



Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D (senza inc. ex art. 91 c3 CCNL) ANNO 2015

Università di Pisa

Direzione Generale
Ufficio Programmazione e
Valutazione

NOTA DI METODO: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico, viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), adottato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 (così come successivamente aggiornato dallo stesso Organo con delibera 304 del 27/10/2016). Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte che pesa per il 60%, basata sul grado di raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra che pesa per il restante 40%, basata sulla valutazione dei comportamenti organizzativi (PC). NB: << Data inizio rapp >> si riferisce al momento del 2015 nel quale l'unità di personale ha afferrito alla struttura sua sede lavoro al 31/12/2015.

SMVP : <https://www.unipi.it/index.php/amministrazione/item/2804-sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance>

Cognome	Nome	Mat
Sede (aff. organ)		
% su Struttura:		
Profilo:		
T.indet/det:		
Data inizio rapp.		
Inqu. 31/12/15		

Dati relativi al dipendente (già compilati)

Obiettivi (se partecipante)

PS: Riepiloghi attività 2015 - ambito sistema

la % di affidamento può essere inserita solo nei casi in cui la % di realizzazione <100%

Partecipazione sistema obiettivi come responsabile di fase (RF) o partecipante

% realizz. OBI (PdR): 100

% di affidamento (PdA)

Obiettivo Operat.	3226	Coordinamento delle attività che realizzano il Sistema AVA di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento della sede universitaria e dei corsi di studio
-------------------	------	--

Conclusioni OBI	Si riporta il resoconto sintetico delle attività previste ed attuate ai fini del raggiungimento complessivo dell'obiettivo, successivamente a quanto già descritto nella rendicontazione intermedia. Tali attività concludono di fatto le prescrizioni previste nel ciclo annuale della Procedura AVA di accreditamento dell'Ateneo e dei suoi Corsi di Studio.1) I contenuti dei quadri della sezione "Qualità" delle Schede SUA-CdS in scadenza il 25 settembre 2015 sono stati completati. Per tale termine il MIUR aveva richiesto infatti l'inserimento di informazioni e dati riferiti ai risultati dell'attività formativa svolta nell'Ateneo e l'opinione espressa da studenti, laureandi e laureati sulla didattica dei corsi di studio e sull'organizzazione dei servizi.2) I sei corsi di studio selezionati per la sperimentazione di ateneo dell'accREDITamento periodico hanno consegnato il rapporto di riesame ciclico entro la scadenza prevista del 15 ottobre 2015. 3) Le commissioni paritetiche di Dipartimento, entro la scadenza interna del 19 dicembre 2015, hanno trasmesso al Presidio della Qualità e al Nucleo di Valutazione le relazioni annuali. Tali relazioni sono state caricate nel rispetto delle modalità stabilite dall'Anvur e della scadenza, prevista per legge, del 31 dicembre 2015 sul sito web del MIUR-CINECA. Sono state inoltre realizzate, per l'istruttoria dei lavori del Presidio della Qualità e del Nucleo di Valutazione le seguenti attività: (a) relazione di analisi e sintesi per il Presidio dei rapporti di riesame ciclico consegnati nell'ambito della sperimentazione di ateneo per l'accREDITamento periodico(b) relazioni tecnica a supporto del parere del Nucleo sulla richiesta di nuova istituzione di tre corsi di laurea magistrale per l'a.a. 2016/2017. In termini di risultati conseguiti si ricorda che con il Ministero con decreto 388 del 15 giugno 2015 - già pervenuto nei termini della rendicontazione intermedia dell'obiettivo - ha confermato, per l'a.a. 2015/16, l'accREDITamento iniziale dei 125 corsi di studio già accREDITati nell'anno accademico precedente e ha accREDITato ex-novo le due lauree magistrali in "Bionics Engineering" e in "Scienze della Nutrizione Umana" di nuova istituzione. La situazione finale attesa è stata pertanto realizzata.
-----------------	---

Fase Codice

2

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

Fase Codice

3

PERC REALIZZ

100

Ruolo ricoperto

PF

Responsabilità obiettivi operativi (solo se autorizzata)

PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, che indicano le caratteristiche che occorre raggiungere uno di essi: se il valutato è descritto dal livello "D" (basso), ottiene un punteggio 0,25, se "C" (medio) 0,50, se "B" (alto) 0,75 e se "A" (eccellente) 1. I 4 indicatori sono considerati equipesanti.

Valutazione dei comportamenti organizzativi

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività
2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati
3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative (valutazione da fare tenendo presenti le possibilità effettive di contesto e le attività proprie del ruolo)
4. Continuità nell'apporto lavorativo

Valore complessivo (max:4)

Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS:

area valutazione raggiungimento obiettivi 2015: punteggio assegnato ($60 \times$ valore medio % realizzazione obiettivi/100, salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda)

PC:

area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ($40 \times$ valore complessivo/4)

Per l'anno 2015 la valutazione per il dipendente:

Nome Cognome

/100

Eventuali note del valutatore (es. necessarie se la % assegnata sugli obiettivi (PS) diverge significativamente dal valore medio di raggiungimento dei risultati e nei casi nei quali si ritenga di dare valutazioni sui comportamenti org. correlate a particolari criticità)

In assenza di obiettivi il dipendente viene valutato esclusivamente sulla base dei comportamenti organizzativi che pesano al 100%

Eventuali note del valutato.

Data trasmissione. Pisa, / /

Il Responsabile della
struttura (31/12/15)

Data presa visione. Pisa, / /

Firma del valutato

Data accettazione. Pisa, / /

Firma del valutato

Informazioni di dettaglio sulle procedure disponibili su:

www.unipi.it/index.php/amministrazione/itemlist/category/375-ufficio-programmazione-valutazione-e-statistica

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.

NOTA1: in conformità a quanto stabilito dal SMVP al dirigente responsabile della struttura (valutatore) è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo, tenendo conto di tutti i fattori di contesto che ne hanno riguardato il processo di realizzazione e che possano aver impedito il raggiungimento del risultato pianificato;

NOTA2: in via transitoria, considerando le oggettive difficoltà di coinvolgere tutto il personale nel sistema obiettivi, anche per l'anno 2015, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non applicabilità del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, si estende il peso di quello relativo ai comportamenti organizzativi dal 40% al 100%.