



**ARCA CAPITANATA**  
AGENZIA REGIONALE per la CASA e l'ABITARE  
Via Romolo Caggese, 2 - 71121 Foggia

# **SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORTAMENTI DEL PERSONALE DIRIGENTE DELL'ARCA CAPITANATA ANNO \_\_\_\_\_**

Nome e Cognome del valutato \_\_\_\_\_

Area di appartenenza **DIRIGENTI** \_\_\_\_\_

Unità operativa di riferimento \_\_\_\_\_

Incarichi di responsabilità \_\_\_\_\_

La scheda proposta è finalizzata alla rilevazione della qualità delle prestazioni del personale dell'ente attraverso la valutazione dei comportamenti lavorativi ritenuti essenziali per il raggiungimento del risultato atteso e la qualità della prestazione.

La scala di valutazione, riportata nella tabella sottostante, si riferisce al livello di adeguatezza dei comportamenti oggetto di valutazione in relazione alle esigenze e caratteristiche del ruolo organizzativo ricoperto.

| Punteggio assegnato | Giudizio sintetico | Descrizione                                                                                                              |
|---------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b>            | Ottimo             | Il valutato ha mostrato assoluta e comprovata eccellenza                                                                 |
| <b>0,8</b>          | Buono              | Il valutato si è distinto per aver adottato un comportamento esemplare e superiore alle prerogative del ruolo assegnato. |
| <b>0,6</b>          | Sufficiente        | Il valutato ha eseguito correttamente i suoi compiti e doveri nell'ambito del ruolo assegnato                            |
| <b>0,4</b>          | Insufficiente      | Il valutato non ha dimostrato conoscenze, capacità o atteggiamenti adeguati al ruolo                                     |

Il punteggio attribuito per ogni parametro valutato sarà pari al coefficiente riportato in tabella moltiplicato per il punteggio massimo.

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DEL DIRIGENTE DI AREA

## VALUTAZIONE ESPRESSA IN 100/100

**Dirigente:** \_\_\_\_\_

### 1. Leadership

| <i>Valore</i>                                                                                                                                                                                  | <i>Comportamento osservabile</i>                                                                                                                                    | <i>Punteggio attribuito</i> | <i>Punteggio massimo</i> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Capacità di far “accadere le cose” (iniziativa, concentrazione e orientamento al risultato)                                                                                                    | Tiene conto di tutte le risorse disponibili per perseguire l'obiettivo                                                                                              |                             | 10                       |
|                                                                                                                                                                                                | Porta avanti le azioni pianificate con polso e slancio operativo                                                                                                    |                             | 10                       |
| Capacità di superare gli schemi consolidati (flessibilità, innovazione, pensiero laterale)                                                                                                     | Trova modi alternativi per raggiungere gli obiettivi in caso di imprevisti                                                                                          |                             | 10                       |
|                                                                                                                                                                                                | si attiva di fronte ad un problema o un'opportunità, prendendo rapidamente decisioni pertinenti                                                                     |                             | 10                       |
| Capacità di agire velocemente, con decisione e tempestività, assumendosi la responsabilità delle proprie decisioni (autonomia e decisionalità, senso d'urgenza, assunzione del rischio)        | Si assume personalmente la responsabilità per decisioni da adottare e risultati da ottenere                                                                         |                             | 10                       |
|                                                                                                                                                                                                | Agisce prontamente a fronte di situazioni impreviste o critiche e prende decisioni anche in assenza di specifiche informazioni, assumendosi il rischio della scelta |                             | 10                       |
| Capacità di costruire team ad alte performance, sapendo individuare i talenti e riconoscendo la capacità di agire delle persone (spirito di squadra, orientamento allo sviluppo delle risorse) | Stimola gli altri ad essere autonomi e tempestivi e li supporta nella realizzazione di azioni innovative                                                            |                             | 10                       |
|                                                                                                                                                                                                | è aperto al confronto per individuare strategie più efficaci e rapide d'azione                                                                                      |                             | 10                       |
| Capacità di essere un modello di integrità ed etica professionale per i propri pari e collaboratori                                                                                            | Tollera pressioni senza lasciarsi influenzare, ponendo il "valore pubblico" da perseguire al primo posto                                                            |                             | 10                       |
|                                                                                                                                                                                                | Rispetta il codice di comportamento dell'ente                                                                                                                       |                             | 10                       |
|                                                                                                                                                                                                | <b>Totale</b>                                                                                                                                                       |                             | <b>100</b>               |

## 2. Capacità di gestione e valorizzazione del personale e rapporto con gli stakeholders

| Oggetto della valutazione     | Comportamento osservabile                                                                                                                                                                                                 |  | Punteggio massimo |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------|
| Gestione del personale        | Capacità di assegnare obiettivi chiari ai propri collaboratori e proporzionali al ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione                                                                                         |  | 10                |
|                               | Capacità di bilanciare le esigenze organizzative con i diritti dei propri collaboratori (gestione ferie, permessi, straordinari e cc.)                                                                                    |  | 10                |
|                               | Capacità di individuare le criticità di natura organizzativa e di proporre adeguate soluzioni volte a migliorare la performance dei propri collaboratori                                                                  |  | 10                |
| Formazione del personale      | Promuovere la partecipazione dei propri collaboratori ad attività formative volte a rafforzare le competenze trasversali e abilitanti                                                                                     |  | 10                |
|                               | Capacità di condividere e trasferire le proprie conoscenze ai propri collaboratori in un'ottica di formazione continuativa                                                                                                |  | 10                |
| Valorizzazione del personale  | Capacità di incentivare i propri collaboratori attraverso un adeguato utilizzo degli istituti economici previsti dal CCNL, nell'ottica di valorizzare il merito                                                           |  | 10                |
|                               | Capacità di coinvolgere i propri collaboratori nei processi decisionali, determinando un senso di affiliazione e identificazione da parte degli stessi all'organizzazione                                                 |  | 10                |
| Rapporto con gli stakeholders | Coopera fattivamente con gli uffici dell'ente e con altri soggetti pubblici coinvolti nella <u>performance</u> di filiera                                                                                                 |  | 10                |
|                               | Individua le giuste modalità di rapportarsi con gli altri e le adatta in relazione ai diversi interlocutori, suscitando negli utenti interni ed esterni all'organizzazione un'immagine dell'ente affidabile ed efficiente |  | 20                |
|                               | Totale                                                                                                                                                                                                                    |  | 100               |

Punteggio attribuito ...../100

Annotazioni dei comportamenti in base ai quali è stata formulato la valutazione

Indicazioni per il miglioramento della prestazione individuale

Considerazioni del valutato

L'Amministratore Unico

\_\_\_\_\_

Per presa visione il Dirigente

\_\_\_\_\_