



m\_dg.OIV.31/10/2014.0003394.U



# *Ministero della Giustizia*

*Organismo Indipendente di Valutazione della Performance*

Al Capo di Gabinetto del Ministro

e per conoscenza

Alla Presidenza del Consiglio – Dipartimento Funzione Pubblica

All'ANAC

Loro Sedi

Oggetto: Validazione della Relazione sulla performance 2013.

Questo Organismo, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lett. c), del D. Lgs. n. 150/2009 e successive delibere n. 4/2012, n. 5/2012, ha preso in esame la "Relazione sulla performance" approvata dall'Amministrazione con D.M. 1 ottobre 2014, qui trasmessa in data 2 ottobre 2014 ed integrata il 29 ottobre 2014 con gli allegati 2, 3 e 4 previsti dalla delibera n. 5/2012.

L'attività di validazione è stata svolta sulla base degli accertamenti effettuati, tenendo anche conto dei risultati e degli elementi emersi da:

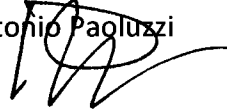
- il monitoraggio della CiVIT sul "Piano della performance" e sul "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità";
- la "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni" trasmessa in data 6 giugno 2013 con nota 1955 alla Civit.

La documentazione del processo di validazione e le motivate conclusioni raggiunte su ciascuno dei punti esaminati nel processo sono contenute in apposite sezioni delle carte di lavoro, conservate presso la Struttura Tecnica Permanente.

Tutto ciò premesso questo Organismo valida la Relazione sulla performance.

Il presente documento, unitamente alla “Sezione di Sintesi”, è caricato sul “Portale della Trasparenza” e pubblicato sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia.

Il Presidente  
Antonio Paoluzzi

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'AP', written over the printed name 'Antonio Paoluzzi'.

## **Premessa**

Il presente documento di validazione della "Relazione sulla Performance 2013" costituisce un adempimento, previsto del decreto legislativo 150 del 2009, articolo 14, comma 4, lett. c), che attribuisce efficacia alla relazione stessa.

Tale documento rappresenta il risultato dell'attività che l'Organismo Indipendente di Valutazione ha svolto attenendosi alle "Linee guida per la validazione da parte degli OIV della Relazione sulla performance", oggetto della delibera della Civit n.6/2012, aggiornata il 4 luglio 2013, con l'apporto di modifiche all'allegato A, "Tenuta e redazione delle carte di lavoro".

L'analisi condotta dall'OIV è consistita nella verifica dei 3 ambiti indicati dalla Civit: compliance, attendibilità e comprensibilità.

La redazione è stata preceduta dallo studio e dall'analisi di esperienze maturate presso altre amministrazioni nell'intento di individuare gli approcci metodologici più efficaci e rispondenti a quanto stabilito dalla Civit in relazione alle specificità del Ministero della Giustizia.

L'OIV, nell'esaminare la relazione trasmessa con nota del 2 ottobre 2014, ha rilevato la necessità di acquisire anche gli allegati 2, 3 e 4 previsti dall'aggiornamento della delibera 5/2012 della Civit, non presenti nella documentazione pervenuta il 2 ottobre 2014 oltre agli allegati documenti predisposti dai dipartimenti e dagli archivi notarili.

Al fine della corretta utilizzazione della metodologia prevista dalla delibera Civit 6/2012, nella formulazione del giudizio di validazione l'OIV ha tenuto conto del "Rapporto individuale sull'avvio del ciclo di gestione della performance per l'annualità 2013" della Civit e della propria "Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni - Anno 2013".

Di tali documenti, il primo risale al novembre 2013 ed è pubblicato sul sito della Civit mentre il secondo è datato 30 aprile 2014 ed è pubblicato sul sito del Ministero della Giustizia.

Nell'attività di sintesi delle carte di lavoro è stato utilizzato l'allegato A, secondo le indicazioni della Civit contenute nell'aggiornamento della delibera n.6/2012, nel quale è previsto che, per ciascuna area di verifica, l'OIV indichi le conclusioni raggiunte e proceda alla validazione secondo un indicatore binario (Si/No).

L'approccio metodologico individuato dall'OIV ha tenuto conto della complessità dimensionale e organizzativa dell'amministrazione, dell'effettiva reperibilità delle informazioni necessarie e del principio di ragionevolezza per ciò che riguarda l'ampiezza e la profondità di analisi strumentale al processo di validazione.

Con la propria validazione l'OIV ha formalizzato il completamento del ciclo della performance con la verifica, della comprensibilità, conformità e attendibilità dei dati e delle informazioni riportate nella Relazione, mediante la quale l'amministrazione rendiconta i risultati raggiunti nel 2013.

Ai sensi dell'art. 14, comma 6, del decreto 150 del 2009 la validazione della relazione sulla performance è, infatti, in presenza delle necessarie condizioni, presupposto inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito di cui al Titolo III.

### **Modalità dell'attività di riscontro e di validazione**

I tre ambiti presi a riferimento per l'attività di validazione sono quelli previsti dalla delibera n. 6 del 2012 della Civit: la compliance, l'attendibilità e la comprensibilità.

La compliance attiene alla conformità della relazione alle disposizioni contenute nel decreto 150 del 2009 ed alle indicazioni della delibera n. 5/2012 della Civit. L'attendibilità riguarda l'affidabilità e la rispondenza alla realtà presa in considerazione dei dati e delle informazioni contenuti nella relazione. La comprensibilità è intesa come qualità necessaria tenuto conto della pluralità destinatari di tale documento; infatti la relazione deve essere comprensibile anche per i cittadini e le imprese, per favorire il controllo sociale diffuso sulle attività e i risultati delle amministrazioni.

Si illustrano qui di seguito le risultanze delle attività di riscontro svolte tenendo conto del prospetto riportato nell'allegato A: "Sezione di sintesi delle carte di lavoro".

Dall'esame congiunto dei documenti a disposizione emergono i seguenti elementi, esposti per ciascun paragrafo della relazione:

P. 1 "Presentazione e indice": paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica.

P. 2 "Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni", articolato nei paragrafi 2.1, 2.2, 2.3 e 2.4.

P. 2.1 "Il contesto esterno di riferimento": paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica.

P. 2.2 "L'amministrazione": il paragrafo è immediatamente comprensibile anche in assenza di un quadro denominato "amministrazione in cifre" previsto dalla delibera 5/2012 della Civit al paragrafo 2.2.

P. 2.3 "I risultati raggiunti": paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica.

P. 2.4 "Le criticità e le opportunità: Il contenuto di questo paragrafo della relazione sulla performance trova riscontro nella relazione sul funzionamento redatta dall'OIV ed è coerente per i 3 ambiti di verifica.

Le criticità tratte dalla Relazione della performance 2013 sono le seguenti:

- "una prima criticità è determinata dall'assenza di un unico sistema informatico di raccolta delle informazioni attinenti al controllo di gestione, così che non è semplice dare continuità

al monitoraggio sullo stato di avanzamento dei progetti (workflow) e verificare tempestivamente scostamenti, ritardi e difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi”<sup>(1)</sup>.

- una seconda criticità riguarda la necessità di un maggior “coordinamento tra il processo di pianificazione strategica ed operativa e quello di programmazione economico-finanziaria su cui la Civit (ora ANAC) ha spesso richiamato l’attenzione, allo scopo, del tutto condivisibile – nonché esplicitamente richiamato dall’art.4, co.1-5 del dlgs.150/09-, di ricercare la massima coerenza tra il ciclo di gestione della performance ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e la piena sovrapposibilità tra obiettivi ed indicatori indicati nel Piano della Performance a quelli contenuti nel piano degli indicatori e risultati attesi di bilancio di cui all’art.19, dlgs.91/11, che, come è noto, corrisponde per le amministrazioni centrali dello Stato alle Note integrative di bilancio di cui all’artt.21, co.11, lett.a), della Legge 31 dicembre 2009, n.196”<sup>(2)(3)</sup>.
- “una terza criticità è rappresentata dalla frammentazione degli obiettivi strategici e operativi in innumerevoli progetti, ciò che ha comportato in passato una scarsa intelligibilità del documento da parte degli stakeholders, aggiunta a una concreta difficoltà nel raccordare tutti i progetti alle priorità politiche stabilite dal Ministro ad inizio anno e gestire l’attività di monitoraggio”<sup>(4)(5)</sup>.
- “l’inadeguatezza di alcuni indicatori e dei target adottati nella definizione degli obiettivi strategici è dovuta, per lo più, alla peculiarità delle funzioni svolte da questo Dicastero, che spesso eroga servizi di difficile misurazione con i criteri di performance di cui alla normativa di riferimento”<sup>(6)(7)</sup>.
- “l’attuazione della pianificazione negli uffici giudiziari privi di dirigente amministrativo; anche per l’anno 2013 in tali uffici i compiti di pianificazione sono stati affidati al Capo dell’ufficio giudiziario, il quale ai sensi dell’art. 4 del D.Lgs 240/2006 condivide con il dirigente amministrativo la responsabilità dell’intera attività di programmazione dell’ufficio. Su questo stesso versante, va segnalata anche la sovrapposizione normativa in materia di pianificazione, che attualmente impone agli uffici dell’amministrazione giudiziaria diversi adempimenti di programmazione, dal contenuto pressoché identico: la definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, disciplinato dal D.lgs. 150/2009, la redazione del Programma delle attività annuali, disciplinato dal suddetto art. 4 del D.lgs. 240/2006, la redazione delle schede progetto da parte dei dirigenti di seconda fascia ai sensi del D.lgs. 286/1999. Tale sovrapposizione impone quindi

---

<sup>1</sup> V. pagina 12 della Relazione sulla performance 2013.

<sup>2</sup> V. pagina 12 della Relazione sulla performance 2013.

<sup>3</sup> Sotto quest’aspetto il decreto legge n. 90 del 2014, convertito con modificazioni dalla legge 114 del 2014, prevede che l’emanando decreto, previsto al comma 10 dell’articolo 19, provveda al riordino delle funzioni in materia di misurazione e valutazione della performance anche mediante una progressiva integrazione del ciclo della performance con la programmazione finanziaria ed in raccordo con il sistema dei controlli interni. Si evidenzia anche il D.M. 10 aprile 2014, riguardante la soppressione della Commissione di valutazione dei dirigenti, che pone l’accento sul raccordo tra l’attività di controllo di gestione e quella di valutazione dei dirigenti.

<sup>4</sup> V. pagina 13 della Relazione sulla performance 2013.

<sup>5</sup> La stessa relazione sulla performance 2013 evidenzia che per l’anno 2015 è stato emanato l’atto di indirizzo in data 5 settembre 2014, quale atto propedeutico per gli atti successivi del ciclo della performance.

<sup>6</sup> V. pagina 14 della Relazione sulla performance 2013.

<sup>7</sup> In tale materia l’OIV, da ultimo nella Relazione annuale al Parlamento sullo stato della spesa sull’efficacia nell’allocazione delle risorse e sul grado di efficienza dell’azione amministrativa. Anno 2013, ha proposto l’utilizzo degli indicatori di contesto e di risultato, individuati nell’ambito del nucleo di analisi e valutazione della spesa, che “potranno essere utilizzati sia per migliorare i contenuti delle note integrative allegate al bilancio di previsione e al rendiconto generale dello Stato, sia per avere una migliore conoscenza dei fenomeni sottostanti i programmi di spesa nonché quale punto di riferimento per l’aggiornamento del sistema di misurazione e valutazione”.

a tutti gli uffici una duplicazione di oneri, scadenze e adempimenti che provoca disallineamenti e difformità nei diversi documenti di programmazione, rendendo estremamente difficile qualsiasi attività di verifica. Nell'ottica di una revisione del sistema di misurazione e valutazione della performance, si potrebbe ipotizzare l'elaborazione di un unico documento di programmazione, redatto secondo disposizioni univoche, atto a rispondere a tutti gli adempimenti richiesti e, nello stesso tempo, ad esporre i contenuti in modo omogeneo, da considerarsi valido anche ai fini dell'art.4, dlgs.240/06"<sup>(8)</sup>.

Tali aspetti sono stati oggetto di attenzione anche di questo Organismo Indipendente di Valutazione che, sulla base dei risultati dei monitoraggi effettuati, ha redatto un documento<sup>(9)</sup> nel quale, oltre a segnalare le criticità rilevate, ha anche formulato le seguenti proposte di carattere generale:

- programmazione delle attività mediante la formulazione di obiettivi: sotto quest'aspetto si è messa in risalto la successione della "cascata" degli obiettivi individuata dal D.M. 10 gennaio 2011 evidenziando l'importanza dell'atto di indirizzo quale momento di avvio della programmazione strategica;
- valutazione del personale: in quest'ambito è stata evidenziata la necessità di adeguare il sistema di misurazione e valutazione all'articolo 5 del D.L. 95/2012;
- attività di controllo di gestione: è stata posta l'attenzione sulla necessità di disporre di report di gestione che oltre che per lo svolgimento dell'attività di controllo possano costituire una base informativa anche per la valutazione del personale dirigenziale<sup>(10)</sup>;
- piattaforma informatizzata per il controllo di gestione: è stata rilevata la necessità di avvalersi di uno strumento automatizzato che possa agevolare l'acquisizione e la gestione dei dati. Al superamento di tale situazione sta provvedendo l'amministrazione impegnata nella predisposizione di un apposito sistema informatico.

Sulle criticità precedentemente espone è intervenuto il tavolo tecnico, previsto dal D.M. 1 ottobre 2014, che ha il compito di individuare le modifiche da apportare al D.M. 22 dicembre 2010, relativo al "Manuale operativo per il sistema di controllo di gestione" e al D.M. 14 gennaio 2011 relativo al "Sistema di misurazione e valutazione della performance", al fine di realizzare un sistema unico ed integrato di misurazione e valutazione del Ministero della Giustizia, anche in relazione all'unicità del ciclo di gestione della performance, prevista dall'art. 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Per ciò che attiene alle opportunità la "Relazione sulla performance 2013" dà conto delle novità apportate nel Piano della Performance: "Oltre ad una maggiore leggibilità del Piano attraverso l'espunzione degli obiettivi dati dai dirigenti di seconda fascia al personale, deve segnalarsi il buon livello di integrazione raggiunto tra i vari soggetti coinvolti, ottenuto grazie alla creazione della "rete dei referenti" della performance e della trasparenza all'interno di ogni Dipartimento; l'accresciuta specializzazione delle figure professionali deputate alla cura di questo specifico settore dell'amministrazione, che innegabilmente presenta molte difficoltà ed un tasso di innovazione non comune nella gestione dei processi burocratici di competenza del Ministero. Si segnala, inoltre, il progressivo perfezionamento della pianificazione degli obiettivi in senso

---

<sup>8</sup> V. pagine 14 e 15 della Relazione sulla performance 2013.

<sup>9</sup> Rif. nota OIV n. 1713 del 15 maggio 2014 avente oggetto: "Sistema di valutazione e controllo di gestione, criticità e proposte".

<sup>10</sup> Rif. D.M. 10 aprile 2014

sistemico, la maggiore efficienza nell'allocazione delle risorse umane e strumentali entro la pianificazione, la più attenta razionalizzazione organizzativa, il consolidamento delle possibilità di correlazione tra obiettivi strategici-operativi. Da ultimo, si attende a breve il completamento di una nuova piattaforma informatica per la misurazione e valutazione della performance, che non soltanto consentirà di conoscere e verificare con maggior precisione e tempestività i risultati di performance raggiunti dall'amministrazione, ma anche di controllare le attività ed i prodotti realizzati dalla singola unità di personale presente presso ogni ufficio dirigenziale di seconda fascia, da collegare poi con gli altri sistemi informativi in dotazione agli uffici ministeriali"<sup>(11)</sup>.

P. 3 "Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti", articolato nei paragrafi 3.1, 3.2, 3.3 e 3.4.

P. 3.1 "Albero della performance": il paragrafo è immediatamente comprensibile, pur in assenza di una rappresentazione grafica così come previsto dalla delibera n.5/2012 della Civit al paragrafo 3.1, che, comunque, risulterebbe particolarmente complessa considerato l'elevato numero di elementi dei quali dare conto graficamente.

P. 3.2 "Obiettivi strategici": paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica. In materia di trasparenza e di standard di qualità si riscontra un' alta corrispondenza tra quanto riportato sulla relazione sulla performance 2013 e la relazione sul funzionamento 2013 redatta dall'OIV<sup>(12)</sup>.

P. 3.3 "Obiettivi operativi": il paragrafo è comprensibile pur non essendo trattato separatamente rispetto al paragrafo degli obiettivi strategici così come previsto dalla delibera 5/2012 della Civit al paragrafo 3.3. Per la consultazione degli obiettivi operativi del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria la relazione sulla performance rinvia agli allegati per l'amministrazione centrale e per quanto riguarda i 537 obiettivi degli uffici giudiziari al sito istituzionale del Ministero della Giustizia<sup>(13)</sup>.

P. 3.4 "Obiettivi individuali": il paragrafo è comprensibile pur non riportando informazioni sull'attività di valutazione del personale dirigenziale e non dirigenziale, così come previsto nella delibera n. 5/2012 della Civit. Per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali la relazione rinvia ai documenti allegati delle varie articolazioni ministeriali<sup>(14)</sup>. Per la performance individuale si è quindi fatto riferimento alla Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni del 2013, redatta da questo Organismo Indipendente di Valutazione, ed in particolare al paragrafo "2. Performance individuale" nella quale si rappresenta la situazione rilevata per l'anno 2013<sup>(15)</sup>.

---

<sup>11</sup> V. pagina 15 della Relazione sulla performance 2013,

<sup>12</sup> V. pagine 30 – 35 della Relazione sulla performance 2013 e paragrafo 3 "Trasparenza ed obblighi di pubblicazione" della Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni – Anno 2013, redatta dall'OIV e pubblicata sul sito istituzionale del Ministero della Giustizia.

<sup>13</sup> V. pagina 23 della relazione sulla performance 2013.

<sup>14</sup> V. pagina 35 della relazione sulla performance 2013.

<sup>15</sup> Per comodità di lettura si riporta il paragrafo in questione:

"Nel richiamare l'art. 5, comma 11, del DL 95/2012 convertito dalla legge 135/2012 si illustra, di seguito, la situazione rilevata per le diverse qualifiche del personale. È tuttora in corso la procedura di valutazione dei direttori generali per l'anno 2011 avviata da questo Organismo indipendente di valutazione nel corso del 2013 in attesa che venisse effettuata, da parte della competente Commissione, la valutazione dei dirigenti di seconda fascia, il cui esito, in base all'attuale sistema approvato con DM 10 gennaio 2011, fornisce gli elementi per la valutazione dei dirigenti di prima fascia. La citata Commissione per la valutazione dei dirigenti ha sottoposto il 10 aprile 2014 al Ministro della Giustizia la proposta di valutazione per l'anno 2011, che è stata recepita con il DM 17 aprile 2014. Risultano in corso le

P. 4 “Risorse, efficienza ed economicità”: paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica. La relazione sulla performance evidenzia che “non potendo, tuttavia, gli uffici giudiziari avere a priori contezza della consistenza dei fondi loro assegnati, non possono effettuare una pianificazione finanziaria ed economica adeguata e cercano di portare avanti progetti in economia, che comportino come unico costo e spesa quelli dell’utilizzo del personale amministrativo, con la conseguenza che i suddetti progetti, inseriti nel Piano della Performance, hanno rappresentato una parte residuale degli stanziamenti previsti nelle Note Integrative”<sup>(16)</sup>.

Nello stesso paragrafo della relazione è riportato che “non sono stati avviati, pertanto, nel corso del 2013 processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione ai fini dell’erogazione del premio di efficienza”<sup>(17)</sup>.

La relazione sulla performance dà anche conto della situazione dei premi previsti dall’articolo 37 del D.L.98/2011, convertito con modificazioni dalla legge 111/2011, il cui finanziamento, da destinare al personale amministrativo appartenente agli uffici giudiziari che abbiano raggiunto gli obiettivi previsti, è previsto dal 2015 per un importo di € 7.500.000,00<sup>(18)</sup>.

P. 5 “Pari opportunità e bilancio di genere. Interventi in favore del benessere organizzativo”: paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica.

P. 6 “Il processo di redazione della Relazione della Performance”, articolato nei paragrafi 6.1 e 6.2.

---

procedure di valutazione dei dirigenti di 2° fascia per gli anni 2012 e 2013, mentre sono state avviate le attività propedeutiche alla valutazione relativa al 2014. Si segnala, al riguardo, che, con DM 10 aprile 2014, è stata soppressa la Commissione per la valutazione dei dirigenti, le cui competenze in materia di valutazione dell’attività svolta dagli incaricati di funzioni dirigenziali sono state assunte dall’OIV. La citata Commissione dovrà concludere le procedure di valutazione relative agli anni 2012 e 2013 entro il 1 ottobre del corrente anno. Rimanendo nell’ambito della valutazione, si osserva che il Dipartimento dell’Organizzazione Giudiziaria pone in evidenza, per quanto riguarda la performance del personale non dirigenziale, la permanente “necessità di una preliminare verifica della sussistenza dei fondi destinati al funzionamento dei premi previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 dato che, già per l’anno 2012, non si sono rilevate le economie attraverso le quali assicurare l’erogazione di tali premi. Tale verifica sarà inserita nella relazione sulla performance per l’anno 2013”. Il Dipartimento per gli Affari di Giustizia segnala che “anche nel 2013, gli obiettivi individuali sono stati assegnati esclusivamente al personale dirigenziale di prima e seconda fascia”. Il Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria ha avviato, in via sperimentale, a maggio 2013 la valutazione del personale non dirigenziale attesi i tempi di avvio non rispondenti alla vigente normativa, mentre Il Dipartimento della Giustizia Minorile informa che al personale non dirigenziale non sono stati assegnati in maniera formale gli obiettivi. L’Ufficio Centrale degli Archivi Notarili, infine, comunica che “per il personale non dirigenziale si è invitato i responsabili delle unità organizzative di effettuare le valutazioni per gli anni 2011 e 2012 utilizzando le nuove schede di valutazione predisposte dall’OIV, anche se il giudizio è stato poi riportato ed espresso con i punteggi delle schede approvate per il FUA 2010. A tal proposito si segnala che l’espressione dei giudizi, per le singole voci contenute della scheda, in termini si/no, crea una eccessiva rigidità nei giudizi che andrebbe superata con l’introduzione di una graduazione più ampia dei giudizi, così da consentire di formulare un giudizio più aderente ai comportamenti del singolo dipendente”. Occorre, inoltre, segnalare che non risulta tuttora accertata la sussistenza dei fondi destinati al finanziamento dei premi previsti dal decreto legislativo 150 del 2009 facendo presente che nel 2011 e nel 2012 non sono state rilevate economie che consentissero l’erogazione di tali premi. Si rappresenta, infine, che il 14 novembre 2013 è stato stipulato l’accordo sull’utilizzazione del fondo unico di amministrazione per gli anni 2011 e 2012 (vistato il 18 novembre 2013 dall’Ufficio Centrale del Bilancio), che prevede che la componente relativa alla remunerazione dell’apporto individuale del personale sia basato sul sistema di valutazione”. Rispetto alla situazione descritta nella Relazione sul funzionamento 2013 al momento in cui si redige il presente documento è intervenuto il D.M. 21 luglio 2014 di approvazione della valutazione dei dirigenti di seconda fascia per l’anno 2012.

<sup>16</sup> V. pagina 36 della relazione della performance 2013.

<sup>17</sup> V. pagina 36 della relazione sulla performance 2013.

<sup>18</sup> V. pagina 37 della relazione sulla performance 2013.



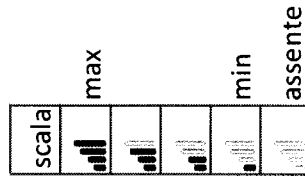
P. 6.1 “Fasi, soggetti tempi e responsabilità”: paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica.

P. 6.2 “Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance: paragrafo esaustivo per i 3 ambiti di verifica. Al paragrafo 6, oltre all’illustrazione del processo di redazione della relazione sulla performance, si evidenziano i punti di debolezza e di forza del ciclo della Performance. Tra i primi ricorre nuovamente l’attuale assenza di un unico sistema informatico di raccolta delle informazioni attinenti al controllo di gestione, sicché non è semplice dare continuità al monitoraggio sullo stato di avanzamento dei progetti (workflow) e verificare tempestivamente scostamenti, ritardi e difficoltà nel raggiungimento degli obiettivi”. Per quanto riguarda i punti di forza la relazione pone in evidenza i seguenti: “il progressivo perfezionamento della pianificazione degli obiettivi in senso sistemico, la maggiore efficienza nell’allocazione delle risorse umane e strumentali entro la pianificazione, la più attenta razionalizzazione organizzativa, il consolidamento delle possibilità di correlazione tra obiettivi strategici-operativi, la migliore individuazione di obiettivi effettivamente misurabili e indicatori significativi (coerenza con la nota integrativa al Bilancio di previsione), il buon livello di integrazione raggiunto tra i vari soggetti coinvolti, ottenuto grazie alla creazione della “rete dei referenti” della performance e della trasparenza all’interno di ogni Dipartimento, l’accresciuta specializzazione delle figure professionali deputate alla cura di questo specifico settore dell’amministrazione, che innegabilmente presenta molte difficoltà ed un tasso di innovazione non comune nella gestione dei processi burocratici di competenza del Ministero ed, infine, l’accresciuta consapevolezza che solo la compiuta ed effettiva attuazione dei principi ispiratori della riforma consentiranno di restituire al cittadino un’amministrazione più efficiente e capace di erogare servizi migliori impiegando meno risorse”.

Segue la Tabella degli ambiti di valutazione ed il prospetto “Sezione di sintesi delle carte di lavoro” tratto dall’aggiornamento dell’allegato A della delibera Civit n. 6/2012.

compliance  
attendibilità  
comprensibilità

	compliance	attendibilità	comprensibilità
P. 1	Presentazione e indice		
P. 2	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni		
P. 2.1	Il contesto esterno di riferimento		
P. 2.2	L'amministrazione		
P. 2.3	I risultati raggiunti		
P. 2.4	Le criticità e le opportunità		
P. 3	Obiettivi: risultati raggiunti e scostamenti		
P. 3.1	Albero della performance		
P. 3.2	Obiettivi strategici		
P. 3.3	Obiettivi e piani operativi		
P. 3.4	Obiettivi individuali		
P. 4	Risorse, efficienza ed economicità		
P. 5	Pari opportunità e bilancio di genere		
P. 6	Il processo di redazione della relazione sulla performance		
P. 6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		
P. 6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della performance		



Allegato 2 Tabella obiettivi strategici

Allegato 3 Tabella documenti del ciclo di gestione della performance

Allegato 4 Tabelle sulla valutazione individuale

## SEZIONE DI SINTESI DELLE CARTE DI LAVORO

DENOMINAZIONE AMMNE

Ministero della Giustizia

Scegliere l'amministrazione dal menù a tendina a sinistra (cella D2). Nel caso in cui l'amministrazione non sia inclusa nell'elenco, scegliere "Altra amministrazione" (cella D2) e indicarne la denominazione nella cella D3

RIFERIMENTI DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE (A)		OGGETTO DI VERIFICA AI FINI DELLA VALIDAZIONE (AREE DI VERIFICA) (B)		CONCLUSIONI RAGGIUNTE (H) (max 100 parole)		VALIDAZIONE (SI/NO) (I)
1	PRESENTAZIONE E INDICE		Paragrafo validato			SI
2	SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI		Paragrafo validato			SI
2.1	Il contesto esterno di riferimento		Paragrafo validato			SI
2.2	L'Amministrazione		Paragrafo validato			SI
2.3	I risultati raggiunti		Paragrafo validato			SI
2.4	Le criticità e le opportunità		Paragrafo validato			SI
3	OBIETTIVI: RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI		Paragrafo validato			SI
3.1	Albero della <i>performance</i>		Paragrafo validato			SI
3.2	Obiettivi strategici		Paragrafo validato			SI
3.3	Obiettivi e piani operativi		Paragrafo validato			SI
3.4	Obiettivi individuali		Paragrafo validato			SI
4	RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ		Paragrafo validato			SI
5	PARI OPPORTUNITÀ E BILANCIO DI GENERE		Paragrafo validato			SI
6	IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE		Paragrafo validato			SI
6.1	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità		Paragrafo validato			SI
6.2	Punti di forza e di debolezza del ciclo di gestione della <i>performance</i>		Paragrafo validato			SI
Allegato 2	Tabella obiettivi strategici		Allegato validato			SI
Allegato 3	Tabella documenti del ciclo di gestione della <i>performance</i>		Allegato validato			SI
Allegato 4	Tabella sulla valutazione individuale		Allegato validato, in quanto rispecchia la situazione del 2013 per il quale risulta in corso solamente la procedura per i dirigenti di seconda fascia.			SI