



DOSRU/DF/SL

Al Direttore Generale
Ai/alle Direttori e Direttrici di Dipartimento
Ai/alle Responsabili di Direzione
Ai/alle Responsabili di Settore, Direttore/Direttrici dei Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Staff e al personale dell'area dei Collaboratori e Funzionari con Posizione Organizzativa (Responsabili di Ufficio, Responsabili di Biblioteca, Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento)

LORO SEDI

e p.c. Alle R.S.U.
Alle Organizzazioni Sindacali

LORO SEDI

OGGETTO: Valutazione della performance individuale in relazione agli obiettivi 2024 e definizione degli obiettivi 2025 ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità per i Responsabili di Settore, per le Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, per i/le Responsabili di Ufficio, per i/le Responsabili di Biblioteca, per i/le Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento dell'area dei Collaboratori e Funzionari

Con la presente circolare si informa che, alla [pagina dedicata sul portale di Ateneo](#), è attiva la procedura informatica per la rendicontazione dei risultati e alla valutazione della performance individuale con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2024 nonché per la alla definizione degli obiettivi per l'anno 2025, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP¹.

A chi è rivolta la procedura

Ai/alle Responsabili di Settore, Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Ufficio, Responsabili di Biblioteca, Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento dell'area dei Collaboratori e Funzionari, soggetti a valutazione.

I soggetti interessati dovranno effettuare l'accesso alla [procedura dedicata](#) utilizzando le proprie credenziali di Ateneo.

Cosa deve fare il personale soggetto a valutazione

Il personale soggetto a valutazione dovrà compilare *on-line*:

- la *Scheda 1 relativa alla valutazione dei risultati conseguiti nel 2024*;
- la *Scheda 2 riguardante la valutazione dei comportamenti organizzativi nel 2024*;
- la *Scheda 3 relativa alla definizione degli obiettivi per l'anno 2025*.

Resta inteso che il personale il cui contratto è stato stipulato nel 2025 dovrà compilare esclusivamente la *Scheda 3*.

¹ [Sistema di Misurazione e Valutazione 2024](#)
[Sistema di Misurazione e Valutazione 2025](#)



Cosa deve fare il/la Responsabile valutatore/valutatrice

Il/la Responsabile valutatore/valutatrice dovrà accedere alla [procedura informatica](#) utilizzando le proprie credenziali al fine di valutare gli obiettivi individuali dell'anno 2024 nonché di confermare gli obiettivi individuali per l'anno 2025 relativi al personale soggetto a valutazione.

Termini per la compilazione e validazione delle Schede 1, 2 e 3

La procedura di compilazione e validazione delle Schede 1, 2 e 3 avrà inizio dal **25 marzo 2025** e dovrà essere conclusa entro il **17 aprile 2025**.

Compilazione e validazione delle Schede nei termini previsti sono imprescindibili ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità 2024 che avverrà nel cedolino relativo alla retribuzione del mese di maggio 2025.

Per ulteriori indicazioni operative riguardanti la compilazione della Scheda 1, 2 e 3 si rimanda alle **“Note per la valutazione dei risultati conseguiti nel 2024 (Scheda 1 - Scheda 2) e declaratoria per il punteggio di valutazione”**, alle **“Note per l’inserimento degli obiettivi per l’anno 2025 (Scheda 3)”** e alle **“Note per la valutazione degli obiettivi 2024 e la conferma degli obiettivi 2025 da parte del/della Responsabile valutatore/valutatrice”** in allegato.

Cordiali saluti,

Direzione Organizzazione e
Sviluppo Risorse Umane
La Responsabile Delegata di Direzione
Daniela Falcinelli

ALLEGATI

All.1: Note per la valutazione dei risultati conseguiti nel 2024 (Scheda 1 - Scheda 2) e declaratoria per il punteggio di valutazione.

All.2: Note per l’inserimento degli obiettivi per l’anno 2025 (Scheda 3).

All.3: Note per la valutazione degli obiettivi 2024 e la conferma degli obiettivi 2025 da parte del/della Responsabile valutatore / valutatrice



All. 1

NOTE PER LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI NEL 2024 (SCHEDA 1 - SCHEDA 2) E DECLARATORIA PER IL PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE

SCHEDA 1 - Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2024

Il personale soggetto a valutazione dovrà effettuare una auto-valutazione descrivendo i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi definiti nel 2024.

Il/la dipendente procede all'auto-valutazione compilando il campo riferito alla descrizione del risultato conseguito per ognuno degli obiettivi, riportando i dati relativi agli indicatori di risultato e ai target definiti in fase di programmazione e assegnando un valore da 0 a 10 alle 4 variabili indicate:

- grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato (max 10 punti): le caratteristiche tecniche del risultato conseguito sono di livello qualitativo adeguato a quello desiderato? Il prodotto fornito è curato e tecnicamente corretto?
- grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato (max 10 punti): la conclusione del lavoro e la consegna del prodotto finale sono avvenute in modo da rispondere efficacemente alle esigenze temporali che l'obiettivo assegnato doveva soddisfare?
- grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze (max 10 punti): il prodotto finale è stato realizzato completamente o è carente in alcune parti?
- grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo) (max 10 punti): l'uso delle risorse assegnate o impiegate per l'attività è stato proporzionato al risultato conseguito?

Partendo dall'auto-valutazione dell'interessato/a, si procede a un colloquio finale con il/la Responsabile valutatore/valutatrice, durante il quale vengono verificati e validati i risultati ottenuti. Il colloquio rappresenta anche un'importante occasione di confronto, permettendo a valutatore/valutatrice e valutato/a di individuare insieme possibili azioni di miglioramento delle attività.

Infine, viene così calcolato il punteggio medio, ottenuto su tutti gli obiettivi operativi individuali (da Piano Integrato e/o Extra Piano Integrato) inseriti nell'anno 2024, che concorrono all'erogazione dell'indennità per un peso pari al 50%.



Scheda 1 - Valutazione della performance individuale del personale - 2024 - Obiettivo n. 1

Descrizione obiettivo	Data ultima modifica
Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)	Descrizione dei risultati ottenuti
% peso obiettivo per questa tipologia	
Considerando i vincoli e le risorse a disposizione formulare un giudizio sintetico sulle seguenti variabili di risultato	
CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO	
Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato	Punteggio
	Max 10 punti
Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato	0
Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze	0
Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)	0
Note (max 3.000 caratteri)	

Salva valutazione **Conferma la valutazione** Dettaglio obiettivo Indietro



SCHEDA 2 - Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi nel 2024

Il personale soggetto a valutazione dovrà inserire nella Scheda 2 la auto-valutazione dei comportamenti organizzativi, attribuendosi per ogni categoria un punteggio da 0 a 10.

La valutazione dei comportamenti organizzativi fa riferimento alle seguenti categorie di valutazione: capacità propositiva, capacità attuativa, grado di autonomia operativa, capacità di reporting, capacità di lavorare in gruppo, flessibilità, capacità di relazione, adattabilità al contesto lavorativo e continuità della performance.

Viene così calcolato il punteggio medio, ottenuto su tutte le categorie di competenza, che concorre all'erogazione dell'indennità per un peso pari al 50%.

Scheda 2 - Valutazione dei comportamenti organizzativi del personale - anno 2024

Categoria	Descrizione	Valutazione da 0 a 10
Capacità propositiva	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	0 ▼
Capacità attuativa	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	0 ▼
Grado di autonomia operativa	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	0 ▼
Capacità di reporting	Capacità di rendicontazione sullo stato di attuazione degli obiettivi delegati	0 ▼
Capacità di lavorare in gruppo	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi del gruppo di riferimento o di altri gruppi dell'Ateneo	0 ▼
Flessibilità	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa	0 ▼
Capacità di relazione	Capacità di relazionarsi in modo adeguato con gli utenti interni e con gli interlocutori esterni	0 ▼
Adattabilità al contesto lavorativo	Capacità di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni di ruolo) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	0 ▼
Continuità della performance	Capacità di garantire un costante apporto quali-quantitativo relativamente all'attività svolta	0 ▼

Salva valutazione

Conferma la valutazione

Indietro



Declaratoria per il punteggio di valutazione

Il calcolo per la valutazione degli obiettivi operativi individuali e dei comportamenti organizzativi per l'anno 2024 si articola in:

1. **Obiettivi operativi individuali** (derivati dal Piano Integrato e/o Extra Piano Integrato) per un peso pari al 50%;
2. **Comportamenti organizzativi** per un peso pari al 50%.

Procedura di Calcolo

Obiettivi operativi individuali

- Per ogni obiettivo viene assegnato un punteggio da 0 a 10 a ciascuna delle quattro variabili indicate in procedura, di cui si calcola la media.
- Ogni obiettivo ha un peso specifico, definito in fase di pianificazione.
- Il valore finale di ciascun obiettivo si ottiene moltiplicando la media dei punteggi per il peso assegnato.
- La somma dei valori ottenuti determina il totale della dimensione degli obiettivi operativi individuali, che viene poi ponderato sul 50% del punteggio complessivo.

Comportamenti organizzativi

- Per ciascuna categoria di comportamento viene assegnato un punteggio da 0 a 10 e poi calcolata la media.
- Il risultato viene poi ponderato sul 50% del punteggio complessivo.

Punteggio Finale

Il risultato finale è la somma dei punteggi pesati attribuiti alle singole dimensioni; un terzo dell'indennità verrà erogato sulla base del livello di valutazione conseguito:

Punteggio	Performance	Retribuzione risultato
Da 9,5 a 10	Eccellente	100%
Da 9,25 a 9,49		100%
Da 9 a 9,24		100%
Da 8,75 a 8,99	Buona e molto buona	100%
Da 8,5 a 8,74		100%
Da 8 a 8,49		100%
Da 7,5 a 7,99	Discreta	95%
Da 7 a 7,49		90%
Da 6,5 a 6,99	Sufficiente	80%
Da 6 a 6,49		70%
< di 6	Insufficiente	0%



Procedure di conciliazione

Come previsto dall'art. 5.4 del SMVP - anno di riferimento 2024 - nell'ambito della valutazione della Performance attesa, in caso di non condivisione della valutazione da parte dei/delle valutati/e, è prevista un'apposita procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza metodologica del percorso valutativo, ispirata ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità.



All. 2

NOTE PER L'INSERIMENTO DEGLI OBIETTIVI PER L'ANNO 2025 (SCHEDA 3)

SCHEDA 3 - Scheda di definizione degli obiettivi 2025

Il personale soggetto a valutazione dovrà inserire nella Scheda 3 gli obiettivi operativi individuali da raggiungere nell'anno 2025, concordati con il/la Responsabile valutatore/valutatrice in fase di colloquio per la definizione della performance attesa.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025, approvato dal CdA il 17 dicembre 2024, la valutazione del personale dell'Area dei Collaboratori e Funzionari con posizione organizzativa, si articola su due dimensioni che incidono percentualmente nella stessa misura sul risultato complessivo:

- Obiettivi operativi individuali del Piano Integrato (se esistenti) e/o Extra Piano Integrato (peso=50%);
- Comportamenti organizzativi (peso=50%).

Il/la Responsabile della Struttura di appartenenza, in base alla tipologia della stessa (Amministrazione Centrale, Dipartimenti e altre Strutture), assegna, a ciascun dipendente dell'Area dei Collaboratori e Funzionari con posizione organizzativa, da 1 a 3 obiettivi gli obiettivi operativi individuali del Piano Integrato della Performance e/o gli obiettivi individuali Extra Piano Integrato del 2025.

In fase di programmazione, per ciascun obiettivo individuale (del Piano Integrato della performance e/o Extra Piano Integrato) assegnato, vanno individuate le risorse umane che eventualmente contribuiscono alla realizzazione dell'obiettivo, gli indicatori quantitativi e/o qualitativi di risultato e il target da raggiungere. Per ogni obiettivo viene assegnato un peso percentuale e la somma dei pesi deve essere uguale a 100%.



Scheda di definizione obiettivo 2025

Obiettivi inseriti **Descrizione** Personale Risultati

DEFINIZIONE OBIETTIVO

Selezionare la tipologia dell'obiettivo:
da Piano Integrato/Extra Piano Integrato.

Informazioni su criteri di valutazione

Tipologia

Descrizione dell'obiettivo per l'anno 2025 (Max 3.000 caratteri)

Inserire la descrizione dell'obiettivo indicando cosa si prevede di realizzare, la finalità che ci si propone di perseguire e le attività da svolgere nell'anno 2025

A ciascun obiettivo inserito viene attribuita una % relativa alla rilevanza dell'obiettivo rispetto a tutti gli altri. La somma del peso di tutti gli obiettivi deve essere uguale a 100%.

Nome e cognome	Posizione	% peso obiettivo per questa tipologia

Salva Indietro

Scheda di definizione obiettivo 2025

Obiettivi inseriti Descrizione **Personale** Risultati

DEFINIZIONE OBIETTIVO

Altro personale assegnato o che collabora a realizzare l'obiettivo
Inserisci nuovo personale o collaboratore

Inserire:
"Assegnato" se si tratta di personale direttamente assegnato e coordinato per realizzare l'obiettivo;
"Collaboratore" se si tratta di personale di altre Strutture che collabora alla realizzazione dell'obiettivo sotto il coordinamento del/della Responsabile (in questo caso indicare la Struttura di appartenenza).

Nome - cognome - categoria - area	Tipo collaborazione	% tempo da dedicare alla realizzazione

Se presente, inserire il nominativo, l'area e il settore di appartenenza del personale assegnato o che collabora alla realizzazione

È riportata per ciascun nominativo la % di tempo che si prevede venga dedicata alla realizzazione dell'obiettivo.

Salva Indietro



Scheda di definizione obiettivo 2025

Obiettivi inseriti | Descrizione | Personale | Risultati

DEFINIZIONE OBIETTIVO

Risultati attesi e indicatori
Inserisci nuovo risultato

Descrizione del risultato atteso (Max 3.000 caratteri)	Scadenza temporale (gg/mm/aaaa)	Indicatore di quantita' di prodotto/risultato (Max 300 caratteri)	Indicatore di qualita' di prodotto/risultato (Max 300 caratteri)	Target/Standard (Max 300 caratteri)
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Descrivere le qualità e le specifiche tecniche e di contenuto del risultato voluto e/o del prodotto finale atteso.

Parametro quantitativo in grado di fornire una informazione sintetica dell'obiettivo.

Parametro qualitativo in grado di fornire una informazione sintetica dell'obiettivo.

Risultato quantitativo posto come obiettivo da raggiungere.

Salva | Indietro



All. 3

NOTE PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2024 E LA CONFERMA DELI OBIETTIVI 2025 DA PARTE DEL/DELLA RESPONSABILE VALUTATORE/VALUTATRICE

Cosa deve fare il/la Responsabile valutatore/valutatrice

Il/la Responsabile valutatore/valutatrice dovrà accedere alla [procedura informatica](#) e selezionare “Elenco 2025”.

In relazione agli obiettivi inseriti dai/dalle dipendenti soggetti/e a valutazione per l’anno 2024, il/la valutatore/valutatrice dovrà esaminare:

- **Risultati 2024**, relativi alla rendicontazione degli obiettivi inseriti dal/dalla dipendente nell’anno di riferimento;
- **Comportamenti 2024**, riguardanti la valutazione dei comportamenti organizzativi auto-valutati dal/dalla dipendente.

Qualora riscontrasse delle difformità in merito a quanto auto-dichiarato dal soggetto valutato, potrà apportare modifiche al contenuto, ai fini della validazione dell’auto-valutazione oggetto di verifica.

Al fine di garantire una corretta valutazione degli obiettivi 2024, si invitano i/le Responsabili valutatori/valutatrici che non abbiano una conoscenza diretta dell’attività lavorativa svolta dai soggetti da valutare a confrontarsi con il/la precedente Responsabile di Struttura o con l’attuale referente responsabile e supervisore della prestazione resa dal/dalla valutato/a.²

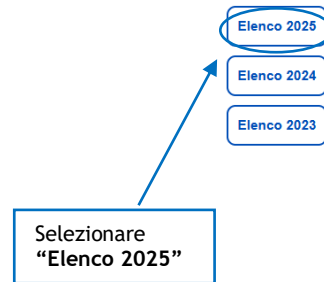
Per la **conferma degli obiettivi relativi all’anno 2025**, il/la Responsabile dovrà visionare e confermare gli obiettivi inseriti dai/dalle dipendenti soggetti a valutazione.

² Esempio 1: trasferimento del soggetto valutato in una Struttura differente rispetto a quella in cui aveva definito gli obiettivi 2024; in questo caso, è preferibile che il soggetto valutatore si confronti con il/la precedente Responsabile del soggetto valutato, ai fini della verifica della rendicontazione di risultati e obiettivi definiti in relazione alla prestazione svolta nell’anno precedente presso l’altra Struttura.

Esempio 2: trasferimento in nuova Struttura del soggetto valutatore; in questo caso, occorre che il soggetto valutatore si consulti con il/la precedente Responsabile che aveva assegnato gli obiettivi 2024 ai soggetti da valutare.



Valutazione della Performance del Personale



Elenco personale

Indietro

Matricola	Cognome Nome	Risultati 2024	Comportamenti 2024	Punteggio	Obiettivi 2025
1	■ ■ ■ ■	✓	✓	■ ■ ■	Obiettivi
2	■ ■ ■ ■	✓	✓	■ ■ ■	Obiettivi
3	■ ■ ■	✓	✓	■ ■ ■	Obiettivi

Selezionare "Risultati 2024" al fine di valutare gli obiettivi inseriti dal dipendente nell'anno 2024

Selezionare "Comportamenti 2024" al fine di valutare la rendicontazione dei comportamenti organizzativi inseriti dal dipendente per l'anno 2024

Selezionare "Obiettivi 2025" al fine di confermare gli obiettivi del dipendente inseriti nell'anno 2025



Risultati 2024:

Scheda 1 - Valutazione della performance individuale del personale - 2024 - Obiettivo n. 1

Descrizione obiettivo	Data ultima modifica
Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)	
% peso obiettivo per questa tipologia	
Considerando i vincoli e le risorse a disposizione formulare un giudizio sintetico sulle seguenti variabili di risultato	
CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO	
Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato	Punteggio 0
Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato	0
Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze	0
Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)	0
Note (max 3.000 caratteri)	

Cliccare su **“Conferma la valutazione”** per confermare l’autovalutazione del dipendente relativo al singolo obiettivo

Salva valutazione **Conferma la valutazione** Dettaglio obiettivo Indietro

Comportamenti 2024:

Scheda 2 - Valutazione dei comportamenti organizzativi del personale - anno 2024

Categoria	Descrizione	Valutazione da 0 a 10
Capacita' propositiva	Capacita' di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	0
Capacita' attuativa	Capacita' di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	0
Grado di autonomia operativa	Capacita' di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	0
Capacita' di reporting	Capacita' di rendicontazione sullo stato di attuazione degli obiettivi delegati	0
Capacita' di lavorare in gruppo	Capacita' di portare a compimento i propri obiettivi del gruppo di riferimento o di altri gruppi dell'Ateneo	0
Flessibilita'	Capacita' di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa	0
Capacita' di relazione	Capacita' di relazionarsi in modo adeguato con gli utenti interni e con gli interlocutori esterni	0
Adattabilita' al contesto lavorativo	Capacita' di inserirsi in contesti lavorativi differenti sia dal punto di vista dei contenuti (evitando tensioni di ruolo) che del clima organizzativo interno (evitando conflitti)	0
Continuita' della performance	Capacita' di garantire un costante apporto quali-quantitativo relativamente all'attività svolta	0

Cliccare su **“Conferma la valutazione”** per confermare l’autovalutazione del dipendente relativa ai comportamenti organizzativi per l’anno 2024

Salva valutazione **Conferma la valutazione** Indietro



Obiettivi 2025:

Scheda di assegnazione degli obiettivi - Anno 2025

[Indietro](#)

Obiettivi inseriti

[Nuovo Obiettivo](#)

Informazioni su criteri di valutazione

Numero	Data ultima modifica	Tipologia	Obiettivo				
1	06/03/2025	Obiettivi individuali extra Piano Integrato	prova				

[VERIFICARE E VALIDARE GLI OBIETTIVI](#)

[Stampa elenco obiettivi](#)

Cliccare su **“Verificare e Validare gli obiettivi”** per accedere all’elenco di tutti gli obiettivi inseriti dal dipendente e che devono essere validati per l’anno 2025

Elenco obiettivi inseriti

OBIETTIVO NUMERO 1

Descrizione obiettivo	% tempo	Data ultima modifica	
prova	100 %	06/03/2025	

Altro personale assegnato o che collabora a realizzare l'obiettivo

Nome - cognome - categoria - area	Tipo collaborazione	% tempo da dedicare alla realizzazione	Risultati attesi e indicatori				
			Descrizione del risultato atteso	Scadenza temporale	Indicatore di quantita' di prodotto/ risultato	Indicatore di qualita' di prodotto/ risultato	Target/Standard
			prova	31/12/2025	-	-	-

[Valida obiettivi](#) [Indietro](#)

Cliccare su **“Valida obiettivi”** per validare gli obiettivi inseriti dal dipendente per l’anno 2025