



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
DIREZIONE RISORSE UMANE
SETTORE GESTIONE GIURIDICA DEL PTA E POLITICHE PER IL PERSONALE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

**VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CAT. EP - ANNO 2019
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - DEL PERSONALE DI CAT. EP ANNO 2019
ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER IL 2020**

Per Informazioni: Viscusi Noemi
Telefono: 02 503 13266
Direzione Risorse Umane
Settore Gestione Giuridica del Pta e Politiche per il Personale
Ufficio Sviluppo organizzativo e Compensation
Via S. Antonio,12 - 20122 Milano, Italia



Note per la Valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati per l'anno 2019

Valutazione della Performance individuale anno 2019 - Scheda 1

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale EP per l'anno 2019 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26 Marzo 2019.
Il sistema si articola su due dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:
 - a. Performance Individuale (peso = 70%): fa riferimento alla realizzazione degli obiettivi attribuiti annualmente dal Responsabile della struttura, in coerenza con le funzioni e con le attività assegnate alla posizione, in ambito amministrativo, tecnico o bibliotecario;
 - b. Comportamenti organizzativi (peso = 30%): fa riferimento alle aree di competenza correlate alla posizione lavorativa.
2. Gli obiettivi cui fare riferimento per la valutazione sono quelli assegnati al valutato dal suo responsabile di struttura per l'anno 2019.
3. Nella Scheda 1 - “Valutazione della Performance individuale del personale di categoria EP - anno 2019” il personale di categoria EP troverà inseriti gli obiettivi già validati dal Responsabile lo scorso anno e procederà all'autovalutazione compilando il campo relativo alla descrizione del risultato conseguito per ognuno degli obiettivi e riportando i dati relativi agli indicatori di risultato definiti in fase di programmazione (Allegato Scheda 1 - Valutazione della Performance individuale anno 2019).
4. Per ogni obiettivo si procede quindi alla valutazione sintetica che rappresenta il risultato finale di un colloquio in cui il valutatore verifica con il valutato il risultato conseguito tenendo conto dei vincoli e delle risorse a disposizione, assegnando un valore da 1 a 6 alle 4 variabili indicate:
 - Grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato (max 6 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 6) = 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 6 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 6 punti) = l'uso delle risorse assegnate o impiegate per l'attività è stato proporzionato al risultato conseguito?
5. Una volta attribuiti i punteggi ad ogni variabile di valutazione per ogni obiettivo/risultato viene calcolato il punteggio medio complessivo dei tre obiettivi come media dei punteggi che concorre con un peso pari al 70% all'erogazione dell'indennità di risultato.

Valutazione dei Comportamenti organizzativi 2019 -Scheda 2

La valutazione dei Comportamenti Organizzativi fa riferimento alle seguenti aree di valutazione: gestionale organizzativa, efficacia delle prestazioni, iniziativa, relazioni sistematiche. A ciascun aspetto delle aree di valutazione è assegnato un punteggio che va da 1 a 6. Viene calcolato il punteggio medio, ottenuto su tutte le aree di competenza, che concorre all'erogazione dell'indennità di risultato per un peso pari al 30%. (Allegato Scheda 2 - Valutazione dei Comportamenti organizzativi 2019).



Scheda 2 - "Valutazione dei Comportamenti organizzativi - Personale di categoria EP - anno 2019"

Calcolo del punteggio complessivo ed erogazione della retribuzione di risultato

Il punteggio complessivo è il risultato delle medie pesate rispetto alle due dimensioni relative alla Performance Individuale (peso = 70%) e ai comportamenti organizzativi (peso = 30%)¹. La retribuzione di risultato verrà erogata sulla base del livello di valutazione conseguito.

Giudizi di valutazione risultato	Punteggio	Livello di valutazione	Retribuzione risultato
Risultato totalmente raggiunto	Uguale/maggiore di 5	A	100%
Risultato quasi completamente raggiunto	Uguale/maggiore di 4 o inferiore a 5	B	90%
Risultato parzialmente raggiunto	Uguale/maggiore di 3 o inferiore a 4	C	80%
Scarsamente raggiunto	Uguale/maggiore di 2 o inferiore a 3	D	50%
Risultato non raggiunto	Uguale/maggiore di 1 o inferiore a 2	E	0%

Procedure di conciliazione.

Al dipendente è riservata la facoltà di esprimere una propria autovalutazione sulle valutazioni espresse dal valutatore. Prima di procedere alla formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Amministrazione acquisisce l'autovalutazione del dipendente e la sua dichiarazione esplicita di voler attivare una procedura di contraddittorio (ai sensi dell'art. 75 comma 5 del CCNL 2006-2009).

¹ Per l'anno 2020 il peso assunto dai "comportamenti organizzativi" nella valutazione complessiva corrisponde al 40%



**SCHEDA 1: "VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE DI CATEGORIA EP
- ANNO 2019"**

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
Inserito nel 2019
DESCRIZIONE DEL RISULTATO CONSEGUITO
Massimo 10 righe di testo descrittivo.

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 6 punti)
Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato	(max 6 punti)
Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze	(max 6 punti)
Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)	(max 6 punti)



SCHEDA 2: "VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI - PERSONALE DI CATEGORIA EP- ANNO 2019

Area di competenza gestionale organizzativa	Descrizione	Scala di valutazione
Pianificazione, organizzazione e controllo	Capacità di programmare e organizzare le attività, valutando le priorità degli obiettivi di medio e lungo termine, individuando le risorse e le azioni necessarie, per attuarli e adottando metodi di verifica in itinere e controllo dei risultati	Min. 1 2 3 4 5 6 Max
Area di competenza efficacia prestazioni	Descrizione	Scala di valutazione
Orientamento al risultato	Capacità di indirizzare la propria e l'altrui attività al conseguimento degli obiettivi assegnati, con impegno e sforzo adeguati, ai carichi di lavoro, al rispetto delle scadenze e degli standard qualitativi richiesti dai risultati da conseguire	Min. 1 2 3 4 5 6 Max
Possesso delle competenze tecniche e rispetto di norme	Applica le conoscenze tecnico specialistiche connesse alla funzione affidata, correttamente e con ottica evolutiva. Applica correttamente ed efficacemente le norme e le procedure tecniche nell'ambito delle proprie attività di lavoro.	Min. 1 2 3 4 5 6 Max
Area di competenza iniziativa	Descrizione	Scala di valutazione
Soluzione dei problemi	Capacità di analizzare problemi, anche complessi, nei loro elementi costitutivi, capacità di sintesi e di collegamento degli elementi disponibili per individuare soluzioni praticabili ed efficaci.	Min. 1 2 3 4 5 6 Max
Innovazione / Flessibilità	Capacità di cogliere i mutamenti nel sistema, di ricercare nuove opportunità, idee e informazioni in contesti differenti, capacità di promuovere o partecipare a innovazioni nei processi e negli strumenti adottati nell'ambito della propria attività, capacità di adattare i propri comportamenti e metodi di lavoro.	Min. 1 2 3 4 5 6 Max

Per Informazioni: Viscusi Noemi
Telefono: 02 503 13266
Direzione Risorse Umane
Settore Gestione Giuridica del Pta e Politiche per il Personale
Ufficio Sviluppo organizzativo e Compensation
Via S. Antonio,12 - 20122 Milano, Italia



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI MILANO
DIREZIONE RISORSE UMANE
SETTORE GESTIONE GIURIDICA DEL PTA E POLITICHE PER IL PERSONALE
UFFICIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E COMPENSATION

Area di competenza Relazioni sistematiche	Descrizione	Scala di valutazione
Collaborazione e Cooperazione	Capacità di ascolto e di comprensione verso le esigenze delle altre componenti del sistema, offrendo disponibilità a collaborare mettendo a disposizione esperienza, conoscenza e informazioni. Capacità di agire in contesti ove operano professionalità differenti, accettando il confronto e il lavoro di gruppo.	Min. 1 2 3 4 5 6 Max
Orientamento all'utente e al servizio	Capacità di interpretare correttamente e soddisfare i bisogni e le esigenze dei propri utenti interni ed esterni, stabilendo e mantenendo con essi un rapporto positivo di reciproca soddisfazione basato sull'affidabilità anche nel lungo periodo. Capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità dei servizi.	Min. 1 2 3 4 5 6 Max
	Punteggio medio	

Per Informazioni: Viscusi Noemi
Telefono: 02 503 13266
Direzione Risorse Umane
Settore Gestione Giuridica del Pta e Politiche per il Personale
Ufficio Sviluppo organizzativo e Compensation
Via S. Antonio,12 - 20122 Milano, Italia



Note per la Valutazione delle Performance del personale di categoria EP con posizione organizzativa (PO) - anno 2020

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance² del personale EP con posizione organizzativa per l'anno 2020 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22 gennaio 2020.

Il sistema si articola su quattro **dimensioni** che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

a. Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale (peso = 10%): è definita secondo le modalità previste per il Direttore (art. 3 del Sistema di misurazione e valutazione del Direttore Generale) ed è uguale per tutto il personale di categoria EP con posizione organizzativa. Per il 2020 la Performance Organizzativa dell'Amministrazione centrale è definita come lo stato di salute dell'amministrazione e fa riferimento al raggiungimento di tre obiettivi:

- spese per il personale come previsto dal d.lgs. 49/2012, art. 5
- indicatore di indebitamento pari a 0%
- grado di trasparenza dell'Amministrazione pari al 100%

b. Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance (peso = 30%)³

c. Obiettivi individuali extra Piano integrato (peso = 20%)

d. Comportamenti organizzativi (peso = 40%)

Le fasi del processo sono:

1. L'Assegnazione di:

- **Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale** viene definita con riferimento allo stato di salute dell'ente e attribuita al Direttore Generale dal Consiglio d'Amministrazione su proposta del Rettore;

- **Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance e degli Obiettivi individuali extra Piano integrato nel 2020** da parte del Responsabile della struttura di appartenenza, in base alla tipologia della stessa (Amministrazione Centrale, Dipartimenti e altre strutture) e al rapporto gerarchico esistente.

In fase di programmazione, per ciascun obiettivo individuale (del Piano integrato della performance ed extra Piano integrato) assegnato, vanno individuati 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 all'interno di ogni tipologia viene assegnato un peso percentuale, la somma dei pesi per tipologia deve essere uguale a 100%.

² Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

https://www.unimi.it/sites/default/files/trasparenza/2020-01/SMVP_2020_CdA_28012020_FINAL_2.pdf

³ Piano integrato della Performance 2020-2022

[https://www.unimi.it/sites/default/files/trasparenza/2020-](https://www.unimi.it/sites/default/files/trasparenza/2020-01/Piano%20Integrato%20della%20Performance_2020-2022_CdA_28012020-FINAL.pdf)

[01/Piano%20Integrato%20della%20Performance_2020-2022_CdA_28012020-FINAL.pdf](https://www.unimi.it/sites/default/files/trasparenza/2020-01/Piano%20Integrato%20della%20Performance_2020-2022_CdA_28012020-FINAL.pdf)



A ciascun dipendente di categoria EP con posizione organizzativa sono assegnati da 1 a 2 Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance e da 1 a 3 Obiettivi individuali extra Piano integrato.

L'assegnazione avviene nel corso di un colloquio con il Responsabile di struttura.

Si fa presente che i dipendenti di categoria EP senza posizione organizzativa possono non essere coinvolti nell'attribuzione di Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance ma solo nell'attribuzione di Obiettivi operativi individuali extra Piano integrato.

- Scheda di valutazione dei "Comportamenti organizzativi".

Si fa presente che l'utilizzo della piattaforma è previsto anche per i tecnologi di I livello (EP3). Pertanto, si invitano i Responsabili di struttura in cui tali figure professionali operano, ad inserire gli obiettivi 2020 previa consultazione con il responsabile del progetto al quale è stato assegnato il tecnologo

2. **La Valutazione finale.** La valutazione fa riferimento agli obiettivi assegnati al valutato dal suo Responsabile di struttura nel 2020. In fase di valutazione dei risultati il personale di categoria EP utilizzerà una scheda di rendicontazione dei risultati nella quale sono stati inseriti gli obiettivi validati dal Responsabile nella programmazione del 2020. Il dipendente procede all'autovalutazione compilando il campo relativo alla descrizione del risultato conseguito per ognuno degli obiettivi, assegnando un valore da 1 a 10 e riportando i dati relativi agli indicatori di risultato e ai target definiti in fase di programmazione.

Successivamente viene calcolato il punteggio complessivo di ciascuna dimensione 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:

- Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance (peso = 30%)
- Obiettivi individuali extra Piano integrato (peso = 20%)
- Comportamenti organizzativi (peso = 40%)

Per quel che riguarda invece la Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale, la valutazione deriva da quanto attribuito a consuntivo al Direttore Generale con un punteggio da 1 a 10 e riveste un peso del 10%.

I dipendenti di categoria EP senza posizione organizzativa sono coinvolti soltanto nell'attribuzione di Obiettivi operativi individuali extra Piano integrato della Performance.

Il punteggio complessivo è il risultato della somma di tutti i punteggi pesati attribuiti alle singole dimensioni e la retribuzione di risultato verrà erogata sulla base del livello di valutazione conseguito.

Punteggio	Performance
Da 9,5 a 10	Ottima
Da 9 a 9,49	Soddisfacente
Da 8 a 8,99	Adeguate
Da 6 a 7,99	Sufficiente o parzialmente adeguata
< di 6	Insufficiente



Le Schede 3 e 4 riportano i modelli per la Valutazione delle Performance e per la Valutazione dei Comportamenti Organizzativi anno 2020- del personale EP.

Scheda 3 - ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA "VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - ANNO 2020- PERSONALE DI CATEGORIA EP"

SI RIPORTA UN MODELLO DI SCHEDA PER IL 2020

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE: STATO DI SALUTE DELL'ENTE
Ambito di Performance
Spese per il personale a carico dell'Ateneo
Indicatore di indebitamento
Misure di anticorruzione e trasparenza

TIPOLOGIA OBIETTIVO
E' riportata la tipologia di obiettivo: Obiettivo operativo individuale del Piano integrato della Performance oppure Obiettivo individuale extra Piano Integrato (da selezionare nella tendina inserita)
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO PER L'ANNO 2020
Per ogni tipologia vanno inseriti i singoli obiettivi, indicando cosa si prevede di realizzare, la finalità che ci si propone di perseguire e le attività da svolgere nel 2020. Sono da inserire un numero di obiettivi non superiore a 2 per gli Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance e un numero di obiettivi non superiore a 3 per gli Obiettivi individuali extra Piano Integrato. Va compilata una scheda per obiettivo.

NOME COGNOME	POSIZIONE	% peso obiettivo per tipologia
E' riportato il nominativo del dipendente di Cat. EP a cui è assegnato l'obiettivo.	Va riportato il ruolo, la posizione dell'EP: ad esempio responsabile del laboratorio K Responsabile dell'Ufficio Y.	All'interno di ogni tipologia di Obiettivo. a ciascun obiettivo inserito deve essere attribuito un peso. La somma dei pesi degli obiettivi per ogni tipologia deve essere uguale a 100%. Se si inserisce un solo obiettivo il peso corrispondente sarà 100%.



Altro Personale assegnato o che collabora a realizzare l'obiettivo

Nome - Cognome - categoria - area	Tipo di collaborazione	% tempo da dedicare alla realizzazione dell'obiettivo
	Va riportato se si tratta di personale direttamente assegnato e coordinato dall'EP per realizzare l'obiettivo (in questo caso utilizzare il termine "assegnato").	È riportata per ciascun nominativo la % di tempo che si prevede venga dedicata alla realizzazione dell'obiettivo.
	Oppure va riportato se si tratta di personale di altre strutture che collaborano alla realizzazione dell'OB sotto il coordinamento dell'EP responsabile. (in questo caso è indicata la dicitura "collaboratore" e la struttura di appartenenza).	

Risultati attesi e indicatori

Descrizione	Scadenza temporale	Indicatore di quantità di prodotto/risultato	Indicatore di qualità del prodotto/risultato	Target
Sono riportate le qualità e le specifiche tecniche e di contenuto del risultato voluto e/o del prodotto finale atteso. Sono riportati nelle colonne a fianco uno o più indicatori adeguati a misurare risultato conseguito, in base ai criteri con cui si valuterà se il risultato risponderà alle esigenze e alle aspettative.	Entro il...	Ad es. n.° utenti	Es. tempo di attesa	risultato quantitativo posto come obiettivo da raggiungere



Scheda 4 - "VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI INDIVIDUALI ANNO 2020- PERSONALE DI CATEGORIA EP"

Tipologia di Comportamento	Categoria	Descrizione	Valutazione (0 - 10)
Capacità organizzative	<i>Capacità propositiva</i>	Capacità di proporre in autonomia soluzioni a problemi di natura organizzativa, gestionale e operativa	
	<i>Capacità attuativa</i>	Capacità di portare a compimento gli obiettivi assegnati nel rispetto dei profili quali-quantitativi attesi e dei temi concordati	
	<i>Grado di autonomia operativa</i>	Capacità di assolvere alle funzioni e ai compiti delegati senza il continuo confronto e riferimento con il soggetto delegante	
	<i>Capacità di reporting</i>	Capacità di resa del conto sullo stato di attuazione degli obiettivi delegati	
	<i>Capacità di lavorare in gruppo</i>	Capacità di portare a compimento i propri obiettivi intesi quale parte di un complesso più articolato di finalità gestite all'interno della UO di riferimento a in collaborazione tra più UO	
	<i>Flessibilità</i>	Capacità di svolgere funzioni e compiti differenziati attingendo alle proprie competenze e a quanto acquisito in sede formativa	
Flessibilità e innovazione	<i>Capacità di relazione</i>	Capacità di relazionarsi in modo adeguato con gli utenti interni e con gli interlocutori esterni	
	<i>Adattabilità al contesto lavorativo</i>	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)	
	<i>Continuità della performance</i>	Capacità di garantire un costante apporto quali-quantitativo relativamente all'attività svolta	

Per Informazioni: Viscusi Noemi
Telefono: 02 503 13266
Direzione Risorse Umane
Settore Gestione Giuridica del Pta e Politiche per il Personale
Ufficio Sviluppo organizzativo e Compensation
Via S. Antonio,12 - 20122 Milano, Italia