



SOGeP/DF/NV

Al Direttore Generale
Ai/Alle Direttori/trici di Dipartimento
Ai/Alle Responsabili di Direzione
Alle 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: Circolare relativa alla corresponsione dell'indennità di risultato 2021 e alla definizione degli obiettivi 2022 per il personale di Categoria EP

Al fine consentire all'Amministrazione di procedere con la corresponsione delle indennità di risultato, ciascun/a Responsabile di struttura è chiamato/a ad effettuare, insieme al proprio personale di categoria EP, la rendicontazione e la valutazione delle attività svolte e dei risultati degli obiettivi assegnati per l'anno 2021 e la definizione degli obiettivi per l'anno 2022.

Sul sito di Ateneo, alla pagina <https://work.unimi.it/rlavoro/retribuzioni/2103.htm>, è attiva la procedura *on-line* riservata al personale di categoria EP e ai/alle Responsabili di Struttura, con accesso tramite le proprie credenziali di posta elettronica, attraverso la quale è possibile compilare e rendere disponibili via web all'Amministrazione le schede di valutazione.

Per quanto concerne la valutazione del **personale di categoria EP che opera nei Dipartimenti**, le schede saranno validate dal/la Direttore/Direttrice che, qualora non avesse una conoscenza diretta dell'attività lavorativa del/la dipendente, potrà consultare il/la precedente Direttore/Direttrice di Dipartimento, o altro valutatore/trice che abbia avuto, anche in altra struttura, o abbia attualmente una funzione di responsabilità o di supervisione nei confronti dell'attività del/la dipendente.

Analogamente, per le figure di **tecnologo di I livello**, si invitano i/le Responsabili di Struttura in cui tali figure professionali operano, a valutare gli obiettivi 2021 previa consultazione con il/la responsabile del progetto al quale è assegnato il/la valutato/a.

Si rammenta che coloro i quali abbiano ricevuto la nomina di EP con decorrenza da novembre 2021, non dovranno rendicontare alcun obiettivo per tale anno e dovranno unicamente inserire i propri obiettivi per l'anno 2022.

Scheda 1 - Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2021

All'interno della prima scheda il personale di categoria EP troverà inseriti gli obiettivi già condivisi con il/la Responsabile lo scorso anno e dovrà compilare, effettuando una auto-valutazione, il campo relativo alla descrizione del risultato conseguito per ognuno degli obiettivi.

Nel corso del successivo colloquio tra valutatore/trice (Responsabile di Struttura) e valutato/a, partendo dall'auto-valutazione dell'interessato/a in merito ai diversi aspetti delle attività svolte, il/la Responsabile dovrà validare *on-line* la descrizione dei risultati conseguiti, con i relativi i punteggi.

Scheda 2 - Scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi

All'interno della scheda 2 è necessario inserire la valutazione, con punteggio da 0 a 10, dei comportamenti organizzativi. L'auto-valutazione dei comportamenti organizzativi effettuata dal/la dipendente dovrà essere successivamente validata dal/la Responsabile di Struttura nel corso del colloquio di verifica e confronto in merito all'auto-valutazione espressa.



Scheda 3 - Scheda di definizione degli obiettivi 2022¹

All'interno della procedura informatica è prevista infine la definizione degli obiettivi della performance attesa degli EP per il 2022, concordati con i/le Responsabili.

A seguito dell'inserimento da parte del personale di categoria EP degli obiettivi 2022 - ciascuno dei quali dovrà essere completo di descrizione sintetica, indicazione del personale che collabora alla realizzazione dell'obiettivo (se presente) nonché risultati attesi, indicatori per la valutazione e target - sarà cura del/la Responsabile di Struttura provvedere, nel corso del colloquio, alla validazione dei contenuti della scheda.

Criteri di valutazione²

Per il 2022, la valutazione si articolerà nel modo seguente:

- **Personale EP con PO (valutazione di quattro dimensioni)**
 - a. Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale (peso = 10%);
 - b. Obiettivi operativi individuali del Piano integrato della Performance (peso = 30%);
 - c. Obiettivi individuali extra Piano integrato (peso = 20%);
 - d. Comportamenti organizzativi (peso 40%).

- **Personale EP senza PO e figure di tecnologo di I livello (valutazione di due dimensioni)**
 - a. Obiettivi operativi individuali da Piano integrato (se esistenti) e/o extra Piano integrato (peso=60%);
 - b. Comportamenti organizzativi (peso 40%).

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

Il personale che compilerà le schede previste e riceverà la validazione da parte del/la Responsabile **entro il 27 giugno 2022** troverà la liquidazione della retribuzione di risultato nel cedolino relativo alla retribuzione del mese di luglio 2022. Il mancato ricevimento della validazione del/la Responsabile non consentirà il pagamento della retribuzione di risultato.

In allegato si riportano i modelli delle schede citate.

Cordiali saluti,

Direzione Sviluppo Organizzativo e Gestione
del Personale
La Responsabile Delegata
Daniela Falcinelli

¹ Per approfondire gli aspetti del Sistema di Valutazione, è disponibile online la registrazione dell'evento formativo svolto nel mese di maggio 2020 a cura del Professor Luca Biso di FarePA, dal titolo "Il Sistema di misurazione e di valutazione delle Performance" al link: <https://formazioneonline.unimi.it/course/view.php?id=7>

² Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance per l'anno 2021
<https://www.unimi.it/it/ateneo/amministrazione-trasparente/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance#parid-25330>



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 2021
VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI - DEL PERSONALE DI CAT. EP - ANNO 2021
ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI CAT. EP IL 2022



Note per la Valutazione dei risultati conseguiti sugli obiettivi assegnati al personale di categoria EP per l'anno 2021

Valutazione della Performance anno 2021 - Scheda 1

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale EP con posizione organizzativa per l'anno 2021 è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 22 dicembre 2020. Il sistema si articola su quattro dimensioni che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo.
2. La valutazione fa riferimento agli obiettivi assegnati al valutato dal suo Responsabile di struttura nel 2021. 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 2021. Il dipendente procede all'autovalutazione compilando il campo relativo alla descrizione del risultato conseguito per ognuno degli obiettivi, assegnando un valore da 0 a 10 e riportando i dati relativi agli indicatori di risultato e ai target definiti in fase di programmazione.
3. 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%);
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, 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?
5. 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%.
6. I dipendenti di categoria EP senza posizione organizzativa sono coinvolti nell'attribuzione di Obiettivi operativi individuali extra Piano integrato (peso 60%) e dei Comportamenti organizzativi (peso 40%).

Valutazione dei Comportamenti organizzativi 2021 - 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 ciascun aspetto 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%. (Allegato Scheda 2 - Valutazione dei Comportamenti organizzativi 2021).

Calcolo del punteggio complessivo ed erogazione della retribuzione di risultato

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	Retribuzione risultato
Da 9,5 a 10	Eccellente	100%
Da 9 a 9,49	Ottima	100%
Da 8,75 a 8,99	Adeguate	95%
Da 8,5 a 8,74		90%
Da 8 a 8,49		85%
Da 7,50 a 7,99	Sufficiente o parzialmente adeguata	80%
Da 7 a 7,49		75%
Da 6,5 a 6,99		70%
Da 6 a 6,49		65%
< di 6	Insufficiente	0

Procedure di conciliazione

Come previsto dall'art. 6 del SMVP - anno di riferimento 2021 - nell'ambito della valutazione della performance, in caso di non condivisione della valutazione da parte dei valutati, è prevista apposita procedura di conciliazione ai fini della verifica della correttezza metodologica del percorso valutativo. Prima di procedere alla formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Amministrazione acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia (ai sensi dell'art. 75 comma 5 del CCNL 2006-2009).



SCHEDA 1: "VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL PERSONALE- ANNO 2021"

ISTRUZIONI PER LA COMPILAZIONE

DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO
Inserito nel 2021
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 10 punti)
Grado di rispondenza delle scadenze temporali e tempestività del risultato	(max 10 punti)
Grado di completezza del risultato conseguito rispetto alle esigenze	(max 10 punti)
Grado di efficienza con cui è stato realizzato l'obiettivo (rapporto risorse/tempo)	(max 10 punti)



SCHEDA 2: "VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DEL PERSONALE ANNO 2021

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 rendicontazione 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 ampio ed articolato di finalità gestite non solo nell'ambito esclusivo della propria UO, ma anche attraverso la 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	
	<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	



Note per la Valutazione delle Performance del personale di categoria EP - anno 2022

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022³ del personale con posizione organizzativa è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 21 dicembre 2021⁴.

Il sistema per la valutazione degli EP con posizione organizzativa si articola su quattro **dimensioni** che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale (peso = 10%): è definita secondo le modalità previste per il Direttore (Allegato 1 punto 1.3 del Sistema di misurazione e valutazione del Direttore Generale) ed è uguale per tutto il personale di categoria EP con posizione organizzativa. Per il 2022 la Performance Organizzativa dell'Amministrazione centrale fa riferimento allo stato di salute dell'ente.
- Obiettivi operativi individuali del Piano integrato (peso = 30%);
- Obiettivi individuali extra Piano integrato (peso = 20%);
- Comportamenti organizzativi (peso = 40%);

Il sistema per la valutazione degli EP senza posizione organizzativa si articola sulle seguenti **dimensioni** che incidono percentualmente in maniera diversificata sul risultato complessivo:

- Obiettivi operativi individuali del Piano integrato (se esistenti) e/o extra Piano integrato (peso = 60%);
- 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 2022** 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 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 all'interno di ogni tipologia viene assegnato un peso percentuale, la somma dei pesi per tipologia deve essere uguale a 100%.

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.

Si fa presente che i dipendenti di categoria EP senza posizione organizzativa sono coinvolti nell'attribuzione di Obiettivi operativi individuali da Piano integrato (se esistenti) e/o extra Piano integrato (peso 60%). È obbligatoria la valutazione dei Comportamenti organizzativi (peso 40%).

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

³ Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
https://www.unimi.it/sites/default/files/trasparenza/2020-12/SMVP2021_def_CdA.pdf

⁴ Coloro che volessero approfondire gli aspetti del Sistema di Valutazione possono approfondire l'argomento seguendo la formazione svolta nel mese di maggio 2020 dal Professor Luca Bisio di FarePA, dal titolo il "Sistema di Misurazione e di valutazione delle Performance" al link:
<https://work.unimi.it/progettiep>



Le Scheda 3 riporta il modello per la Valutazione delle Performance anno 2022- del personale EP.

Scheda 3 - ASSEGNAZIONE DEGLI OBIETTIVI PER LA "VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - ANNO 2022- PERSONALE DI CATEGORIA EP"

SI RIPORTA IL MODELLO DI SCHEDA PER IL 2022

TIPOLOGIA
È riportata la tipologia di obiettivo: Obiettivi operativi individuali del Piano integrato oppure Obiettivi individuali extra Piano Integrato (da selezionare nella tendina inserita)
DESCRIZIONE DELL'OBIETTIVO PER L'ANNO 2022
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 2022. Sono da inserire un numero di obiettivi non superiore a 2 per gli Obiettivi operativi individuali dal 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
È riportato il nominativo del dipendente di Cat. EP a cui è assegnato l'obiettivo.	È riportata la categoria e l'area di afferenza.	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
Riportare il nominativo del personale assegnato o che collabora.	Va riportato se si tratta di personale direttamente assegnato e coordinato dall'EP per realizzare l'obiettivo (in questo caso utilizzare il termine "assegnato"). Oppure va riportato se si tratta di personale di altre strutture che collabora alla realizzazione dell'obiettivo sotto il coordinamento dell'EP. (in questo caso va indicata la dicitura "collaboratore" e la struttura di appartenenza).	È riportata per ciascun nominativo la % di tempo che si prevede venga dedicata alla realizzazione dell'obiettivo.



Risultati attesi e indicatori

Descrizione del risultato atteso	Scadenza temporale	Indicatore di quantità di prodotto/risultato	Indicatore di qualità di prodotto/risultato	Target/Standard
<p>Sono riportate le qualità e le specifiche tecniche e di contenuto del risultato voluto e/o del prodotto finale atteso.</p> <p>Sono riportati nelle colonne a fianco uno o più indicatori adeguati a misurare il risultato conseguito.</p>	Entro il...			risultato quantitativo posto come obiettivo da raggiungere