



# *Ministero della Giustizia*

## *Organismo Indipendente di Valutazione*

**Al Referente della Performance**

**e, p.c. Al Signor Capo di Gabinetto**

**Al Responsabile della Prevenzione della  
Corruzione e della Trasparenza**

**Oggetto:** Relazione sulla Performance dell'amministrazione per l'anno 2021.  
Richiesta di contributo.

In riferimento all'oggetto, si trasmette il contributo relativo alla valutazione della performance organizzativa complessiva, di cui al paragrafo 3.4, e alla valutazione della performance individuale, di cui al paragrafo 3.5, predisposti secondo le modalità e i criteri seguiti nella redazione degli stessi per la Relazione sulla Performance 2020.

Cordiali saluti.

Il Delegato

Majka Cortese

A handwritten signature in black ink that reads 'Majka Cortese'.

### 3.4. Valutazione della performance organizzativa

In questa sezione della Relazione, l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) del Ministero della Giustizia riporta gli esiti del processo di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'amministrazione nel suo complesso, come previsto dalle Linee Guida n. 3 del novembre 2018 predisposte dal Dipartimento della Funzione Pubblica, che esplicitano ed integrano quanto disposto dall'articolo 7, comma 2, lettera a), del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

Le attività di misurazione e di valutazione della performance organizzativa del Ministero della Giustizia si sono svolte seguendo le modalità applicative ed i criteri previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato con D.M. 10 maggio 2018.

La valutazione della performance organizzativa complessiva annuale, di seguito descritta, tiene conto delle misurazioni, relative al grado di raggiungimento degli obiettivi specifici triennali, effettuate dai dirigenti dell'Amministrazione, della verifica dell'effettiva funzionalità degli obiettivi annuali al perseguimento degli obiettivi specifici triennali, degli esiti delle indagini condotte dall'OIV stesso in relazione al grado di soddisfazione di categorie specifiche di utenti interni ed esterni.

I 19 obiettivi specifici triennali del Ministero della Giustizia sono definiti nella Direttiva generale per l'attività amministrativa e la gestione 2021 a partire dai contenuti di programmazione economico-finanziaria. Lo stato di realizzazione degli obiettivi è valutato mediante l'attribuzione di un rating sintetico formulato nel seguente modo:

A: la realizzazione dell'obiettivo è in linea con la programmazione;

B: La realizzazione dell'obiettivo è in ritardo a causa di elementi di criticità esterni;

C: La realizzazione dell'obiettivo è in ritardo a causa di elementi di criticità interni;

D: l'obiettivo non ha prodotto significativi miglioramenti.

Dal monitoraggio svolto dall'OIV sugli obiettivi delle Note Integrative, programmati per il 2021, risulta che il conseguimento della gran parte degli obiettivi è, sostanzialmente, in linea con la programmazione. Si riportano, di seguito, i dati rilevati per l'esercizio finanziario 2021 con l'indicazione del rating, attribuito per ciascun obiettivo, che è stato utilizzato quale informazione sintetica per la rappresentazione della situazione rilevata.

#### GABINETTO DEL MINISTRO E UFFICI DI DIRETTA COLLABORAZIONE

Obiettivo	Rating
5 – Miglioramento della capacità di attuazione delle disposizioni legislative del Governo	A
14 – Rafforzamento delle attività di valutazione e controllo strategico	A

#### DIPARTIMENTO DELL'ORGANIZZAZIONE GIUDIZIARIA, DEL PERSONALE E DEI SERVIZI

Obiettivo	Rating
15 – attività degli uffici giudiziari e supporto alla giurisdizione	A
16 – Innovazione, efficientamento e modernizzazione degli uffici giudiziari	A
17 – Miglioramento dello stato di benessere organizzativo e della capacità amministrativa	A
18 – Incremento dei livelli di efficienza attraverso il completamento delle attività di	A

riorganizzazione a livello centrale e territoriale e lo sviluppo dei servizi interdipartimentali	
--	--

#### DIPARTIMENTO DEGLI AFFARI DI GIUSTIZIA

Obiettivo	Rating
6 – Sviluppo e funzionamento dei servizi istituzionali del Dipartimento	A
7 – Rafforzamento della cooperazione giudiziaria internazionale	A
8 - Razionalizzazione e tempestiva utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili per spese di giustizia di cui al DPR n. 115/02. Assicurare un periodico monitoraggio della relativa spesa	A
9 – Gestione del contenzioso civile di cui alla legge Pinto	A

#### DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA

Obiettivo	Rating
1 - Assicurazione e rafforzamento dell'ordine e della sicurezza degli istituti penitenziari e durante le traduzioni	B
2 – Progettazione, ristrutturazione e razionalizzazione delle infrastrutture e degli impianti degli istituti penitenziari	A
3 – Miglioramento delle condizioni di detenzione	B
4 – Valorizzazione delle risorse umane, reclutamento, formazione ed efficienza gestionale	A

#### DIPARTIMENTO PER LA GIUSTIZIA MINORILE E DI COMUNITA'

Obiettivo	Rating
10 – Esecuzione penale: Giustizia penale minorile e esecuzione penale esterna	A
11 – Cooperazione internazionale in materia civile minorile	A
12 – Miglioramento dell'organizzazione e della capacità amministrativa	A
13 – Sviluppo del personale	A

#### ARCHIVI NOTARILI

Obiettivo	Rating
Incremento del livello di efficienza mediante razionalizzazione delle strutture territoriali e miglioramento delle modalità di conservazione e dei connessi servizi all'utenza	A

Anche nel 2021 l'esperienza di misurazione e valutazione delle performance del Ministero della Giustizia si è contraddistinta per il ricorso ad uno strumento peculiare di ricognizione del livello di soddisfazione degli utenti interni ed esterni. Tale ricognizione si colloca nell'ambito della valutazione della performance individuale dei dirigenti. Per utente interno si intende un ufficio a valle rispetto a quello oggetto di valutazione nel processo di erogazione del servizio. Tale rapporto di servizio può riguardare, ad esempio, il rapporto tra uffici centrali e strutture periferiche (e viceversa), il rapporto tra due uffici territoriali (es. Tribunale e Corte di Appello; Istituto penitenziario e Magistrato di sorveglianza; Centro interregionale per i sistemi informativi automatizzati e Procura della Repubblica) o il rapporto tra due strutture centrali (es. Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria, del Personale e dei Servizi e Ispettorato Generale; Dipartimento della amministrazione penitenziaria e Ufficio del responsabile per i sistemi informativi automatizzati).

Per utente esterno si intende il soggetto fruitore del servizio erogato, collocato prevalentemente al di fuori del Ministero della Giustizia. L'OIV provvede, ogni anno, all'identificazione degli utenti interni ed esterni, chiedendo ad ogni ufficio di individuare una rosa di due utenti interni e due esterni con i quali ha interagito in modo significativo, nel corso dell'anno di riferimento. Il processo di ricognizione del livello di soddisfazione degli utenti è stato condotto dall'OIV nel primo trimestre 2022 e, nei casi di mancata risposta da parte degli Utenti selezionati, l'OIV ha proceduto alla parametrizzazione del punteggio, non espresso dall'utente, rapportandolo a quello ottenuto in media negli altri ambiti di valutazione, ossia nel grado di raggiungimento degli obiettivi di risultato, nei comportamenti organizzativi e nei dati di gestione.

Di seguito si riporta l'analisi dei livelli di soddisfazione espressi dagli utenti interni ed esterni per le categorie di uffici che sono soggette a tale tipologia di ricognizione. L'analisi è riferita ai dati aggiornati al 31 maggio 2022, calcolati sulla base dei punteggi di valutazione espressi nelle schede degli utenti interni ed esterni relative a 367 uffici. Nel seguente grafico si rappresenta, inoltre, una comparazione delle rilevazioni effettuate per l'anno 2019, 2020 ed infine nel 2021.



### 3.5 Valutazione della performance individuale

La valutazione della performance individuale, nell'anno 2021, si è svolta secondo modalità applicative e criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) approvato con D.M 10 maggio 2018.

Nel Ministero della Giustizia la funzione di valutazione dei dirigenti è di titolarità del Ministro che si avvale dell'Organismo Indipendente di Valutazione per le attività istruttorie.

La valutazione dei dirigenti di livello generale e non generale consiste nell'analisi dei risultati conseguiti e dei comportamenti organizzativi del soggetto valutato, tenendo conto del principio della responsabilità dirigenziale come previsto dall'art. 21, del decreto legislativo 165 del 2001.

In particolare, la valutazione degli obiettivi di risultato riguarda la verifica del completo raggiungimento degli obiettivi, programmati all'inizio del ciclo della performance, che consistono per i dirigenti generali negli obiettivi specifici annuali, per i dirigenti di livello non generale negli obiettivi di II livello e per il personale non dirigenziale in obiettivi individuali o nel contributo fornito al conseguimento degli obiettivi operativi di II livello.

La declinazione degli obiettivi è avvenuta secondo le modalità previste dal Sistema: a seguito della Direttiva annuale e del Piano della performance, contenente gli obiettivi operativi di primo livello, sono stati individuati gli obiettivi operativi di secondo livello.

Il SMVP collega la valutazione della performance individuale dei dirigenti generali e non generali ai risultati conseguiti, ai comportamenti organizzativi posti in essere, ai dati di gestione relativi all'ufficio, al livello di soddisfazione espresso dagli utenti interni ed esterni.

Le attività di misurazione e valutazione della performance individuale sono state svolte dall'OIV con il supporto della Struttura Tecnica Permanente. Gli obiettivi sono stati definiti, monitorati e rendicontati mediante l'utilizzo della piattaforma informatica, in uso all'OIV, denominata "*ciclo della performance*".

Pertanto, l'OIV, con l'ausilio della Struttura Tecnica Permanente, ha supportato costantemente i valutati e i valutatori nell'inserimento dei contenuti per la definizione degli obiettivi e nelle fasi successive, di monitoraggio e di rendicontazione necessarie alla valutazione della performance.

La Struttura Tecnica Permanente ha, inoltre, acquisito le valutazioni degli utenti interni ed esterni ed ha riportato ad unità di riferimento i dati acquisiti tramite la trasmissione dei Report di gestione, da parte dei dirigenti.

Il ciclo di valutazione della performance individuale per l'anno 2021 ha preso in considerazione 17 dirigenti di livello generale e 277 dirigenti di livello non generale. Ai primi è stata affidata, nel corso dell'anno 2021, la responsabilità di 20 posizioni dirigenziali comprensive di 3 reggenze, mentre ai dirigenti di livello non generale è stata affidata la responsabilità di 390 posizioni comprensive di 84 reggenze.

Nella fase di pianificazione è stata dedicata maggior cura all'individuazione e alla valorizzazione di indicatori di risultato da associare agli obiettivi, privilegiando il perseguimento di obiettivi chiari, specifici e misurabili.

Per quanto riguarda le attività di monitoraggio annuale degli obiettivi dei dirigenti generali e dei dirigenti di livello non generale sono stati rilevati rallentamenti che hanno determinato ritardi, in parte ancora riconducibili all'emergenza Covid-19 e risultano, pertanto, ancora in corso di svolgimento. Sono stati monitorati n. 68 obiettivi dei dirigenti di livello generale e n. 1865 obiettivi dei dirigenti di livello non generale.

Le attività di valutazione, relative alla performance individuale dei dirigenti, si concluderanno a valle della pubblicazione della presente Relazione e del decreto di validazione della stessa.

In merito al personale non dirigenziale, nel corso del 2021, si è verificato un progressivo superamento della gestione emergenziale dell'istituto del lavoro agile, valorizzandone le potenzialità quale strumento organizzativo ordinario, a servizio dei risultati e dell'operatività dell'Amministrazione. Il POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile), adottato unitariamente dai Dipartimenti del Ministero della Giustizia, redatto seguendo le Linee guida adottate con decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione 9 dicembre 2020, è stato pubblicato, come parte integrante del Piano della performance del Ministero della Giustizia, nel febbraio 2021. Il tema è particolarmente rilevante in quanto lo strumento del lavoro agile è strettamente collegato al tema della performance organizzativa ed individuale. Nel 2021 è stata avviata la terza esperienza di valutazione del personale non dirigenziale secondo le modalità previste dal SMVP.

In considerazione delle recenti disposizioni normative relative all'introduzione del PIAO e dell'aggiornamento del SMVP, approvato con D.M. 23 dicembre 2021, a partire dal 2022, l'OIV nell'ultima Relazione sul funzionamento del Sistema mette in luce l'opportunità di prevedere percorsi formativi sui temi della performance che, anche attraverso modalità "e-learning", possano coinvolgere tutti i soggetti interessati dalle procedure previste dal SMVP al fine di migliorare la concreta attuazione delle metodologie in esso contenute.

Parimenti, vista la pervasività del tema della performance sulla struttura organizzativa dell'amministrazione centrale e periferica, può essere utile prevedere sistemi informatici attraverso i quali gestire e, allo stesso tempo, standardizzare le procedure di valutazione.

Queste iniziative possono, peraltro, migliorare la misurazione dei fenomeni gestionali e, conseguentemente, fornire elementi e/o strumenti utili nei processi decisionali.