



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 sarò valutato?	4
Dove trovo gli obiettivi di struttura?	4
Quali sono gli indicatori di comportamento valutati?	4
Su quali comportamenti sarò 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?	5
Quando sarò valutato?	5
Se non condivido la valutazione ricevuta, cosa posso fare?	5
Con chi farò il colloquio di feedback?	5
E se il valutato è in disaccordo con la valutazione, nonostante il colloquio di feedback?	5
Sarò informato durante le varie fasi della valutazione?	6
Posso richiedere l'intervento della Divisione Sviluppo Organizzativo?	6



Per quale motivo è necessario valutare?

E' 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?

E' la figura che supporta il valutatore, nel caso in cui lo stesso non conosca direttamente l'operato del valutato (ad esempio il direttore di dipartimento potrà essere supportato dal responsabile di laboratorio per la valutazione del tecnico di laboratorio). Il responsabile della valutazione resta comunque il valutatore.

Chi nomina il valutatore di supporto?

Il valutatore di supporto viene 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 sarà 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 sarà valutato?

Nel 2019, il personale senza responsabilità, sarà valutato sui seguenti sei comportamenti:

- 1) Trasmette un'immagine positiva ed efficiente dell'Ateneo in tutte le occasioni di contatto con gli utenti esterni e interni.
- 2) Porta a conclusione il compito assegnato e si accerta del buon esito finale.
- 3) Esegue il lavoro assegnato nei tempi stabiliti.
- 4) Analizza i problemi e propone soluzioni fattibili e coerenti con gli indirizzi ricevuti.
- 5) Condivide le informazioni con i colleghi, mettendole a disposizione in modo costruttivo.
- 6) Rispetta gli impegni o gli accordi presi con i colleghi.

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

- 1) Trasmette un'immagine positiva ed efficiente dell'Ateneo in tutte le occasioni di contatto con gli utenti esterni e interni.
- 2) Organizza le attività in funzione dei risultati a ottenere, collaborando con i colleghi.
- 3) Condivide le informazioni con i colleghi, mettendole a disposizione in modo costruttivo.
- 4) Si pone come punto di riferimento per i colleghi dando l'esempio e condividendo la sua competenza professionale.
- 5) Gestisce le problematiche delle e tra le persone con le quali lavora, favorendo la collaborazione.
- 6) È flessibile, si adatta facilmente ai cambiamenti e agevola l'adozione di nuovi metodi di lavoro.



- 7) Verifica e controlla periodicamente le prestazioni dei collaboratori esprimendo feedback positivi o negativi.
- 8) Stimola e prende in considerazione le proposte e i suggerimenti da parte dei collaboratori.

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 accedendo con le proprie credenziali alla piattaforma del sistema di valutazione.

Quando sarò valutato?

Il processo di valutazione prevede due momenti di valutazione: uno a giugno-luglio (valutazione intermedia) e uno a gennaio – marzo (valutazione finale). Nel 2019, anno di avvio del nuovo processo di valutazione, i periodi di valutazione subiranno uno slittamento per l'avvio del nuovo applicativo.

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 si renderà disponibile a dare supporto durante tutto l'iter valutativo.