

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
Dove si trovano gli obiettivi di struttura?	4
Quali sono gli indicatori di comportamento valutati?	4
Su quali comportamenti si viene valutati?	4
Quando si valuta?	4
In cosa consiste il monitoraggio intermedio?	4
In cosa consiste la valutazione finale?	4
Se non condivido la valutazione ricevuta, cosa posso fare?	4
Con chi viene effettuato il colloquio di feedback?	5
E se il valutato è in disaccordo con la valutazione, nonostante il colloquio di feedback?	5
Si può richiedere l'intervento della Divisione Sviluppo Organizzativo?	5

Per quale motivo è necessario valutare?

La valutazione risponde ad un obbligo di legge (Lg. Madia), ma soprattutto favorisce il miglioramento dell'organizzazione, della qualità dei servizi e 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, rappresentando anche un momento di verifica dell'agire organizzativo e individuale.

Chi sono i valutati?

La valutazione riguarda 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 è costituita per il 75% dalla performance di risultato e per il restante 25% dalla performance comportamentale.

La performance di risultato è misurata attraverso il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza.

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

Dove si trovano gli obiettivi di struttura?

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

Quali sono gli indicatori di comportamento valutati?

Gli indicatori presi in considerazione sono:

- ORIENTAMENTO AL SERVIZIO
- EFFICIENZA DELLA PRESTAZIONE
- COLLABORAZIONE E GRUPPO

Per il personale con incarico di responsabilità, si aggiungono:

- COORDINAMENTO
- EFFICACIA PROFESSIONALE.

Su quali comportamenti si viene valutati?

Ogni anno i comportamenti da valutare vengono scelti all’interno di un catalogo di cui si è dotato l’Ateneo, disponibile alla pag. 27 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Quando si valuta?

Sono previsti due momenti valutativi: un monitoraggio intermedio effettuato nel mese di giugno dell’anno corrente e la valutazione finale, effettuata nei primi mesi dell’anno successivo.

In cosa consiste il monitoraggio intermedio?

In un semplice colloquio di feedback, facoltativo ed eventuale, che può essere richiesto sia dai valutatori finali che dai valutati nel caso in cui, nella prima parte dell’anno (da gennaio a giugno) si sia evidenziata una performance non in linea con le aspettative.

In cosa consiste la valutazione finale?

Il valutatore finale, con l’eventuale ausilio del valutatore di supporto, valuta per ciascun afferente, i comportamenti scelti all’interno del catalogo di Ateneo, utilizzando una scala di frequenza al fine di misurare quanto frequentemente ciascun comportamento si è verificato nel corso dell’anno oggetto di valutazione.

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, consentono di far emergere criticità e potenzialità 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 viene effettuato 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.

Si può 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.