



## Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D (senza inc. ex art. 91 c3 CCNL) ANNO 2015

Università di Pisa

Direzione Generale  
Ufficio Programmazione e  
Valutazione

NOTA DI METODO: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico, viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), adottato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 (così come successivamente aggiornato dallo stesso Organo con delibera 304 del 27/10/2016). Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte che pesa per il 60%, basata sul grado di raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra che pesa per il restante 40%, basata sulla valutazione dei comportamenti organizzativi (PC). NB: << Data inizio rapp >> si riferisce al momento del 2015 nel quale l'unità di personale ha aderito alla struttura sua sede lavoro al 31/12/2015.

SMVP : <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

SERAFINI		RAMONA	10032
Sede (aff. organ)	DIPARTIMENTO DI INFORMATICA - SERVIZI AMMINISTRATIVI - UNITA' RICERCA		
% su Struttura:	100		
Profilo:	Categoria C - Area amministrativa		
T.indet/det:	indeterminato		
Data inizio rapp.	01/01/2015		
Inqu. 31/12/15	Personale tecnico amministrativo - categoria C2		

### PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

#### Partecipazione sistema obiettivi come responsabile di fase (RF) o partecipante (PF)

% realizz. OBI (PdR): 100

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3253	Supporto alla Direzione del Dipartimento e ai docenti per l'elaborazione e la compilazione della Scheda Unica Annuale della Ricerca del Dipartimento (SUA-RD) per gli anni 2011-2013
-------------------	------	--

Conclusioni OBI	Il risultato ottenuto è una corretta e completa elaborazione della Scheda SUA-RD. La totalità dei dati necessari, con controllo delle informazioni già presenti, alla valutazione VQR, è disponibile nella scheda SUA-RD per il processo di selezione del campione di pubblicazioni necessario per il passaggio alla VQR.
-----------------	---

Fase Codice

3

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

% realizz. OBI (PdR): 100

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3413	Gestione fatturazione elettronica e monitoraggio debiti e tempi di pagamento della P.A.
-------------------	------	---

Conclusioni OBI	Tutto il personale della segreteria amministrativa ha partecipato ai corsi di formazione organizzati dall'Ateneo e la formazione e l'esperienza acquisita sul campo hanno consentito al dipartimento non solo di ridurre al minimo i margini di errore nella valutazione delle fatture, ma anche di supportare, spesso, i fornitori nella corretta emissione delle fatture stesse. Insieme all'ufficio fiscale il personale della segreteria è andato personalmente dal commercialista da un fornitore per la consulenza sul software. Tutti gli elementi essenziali di una fattura (CIG/CUP, Split, P.IVA, data scadenza) sono stati puntualmente controllati. Tutti i debiti sono stati monitorati e pagati nei tempi previsti dalla normativa.
-----------------	---

Fase Codice

1

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

Fase Codice	<b>3</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>4</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>

Responsabilità obiettivi operativi (solo se autorizzata)

### PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere uno di essi: se il valutato è descritto dal livello "D" (basso), ottiene un punteggio pari a 0,25; se "C" (medio) 0,50, se "B" (alto) 0,75 e se "A" (eccellente) 1.  
I 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività

2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati

3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative (valutazione da fare tenendo presenti le possibilità effettive di contesto e le attività proprie del ruolo)

4. Continuità nell'apporto lavorativo

Valore complessivo (max:4)

### Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato ( $60 * \text{valore medio} \% \text{realizzazione obiettivi}/100$ , salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda)

PC:

area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ( $40 * \text{valore complessivo}/4$ )

Per l'anno 2015 la valutazione per il dipendente:

**RAMONA**

**SERAFINI**

è di

**/100**

Eventuali note del valutatore (es. necessarie se la % assegnata sugli obiettivi (PS) diverge significativamente dal valore medio di raggiungimento dei risultati e nei casi nei quali si ritenga di dare valutazioni sui comportamenti org. correlate a particolari criticità)

Eventuali note del valutato.

Data trasmissione. Pisa,        /        /

Il Responsabile della  
struttura (31/12/15)

Prof. FRANCO TURINI

---

Data presa visione. Pisa,        /        /

Firma del valutato

---

Data accettazione. Pisa,        /        /

Firma del valutato

---

-----

**Informazioni di dettaglio sulle procedure disponibili su:**

**[www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica](http://www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica)**

Il dipendente, ricevuta la valutazione, può entro 15 giorni dalla firma per presa visione formulare per iscritto proprie osservazioni al Commissione di garanzia, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL. e con le modalità indicate nel SMVP.

*NOTA1: in conformità a quanto stabilito dal SMVP al dirigente responsabile della struttura (valutatore) è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo, tenendo conto di tutti i fattori di contesto che ne hanno riguardato il processo di realizzazione e che possano aver impedito il raggiungimento del risultato pianificato;*

*NOTA2: in via transitoria, considerando le oggettive difficoltà di coinvolgere tutto il personale nel sistema obiettivi, anche per l'anno 2015, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non applicabilità del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, si estende il peso di quello relativo ai comportamenti organizzativi dal 40% al 100%.*