



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 2025 e definizione degli obiettivi 2026 ai fini dell'erogazione dell'indennità di risultato per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità

Con la presente circolare Vi informiamo che, alla [pagina dedicata sul portale di Ateneo](#), è attiva la procedura informatica per la rendicontazione e valutazione degli obiettivi riferiti all'anno 2025 nonché per la definizione degli obiettivi per l'anno 2026 per l'erogazione dell'indennità di risultato, secondo quanto previsto dai relativi Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP)¹.

A chi è rivolta la procedura

- al personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità;
- ai/alle Responsabili apicali di Struttura loro valutatori/valutatrici.

Che cosa deve fare il personale titolare di posizione organizzativa

- effettuare l'accesso alla [procedura informatica](#) utilizzando le proprie credenziali di Ateneo;
- compilare, solo se già inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità nel 2025 e secondo le indicazioni operative contenute nella nota allegata:
 - la *Scheda 1* relativa all'autovalutazione dei risultati conseguiti nel 2025;
 - la *Scheda 2* relativa all'autovalutazione dei comportamenti organizzativi nel 2025;
- compilare, secondo le indicazioni operative contenute nella nota allegata:
 - la *Scheda 3* relativa alla definizione degli obiettivi per l'anno 2026.

Che cosa deve fare il/la Responsabile valutatore/valutatrice

- effettuare l'accesso alla [procedura informatica](#) utilizzando le proprie credenziali di Ateneo;
- confermare e/o modificare/integrare l'auto-valutazione 2025 e gli obiettivi individuali 2026, secondo le indicazioni operative contenute nella nota allegata ed eventualmente confrontandosi con il/la precedente Responsabile del personale interessato.

Quali sono i termini per la compilazione e validazione delle Schede 1, 2 e 3

- apertura procedura di compilazione delle *Schede 1, 2 e 3* il 13 aprile 2026;
- conclusione validazione entro e non oltre l'8 maggio 2026.

Il rispetto di tali termini è imprescindibile ai fini dell'erogazione dell'indennità di responsabilità 2025 nel cedolino del mese di luglio 2026.

Con i migliori saluti,

La Responsabile del Settore
Programmazione e Gestione Personale TAB
Dott.ssa Silvia Leoni



Silvia Leoni
Università degli Studi di Milano
10.04.2026 16:29:20
GMT+02:00

¹ [Sistema di Misurazione e Valutazione 2025](#)
[Sistema di Misurazione e Valutazione 2026](#)



NOTE OPERATIVE | COMPILAZIONE e VALIDAZIONE SCHEDE 1-2-3 E PUNTEGGI

- Il personale interessato dovrà procedere all'**autovalutazione 2025** tramite la compilazione delle *Schede 1 e 2* e all'**inserimento degli obiettivi 2026** tramite la compilazione della *Scheda 3*.

Scheda 1: indicare, per ciascun obiettivo inserito, la descrizione del risultato conseguito e inserire un punteggio da 0 a 10 per ciascuna delle variabili previste:

- grado di corrispondenza tra qualità tecnica attesa e qualità tecnica del risultato: 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: 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: 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): l'uso delle risorse assegnate o impiegate per l'attività è stato proporzionato al risultato conseguito?

Valutazione dei risultati conseguiti dal personale - 2025

[Scheda 1](#) Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2025

[Scheda 2](#) Valutazione dei comportamenti organizzativi - 2025

1.

Scheda 1 - Valutazione della performance individuale del personale - 2025 - Elenco obiettivi

[Elenco degli obiettivi con dettaglio](#)

ID	Descrizione obiettivo	Data ultima modifica	Tipologia obiettivo
1		23/03/2026	Obiettivi individuali extra Piano Integrato

2.

[Stampa elenco valutazioni](#)

[Indietro](#)

Descrizione obiettivo

Data ultima modifica

Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)

Descrizione dei risultati ottenuti

% peso obiettivo per questa tipologia

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

CONFRONTO TRA RISULTATO ATTESO E RISULTATO CONSEGUITO

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](#)

3.



Scheda 2: inserire un punteggio da 0 a 10 per ciascuna delle categorie previste per la valutazione dei comportamenti organizzativi.

Valutazione dei risultati conseguiti dal personale - 2025

[Scheda 1](#) Scheda di valutazione dei risultati conseguiti nel 2025

[Scheda 2](#) Valutazione dei comportamenti organizzativi - 2025

1.

Scheda 2 - Valutazione dei comportamenti organizzativi del personale - anno 2025

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
Flessibilità	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
Adattabilità 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
Continuità della performance	Capacita' di garantire un costante apporto quali-quantitativo relativamente all'attività svolta	0

Salva valutazione

Indietro

2.



Scheda 3: inserire da un minimo di 1 a un massimo di 5 obiettivi da conseguire nel 2026, previamente concordati con il/la Responsabile valutatore/trice.

Assegnazione degli obiettivi - 2026

Scheda 3 Scheda di definizione degli obiettivi 2026

1.

Scheda di assegnazione degli obiettivi - Anno 2026

Obiettivi inseriti

Nuovo Obiettivo

Informazioni su criteri di valutazione

Non ci sono obiettivi

E' necessario inserire almeno un obiettivo.

2.

Scheda di definizione obiettivo 2026

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 2026 (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

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

3.

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

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

Salva

Indietro

4.

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

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)

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.

Salva

Indietro

5.



- Il/La **Responsabile valutatore/trice**, a seguito di un colloquio con il personale interessato e presa visione delle schede compilate, procede alla conferma e/o alla modifica/integrazione dell'autovalutazione e degli obiettivi inseriti:



Valutazione della Performance del Personale

1. ➤

Elenco 2026
Elenco 2025
Elenco 2024

Elenco personale Indietro

	Matricola	Cognome Nome	Risultati 2025	Comportamenti 2025	Punteggio	Obiettivi 2026
1		COGNOME E NOME	❌	❌	🏆	Obiettivi
2		COGNOME E NOME	✅	⚡	🏆	Obiettivi
3		COGNOME E NOME	✅	✅	🏆	Obiettivi

2. ➤

Scheda 1 - Valutazione della performance individuale del personale - 2025 - Elenco obiettivi

[Elenco degli obiettivi con dettaglio](#)

3. ➤

ID	Descrizione obiettivo	Data ultima modifica	Tipologia obiettivo
1		23/03/2026	Obiettivi individuali extra Piano Integrato

[Stampa elenco valutazioni](#)

Descrizione obiettivo Data ultima modifica

Descrizione del risultato conseguito (max 3.000 caratteri)

% peso obiettivo per questa tipologia

CONFERMARE E/O MODIFICARE/INTEGRARE L'AUTOVALUTAZIONE INSERITA

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	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)

4. ➤

[Salva valutazione](#) [Conferma la valutazione](#) [Dettaglio obiettivo](#) [Indietro](#)



Elenco personale						
	Matricola	Cognome Nome	Risultati 2025	Comportamenti 2025	Punteggio	Obiettivi 2026
1		COGNOME E NOME	❌	❌	📊	Obiettivi
2		COGNOME E NOME	✅	⚡	📊	Obiettivi
3		COGNOME E NOME	✅	✅	📊	Obiettivi

5.

Scheda 2 - Valutazione dei comportamenti organizzativi del personale

CONFERMARE E/O MODIFICARE L'AUTOVALUTAZIONE INSERITA

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

6.



Elenco personale						Indietro
	Matricola	Cognome Nome	Risultati 2025	Comportamenti 2025	Punteggio	Obiettivi 2026
1		COGNOME E NOME	❌	❌	📊	Obiettivi
2		COGNOME E NOME	✅	⚡	📊	Obiettivi
3		COGNOME E NOME	✅	✅	📊	Obiettivi

7.

Scheda di assegnazione degli obiettivi

CONFERMARE E/O MODIFICARE GLI OBIETTIVI INSERITI

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

8.

Elenco obiettivi inseriti

OBBIETTIVO 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 quantità di prodotto/ risultato	Indicatore di qualità di prodotto/ risultato	Target/ Standard
prova	31/12/2025			

Valida obiettivi | Indietro

9.



- Il risultato della valutazione per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità senza posizione organizzativa² dipende:
- per il 60% dagli obiettivi individuali;
 - per il 40% dai comportamenti organizzativi.
- **punteggio derivante dalla valutazione degli obiettivi individuali**
 1. calcolo della media dei punteggi inseriti in ciascuna delle quattro variabili previste per ogni obiettivo;
 2. moltiplicazione della media dei punteggi per il peso specifico dell'obiettivo, definitivo in sede di pianificazione, e divisione per 100 → valore finale dell'obiettivo;
 3. somma dei valori finali di ciascun obiettivo → totale della dimensione degli obiettivi individuali;
 4. ponderazione al 60% del punteggio complessivo.
 - **punteggio derivante dalla valutazione dei comportamenti organizzativi**
 1. calcolo della media dei punteggi inseriti in ciascuna categoria di comportamento;
 2. ponderazione al 40% del punteggio complessivo.

SINTESI PUNTEGGI

Dimensione	Punteggio
Obiettivi operativi individuali del Piano integrato	somma valori finali
Obiettivi individuali extra Piano Integrato	somma valori finali
Comportamenti organizzativi	media punteggi

Diagramma di sintesi:
Le prime due righe (Obiettivi operativi individuali del Piano integrato e Obiettivi individuali extra Piano Integrato) sono raggruppate da una parentesi e indicate con una freccia "ponderazione al 60%".
La terza riga (Comportamenti organizzativi) è indicata con una freccia "ponderazione al 40%".

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%

- Il risultato della valutazione per il personale dell'Area delle Elevate Professionalità con posizione organizzativa dipende:
- per il 10% dalla Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale;
 - per il 50% dagli obiettivi individuali;
 - per il 40% dai comportamenti organizzativi.
- **punteggio relativo alla Performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale**
 - inserito direttamente in procedura sulla base della valutazione attribuita a consuntivo al Direttore Generale.

² Rientra in tale categoria anche il personale inquadrato nell'Area delle Elevate Professionalità titolare di incarico di alta qualificazione e specializzazione.



- **punteggio derivante dalla valutazione degli obiettivi individuali**
 1. calcolo della media dei punteggi inseriti in ciascuna delle quattro variabili previste per ogni obiettivo;
 2. moltiplicazione della media dei punteggi per il peso specifico dell'obiettivo, definitivo in sede di pianificazione, e divisione per 100 → valore finale dell'obiettivo;
 3. somma dei valori finali di ciascun obiettivo → totale della dimensione degli obiettivi individuali;
 4. ponderazione al 50% del punteggio complessivo.
- **punteggio derivante dalla valutazione dei comportamenti organizzativi**
 1. calcolo della media dei punteggi inseriti in ciascuna categoria di comportamento;
 2. ponderazione al 40% del punteggio complessivo.

SINTESI PUNTEGGI

Dimensione	Punteggio
Obiettivi operativi individuali del Piano integrato	<i>somma valori finali</i>
Obiettivi individuali extra Piano Integrato	<i>somma valori finali</i>
Comportamenti organizzativi	<i>media punteggi</i>

ponderazione al 50%
ponderazione al 40%

**PERFORMANCE ORGANIZZATIV
DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE**

Il 10% è calcolato sulla base del punteggio attribuito alla performance organizzativa dell'Amministrazione Centrale.
Tale punteggio viene inserito automaticamente in procedura.

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%

Come previsto dall'art. 5.4 del vigente SMVP, 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.