



DOSRU/DF/NV

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 di categoria EP
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 risultato per il personale di categoria EP

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

Al personale di categoria EP e ai/alle Responsabili apicali di Struttura loro valutatori/valutatrici.

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 che è stato inquadrato nella categoria EP nell'anno 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.

Completata la fase di auto-valutazione, il personale dovrà effettuare un colloquio con il/la Responsabile di Struttura di riferimento (valutatore/valutatrice) 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.

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



Scheda 2 - Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi

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 2023

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 diretto della prestazione resa dal valutato.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.

Si precisa che la valutazione del personale di categoria EP che opera nei Dipartimenti compete al/alla Direttore/Direttrice.

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 risultato 2023; in particolar modo, si sottolinea l'importanza di definire l'assegnazione degli obiettivi per l'anno 2024 entro la data indicata, al fine di allineare il ciclo della performance in ottemperanza alle disposizioni del Nucleo di Valutazione.

Si fa presente che la liquidazione dell'indennità di risultato 2023 avverrà nel cedolino relativo alla retribuzione del mese di luglio 2024, in virtù del fatto che l'Amministrazione - al fine di completare la misurazione della performance attesa delle categorie EP con PO - dovrà necessariamente attendere l'approvazione, da parte del Nucleo di Valutazione, del peso attribuito alla performance organizzativa dell'Amministrazione centrale che avverrà nel mese di giugno 2024. La performance organizzativa dell'Amministrazione centrale ha infatti un peso pari al 10% della valutazione complessiva individuale e

² Di cui alla pagina 22 del [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2023](#) per le categorie EP con posizione organizzativa e alla pagina 23 dello stesso documento per le categorie EP senza posizione organizzativa.

³ Esempio 1: trasferimento del soggetto EP valutato in una Struttura differente rispetto a quella in cui aveva definito gli obiettivi 2023; in questo caso, è opportuno che il/la valutatore/valutatrice si confronti con il 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.

Esempio 3: tecnologi di I livello assegnati a progetti specifici coordinati da altre/i Responsabili; in questo caso, il soggetto valutatore dovrà consultare i/ coordinatori/coordinatrici dei relativi progetti al fine di valutare correttamente l'attività svolta dai tecnologi.



dovrà, pertanto, essere tenuta in considerazione insieme alla dimensione relativa agli obiettivi operativi individuali e a quella dei comportamenti organizzativi.

Il mancato ricevimento della *Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2023*, della *Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi nel 2023* nonché della *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.

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 al personale di categoria EP per l'anno 2023" e alle "Note per la definizione degli obiettivi per il personale di categoria EP per l'anno 2024" in allegato alla presente circolare.

Cordiali saluti,

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



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL
PERSONALE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

ALLEGATO

VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL PERSONALE DI CAT. EP - ANNO 2023
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE DI CAT. EP - ANNO 2023
ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI DEL PERSONALE DI CAT. EP - ANNO 2024



Note per la valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati al personale di categoria EP 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.

Per il personale di categoria EP con posizione organizzativa il sistema si articola su quattro dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Performance organizzativa dell'Amministrazione centrale (peso = 10%);
 - Obiettivi operativi individuali del Piano Integrato della Performance (peso = 30%);
 - Obiettivi individuali Extra Piano Integrato (peso = 20%);
 - Comportamenti organizzativi (peso = 40%).
- } peso 50%

Per il personale di categoria EP senza posizione organizzativa e le figure di tecnologo di I livello, invece, il sistema si articola su due dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

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

La valutazione fa riferimento agli obiettivi concordati dal/dalla valutato/a con il/la suo/a Responsabile di Struttura nel 2023. In fase di valutazione, il personale di categoria EP utilizzerà la 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/valutatrice verifica e valida *on-line* il risultato conseguito dal/dalla valutato/a.

Per quel che riguarda invece la Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale, la valutazione, inserita direttamente in procedura, deriva da quanto attribuito a consuntivo al Direttore Generale e riveste un peso del 10%.

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 calcolato il punteggio medio, ottenuto su tutte le categorie di competenza, che concorre all'erogazione dell'indennità di risultato per un peso pari al 40%.

Declaratoria per il punteggio di valutazione

Il punteggio complessivo di ciascuna delle 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 la retribuzione di risultato verrà erogata sulla base del livello di valutazione conseguito:

| Declaratoria per il personale categoria EP con posizione organizzativa | | |
|---|---------------------|-------------------------------|
| 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 | | 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% |

| Declaratoria per il personale di categoria EP senza posizione organizzativa | | |
|--|---------------------|-------------------------------|
| 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% |



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
DIREZIONE SVILUPPO ORGANIZZATIVO E GESTIONE DEL
PERSONALE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

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 dei 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 EP - ANNO 2023"

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 | 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 | 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 |

Inserire il punteggio da 0 a 10

Salva valutazione Indietro



Note per la definizione degli obiettivi per il personale di categoria EP 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 EP 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 di categoria EP senza posizione organizzativa 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 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 gli obiettivi individuali Extra Piano Integrato del 2024.

In fase di programmazione, per ciascun obiettivo individuale (del Piano Integrato della performance ed 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%.

A ciascun dipendente di categoria EP con e senza posizione organizzativa e alle figure di tecnologo di I livello sono assegnati da 1 a 5 Obiettivi operativi individuali (da Piano Integrato e/o Extra 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 2023.

| Nome e cognome | Posizione | % peso obiettivo per questa tipologia |
|----------------|--------------------|---------------------------------------|
| | Categoria - Area | |

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.