



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

# SCHEDA DI VALUTAZIONE DEI COMPORAMENTI 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
	Totale		100

## 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 <i>stakeholders</i>	Coopera fattivamente con gli uffici dell'ente e con altri soggetti pubblici coinvolti nella <i>performance</i> 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

\_\_\_\_\_