



TOR VERGATA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA

**Direzione V – Gestione del Personale e Sistemi Operativi
di Gestione**

Divisione V – Sviluppo Organizzativo

FAQ

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Sommario

Per quale motivo è necessario valutare?	3
In che modo il sistema di valutazione contribuisce al miglioramento delle parti?	3
Chi sono i valutati?	3
Chi è il valutatore?	3
Chi è il valutatore di supporto?	3
Chi nomina il valutatore di supporto?	3
Che cos'è la performance organizzativa?	3
Che cos'è la performance individuale?	3
Cosa viene valutato nella performance individuale?	3
Con quale criterio sarà valutato?	4
Dove trovo gli obiettivi di struttura?	4
Quali sono gli indicatori di comportamento valutati?	4
Su quali comportamenti sarà valutato?	4
Come verrà espressa la mia valutazione?	5
Dove troverò l'esito della mia valutazione?	5
Chi può visualizzare la mia scheda di valutazione?	6
Quando sarà valutato?	6
Se non condivido la valutazione ricevuta, cosa posso fare?	6
Con chi farò il colloquio di feedback?	6
E se il valutato è in disaccordo con la valutazione, nonostante il colloquio di feedback?	6
Sarò informato durante le varie fasi della valutazione?	6
Posso richiedere l'intervento della Divisione Sviluppo Organizzativo?	6



Per quale motivo è necessario valutare?

È necessario valutare per rispondere ad un obbligo di legge (Lg. Madia), per favorire il miglioramento dell'organizzazione, della qualità dei servizi e per la crescita professionale dei lavoratori.

In che modo il sistema di valutazione contribuisce al miglioramento delle parti?

Investendo in un processo di miglioramento continuo, la valutazione aiuta le persone e l'organizzazione ad allineare i comportamenti alle priorità strategiche e al miglioramento dei servizi, oltre che a rappresentare un momento di verifica dell'agire organizzativo e individuale.

Chi sono i valutati?

La valutazione riguarderà tutto il Personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario strutturato dell'Ateneo, a tempo determinato e indeterminato.

Chi è il valutatore?

Il valutatore è la figura deputata ad effettuare la valutazione. Il valutatore per eccellenza è il Direttore di dipartimento, il Direttore di centro, il Preside o il Coordinatore di macroarea. Per l'Amministrazione Generale è il dirigente.

Chi è il valutatore di supporto?

È la figura che supporta il valutatore, nel caso in cui lo stesso non conosca direttamente l'operato del valutato (es.: il dirigente potrà essere supportato dal capo divisione per la valutazione delle strutture di ripartizione oppure il direttore di dipartimento potrà essere supportato da un responsabile di riferimento).

Il responsabile finale della valutazione resta comunque il valutatore.

Chi nomina il valutatore di supporto?

Il valutatore di supporto potrà essere nominato dal valutatore.

Che cos'è la performance organizzativa?

La performance organizzativa è l'insieme dei risultati attesi dell'amministrazione nel suo complesso o delle sue unità organizzative.

Che cos'è la performance individuale?

La performance individuale è il contributo che un soggetto apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l'organizzazione è stata creata.

Cosa viene valutato nella performance individuale?

La performance individuale del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario è composta da:

- performance di risultato, misurata attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza;

- performance comportamentale, misurata attraverso indicatori di comportamento, al fine di valutare il “come” vengono svolte le attività.

Con quale criterio sarò valutato?

La valutazione verrà effettuata per il 75% sulla performance di risultato e per il 25% sulla performance comportamentale.

Dove trovo gli obiettivi di struttura?

Gli obiettivi di struttura si trovano all’interno del Piano Integrato di Ateneo, pubblicato sul sito dell’Università, nell’area dedicata alla trasparenza.

Quali sono gli indicatori di comportamento valutati?

Gli indicatori presi in considerazione saranno:

- orientamento al servizio;
- efficienza della prestazione;
- collaborazione e gruppo.

Per il personale con incarico di responsabilità, si aggiunge:

- coordinamento ed efficacia professionale.

Su quali comportamenti sarò valutato?

Per il 2023, il personale senza responsabilità, sarà valutato sui seguenti comportamenti:

ORIENTAMENTO AL SERVIZIO	<p>In caso di necessità supporta i colleghi allo scopo di mantenere la qualità del servizio offerto dalla sua unità/struttura.</p> <p>Porta a conclusione il compito assegnato e si accerta del buon esito finale.</p>
EFFICIENZA DELLA PRESTAZIONE	<p>Organizza le attività in funzione dei risultati da ottenere collaborando con i colleghi.</p> <p>Analizza i problemi e propone soluzioni fattibili e coerenti con gli indirizzi ricevuti.</p>
COLLABORAZIONE E GRUPPO	<p>Condivide le informazioni con i colleghi, mettendole a disposizione in modo costruttivo.</p> <p>Interagisce positivamente con i colleghi, favorendo soluzioni condivise.</p>

La valutazione per il personale con responsabilità, riguarderà i seguenti comportamenti:

ORIENTAMENTO AL SERVIZIO	<p>In caso di necessità supporta i colleghi allo scopo di mantenere la qualità del servizio offerto dalla sua unità/struttura.</p> <p>Porta a conclusione il compito assegnato e si accerta del buon esito finale.</p>
EFFICIENZA DELLA PRESTAZIONE	<p>Organizza le attività in funzione dei risultati da ottenere collaborando con i colleghi.</p> <p>Analizza i problemi e propone soluzioni fattibili e coerenti con gli indirizzi ricevuti.</p>
COLLABORAZIONE E GRUPPO	<p>Condivide le informazioni con i colleghi, mettendole a disposizione in modo costruttivo.</p> <p>Interagisce positivamente con i colleghi, favorendo soluzioni condivise.</p>
COORDINAMENTO EFFICACIA PROFESSIONALE	<p>Assegna i compiti, valuta i carichi di lavoro e definisce gli standard qualitativi in modo chiaro e trasparente.</p> <p>Gestisce le problematiche delle e tra le persone con le quali lavora, favorendo la collaborazione.</p> <p>È flessibile, si adatta facilmente ai cambiamenti e agevola l'adozione di nuovi metodi di lavoro.</p> <p>Si integra efficacemente nel contesto organizzativo e mette a disposizione la sua professionalità per il miglioramento dei processi.</p>

Come verrà espressa la mia valutazione?

La valutazione verrà espressa secondo una scala di frequenza a cinque livelli progressivi, a partire da una frequenza non positiva fino a una frequenza di eccellenza.

Dove troverò l'esito della mia valutazione?

Il sistema di Valutazione viene gestito da un software, progettato appositamente sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal nostro Ateneo. Il valutato accedendo a tale applicativo, potrà visualizzare la sua scheda di valutazione.



Chi può visualizzare la mia scheda di valutazione?

La scheda di valutazione può essere visualizzata solamente dal valutato, che potrà accedere alla piattaforma del sistema di valutazione con le credenziali personali.

Quando sarò valutato?

La valutazione viene svolta nei primi mesi dell'anno (febbraio – marzo) e il processo ha una durata di circa 2 mesi.

Se non condivido la valutazione ricevuta, cosa posso fare?

A seguito di una valutazione non condivisa, il valutato può richiedere al valutatore un colloquio di feedback. I colloqui di feedback sono un'ottima opportunità di confronto fra le parti, che consentono di far emergere criticità e pregi nei flussi lavorativi ed eventualmente riorganizzare le attività, la distribuzione dei carichi di lavoro o richiedere appositi percorsi di formazione a supporto delle attività che lo necessitano.

Con chi farò il colloquio di feedback?

Il colloquio si effettuerà con il valutatore, eventualmente coadiuvato dal valutatore di supporto.

E se il valutato è in disaccordo con la valutazione, nonostante il colloquio di feedback?

Se anche dopo il colloquio di feedback, si verificano situazioni di conflitto in cui il valutatore e il valutato non riescono a trovare una soluzione a eventuali circostanze complesse oppure il valutato ritiene di essere stato ingiustamente valutato, allora si può ricorrere al comitato di conciliazione che prende in esame le tesi dell'uno e dell'altro, esprimendosi sul processo di valutazione e non sulla valutazione in senso stretto. Il comitato di conciliazione può essere definito come un elemento a garanzia del valutato e del SMVP.

Sarò informato durante le varie fasi della valutazione?

Tutte le fasi operative del processo di valutazione verranno comunicate tempestivamente a tutti i soggetti coinvolti nella valutazione.

Posso richiedere l'intervento della Divisione Sviluppo Organizzativo?

Valutati, valutatori e valutatori di supporto, possono rivolgersi alla Divisione Sviluppo Organizzativo in qualsiasi momento del processo di valutazione.

La Divisione è disponibile a dare supporto durante tutto l'iter valutativo, sia personalmente, che da remoto.

È confermato inoltre, come negli anni precedenti, il servizio di help desk (06.7259-3777), un pronto intervento di supporto tecnico e assistenza all'utilizzo della piattaforma Gzoom.