



**P O L I T E C N I C O   D I   M I L A N O**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**



**Relazione OIV sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione,  
trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi  
relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del  
D. Lgs. n. 150/2009)**

**Aprile 2013**



**P O L I T E C N I C O   D I   M I L A N O**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Le funzioni previste dall'art. 14 "Organismo indipendente di valutazione della performance" del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, sono svolte dalla prof.ssa Laura Borgogni, secondo quanto stabilito dall'art.2 del decreto rettorale n. 848/AG del 21 marzo 2011 di costituzione del Nucleo di valutazione di Ateneo per il periodo 2011-2016.



**P O L I T E C N I C O   D I   M I L A N O**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

**INDICE**

**Premessa**

- 1. Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione**
  - 1.1 La definizione degli obiettivi, indicatori e *target*
  - 1.2 La misurazione e valutazione della *performance*
  - 1.3 Il processo
- 2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni**
- 3. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione**
- 4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione**

**Allegato 1 - Griglia di rilevazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione**



## Premessa

Il presente documento contiene la valutazione sul funzionamento del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera a) ("Relazione") del D.Lgs. n. 150/2009 e l'Attestazione dell'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g) del decreto ("Attestazione").

La prima parte è dedicata ad una analisi complessiva del sistema di misurazione e valutazione della performance (di seguito Sistema), la seconda parte è rivolta alla valutazione del meccanismo di integrazione fra i sistemi di controllo interno e il ciclo della performance, la terza parte si concentra sull'attuazione del Piano della trasparenza ed integrità, la quarta parte è dedicata alle proposte di miglioramento del sistema.

## 1. Il funzionamento complessivo del sistema di misurazione e valutazione

Il Sistema di misurazione e valutazione nel suo secondo anno di applicazione è stato oggetto d'implementazione mediante predisposizione di due documenti distinti, uno relativo alla metodologia, ossia al Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'altro per il Piano triennale, che in coerenza con le risorse assegnate, espliciti gli obiettivi, gli indicatori ed i target su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance dell'amministrazione, adottati con deliberazioni del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del Politecnico di Milano nelle sedute del 16 e 17 aprile 2012.

Il Rettore ha definito puntualmente i nuovi indirizzi e gli obiettivi strategici 2012-2014, al fine di continuare a perseguire l'evoluzione verso un "Ateneo internazionale di Qualità". Il documento "Linee Strategiche 2012-2014", è stato approvato dal SA e dal Cda rispettivamente nelle sedute del 15 e del 20 dicembre 2011.

Il ciclo di gestione della performance 2012, coerentemente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, si è sviluppato nelle seguenti fasi:

- a) Definizione e assegnazione degli obiettivi, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) Collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) Monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) Misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e) Utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f) Rendicontazione dei risultati.

Il processo che ha visto coinvolti vari attori dell'Amministrazione di Ateneo, verrà meglio analizzato nel paragrafo 1.3, ma si possono qui richiamare alcuni aspetti generali.

Per quanto riguarda il processo di pianificazione di Ateneo, basato sulle due leve operative, Strutture Decentrate e Amministrazione di Ateneo, che operano in attuazione agli obiettivi definiti dalla direzione politica è stata valutata la parte che riguarda le aree dirigenziali dell'Amministrazione di Ateneo con i rispettivi capi servizio, responsabili di funzioni di staff e capi



## POLITECNICO DI MILANO ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

progetto. L'estensione del Sistema ai Responsabili Gestionali di Dipartimento, ai Referenti Amministrativi e ai Responsabili Gestionali di Polo è prevista nel 2013 con successiva estensione del processo a tutto il personale di Ateneo nel 2014.

L'Ateneo ha operato in continuità con l'approccio adottato in passato introducendo graduali meccanismi di miglioramento, come si vedrà più puntualmente nel paragrafo 2.

La logica del processo di riparto delle risorse tra le aree dirigenziali dell'Amministrazione di Ateneo avviene a seguito dei programmi proposti dalle aree: il Direttore Generale valuta e seleziona i programmi, quindi assegna le risorse, previo accordo con gli Organi di Vertice. La Direzione Generale periodicamente verifica lo stato di avanzamento delle iniziative proposte e valuta l'andamento delle attività operative.

Per il modello di valutazione individuale del personale tecnico e amministrativo, è stato avviato un processo di miglioramento del meccanismo di valutazione delle prestazioni già adottato da tempo, per renderlo omogeneo e in grado di valorizzare le caratteristiche delle diverse tipologie di strutture (Strutture Decentrate, Amministrazione di Ateneo). Il processo implementato ha permesso di approfondire ed ampliare l'analisi dei profili di ruolo.

### **1.1 La definizione degli obiettivi, indicatori e target**

Il processo di pianificazione dell'Amministrazione di Ateneo inizia con la definizione da parte del Direttore Generale degli indirizzi generali coerenti con gli obiettivi strategici. In cascata i Dirigenti avviano la programmazione e il Direttore valuta la coerenza tra gli indirizzi comunicati e le proposte pervenute. Il sistema di programmazione delle aree si fonda sia sull'identificazione di attività di funzionamento, che riguardano la gestione ordinaria e il miglioramento continuo rispetto a possibili obiettivi di efficienza ed efficacia, monitorati mediante un sistema di indicatori, sia sull'individuazione di obiettivi specifici (innovativi/di sviluppo), per il cui raggiungimento vengono declinate le azioni da intraprendere (tipicamente progetti).

Parte finale della pianificazione, è la quantificazione delle risorse necessarie per la realizzazione delle attività, in considerazione, anche, dei vincoli per impegni già assunti per attività e progetti definiti in precedenza.

Il sistema di controllo effettua il monitoraggio dell'andamento delle variabili economiche nel tempo (scostamenti), sulla verifica periodica dello stato di avanzamento delle iniziative proposte, come si vedrà con maggiore dettaglio nel paragrafo 2.

Il modello di valutazione della performance è di tipo top-down, ovvero, dalla performance di Ateneo discende quella dei diversi livelli organizzativi. Alla performance organizzativa della singola struttura viene coerentemente collegata la valutazione del contributo individuale.

Gli obiettivi assegnati al Direttore Generale e ai Dirigenti, alle figure titolari di posizioni organizzate e capiprogetto, trovano formale rappresentazione in una scheda in cui, in fase di assegnazione degli obiettivi 2012, sono state chiaramente esplicitate le misure di riferimento rispetto alle quali è stata effettuata la rilevazione dei risultati raggiunti, i pesi percentuali con cui ciascun obiettivo concorre alla performance complessiva, i livelli di performance attesi rispetto a valori soglia, target ed eccellenza.

A seguito della rilevazione degli esiti sono stati esplicitati i risultati conseguiti, il punteggio ponderato per ciascun obiettivo e il valore della performance complessivamente conseguita.



## P O L I T E C N I C O D I M I L A N O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

Le schede di pianificazione obiettivi 2012 del personale del Politecnico di Milano in valutazione sono state sviluppate secondo una struttura integrata in logica “Balanced ScoreCard”, e consentono di procedere ad una analisi completa della prestazione, attraverso diverse dimensioni di analisi (stakeholder, efficacia/efficienza, progetti di innovazione, comportamenti organizzativi) ancorché non tutte contemporaneamente declinate per ogni obiettivo.

La struttura della scheda riportata di seguito è chiara e permette di cogliere:

- Le tre dimensioni di analisi della prestazione (Risultato della Direzione Generale/Area di riferimento, Indicatori e obiettivi specifici, suddivisi tra - Soddisfazione utenti per servizi erogati, - Obiettivi di innovazione e miglioramento, - Indicatori di efficacia/efficienza; Comportamenti organizzativi di ruolo);
- Prospettiva di riferimento in logica Balanced Scorecard (C=Clienti interni e stakeholders; F=Economico-finanziaria; P=Processi; Z=Innovazione e sviluppo);
- Tipologia e logiche di misurazione;
- Peso relativo rispetto alla valutazione complessiva;
- I valori soglia-target ed eccellenza che definiscono i livelli di raggiungimento attesi rispetto alle diverse dimensioni di analisi, in funzione dei quali verrà poi determinato (in fase di misurazione e valutazione) l'effettivo risultato ottenuto sui singoli obiettivi/indicatori.

E' bene ricordare che in sede di pianificazione degli obiettivi relativi alla soddisfazione attesa sui servizi amministrativi e di supporto erogati agli utenti, e di definizione dei livelli di performance attesi, è stata utilizzata la comparazione con altri Atenei partecipanti al progetto Good Practice.

Infine, si rileva che occorrerà attendere che si compia almeno un ciclo triennale di pianificazione, per poter esprimere una valutazione sulle potenzialità del sistema, al fine di un miglioramento della qualità dei servizi erogati.



**P O L I T E C N I C O   D I   M I L A N O**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

Intestazione scheda

**Performance 2012 - Scheda obiettivi**

| Valutatore:     |           | Struttura valutata                                 |   | Livelli di performance |               |                |
|-----------------|-----------|--|---|------------------------|---------------|----------------|
| Banda: Manager  |           | Struttura di appartenenza                          |   | Soglia                 | Target        | Ecc. za        |
| Direzione/Area: |           |  |   |                        |               |                |
| Prospettiva*    | Obiettivi | Misure<br>(riferite all' anno ....)                | Peso  |                        |               |                |
| 1               | <b>C</b>  | Risultato  | Punteggio   |                        |               |                |
| 2               | <b>C</b>  | Soddisfazione utenti per servizi erogati           | Indice di soddisfazione da indagine customer satisfaction |                        |               |                |
| 3               |           | Risultato Obiettivi di innovazione e miglioramento | Giudizio qualitativo                                      |                        |               |                |
| 4               |           | Indicatori efficacia/efficienza                    |   |                        |               |                |
| 4a              | <b>F</b>  | <i>Indicatore 1</i>                                | Logiche di rilevazione indicatore 1                       |                        |               |                |
| 4b              | <b>P</b>  | <i>Indicatore 2</i>                                | Logiche di rilevazione indicatore 1                       | Soglia Ind. 2          | Target Ind. 2 | Eccell. Ind. 2 |
| 5               |           | Comportamenti organizzativi di ruolo               |   |                        |               |                |

Obiettivi e indicatori  
assegnati

Logiche di misurazione e  
peso attribuiti

Livelli di raggiungimento  
attesi

Legenda Prospettiva\*

**C = Clienti interni e stakeholders**   **F = Economico-finanziaria**   **P = Processi**   **Z = Innovazione e sviluppo**



## 1.2 Misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale

Come anticipato, il sistema di valutazione delle performance 2012, che nel corso del 2011 era circoscritto solo al direttore generale ed ai dirigenti, è stato esteso anche ai capiservizio, responsabili di servizi di staff e capiprogetto.

Il modello di misurazione e valutazione adottato dal Politecnico di Milano garantisce il collegamento tra performance organizzativa e individuale attraverso il meccanismo della valutazione in cascata, tale per cui il risultato di ciascuna unità organizzativa e del singolo individuo, discendono in parte dal risultato della struttura di appartenenza e quindi, risalendo l'organizzazione in via gerarchica, dalla performance generale di Ateneo.

Per il modello di valutazione individuale del personale tecnico e amministrativo è stato consolidato nel 2012 l'impegnativo processo di definizione, iniziato nel 2011 con l'adozione del "Piano della performance e sistema di misurazione e valutazione del Politecnico di Milano".

Il legame forte tra competenze e prestazioni organizzative implica tipicamente l'introduzione di un processo di revisione continua dei ruoli e dei comportamenti organizzativi richiesti a ciascun ruolo. La revisione apportata nel corso del 2011 ai profili di ruolo dei Dirigenti ha consentito innanzitutto il passaggio da un unico profilo di ruolo comune a tutte le posizioni dirigenziali, alla definizione di un profilo per ciascuna posizione, ciò al fine di meglio esplicitare le peculiarità di ciascun ruolo in termini di aspettative e comportamenti organizzativi richiesti.

I nuovi comportamenti organizzativi sono stati ridefiniti, nel rispetto del modello professionale e di competenze già adottato dall'Ateneo, curando maggiormente alcuni aspetti metodologici anche grazie alle linee guida fornite dall'OIV stesso.

Con la stessa attenzione sono stati altresì rivisti i profili di ruolo di Capi Servizio, Responsabili delle funzioni di staff e Capi Progetto, al fine di inserire i nuovi comportamenti organizzativi all'interno delle schede Performance 2012.

Visto il maggior numero di posizioni coinvolte, in questo caso si è scelto di passare da un unico profilo di ruolo comune a tutte le posizioni, alla definizione di sei profili cluster. Il coinvolgimento delle persone che attualmente agiscono i ruoli è avvenuto mediante interviste dirette o focus group. Il modello di valutazione per Capi Servizio/Responsabili Staff/Capi Progetto dell'Amministrazione di Ateneo è analogo a quello applicato per i Dirigenti, ovvero è collegato alla performance della struttura di appartenenza (Area dirigenziale), ed in parte basato su dimensioni di analisi specifiche, che incidono in maniera differente in funzione del peso loro attribuito. In particolare il risultato complessivo si basa su:

- Performance della struttura di appartenenza;
- Comportamenti organizzativi;
- Raggiungimento dei risultati attesi rispetto a obiettivi specifici.

In attuazione del principio dell'integrazione "a cascata", il risultato del Capo Servizio/Responsabile Staff/Capo Progetto per la Performance della struttura di appartenenza, discende da quello dell'Area di appartenenza, ad esclusione della parte di valutazione legata ai comportamenti messi in atto dal Dirigente, in quanto afferenti ad una dimensione personale e non di tipo organizzativo.



## POLITECNICO DI MILANO ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

I comportamenti organizzativi richiesti dal ruolo sono stati definiti attraverso una loro segmentazione in cluster omogenei per dimensioni e tipologia di interlocutori/attività svolte. Le logiche di valutazione sono brevemente riassumibili: il responsabile diretto valuta su scala qualitativa la frequenza con cui i comportamenti richiesti sono stati significativamente messi in atto dal valutato, esprimendo poi una considerazione complessiva del grado di copertura di ruolo attraverso una valutazione di sintesi.

Infine, analogamente a quanto avviene per le figure apicali, il risultato complessivo è collegato al raggiungimento dei risultati attesi rispetto a obiettivi specifici, indicatori di efficienza, efficacia o soddisfazione degli utenti che possano essere direttamente assegnati al Capo Servizio/Responsabile Staff/Capo Progetto, ed espressi attraverso un punteggio attribuito in relazione ai valori soglia-target-eccellenza predefiniti. A seconda della tipologia e misurabilità dell'obiettivo/indicatore assegnato, la valutazione del livello di raggiungimento può essere di tipo quantitativo o basata su un giudizio qualitativo complessivo da parte del Dirigente, che terrà conto degli elementi indicati nei diversi livelli di raggiungimento attesi.

La media pesata dei punteggi ottenuti sui singoli obiettivi costituisce il risultato complessivo relativo a questa dimensione di analisi del Capo Servizio/Responsabile Staff/Capo Progetto.

Infine, una breve citazione circa l'ampliamento progressivo del modello di valutazione che prevederà nel 2013 l'applicazione sperimentale alle strutture Dipartimentali e Poli Territoriali, con il coinvolgimento dei rispettivi Responsabili Gestionali e Referenti Amministrativi.

Il modello di valutazione dei Responsabili Gestionali sarà analogo a quello applicato per i Capi Servizio e Responsabili di Staff dell'Amministrazione di Ateneo, ovvero si baserà su tre dimensioni di analisi:

- Risultato della struttura di appartenenza (performance organizzativa),
- Obiettivi/Indicatori specifici,
- Comportamenti organizzativi richiesti al ruolo.

Analogamente, per la valutazione del Referente Amministrativo il risultato complessivo si baserà su tre dimensioni di analisi:

- Risultato del Responsabile Gestionale<sup>1</sup>,
- Risultato obiettivi/indicatori specifici assegnati dal Responsabile Gestionale;
- Valutazione dei comportamenti di ruolo.

La metodologia e il sistema di misurazione e valutazione della performance sono stati ampiamente condivisi e diffusi con le deliberazioni degli Organi di Governo in SA, CdA, e sono stati oggetto di apposita formalizzazione in specifiche riunioni con il Direttore Generale e il Collegio Dirigenti oltre che in sede di Comitato di Coordinamento Operativo con tutti i Capi Servizio, i Responsabili Operativi delle Scuole, i Responsabili delle funzioni di staff, i Segretari di Dipartimento.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance è stato altresì oggetto di comunicazione alle OO.SS. e RSU durante le riunioni di contrattazione.

Il documento di Sistema, il Piano della Performance e le relative schede annuali sono state

---

<sup>1</sup> Ad esclusione sempre della parte di valutazione legata ai comportamenti messi in atto dal RG, che afferiscono ad una dimensione personale e non di tipo organizzativo.



## P O L I T E C N I C O D I M I L A N O ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE

pubblicate sul Sito WEB del Politecnico di Milano entro i tempi previsti dalla normativa. Ogni modifica sostanziale ai documenti di Sistema e al Piano è stata prontamente pubblicata sul sito WEB attraverso una pubblicazione aggiornata degli stessi.

Per quanto riguarda l'efficacia del sistema di reportistica, al momento l'unico strumento di rappresentazione della performance è costituito dalle schede di valutazione. Appare perciò certamente opportuno prevedere un sistema di reportistica più evoluto, soprattutto in considerazione dell'estensione delle valutazioni ai Capi Servizio, Responsabili delle funzioni di Staff e Capi Progetto dell'Amministrazione di Ateneo.

Il sistema di misurazione adottato, già nel 2011 appariva ben definito in considerazione della sua prima applicazione sperimentale, nel corso del 2012, sono stati recepiti i rilievi esposti dallo scrivente OIV in ordine agli ambiti di miglioramento circa:

- La predisposizione di due documenti distinti, uno relativo alla metodologia, ossia al Sistema di misurazione e valutazione della performance, l'altro per il Piano triennale.
- La revisione della scala di misura della prestazione, al fine di differenziare e rendere più chiare le modalità di integrazione fra la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi (fase pianificazione e targeting), la misurazione del risultato complessivo della prestazione e il meccanismo di applicazione del premio.
- L'introduzione di un processo di Audit, esplicitando in fase di definizione dei parametri di misurazione, oltre alle fonti anche i responsabili della fornitura dei dati, nonché le modalità con cui si intende procedere alla rilevazione e validazione degli stessi.
- L'ampliamento alle strutture decentrate, delineando un pertinente modello di valutazione e misurazione al fine di coglierne le specificità, il modello sarà adottato in via sperimentale nel corso del 2013, anche a fronte della contestuale introduzione delle figure dei Responsabili Gestionali presso i dipartimenti ed i poli territoriali.

### **1.2 Processo (fasi, tempi e soggetti coinvolti)**

Il processo che ha visto coinvolti vari attori dell'Amministrazione di Ateneo (Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Rettore e dell'Organismo Indipendente di Valutazione, è il valutatore del Direttore Generale; il Direttore Generale è il valutatore di tutti i Dirigenti, nonché delle funzioni poste direttamente in staff alla sua struttura, il Dirigente valuta i Capi Servizio, i Responsabili delle funzioni di staff e/o i Capi Progetto) ha registrato un lieve sfasamento rispetto ai tempi programmati.

La tabella che segue esplicita le fasi del processo adottato dal Politecnico di Milano, in linea con le fasi del ciclo delle Performance descritto al paragrafo 1, gli scostamenti temporali e le relative cause.



**P O L I T E C N I C O   D I   M I L A N O**  
**ORGANISMO INDIPENDENTE DI VALUTAZIONE**

| <b>Processo</b> |  | <b>Tempistica prevista</b>              | <b>Tempistica effettiva</b>   | <b>Output</b>   | <b>Cause scostamento</b>  |
|-----------------|--|---|---|---|---|
| a) - b)         | Pianificazione degli obiettivi e definizione del budget anno successivo X (in base a pre-consuntivo X-1) | da Luglio anno X-1<br>a Gennaio anno X  | Budget correttamente adottato entro novembre 2011<br><br>Sistema e Piano, completato con schede definitive, adottato ad aprile 2012 | Piano e Sistema della performance per l'anno 2012     | Nuova redazione dei documenti distinti di Sistema e Piano, elaborazione dati anni precedenti per definire i livelli di performance attesi nel 2012. |
| c)              | Monitoraggio e revisione   | da Gennaio anno X<br>a Luglio anno X    | Monitoraggio effettuato mediante mid term assessment a luglio 2012  | Revisione del Piano e del Sistema – nessuna revisione |   |
| d)              | Misurazione e valutazione delle prestazioni  | da Gennaio anno X+1<br>a Marzo anno X+1 | Da Gennaio 2013 – Marzo 2013  | Compilazione schede                                   |   |
| f)              | Rendicontazione  | da Aprile anno X+1<br>a Maggio anno X+1 | Entro aprile verrà presentata in CdA  | Relazione sulla performance anno 2012                 |   |
| e)              | Applicazione del sistema premiante   | da Aprile anno X+1<br>a Maggio anno X+1 | Entro maggio  |   | a seguito approvazione della Relazione sulla performance.   |



## 2. Integrazione con il ciclo di bilancio e i sistemi di controlli interni

Il sistema di controllo di Ateneo (riconducibile al *Servizio Studi* e *Servizio Pianificazione e Controllo*, entrambe in staff alla Direzione Generale) è preesistente all'adozione del Piano 2011.

Il *piano delle performance*, ha permesso di completare e rendere più incisivo un processo già in atto e funzionante da alcuni anni in Ateneo.

A livello di aree dirigenziali dell'Amministrazione di Ateneo, il sistema di controllo monitora i costi sostenuti e supporta la pianificazione, e la rilevazione degli elementi per l'attribuzione della quota variabile della retribuzione di risultato ai Dirigenti.

La definizione di obiettivi-attività-risorse avviene in modo integrato e tale ciclo è gestito in parallelo alla definizione del bilancio di previsione.

Non si rilevano particolari criticità al riguardo come testimoniato dall'andamento generale di bilancio e dal rispetto delle quote di budget.

Nel periodo 2012-2014 a fronte dell'adozione del sistema di contabilità economico patrimoniale, in aderenza con quanto disposto dalla legge 240/2010 (art.5 comma 1, lettera b) e comma 4 lettera a)) occorrerà monitorare con attenzione quali interventi l'Ateneo metterà in atto sulla ridefinizione / razionalizzazione del ciclo di programmazione finanziaria.

Fra le criticità già evidenziate dalla stessa amministrazione nel 2011, si condivide l'esigenza di sviluppare in futuro un sistema di controllo maggiormente esteso per rispondere al meglio alle molteplici esigenze che emergono ai diversi livelli organizzativi e di adeguare attraverso una maggiore integrazione i sistemi informativi di supporto alle analisi e alla reportistica.

## 3. Il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità e il rispetto degli obblighi di pubblicazione

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013-2015, è stato aggiornato e approvato in sede di C.D.A del 26 marzo 2013. E' consultabile sul sito web di Ateneo, nella apposita sezione dedicata, l'esito del monitoraggio è contenuto nella griglia riportata in allegato che è stata predisposta dal Responsabile della Trasparenza. Il sito rispetto alla versione precedente, oltre ad un aggiornamento negli aspetti puramente grafici, risulta molto più articolato e ricco di informazioni.

Il piano, oltre ai consueti aggiornamenti, è stato integrato da documenti separati, andando ad integrarlo in alcuni punti che lo scorso anno risultavano da migliorare. Le integrazioni riguardano:

- i dati sulla customer satisfaction erogata nel 2011 (ad integrazione del punto 3.6 del Piano)
- Good Practices 2011 (ad integrazione del punto 3.20 del Piano, ma anche in risposta ad uno degli spunti di miglioramento segnalati da OIV riguardante "Dimensione della qualità dei servizi Erogati")
- il piano triennale di prevenzione della corruzione (punto aggiuntivo 3.22 del Piano)

Si è inoltre provveduto all'integrazione di alcuni punti indicati come possibili spunti di



## P O L I T E C N I C O   D I   M I L A N O O R G A N I S M O   I N D I P E N D E N T E   D I   V A L U T A Z I O N E

miglioramento nella relazione OIV dell'aprile 2012. In particolare:

- Codice etico;
- Tempi medi di pagamento;
- Dati sulla gestione economico finanziaria (concernenti consorzi, enti e società di cui l'Ateneo fa parte);
- Dati sul "public procurement".

L'OIV ha potuto verificare la coerenza di tutte le dichiarazioni contenute nella griglia che corrispondono all'assolvimento di oltre il 90% degli obblighi relativi alla trasparenza ed integrità. Inoltre, in merito alla tematica dei "Procedimenti amministrativi" segnalata come spunto di miglioramento nella precedente Relazione, prende atto che ad oggi l'attuale schema deve essere completamente aggiornato alla luce della riorganizzazione delle Strutture amministrative e didattico-scientifiche avvenute negli anni 2012 e 2013 e non ancora a regime.

Si segnalano, infine, solo alcuni punti di miglioramento in relazione alla pubblicizzazione di:

- Procedimenti amministrativi (tempi medi di definizione ed erogazione dei servizi, scadenze, atti e documenti da produrre per ogni procedimento amministrativo) a seguito della riorganizzazione intercorsa nel 2012 e 2013.
- Pubblicazione del CV del Garante per la Trasparenza e eventualmente con le sue raccomandazioni.



#### 4. Proposte di miglioramento del sistema di valutazione

In sintesi, l'OIV, propone all'amministrazione alcune linee riflessioni per rendere sempre più efficace il Sistema.

In relazione alle finalità di “...assicurare elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, e di incentivare la qualità della prestazione lavorativa...”, come previsto all'art.1, comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009, e alla luce dei risultati rilevati nei primi due anni di sperimentazione, si raccomanda l'importanza di definire obiettivi sempre più sfidanti e orientati alle esigenze degli stakeholders.

Rispetto a quanto già esposto nell'analogia Relazione OIV (*sul funzionamento complessivo del sistema di valutazione, trasparenza e integrità dei controlli interni e sull'Attestazione degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità (art. 14, comma 4, lettera a e lettera g del D. Lgs. n. 150/2009)*) del 2011, rimangono ancora alcuni punti di miglioramento circa:

- l'utilità di adottare un adeguato sistema informativo di supporto che permetta una più celere gestione documentale e del flusso informativo.
- l'opportunità di semplificare il questionario online per la parte che interessa gli studenti. Inoltre, una riflessione futura andrà fatta anche sulla frequenza di somministrazione delle indagini di customer satisfacion.
- l'attuazione di specifiche indagini volte a rilevare il livello di benessere organizzativo. Sarebbe, pertanto, opportuno che fossero valutate iniziative che possano coinvolgere il personale sulle tematiche della valutazione, del clima organizzativo e della qualità del sistema di relazioni interne all'organizzazione.