



Università degli Studi di Cagliari

RELAZIONE per l'AUTO-VALUTAZIONE dell'ATTIVITÀ del DIRIGENTE
periodo gennaio-dicembre [anno]

| | |
|---------------------------|-----------|
| 1. Titolare | |
| 2. Ruolo | DIRIGENTE |
| 3. Direzione | |
| 4. Periodo di valutazione | |
| 5. Data di consegna | |
| 6. Firma del Valutato | |



Università degli Studi di Cagliari

Relazione di autovalutazione

Autovalutazione obiettivi (max 5000 caratteri) *

Obiettivo numero [...]

Autovalutazione del grado di realizzazione dell'obiettivo

Punteggio
da 1 a 5

| Obiettivo numero [...] | Grado di realizzazione dell'obiettivo | |
|------------------------|---------------------------------------|--|
|------------------------|---------------------------------------|--|

* Per ogni obiettivo assegnato in base all'[Allegato 3 del Piano Integrato](#) - Aggiornamento [anno], il Dirigente, ai fini dell'autovalutazione, è invitato a compilare a redigere una relazione in cui devono essere descritte: le attività svolte e i risultati ottenuti nel periodo di riferimento (richiamo indicatori e confronto con i risultati raggiunti); gli strumenti di controllo adottati; gli eventuali scostamenti tra le attività e i risultati programmati e realizzati; le cause degli eventuali scostamenti; le iniziative assunte per il loro superamento e i risultati conseguiti; le risorse ritenute necessarie per il conseguimento dell'obiettivo programmato e le effettive risorse impiegate per il conseguimento del risultato. Inoltre, il dirigente è invitato ad effettuare l'autovalutazione dei comportamenti organizzativi messi in atto per realizzare gli obiettivi assegnati in base al [vigente SMVP](#) e al [Regolamento per la valutazione](#).



Autovalutazione dei comportamenti organizzativi agiti

| | Punteggio da 1 a 5 |
|---|-----------------------|
| Accuratezza nei rapporti con gli altri dirigenti e con gli organi politici | |
| 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 | |
| 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 | |
| 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 | |