

SCHEDA UFFICIO

RISORSE UMANE

CENTRO DI RESPONSABILITA'	Dipartimento per la Programmazione e la Gestione delle Risorse Umane, Finanziarie e Strumentali		
DG DI APPARTENENZA	Direzione Generale per i Contratti, gli Acquisti e per i Sistemi Informativi e la Statistica		
UFFICIO	Ufficio II		
RESPONSABILE	Filippo Serra		
RISORSE UMANE ASSEGNATE	AREA	FASCE RETRIBUTIVE	TOTALE
	terza	F6	
		F5	
		F4	
		F3	
		F2	
		F1	1
	seconda	F5	1
		F4	
		F3	1
		F2	1
		F1	
	prima	F3	
		F2	
		F1	
	personale altra tipologia di contratto		
			4

SCHEDA UFFICIO

[illegible]

NB: LE COLLONNE A, B, C, D, E, F, G DEVONO ESSERE RIPRESE DALL'OMINIMA SCHEDA COMPILATA PER IL PIANO PERFORMANCE 2016-2018
<p>Il grado di raggiungimento del target deve essere calcolato facendo il rapporto valore ottenuto/target. In caso di target espresso in termini "qualitativi" (es. "SI", "ALTO LIVELLO DI SODDISFAZIONE", ecc.) il grado di raggiungimento dovrà essere indicato come 100% se il valore ottenuto corrisponde al target o come 0% ove non vi sia tale corrispondenza.</p> <p>Il grado di raggiungimento dell'obiettivo coincide con quello del target ove sia previsto un solo indicatore. Nel caso siano previsti più indicatori (con realtivi target) il grado di raggiungimento dell'obiettivo è dato dalla media pesata del grado di raggiungimento dei singoli target.</p> <p>Il foglio di lavoro è già pre-impostato per calcolare automaticamente il grado di raggiungimento complessivo relativo a tutti gli obiettivi</p>