



Scheda di valutazione del singolo dipendente EP e D con qualificati incarichi (art. 91 c.3 CCNL) -ANNO 2015

Università di Pisa

Direzione Generale
Ufficio Programmazione e
Valutazione

NOTA: La valutazione della performance del personale di categoria EP e D con incarico ex art 91, comma 3 e 4 del CCNL di comparto, secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) dell'Univ. di Pisa, approvato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012, si compone di due parti: una parte (A) che pesa per l'80% sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di struttura assegnati (PS); l'altra (B) che pesa per il 20 % sulla valutazione complessiva è relativa ai comportamenti organizzativi (PC).

Si tiene conto degli obiettivi e fasi relativamente ai quali il personale ha ricoperto il ruolo di responsabile e della valutazione data dal dirigente di riferimento. Tutte le % sono equipesanti per la determinazione della media. Il ruolo di responsabile di obiettivo prevale su quello di responsabile di fase nello stesso obiettivo.

GIORGELLI

FRANCESCO

8514

Sede lavoro:

DIPARTIMENTO DI FARMACIA

Profilo

Categoria D - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria D3

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

Responsabilità fasi:

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.

3247

Procedura di gestione delle manutenzioni ordinarie e straordinarie, ottimizzazione delle interferenze e manutenzione e cura degli impianti e delle strutture del Dipartimento di Farmacia

Conclusioni OBI

Nel 2015 si sono completati gli spostamenti dei laboratori di ricerca e degli uffici nella sede di via Bonanno 6 in base a precisi criteri organizzativi e funzionali. Gli spostamenti si sono resi necessari per predisporre la struttura all'intervento di manutenzione straordinaria previsto nell'ala sud dell'Edificio B29 (fase 1). Sono stati compiuti quasi 500 interventi di manutenzione ordinaria per opere elettriche, idrauliche, in muratura, di falegnameria e per interventi del fabbro su richieste avanzate ai 4 referenti del Dipartimento dai vari frequentatori della struttura e costantemente monitorate nella loro esecuzione dai Referenti, dal Responsabile Tecnico e dal Vicedirettore del Dipartimento. Il sistema di riferimento nella segnalazione e gestione delle richieste di intervento sui guasti e nel controllo dei lavori di manutenzione ha funzionato ottimamente e sono stati raggiunti tutti gli obiettivi prefissati, anche relativamente alla climatizzazione di uffici ed ambienti di lavoro in tutte e tre le sedi del Dipartimento. Il sistema di riferimento e controllo è necessario anche per la vetustà delle strutture edilizie e per la complessità delle procedure da laboratorio da gestire (fase 2).

Fase Codice

1

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

RF

Fase Codice

1

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

RF

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.

3248

Aggiornamento dell'inventario dei beni mobili in carico al Dipartimento di Farmacia in seguito alla riorganizzazione di una parte dei laboratori e degli uffici.

Conclusioni OBI

E' stato individuato un magazzino nel quale raccogliere i beni obsoleti e non più utilizzati. Ciascuno dei beni raccolti è stato considerato singolarmente per valutare se potesse essere conservato per un utilizzo futuro, se guasto (e quindi inutilizzabile) o se addirittura potesse essere considerato per un eventuale museo della strumentazione scientifica. I beni totalmente inutilizzabili sono stati rimossi dall'inventario, classificati in base all'attuale normativa europea sui rifiuti e conferiti ad una ditta per lo smaltimento.

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.

3251

Ottimizzazione e potenziamento della segnaletica interna del Dipartimento

Conclusioni OBI

Il Dipartimento di Farmacia presenta numerosi studi, aule e laboratori che l'utenza spesso non è in grado di individuare in maniera autonoma. Allo scopo di facilitare l'utenza e permettere una veloce individuazione dei locali, è stata fatta una ricognizione delle tre strutture del Dipartimento (edifici B29, B30 e B31) che ha portato all'individuazione dei punti chiave nei quali posizionare la cartellonistica per l'utenza e le informazioni che ad essa si volevano dare. Parallelamente sono stati individuati tutti i locali che dovevano essere identificati in maniera veloce ed univoca. Questo lavoro ha portato all'apposizione di totem e cartelli murali per indirizzare l'utenza verso il locale desiderato e all'apposizione di targhette fuori-porta con l'indicazione del numero del locale, del nome della persona che lo occupa o dell'eventuale destinazione d'uso.

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro profili, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere un determinato livello di valutazione: 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 5 indicatori sono considerati equipesanti.

- 1.problem solving: capacità di iniziativa; capacità di soluzione dei problemi; capacità di affrontare il cambiamento;
- 2.affidabilità: rispetto delle scadenze e degli impegni presi, continuità e qualità dell'apporto lavorativo;
- 3.professionalità: valuta le competenze e la capacità di approfondire e migliorare la propria formazione;
- 4.integrazione personale nell'organizzazione: collaborazione ed integrazione nei processi di servizio; qualità delle relazioni interpersonali con colleghi e superiori;
- 5.dinamismo relazionale: capacità di collaborare ed interagire con i superiori gerarchici, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna.

Valore complessivo

Valutazione complessiva (PS+PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato (80 * valore medio % realizzazione obiettivi/100; salvo casi particolari, da motivare)

PC:

area valutazione comportamenti: punteggio assegnato (20 * valore complessivo/5)

Per l'anno 2015 la valutazione per il dipendente:

FRANCESCO

GIORGELLI

è di

/100

Eventuali note del valutatore (es. necessarie se la % assegnata sugli obiettivi \neq media % raggiungimento e nei casi nei quali si ritenga di dare valutazioni sui comportamenti correlate a particolari criticità)

Eventuali note del valutato.

Data trasmissione. Pisa, / /

Il Responsabile della
struttura (31/12/15)

Prof.ssa CLAUDIA MARTINI

Data di presa visione. Pisa, / /

Firma del valutato

Data accettazione. Pisa, / /

Firma del valutato

Informazioni e documentazione su

<https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2782-sistema-degli-obiettivi>

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