



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.

BERTINI

CRISTIANA

10080

Sede lavoro:

DIREZIONE DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI - SETTORE STUDENTI - UNITA' CONCORSI E CARRIERE STUDENTI

Profilo

Categoria D - Area amministrativa-gestionale

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria D2

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

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 stata 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

PF

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

RF

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.

3257

creazione di un servizio di tutorato alla pari tramite studenti counseling gestiti a livello centralizzato

Conclusioni OBI

Gli studenti tutor selezionati per i quattro Dipartimenti (Civiltà e Forme del Sapere, Chimica e chimica industriale e di Matematica) hanno completato la formazione di 20 ore tenuta dagli Psicologi (precedentemente selezionati) e da personale Tecnico amministrativo incaricato. Dopo la formazione i tutor alla pari hanno iniziato a svolgere la propria attività di assistenza e consulenza agli studenti presso i rispettivi dipartimenti dando conto dell'andamento del servizio alle psicologhe coordinatrici dello stesso che hanno provveduto a monitorarlo.

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; | <input type="text"/> |
| 2.affidabilità: rispetto delle scadenze e degli impegni presi, continuità e qualità dell'apporto lavorativo; | <input type="text"/> |
| 3.professionalità: valuta le competenze e la capacità di approfondire e migliorare la propria formazione; | <input type="text"/> |
| 4.integrazione personale nell'organizzazione: collaborazione ed integrazione nei processi di servizio; qualità delle relazioni interpersonali con colleghi e superiori; | <input type="text"/> |
| 5.dinamismo relazionale: capacità di collaborare ed interagire con i superiori gerarchici, con gli altri dipendenti, nonché con l'utenza esterna. | <input type="text"/> |

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:

CRISTIANA

BERTINI

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