

## Nuclei di Valutazione Atenei

# Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata" (Relazione 2022)

[< Indietro](#)

## Valutazione della performance

### 1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2022?

- Altro (specificare)

**Se Altro specificare**

L'impianto è rimasto lo stesso, sono stati cambiati i comportamenti per adattarli alle nuove modalità di smart working emergenziale

**Nota**

Nel SMVP sono esplicitate la periodicità e la modalità con le quali si procede al monitoraggio infrannuale della performance?

- Si

**Se Altro specificare**

**Nota**

Nel SMVP sono chiaramente definiti i concetti di performance istituzionale (riferita all'università nel suo complesso), organizzativa (riferita alle aree dirigenziali o alle unità organizzative) e individuale?

- Si

**Se Altro specificare**

**Nota**

Per informazioni di natura tecnica contattare il servizio di consulenza accedendo al [SUPPORTO](#)  
Per eventuali chiarimenti: [nuclei@anvur.it](mailto:nuclei@anvur.it)

in collaborazione  
con [CINECA](#)

- Si

Se Altro specificare

Nota

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

- Si (in questo caso indicare in Nota se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

Se Altro specificare

Nota

Si, i comportamenti, sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto

Nel SMVP vengono esplicitati, per ogni tipologia di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

- Si

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

- Si

Se Altro specificare

Nota

Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

- Si (indicare in Nota la modalità con la quale si realizzando le due fasi)

Se Altro specificare

Nota

Il momento della misurazione è il momento della raccolta dati, utili per il calcolo degli indicatori della performance, compreso la valutazione intermedia, la valutazione è il momento alla misurazione si aggiunge la valutazione vera e propria.

Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell’assegnazione degli obiettivi e nella valutazione

Al Direttore Generale vengono assegnate dal Rettore e deliberate dal Consiglio di Amministrazione le linee di indirizzo derivate dagli indirizzi strategici dell'Ateneo. Annualmente il Direttore Generale rendiconta i risultati ottenuti sulla base dei quali il Nucleo di Valutazione formula una proposta di valutazione, la inoltra al Rettore che propone l'approvazione definitiva al Consiglio di Amministrazione.

### Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

Il DG assegna gli obiettivi ai Dirigenti (performance di risultato) derivanti dalla pianificazione strategica, e dagli obiettivi assegnati a lui dal Rettore secondo le linee di indirizzo fissate dal Consiglio di amministrazione.

La performance individuale dei dirigenti si compone di due dimensioni:

- performance di risultato, misurata attraverso appropriati indicatori collegati al raggiungimento di obiettivi assegnati alla struttura di afferenza e derivanti dalla pianificazione strategica, e dagli obiettivi assegnati dal Direttore Generale secondo le linee di indirizzo fissate dal Consiglio di amministrazione;

- performance comportamentale, misurata attraverso indicatori di competenza manageriale e comportamenti organizzativi, affiancati da una valutazione meta comportamentale del Direttore Generale. Quest'ultima comprende la capacità di differenziazione del giudizio calcolata sulle valutazioni espresse dal dirigente sul personale con incarico di responsabilità nelle strutture sua afferenza.

I Dirigenti sono valutati dal Direttore generale

### Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Responsabili di UO (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati)

La performance individuale relativa al personale tecnico amministrativo e bibliotecario si compone di due dimensioni:

- performance di risultato, misurata attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di afferenza;
- performance comportamentale, misurata attraverso indicatori di comportamento, al fine di valutare il "come" vengono svolte le attività.

Il personale con incarico di responsabilità di divisione è valutato dal dirigente. Le responsabilità assegnate nei dipartimenti e nelle strutture autonome sono valutate dal direttore del dipartimento o del centro.

Il personale TAB (senza incarico di responsabilità) è valutato dal dirigente (per le strutture dell'Amministrazione Generale), dal direttore (per i Dipartimenti e i Centri autonomi) e dal coordinatore per le strutture di coordinamento didattico (Facoltà e Macroaree).

### Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

- Strumento che stimola lo sviluppo organizzativo e risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

**Se Altro specificare**

**Nota**

Per informazioni di natura tecnica contattare il servizio di consulenza accedendo al [SUPPORTO](#)

Per eventuali chiarimenti: [nuclei@anvur.it](mailto:nuclei@anvur.it)

in collaborazione

con [CINECA](#)

Per informazioni di natura tecnica contattare il servizio di consulenza accedendo al [SUPPORTO](#)  
Per eventuali chiarimenti: [nuclei@anvur.it](mailto:nuclei@anvur.it)

in collaborazione  
con [CINECA](#)