



anno 9/2022

# Ministero della Giustizia

Organismo Indipendente di Valutazione

VISTO,  
Salerno, li 31 GEN. 2022  
IL PROCURATORE GENERALE  
Leonida Pristigiano

Al Capo di Gabinetto  
Al Capo dell'Ufficio Legislativo  
Al Capo dell'Ispettorato Generale  
Al Capo Dipartimento dell'Organizzazione  
Giudiziaria, del personale e dei servizi  
Al Capo Dipartimento per gli Affari di Giustizia  
Al Capo Dipartimento dell'Amministrazione  
Penitenziaria  
Al Capo Dipartimento per la Giustizia Minorile e di  
Comunità  
Al Garante Nazionale dei Diritti delle Persone  
detenute o private della Libertà personale  
Ai Direttori Generali  
Ai Provveditori Regionali  
Ai Capi degli Uffici Giudiziari  
Ai Dirigenti di livello non generale  
dell'Amministrazione della Giustizia

**Oggetto:** Avvio procedura di valutazione delle performance individuali dei titolari di funzioni dirigenziali di livello non generale per l'anno 2022.  
**Scadenza 28 febbraio 2022.**

Stante l'avvio del ciclo della performance 2022, questo Organismo ricorda alle SS.LL. che, ai fini della valutazione delle performance individuale dei titolari di funzioni dirigenziali di livello non generale per l'anno 2022, occorre procedere alla predisposizione del *prospetto per la valutazione dei risultati*. Tale attività rientra nel processo di valutazione della performance individuale per l'anno 2022 così come disciplinato dal **Sistema di misurazione e valutazione della performance aggiornato con DM 23 dicembre 2021**. Si allega una breve illustrazione delle innovazioni introdotte dall'Aggiornamento del Sistema disponibile nella intranet dell'amministrazione.

La definizione degli obiettivi e la compilazione del relativo prospetto, contenuto nella piattaforma per la valutazione dei risultati, devono essere compiute da ciascun dirigente e completate **entro lunedì 28 febbraio**. Si rammenta che la tempestività e la qualità della programmazione costituiscono aspetti rilevanti nel complessivo processo di valutazione.

La procedura di programmazione degli obiettivi è gestita tramite la piattaforma "Ciclo della performance", raggiungibile sia dalla rete ministeriale al link: <https://ciclodellaperformance.giustizia.it/valutazionerisultati/> che da remoto al link <https://accessoremoto.giustizia.it/RDWeb/Pages/en-US/login.aspx> utilizzando browser Google Chrome. L'accesso alla piattaforma da parte del valutato e del valutatore avviene

tramite la propria utenza ADN<sup>1</sup> (nome.cognome) utilizzando la password di accesso alla rete ministeriale.

La programmazione prevede le seguenti fasi:

1. **Definizione degli obiettivi e compilazione delle schede obiettivo:** ogni prospetto per la valutazione dei risultati riporta l'elenco degli obiettivi proposti. Per ogni obiettivo deve essere compilata, on line, una scheda nella quale si devono descrivere dettagliatamente i risultati attesi e gli indicatori utili alla misurazione del grado di raggiungimento corredati dei rispettivi target. Una volta compilate le schede obiettivo, il prospetto deve essere inviato al valutatore per la validazione tramite il comando "invia al valutatore".
2. **Validazione degli obiettivi:** il prospetto per la valutazione dei risultati è validato dal valutatore, tramite il comando "Valida scheda";
3. **Trasmissione all'OIV.** Il valutato, invia il prospetto per la valutazione dei risultati a questo Organismo, tramite il comando "Invia OIV".

Le istruzioni di dettaglio sono contenute nella pagina *home* della piattaforma.

Per gli uffici dell'amministrazione centrale, in assenza di titolare o reggente, il prospetto per la valutazione dei risultati deve essere compilato a cura del Direttore Generale competente.

In tutti gli uffici, nel caso in cui subentri un nuovo dirigente in corso d'anno, al fine di garantire la continuità nel conseguimento dei risultati, si assume in linea di principio che il dirigente subentrante nel predisporre il proprio prospetto per la valutazione dei risultati, prosegua nel raggiungimento degli obiettivi già programmati in fase di avvio, fatte salve eventuali integrazioni.

Si rappresenta che sono oggetto di valutazione i periodi di titolarità e di reggenza effettivamente prestati per almeno 30 giorni. Qualora un dirigente passi dalla posizione di reggenza a quella di titolarità o viceversa nello stesso ufficio non è necessaria la predisposizione di un nuovo prospetto per la valutazione.

Gli obiettivi sono oggetto di monitoraggio periodico semestrale, attraverso la piattaforma, allo scopo di rilevarne lo stato di avanzamento. Al fine di supportare il processo di monitoraggio, l'OIV si coordina con gli uffici addetti al controllo di gestione.

Qualora l'incarico termini in corso d'anno, il prospetto per la valutazione dei risultati e il prospetto per la valutazione dei comportamenti, già contenuti in piattaforma, devono essere tempestivamente rendicontati e trasmessi a questo Organismo. A tal fine si rappresenta che in sostituzione del report dei dati di gestione annuale dovrà essere caricata *l'attestazione sostitutiva del report gestione* che costituisce un'assunzione di responsabilità di predisposizione del report qualora l'incarico di titolarità o di reggenza, terminato prima della chiusura dell'anno solare, non sia assegnato successivamente ad altro dirigente.

Si segnala, inoltre, che a partire dall'anno 2022, è stata introdotta dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance la **calibrazione** da parte dell'OIV dei punteggi relativi al grado di raggiungimento dei risultati. La calibrazione delle valutazioni dei risultati consiste nell'analisi da parte dell'OIV della qualità dei prospetti per la valutazione dei risultati e delle schede obiettivo, nelle fasi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione. Tale analisi tiene conto delle indicazioni metodologiche fornite in sede di avvio del ciclo della

<sup>1</sup> Si segnala che l'utenza ADN non sempre coincide con nome.cognome poiché talvolta il nome di battesimo è troncato e/o sono presenti anche numeri, ad esempio nome.cognome01.

performance e della completezza delle informazioni, dell'oggettività nella misurazione dei risultati e della tempestività nella predisposizione dei documenti. Nei casi in cui il punteggio attribuito al grado di raggiungimento dei risultati non sia coerente con il livello qualitativo e quantitativo delle informazioni contenute nelle schede, l'OIV procede ad una richiesta di revisione della valutazione al Valutatore.


Si ricorda che lo schema generale per l'attribuzione dei punteggi è il seguente:

Elementi per la valutazione	Punteggio massimo	Percentuale relativa
• Risultati	200	40%
• Comportamenti organizzativi	100	20%
• Livello di soddisfazione degli utenti esterni	25	5%
• Livello di soddisfazione degli utenti interni	25	5%
• Dati di gestione	150	30%
<b>TOTALE</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

Si ricorda, infine, che i criteri di conversione dei punteggi totali in livelli di valutazione sono i seguenti:

- ✓ da 0 a 150 punti = **non adeguato**
- ✓ da 151 a 300 punti = **adeguato**
- ✓ da 301 a 400 punti = **distinto**
- ✓ da 401 a 500 punti = **ottimo**
- ✓ il 30% degli ottimi con punteggio più alto all'interno della stessa tipologia di ufficio<sup>2</sup> = **eccellente**.

L'OIV e la Struttura tecnica permanente sono a disposizione per fornire il supporto e i chiarimenti che si rendessero necessari.

  
**Il Presidente**  
 Davide Galli

<sup>2</sup> Costituiscono tipologie di ufficio: Uffici di diretta collaborazione, Servizio Ispettivo, Uffici del DAG, Uffici del DOG, DG SIA - CISIA, Corti di Appello, Procure Generali presso la Corte di Appello, Tribunali, Tribunali di Sorveglianza, Procure della Repubblica, Tribunali per i Minorenni, Procure presso il Tribunale per i Minorenni, Uffici del Giudice di Pace, Uffici Giudiziari Nazionali, Uffici del DAP, PRAP -Uffici detenuti e trattamento, PRAP - uffici contabilità e risorse, Uffici del DGCM, Centri per la Giustizia Minorile, Uffici dell'UCAN, Archivi Notarili, Ispettorati circoscrizionali degli Archivi Notarili.



**Ministero della Giustizia**

**Breve illustrazione delle innovazioni  
introdotte dall'Aggiornamento 2021 del  
Sistema di Misurazione e Valutazione**

**Organismo Indipendente di Valutazione**

# L'aggiornamento si applica dal 2022 e conferma i «Principi generali della valutazione»

---

- ✓ Valorizzazione del merito, dell'impegno e della produttività di ciascun dipendente;
- ✓ Differenziazione degli esiti della valutazione;
- ✓ Trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- ✓ Partecipazione del valutato, anche attraverso la comunicazione ed il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- ✓ Diffusione della cultura della partecipazione, quale presupposto all'orientamento al risultato, al posto della cultura dell'adempimento, per accrescere il senso di responsabilità, lealtà e iniziativa individuale;
- ✓ Miglioramento della qualità complessiva dei servizi forniti;
- ✓ Miglioramento e valorizzazione delle risorse umane;
- ✓ Cura della formazione e dello sviluppo professionale del personale, garantendo pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori.

# L'aggiornamento apporta integrazioni ai contenuti relativi alla performance organizzativa

---

- ✓ Introduzione riferimento al **Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)** e alle disposizioni art. 6 del DL 80 giugno 2021, n. 80;
- ✓ Inserimento di un riferimento al **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR)** tra le fasi di programmazione e rendicontazione
- ✓ Aggiornamento dei riferimenti alle disposizioni normative che concernono l'**organizzazione**, anche in relazione alle disposizioni dell'art. 35 del DL 152 del 6 novembre 2021;
- ✓ Introduzione del **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza** (e della Relazione annuale) e del **Piano Operativo per il Lavoro Agile (POLA)** tra i documenti di programmazione del Ministero;
- ✓ Introduzione della **valutazione partecipativa** tra gli strumenti di valutazione esterna;
- ✓ Introduzione riferimento al **Codice di comportamento** nel cap 4. Obiettivi del sistema e tra i descrittori dei comportamenti organizzativi dei Dirigenti

# Alcune novità riguardano la valutazione della performance individuale dei dirigenti

---

- ✓ Introduzione di «**capacità di valutazione**» tra i comportamenti organizzativi oggetto di valutazione per i Capi Dipartimento e per i Dirigenti di livello generale;
- ✓ Introduzione di una «**calibrazione**» dei punteggi relativi al grado di raggiungimento dei risultati svolta dall'OIV e basata sulla qualità dei prospetti per la valutazione dei risultati e delle schede obiettivo;
- ✓ Formalizzazione delle procedure di «**validazione**» delle valutazioni di obiettivi e comportamenti da parte dei Capi Dipartimento;
- ✓ Attribuzione del ruolo di «**conciliatore**» all'OIV nel caso dei Dirigenti di livello generale o dei dirigenti valutati da Capi Dipartimento;
- ✓ Introduzione del processo di valutazione del dirigente presso il Garante Nazionale dei diritti delle persone detenute o private delle libertà personali
- ✓ Nuovi criteri di valutazione per i comportamenti organizzativi dei Dirigenti Ispettori

# Alcune novità e integrazioni riguardano la valutazione dei dipendenti

- ✓ Modifica del peso degli elementi per la valutazione dei dipendenti che passa da 50% obiettivi – 50% comportamenti a **70% obiettivi - 30% comportamenti**;
- ✓ Introduzione di **Format** a supporto della procedura di valutazione:
  - Raccolta delle evidenze durante la fase istruttoria della valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi
  - Attestazione di avvenuto colloquio
  - Richiesta di confronto durante la valutazione
  - Prospetto per la richiesta di conciliazione da parte dei valutati.
- ✓ Introduzione di un **Vademecum** per la gestione della procedura di conciliazione relativa alla valutazione della performance individuale del personale degli Uffici Giudiziari
- ✓ Specificazione relativa all'applicazione del SMVP anche ai **dipendenti a tempo determinato**.



# Link e riferimenti

---

- ✓ Sito WEB
- ✓ Decreto ministeriale 23 dicembre 2021
- ✓ Testo del SMVP
- ✓ Parere vincolante espresso dall'OIV
- ✓ Motivazioni al parere vincolante espresso dall'OIV