



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 riferito 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>

	RAHMATI	PATRICK MASIAR	10364
Sede (aff. organ)	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE		
% su Struttura:	100		
Profilo:	Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati		
T.indet/det:	indeterminato		
Data inizio rapp.	01/01/2015		
Inqu. 31/12/15	Personale tecnico amministrativo - categoria C4		

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. **3424** **Supporto all'attività didattica e di ricerca del Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione (DII)**

Conclusioni OBI
L'attività svolta è consistita in: approntamento e impiego di strumenti di misura, utilizzo di sistemi e metodi di sviluppo e realizzazione di dispositivi prototipali, impiego di tool di elaborazione dati, supporto alle Tesi di Laurea di Primo Livello/Triennale e Magistrale/Specialistica e l'approntamento/svolgimento di esercitazioni previste dalla programmazione didattica. Il risultato raggiunto ha portato all'adeguamento delle attività agli aggiornamenti di metodologie e strumentazioni e allo svolgimento delle attività di supporto alla ribollinatura dei beni prevista dalle direttive di Ateneo.

Fase Codice

1

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

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 | <input type="text"/> |
| 2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati | <input type="text"/> |
| 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) | <input type="text"/> |
| 4. Continuità nell'apporto lavorativo | <input type="text"/> |

Valore complessivo (max:4)

Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato ($60 * \text{valore medio \% realizzazione obiettivi}/100$, 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: **PATRICK MASIAR RAHMATI** 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. GIOVANNI CORSINI

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

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%.