CRITERI

Vanno considerati tre diversi piani espressivi della prestazione fornita da un dipendente:

AREA	CRITERI	VALUTAZIONE
<i>Sapere</i>	il grado di raggiungimento del Piano Formativo Individuale annualmente definito per essere adeguatamente aggiornato rispetto alle proprie competenze.	Frequenza ad almeno N. 1 corso di formazione
<i>Saper fare</i>	il grado di raggiungimento di obiettivi preventivamente attribuiti alla persona perché sia chiaro quali sono le priorità dell'Amministrazione e i progetti sui quali si viene valutati. L'obiettivo deve produrre un cambiamento finale della realtà	N. 3 Obiettivi sfidanti inseriti nel Piano Performance
<i>Saper essere e saper fare insieme</i>	il grado di miglioramento di relazioni e comportamenti: efficacia personale (governo di sé), manageriale (governo degli altri) e sistema relazionale (dinamica nelle relazioni) per rendere chiaro e solido il rapporto di fiducia con il proprio Sindaco/Direttore	Almeno N. 1 Parametro per ogni area
<i>Trasparenza e prevenzione alla corruzione</i>	Il grado di raggiungimento degli obiettivi riguardo alla trasparenza e alla prevenzione della corruzione nel rispetto della normativa vigente	Riferimento agli obblighi specifici derivanti dal PTTI approvato da ciascun ente

PESI

- *Area del Sapere: 10%* collegato al conseguimento del Piano Individuale Formativo Annuale;
- *Area del Saper Fare: 45%* collegato alla valutazione della prestazione che ha condotto ai risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati;
- *Area del Saper Essere e Saper Fare Insieme: 40%* collegato alla valutazione delle prestazioni individuali relazionali – organizzative – reti;
- *Area della trasparenza e prevenzione alla corruzione: 5%* collegato al conseguimento dell'obiettivo in materia di trasparenza.

FASCE DI GIUDIZIO:

Area del Sapere:

PERCENTUALE DI FREQUENZA - PRESENZA	FASCIA DI GIUDIZIO	Punteggio pari alla percentuale di frequenza espressa in decimali (es frequenza 80% punteggio 0,80)
<i>Da 75% a 100%</i>	<i>Eccellente</i>	
<i>Da 50% a 74%</i>	<i>Adeguato</i>	
<i>Da 25% a 49%</i>	<i>Sufficiente</i>	
<i>Da 0 a 24%</i>	<i>Scarso</i>	

Area del Saper Fare:

PERCENTUALE VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO	FASCIA DI GIUDIZIO	Punteggio pari alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo espressa in decimali (es raggiungimento 80% punteggio 0,80)
<i>Dal 80% al 100%</i>	<i>Eccellente</i>	
<i>Dal 60% al 79%</i>	<i>Adeguato</i>	
<i>Dal 30% al 59%</i>	<i>Sufficiente</i>	
<i>Da 0 al 29%</i>	<i>Scarso</i>	

Area del Saper Essere e Saper Fare Insieme:

VALUTAZIONE COMPORTAMENTO ORGANIZZATIVO	GIUDIZIO	Punteggio*
<i>AREA EFFICACIA PERSONALE, AREA PROFESSIONALE - MANAGERIALE, AREA RELAZIONALE</i>	<i>Giudizio complessivo che può essere: Eccellente, Adeguato, Sufficiente, Scarso</i>	<i>Eccellente: 0,90/1 Adeguato: 0,70/0,80 Sufficiente: 0,50/0,60 Scarso : 0,40/0</i>

Area della trasparenza e prevenzione alla corruzione:

PERCENTUALE VALUTAZIONE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO (AREA DELLA TRASPARENZA)	FASCIA DI GIUDIZIO	Punteggio pari alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo espressa in decimali (es raggiungimento 80% punteggio 0,80)
<i>Dal 80% al 100%</i>	<i>Eccellente</i>	
<i>Dal 60% al 79%</i>	<i>Adeguato</i>	
<i>Dal 30% al 59%</i>	<i>Sufficiente</i>	
<i>Da 0 al 29%</i>	<i>Scarso</i>	

Note:

*E' demandata al valutatore l'attribuzione di un punteggio interno alla corrispondente fascia di giudizio (esempio: per il giudizio *Eccellente* potrà attribuire un punteggio da 0,90 a 1)