

Università degli Studi di ROMA "Tor Vergata"

(Relazione 2023)

[< Indietro](#)

Valutazione della performance

1. Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2023?

- Altro (specificare)

Se Altro specificare

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

Nota

Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

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

Se Altro specificare

Nota

I comportamenti organizzativi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto

Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla performance istituzionale, alla performance organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

- Sì

Se Altro specificare

Nota

- Sì

Se Altro specificare

Nota

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

- Sì (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, successivamente 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 dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

Al Direttore Generale vengono assegnate dal Rettore le linee di indirizzo, deliberate dal Consiglio di Amministrazione, 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) se variata rispetto all'anno precedente

Il Direttore Generale 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.

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

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

Per eventuali chiarimenti: nuclei@anvur.it

in collaborazione

con [CINECA](#)

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

Se Altro specificare

Nota