

Sistema valutazione performance, approvata la revisione

18 Gennaio 2022

- di [Redazione](#)



Con il **dm 23 dicembre 2021** è stata approvata la **revisione** del “**Sistema di misurazione e valutazione della performance**” del Ministero della Giustizia, in applicazione dal **1° gennaio 2022** e registrato alla Corte dei Conti in **data 13 gennaio 2022**.

Il Sistema di misurazione e valutazione si fonda sui seguenti **criteri generali**:

- Valorizzare i metodi e gli strumenti di supporto alle attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale, ponendo particolare attenzione all’analisi degli scostamenti tra risultati attesi e conseguiti;
- Consentire un’analisi approfondita delle cause legate a tali scostamenti, prevedendo successivi livelli di dettaglio;
- Consentire di individuare elementi sintetici di valutazione d’insieme riguardo all’andamento dell’amministrazione;
- Realizzare un monitoraggio continuo della performance dell’amministrazione anche ai fini dell’individuazione di interventi correttivi in corso d’esercizio;
- Garantire i requisiti tecnici della validità, affidabilità e funzionalità;

- Assicurare un'immediata e facile comprensione del livello di performance programmato e realizzato, sia agli attori interni all'amministrazione che agli interlocutori esterni della stessa;
- Promuovere la semplificazione e l'integrazione dei documenti di programmazione e rendicontazione della performance;
- Esplicitare le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi e al relativo conseguimento della performance attesa e realizzata;
- Assicurare la trasparenza mediante indicazione dei soggetti responsabili.

La proposta di aggiornamento del SMVP, nel suo insieme, non modifica l'impianto del ciclo della performance come delineato nel precedente aggiornamento ma si snoda in tre principali interventi:

- La revisione del peso degli elementi di valutazione della performance individuale dei dipendenti con una maggiore rilevanza (70%) attribuita agli obiettivi di risultato;
- L'inclusione nel quadro del ciclo della performance del Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza, del Piano organizzativo del lavoro agile e del PNRR;
- L'attribuzione all'OIV di nuove funzioni in termini di calibrazione delle valutazioni relative a obiettivi e comportamenti organizzativi e allo svolgimento del ruolo di conciliatore nel caso in cui il valutatore coincida con il Capo Dipartimento.

LEGGI LA [SCHEDA](#) DI APPROFONDIMENTO

IL [DECRETO](#)