

 POLITECNICO DI MILANO



Il Piano della Performance

luglio 2014



Con l'entrata in vigore del D.lgs 150/2009 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, e più precisamente in seguito alla delibera CIVIT n. 9 del 12 marzo 2010 che ne ha confermato l'applicabilità al sistema universitario, ciascun Ateneo deve annualmente redigere un documento programmatico triennale, denominato Piano della Performance, finalizzato a definire gli elementi fondamentali su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance.



Finalità: il piano performance è un documento programmatico triennale che:

- individua gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ateneo
- definisce gli indicatori ed i target per la misurazione e la valutazione della performance organizzativa e, in cascata, dei responsabili e di tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo
- garantisce la trasparenza, l'integrità e la qualità del ciclo di gestione della performance



Cogliere l'occasione per accelerare un processo già in atto di valorizzazione e integrazione tra i sistemi di pianificazione e controllo dell'Ateneo da un lato, ed i sistemi di valutazione della prestazione individuale dall'altro.

In particolare la valutazione delle prestazioni del personale tecnico amministrativo, oltre ai dirigenti, fino ad oggi ha riguardato quasi esclusivamente le posizioni organizzative e il personale in categoria EP, primariamente con l'obiettivo di *orientare l'azione organizzativa dei singoli al fine di contribuire al raggiungimento degli obiettivi di Ateneo* e di raccogliere elementi utili ad indirizzare le azioni di sviluppo e formazione da parte dell'Area Risorse Umane e Organizzazione.



A regime il piano della performance rappresenterà:

- Un fondamentale strumento di comunicazione (interna ed esterna) e di “raccordo” tra pianificazione degli obiettivi strategici, obiettivi di struttura ed indirizzo dell’azione individuale, in grado di valorizzare le caratteristiche delle diverse tipologie di strutture.
- Il “momento unico” di valutazione della performance organizzativa ed individuale, in grado di fornire elementi di analisi e indirizzo delle azioni di sviluppo (percorsi professionali, formazione, ecc), gestionali e retributivi (progressioni, retribuzione di risultato Dirigenti ed EP, conto terzi)



Come previsto dalla stessa normativa, l'implementazione del piano sta avvenendo *secondo una logica di gradualità e miglioramento continuo*:

2011: prima applicazione con coinvolgimento della Direzione Generale e dei Dirigenti

2012: estensione ai Capi Servizio, Responsabili delle funzioni di staff e Capi Progetto ATE dell'Amministrazione di Ateneo

2013: estensione a tutto il personale afferente alle Aree dell'Amministrazione di Ateneo

2013: estensione ai Responsabili Gestionali e Referenti Amministrativi delle Strutture

...2014: coinvolgimento di tutto l'Ateneo a regime

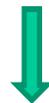


Il principio di fondo: l'integrazione "a cascata" delle valutazioni

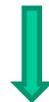
7

Uno dei principi fondamentali introdotti dalla normativa riguarda il collegamento tra performance organizzativa e prestazione individuale. A tal fine il piano introduce il principio della integrazione "a cascata" delle valutazioni, in quanto il risultato di ogni struttura discende in parte da quello complessivo della struttura di livello superiore, e analogamente le singole persone verranno valutate in funzione del contributo fornito ai risultati dell'unità organizzativa di appartenenza.

Performance organizzativa di Ateneo



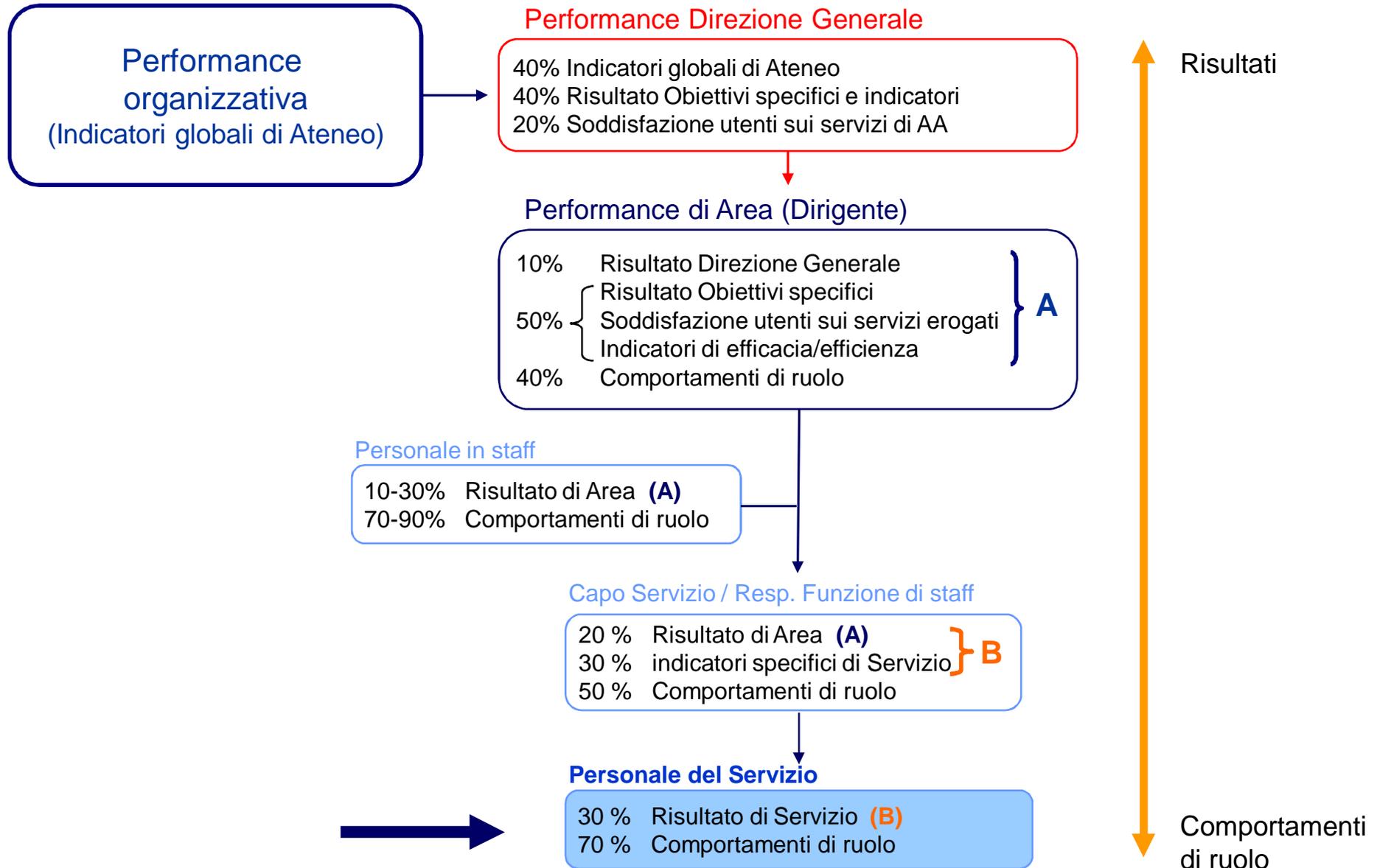
Performance di struttura



Prestazione individuale



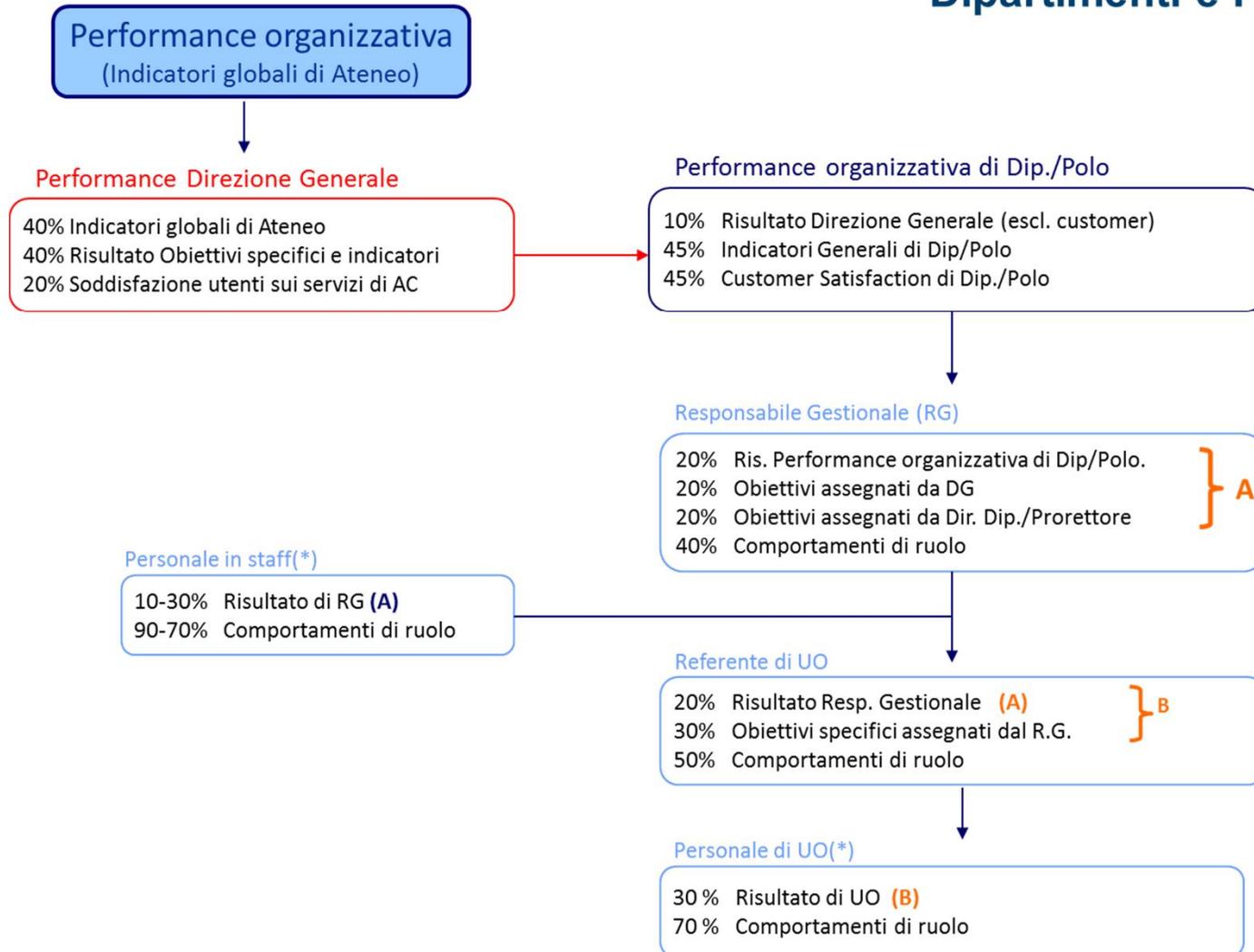
Il modello di valutazione “a cascata” per A. A.





Il modello a cascata per Dipartimenti e Poli

Dipartimenti e Poli

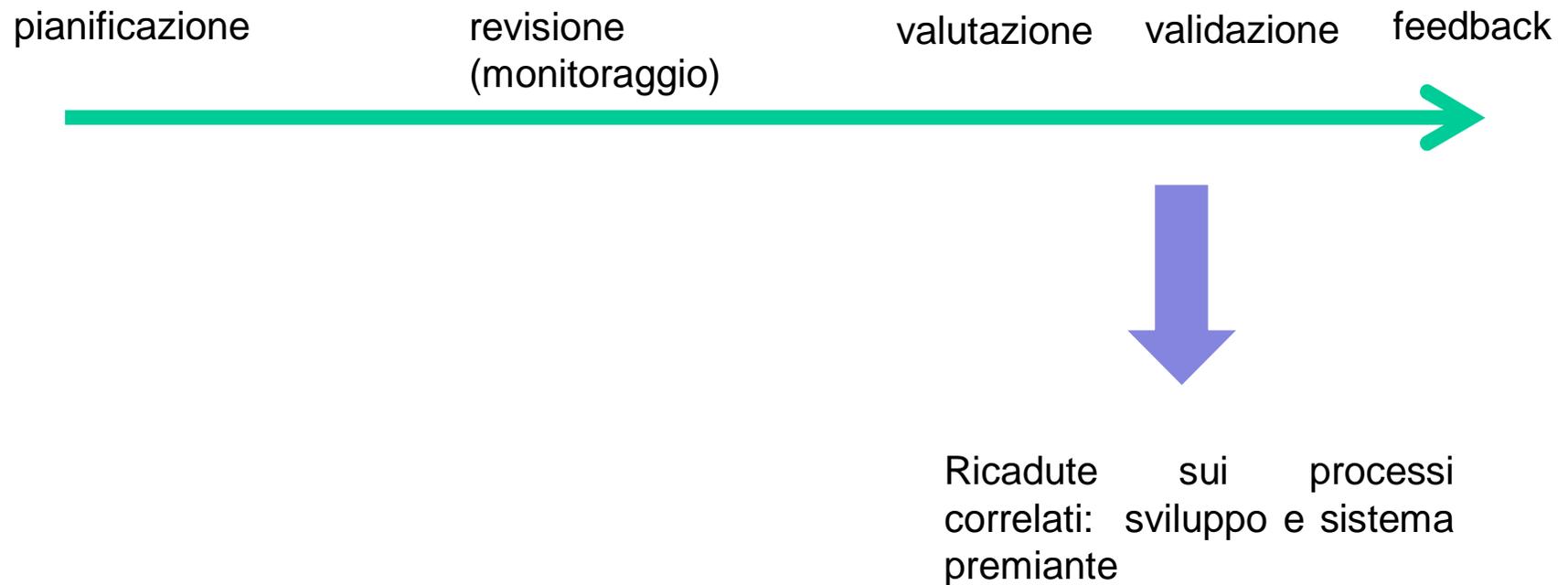


(*) al personale in staff o di UO possono essere attribuiti anche obiettivi specifici, ove ritenuti significativi e identificabili per il ruolo assegnato



Le fasi del processo di analisi e valutazione della performance

10





Scheda pianificazione 2014 (esempio)

STRUTTURA: _____ Collaboratore: _____ Responsabile: _____

COMPORAMENTO	EVENTUALI NOTE O DETTAGLIO DELL'AZIONE
Svolge le attività assegnate con precisione e accuratezza	
Ascolta, comprende ed interpreta le esigenze dell'interlocutore al fine di soddisfarle.	
Si attiva per affrontare situazioni di emergenza operativa e/o ostacoli imprevisti	
Nello svolgimento delle proprie attività si relaziona con i propri colleghi per il raggiungimento degli obiettivi di gruppo/processo	

DATA:

Firma Responsabile

Firma Collaboratore



Scheda di valutazione 2014 (esempio)

STRUTTURA: _____ Collaboratore: _____ Responsabile: _____

COMPORAMENTO	EVENTUALI NOTE O DETTAGLIO DELL'AZIONE	SCALA DI VALUTAZIONE SUL SINGOLO ITEM (valuta l'adeguatezza del comportamento messo in atto in relazione alle aspettative di ruolo)			
		non in linea con le aspettative	parzialmente in linea con le aspettative	in linea con le aspettative	superiore alle aspettative
Nello svolgimento delle proprie attività si relaziona con i propri colleghi per il raggiungimento degli obiettivi di gruppo/processo					
Svolge le attività assegnate con precisione e accuratezza					
Si attiva per affrontare situazioni di emergenza operativa e/o ostacoli imprevisti					
Ascolta, comprende ed interpreta le esigenze dell'interlocutore esterno al fine di soddisfarle.					

VALUTAZIONE DI SINTESI (scala 1-10)

Note sulla scala di valutazione

1-5 i comportamenti configurano una copertura del ruolo assolutamente non adeguata

6 (valore soglia): i comportamenti configurano una copertura di ruolo che può cominciare ad essere considerata adeguata ma migliorabile

8 (valore target): i comportamenti configurano una copertura di ruolo pienamente adeguata

10 i comportamenti configurano una eccellente copertura di ruolo