



Ministero della Giustizia
Organismo indipendente di valutazione

Relazione sul funzionamento del sistema di valutazione,
trasparenza e integrità dei controlli interni

Anno 2018

1. PRESENTAZIONE

Ai sensi dell'art. 14 comma 4 lettera a) del D.lgs. n. 150 del 2009, l'OIV monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ed elabora una relazione annuale sullo stato dello stesso. L'esito di tale monitoraggio è contenuto nella presente Relazione la cui finalità, come previsto nella delibera n. 23 del 2013 dell'Anac, è quella di evidenziare criticità, punti di forza e proposte di miglioramento. I contenuti di seguito esposti traggono origine dall'attività di monitoraggio periodico, svolta dall'OIV nell'ambito delle proprie funzioni, e dagli incontri periodici di coordinamento con gli uffici preposti alle attività connesse al ciclo della performance nelle varie articolazioni organizzative del Ministero della Giustizia.

Quale premessa alla lettura della Relazione si segnala che, con DM del 10 maggio 2018, il Ministero della Giustizia ha revisionato il Sistema di misurazione e valutazione già definito con precedente decreto del 10 gennaio 2011. Il ciclo della performance 2018, oggetto della presente Relazione, risulta pertanto l'ultimo anno di applicazione delle disposizioni contenute nel precedente Sistema. Al momento di redazione della presente relazione è, peraltro, in corso l'attività di aggiornamento annuale, da parte dell'Amministrazione, del Sistema di misurazione e valutazione della performance, così come richiesto dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota del 9 gennaio 2019 n. 980. L'Amministrazione ha inoltre concluso nel corso del mese di Aprile i lavori del Tavolo tecnico per quanto attiene altresì la revisione del Manuale operativo per il controllo di gestione che, oltre a prevedere le modalità operative di svolgimento di quest'attività, disciplina il raccordo tra il sistema dei controlli interni previsti dal D.Lgs. n. 286/99 ed il ciclo della performance definito dal D.Lgs. n. 150/09.

Per la redazione del presente documento, l'OIV ha svolto un'attività di ricognizione e di raccolta di elementi con il supporto degli uffici per il controllo di gestione dei Dipartimenti e dell'Ufficio Centrale degli Archivi Notarili.

2. FUNZIONAMENTO COMPLESSIVO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Seguendo lo schema di Relazione già in uso negli scorsi anni, vengono di seguito esposti in paragrafi separati gli elementi relativi alla performance organizzativa ed alla performance individuale tenendo anche in considerazione le previsioni contenute nell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/09, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/17, laddove stabiliscono che sia la performance organizzativa sia la performance individuale concorrono all'attribuzione del trattamento economico accessorio per il personale dirigenziale e non dirigenziale.

2.1 Performance organizzativa

Programmazione strategica

Il Ministro della Giustizia ha avviato il ciclo della performance 2018 adottando, in data 30 gennaio, la Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione per l'anno 2018. A valle di tale atto, il Referente della performance ha redatto il Piano della performance 2018 – 2021, che è stato approvato con D.M. 2 marzo 2018. Il processo di redazione del Piano della performance 2018-2021

ha dunque subito alcuni ritardi dovuti, tra l'altro, alle dinamiche di declinazione dei contenuti della Direttiva generale nelle cosiddette Direttive di II livello predisposte dai Dipartimenti.

In tale contesto l'OIV ha provveduto, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 150/09 e come previsto all'articolo 4 della Direttiva generale, a realizzare un monitoraggio della performance organizzativa nella sua dimensione strategica. In particolare, l'OIV ha svolto un monitoraggio semestrale degli obiettivi strategici e strutturali, originariamente definiti dall'Amministrazione nell'ambito del processo di predisposizione della nota integrativa al bilancio di previsione per il triennio 2018 – 2020, e successivamente inseriti in modo sistematico nei documenti di programmazione. Le risultanze di quest'attività sono confluite nel referto che l'OIV ha trasmesso al Gabinetto e a tutti i Centri di responsabilità del Ministero della Giustizia e nel quale sono riportati i monitoraggi relativi alla programmazione strategica, nonché una sintesi degli esiti emersi nell'ambito del monitoraggio della programmazione operativa di I° livello (direzioni generali) ed operativa di II° livello (uffici).

Attualmente, l'OIV sta concludendo il monitoraggio annuale per l'anno 2018 al termine del quale, analogamente al primo semestre, verrà redatto uno specifico referto complessivo. I contenuti del monitoraggio annuale confluiranno nella Relazione sulla performance 2018. Si evidenzia che tale monitoraggio avviene contestualmente per tutti i Centri di responsabilità del Ministero e la raccolta dei dati avviene utilizzando una metodologia condivisa. In tal modo nel corso degli ultimi anni, l'Amministrazione ha cercato di uniformare modalità e tempi delle attività di monitoraggio degli obiettivi programmati ai vari livelli, tenendo conto che per il 2017 erano state rilevate significative disomogeneità che non agevolavano l'aggregazione dei dati. Le attività di monitoraggio della performance organizzativa nella sua dimensione strategica, ancorate al quadro di indicatori contenuti nelle Note integrative al bilancio di previsione del Ministero, si contraddistinguono per un certo ritardo nella predisposizione dei relativi referti da parte delle diverse articolazioni organizzative, riconducibile in molti casi alla difficoltà di determinare il valore consuntivo di tali indicatori.

In merito alle modalità di definizione e misurazione degli obiettivi strategici del Ministero della Giustizia, si evidenziano due ulteriori elementi.

Il Ministero della Giustizia, al pari degli altri Ministeri, ha progressivamente esteso il ricorso agli indicatori trasversali proposti dalla Ragioneria Generale dello Stato per la misurazione degli obiettivi riconducibili alle missioni 32.2 "indirizzo politico" e 32.3 "servizi e affari generali per le amministrazioni". Tale estensione ha riguardato anche la predisposizione degli obiettivi strategici contenuti nella nota integrativa al bilancio di previsione per il triennio 2019 – 2021

Nel corso del 2018 la Corte dei Conti ha svolto una specifica "verifica dell'adeguatezza degli indicatori associati agli obiettivi inseriti nelle note integrative agli stati di previsione dei Ministeri della Giustizia, dello Sviluppo economico e dell'Istruzione, università e ricerca. L'Amministrazione ha fornito riscontro ai quesiti posti dalla Corte dei Conti che si sono incentrati, in generale, sulla completezza delle informazioni relative agli indicatori prescelti e, in taluni casi, sull'appropriatezza degli indicatori stessi.

Programmazione operativa

Di seguito si propongono alcune considerazioni sui contenuti e sulle modalità di monitoraggio della programmazione operativa, emersi dall'analisi della documentazione predisposta dal Ministero e dal confronto con i referenti delle diverse articolazioni organizzative.

In generale, in coerenza con l'Atto di indirizzo e la Direttiva generale, i Capi Dipartimento hanno redatto le direttive di II livello con cui sono stati assegnati obiettivi ai Direttori generali. In seguito, al fine di predisporre il Piano della performance 2018-2020, i Capi Dipartimento hanno chiesto ai Direttori generali una relazione sulle attività istituzionali e sugli obiettivi operativi da conseguire nell'anno. Tali attività si sono in genere accompagnate, e in taluni casi hanno preceduto, la compilazione delle schede di valutazione predisposte dall'OIV per i titolari di funzioni dirigenziali di livello generale e non generale, nelle quali riportare gli obiettivi operativi, con i rispettivi pesi, indicatori e valori target.

Illustrando le modalità di individuazione degli obiettivi per l'anno 2018, il Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi richiama l'attenzione sulla specifica normativa prevista per gli Uffici Giudiziari. Infatti, il D.Lgs. n. 240/06 prevede che tali Uffici provvedano alla redazione del Programma annuale. Dall'esame di detti documenti è emersa una sostanziale difformità e disorganica modalità di elaborazione dei Programmi delle attività annuali per il 2018. Tale situazione, comune agli anni precedenti, ha portato all'elaborazione da parte dell'Amministrazione di un format per la redazione del Programma annuale recepito nel nuovo sistema di misurazione entrato in vigore dal 1° gennaio 2019. In merito si evidenzia che l'OIV ha esaminato i programmi annuali redatti dagli Uffici Giudiziari per l'anno 2019. Da tale attività emerge una maggiore omogeneità nell'esposizione delle informazioni in coerenza con il format proposto.

Il Dipartimento per gli Affari di Giustizia evidenzia la criticità di una tempistica asincrona rispetto alle esigenze di programmazione, sia per l'individuazione e definizione degli obiettivi operativi sia per l'individuazione delle performance individuali dei dirigenti non generali. Riguardo alla modulistica per i monitoraggi evidenzia l'opportunità di valutare ulteriormente la possibilità di rendere più vincolata la verifica sullo stato di avanzamento, così da condurre a sinteticità di esposizione, chiarezza contenutistica ed immediata fruibilità delle informazioni. Il Dipartimento comunica che non sono stati pianificati per il 2018 obiettivi per il personale non dirigenziale.

Il Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria mette in evidenza il collegamento della programmazione con le risorse finanziarie assegnate realizzata mediante obiettivi strutturali relativi alla riduzione della spesa pubblica, intesa come revisione della spesa e reinvestimento dei risparmi per la razionalizzazione dell'organizzazione, ed al miglioramento dei servizi.

Limitatamente agli aspetti organizzativi si segnala che il Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità effettua, a partire dal 2018, l'attività di monitoraggio anche per gli uffici inter-distrettuali di esecuzione penale esterna retti da dirigenti di carriera penitenziaria non raccolti dall'OIV ai fini della valutazione della performance individuale.

Per quanto riguarda gli Archivi Notarili non sono state segnalate particolari criticità, sono stati fissati tempestivamente gli obiettivi per le strutture organizzative gestite dai dirigenti e, successivamente, è stata avviata la procedura anche per le strutture non dirigenziali.

Quale osservazione conclusiva in merito alle attività di definizione dei contenuti di programmazione operativa del Ministero della Giustizia, si evidenzia il perdurare di condizioni di scarsa significatività degli indicatori selezionati al fine di rappresentare l'avanzamento ed il raggiungimento degli obiettivi di risultato. Gli indicatori appaiono, in molti casi, generici e non rendono immediatamente comprensibile l'oggetto di misurazione. Questa mancanza di chiarezza può generare ambiguità circa la comprensione dei risultati attesi. Alcuni di questi tendono, infatti, a misurare genericamente il "grado di conseguimento dell'obiettivo" o lo "stato di avanzamento dell'attività", senza rendere evidente la finalità specifica che si intende conseguire. In altri casi, gli indicatori si limitano a descrivere la realizzazione di adempimenti ovvero a coincidere con le modalità con cui l'obiettivo viene realizzato. I target proposti sono spesso misurati in termini percentuali e nella maggior parte dei casi sono uguali al 100%, senza tener conto di eventuali intervalli di tolleranza nel risultato atteso. Poco valorizzata è anche la multidimensionalità della misurazione degli obiettivi, dato che spesso ad un obiettivo è associato un solo indicatore.

Report di gestione

Nell'ambito delle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa rientra anche la raccolta sistematica da parte dell'OIV dei cosiddetti report di gestione utilizzati per la valutazione delle posizioni dirigenziali di livello generali. Tale raccolta non si estende a tutta l'Amministrazione ma riguarda soltanto gli uffici retti da una posizione dirigenziale soggetta a valutazione. Nel corso del 2018 è stata svolta, con il coordinamento dell'OIV, la revisione dinamica di tali documenti con il coinvolgimento dei dirigenti. Tale revisione ha comportato modifiche tanto alla struttura dei report quanto alla selezione degli indicatori in essi contenuti. In particolare sono stati individuati e distinti in maniera più evidente gli indicatori utilizzati per la valutazione. L'OIV segnala come le attività di raccolta e rielaborazione dei dati di gestione, attualmente svolte dalla struttura tecnica permanente di supporto al fine della valutazione delle performance individuale del personale dirigente, andrebbero collocate entro le attività di controllo di gestione del Ministero della Giustizia.

2.2 Performance individuale

Le attività di misurazione e valutazione della performance individuale sono svolte dal Ministro della Giustizia con il supporto istruttorio dell'OIV. Le attività relative al ciclo 2017, svoltesi nel corso del 2018, si sono concluse tempestivamente mediante l'adozione del DM 11 aprile 2018. Attualmente sono in fase di conclusione le procedure di valutazione dei titolari di funzioni dirigenziali generali e non generali per l'anno 2018, avviate dall'OIV secondo le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione approvato con il D.M. 10 gennaio 2011. Per la gestione di tali attività, l'OIV a partire dal 2018 ha sviluppato e implementato la piattaforma elettronica on-line "valutazione dei risultati". Attraverso tale piattaforma la struttura tecnica permanente di supporto gestisce la raccolta degli elementi istruttori necessari per la valutazione. I servizi per il controllo di gestione presenti nelle diverse articolazioni dipartimentali possono accedere alla piattaforma mediante un profilo di visualizzazione dei dati che consente di raccogliere le informazioni relative allo stato di avanzamento dei progetti dei dirigenti dell'amministrazione, così da poter fornire agli organi di vertice una visione delle attività svolte e dei risultati ottenuti. L'introduzione della piattaforma elettronica, nel corso del 2018, ha determinato un parziale rallentamento delle relative attività, legato sia alla necessità di apprendere il funzionamento della

stessa, sia alla contestuale attivazione di un'attività di audit e revisione da parte dell'OIV, volta a supportare i dirigenti in una più efficace identificazione di obiettivi e indicatori. I tempi di conclusione delle attività valutative rispetteranno in ogni caso il termine del 30 giugno.

In termini generali, per il ciclo 2018, le attività di valutazione hanno riguardato i dirigenti di livello generale e non generale mentre non ha trovato applicazione in modo sistematico la valutazione del personale non dirigenziale.

In merito alle caratteristiche e ai contenuti della valutazione individuale, il Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi evidenzia la presenza di specifiche criticità relative alla misurabilità delle attività e alla necessità di migliorare la qualità di formulazione degli obiettivi e degli indicatori. Il Dipartimento per gli Affari di Giustizia evidenzia che tutto il personale dirigenziale di I e II fascia sia stato destinatario di obiettivi che sono il risultato di un confronto con il valutatore. Nel caso del Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria il 91% del personale dirigenziale è costituito da dirigenti con contratto di diritto pubblico, non soggetti a valutazione e, analogamente, l'89% del restante personale appartiene al comparto sicurezza. In questo scenario il DAP mette in evidenza la necessità di individuare una modalità di rendicontazione e valutazione delle attività svolte per misurare i risultati attesi dall'organizzazione nel suo complesso, prescindendo dalla natura di carattere pubblicistico o privatistico del contratto di lavoro.

L'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, intervenuto con il D.M. 10 maggio 2018, ha introdotto sul fronte della valutazione della performance individuale delle novità per una più efficace gestione dei risultati della valutazione, prima fra tutte l'unificazione della valutazione dei risultati dei dipendenti che, in precedenza, è stata condotta in alcuni Dipartimenti in via sperimentale.

Al momento della redazione della presente relazione, i dati relativi agli ultimi anni oggetto di valutazione, rappresentati in termini di posizioni valutate e distribuzione delle valutazioni per classi di risultato, non sono disponibili. Una versione aggiornata del presente documento sarà predisposta non appena la proposta di valutazione relativa all'anno 2018 sarà stata approvata dal Ministro.

2.3 Processo di attuazione del ciclo della performance

Le fasi in cui si è articolato il processo di misurazione e valutazione della performance per il 2018 sono state le seguenti:

- ✓ 29.09.2017 adozione dell'Atto di indirizzo del Ministro per il 2018;
- ✓ D.M. 30.01.2018 adozione della Direttiva annuale per l'attività amministrativa e la gestione per il 2018. A seguito dell'adozione di tale documento, i Centri di Responsabilità hanno emanato le direttive di secondo livello per assicurare la coerenza della programmazione ai vari livelli delle articolazioni organizzative;
- ✓ Raccolta degli obiettivi dei dirigenti di livello generale e non generale a partire da febbraio 2018;
- ✓ D.M. 22.02.018 adozione del Piano triennale di prevenzione della corruzione 2018 – 2020;
- ✓ D.M. 02.03.2018 adozione del Piano della performance 2018 – 2020;

- ✓ Avvio delle attività di monitoraggio intermedio degli obiettivi strategici contenuti nella Direttiva generale e degli obiettivi di risultato definiti per la valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale a partire da giugno 2018;
- ✓ Avvio delle attività di monitoraggio finale degli obiettivi strategici contenuti nella Direttiva generale e degli obiettivi di risultato definiti per la valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale a partire da dicembre 2018;
- ✓ Avvio delle attività di predisposizione della Relazione sulla performance 2018 a partire da marzo 2019. La Relazione della performance per l'anno 2018, in corso di elaborazione, presenterà gli esiti della valutazione così come previsto dalle linee guida del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Come accennato in precedenza, un punto di debolezza del ciclo di gestione della performance è costituito, anche per il 2018, dall'assenza di un sistema informatizzato del controllo di gestione, vale a dire di un sistema informativo che, traendo i dati dai sistemi gestionali del personale e del bilancio, consenta di monitorare la situazione gestionale e di dare continuità al monitoraggio sullo stato di avanzamento dei progetti (*workflow*), verificando tempestivamente scostamenti, ritardi e difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi. L'Amministrazione ha in tal senso proceduto all'elaborazione di un Manuale operativo per il controllo di gestione che prevede l'attivazione di specifiche iniziative a livello di struttura organizzativa, struttura informativa e processo, volte ad avviare un percorso di progressivo rafforzamento di tali attività.

In tema di rilevazione dei dati di gestione, l'OIV ha ritenuto opportuno avviare nel corso del 2018 una revisione dinamica degli indicatori rilevanti per le diverse tipologie di ufficio, chiedendo il contributo dei soggetti interessati. La procedura di revisione dinamica si è svolta durante il III trimestre e ha prodotto un aggiornamento di tutti i report in uso. Al fine di sviluppare una base dati completa per l'anno 2017, al termine delle attività di revisione dei report è stato richiesto ai diversi uffici di compiere una ricognizione del valore storico assunto da ciascuno degli indicatori al 31 dicembre 2017.

2.4 Struttura tecnica e infrastruttura di supporto

L'OIV si avvale di una struttura tecnica composta da 7 unità di cui 3 appartenenti all'area terza e 4 all'area seconda. In base alle rilevazioni di contabilità economica dell'ultimo triennio risulta che i costi totali dell'OIV e della Struttura Tecnica Permanente sono sostanzialmente stabili. Le risorse complessivamente destinate alla Struttura appaiono adeguate alle funzioni svolte.

La principale innovazione, nel corso del 2018, è stata la progettazione e implementazione della già richiamata piattaforma elettronica "Valutazione dei risultati" dedicata alla raccolta, al monitoraggio ed alla analisi degli obiettivi operativi di I livello, oggetto di valutazione della performance individuale dei dirigenti di livello non generale. Attraverso tale piattaforma l'OIV e la struttura tecnica hanno potuto fornire un riscontro tempestivo sulle caratteristiche qualitative e quantitative dei documenti predisposti dai dirigenti interessati. L'informatizzazione del processo di raccolta dei dati utili alla valutazione dei dirigenti ha impegnato in modo significativo il personale della struttura tecnica, impegnato quotidianamente a fornire riscontri e supporto in merito alle modalità di impiego della piattaforma. Allo stato, malgrado le potenzialità della piattaforma quale strumento di supporto alla programmazione, al monitoraggio ed alla rendicontazione dei risultati, l'OIV riscontra il permanere di un diffuso approccio burocratico e adempimentale tanto nella definizione degli obiettivi, quanto e soprattutto nella selezione di adeguati indicatori.

Per quanto concerne le infrastrutture di supporto al ciclo della performance presenti nelle diverse articolazioni organizzative, occorre evidenziare come, in assenza di specifici strumenti informatici, gran parte delle attività siano svolte mediante l'utilizzo di schede word/excel. Sotto questo profilo, l'amministrazione nel suo complesso dovrebbe dedicare maggiore attenzione alla informatizzazione dei processi collegati alla misurazione e valutazione della performance.

2.5 Utilizzo effettivo dei risultati del Sistema di misurazione e valutazione

Anche per il 2018 il SMVP del Ministero della Giustizia ha trovato sostanziale applicazione, in particolare con riferimento alla valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale. Il protrarsi delle attività di monitoraggio ha impedito all'OIV di completare le attività istruttorie utili alla valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale entro il mese di aprile. Le stesse attività saranno concluse entro il mese di giugno.

3. INTEGRAZIONE CON IL CICLO DI BILANCIO E I SISTEMI DI CONTROLLO INTERNI

Le criticità rilevate dall'OIV e presentate nell'ambito delle precedenti Relazioni sul funzionamento hanno costituito la base per la revisione del Sistema di misurazione e del Manuale operativo per il controllo di gestione.

Nel corso del 2018 il Tavolo tecnico interdipartimentale ha dapprima affrontato il tema della revisione del Sistema di misurazione e valutazione, attività che si è conclusa con l'approvazione del nuovo Sistema con D.M. 10 maggio 2018. Il nuovo Sistema trova applicazione a partire dal 1 gennaio 2019 ed è in corso di aggiornamento.

Lo stesso Tavolo tecnico interdipartimentale sta concludendo l'attività finalizzata all'adozione del nuovo Manuale operativo per il controllo di gestione che aggiorna la precedente versione del documento, risalente al 2010. Il Manuale in corso di approvazione definisce una impostazione delle attività di controllo di gestione focalizzata sulla raccolta e analisi di dati, delineando altresì una struttura organizzativa più coerente all'esigenza di attivare un processo sistematico di supporto alle decisioni e alle attività di misurazione e valutazione.

4. IL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA' (PTPC) E IL RISPETTO DEGLI OBBLIGHI DI PUBBLICAZIONE

Il PTPC 2018-2020 è stato adottato con d.m. 22 febbraio 2018. L'aggiornamento annuale 2019-2021 è stato elaborato nel corso del 2018, pubblicato in consultazione sul sito istituzionale e, infine, adottato con d.m. 30 gennaio 2019. La relazione del responsabile della prevenzione della corruzione riferisce che il livello effettivo di attuazione del piano 2018-2020 è soddisfacente, nonostante le difficoltà legate alla complessità di organizzazione dell'Amministrazione che è articolata in strutture centrali e periferiche, a loro volta differenziate per tipologia e ordinamento interno (uffici giudiziari, provveditorati regionali dell'amministrazione penitenziaria e centri per la giustizia minorile, istituti penitenziari e istituti di pena, uffici di esecuzione penale esterna, archivi notarili). L'attività di monitoraggio e programmazione espletata secondo quanto previsto dal PTPCT 2018-2020 ha permesso di mappare tutti i processi amministrativi e gli atti endo-procedimentali esposti a rischi corruttivi, nonché di indentificare le misure di prevenzione che, a partire dal 2019, sono state integrate nel Piano della performance. La Relazione del responsabile della prevenzione della

corruzione e della trasparenza per l'anno 2018 è stata pubblicata sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia.

In tema di trasparenza, l'OIV ha rilasciato, in data 5 aprile 2018, la prevista attestazione sugli obblighi di pubblicazione ed è stata pubblicata sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia. Alla luce degli esiti della rilevazione svolta, dei momenti di interlocuzione intervenuti e degli elementi di attenzione sul tema della trasparenza presenti nei documenti di programmazione adottati dall'amministrazione, si può affermare che il Ministero della Giustizia ha attribuito l'opportuno rilievo al tema della trasparenza.

5. DEFINIZIONE E GESTIONE DEGLI STANDARD DI QUALITÀ

Per quanto riguarda la definizione e gestione degli standard di qualità non si rilevano sostanziali differenze rispetto a quanto riscontrato per gli anni precedenti al 2018. In generale, si ribadisce che il percorso della fissazione degli standard di qualità non risulta al momento gestito in modo unitario e formale, né a livello centrale né a livello territoriale. Inoltre, non sono presenti strumenti e ruoli di coordinamento che garantiscano un riferimento metodologico comune per le diverse articolazioni del Ministero. Le attività di attestazione dell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione, che per il 2018 si sofferma fra l'altro proprio sugli standard di qualità dei servizi, ha consentito di valutare come molte informazioni relative a tali standard siano disponibili, sebbene in modo non sistemico, all'interno della sezione "giustiziamap" del sito istituzionale. L'integrazione di informazioni relative agli standard di qualità nelle schede trasparenza degli uffici e degli istituti, che già contengono informazioni sulle strutture e sulle attività, appare in tal senso una possibile strada da intraprendere, come già è accaduto nel caso del Dipartimento per l'Amministrazione Penitenziaria.

6. COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Il coinvolgimento degli stakeholder, stanti le peculiari funzioni assegnate al Ministero e la natura delle relazioni con la Magistratura, rappresenta un tema particolarmente complesso e rilevante. L'Amministrazione svolge un dialogo costante con tutti i soggetti coinvolti nella giurisdizione, tanto a livello individuale che organizzativo. In merito si evidenzia che le recenti modifiche normative hanno rafforzato, in particolare, il principio della partecipazione dei cittadini al processo di misurazione e valutazione della performance.

Allo stato l'Amministrazione, nei propri documenti di programmazione e rendicontazione, non riferisce di aver svolto specifiche iniziative o strumenti di coinvolgimento dei propri stakeholder. Per quanto riguarda il Dipartimento per gli Affari di Giustizia, il coinvolgimento degli stakeholder intesi come utenza interna ed esterna portatrice di interessi, è attività che avviene con regolarità, anche se in modo non codificato e non esteso a tutti i settori di attività. Il Dipartimento per l'Amministrazione Penitenziaria, nel corso del 2018, ha implementato diverse forme di collaborazione con la comunità locale, gli interlocutori istituzionali, nonché con le categorie produttive che operano nel settore penitenziario. A titolo di esempio, per incentivare la presenza del mondo imprenditoriale e cooperativistico, è proseguita la collaborazione con le associazioni di categoria legate al mondo della cooperazione sociale, con l'obiettivo di incrementare le opportunità lavorative in favore della popolazione detenuta e la corretta applicazione della legge n. 193, del 2000, cd "Smuraglia".

Sebbene non direttamente conducibile a tale ambito di attività, si segnala che, nel corso del 2018 è stata implementata la nuova impostazione del sito giustizia online, dedicato alla pubblicazione del quotidiano online dell'amministrazione. Nell'ambito di tale sito trova pubblicazione la rubrica "il Ministro ascolta", dedicata alle attività di interlocuzione tra il Ministro e i portatori di interesse coinvolti.

7. DESCRIZIONE DELLE MODALITÀ DEL MONITORAGGIO DELL'OIV

L'OIV, secondo quanto stabilito dall'art. 4 della Direttiva generale 2018, ha avviato nel corso del 2017 un'analisi dei vincoli di coerenza tra le priorità politiche del Ministero e le linee di intervento contenute nei documenti programmatici che assegnano alla piramide organizzativa i rispettivi obiettivi da raggiungere.

In base all'articolo 4 della Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione, l'OIV ha effettuato il monitoraggio semestrale degli obiettivi strategici e strutturali individuati nelle note integrative, proponendo la rilevazione del grado di raggiungimento mediante un sistema di rating. Sono stati classificati con la lettera A gli obiettivi realizzati secondo quanto previsto, con la lettera B gli obiettivi in ritardo a causa di elementi di criticità esterni, con la lettera C gli obiettivi in ritardo a causa di elementi di criticità interni, con la lettera D gli obiettivi per i quali non si sono avuti significativi avanzamenti. L'applicazione di tale metodologia anche nell'anno 2018 è avvenuta con l'obiettivo di dare maggior rilievo all'analisi degli scostamenti quale strumento di miglioramento della programmazione e dell'attività di valutazione. Anche le attività di monitoraggio 2018 confermano l'esistenza di criticità collegate alla capacità di raccogliere, tempestivamente e sistematicamente, informazioni circa il livello di realizzazione dei propri obiettivi, nonché al permanere di condizioni di forte eterogeneità nelle modalità di rendicontazione tra le diverse articolazioni organizzative.

8. PROPOSTE DI MIGLIORAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE

Le proposte di miglioramento del SMVP, predisposte secondo le indicazioni contenute Linee Guida per il Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP), emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica nel dicembre 2017, e sulla base delle attività di monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema della valutazione, della trasparenza e integrità dei controlli interni, saranno definite nell'ambito della stesura delle motivazioni al parere sulla proposta di aggiornamento 2019 del SMVP, in corso di definizione da parte del Ministero della Giustizia. Tali motivazioni costituiranno, una volta adottate, parte integrante della presente Relazione.

Roma, 30 aprile 2019

**Il Presidente dell'Organismo Indipendente
di Valutazione**

Davide Galli