

8-2019 Reg. Circolari

Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi

Il Capo Dipartimento

- Al Sig. Presidente della Suprema Corte di Cassazione**
- Al Sig. Procuratore Generale della Corte di Cassazione**
- Al Sig. Presidente del Tribunale sup. acque pubbliche**
- Al Sig. Procuratore Nazionale Antimafia**
- Ai Sigg.ri Presidenti di Corte d'Appello**
- Ai Sigg.ri Procuratori Generali presso le Corti d'Appello**
- Ai Sigg.ri Dirigenti Amministrativi**

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 10 maggio 2018.

Il Sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con D.M. 10 maggio 2018, pone al centro dell'attenzione del processo valutativo il riconoscimento del merito, mediante una opportuna differenziazione delle valutazioni sulla base del contributo da ciascuno fornito all'espletamento delle attività istituzionali assegnate. Una valutazione che deve permettere l'individuazione di possibili aree di miglioramento e i cui esiti costituiscono il naturale riferimento per gli strumenti di incentivazione e premialità.

Facendo seguito ai quesiti pervenuti a questo Dipartimento sulle modalità operative per la misurazione e la valutazione della *performance* individuale del personale non dirigente, si forniscono i seguenti chiarimenti per la corretta applicazione della procedura.

La valutazione del personale non dirigenziale spetta al dirigente responsabile dell'unità organizzativa: nel caso di unità organizzative con più di 30 dipendenti o di articolazioni territoriali prive di dirigente, i direttori (o altri dipendenti con funzioni apicali) possono essere delegati allo svolgimento delle attività istruttorie necessarie alla valutazione

V. In Cagliari, addì 28 MAR 2019

1

V. In Cagliari, addì 28 MAR 2019

Il Dirigente *apic. vo*

Franca Arru

Il Procuratore Generale

(nel caso di uffici giudiziari privi, anche solo temporaneamente, dal dirigente amministrativo, alla valutazione procede il Magistrato capo dell'ufficio previa delega istruttoria ad uno o più direttori).

Il processo di valutazione si articola nelle seguenti fasi:

- Programmazione: individuazione degli obiettivi da assegnare a ciascun dipendente o ciascun gruppo di dipendenti, in coerenza con gli obiettivi di programmazione dell'ufficio e con quelli di II livello assegnati al Dirigente; compilazione e sottoscrizione del prospetto "allegato 7", da parte del dipendente e del valutatore, avendo cura di attribuire a ciascun obiettivo un peso in termini percentuali da 1 a 100 (la somma dei pesi dei singoli obiettivi deve essere pari al 100%) - in allegato si trasmette la nota del 20 novembre 2018, n. 0003119.U, dell'Organismo Indipendente di Valutazione che ha segnalato un refuso nella formula riguardante la modalità di calcolo del punteggio, nonché la sostituzione degli allegati 7 e 8 del Sistema di misurazione e valutazione revisionato) - ; esplicitazione dei criteri che saranno adottati nella valutazione anche in considerazione dei comportamenti organizzativi definiti al punto 8.4 del decreto su citato e della relativa scheda "allegato 8".
- Monitoraggio: analisi semestrale dell'andamento delle prestazioni al fine di misurare il livello di avanzamento degli obiettivi assegnati e l'eventuale adozione di correttivi;
- Valutazione: il punteggio complessivo da attribuire alla valutazione di ciascun dipendente è costituito per il 50% dal raggiungimento degli obiettivi assegnati e per il restante 50% dalla valutazione dei comportamenti organizzativi. I punteggi da attribuire al grado di raggiungimento di ogni singolo obiettivo variano da 1 a 5 secondo la seguente scala:
 - Risultato non raggiunto: 1
 - Risultato scarsamente raggiunto: 2
 - Risultato sufficientemente raggiunto: 3
 - Risultato discretamente raggiunto: 4
 - Risultato pienamente raggiunto: 5

La valutazione dei fattori comportamentali riferiti all'affidabilità, alla capacità di lavoro in autonomia, allo spirito di iniziativa e orientamento al risultato, alle competenze relazionali e di servizio è espressa, per ciascun fattore, in termini numerici secondo la seguente distribuzione:

- Scarso: 1
- Mediocre: 2

- Sufficiente: 3
- Discreto: 4
- Ottimo: 5

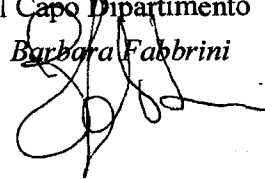
Entro il 10 febbraio dell'anno successivo a quello sottoposto a valutazione, il valutatore o il soggetto delegato al supporto delle attività istruttorie svolgerà un colloquio con il valutato, al fine di procedere alla valutazione finale relativa ai comportamenti organizzativi. Al termine dei suddetti colloqui sarà trasmesso a ciascun valutato il prospetto di valutazione dei risultati e la scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi, debitamente compilati, assegnando un termine di 10 giorni lavorativi al fine di esperire l'eventuale fase di contraddittorio da richiedersi mediante presentazione di osservazioni o richiesta di confronto diretto.

Entro il 28 febbraio il valutatore calcola il punteggio complessivo per ciascun valutato, notificandogli il provvedimento e compilando la graduatoria delle valutazioni complessive, al fine di distribuire il personale nei seguenti livelli di performance:

- Non adeguato: da 20 a 40
- Adeguato: da 41 a 80
- Più che adeguato: da 81 a 100

Confidando nella consueta collaborazione, vorranno le SS.LL. attivare il processo di valutazione per l'anno 2019 secondo le cennate indicazioni e diffondere la presente nota agli Uffici Giudiziari dei rispettivi distretti.

Il Capo Dipartimento
Barbara Fabbrini





n_dg.OIV.20/11/2018.0003119.U

Ministero della Giustizia

Organismo Indipendente di Valutazione

Al Capo di Gabinetto

**Al Direttore Generale del personale e della
formazione del Dipartimento
dell'organizzazione Giudiziaria, del personale e
dei servizi**

**Al Direttore Generale del personale e delle
risorse del Dipartimento Amministrazione
Penitenziaria**

**Al Direttore Generale del personale e delle
risorse e per l'attuazione dei provvedimenti del
giudice minorile del Dipartimento per la
Giustizia Minorile**


Oggetto: Valutazione del personale non dirigente

Si informano le SS.LL. che sono pervenuti a questo Organismo diversi quesiti sulle modalità operative per la valutazione del personale dipendente non dirigente da attivarsi nell'anno 2019. Si chiede, pertanto, un aggiornamento in merito alle determinazioni assunte in tale ambito, rammentando che le interlocuzioni con i dirigenti, in quanto valutatori del personale, devono essere gestite dalle Direzioni Generali competenti.

Si segnala, inoltre, un refuso nella formula riguardante la modalità di calcolo del punteggio attribuito dal valutatore a ciascun dipendente per i risultati conseguiti. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance riporta, a pagina 69, la seguente formula: $P_i = (\sum p_i P_i) * 10$. Si rappresenta che per p_i deve intendersi il peso attribuito all'obiettivo i -esimo in termini percentuali tra 0 e 100% e che la somma dei pesi deve essere pari al 100% e non a 100 come erroneamente indicato nel testo del Sistema di misurazione e valutazione.

A supporto di una omogeneità metodologica, si allegano alla presente in formato word, l'allegato n. 7 "Prospetto per la valutazione dei risultati dei dipendenti" e l'allegato n. 8 "Prospetto per la valutazione dei comportamenti dei dipendenti".

L'OIV e la struttura tecnica permanente sono a disposizione per fornire ogni necessario chiarimento.


Il Presidente

Davide Galli

V. In Cagliari, addì 29/3/2019

Il Dirigente Amm.vo
Franca Arru



Prospetto per la valutazione dei comportamenti dei dipendenti: 50 punti su 100

Ministero della Giustizia	Anno: 2019				
Dipartimento					
Direzione					
Ufficio					
Cognome e Nome del Valutato					
Soggetto Valutatore					
Istruttore Delegato					
Fattori per la valutazione	Valutazione				
	1	2	3	4	5
Affidabilità: rispetto dei tempi e delle scadenze, capacità di riconoscere i propri errori, completezza e accuratezza nello svolgimento delle proprie mansioni, rispetto e capacità di attuazione di direttive e procedure, rispetto delle regole previste dal codice di comportamento					
Capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento al risultato: corretta interpretazione del proprio ruolo entro l'organizzazione, conoscenza dei propri margini di autonomia decisionale, capacità di individuare e risolvere problemi pratici e criticità, spirito di iniziativa, gioco di squadra e capacità di collaborazione con i colleghi.					
Competenze relazionali e di servizio: attenzione all'immagine esterna dell'amministrazione, chiarezza e appropriatezza di linguaggio nelle comunicazioni esterne all'ufficio, condivisione delle informazioni, senso di appartenenza al gruppo ed all'organizzazione, capacità di ascolto e decodifica delle richieste di servizio					
Da compilare a fine anno					
Data:					
Firma Dirigente:					
Firma del capo dell'ufficio o del dirigente generale					



Ministero della Giustizia – Ciclo della performance 2019

Prospetto per la valutazione dei risultati dei dipendenti: 50 punti su 100

Ministero della Giustizia	Anno: 2019					
Dipartimento						
Direzione						
Ufficio						
Cognome e Nome del Valutato						
Soggetto Valutatore						
Istruttore Delegato						
OBIETTIVI						
Da compilare a inizio anno / incarico			Da compilare a fine anno / incarico			
Obiettivi (specificare se individuali, di gruppo, dell'ufficio)	Peso % (totale 100%)	Grado di raggiungimento				
		1	2	3	4	5
Da compilare a inizio anno/incarico			Da compilare a fine anno/incarico			
Firma Dipendente:			Firma Dipendente:			
Firma Valutatore:			Firma Valutatore:			



**PROCURA GENERALE DELLA REPUBBLICA
CAGLIARI**

Segreteria Affari Generali e Personale

Tel. 070/6022223/2224

pg.cagliari@giustizia.it

prot.pg.cagliari@giustiziacert.it

Prot. n 2810U

Cagliari, 28 marzo 2019

AL SIG. AVVOCATO GENERALE
presso la Sezione distaccata di Corte di Appello di
SASSARI

AI SIGG. PROCURATORI DELLA REPUBBLICA
presso i Tribunali di CAGLIARI
SASSARI
NUORO
ORISTANO
TEMPIO PAUSANIA
LANUSEI

AI SIGG. PROCURATORI DELLA REPUBBLICA
presso i Tribunali per i Minorenni di CAGLIARI
SASSARI

OGGETTO: Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 10 maggio 2018.

Trasmetto, per conoscenza, la nota del Dipartimento dell'Organizzazione Giudiziaria del Personale e dei Servizi prot. n. 60897 del 27 marzo 2019, relativa all'argomento indicato in oggetto.

IL PROCURATORE GENERALE

Francesca Nanni