

ALLEGATO A)

Si individua per ciascun dipendente un coefficiente di valutazione (C.d.V.), il quale è parametrato su tre fattori:

- 1) **PARAMETRO DI CATEGORIA (P.C.):** si tratta di un moltiplicatore che si applica per ciascuna categoria prevista dal CCNL, secondo la seguente scala parametrica:
 - 0,60 per la Categoria A e B;
 - 0,80 per la Categoria C;
 - 1,00 per la Categoria D.
- 2) **Orario di lavoro** (in percentuale) rispetto al tempo pieno di 36 ore settimanali;
- 3) **Presenza** espressa in percentuale rispetto a 12 mesi (nuove assunzioni/cessazioni nel corso dell'anno);

Quindi, per ciascun dipendente si individua il coefficiente di valutazione:

$$\text{C.d.V.} = (\text{P.C.}) \times (\% \text{orario di lavoro}) \times (\% \text{presenza})$$

La quota teorica di fondo destinato alla valorizzazione della performance individuale spettante a ciascun dipendente è il risultato del prodotto tra il singolo C.d.V. ed un moltiplicatore costante dato dal rapporto tra la somma complessiva a disposizione per la performance individuale e la somma di tutti i C.d.V. dei dipendenti.

$$\begin{aligned} & \text{quota teorica fondo spettante al singolo dipendente=} \\ & = \text{C.d.V. del dipendente} \times (\text{totale produttività} / \text{totale C.d.V.}) \end{aligned}$$

Infine alla quota teorica spettante al dipendente viene applicata la percentuale prevista alla lettera a) dell'art. 14.2.8. "norma transitoria" del vigente "Sistema di misurazione e valutazione della Performance e della Trasparenza".