



POLITECNICO
MILANO 1863

Rep. n. 5803 Prot. n. 135899

Data 31 luglio 2019

Titolo I Classe 3

UOR SAGNI

POLITECNICO DI MILANO

IL DIRETTORE GENERALE

VISTA la Legge 07.08.1990, n. 241 “Nuove norme sul procedimento amministrativo”, e successive modificazioni;

VISTO il D.P.R. 28.12.2000 n. 445 recante “Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa”, e successive modificazioni;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”, e successive modificazioni;

VISTO il D. Lgs. 11.04.2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”, e successive modificazioni;

VISTO il D. Lgs. 27.10.2009, n. 150 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, e in particolare l’Art. 7 “Sistema di misurazione e valutazione della performance” – comma 2-bis così come novellato dall’Art. 5 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 74 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124” che stabilisce che nei sistemi di valutazione sono previste, altresì, “le procedure di conciliazione, a garanzia dei valutati, relative all’applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance”;

VISTA la Legge 04.11.2010, n. 183 “Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro”, e successive modificazioni, e in particolare l’Art. 21 (Misure atte a garantire pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche);

VISTA la Legge 30.12.2010, n. 240 “Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l’efficienza del sistema universitario”, e successive modificazioni;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro – Comparto Istruzione e Ricerca- vigenti nel tempo;

VISTO il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

VISTO lo Statuto vigente del Politecnico di Milano;

VISTO il D.R. n. 1629 del 15 giugno 2010 con cui è stato emanato il Codice di condotta del Politecnico di Milano per la tutela della dignità della persona, e modificato con D.R. n. 1698 del 14.04.2015;

VISTO il Codice etico e di comportamento del Politecnico di Milano vigente;

RAVVISATA la necessità di dover definire una corretta e puntuale procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico di Milano nel rispetto dei principi enunciati nelle norme prima richiamate;

DETERMINA

Art. 1

- 1) Per tutte le motivazioni espresse in premessa, sono adottate le Linee Guida per l'attivazione della procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance del Politecnico di Milano.
- 2) Il testo integrale delle Linee Guida, unitamente al modulo "DI RICHIESTA DI ACCESSO ALLA PROCEDURA DI CONCILIAZIONE PREVISTA DAL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL POLITECNICO DI MILANO" segue come allegato alla presente Determina e ne è parte integrante.
- 3) Eventuali modifiche e/o integrazioni alle Linee Guida e al modulo saranno disposte con decreto del Direttore Generale.

IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Graziano Dragoni

Firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale



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

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 Consigliera/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: MODULO DI 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, li

Al Direttore Generale
CC Consigliere/a di Fiducia

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

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

Il/la sottoscritto/a, attualmente in servizio presso richiede l'accesso alla procedura di conciliazione in oggetto, per le motivazioni di seguito specificate:

(descrizione delle motivazioni che potrà essere supportata da allegati)

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

Distinti saluti.

FIRMA
(.....)