



Ministero della Giustizia

Organismo indipendente di valutazione

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

Anno 2025

Redatta ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a), del Decreto

Legislativo 27 ottobre 2009, n.150

INDICE

1. Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione	3
1.1 Il contesto di riferimento	3
1.2 Processo di attuazione del ciclo della performance	3
1.2.1 Pianificazione e programmazione.....	3
1.2.2 Monitoraggio	4
1.2.3 Rendicontazione.....	4
1.3 Performance organizzativa	5
1.4 Performance individuale	5
1.5 Struttura Tecnica e infrastruttura di supporto	6
1.6 Trasparenza e prevenzione della corruzione.....	7
1.7 Coinvolgimento degli stakeholder.....	7
1.8 Standard di qualità.....	7
1.9 Riduzione dei tempi di pagamento.....	7
2. Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance per l'anno 2026	8
3. Criticità e proposte di miglioramento	8
4. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni.....	10
5. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV	10
6. Allegati.....	10

Premessa

La presente relazione, redatta in conformità all'art. 14, comma 4, del D.lgs. n. 150/2009, costituisce l'esito del monitoraggio complessivo svolto dall'OIV sul sistema di misurazione e valutazione della performance, sulla trasparenza e sui sistemi di prevenzione della corruzione e integrità dei controlli interni. L'elaborato sintetizza l'esito di tale attività, fornendo una disamina analitica dei punti di forza, delle criticità rilevate e delle prospettive di miglioramento relative al ciclo della performance 2025, in applicazione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) adottato con D.M. del 23 dicembre 2021.

1. Funzionamento complessivo del Sistema di misurazione e valutazione

1.1 Il contesto di riferimento

Il Ministero assicura l'efficienza del sistema attraverso la gestione del personale, dei servizi, delle risorse tecnologiche e delle funzioni connesse alla giurisdizione, oltre alle politiche penitenziarie e minorili.

A supporto della funzione d'indirizzo politico, l'Ufficio di Gabinetto si avvale dell'Unità di Missione per il PNRR e della Direzione Generale per la valutazione delle politiche pubbliche e la revisione della spesa (istituita con D.P.C.M. 8 agosto 2023).

L'assetto organizzativo è articolato nei seguenti cinque dipartimenti e nell'Amministrazione degli archivi notarili, dotata di autonomia di bilancio:

- Dipartimento per gli affari di giustizia;
- Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi;
- Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria;
- Dipartimento della giustizia minorile e di comunità;
- Dipartimento per l'innovazione tecnologica.

In questo quadro l'OIV svolge le funzioni di controllo e monitoraggio sui processi che collegano il ciclo di bilancio al ciclo della performance: presidia la programmazione strategica (Note integrative) e supervisiona la valutazione della performance organizzativa e individuale di tutte le articolazioni, avvalendosi della Struttura tecnica permanente. L'OIV monitora il funzionamento del sistema ai sensi dell'art. 14 del D.lgs. 150/2009, assicurando la coerenza tra gli obiettivi di efficienza e le misure di prevenzione della corruzione. A tal fine, l'OIV opera in coordinamento con il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) e con le articolazioni dipartimentali, garantendo l'allineamento dei protocolli anticorruzione e il monitoraggio costante degli obblighi di trasparenza previsti dal PIAO.

1.2 Processo di attuazione del ciclo della performance

1.2.1 Pianificazione e programmazione

Il processo di pianificazione per l'annualità 2025 si è articolato attraverso l'adozione dei principali documenti programmatici previsti dall'ordinamento, assicurando il raccordo tra l'indirizzo politico e l'attività gestionale. Il ciclo è stato ritualmente avviato con l'emanazione delle Note

integrative (nel rispetto delle scadenze RGS), dell'Atto di indirizzo (20 dicembre 2024), del PIAO 2025-2027 (29 gennaio 2025) e della Direttiva generale (28 febbraio 2025).

Quest'ultima ha tradotto le priorità politiche in obiettivi gestionali per i vari dipartimenti, i quali hanno declinato ulteriormente in obiettivi operativi attraverso le Direttive di secondo livello emanate tra marzo e aprile 2025. Un rilievo particolare merita il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, confluito nel PIAO con focus sulle assunzioni per l'Ufficio per il Processo e il quadro strategico delle Note integrative.

Sotto il profilo operativo, la programmazione degli obiettivi dirigenziali è pienamente integrata nel sistema di valutazione delle performance individuali. In coerenza con il SMVP, la declinazione degli obiettivi segue una struttura a cascata: a partire dalla Direttiva Generale e dal PIAO (obiettivi di primo livello), vengono individuati gli obiettivi operativi di secondo livello. Attraverso la piattaforma informatica "Ciclo della Performance", l'OIV ha coordinato la fase di definizione degli obiettivi e degli indicatori per i dirigenti di livello generale e non generale; per i Dipartimenti dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) e della Giustizia Minorile (DGMC), la compilazione ha interessato anche i prospetti dei dirigenti della carriera penitenziaria per la valutazione della performance organizzativa.

L'attività si completa con l'acquisizione sistematica dei report di gestione, strumenti fondamentali sia per la misurazione della performance organizzativa, sia per la valutazione individuale dei dirigenti di livello non generale.

1.2.2 Monitoraggio

Il monitoraggio degli obiettivi operativi di primo e secondo livello è stato assicurato con cadenza semestrale attraverso l'applicativo informatico "Ciclo della Performance". Tale strumento ha garantito la misurazione costante dell'avanzamento dei target e ha fornito il supporto necessario alla fase di rendicontazione, attualmente in corso di perfezionamento.

Parallelamente, l'attività di controllo ha interessato anche gli obiettivi dei dirigenti non sottoposti a valutazione individuale diretta da parte dell'OIV. Per queste posizioni, il monitoraggio della performance organizzativa è stato curato direttamente dal Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria (DAP) e dal Dipartimento della Giustizia Minorile e di Comunità (DGMC). Questo decentramento operativo ha garantito la piena integrazione dei risultati settoriali all'interno del sistema complessivo di valutazione dell'Amministrazione.

Sotto il profilo metodologico, la predisposizione degli obiettivi strategici per la Nota integrativa al bilancio 2025–2027 ha confermato l'adozione degli indicatori trasversali definiti dalla Ragioneria Generale dello Stato, con particolare riferimento alle missioni 32.2 «Indirizzo politico» e 32.3 «Servizi e affari generali per le Amministrazioni».

1.2.3 Rendicontazione

A conclusione del ciclo della performance 2025, l'attività di rendicontazione risulta, alla data attuale, in fase di perfezionamento. Tale processo riguarda sia la rappresentazione dei dati per la

Nota integrativa al Rendiconto Generale dello Stato, in coerenza con la programmazione strategica, sia la predisposizione della Relazione sulla Performance 2025.

1.3 Performance organizzativa

L'avvio del ciclo della performance 2025 è avvenuto attraverso l'emanazione dell'Atto di indirizzo e della Direttiva generale, i cui contenuti sono stati integrati nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027. In tale contesto, l'OIV ha operato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 150/2009 per monitorare la performance organizzativa nella sua dimensione strategica, verificando la costante coerenza tra la programmazione e i risultati concreti raggiunti dagli uffici centrali e periferici.

Il monitoraggio degli obiettivi strategici e strutturali della Nota Integrativa ha seguito una cadenza semestrale, garantendo al contempo il raccordo finanziario con le missioni di indirizzo e i servizi generali tramite l'adozione degli indicatori trasversali della Ragioneria Generale dello Stato. Le attività di verifica annuale sugli obiettivi operativi di primo e secondo livello sono attualmente in fase di completamento, così come la rilevazione degli indicatori comuni per le funzioni di supporto. Quest'ultima attività, focalizzata su risorse umane, approvvigionamenti e gestione immobiliare, risorse informatiche e digitalizzazione, comunicazione e trasparenza, assicura un confronto costante tra l'efficienza dei servizi interni ministeriali e i parametri standard della Pubblica Amministrazione.

1.4 Performance individuale

Ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 165/2001, in ragione della specificità degli ambiti della Giustizia e della Sicurezza, la valutazione della *performance dei dirigenti* (di livello generale e non) è attribuita alla responsabilità del Ministro. Tale processo si è basato sull'integrazione di molteplici fattori: il grado di raggiungimento dei risultati attesi, l'analisi dei comportamenti organizzativi — nel rispetto del principio di responsabilità dirigenziale previsto dall'art. 21 del D.lgs. 165/2001 — e i dati gestionali degli uffici di seconda fascia. Rilevante è stato, inoltre, il riscontro sulla qualità del servizio espresso attraverso il livello di soddisfazione degli utenti interni ed esterni. Tutte le attività di misurazione e valutazione sono condotte dall'OIV con il supporto operativo della Struttura Tecnica Permanente (STP).

In questa fase, l'OIV sta analizzando i documenti di rendicontazione della performance 2025 e quelli della programmazione 2026. Al fine di supportare i processi di programmazione, monitoraggio e rendicontazione, l'OIV si avvale della piattaforma '*Ciclo della performance*'. Attraverso tale piattaforma, i servizi di controllo di gestione dei vari dipartimenti accedono ad un profilo di visualizzazione dedicato, fondamentale per rilevare lo stato di avanzamento degli obiettivi dirigenziali. Questo sistema garantisce agli organi di vertice un quadro complessivo dei risultati ottenuti. Si segnala, inoltre, che l'operatività dello strumento è stata estesa anche ai dirigenti di diritto pubblico, pur non rientrando nell'ambito dei soggetti valutabili secondo il

Sistema di misurazione e valutazione; tuttavia, tale integrazione permette il monitoraggio e la rendicontazione omogenea degli obiettivi di performance organizzativa.

Il ciclo di valutazione 2024 si è concluso con il decreto ministeriale del 17 febbraio 2026 che ha formalizzato gli esiti del processo valutativo. Durante tutte le fasi, la STP ha garantito supporto e assistenza a valutati e valutatori.

Inoltre, a seguito della riorganizzazione del Ministero, l'OIV ha completato la revisione degli strumenti di monitoraggio, promuovendo l'aggiornamento dei modelli di report di gestione. Il processo si è concluso con l'approvazione della versione definitiva dei report, validata dall'OIV e trasmessa a tutti gli uffici.

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, il sistema valuta il raggiungimento degli obiettivi (individuali o di gruppo) e le competenze professionali, applicandosi sia al personale a tempo indeterminato che determinato. Tuttavia, dalle informazioni acquisite dall'OIV, si rileva che la procedura valutativa per l'anno 2025 è ancora in fase di completamento in alcune articolazioni.

In merito a tale ambito, permangono significative criticità nell'applicazione del Sistema (SMVP). Si riscontrano ritardi sistematici nella comunicazione degli obiettivi, oltre alla diffusa carenza di colloqui individuali (iniziali e finali) e di verifiche intermedie. Infine, si evidenzia lo scostamento temporale tra la chiusura del ciclo della performance e l'effettiva erogazione dei premi economici. Tale differimento comporta la perdita del nesso tra risultato e conseguente trattamento economico riducendo la valutazione ad un adempimento puramente formale, depotenziando la motivazione del personale e l'efficacia delle politiche di gestione delle risorse umane.

1.5 Struttura Tecnica e infrastruttura di supporto

L'OIV esercita le proprie funzioni di valutazione avvalendosi della Struttura Tecnica Permanente (STP) che assicura un'assistenza costante a tutti i Dipartimenti e ai Centri di Responsabilità Amministrativa, garantendo l'omogeneità dei processi di misurazione e la corretta applicazione dei criteri di valutazione su tutto il territorio nazionale. Tuttavia, la Struttura tecnica permanente di supporto risulta attualmente sottodimensionata, in quanto composta da sole tre unità di personale in servizio, oltre al responsabile, a fronte delle otto unità previste dall'articolo 11 del D.P.C.M. 19 giugno 2019, n. 100, con potenziali ricadute sulla piena capacità operativa e sull'efficacia delle attività di supporto all'OIV.

Si rileva che i costi complessivi dell'Organismo e della sua Struttura sono in diminuzione.

Per lo svolgimento delle proprie attività, la STP si avvale della piattaforma informatica "Ciclo della Performance" che attualmente è resa accessibile, per alcuni aspetti, agli uffici di controllo di gestione dei centri di responsabilità amministrativa. Lo strumento gestisce, inoltre, l'intero flusso valutativo della dirigenza, inclusa l'estensione ai profili di diritto pubblico.

L'applicativo consente il caricamento e la validazione degli obiettivi strategici e operativi, permettendo una visione in tempo reale degli avanzamenti semestrali e agevolando l'estrazione di report direzionali per i vertici del Ministero.

1.6 Trasparenza e prevenzione della corruzione

Con l'introduzione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) che deve essere adottato annualmente dalle amministrazioni, la pianificazione della prevenzione della corruzione e della trasparenza è riportata nella sezione 2.3 "Rischi corruttivi e trasparenza". In conformità alla Delibera ANAC n. 192 del 7 maggio 2025, l'OIV ha rilasciato le attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione (rilevati alle date del 31 maggio e del 30 novembre 2025), riguardanti sia l'Amministrazione della Giustizia, sia il Garante nazionale dei diritti delle persone private della libertà personale.

1.7 Coinvolgimento degli stakeholder

In considerazione delle funzioni istituzionali del Ministero della Giustizia, il coinvolgimento degli stakeholder è un tema complesso che assume una rilevanza centrale in quanto l'Amministrazione dialoga costante con tutti gli attori del sistema giudiziario, in linea con le norme che promuovono la partecipazione dei cittadini nelle diverse fasi del ciclo della performance.

In questo quadro, l'OIV rileva ogni anno il grado di soddisfazione degli utenti per integrare la valutazione dei dirigenti di seconda fascia; le rilevazioni per il 2025 sono attualmente in corso. Il monitoraggio avviene coinvolgendo utenti interni ed esterni che esprimono un giudizio sulla qualità dei servizi resi, con un punteggio in ordine crescente da 1 a 5.

1.8 Standard di qualità

In merito alla definizione e alla gestione degli standard di qualità dei servizi, l'attività di ricognizione non ha evidenziato variazioni significative rispetto a quanto rilevato nelle precedenti annualità. I dati rilevati per l'anno 2025 sono riportati negli allegati tecnici alla presente relazione che ne costituiscono parte integrante

1.9 Riduzione dei tempi di pagamento

Tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 4-bis, comma 2, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, nonché della circolare della Ragioneria generale dello Stato n. 1 del 3 gennaio 2024, la tematica del monitoraggio della riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni non rientra nelle competenze dell'OIV ma in quelle dell'organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile. A tal riguardo, il terzo periodo del comma 2 del citato articolo 4-bis stabilisce che «la verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dal competente organo di controllo di regolarità amministrativa e contabile sulla base degli indicatori elaborati mediante la piattaforma elettronica per la gestione telematica del rilascio delle certificazioni di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 8 aprile 2013, n. 35, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 giugno 2013, n. 64».

In tale contesto, fin dall'inizio dell'esercizio finanziario 2024, l'OIV si è comunque attivato per dare attuazione alla circolare n. 1 del 2024 della Ragioneria generale dello Stato, proponendo la costituzione di un gruppo di lavoro dedicato all'approfondimento degli aspetti applicativi delle norme in materia di riduzione dei tempi di pagamento. Con nota del 19 settembre 2024 l'OIV ha analizzato nel dettaglio il quadro normativo, definendo i contenuti minimi dello specifico obiettivo e dell'indicatore richiesto ("tempo medio di ritardo") e predisponendo un modello di scheda-tipo da utilizzare nella programmazione e nel monitoraggio.

Nello specifico, avviando la procedura di valutazione dei dirigenti generali e non generali per l'anno 2025, l'OIV ha espressamente richiesto la presentazione di obiettivi finalizzati alla riduzione dei tempi di pagamento e, in sede di avvio del ciclo della performance, ha svolto un'analisi volta a verificare, su incarico dei Dipartimenti, sia la corretta programmazione di tali obiettivi, sia le modalità di misurazione degli stessi in coerenza con i vincoli normativi. A tale attività si affianca il contributo reso nella predisposizione del PIAO 2024–2026 e del successivo triennio, nei quali sono stati inseriti specifici paragrafi dedicati alla riduzione dei tempi di pagamento, con particolare attenzione al peculiare ambito delle spese di giustizia.

2. Monitoraggio sull'avvio del ciclo della performance per l'anno 2026

Alla data di redazione della presente Relazione, il ciclo della performance per l'annualità 2026 risulta regolarmente avviato, in conformità con le scadenze e le fasi logico-programmatiche previste dall'ordinamento. L'Amministrazione ha pubblicato i documenti strategici (Atto di indirizzo, PIAO e Direttiva ministeriale) nella sezione "Amministrazione Trasparente", assicurando la massima pubblicità agli obiettivi istituzionali.

In base a una specifica ricognizione effettuata presso tutti i Centri di Responsabilità Amministrativa, risulta inoltre avviato il processo di assegnazione degli obiettivi individuali, in conformità con le modalità definite dal Sistema di Misurazione e Valutazione (SMVP).

3. Criticità e proposte di miglioramento

Dalle attività di monitoraggio condotte nel corso dell'esercizio 2026, permangono le aree di attenzione sulle quali l'OIV, nelle precedenti relazioni, ha formulato specifiche proposte di intervento.

Una prima criticità, di carattere strutturale, riguarda lo sfasamento temporale tra l'annualità della prestazione, la conclusione della procedura di valutazione delle performance e l'effettiva erogazione del trattamento accessorio. Tale disallineamento depotenzia la funzione motivazionale della valutazione, la cui efficacia è strettamente legata al nesso temporale rispetto alla prestazione resa; ciò rischia di compromettere la capacità del sistema di orientare i comportamenti organizzativi e di sostenere lo sviluppo delle competenze. In merito, l'OIV ha proposto di

accelerare i tempi del ciclo attraverso l'adozione di strumenti informatici integrati per la gestione delle fasi di programmazione, misurazione, valutazione e rendicontazione.

Una seconda criticità attiene al monitoraggio della premialità economica. Gli approfondimenti hanno evidenziato che l'Amministrazione centrale non dispone, per gran parte delle articolazioni territoriali, di un sistema strutturato di raccolta dati sulle valutazioni individuali, necessario per verificare la reale selettività nell'erogazione dei premi. Tale carenza limita la piena attuazione dei principi fissati dal d.lgs. n. 150/2009 (artt. 14, 18 e 19) e lascia privo di riscontro documentale uno degli snodi più delicati del ciclo. L'OIV ha, pertanto, prospettato l'implementazione di un sistema di monitoraggio tempestivo, che garantisca la tracciabilità delle erogazioni e la coerenza tra distribuzione dei giudizi e ripartizione delle risorse.

Una terza osservazione concerne la differenziazione delle valutazioni. Mentre la dirigenza di livello non generale presenta una distribuzione articolata che include le classi di valutazione «distinto» e «adeguato», la prima fascia continua a concentrarsi esclusivamente sui livelli più elevati. Sebbene il criterio di relativizzazione per la classe «eccellente» abbia introdotto maggiore selettività, la sostenibilità del modello richiede un costante presidio metodologico, volto a temperare il riconoscimento del merito con l'esigenza di evitare omologazioni dei giudizi non coerenti con i risultati reali degli uffici.

Una quarta criticità riguarda lo stato di aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance del Ministero. L'ultimo aggiornamento del SMVP è stato effettuato nel 2021. Ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009, l'aggiornamento dovrebbe essere su base annuale, tenendo conto dell'evoluzione dell'assetto organizzativo e degli indirizzi di programmazione. Alla luce delle rilevanti innovazioni intervenute (introduzione del PIAO, attuazione del PNRR, nuove discipline sugli obiettivi in materia di tempi di pagamento), si rende necessario procedere ad un nuovo aggiornamento del SMVP, volto ad assicurare l'allineamento tra architettura del sistema, effettivo funzionamento del ciclo della performance e fabbisogni informativi dei diversi attori coinvolti.

Una quinta criticità riguarda la Struttura tecnica permanente di supporto all'OIV. In base all'articolo 11 del D.P.C.M. 19 giugno 2019, n. 100, la dotazione organica prevista è pari a otto unità di personale non dirigenziale, mentre, allo stato, la struttura risulta composta da sole tre unità in servizio, oltre al responsabile. Tale sottodimensionamento incide sulla capacità di presidiare in modo continuativo tutte le fasi del ciclo della performance, di assicurare adeguati livelli di assistenza metodologica alle articolazioni centrali e territoriali e di sviluppare, in maniera sistematica, le attività di analisi, monitoraggio e formazione a supporto dei processi valutativi. L'OIV ha pertanto evidenziato l'esigenza, da un lato, di un progressivo allineamento della struttura tecnica allo standard organizzativo delineato dal citato D.P.C.M., dall'altro, di procedere contestualmente all'aggiornamento del Sistema di misurazione e valutazione della performance, così da rafforzare in modo coordinato sia la cornice metodologica sia la capacità operativa di presidio del ciclo.

4. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controllo interni

Il quadro d'insieme riferito all'esercizio 2025 evidenzia un'ottima coerenza tra la programmazione strategica e quella finanziaria. Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) reca infatti obiettivi formulati in continuità con le Note integrative al bilancio di riferimento; in questo contesto, gli obiettivi di valore pubblico sono misurati utilizzando i medesimi indicatori di impatto definiti nel ciclo di bilancio, garantendo un allineamento sostanziale tra le due dimensioni.

Nell'ambito del sistema dei controlli interni, ogni Centro di Responsabilità Amministrativa (CRA) dispone di una struttura dedicata al controllo di gestione. Tali uffici operano in stretto coordinamento con l'OIV, avvalendosi della piattaforma informatica dedicata per il monitoraggio degli obiettivi dipartimentali.

In linea con le recenti direttive del Dipartimento della Funzione Pubblica, è attualmente in corso una rilevazione dei dati presso i singoli CRA volta a ottimizzare la misurazione della performance organizzativa. A tal fine, è stata completata la ricognizione dei referenti ed è stato garantito a tutti gli uffici l'accesso alla piattaforma "Ciclo della performance". Resta, tuttavia, prioritario l'aggiornamento del "Manuale del controllo di gestione" (D.M. 24 giugno 2020)

5. Descrizione delle modalità del monitoraggio dell'OIV

Il monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema della valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni da parte dell'OIV è stato svolto sulla base dell'esame puntuale di tutta la documentazione rilevante e, in particolare, dei documenti del ciclo della performance sopra richiamati e della documentazione pervenuta dai Centri di Responsabilità del Ministero.

6. Allegati

In allegato sono inserite le tabelle previste dalla delibera CIVIT n. 23 del 2013.

Relazione sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni per l'anno 2025

Monitoraggio sul funzionamento complessivo del Sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni relativo al ciclo della performance Anno 2025.

A. Performance organizzativa	
A.1. Qual è stata la frequenza dei monitoraggi intermedi effettuati per misurare lo stato di avanzamento degli obiettivi?	<input type="checkbox"/> Nessuna <input type="checkbox"/> Mensile <input type="checkbox"/> Trimestrale <input checked="" type="checkbox"/> Semestrale <input type="checkbox"/> Altro_ _____
A.2. Chi sono i destinatari della reportistica relativa agli esiti del monitoraggio? (possibili più risposte)	<input checked="" type="checkbox"/> Organo di vertice politico-amministrativo <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di I fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti di II fascia e assimilabili <input checked="" type="checkbox"/> Stakeholder esterni <input type="checkbox"/> Altro _____
A.3. Le eventuali criticità rilevate dai monitoraggi intermedi hanno portato a modificare gli obiettivi pianificati a inizio anno?	<input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi operativi <input type="checkbox"/> Sì, modifiche agli obiettivi strategici e operativi <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, non sono state rilevate criticità in corso d'anno

B. Performance individuale				
B.1. A quali categorie di personale sono assegnati gli obiettivi individuali?				
	personale in servizio (valore assoluto)	personale a cui sono stati assegnati obiettivi (valore assoluto)	Quota di personale con assegnazione tramite colloquio con valutatore	Quota di personale con assegnazione tramite controfirma scheda obiettivi
Dirigenti di I fascia e assimilabili	_ 27_ _	_ 27_ _	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%	<input checked="" type="checkbox"/> 50% - 100% <input type="checkbox"/> 1% - 49% <input type="checkbox"/> 0%

Dirigenti di II fascia e assimilabili	_ 317_ _ _	_ 317_ _ _	X 50% - 100% □ 1% - 49% □ 0%	□ 50% - 100% □ 1% -49% □ 0%
Non dirigenti	50.690	48.292 ¹	X 50% - 100% □ 1% - 49% □ 0%	X 50% - 100% □ 1% -49% □ 0%
B.2. Il processo di assegnazione degli obiettivi è stato coerente con il Sistema?				
	Si	No	(se no) motivazioni	
Dirigenti di I fascia e assimilabili	X	□	_____	
Dirigenti di II fascia e assimilabili	X	□	_____	
Non dirigenti	X	□		

¹ La differenza tra il personale in servizio e quello a cui sono stati assegnati obiettivi riguarda il personale degli uffici giudiziari ed è stato desunto da una rilevazione condotta dalla Direzione generale del personale e della formazione sulle articolazioni del Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria e sugli Uffici giudiziari. Hanno risposto alla rilevazione n. 760 Uffici tra Amministrazione centrale e Uffici giudiziari, cioè circa l'85% degli Uffici interpellati. Sono stati sottoposti a valutazione 38.480 dipendenti degli Uffici giudiziari e 538 dipendenti del DOG, per un totale di 39.018 dipendenti.

D. Infrastruttura di supporto Sistemi Informativi e Sistemi Informatici

D.1. Quanti sistemi di Controllo di gestione (CDG) vengono utilizzati dall'amministrazione?	1		
N.B.: Nel caso in cui l'amministrazione faccia uso di molteplici sistemi di CDG, compilare le domande da D.2 a D.4 per ognuno dei sistemi utilizzati.			
D.2. Specificare le strutture organizzative che fanno uso del sistema di CDG:	<input type="checkbox"/> Tutte le strutture dell'amministrazione <input type="checkbox"/> Tutte le strutture centrali <input type="checkbox"/> Tutte le strutture periferiche <input checked="" type="checkbox"/> Una parte delle strutture centrali <input checked="" type="checkbox"/> una parte delle strutture periferiche		
D.3. Da quali applicativi è alimentato il sistema di CDG e con quali modalità? Sistema di contabilità generale Sistema di contabilità analitica Protocollo informatico Service personale del Tesoro (SPT) Sistema informatico di gestione del personale Altro sistema, <u>SIGEG</u> Altro sistema, <u>SISM, SIEPE</u>	Automatica Nessuna <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Manuale <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
D.4. Quali altri sistemi sono alimentati con i dati prodotti dal sistema di CDG e con quali modalità? Sistema informatico di Controllo strategico	Automatica Nessuna <input type="checkbox"/>	Manuale <input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.5. I sistemi di CDG sono utilizzati per la misurazione degli indicatori degli obiettivi strategici e operativi?	Indicatori ob. strategici <input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	Indicatori ob. operativi <input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	

D.6. Da quali sistemi provengono i dati sulle risorse finanziarie assegnate agli obiettivi strategici e operativi?	ob. strategici	ob. operativi
Sistema di contabilità generale	X	<input type="checkbox"/>
Sistema di contabilità analitica	X	<input type="checkbox"/>

F. Definizione e gestione degli standard di qualità

F.1. L'amministrazione ha definito standard di qualità per i propri servizi all'utenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No
F.2. (se sì a F.1) Sono realizzate da parte dell'amministrazione misurazioni per il controllo della qualità erogata ai fini del rispetto degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per tutti i servizi con standard <input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi con standard <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi con standard <input type="checkbox"/> No
F.3. (se sì a F.1) Sono state adottate soluzioni organizzative per la gestione dei reclami, delle procedure di indennizzo e delle class action? (possibili più risposte)	<input type="checkbox"/> Sì, per gestire reclami <input type="checkbox"/> Sì, per gestire class action <input type="checkbox"/> Sì, per gestire indennizzi <input checked="" type="checkbox"/> No
F.4. (se sì a F.1) Le attività di cui alle domande precedenti hanno avviato processi per la revisione degli standard di qualità?	<input type="checkbox"/> Sì, per almeno il 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input checked="" type="checkbox"/> Sì, per meno del 50% dei servizi da sottoporre a revisione <input type="checkbox"/> No, nessuna modifica <input type="checkbox"/> No, nessuna esigenza di revisione

Forme di valutazione partecipativa e/o esterna

L.1. Sono realizzate forme di valutazione partecipativa e/o esterna?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No Quali:
L.2. (se sì a L.1) Quali sono gli stakeholder coinvolti?	<input type="checkbox"/> Nella procedura di valutazione dei dirigenti di seconda fascia è previsto il coinvolgimento di stakeholder, ad esempio, ordini degli avvocati e consigli dei notai
L.3. (se sì a L.1) Sono disponibili dati di valutazione partecipativa e/o esterna?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No