



## 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.

DORBOLO'

DANIELA

8655

Sede lavoro:

SISTEMA INFORMATICO DIPARTIMENTALE (S.I.D.) - POLO INFORMATICO 6

Profilo

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

Inqu. 31/12/15

Personale tecnico amministrativo - categoria EP4

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

Responsabilità obiettivi operativi:

Responsabilità fasi:

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	<b>3360</b>	<b>Adeguamento tecnologico e security enhancement delle aule informatiche del Polo6</b>
-------------------	-------------	---

Conclusioni OBI	Tutte le fasi sono state completate con successo, in particolare:- sono stati acquistati 90 pc con processore Intel i7, RAM 8GB, HD 1 TB.- tutti i 90 pc sono stati installati e testati nelle aule SI3, SI6 ed SI7- i server DHCP e Active Directory sono stati configurati e testati per i 90 pc installati nella fase 2.- il sistema operativo Windows 7 64 bit e le applicazioni per i corsi di Ingegneria sono funzionanti sui 90 pc installati nella fase 2.
-----------------	--

Fase Codice	1	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	1	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	PF
Fase Codice	2	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	2	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	PF
Fase Codice	3	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	3	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	PF
Fase Codice	4	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	RF
Fase Codice	4	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	PF

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

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	<b>3361</b>	<b>Monitoraggio proattivo</b>
-------------------	-------------	-------------------------------

Conclusioni OBI	Tutte le fasi sono state completate con successo. In particolare, rispetto alla situazione intermedia:- fase 5: il server e il client Windows di prova continuano a funzionare correttamente. E' stato testato il servizio anche su client Unix e funziona correttamente.- fase 6. E' stata realizzata la documentazione (a disposizione del personale SID) sia per la parte server che per la parte client.
-----------------	--

Fase Codice	<b>3</b>	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	<b>RF</b>
Fase Codice	<b>3</b>	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>5</b>	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	<b>RF</b>
Fase Codice	<b>5</b>	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	<b>PF</b>
Fase Codice	<b>6</b>	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	<b>RF</b>
Fase Codice	<b>6</b>	PERC REALIZZ		Ruolo ricoperto	<b>PF</b>

### 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:

**DANIELA**

**DORBOLO'**

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