



Verbale del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2022

Strutt. proponente: Funzione di Staff Compensation, Welfare e Performance Management

Strutt. Int. Esec.: STCWPM

Strutt. Int. non Es.: SOS STSAG STSPC
 SSTUDI DIRGEN ARUO

4 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE

4.1 Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e sospensione del Piano Integrato e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2022

Il Presidente dà la parola al Direttore Generale il quale ricorda che, in attuazione del D. Lgs. 150/2009, nonché del D. Lgs. 74/2017, ciascuna Amministrazione deve redigere annualmente un documento programmatico triennale, denominato "Piano Integrato", che integri tutti gli atti programmatici richiesti agli Atenei ai fini della formulazione del piano della performance.

In accompagnamento al "Piano Integrato", le Università sono chiamate a redigere il "Sistema di misurazione e valutazione della performance", strumento (delineato in particolare negli artt. 7, 8 e 9 del Decreto Legislativo n. 150/2009) attraverso il quale le Pubbliche Amministrazioni descrivono il ciclo di gestione della performance.

Tale documento, secondo quanto previsto dall'art.7 del D.L. 74/2017, c.1, deve essere aggiornato annualmente e sottoposto al parere preventivo e vincolante del Nucleo di Valutazione (NdV), nelle sue funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

Gli aggiornamenti al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022 (All. 4.1 - 1) sono stati introdotti in applicazione del D. Lgs. 74/2017, in relazione alle considerazioni formulate da parte del OIV, sia in occasione della Relazione annuale sul funzionamento del Ciclo della Performance, sia in occasione della validazione della Relazione sulle Performance 2021.

Acquisito il parere positivo vincolante del Nucleo di Valutazione nella funzione di Organismo Indipendente di Valutazione, allegato (All. 4.1 - 2) che esprime apprezzamento per il lavoro svolto e fornisce alcuni spunti di miglioramento per l'Amministrazione, il Direttore Generale illustra, pertanto, il documento sul Sistema di misurazione e valutazione della Performance anno 2022, evidenziando, in particolare, le modifiche apportate rispetto al documento 2021.

I punti sui quali si è intervenuti nel 2022 sono:

Firma Segretario

Firma Presidente



Verbale del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2022

Strutt. proponente: Funzione di Staff Compensation, Welfare e Performance Management

Strutt. Int. Esec.: STCWPM

Strutt. Int. non Es.: SOS STSAG STSPC
 SSTUDI DIRGEN ARUO

4 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE

4.1 Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e sospensione del Piano Integrato e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

è stato aggiornato e ulteriormente migliorato il paragrafo relativo alle attività di monitoraggio, con particolare riferimento a:

- variabilità e trend rispetto a tutte le richieste di modifica obiettivi
- i livelli di interdipendenza tra i vari obiettivi, al fine di migliorare la sinergia soprattutto per coloro che ricevono obiettivi diversi da fonti diverse, ed evitare potenziali criticità di in termini di priorità
- impatto dell'introduzione dello smart working in termini di assegnazione di obiettivi individuali e relativa analisi della relativa valenza in termini di sviluppo del collaboratore

Sono descritte le azioni di informazione e formazione legate alla introduzione del nuovo sistema informativo di gestione delle performance, ed in particolare è prevista la stesura di specifiche linee guida della Direzione Generale, volte a migliorare ed uniformare le logiche ed i criteri di gestione e comunicazione del processo performance, a partire dall'attribuzione dell'obiettivo e sino alla valutazione finale.

Sono state infine ulteriormente approfonditi gli strumenti messi a punto dal Politecnico di Milano per la rilevazione della soddisfazione degli utenti dei diversi servizi erogati (docenti, assegnisti e dottorandi, studenti, PTA), in particolare al fine di render ancor più fruibili ed interpretabili i risultati ottenuti dalle diverse tipologie di questionari somministrati.

Il Presidente chiede al Consesso di esprimersi in merito al Sistema di misurazione e Valutazione della Performance del Politecnico di Milano per l'anno 2022.

Il Consiglio di amministrazione approva all'unanimità.

(%)

Firma Segretario

Firma Presidente



Verbale del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2022

Strutt. proponente: Funzione di Staff Compensation, Welfare e Performance Management

Strutt. Int. Esec.: STCWPM

Strutt. Int. non Es.: SOS STSAG STSPC
 SSTUDI DIRGEN ARUO

4 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE

4.1 Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e sospensione del Piano Integrato e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Sospensione Piano Integrato e Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

Il Presidente informa l'assemblea che nello scorso mese di giugno è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia".

Il decreto, convertito con la legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di adottare entro il 31 gennaio di ogni anno, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), atto ad "assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso".

Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e obiettivi formativi annuali;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione;
- l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, nonché pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

Firma Segretario

Firma Presidente



Verbale del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2022

Strutt. proponente: Funzione di Staff Compensation, Welfare e Performance Management

Strutt. Int. Esec.: STCWPM

Strutt. Int. non Es.: SOS STSAG STSPC
 SSTUDI DIRGEN ARUO

4 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE

4.1 Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e sospensione del Piano Integrato e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

Il Piano definisce anche le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Il decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Decreto Milleproroghe), ha posticipato, per l'anno in corso, la scadenza per la presentazione del PIAO dal 31 gennaio al 30 aprile 22.

Lo stesso decreto ha stabilito che entro il 31 marzo 2022 siano individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti dal PIAO e che entro il medesimo termine il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri adotti un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni.

Alla luce di quanto esposto, e nelle more dell'emanazione del decreto di cui sopra, si ritiene utile, per l'anno in corso, attendere di conoscere gli atti e gli adempimenti che saranno assorbiti dal PIAO.

Conseguentemente, il Piano Integrato, che, ai sensi dell'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale ed i relativi indicatori, e che deve essere pubblicato da ciascuna Amministrazione entro il 31 gennaio di ogni anno, non verrà presentato al presente Consesso e i suoi contenuti saranno integrati nel PIAO, secondo le modalità che saranno definite dal Dipartimento della funzione pubblica.

Firma Segretario

Firma Presidente



Verbale del Consiglio di Amministrazione del 31/01/2022

Strutt. proponente: Funzione di Staff Compensation, Welfare e Performance Management

Strutt. Int. Esec.: STCWPM

Strutt. Int. non Es.: SOS STSAG STSPC
 SSTUDI DIRGEN ARUO

4 - PROVVEDIMENTI PER IL PERSONALE

4.1 Adozione del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance e sospensione del Piano Integrato e del Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza

L'approvazione del PIAO entro aprile non incide comunque sulla programmazione degli obiettivi e dei relativi indicatori di performance per l'anno in corso, per la quale si sta procedendo come di consueto con la loro definizione entro il mese di gennaio, in particolare per quanto riguarda la performance Organizzativa di Ateneo, Direzione Generale, Aree Dirigenziali e Strutture gestionali di Dipartimento/Polo Territoriale, i cui obiettivi e azioni sono strettamente correlati al raggiungimento degli obiettivi strategici espressi nel Piano Strategico 2020-22.

In analogia a quanto deciso per il Piano Integrato, anche il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza sarà integrato nel PIAO, tenendo conto delle deliberazioni adottate dall'Autorità Nazionale Anticorruzione sulle tematiche proprie della prevenzione della corruzione e della mala gestione delle attività pubbliche, nonché dei Piani Nazionali Anticorruzione vigenti nel tempo.

Il Piano Triennale Anticorruzione dell'Ateneo è riferito al triennio 2021/2023 e pertanto si procederà all'aggiornamento del documento sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2021 e sulla tenuta complessiva delle azioni/misure definite.

Il Consiglio di amministrazione prende atto.

Firma Segretario

Firma Presidente