



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.

DAINI

SANDRO

8014

Sede lavoro:

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - SETTORE LAUREATI - UNITA' SCUOLE DI
SPECIALIZZAZIONE

Profilo

Categoria D - Area amministrativa-gestionale

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria D5

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

Responsabilità fasi:

% realizz. OBI (PdR): 99

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3340	Attuazione D.l. n. 68 del 4 aprile 2015 di riordino delle Scuole di Specializzazione dell'Area sanitaria.
-------------------	------	---

Conclusioni OBI	Nella seconda parte dell'anno sono state portate avanti le procedure per l'approvazione dei regolamenti delle tre Scuole mancanti. A tal riguardo si evidenzia che il Regolamento della Scuola di medicina legale è stato deliberato nel mese di settembre 2015, mentre i Regolamenti delle Scuole di nefrologia e pediatria saranno approvati nei prossimi consigli previsti per il mese di marzo 2016. Il ritardo nell'approvazione di questi ultimi è dovuto alla mancata elezione dei direttori delle due scuole. In particolare, per la Scuola di nefrologia, il ritardo è dovuto alla necessità di attendere l'esito di alcune procedure al fine di definire con certezza l'elettorato passivo per l'elezione del direttore, mentre per la Scuola di pediatria è dovuto al fatto che il decano ha ritenuto di indire le elezioni soltanto ad inizio 2016. Come previsto in sede di programmazione dell'obiettivo, sono state definite le programmazioni didattiche di tutte le scuole tenendo conto delle opzioni fatte dagli specializzandi, quindi in doppio binario per vecchio e nuovo ordinamento. Le programmazioni sono state tutte inserite nel database sviluppato dall'Unità Didattica. Si ritiene che complessivamente sia stata data piena attuazione alle normative ministeriali sia in relazione all'esercizio dell'opzione da parte degli specializzandi sia in relazione all'approvazione di ordinamenti e regolamenti, sia in relazione alla definizione delle programmazioni didattiche che consentono agli specializzandi di diplomarsi anche con il nuovo ordinamento.
-----------------	--

Fase Codice	1	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF
Fase Codice	2	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	7	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:

SANDRO

DAINI

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