



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.

MANCINO

MASSIMO

9009

Sede lavoro:

SISTEMA INFORMATICO DIPARTIMENTALE (S.I.D.) - POLO INFORMATICO 1

Profilo

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

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria EP2

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

Responsabilità fasi:

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat. **3348** **Autoformazione**

Conclusioni OBI
Tutte le fasi sono state completate con successo. Sono stati tenuti corsi e seminari di formazione sui seguenti argomenti: gestione delle aule informatiche lettura log postali IP Control Moodle liste postali sistemi linux, scripting Amministrazione Windows MySQL web programming. La documentazione degli stessi è fruibile dal personale sul wiki SID.

Fase Codice

3

PERC REALIZZ

Ruolo ricoperto

RF

Fase Codice

4

PERC REALIZZ

Ruolo ricoperto

RF

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat. **3353** **Teleassistenza**

Conclusioni OBI
Tutte le fasi sono state completate con successo. In particolare sono stati sviluppati due software di teleassistenza specifici per Windows e per OSX. Sono state definite le criticità del protocollo di teleassistenza: 1. distribuzione del software 2. possibilità di intervenire su reti pubbliche e private 3. ridurre le operazioni lato utente 4. garantire la privacy dell'utente. I software sviluppati hanno mostrato alcune criticità: 1. incompatibilità con alcune versioni dei sistemi operativi Windows e OSX 2. installazione difficoltosa 3. mancanza di alcune funzionalità pertanto è stato valutato che l'adozione di un software proprietario (già individuato), da affiancare alla soluzioni sviluppate, sia necessaria per consentire una migliore fruizione per tutte le combinazioni di sistema operativo in uso.

Fase Codice

4

PERC REALIZZ

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:

MASSIMO

MANCINO

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. RICCARDO CAMBINI

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