

### 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.