



DOSRU/DF/NV

Al Direttore Generale
Ai/alle Responsabili di Direzione
Ai/alle Responsabili di Settore, Direttori e Direttrici dei Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Staff di I livello di Categoria D
Personale di categoria C e D 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 2023 e definizione degli obiettivi 2024 ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità per i Responsabili di Settore, per le Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, per i Responsabili di Ufficio, per i/le Responsabili di Biblioteca, per i/le Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento di categoria C e D

Con la presente circolare si informa che, alla [pagina dedicata sul portale di Ateneo](#), è attiva la [procedura informatica](#) dedicata alla rendicontazione dei risultati e alla valutazione della performance individuale con riferimento agli obiettivi assegnati per l'anno 2023 nonché alla definizione degli obiettivi per l'anno 2024, 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 di categoria C e D, soggetti a valutazione e ai/alle Responsabili apicali di Struttura loro valutatori.

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 2023*; la *Scheda 2 riguardante la valutazione dei comportamenti organizzativi nel 2023* e la *Scheda 3 relativa alla definizione degli obiettivi per l'anno 2024*.

Resta inteso che il personale a cui è stato conferito l'incarico nel 2024 dovrà compilare esclusivamente la Scheda 3.

Scheda 1 - Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2023

Il personale soggetto a valutazione dovrà effettuare una auto-valutazione descrivendo i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi definiti nel 2023. Ai fini della descrizione dei risultati, il personale dovrà fare riferimento agli indicatori e ai target definiti l'anno precedente.

¹ [Sistema di Misurazione e Valutazione 2023](#)
[Sistema di Misurazione e Valutazione 2024](#)



Completata la fase di auto-valutazione, il personale dovrà effettuare un colloquio con il/la Responsabile di Struttura di riferimento (valutatrice/valutatore) ai fini della verifica della coerenza di quanto auto-dichiarato nella Scheda.

Il colloquio con il/la Responsabile valutatore/valutatrice rappresenta anche una opportunità di confronto in cui valutatore/valutatrice e valutato/a individuano le possibili azioni di miglioramento delle attività.

Scheda 2 - Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi nel 2023

Il personale soggetto a valutazione dovrà inserire nella Scheda 2 la auto-valutazione dei comportamenti organizzativi², attribuendosi per ogni categoria un punteggio da 0 a 10.

Scheda 3 - Scheda di definizione degli obiettivi 2024

Il personale soggetto a valutazione dovrà inserire nella Scheda 3 gli obiettivi operativi individuali da raggiungere nell'anno 2024, concordati con il/la Responsabile valutatore/valutatrice in fase di colloquio per la definizione della performance attesa.

Cosa deve fare il/la Responsabile valutatore/valutatrice

Il/la Responsabile valutatore/valutatrice dovrà accedere alla [procedura informatica](#) e cliccare sull'elenco relativo all'anno in corso. In questa sezione il/la valutatore/valutatrice potrà selezionare le sezioni *Risultati 2023* e *Comportamenti 2023* in relazione al soggetto da valutare ed eventualmente, 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 2023, 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.³

Il/la Responsabile valutatore/valutatrice, infine, dovrà selezionare il campo *Obiettivi 2024* relativo alla "*Scheda di assegnazione degli obiettivi - Anno 2024*" per procedere alla verifica nonché alla validazione degli obiettivi operativi individuali assegnati in fase di colloquio al/alla valutato/a per la definizione della performance attesa.

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

La procedura di compilazione e validazione delle Schede 1, 2 e 3 potrà essere compilata a partire dal 25 marzo 2024 e dovrà essere conclusa entro il **19 aprile 2024**.

Compilazione e validazione delle Schede sono imprescindibili ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità 2023 che avverrà nel cedolino relativo alla retribuzione del mese di maggio 2024. Il mancato ricevimento della *Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2023*, della *Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi nel 2023* nonché la *Scheda di definizione degli obiettivi 2024* nei tempi indicati e la mancata validazione finale del/della Responsabile valutatore/valutatrice non consentirà il pagamento dell'indennità.

² Di cui alla [pagina 22 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023](#).

³ Esempio 1: trasferimento del soggetto valutato in una Struttura differente rispetto a quella in cui aveva definito gli obiettivi 2023; 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 2023 ai soggetti da valutare.



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

Per ulteriori indicazioni operative riguardanti la compilazione della Scheda 1, 2 e 3 si rimanda alle *“Note per la valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati a Responsabili di Settore, Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Ufficio, Responsabili di Biblioteca, Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento per l’anno 2023”* e alle *“Note per la definizione degli obiettivi per Responsabili di Settore, Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Ufficio, Responsabili di Biblioteca, Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento per l’anno 2024”* in allegato.

Cordiali saluti,

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



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
DIREZIONE ORGANIZZAZIONE E SVILUPPO RISORSE UMANE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

ALLEGATO

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI CAT.C E D CON POSIZIONE ORGANIZZATIVA (DIRETTRICI DI CENTRI FUNZIONALI DI ATENEO, RESPONSABILI DI SETTORE, RESPONSABILI DI UFFICIO, RESPONSABILI DI BIBLIOTECA, RESPONSABILI AMMINISTRATIVI/E DI DIPARTIMENTO) - ANNO 2023
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - ANNO 2023
ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER IL 2024



Note per la valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati a Responsabili di Settore, Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Ufficio, Responsabili di Biblioteca, Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento, per l'anno 2023.

Valutazione della Performance anno 2023 - Scheda 1

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 20 dicembre 2022. Il sistema si articola su tre dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Obiettivi operativi individuali del Piano Integrato (peso = 30%);
 - Obiettivi individuali Extra Piano Integrato (peso = 20%);
 - Comportamenti organizzativi (peso = 50%).
- } peso 50%

La valutazione fa riferimento all'attività di analisi e interpretazione dei valori misurati in relazione agli obiettivi assegnati al valutato dal/dalla suo/sua Responsabile di Struttura nel 2023. In fase di valutazione, il personale di categoria C e D utilizzerà una Scheda di rendicontazione dei risultati, nella quale sono stati inseriti gli obiettivi validati dal/ dalla Responsabile nella programmazione del 2023. Il 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 è avvenuta 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 ad un colloquio finale in cui il valutatore/trice verifica e valida *on-line* il risultato conseguito dal valutato.

Valutazione dei comportamenti organizzativi 2023 - Scheda 2

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. A ciascuna dimensione delle aree di valutazione è assegnato un punteggio che va da 0 a 10. 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%.

Declaratoria per il punteggio di valutazione

Il punteggio complessivo di ciascuna delle tre dimensioni viene calcolato come somma del punteggio attribuito agli obiettivi, tenendo conto del peso che ogni obiettivo ha all'interno della dimensione stessa. Il valore così calcolato per ciascuna dimensione viene pesato come previsto in fase di programmazione.



Il risultato finale è la somma di tutti i punteggi pesati attribuiti alle singole dimensioni e 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 2023 - nell'ambito della valutazione della Performance attesa, in caso di non condivisione della valutazione da parte dai valutati, 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.



SCHEDA 1: "VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA D - ANNO 2022"

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

Scheda 1 - Valutazione della performance individuale del personale - 2023 - Obiettivo n. 1

Descrizione obiettivo	Inserito nel 2023	Data ultima modifica
Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)		
% peso obiettivo per questa tipologia		
		100

Considerando i vincoli e le risorse a disposizione formulare un giudizio sintetico sulle seguenti variabili di risultato

CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO	Punteggio
Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato	Max 10 punti 0
Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato	0
Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze	Max 10 punti 0
Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)	0
Note (max 3.000 caratteri)	

Salva valutazione

Dettaglio obiettivo

Indietro



SCHEDA 2: "VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE - ANNO 2023"

Scheda 2 - Valutazione dei comportamenti organizzativi del personale - anno 2023

Categoria	Descrizione	Inserire il punteggio da 0 a 10	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'attivit� svolta		0 ▾

Salva valutazione

Indietro



Note per la definizione degli obiettivi per Responsabili di Settore, Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, Responsabili di Ufficio, Responsabili di Biblioteca, Responsabili Amministrativi/e di Dipartimento per l'anno 2024

Definizione degli obiettivi 2024 - Scheda 3

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2024 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 24 ottobre 2023.

La valutazione del personale di categoria C e D con Posizione Organizzativa 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) = 50%⁴
- Comportamenti organizzativi (peso = 50%).

Il/la Responsabile della Struttura di appartenenza, in base alla tipologia della stessa (Amministrazione Centrale, Dipartimenti e altre Strutture), assegna gli obiettivi operativi individuali del Piano Integrato della Performance e/o Extra Piano Integrato del 2024.

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 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 la somma dei pesi deve essere uguale a 100%.

Ai Responsabili di Settore, alle Direttrici di Centri Funzionali di Ateneo, ai/alle Responsabili di Ufficio, ai/alle Responsabili Amministrativi/e e ai/alle Responsabili di Biblioteca sono assegnati da 1 a 3 Obiettivi operativi individuali (da Piano Integrato e/o Extra Piano Integrato).

L'assegnazione avviene nel corso di un colloquio con il/la Responsabile di Struttura.

⁴ Il personale può definire obiettivi da Piano Integrato e obiettivi Extra Piano Integrato, che concorrono complessivamente alla valutazione nella percentuale indicata. Non è indispensabile individuare obiettivi da Piano Integrato



Scheda 3 - ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA "VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - ANNO 2023 - PERSONALE DI CATEGORIA D con POSIZIONE ORGANIZZATIVA"

SI RIPORTA IL MODELLO DI SCHEDA PER IL 2024

Scheda di definizione obiettivo 2024

Obiettivi inseriti **Descrizione** Personale Risultati

DEFINIZIONE OBIETTIVO

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

Informazioni su criteri di valutazione

Tipologia
Obiettivi operativi individuali del Piano integrato

Descrizione dell'obiettivo per l'anno 2024 (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 nel 2024.

Nome e cognome	Posizione	% peso obiettivo per questa tipologia
		<input type="text"/>

Salva Indietro

È indicato il nominativo del dipendente a cui è assegnato l'obiettivo.

È indicata la categoria e l'area di appartenenza.

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%.



Scheda di definizione obiettivo 2024

Obiettivi inseriti

Descrizione

Personale

Risultati

DEFINIZIONE OBIETTIVO

Altro personale assegnato o che collabora a realizzare l'obiettivo **Personale** o **collaboratori inseriti**.

Nome - cognome - categoria - area	Tipo collaborazione	% tempo
Inserisci nuovo personale o collaboratore		
Nome - cognome - categoria - area	Tipo collaborazione	% tempo da dedicare alla realizzazione
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Inserire il nominativo, la categoria e l'area del personale assegnato o che collabora alla realizzazione dell'obiettivo.

Salva

Indietro

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).

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



Scheda di definizione obiettivo 2024

Obiettivi inseriti

Descrizione

Personale

Risultati

DEFINIZIONE OBIETTIVO

Risultati attesi e indicatori

Risultati inseriti.

Descrizione	Scadenza	Indicatore di quantita'	Indicatore di qualita'	Target	

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.