



## 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.

VALENTINI

PAOLA

5248

Sede lavoro:

DIPARTIMENTO DI RICERCA TRASLAZIONALE

Profilo

Categoria EP - Area medico-odontoiatrica e socio-sanitaria

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria EP3

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

#### Responsabilità obiettivi operativi:

% realizz. OBI (PdR):

100

% di affidamento (PdA):

3406

OPA -

Miglioramento della produttività e degli standard qualitativi delle attività di controllo degli ambienti sanitari (Docente di riferimento Prof. Gaetano Privitera)

Conclusioni OBI

Sono state condotte indagini epidemiologiche ed analisi fenotipiche e molecolari di microrganismi responsabili di infezioni correlate all'Assistenza Sanitaria che hanno consentito di produrre lavori scientifici presentati a Congressi Nazionali ed Internazionali e/o in corso di pubblicazione. E' stato coordinato, condotto e refertato un rilevante numero di indagini microbiologiche e di parametri ambientali, unitamente ad analisi di processo, per la valutazione della qualità igienica di ambienti sanitari, sia nell'ambito delle mansioni istituzionali di ricerca ed assistenziali, che per conto terzi mantenendo e, ove possibile, migliorando lo standard qualitativo delle prestazioni con abbreviazione dei tempi analitici e di refertazione.

#### Responsabilità fasi:

% realizz. OBI (PdR):

100

% di affidamento (PdA):

Obiettivo Operat.

3406

Miglioramento della produttività e degli standard qualitativi delle attività di controllo degli ambienti sanitari (Docente di riferimento Prof. Gaetano Privitera)

Conclusioni OBI

Sono state condotte indagini epidemiologiche ed analisi fenotipiche e molecolari di microrganismi responsabili di infezioni correlate all'Assistenza Sanitaria che hanno consentito di produrre lavori scientifici presentati a Congressi Nazionali ed Internazionali e/o in corso di pubblicazione. E' stato coordinato, condotto e refertato un rilevante numero di indagini microbiologiche e di parametri ambientali, unitamente ad analisi di processo, per la valutazione della qualità igienica di ambienti sanitari, sia nell'ambito delle mansioni istituzionali di ricerca ed assistenziali, che per conto terzi mantenendo e, ove possibile, migliorando lo standard qualitativo delle prestazioni con abbreviazione dei tempi analitici e di refertazione.

Fase Codice

1

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

RF



### 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:

**PAOLA**

**VALENTINI**

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. GIULIO GUIDO

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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