difficoltà a valorizzare la complessa attività di tipo relazionale (con altre strutture del Ministero, con altri Ministeri, con altri livelli di Governo, con altri soggetti).

A tale scopo, vengono valutate quattro categorie di comportamenti organizzativi:

- problem solving;
- integrazione personale nell'organizzazione;
- capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori;

rispettivamente descritte dalle seguenti variabili elementari:

- capacità di iniziativa; capacità di soluzione dei problemi; capacità di valutazione dell'impatto della regolamentazione; capacità di affrontare situazioni nuove;
- programmazione, coordinamento e controllo; capacità organizzativa e di leadership; capacità di valutare i collaboratori;
- collaborazione ed integrazione nei processi di servizio; qualità delle relazioni interpersonali con colleghi e collaboratori; qualità delle relazioni con utenti dei servizi ed altri interlocutori abituali;
- significativa differenziazione dei giudizi.



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

4.2.2. La definizione del punteggio

Ai comportamenti organizzativi di cui ai punti 4.2.3, 4.2.4 e 4.2.5 sono associati tre livelli di valutazione (basso, medio, alto) e per ciascun livello sono definiti i corrispondenti descrittori, che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:

- se il valutato è descritto dal livello “basso”, ottiene un punteggio pari a 0,6;
- se il valutato è descritto dal livello “medio”, ottiene un punteggio pari a 0,8;
- se il valutato è descritto dal livello “alto”, ottiene un punteggio pari a 1.

4.2.3. I descrittori per il problem solving

Livello	Descrittore	Punteggio
<i>Basso</i>	Il valutato ha dimostrato una sufficiente capacità di risolvere i problemi che vengono posti alla sua unità, anche se non sempre appare in grado di identificare la soluzione più adeguata e di anticipare le implicazioni della soluzione adottata.	0,6
<i>Medio</i>	Il valutato è in grado di identificare la soluzione più adeguata ai problemi che vengono posti alla sua unità e di adottare gli interventi interni alla struttura necessari per assicurare il pieno funzionamento della soluzione prescelta.	0,8
<i>Alto</i>	Il valutato è in grado di identificare in modo autonomo e anticipativo i problemi di interesse della propria unità organizzativa, di individuare la soluzione più adeguata per tali problemi e di suggerire e mettere in atto gli interventi (riorganizzazione delle attività, proposta di innovazioni normative) necessari per adottare tale soluzione.	1,0

4.2.4. I descrittori per il contributo organizzativo



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

Livello	Descrittore	Punteggio
<i>Basso</i>	Il valutato ha organizzato la propria unità in modo che solo raramente ha generato delle disfunzioni, peraltro, non rilevanti. Il clima organizzativo interno all'unità presenta alcune criticità, dovute a una leadership non sempre adeguata e/o alle difficoltà di programmazione di alcune attività.	0,6
<i>Medio</i>	Il valutato ha organizzato la sua unità in un modo che non presenta particolari disfunzioni; il clima organizzativo è complessivamente positivo. La sua leadership è adeguata e le sue capacità di programmazione e controllo consentono una corretta ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della struttura.	0,8
<i>Alto</i>	Il valutato ha messo in atto tutti gli atti organizzativi necessari ad assicurare il funzionamento efficiente ed efficace della propria unità organizzativa. Utilizza efficacemente il sistema di monitoraggio e di valutazione del personale del Ministero, per verificare l'effettiva attuazione dei programmi di attività e per individuare le responsabilità individuali correttamente. Il clima organizzativo è positivo. La sua leadership è indiscussa all'interno dell'unità.	1,0

4.2.5. I descrittori per l'integrazione nell'organizzazione

Livello	Descrittore	Punteggio
<i>Basso</i>	Il valutato opera abbastanza positivamente all'interno dei gruppi di lavoro del Ministero in cui è inserito ed in occasione di azioni di coordinamento a livello governativo. Solo raramente sono emersi problemi nei rapporti interpersonali con colleghi, soggetti esterni al Ministero, che costituiscono utenti dell'attività svolta dal valutato, e/o altri interlocutori abituali.	0,6



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

<i>Medio</i>	Il valutato opera positivamente all'interno dei gruppi di lavoro del Ministero in cui è inserito ed in occasione di azioni di coordinamento a livello governativo. Non sono stati segnalati problemi nei rapporti interpersonali con colleghi, soggetti esterni al Ministero, che costituiscono utenti dell'attività svolta dal valutato, e/o altri interlocutori abituali.	0,8
<i>Alto</i>	Il valutato opera positivamente all'interno dei gruppi di lavoro del Ministero in cui è inserito ed in occasione di azioni di coordinamento a livello governativo. In tali circostanze, spesso appare in grado di attenuare conflitti generati da altri soggetti. E' in grado di attivare in modo del tutto autonomo rapporti positivi con colleghi, soggetti esterni al Ministero che costituiscono utenti dell'attività svolta dal valutato, altri interlocutori abituali.	1,0

4.2.6. *La capacità di valutazione dei propri collaboratori*

E' misurata in base al grado di differenziazione dei giudizi.

La formula della deviazione standard

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{n}}$$

in cui:

σ è la deviazione standard

x_i è il punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi dell'iesimo valutato

μ è la media aritmetica dei punteggi assegnati

n è il numero dei dirigenti generali valutati

consente di individuare la differenziazione dei punteggi attribuiti ai valutati, mentre la formula

$$P_d = k \sigma$$

in cui

P_d è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori

$k = 1,75$ è il coefficiente di trasformazione

σ è la deviazione standard



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

consente di assegnare il punteggio relativo alla capacità di valutazione.

I punteggi variano da 0 a 5. I decimali di P_d sono arrotondati all'unità superiore. Per valori di $P_d > 5$, si assume $P_d = 5$. Il criterio non si applica se i valutati sono meno di quattro. In tal caso, nella fase di programmazione, il punteggio relativo, di cinque punti, è distribuito fra i criteri di cui ai punti 4.2.3., 4.2.4. e 4.2.5., in modo che la somma dei pesi di questi ultimi sia pari a 25.

4.2.7. La definizione dei pesi

Ai comportamenti organizzativi di cui ai punti 4.2.3, 4.2.4 e 4.2.5 è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad essi si attribuisce. La somma dei pesi deve essere pari a 20.

Al comportamento organizzativo di cui al punto 4.2.6 è assegnato un punteggio massimo di 5 punti.

4.2.8. Il calcolo del punteggio

Il punteggio attribuito a ciascun dirigente per i comportamenti organizzativi è espresso dalla somma dei punteggi dei singoli comportamenti, secondo la relazione

$$P_c = \sum p_i P_i + P_d$$

in cui

P_c è il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi

p_i è il peso attribuito al comportamento i -esimo dei punti 4.2.3, 4.2.4 e 4.2.5

P_i è il punteggio ottenuto per il comportamento i -esimo dei punti 4.2.3, 4.2.4 e 4.2.5

P_d è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio può, quindi, assumere un valore massimo pari a 25.

4.3. Il punteggio complessivo

Il punteggio complessivo è pari a

$$P_{tot} = P_r + P_c$$

in cui



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

P_{tot} è il punteggio complessivamente ottenuto dal valutato

P_r è il punteggio relativo ai risultati conseguiti

P_c è il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi.



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

Allegato 2

Paragrafo 2.2 del Manuale operativo per il sistema di valutazione dei dirigenti

2.2. Il criterio di valutazione dei comportamenti organizzativi

2.2.1. *Il quadro dei comportamenti organizzativi*

La valutazione dei comportamenti organizzativi ha l'obiettivo di confrontare i comportamenti attesi dal valutato con il ruolo effettivamente esercitato nell'organizzazione.

La suddetta valutazione ha, inoltre, la funzione di compensare i "punti di debolezza" del sistema di valutazione dei risultati, che:

- dovendo necessariamente basare la valutazione su pochi obiettivi predefiniti all'inizio del periodo di programmazione, non riesce ad evidenziare efficacemente la capacità del valutato di risolvere problemi, di piccola o grande entità, che si manifestano nel corso dell'anno;
- dovendosi focalizzare su alcune attività prioritarie, può indurre il valutato a trascurare tutte le altre attività svolte dalla propria unità organizzativa;
- dovendo ricorrere ad obiettivi che siano traducibili in risultati misurabili, riesce con difficoltà a valorizzare la complessa attività di tipo relazionale (con altre strutture del Ministero, con altri Ministeri, con altri livelli di Governo, con altri soggetti).

A tale scopo, vengono valutate quattro categorie di comportamenti organizzativi:

- problem solving;
- integrazione personale nell'organizzazione;
- capacità e contributo organizzativo e di gestione delle risorse;
- capacità di valutazione dei propri collaboratori;

rispettivamente descritte dalle seguenti variabili elementari:

- capacità di iniziativa; capacità di soluzione dei problemi; capacità di valutazione dell'impatto della regolamentazione; capacità di affrontare situazioni nuove;
- programmazione, coordinamento e controllo; capacità organizzativa e di leadership; capacità di valutare i collaboratori;
- collaborazione ed integrazione nei processi di servizio; qualità delle relazioni interpersonali con colleghi e collaboratori; qualità delle relazioni con utenti dei servizi ed altri interlocutori abituali;
- significativa differenziazione dei giudizi.

2.2.2. *La definizione del punteggio*



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

Ai comportamenti organizzativi di cui ai punti 2.2.3, 2.2.4 e 2.2.5 sono associati tre livelli di valutazione (basso, medio, alto) e per ciascun livello sono definiti i corrispondenti descrittori, che esprimono le caratteristiche che il valutato deve possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione:

- se il valutato è descritto dal livello “basso”, ottiene un punteggio pari a 0,6;
- se il valutato è descritto dal livello “medio”, ottiene un punteggio pari a 0,8;
- se il valutato è descritto dal livello “alto”, ottiene un punteggio pari a 1.

2.2.3. I descrittori per il problem solving

Livello	Descrittore	Punteggio
<i>Basso</i>	Il valutato ha dimostrato una sufficiente capacità di risolvere i problemi che vengono posti alla sua unità, anche se non sempre appare in grado di identificare la soluzione più adeguata e di anticipare le implicazioni della soluzione adottata.	0,6
<i>Medio</i>	Il valutato è in grado di identificare la soluzione più adeguata ai problemi che vengono posti alla sua unità e di adottare gli interventi interni alla struttura necessari per assicurare il pieno funzionamento della soluzione prescelta.	0,8
<i>Alto</i>	Il valutato è in grado di identificare in modo autonomo e anticipativo i problemi di interesse della propria unità organizzativa, di individuare la soluzione più adeguata per tali problemi e di suggerire e mettere in atto gli interventi (riorganizzazione delle attività, proposta di innovazioni normative) necessari per adottare tale soluzione.	1,0

2.2.4. I descrittori per il contributo organizzativo



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

Livello	Descrittore	Punteggio
<i>Basso</i>	Il valutato ha organizzato la propria unità in modo che solo raramente ha generato delle disfunzioni, peraltro, non rilevanti. Il clima organizzativo interno all'unità presenta alcune criticità, dovute a una leadership non sempre adeguata e/o alle difficoltà di programmazione di alcune attività.	0,6
<i>Medio</i>	Il valutato ha organizzato la sua unità in un modo che non presenta particolari disfunzioni; il clima organizzativo è complessivamente positivo. La sua leadership è adeguata e le sue capacità di programmazione e controllo consentono una corretta ripartizione dei carichi di lavoro all'interno della struttura.	0,8
<i>Alto</i>	Il valutato ha messo in atto tutti gli atti organizzativi necessari ad assicurare il funzionamento efficiente ed efficace della propria unità organizzativa. Utilizza efficacemente il sistema di monitoraggio e di valutazione del personale del Ministero, per verificare l'effettiva attuazione dei programmi di attività e per individuare le responsabilità individuali correttamente. Il clima organizzativo è positivo. La sua leadership è indiscussa all'interno dell'unità.	1,0

2.2.5. I descrittori per l'integrazione nell'organizzazione

Livello	Descrittore	Punteggio
<i>Basso</i>	Il valutato opera abbastanza positivamente all'interno dei gruppi di lavoro del Ministero in cui è inserito ed in occasione di azioni di coordinamento a livello governativo. Solo raramente sono emersi problemi nei rapporti interpersonali con colleghi, soggetti esterni al Ministero, che costituiscono utenti dell'attività svolta dal valutato, e/o altri interlocutori abituali.	0,6



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

<i>Medio</i>	Il valutato opera positivamente all'interno dei gruppi di lavoro del Ministero in cui è inserito ed in occasione di azioni di coordinamento a livello governativo. Non sono stati segnalati problemi nei rapporti interpersonali con colleghi, soggetti esterni al Ministero, che costituiscono utenti dell'attività svolta dal valutato, e/o altri interlocutori abituali.	0,8
<i>Alto</i>	Il valutato opera positivamente all'interno dei gruppi di lavoro del Ministero in cui è inserito ed in occasione di azioni di coordinamento a livello governativo. In tali circostanze, spesso appare in grado di attenuare conflitti generati da altri soggetti. E' in grado di attivare in modo del tutto autonomo rapporti positivi con colleghi, soggetti esterni al Ministero che costituiscono utenti dell'attività svolta dal valutato, altri interlocutori abituali.	1,0

2.2.6. La capacità di valutazione dei propri collaboratori

E' misurata in base al grado di differenziazione dei giudizi.

La formula della deviazione standard

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \mu)^2}{n}}$$

in cui:

σ è la deviazione standard;

x_i è il punteggio attribuito ai comportamenti organizzativi dell'iesimo valutato;

μ è la media aritmetica dei punteggi assegnati;

n , per il dirigente generale, è il numero dei dirigenti valutati, e, per il dirigente, è il numero totale delle unità di personale valutate;

consente di individuare la differenziazione dei punteggi attribuiti ai valutati, mentre la formula

$$P_d = k \sigma$$

in cui

P_d è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori

$k = 1,75$ è il coefficiente di trasformazione



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

σ è la deviazione standard

consente di assegnare il punteggio relativo alla capacità di valutazione.

I punteggi variano da 0 a 5. I decimali di P_d sono arrotondati all'unità superiore. Per valori di $P_d > 5$, si assume $P_d = 5$. Il criterio non si applica se i valutati sono meno di quattro. In tal caso, nella fase di programmazione, il punteggio relativo, di cinque punti, è distribuito fra i criteri di cui ai punti 2.2.3., 2.2.4. e 2.2.5., in modo che la somma dei pesi di questi ultimi sia pari a 25.

2.2.7. La definizione dei pesi

Ai comportamenti organizzativi di cui ai punti 2.2.3, 2.2.4 e 2.2.5 è associato un peso, rappresentativo dell'importanza che ad essi si attribuisce. La somma dei pesi deve essere pari a 20.

Al comportamento organizzativo di cui al punto 4.2.6 è assegnato un punteggio massimo di 5 punti.

2.2.8. Il calcolo del punteggio

Il punteggio attribuito a ciascun dirigente per i comportamenti organizzativi è espresso dalla somma dei punteggi dei singoli comportamenti, secondo la relazione

$$P_c = \sum p_i P_i + P_d$$

in cui

P_c è il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi

p_i è il peso attribuito al comportamento i -esimo dei punti 2.2.3, 2.2.4 e 2.2.5

P_i è il punteggio ottenuto per il comportamento i -esimo dei punti 2.2.3, 2.2.4 e 2.2.5

P_d è il punteggio per la differenziazione delle valutazioni dei propri collaboratori.

Il punteggio può, quindi, assumere un valore massimo pari a 25.

2.3. Il punteggio complessivo

Il punteggio complessivo è pari a

$$P_{tot} = P_r + P_c$$

in cui

P_{tot} è il punteggio complessivamente ottenuto dal valutato



Il Ministro delle Infrastrutture e dei Trasporti

P_r è il punteggio relativo ai risultati conseguiti

P_c è il punteggio relativo ai comportamenti organizzativi.