



**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>

ANICHINI		MARIA GRAZIA	10284
Sede (aff. organ)	DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE - SERVIZI AMMINISTRATIVI - UNITA' BILANCIO E SERVIZI GENERALI		
% 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 C1		

**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.	<b>3265</b>	<b>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</b>
-------------------	-------------	---

Conclusioni OBI	L'obiettivo programmato è pienamente realizzato considerato che sono stati compilati tutti i campi richiesti, sia quelli obbligatori che facoltativi, costituenti la base per la valutazione della qualità della ricerca, che si realizzerà attraverso il successivo inserimento delle pubblicazioni selezionate.	
-----------------	---	--

Fase Codice	<b>1</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>2</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>3</b>	PERC REALIZZ	<b>100</b>	Ruolo ricoperto	<b>PF</b>

% realizz. OBI (PdR): **100**

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	<b>3267</b>	<b>Gestione fatturazione elettronica e monitoraggio debiti e tempi di pagamento della P.A.</b>
-------------------	-------------	--

Conclusioni OBI	Il processo di fatturazione elettronica ha comportato un'attività di analisi, controllo e di relazione con i fornitori. I problemi "tecnici" riscontrati sono stati molti e, almeno nella prima fase, hanno comportato un allungamento dei tempi di gestione. Il gruppo di lavoro appositamente ideato all'uopo, ha però consentito, attraverso un'intensa attività di comunicazione, di affrontare e risolvere ogni difficoltà. Le fatture elettroniche che adesso pervengono, sono, nella maggior parte dei casi, corrette nei requisiti essenziali e chiare nel contenuto. Il personale coinvolto nel progetto, ognuno per la parte di lavoro assegnato, è stato in grado di affrontare e risolvere ogni difficoltà pertanto l'obiettivo del progetto si intende pienamente raggiunto.	
-----------------	---	--

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

RF

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:

MARIA GRAZIA

ANICHINI

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](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%.*