

PIANO DI ATTUAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE PER LA TRASPARENZA E L'INTEGRITA'

INDICE

1. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità
 - 1.1 Inquadramento legislativo
 - 1.2 Cosa si intende per trasparenza
 - 1.3 Descrizione del Programma
2. Contenuti del piano, stato d'attuazione e previsioni
 - 2.1 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione
 - 2.2 Piano e Relazione sulla performance
 - 2.3 Informazioni sull'organizzazione
 - 2.4 Caselle di posta elettronica
 - 2.5 Procedimenti degli uffici
 - 2.6 Qualità dei servizi
 - 2.7 Curricula, contatti e retribuzioni dei Dirigenti
 - 2.8 Curricula dei titolari di Posizioni organizzative
 - 2.9 Curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto
 - 2.10 Nominativi e curricula dei componenti degli OIV e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance
 - 2.11 Tassi di assenza e di maggiore presenza del personale
 - 2.12 Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti
 - 2.14 Codici di comportamento
 - 2.16 Servizi erogati agli utenti finali e intermedi
 - 2.17 Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo
 - 2.18 Consorzi, Enti e Società di cui la P.A. faccia parte
 - 2.19 Tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture
 - 2.20 Buone prassi
 - 2.21 Dati previsti dall'articolo 7 del d. lg. n. 163 del 2006
3. Sviluppo navigazione sito www.polimi.it > sezione "Trasparenza, valutazione e merito"

1. Programma triennale per la trasparenza e l'integrità

1.1 Inquadramento legislativo

Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è una delle emanazioni derivanti dal Decreto Legislativo 150/2009 in cui il legislatore si è posto l'obiettivo di tradurre in norme giuridiche vincolanti i principi contenuti nella legge delega 4 marzo 2009 n. 15, che ha impostato una profonda revisione di tutti gli aspetti della disciplina del lavoro presso la pubblica amministrazione.

L'asse della riforma è la forte accentuazione della selettività nell'attribuzione degli incentivi economici e di carriera, con l'obiettivo di premiare i capaci e i meritevoli, incoraggiare l'impegno sul lavoro e scoraggiare comportamenti di segno opposto. Il tutto in un contesto di piena affermazione della cultura della valutazione.

Il decreto prevede l'attivazione di un ciclo generale di gestione della performance, al fine di consentire alle amministrazioni pubbliche di organizzare il proprio lavoro in una ottica di miglioramento della prestazione e dei servizi resi.

In questo contesto, il principio di trasparenza si pone in ausilio agli scopi citati, attraverso un sistema di rendicontazione immediato e dinamico a favore dei cittadini, con l'obiettivo di far emergere criticità e "buone pratiche" delle Pubbliche Amministrazioni.

1.2 Cosa si intende per trasparenza

Ai sensi dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009 la trasparenza e' intesa come accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità.

Corollario di tale impostazione legislativa è la pubblicità di una serie di dati e notizie concernenti le pubbliche amministrazioni, soprattutto attraverso i siti web istituzionali, finalizzati a migliorare il rapporto tra cittadino e istituzioni.

La trasparenza, in particolare, presenta un duplice profilo: un profilo statico, consistente nella pubblicazione di dati attinenti le pubbliche amministrazioni, per un controllo di tipo sociale; un profilo dinamico, strettamente correlato alla *performance*. Con questa seconda accezione, appare evidente come la trasparenza non sia di per sé solo una qualità istantanea delle pubbliche amministrazioni, ma anche un continuo processo di miglioramento e affinamento.

1.3 Descrizione del Programma

La Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'art. 13, comma 6 del D.Lgs 150/2009, ha deliberato specifiche linee guida per una corretta interpretazione e stesura del Programma triennale per la trasparenza, nonché per esplicitarne obiettivi e modalità di aggiornamento.

In tali linee guida si fa riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità come elementi ispiratori della pubblicazione di dati inerenti il personale della pubblica amministrazione e i soggetti che a vario titolo lavorano nell'ambito delle pubbliche amministrazioni, le sovvenzioni e i benefici di natura economica elargiti da soggetti pubblici, nonché gli acquisti di beni e servizi.

Poiché la trasparenza ha una veste dinamica, il Programma triennale per la trasparenza deve porsi in relazione al ciclo di gestione della *performance* e quindi consentire la piena conoscibilità di ogni componente del Piano e del relativo stato di attuazione.

Unico limite oggettivo all'esposizione dei dati attiene a quanto previsto dalla legge in materia di protezione dei dati personali, nonché a tutta la documentazione soggetta al segreto di stato o al divieto di divulgazione.

Il Programma triennale per la trasparenza e integrità deve far riferimento minimo alle seguenti dimensioni della trasparenza:

- a. oggetto;
- b. strumenti;
- c. processo (comprensivo di eventuale coinvolgimento degli *stakeholder*)

Come indicato nel nome stesso, il Programma prevede obiettivi di trasparenza a breve termine (un anno) e di lungo periodo (tre anni). Si tratta infatti di un Programma triennale a scorrimento.

Il Programma dovrà essere strutturato nelle seguenti parti:

1. Selezione dei dati da pubblicare;
2. Modalità di pubblicazione *on line*;
3. Descrizione di iniziative sulla trasparenza;
4. Sezione programmatica per l'attuazione del programma (tempi, modalità e risorse);
5. Collegamenti con il Piano della *performance*;
6. Descrizione del processo di coinvolgimento degli *stakeholder*;
7. PEC: funzionamento e azioni di adeguamento normative
8. Giornate della trasparenza.

Il Programma dovrà essere pubblicato, secondo la normativa vigente in materia di accessibilità ed usabilità dei sistemi informatici, nella sezione del sito istituzionale denominata "Trasparenza, Valutazione e Merito".

Dovrà altresì essere pubblicato, con cadenza semestrale, lo stato di attuazione del programma e un prospetto riepilogativo che riporti in modo intuitivo le informazioni relative alle azioni del Programma.

2. Contenuti del piano, stato d'attuazione e previsioni

Riferendosi alle categorie di dati citati al paragrafo 1.3, è possibile tracciare un primo quadro delle informazioni pubblicate relative alla trasparenza, di quelle di prossima pubblicazione, nonché delle Aree di riferimento delle singole informazioni. E' altresì possibile definire le tempistiche di prima pubblicazione di altra parte di dati, in coerenza con il nostro status di Università.

2.1 Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e relativo stato di attuazione

Pubblicazione in formato aperto del documento con dichiarazione della data di pubblicazione e aggiornamento.

Area di riferimento: **Area Comunicazione e Relazioni Esterne**

2.2 Piano e Relazione sulla performance

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione e Servizio Pianificazione e Controllo**

2.3 Informazioni sull'organizzazione

Informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione: organigramma, articolazione degli uffici, attribuzioni e organizzazione di ciascun ufficio anche di livello dirigenziale non generale, nomi dei dirigenti responsabili dei singoli uffici, nonché settore dell'ordinamento giuridico riferibile all'attività da essi svolta.

Situazione: una parte delle informazioni è già pubblicata nella sezione "Ateneo" del sito istituzionale (<http://www.polimi.it/ateneo/>). E' prevista entro fine anno l'integrazione dell'informazione.

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.4 Caselle di posta elettronica

Elenco completo delle caselle di posta elettronica istituzionali attive, specificando se si tratta di una casella di posta elettronica certificata (articolo 54, comma 1, lettera d), del d. lg. n. 82 del 2005);

Situazione: pubblicazione agli indirizzi

- <http://www.polimi.it/index.php?id=4197>

- <http://www.polimi.it/rubrica/>

Area di riferimento: **Area Servizi ICT**

2.5 Procedimenti degli uffici

Elenco delle tipologie di procedimento svolte da ciascun ufficio di livello dirigenziale non generale, il termine per la conclusione di ciascun procedimento ed ogni altro termine procedimentale, il nome del responsabile del procedimento e l'unità organizzativa responsabile dell'istruttoria e di ogni altro adempimento procedimentale, nonché dell'adozione del provvedimento finale (articolo 54, comma 1, lettera b), del d. lg. n. 82 del 2005), nonché scadenze e modalità di adempimento dei procedimenti individuati ai sensi degli articoli 2 e 4 della l. n. 241 del 1990 (articolo 54, comma 1, lettera c), del d. lg. n. 82 del 2005);

Situazione: l'attuale schema deve essere completamente aggiornato alla luce delle diverse modifiche organizzative che si sono succedute negli ultimi anni. Non è prevista la conclusione di tale adempimento prima di fine anno.

Area di riferimento: **Direzione Generale**

2.6 Qualità dei servizi

Informazioni circa la dimensione della qualità dei servizi erogati (ai sensi dei principi di cui all'articolo 11 del d. lg. n. 150 del 2009 e delle indicazioni di cui alla delibera n. 88 del 24 giugno 2010), nonché carta della qualità dei servizi alla cui emanazione sia tenuto il soggetto erogatore del servizio.

Situazione: attualmente i servizi bibliotecari di ateneo erogano un servizio "in qualità". Da verificare la progressiva estensione ad altri servizi.

Area di riferimento: **Direzione Generale**

2.7 Curricula, contatti e retribuzioni dei Dirigenti

Curricula e retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e sulle componenti legate alla retribuzione di risultato (articolo 11, comma 8, lettere f) e g), del d. lg. n. 150 del 2009), indirizzi di posta elettronica, numeri telefonici ad uso professionale (articolo 21 della l. n. 69 del 2009), ruolo - data di inquadramento nella fascia di appartenenza o in quella inferiore, data di primo inquadramento nell'amministrazione, decorrenza e termine degli incarichi conferiti ex articolo 19, commi 3 e 4, del d. lg. n. 165 del 2001 - (articolo 1, comma 7, del D.P.R. n. 108 del 2004);

Situazione: pubblicazione all'indirizzo

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/curricula-dei-dirigenti/>

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.8 Curricula dei titolari di Posizioni organizzative

Articolo 11, comma 8, lettera f), del d. lg. n. 150 del 2009);

Situazione: pubblicazione all'indirizzo

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/curricula-dei-titolari-di-posizione-organizzativa/>

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.9 Curricula, retribuzioni, compensi ed indennità di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo e dei relativi uffici di supporto

Sono compresi, a titolo esemplificativo, i vertici politici delle amministrazioni, i capi di gabinetto e gli appartenenti agli uffici di staff e di diretta collaborazione nei ministeri; i titolari di altre cariche di rilievo politico nelle regioni e negli enti locali (articolo 11, comma 8, lettera h), del d. lg. n. 150 del 2009);

Situazione: pubblicazione parziale di tali dati agli indirizzi

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/curricula-componenti-consiglio-di-amministrazione-cda/>

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/curricula-dei-titolari-di-posizione-organizzativa/>

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.10 Nominativi e curricula dei componenti degli OIV e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance

Rif. articolo 147 (articolo 11, comma 8, lettera e), del d. lg. n. 150 del 2009.

Situazione: dati non pubblicati in quanto organismi ancora in formazione.

Area di riferimento: **Direzione Generale**

2.11 Tassi di assenza e di maggiore presenza del personale

Informazioni distinte per uffici di livello dirigenziale (articolo 21 della l. n. 69 del 2009), nonché il ruolo dei dipendenti pubblici (articolo 55, comma 5, del D.P.R. n. 3 del 1957);

Situazione: pubblicazione all'indirizzo

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/tassi-di-presenza-e-assenza-del-personale/>

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.12 Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti

Rif. articolo 11, comma 8, lettera c), del d. lg. n. 150 del 2009);

Situazione: ad oggi sono pubblicati i quadri di sintesi relativi alla contrattazione integrativa.

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/contrattazione-integrativa/>

In parte gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 150/2009 sono stati rinviati al 2013 avendo sospeso il triennio contrattuale 2010-2012 e pertanto l'adeguamento non potrà che essere progressivo.

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.13 Utilizzo della premialità

Analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, sia per i dirigenti sia per i dipendenti (articolo 11, comma 8, lettera d), del d. lg. n. 150 del 2009);

Situazione: la voce e le relative informazioni saranno rese disponibili progressivamente, non appena saranno attuati i dispositivi di legge correlati. E' previsto che la pubblicazione comincerà a partire dai dirigenti.

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.14 Codici di comportamento

Rif. articolo 55, comma 2, del d. lg. n. 165 del 2001 così come modificato dall'articolo 68 del d. lg. n. 150 del 2009);

Situazione: pubblicato sul sito <http://www.normativa.polimi.it/> collegato a partire dalla home page del sito di Ateneo.

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.15 Incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti a dipendenti pubblici e ad altri soggetti

Rif. articolo 11, comma 8, lettera i), del d. lg. n. 150 del 2009 e articolo 53 del d. lg. n. 165 del 2001).

Gli incarichi considerati sono:

i) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati dalla amministrazione ai propri dipendenti in seno alla stessa amministrazione o presso altre amministrazioni o società pubbliche o private;

ii) incarichi retribuiti e non retribuiti conferiti o autorizzati da una amministrazione ai dipendenti di altra amministrazione;

iii) incarichi retribuiti e non retribuiti affidati, a qualsiasi titolo, da una amministrazione a soggetti esterni. In ordine a questa tipologia di informazioni è necessario indicare: soggetto incaricato, curriculum di tale soggetto, oggetto dell'incarico, durata dell'incarico, compenso lordo, soggetto conferente, modalità di selezione e di affidamento dell'incarico e tipo di rapporto, dichiarazione negativa (nel caso in cui l'amministrazione non abbia conferito o autorizzato incarichi).

Situazione: sono pubblicati gli elenchi dei collaboratori esterni e le relative retribuzioni. Questa informazione verrà estesa anche al personale interno.

<http://www.polimi.it/in-evidenza/trasparenza/elencocollaboratoriesterni/>

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.16 Servizi erogati agli utenti finali e intermedi

Rif. articolo 10, comma 5, del d. lg. 7 agosto 1997, n. 279), contabilizzazione dei loro costi ed evidenziazione dei costi effettivi e di quelli imputati al personale per ogni servizio erogato, nonché il monitoraggio del loro andamento (articolo 11, comma 4, del d. lg. n. 150 del 2009), da estrapolare in maniera coerente ai contenuti del Piano e della Relazione sulla performance;

Situazione: è stimabile che la disponibilità di tale informazione e la relativa pubblicazione sarà disponibile alla fine del triennio.

Area di riferimento: **Direzione Generale**

2.17 Contratti integrativi stipulati, relazione tecnico-finanziaria e illustrativa, certificata dagli organi di controllo

Informazioni trasmesse ai fini dell'inoltro alla Corte dei Conti.

Modello adottato ed esiti della valutazione effettuata dai cittadini sugli effetti attesi dal funzionamento dei servizi pubblici in conseguenza della contrattazione integrativa (articolo 55, comma 4, del d. lg. n. 150 del 2009);

Situazione: le informazioni contrattuali sono disponibili e saranno presto pubblicate sul sito di Ateneo.

Area di riferimento: **Area Risorse Umane e Organizzazione**

2.18 Consorzi, Enti e Società di cui la P.A. faccia parte

Con indicazione, in caso di società, della relativa quota di partecipazione nonché dati concernenti l'esternalizzazione di servizi e attività anche per il tramite di convenzioni.

Situazione: ad oggi è pubblicato solo un quadro di sintesi degli Enti partecipati. E' previsto tuttavia un arricchimento del contenuto nel corso del prossimo triennio.

<http://www.polimi.it/ricerca-scientifica/enti-partecipati/>

Area di riferimento: **Area Amministrazione e Finanza**

2.19 Tempi medi di pagamento relativi agli acquisti di beni, servizi e forniture

Indicatore di tempestività dei pagamenti, nonché tempi medi di definizione dei procedimenti e di erogazione dei servizi con riferimento all'esercizio finanziario precedente (articolo 23, comma 5, della l. n. 69 del 2009).

Situazione: è prevista in tempi brevi la pubblicazione dell'informazione.

Area di riferimento: **Area Amministrazione e Finanza**

2.20 Buone prassi

Buone prassi in ordine ai tempi per l'adozione dei provvedimenti e per l'erogazione dei servizi al pubblico (articolo 23, commi 1 e 2, della l. n. 69 del 2009).

Situazione: saranno forniti dati di raffronto con gli altri Atenei su alcuni servizi erogati e quindi la relativa collocazione della nostra Università.

Area di riferimento: **Direzione Generale**

2.21 Dati previsti dall'articolo 7 del d. lg. n. 163 del 2006

Codice dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture. Si precisa che l'individuazione di tali dati, ai fini della loro pubblicazione, spetta all'Autorità per la vigilanza dei contratti pubblici di lavori, servizi e forniture.

Situazione: informazione da verificare e pubblicare per quanto di competenza.

Area di riferimento: **Direzione generale**

Il Direttore Generale individua la dottoressa Chiara Pesenti, dirigente dell'Area Comunicazione e relazioni esterne, come responsabile della trasparenza, con il compito di monitorare il costante aggiornamento del Piano triennale per la trasparenza e integrità. Si segnala infine che, a norma di Statuto, il Politecnico si doterà della figura del Garante per la trasparenza, che affiancherà il Dirigente delegato al coordinamento del Piano triennale sulla trasparenza negli indirizzi politici sul tema.

3. Sviluppo navigazione sito www.polimi.it > sezione “Trasparenza, valutazione e merito”

The screenshot shows the website header with the following navigation menu items: [Ateneo](#), [Didattica](#), [Ricerca Scientifica](#), [Studenti](#), [Imprese](#), and [Lavora con noi](#). The breadcrumb trail reads: Home > Trasparenza, valutazione e merito. The main content area contains the following links:

- [Trasparenza, valutazione e merito](#)
- [Introduzione](#)
- [Collaboratori esterni](#)
- [Curricula dei dirigenti](#)
- [Curricula dei titolari di posizione organizzativa](#)
- [Curricula componenti CdA](#)
- [Tassi di presenza e assenza del personale](#)
- [Contrattazione integrativa](#)

Fig.1 Situazione attuale

The screenshot shows the same website header and breadcrumb trail as Fig.1. The main content area contains the following links:

- [Trasparenza, valutazione e merito](#)
- [Introduzione](#)
- [Programma della trasparenza](#)
- [Piano della performance](#)
- [Organizzazione](#)
- [Personale](#)
- [...](#)
- [...](#)

Fig.2 Sviluppo navigazionale

POLITECNICO DI MILANO [Rubrica](#) | [FAQ](#) | [Disabilità](#) | [Pari Opportunità](#) | [Link utili](#) | [Mappa sito](#) | [Le pagine più viste](#) | [Intranet](#)

[Ateneo](#)
[Didattica](#)
[Ricerca Scientifica](#)
[Studenti](#)
[Imprese](#)
[Lavora con noi](#)

Home > [Trasparenza, valutazione e merito](#)

Programma triennale per la trasparenza e integrità

- [Programma 2011-2013](#)
- [Programma anni precedenti](#)

Stato di attuazione

[Stato di attuazione: aggiornamento del ...](#)

Prospetto riepilogativo

[Prospetto riepilogativo: aggiornamento del ...](#)

Fig.3 Sviluppo navigazionale: pagina programma

POLITECNICO DI MILANO [Rubrica](#) | [FAQ](#) | [Disabilità](#) | [Pari Opportunità](#) | [Link utili](#) | [Mappa sito](#) | [Le pagine più viste](#) | [Intranet](#)

[Ateneo](#)
[Didattica](#)
[Ricerca Scientifica](#)
[Studenti](#)
[Imprese](#)
[Lavora con noi](#)

Home > [Trasparenza, valutazione e merito](#)

Prospetto riepilogativo

Descrizione azione	Link

Fig.4 Sviluppo navigazionale: prospetto riepilogativo