



Università di Pisa

Direzione Generale
Ufficio Programmazione e
Valutazione

Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D ANNO 2014

Questa dipendente ha lavorato nella
Direzione in 2 periodi, con un periodo
intermedio in altra struttura (avrà quindi 2
schede di valutazione perchè 2 sono i
budget che la riguardano)

NOTA DI METODO: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico, a partire dall'anno 2014, viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP), approvato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 (integrato dalle disposizioni di cui al C.C.I. sul trattamento accessorio per l'anno 2014 sottoscritto in data 24 novembre 2014 e dal relativo atto interpretativo e integrativo). Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte (A) che pesa per il 40 %, basata sul raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra (B), che pesa per il restante 60 %, basata sulla valutazione dei comportamenti organizzativi (PC).

MIRO	FRANCA	11111
Sede lavoro: DIREZIONE		
Periodo int: dal 01/01/2014 al 31/12/2014	Assegnazione 100% (1/1-2/7); 100% (19/10-31/12)	
Profilo: Categoria D - Area amministrativa-gestionale		
Inquadr. 31/12/14	C 2	

PS: Riepiloghi attività 2014 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

Questa sez. sarebbe stata valorizzata se la dipendente fosse stata responsabile di un obiettivo

Partecipazione ad altro titolo (responsabile di fase (RF) o partecipante (PF))

Obiettivo Operat.	3900	Nuova applicazione web			
Conclusioni OBI	Dopo una prima fase relativa all'individuazione dei requisiti per l'applicazione web, il				
% realizz. OBI:	100	% comunque attribuibile personale PF o RF:			
Fase Codice	1	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF
Fase Codice	3	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF

Obiettivo Operat.	3907	Coordinamento delle attività che realizzano il Sistema AVA di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accredimento.
Conclusioni OBI	Nell'ambito complessivo dell'obiettivo sono state svolte le attività di seguito descritte.....	

% realizz. OBI:	100	% comunque attribuibile personale PF o RF:			
-----------------	------------	--	--	--	--

Fase Codice	3	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF
Fase Codice	5	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	PF

Obiettivo Operat.	3953	Messa a punto del sistema di contabilità economico-patrimoniale e del Bilancio Unico di Ateneo attraverso una più approfondita conoscenza delle procedure e l'adattamento alle esigenze specifiche dell'Università di Pisa dei moduli applicativi presenti nel Sistema U-GOV Contabilità di CINECA
Conclusioni OBI	I principali moduli di cui si compone l'applicativo di contabilità sono stati utilizzati, nelle strutture interessate, assicurando la regolarità del servizio all'utenza. Attraverso la partecipazione del personale agli eventi di formazione, l'applicazione delle note e circolari della Direzione Finanza e l'utilizzo del sistema dei "ticket" è stato possibile, nel corso del 2014, superare gran parte delle criticità inizialmente riscontrate in U-GOV.	

% realizz. OBI:	100	% comunque attribuibile personale PF o RF:			
-----------------	------------	--	--	--	--

Fase Codice	2	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	RF
-------------	----------	--------------	------------	-----------------	-----------

PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, che indicano le caratteristiche che occorre possedere per raggiungere uno di essi: 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 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività;	1
2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati;	1
3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative;	1
4. Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno oggetto di valutazione (anno 2014; A $\geq$ 94%; B $\geq$ 88% e <94%; C $\geq$ 80% e <88%; D <80%)	0,75
perc_pres	89 %
A=1;B 0,75; C 0,5; D 0,25	

Valore complessivo (max:4)

3,75

Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS: area valutazione raggiungimento obiettivi 2014: punteggio assegnato ($40 \cdot$ valore medio % realizzazione obiettivi/100, salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda) 40

PC: area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ($60 \cdot$ valore complessivo/4) 56,25

Per l'anno 2014 la valutazione per il dipendente: **FRANCA** **MIRO** è 96,25 /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)

Eventuali note del valutato.

Firma del valutatore

Data trasmissione. Pisa,

Firma del valutato

Data accettazione. Pisa,

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 comitato di Valutazione, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL.

Il Comitato delibera entro 15 giorni.

NOTA1: in conformità a quanto stabilito in sede di CCI al 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; se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 50 e 100 può essere attribuito un punteggio fino a 100; se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore a 50 viene attribuito il punteggio effettivo. In ogni caso, il punteggio così come determinato, è assegnato in eguale misura a tutti i dipendenti della struttura che vi partecipano.

NOTA2: in via del tutto eccezionale e transitoria, considerando che l'anno 2014 rappresenta quello di prima applicazione del Sistema di misurazione e valutazione al personale di cat B, C, D senza incarico, 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 60% al 100%.



Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D ANNO 2014

Università di Pisa

Direzione Generale
Ufficio. Programmazione e
Valutazione

NOTA: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico a partire dall'anno 2014 viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) approvato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 e dei successivi aggiornamenti di cui al C.C.I. sul trattamento accessorio per l'anno 2014 sottoscritto in data 24 novembre 2014 e al relativo atto interpretativo e integrativo. Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte (A) che pesa per il per il 40 % sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra (B), che pesa per il per il 60 % sulla valutazione complessiva si basa sui comportamenti organizzativi (PC).
Ai fini della media tutti gli obiettivi sono considerati equipesanti.

BOLINO

SILVIO

9999

Sede lavoro: CENTRO DI RICERCA "UNIVERSITARIO"

Periodo int: dal 01/01/2014 al 31/12/2014 Assegnazione 100%

Profilo: Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

INQUADR. 31-12-14 C 4

PS: Riepiloghi attività 2014 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

Partecipazione ad altro titolo (responsabile di fase (RF) o partecipante (PF))

La pagina è vuota in quanto per il 2014 questa unità di personale non è stata coinvolta in alcun obiettivo.

NB: in via transitoria per il 2014 tutti i 100 punti disponibili dovranno essere attribuiti dal valutatore estendendo il peso dei comportamenti organizzativi da 60/100 a 100/100.
Questo eviterà incongrue penalizzazioni al personale.

PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, 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 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività;	1
2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati;	1
3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative;	0,5
4. Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno oggetto di valutazione (anno 2014; A $\geq$ 94%; B $\geq$ 88% e <94%; C $\geq$ 80% e <88%; D <80%)	1
perc_pres	100 %
A=1; B 0,75; C 0,5; D 0,25	

Valore complessivo (max:4)

3.5

Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS: area valutazione raggiungimento obiettivi 2014: punteggio assegnato ($40 \times$ valore medio % realizzazione obiettivi/100, salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda)

—

PC: area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ($60 \times$ valore complessivo/4)

87,5

Per l'anno 2014 la valutazione per il dipendente: **SILVIO** **BOLINO** è di **87,5/100**

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.

Firma del valutatore

Data trasmissione. Pisa,

Firma del valutato

Data accettazione. Pisa,

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 comitato di Valutazione, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL.

Il Comitato delibera entro 15 giorni.

NOTA1: in conformità a quanto stabilito in sede di CCI al valutatore è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo tenendo conto di tutti i fattori di contesto che hanno riguardato il processo di realizzazione dell'obiettivo così determinata: se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 50 e 100, può essere attribuito un punteggio fino a 100; se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore a 50, viene attribuito il punteggio effettivo. In ogni caso, il punteggio così come determinato, è assegnato in eguale misura a tutti i dipendenti della struttura che vi partecipano

NOTA2: In via del tutto eccezionale e transitoria considerando che l'anno 2014 rappresenta l'anno di implementazione del sistema di misurazione e valutazione per il personale di cat B, C, D senza incarico, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non presenza del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, così come definito al punto 1 del presente atto, si estende il parametro relativo ai comportamenti organizzativi fino al 100%



Scheda di valutazione del singolo dipendente di categoria B - C - D ANNO 2014

Università di Pisa

Direzione Generale
Ufficio. Programmazione e
Valutazione

NOTA: La valutazione della performance del personale di categoria B, C, D senza incarico a partire dall'anno 2014 viene effettuata secondo la metodologia definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (di seguito SMVP) approvato con delibera del CdA n. 205 del 18 luglio 2012 e dei successivi aggiornamenti di cui al C.C.I. sul trattamento accessorio per l'anno 2014 sottoscritto in data 24 novembre 2014 e al relativo atto interpretativo e integrativo. Pertanto la valutazione complessiva del personale si compone di due parti: una parte (A) che pesa per il per il 40 % sulla valutazione complessiva del dipendente ed è relativa al raggiungimento dell'obiettivo/i della struttura nel/nei quale/i il dipendente è inserito (PS); l'altra (B), che pesa per il per il 60 % sulla valutazione complessiva si basa sui comportamenti organizzativi (PC).
Ai fini della media tutti gli obiettivi sono considerati equipesanti.

BOTTI

ALEX

8888

Sede lavoro: DIREZIONE INFORMATICA

Periodo int: dal 01/01/2014 al 31/12/2014 Assegnazione 100% (1/1-30/4); 50% (1/5-31/12)

Profilo: Categoria C - Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati

INQUADR. 31-12-14 C 4

PS: Riepiloghi attività 2014 - ambito sistema obiettivi

Responsabilità obiettivi operativi:

Partecipazione ad altro titolo (responsabile di fase (RF) o partecipante (PF))

Obiettivo Operat.	3174	Coordinamento delle attività di miglioramernto della gestione carriera studenti.
Conclusioni OBI	Il coordinamento delle attività	
% realizz. OBI:	80	%comunque attribuibile pesonale PF o RF: 100
Fase Codice	3	PERC REALIZZ 100
		Ruolo ricoperto RF

Questo obiettivo, ai fini della determinazione del punteggio da assegnare sulla parte relativa alla partecipazione ad obiettivi2014, può essere considerato dal valutatore raggiunto al 100% (essendo comunque la % effettiva > 50%).

Obiettivo Operat.	3176	Coordinamento delle attività i			
Conclusioni OBI	Sentite le esigenze.....				
% realizz. OBI:		100	% comunque attribuibile personale PF o RF:		
Fase Codice	3	PERC REALIZZ	100	Ruolo ricoperto	RF

PC: Valutazione sui comportamenti organizzativi

A ciascun indicatore sono associati quattro livelli di valutazione, 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 4 indicatori sono considerati equipesanti.

1. Competenze professionali dimostrate nello svolgimento delle attività;	0,5
2. Grado di realizzazione di specifici compiti affidati;	1
3. Contributo dato alla soluzione di problemi, anche con idee innovative;	0,5
4. Il grado di presenza del dipendente rispetto al numero complessivo di giorni lavorativi previsti nell'anno oggetto di valutazione (anno 2014; A $\geq$ 94%; B $\geq$ 88% e <94%; C $\geq$ 80% e <88%; D <80%)	1
perc_pres	100 %
A=1;B 0,75; C 0,5; D 0,25	

Valore complessivo (max:4)

3

Valutazione complessiva (PS + PC) performance individuale

PS: area valutazione raggiungimento obiettivi 2014: punteggio assegnato ($40 \times$ valore medio % realizzazione obiettivi/100, salvo quanto riportato in note 1 e 2 a fine scheda) 40

PC: area valutazione comportamenti: punteggio assegnato ($60 \times$ valore complessivo/4) 45

Per l'anno 2014 la valutazione per il dipendente:

ALEX BOTTI è di

85 /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.

Firma del valutatore

Data trasmissione. Pisa,

Firma del valutato

Data accettazione. Pisa,

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 comitato di Valutazione, di cui all'art. 81, comma 3 del vigente CCNL.

Il Comitato delibera entro 15 giorni.

NOTA1: in conformità a quanto stabilito in sede di CCI al valutatore è riconosciuta la possibilità di modulare il punteggio da assegnare per ciascun obiettivo tenendo conto di tutti i fattori di contesto che hanno riguardato il processo di realizzazione dell'obiettivo così determinata: se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è compresa tra 50 e 100, può essere attribuito un punteggio fino a 100; se la percentuale di raggiungimento dell'obiettivo è inferiore a 50, viene attribuito il punteggio effettivo. In ogni caso, il punteggio così come determinato, è assegnato in eguale misura a tutti i dipendenti della struttura che vi partecipano

NOTA2: In via del tutto eccezionale e transitoria considerando che l'anno 2014 rappresenta l'anno di implementazione del sistema di misurazione e valutazione per il personale di cat B, C, D senza incarico, ai fini della valutazione della performance individuale del dipendente, ove ricorra l'ipotesi della non presenza del parametro relativo al grado di realizzazione degli obiettivi, così come definito al punto 1 del presente atto, si estende il parametro relativo ai comportamenti organizzativi fino al 100%