



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI CAGLIARI

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIRIGENTE

Valutazione di prima istanza

1. Titolare	
2. Ruolo	DIRIGENTE
3. Direzione	
4. Periodo di valutazione	
5. Valutatore di I ^a istanza	
6. Data	

Note del valutatore	Obiettivo comune 1
	2° obiettivo
	3° obiettivo
	4° obiettivo
	5° obiettivo
	Comportamenti organizzativi agiti
	Valutazione finale (da 1 a 5)
	<i>Come da scheda seguente</i>
Commenti del valutato	

Firma per ricevuta

In caso di valutazione negativa (punteggi inferiori a 3) il dirigente potrà richiedere il riesame della valutazione presentando, entro tre giorni dalla data del presente colloquio, alla Direzione generale l'apposita domanda di riesame con le integrazioni dei documenti di valutazione.



Università degli Studi di Cagliari

Dirigente valutato:

Nome della Direzione:

Valutatore:

Periodo di riferimento della valutazione: gennaio - dicembre [anno]

Riferimenti:

- Piano Integrato - Aggiornamento [anno] - Allegato 3 - <https://trasparenza.unica.it/performance/piano-della-performance/>

- SMVP e Regolamento per la valutazione delle performance - <https://trasparenza.unica.it/performance/sistema-di-misurazione-e-valutazione-della-performance/>

Valutazione obiettivi	Peso (%)	Valutazione (da 1 a 5)	Incidenza sulla valutazione complessiva della prestazione
Obiettivo 1 - Comune	30%		x
Obiettivo 2 - Team/Individuale	x	x	x
Obiettivo 3 - Team/Individuale	x	x	x
Obiettivo 4 - Individuale	x	x	x
Obiettivo n	x	x	x
Totale valutazione obiettivi (80%)	80%		x

Valutazione comportamenti organizzativi	Peso (%)	Valutazione (da 1 a 5)	Incidenza sulla valutazione complessiva della prestazione
1. Accuratezza nei rapporti con gli altri dirigenti e con gli organi politici	5%	x	x
2. Assunzione della responsabilità delle decisioni, capacità di ponderare l'ampiezza del rischio professionale rispetto ai benefici ottenibili e alle risorse disponibili in relazione agli indirizzi del Rettore e degli Organi Collegiali	5%	x	x
3. Capacità di individuare nuove tecniche e nuovi metodi di lavoro e di adattare i comportamenti a situazioni e persone diverse, traduzione delle decisioni in piani operativi e risoluzione dei problemi professionali imprevisti, focalizzando le cause del problema e l'adozione di soluzioni soddisfacenti	5%	x	x
4. Sviluppo e stimolo della professionalità e della motivazione del personale, realizzata anche attraverso la valutazione e la differenziazione dei giudizi, che può avvenire anche attraverso l'utilizzo di indicatori che rilevino il risultato con un adeguato grado di automaticità	5%	x	x
Totale valutazione comportamenti (20%)	20%		x

Totale valutazione obiettivi + comportamenti	100%	Totale valutazione prestazione	
-----------------------------------------------------	-------------	---------------------------------------	--