



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE  
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

DOSRU/DF/SL

Al Direttore Generale  
Ai/alle Direttori e Direttrici di Dipartimento  
Ai/alle Responsabili di Direzione  
Ai/alle Direttori e Direttrici dei Centri Funzionali di Ateneo  
Al Personale dell'area delle Elevate Professionalità

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 risultato per il personale dell'area delle Elevate Professionalità**

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 la valutazione della performance individuale con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2024 nonché per la definizione degli obiettivi per l'anno 2025, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance - SMVP<sup>1</sup>.

#### **A chi è rivolta la procedura**

Al personale appartenente all'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa e senza posizione organizzativa, ivi incluso il personale titolare di funzione specialistica o a progetto appartenente all'area delle Elevate Professionalità, nonché le figure di tecnologo di I livello.

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 che è stato inquadrato nell'area delle Elevate Professionalità nell'anno 2025 dovrà compilare esclusivamente la Scheda 3.

#### **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 operativi individuali dell'anno 2024 nonché di confermare gli obiettivi operativi individuali per l'anno 2025 relativi al personale soggetto a valutazione.

---

<sup>1</sup> [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024](#)  
[Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025](#)



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE  
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

### 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 risultato 2024.

La liquidazione dell'indennità di risultato 2024 per il personale dell'area delle Elevate Professionalità senza posizione organizzativa, avverrà nel cedolino relativo alla retribuzione del mese di maggio 2025.

Mentre, si fa presente che la liquidazione dell'indennità di risultato 2024 per il personale dell'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa avverrà nel cedolino relativo alla retribuzione del mese di luglio 2025. L'Amministrazione dovrà, infatti, necessariamente attendere l'approvazione, da parte del Nucleo di Valutazione, della valutazione attribuita alla performance organizzativa dell'Amministrazione centrale che avverrà nel mese di giugno 2025 e che sarà tenuta in considerazione insieme alla dimensione relativa agli obiettivi operativi individuali e a quella dei comportamenti organizzativi.

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 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 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% per il personale dell'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa;
- un peso pari al 60% per il personale dell'area delle Elevate Professionalità senza posizione organizzativa.



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

| Descrizione obiettivo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Data ultima modifica |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------|---|---------------------------------------------------|--|
| <div>Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |
| <div>% peso obiettivo per questa tipologia</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |
| Considerando i vincoli e le risorse a disposizione formulare un giudizio sintetico sulle seguenti variabili di risultato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |
| <table border="1"><thead><tr><th>CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO</th><th>Punteggio</th></tr></thead><tbody><tr><td>Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato</td><td>0</td></tr><tr><td>Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato</td><td>0</td></tr><tr><td>Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze</td><td>0</td></tr><tr><td>Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)</td><td>0</td></tr><tr><td colspan="2"><div>Note (max 3.000 caratteri)</div><div></div></td></tr></tbody></table> |                      | CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO | Punteggio | Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato | 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 | <div>Note (max 3.000 caratteri)</div> <div></div> |  |
| CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Punteggio            |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |
| Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 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                    |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |
| <div>Note (max 3.000 caratteri)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |                                                   |  |

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 40%, sia per il personale appartenente all'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa che senza posizione organizzativa.

### 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 differenzia in:

| PERSONALE DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA' <u>CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u>        |      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Dimensione                                                                                   | Peso |
| Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale                                      | 10%  |
| Obiettivi operativi individuali del Piano Integrato (se esistenti) e/o Extra Piano Integrato | 50%  |
| Comportamenti Organizzativi                                                                  | 40%  |

| PERSONALE DELL'AREA DELLE ELEVATE PROFESSIONALITA' <u>SENZA POSIZIONE ORGANIZZATIVA</u> (fra cui titolari di funzioni specialistiche o a progetto e le figure di tecnologo di I livello) |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Dimensione                                                                                                                                                                               | Peso |
| Obiettivi operativi individuali del Piano Integrato (se esistenti) e/o Extra Piano Integrato                                                                                             | 60%  |
| Comportamenti Organizzativi                                                                                                                                                              | 40%  |

### Procedura di Calcolo

#### Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale

La dimensione relativa alla Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale ha un peso pari al 10% e viene attribuita al personale appartenente all'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa. Viene inserita direttamente in procedura e deriva da quanto attribuito a consuntivo al Direttore Generale.

#### 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 per il personale dell'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa e con il punteggio del **60%** per il personale dell'area delle Elevate Professionalità senza posizione organizzativa.

#### 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 **40%** del punteggio complessivo.



## UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO

DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL PERSONALE  
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

### Punteggio Finale

Il risultato finale è la somma dei punteggi pesati attribuiti alle singole dimensioni.

La retribuzione di risultato verrà erogata sulla base del livello di valutazione conseguito:

| <b>Declaratoria per il personale dell'area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa</b> |                     |                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| <b>Punteggio</b>                                                                                         | <b>Performance</b>  | <b>Retribuzione risultato</b> |
| 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                                                                                            |                     | 95%                           |
| da 8 a 8,49                                                                                              |                     | 90%                           |
| da 7,5 a 7,99                                                                                            | Discreta            | 85%                           |
| da 7 a 7,49                                                                                              |                     | 80%                           |
| da 6,5 a 6,99                                                                                            | Sufficiente         | 70%                           |
| da 6 a 6,49                                                                                              |                     | 60%                           |
| < di 6                                                                                                   | Insufficiente       | 0%                            |

| <b>Declaratoria per il personale dell'area delle Elevate Professionalità senza posizione organizzativa</b> |                     |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| <b>Punteggio</b>                                                                                           | <b>Performance</b>  | <b>Retribuzione risultato</b> |
| 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.

Per Informazioni: Silvia Leoni, Roberta De Luca, Lucia Savi

Telefono: 02 503 13116 - 13289 - 13115

Ufficio Sviluppo Organizzativo e Compensation

Via S. Antonio, 12 - 20122 Milano, Italia



## 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 delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa si articola su tre dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale (peso = 10%);
- Obiettivi operativi individuali (da Piano Integrato e/o Extra Piano Integrato) (peso = 50%);
- Comportamenti organizzativi (peso = 40%).

La valutazione del personale dell'area delle Elevate Professionalità senza posizione organizzativa (fra cui titolari di funzioni specialistiche o a progetto e le figure di tecnologo di I livello), invece, si articola su due dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Obiettivi operativi individuali (da Piano Integrato e/o Extra Piano Integrato) (peso = 60%);
- Comportamenti organizzativi (peso = 40%).

Il/la Responsabile della Struttura di appartenenza, in base alla tipologia della stessa (Amministrazione Centrale, Dipartimenti e altre Strutture), assegna a ciascun dipendente appartenente all'area delle Elevate Professionalità con e senza posizione organizzativa da 1 a 5 Obiettivi operativi individuali (da Piano Integrato e/o Extra Piano Integrato)

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

Nome - cognome - categoria - area

Tipo collaborazione

% tempo da  
dedicare alla  
realizzazione

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).

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

Salva

Indietro

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

## 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 quantità di  
prodotto/risultato (Max  
300 caratteri)

Indicatore di qualità di  
prodotto/risultato (Max  
300 caratteri)

Target/Standard (Max  
300 caratteri)

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.

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

Salva

Indietro



### All. 3

## **NOTE PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI 2024 E LA CONFERMA DEI OBIETTIVI 2025 DA PARTE DEL 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.<sup>2</sup>

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.

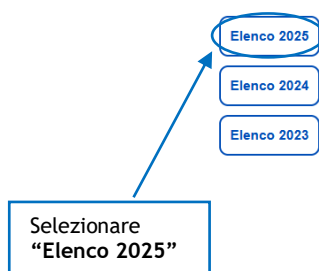
---

<sup>2</sup> 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 |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------------|---|----------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------------------------------------------------------|---|
| <div>Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
| % peso obiettivo per questa tipologia                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
| Considerando i vincoli e le risorse a disposizione formulare un giudizio sintetico sulle seguenti variabili di risultato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
| <table><thead><tr><th>CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO</th><th>Punteggio</th></tr></thead><tbody><tr><td>Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato</td><td>0</td></tr><tr><td>Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato</td><td>0</td></tr><tr><td>Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze</td><td>0</td></tr><tr><td>Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)</td><td>0</td></tr></tbody></table> |                      | CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO | Punteggio | Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato | 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 |
| CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Punteggio            |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
| Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 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                    |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
| <div>Note (max 3.000 caratteri)</div> <div></div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |
| <div>Salva valutazione</div> <div>Conferma la valutazione</div> <div>Dettaglio obiettivo</div> <div>Indietro</div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                      |                                                       |           |                                                                                    |   |                                                                            |   |                                                                      |   |                                                                                     |   |

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

## Comportamenti 2024

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

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



## 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