

SCHEMA UFFICIO

RISORSE UMANE

| | | | |
|--------------------------|---|-------------------|--------|
| CENTRO DI RESPONSABILITÀ | Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca | | |
| DG DI APPARTENENZA | | | |
| UFFICIO | Ufficio II | | |
| RESPONSABILE | Luigi Pievani | | |
| RISORSE UMANE ASSEGNATE | AREA | FASCE RETRIBUTIVE | TOTALE |
| | terza | F6 | |
| | | F5 | |
| | | F4 | |
| | | F3 | 1 |
| | | F2 | |
| | | F1 | 1 |
| | seconda | F5 | 3 |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | prima | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | personale altra tipologia di contratto | | |
| | | | 5 |

NB: LE COLLONNE A, B, C, D, E, F, G DEVONO ESSERE RIPRESE DALL'OMINIMA SCHEDA COMPILATA PER IL PIANO PERFORMANCE 2015-2017

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.

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.

Il foglio di lavoro è già pre-impostato per calcolare automaticamente il grado di raggiungimento complessivo relativo a tutti gli obiettivi