



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.

PERINI

CLAUDIA

9560

Sede lavoro:

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - SETTORE STUDENTI - UNITA' OFFERTA
FORMATIVA CORSI DI LAUREA E LAUREA

Profilo

Categoria D - Area amministrativa-gestionale

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria D4

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

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

% di affidamento (PdA):

3323

OPN -

Gestione e coordinamento nell'ambito del Sistema AVA di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditamento della sede universitaria e dei corsi di studio, della Scheda Unica Annuale, SUA, parte amministrazione

Conclusioni OBI

L'obiettivo è stato positivamente completato. Sono state perfezionate tutte le fasi previste, compresa la definizione della docenza a contratto, e con decreto ministeriale n. 388 del 15 giugno 2015 tutti i corsi di laurea e laurea magistrale (anche a ciclo unico) hanno ottenuto l'accREDITAMENTO per l'anno accademico 2015/2016.

Responsabilità fasi:

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.

3256

Revisione delle procedure relative al rinnovo delle iscrizioni, con particolare riguardo degli studenti laureandi, attraverso una modifica/integrazione dei regolamenti e delle procedure relative.

Conclusioni OBI

Il progetto si è concluso con il pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati. Infatti: 1) sono state approvate, da parte degli organi di governo, le modifiche regolamentari necessarie per la disciplina delle iscrizioni degli studenti laureandi nelle sessioni "straordinarie"; 2) sono state bonificate le carriere universitarie, a partire dall'a.a. 2001/2002, degli studenti di cui al punto precedente.

Fase Codice

1

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

RF

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3323	Gestione e coordinamento nell'ambito del Sistema AVA di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento della sede universitaria e dei corsi di studio, della Scheda Unica Annuale, SUA, parte amministrazione
-------------------	-------------	---

Conclusioni OBI	L'obiettivo è stato positivamente completato. Sono state perfezionate tutte le fasi previste, compresa la definizione della docenza a contratto, e con decreto ministeriale n. 388 del 15 giugno 2015 tutti i corsi di laurea e laurea magistrale (anche a ciclo unico) hanno ottenuto l'accREDITamento per l'anno accademico 2015/2016.
-----------------	--

Fase Codice	1	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	2	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	3	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:

CLAUDIA

PERINI

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)

Dott. MAURO BELLANDI

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