



POLITECNICO
MILANO 1863

POLITECNICO DI MILANO

LINEE GUIDA PER L'ATTIVAZIONE DELLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVISTA DAL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI MILANO

Adottate con Decreto del Direttore Generale n. 5803 del 31 luglio 2019

1. Scopo delle procedure di conciliazione

Le procedure di conciliazione sono dirette a risolvere i conflitti nell'ambito del processo di valutazione della performance individuale e a prevenire l'eventuale contenzioso in sede giurisdizionale, attraverso un confronto paritetico tra le parti, costituite da valutatore e valutato, alla presenza di un Comitato.

Le procedure si ispirano ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, salvaguardando la validità del Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

2. Chi può adire alle procedure di conciliazione

Possono immediatamente adire alle procedure di conciliazione, con le modalità descritte al punto successivo, tutti/e i/le dipendenti PTA, al verificarsi di almeno una delle seguenti condizioni:

- o Valutazione di sintesi dei comportamenti organizzativi inferiore al valore 8
- o Valutazione di sintesi dei comportamenti organizzativi di oltre 0,2 punti inferiore rispetto all'anno precedente OPPURE riduzione della valutazione di sintesi dei comportamenti organizzativi di oltre 0,5 punti negli ultimi tre anni.

In ogni caso il/la dipendente PTA potrà rivolgersi al/alla Consigliere/a di Fiducia (v. punto 3) per segnalare profili di discriminazione, ritorsione, molestia nell'elaborazione della valutazione. Valutate le doglianze del/la dipendente, ove lo ritenesse opportuno, il/la Consigliere/a di Fiducia potrà decidere di portare avanti l'istanza del/della dipendente, e quindi proporre l'avvio della procedura a prescindere dalle predette condizioni.

3. Come attivare le procedure di conciliazione

Il/la Dipendente dovrà rivolgersi alla/al Consiglieria/e di Fiducia¹, la/il quale, raccolte tutte le informazioni secondo la procedura del consenso informato, valuterà le premesse presentate e fornirà la più ampia consulenza al/alla Dipendente stesso/a per la predisposizione dell'istanza di contestazione della valutazione definita per l'anno in corso.

¹ Email: consiglieradifiducia@polimi.it



POLITECNICO
MILANO 1863

Tale istanza andrà formalmente presentata al Direttore Generale, entro 60 giorni dalla comunicazione ufficiale dei risultati della valutazione (mail di notifica di pubblicazione della scheda di valutazione), attraverso il modulo allegato alle presenti Linee guida (Allegato 1).

In via transitoria per la valutazione relativa all'anno 2018, il termine di 60 giorni decorrerà dalla data di pubblicazione delle presenti linee guida.

Il Direttore Generale, o suo delegato/a in rappresentanza dell'Amministrazione, darà avvio alla procedura di conciliazione, attraverso formale costituzione e convocazione del Comitato.

La procedura dovrà concludersi entro 60 giorni dalla presentazione della domanda al Direttore Generale da parte del/della valutato/a, salvo proroga legata a incombenze particolari o ritardi legati all'impossibilità dei soggetti coinvolti (malattia o altro impedimento).

4. Componenti del comitato

Il confronto tra le parti prevede il coinvolgimento dei seguenti soggetti che compongono il Comitato:

- Il/la Consigliere/a di fiducia, che porta avanti l'istanza del/della Dipendente
- Il Direttore Generale o suo delegato/a

La procedura, oltre alle parti di cui al paragrafo 1, potrà richiedere (su istanza dei componenti del Comitato o delle parti stesse, dandone preventiva comunicazione alle controparti e motivando il coinvolgimento) anche la convocazione e l'ascolto di altri soggetti coinvolti, informati o interessati dall'istanza del/della Dipendente, nonché altri soggetti competenti in materia di Valutazione della Performance. Tutti i soggetti sopra citati devono essere dipendenti del Politecnico di Milano.

5. Ambiti di azione

In sede di conciliazione il Comitato potrà entrare nel merito esclusivamente dei seguenti ambiti:

1. Mancato rispetto delle procedure descritte nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" sia in termini formali (assenza/presenza di vizi nell'applicazione della procedura quali ad esempio fasi, tempistiche, ecc.) sia sostanziali (assenza/presenza di elementi a supporto delle motivazioni e istanze delle parti)
2. In funzione del punto precedente: entità degli impatti che gli eventuali vizi formali e/o sostanziali rilevati possono aver avuto sulla valutazione finale del/della Dipendente.

6. Elementi oggetto di verifica:

Gli elementi oggetto di verifica negli ambiti di azione descritti al paragrafo precedente sono:



POLITECNICO
MILANO 1863

- Completa mancanza di uno o più degli step previsti dalla procedura (pianificazione, valutazione, colloquio finale di feedback)
- Significativi ritardi nell'attuazione degli step rispetto alle scadenze definite dalla Direzione Generale
- Assenza/presenza di elementi formali/documentazione scritta e/o assenza/presenza di elementi sostanziali a supporto della valutazione finale, nonché assenza/presenza di feedback in corso d'anno.

7. Possibili esiti della procedura di conciliazione

In funzione della rilevanza delle evidenze osservate sugli elementi oggetto di verifica, il Comitato può:

- Confermare la valutazione del/della Responsabile, con parere motivato, ove gli elementi a supporto della valutazione, forniti dal valutatore o emersi dall'indagine, siano adeguati, o laddove non siano emersi elementi sufficienti a supporto della posizione di nessuna delle due parti.
- Invitare il valutatore a proporre una valutazione differente, sulla base delle indicazioni/sollecitazioni del Comitato stesso e/o delle eventuali evidenze emerse dall'analisi dell'istanza (ad es. ulteriori elementi precedentemente trascurati).

In caso di accordo, rispetto alle proposte del Comitato, le parti sottoscrivono un verbale di conciliazione.

In assenza di accordo resta confermata la valutazione iniziale.

In ogni caso il Comitato può fornire a valutato, valutatore e validatore, in base agli elementi osservati, raccomandazioni sulla futura gestione del processo di valutazione.



POLITECNICO
MILANO 1863

Allegato 1: RICHIESTA DI ACCESSO ALLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVISTA DAL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI MILANO

Recapitata a mezzo PEC/a mano/raccomandata

Prot. n°

Titolo

VII Classe 13

Milano,

Al Direttore Generale

CC Consiglieria di Fiducia

Oggetto: richiesta di accesso procedura di conciliazione – Sistema di Misura e Valutazione Performance

Con riferimento al processo di valutazione della performance riferita all'anno

il sottoscritto, attualmente in servizio presso

intende richiedere l'accesso alla procedura di conciliazione in oggetto, specificando le seguenti ragioni che motivano la richiesta stessa

(descrizione delle motivazioni che potrà essere supportata da allegati)

.....
.....
.....

Distinti saluti.

FIRMA
(.....)