



POLITECNICO
MILANO 1863

P O L I T E C N I C O D I M I L A N O

ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

PARERE SUL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE 2020

Al Consiglio di Amministrazione del
Politecnico di Milano

p.c al Magnifico Rettore

Oggetto: Parere del NdV/OIV sul Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance 2020

L'Organismo Indipendente di Valutazione del Politecnico di Milano, ai sensi D. Lgs 25 maggio 2017, n. 74¹ che reca le modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell'articolo 7, comma 1, lettera r)², ha espresso parere in merito al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del Politecnico di Milano anno 2020.

L'OIV, analizzata la documentazione trasmessa e tenuto conto di quanto disposto dall'articolo 18 comma 2 del D.Lgs 74/2017

ESPRIME

parere favorevole, di conformità alla normativa vigente per l'intero anno 2020 del sistema di valutazione del personale.

Si segnala che l'anno 2019 ha permesso un maggior consolidamento e una maturazione del Sistema sino ad oggi implementato e risulta apprezzabile l'ampliamento di una serie di aspetti relativi alle attività di monitoraggio effettuate dall'amministrazione e dei legami tra gli attori coinvolti (tra cui l'OIV); inoltre, risulta apprezzabile, il recepimento di una serie di opportunità di miglioramento del Sistema Performance su suggerimento dell'OIV stesso, che prenderanno avvio nel corso del 2020, i cui effetti e risultanze verranno monitorati in corso d'anno e valutati nel prossimo ciclo.

Risulta, ancora in fase di valutazione da parte dell'amministrazione, in quanto legata allo sviluppo del nuovo sistema HR, l'opportunità di ripensare la scala numerica 1-10 sulla quale vengono valutati i comportamenti organizzativi, in quanto vi sono molte sfaccettature nelle dimensioni

¹D.Lgs 74/2017, art. 18 c. 2 - Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

²D.Lgs 150/2009, art. 7 c. 1 - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

superiori al minimo (6), approccio che, oltre a non risultare metodologicamente adeguato, può anche essere fuorviante e di difficile utilizzo.

Inoltre, risulta altresì in corso anche una riflessione rispetto all'introduzione di un "extra role" all'interno della valutazione, legato al confronto con le OOSS (ai sensi dell'art. 20 del nuovo CCNL) che verrà indagato nel corso dell'anno.

In merito ad alcuni suggerimenti presenti nella precedente valutazione:

- Si ritiene apprezzabile l'opportunità, accolta da parte dell'amministrazione, di voler dare maggior enfasi al legame tra i risultati derivanti dagli esiti della *Customer Satisfaction* e il tema della valutazione attraverso una riflessione in atto, volta a migliorare il grado di affidabilità e rappresentatività delle Indagini di Ateneo relative alla valutazione dei Servizi erogati, e all'implementazione di uno strumento più affidabile e validato scientificamente.
- Essendo il colloquio un elemento chiave e importante del processo, in quanto, il collaboratore avrebbe l'opportunità di conoscere più direttamente le aspettative nei suoi confronti, di chiedere approfondimenti o specifiche e dunque di ingaggiarsi maggiormente per raggiungere gli obiettivi assegnati, risulta apprezzabile che nel documento di Sistema, tali colloqui con i singoli collaboratori, siano resi sempre più strutturati al fine di rendere l'intero processo più sistematico.
- In merito alla strutturazione del processo, risulta rilevante l'importanza data all'implementazione, nel corso del 2020, di "Linee Guida" da affiancare al documento di Sistema, che meglio descrivano le varie fasi del processo, perseguendo l'applicazione del modello secondo una metodologia comune ed evitando così il rischio di possibili disparità nell'applicazione dello stesso; ciò permetterebbe di meglio razionalizzare e omogenizzare il processo e le attività messe in campo da ciascun responsabile e potrebbe anche essere utile per diffondere buone pratiche, così come era stato suggerito anche all'interno della Relazione annuale sul Ciclo delle Performance.

Milano, 19 febbraio 2020

F.to
Prof.ssa Laura Borgogni

¹D.Lgs 74/2017, art. 18 c. 2 - Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo n. 150 del 2009, come modificati dal presente decreto, entro sei mesi dall'entrata in vigore del presente decreto. Nelle more del predetto adeguamento, si applicano le disposizioni vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente decreto fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

¹D.Lgs 150/2009, art. 7 c. 1 - Le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano e aggiornano annualmente, previo parere vincolante dell'Organismo indipendente di valutazione, il Sistema di misurazione e valutazione della performance.