



CORTE D'APPELLO DI MILANO

DIRIGENZA

Nota di servizio n. 4

AI COORDINATORI E RESPONSABILI DI CANCELLERIE E UFFICI

AGLI ISTRUTTORI DELEGATI

Oggetto: Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 10 maggio 2018 - PERFORMANCE 2022 - colloqui

Facendo seguito alla nota di servizio 7/22 (Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con D.M. 23 dicembre 2021 in vigore per l'anno 2022 - del personale non dirigenziale - OBIETTIVI 2022) anche sulla scorta dei progetti di smart working e di quanto fatto nell'esercizio 2022, si invitano gli istruttori delegati, individuati nei responsabili di cancelleria/ufficio e, per detti responsabili, nei coordinatori, ove presenti:

- ✓ a redigere una sintetica relazione finale sul conseguimento degli obiettivi (anche mediante compilazione dei valori sul consuntivo degli indicatori raggiunti al 31/12/2022, motivando eventuali scostamenti rispetto al target atteso e depositando atti e documenti di rilevanza per la valutazione);
- ✓ a convocare per un colloquio il personale della propria unità operativa, dandone atto nella allegata scheda n.1, che dovrà essere sottoscritta dall'istruttore delegato e dal valutato.

L'istruttore dovrà inoltre annotare nella scheda n. 2, composta di due pagine, specifiche circostanze, positive o negative, circa le performance individuali del dipendente, nonché la valutazione dei suoi comportamenti organizzativi.

Si allegano oltre le schede sopra citate, anche quelle per la valutazione dei risultati e dei comportamenti organizzativi, tutte da rendere compilate all'indirizzo e-mail: peronale.ca.milano@giustizia.it entro il 22 febbraio 2022.

Si richiama in particolare l'attenzione sul contenuto del capitolo 8 "Valutazione del personale non dirigente" del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.M. 23 dicembre 2021.

Come confermato dal Ministero della Giustizia, si rappresenta che il Dirigente amministrativo dovrà procedere alla valutazione anche degli addetti all'Ufficio per il Processo secondo il SMVP (a norma del Cap.8.2. è infatti previsto che il predetto Sistema

“comprende tanto la valutazione dei dipendenti a tempo indeterminato, quanto la valutazione dei dipendenti a tempo determinato”).

A tal fine gli istruttori individuati nei responsabili di cancelleria della Sezione o dell'Ufficio di assegnazione dell'addetto UPP dovranno raccordarsi con il Presidente della Sezione o con il Magistrato cui è assegnato, attesa la duplice funzione di supporto alla giurisdizione ed alla cancelleria che quest'ultimo è chiamato ad assicurare.

IL DIRIGENTE AMMINISTRATIVO
Nicola STELLATO



Ministero della Giustizia

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Format per la raccolta di evidenze durante la fase istruttoria della valutazione della performance individuale dei dipendenti

Ministero della Giustizia	Anno: 2022
Dipartimento	
Direzione	
Ufficio	
Cognome e Nome del Valutato	
Soggetto Valutatore	
Istruttore Delegato	
EVIDENZE A SUPPORTO DELLA VALUTAZIONE	
OBIETTIVI	Sintetica descrizione delle evidenze: atti o fatti che descrivono il contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi rilevanti ai fini della valutazione
Obiettivo 1	
Obiettivo 2	
...	

NOTA BENE: nella valutazione dei comportamenti organizzativi, in assenza della segnalazione di evidenze il contributo è considerato *adeguato e sufficiente* e corrisponde al raggiungimento di una valutazione di area pari a 3. Il format supporta la raccolta ordinata di evidenze, non è necessario segnalare evidenze positive o negative per ciascun descrittore ma solo quando presenti.

Affidabilità	Sintetica descrizione delle evidenze: atti o fatti riconducibili ai descrittori dei comportamenti
✓ 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 da codice di comportamento	Positive:
	Negative:

Capacità di lavoro in autonomia, spirito di iniziativa e orientamento al risultato	Sintetica descrizione delle evidenze: atti o fatti riconducibili ai descrittori dei comportamenti
✓ 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	Positive:
	Negative:

Competenze relazionali e di servizio	Sintetica descrizione delle evidenze: atti o fatti riconducibili ai descrittori dei comportamenti
✓ 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	Positive:
	Negative:

Documento redatto a cura di:



Ministero della Giustizia

SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE

Attestazione di colloquio con il valutato.

Ministero della Giustizia	Anno 2022
Dipartimento	Organizzazione giudiziaria
Direzione	Generale del Personale e della Formazione
Ufficio	Corte d'Appello di Milano
Cognome e Nome del Valutato	
Soggetto Valutatore	<i>Dirigente Amministrativo dott. Nicola STELLATO</i>
Istruttore Delegato	
Colloquio con il valutato	
Con la presente si attesta che nella data indicata il valutato ha svolto un colloquio relativo ai comportamenti organizzativi come definiti dal SMVP.	
Da compilare al termine del colloquio	
Data:	
Firma valutato:	
Firma del valutatore o dell'istruttore:	