

SCHEMA UFFICIO

RISORSE UMANE

CENTRO DI RESPONSABILITÀ	DSEIF		
DG DI APPARTENENZA	DGOSV		
UFFICIO	I		
RESPONSABILE	Edvige Mastrantuono		
RISORSE UMANE ASSEGNATE	AREA	FASCE RETRIBUTIVE	TOTALE
	terza	F6	
		F5	
		F4	
		F3	
		F2	
		F1	
	seconda	
		
		
		
		
	prima	
		
		
		
		
	personale altra tipologia di contratto		

[illegible]

Obiettivo 10										
TOTALE									1	
Eventuali annotazioni sulle attività svolte dall'ufficio										

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 reattivi 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