



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Relazioni Performance Individuale Dirigenti 2022

Unità Organizzativa		Divisione Prodotti Divisione Amministrazioni Decentrate
N.	Obiettivo individuale	
1	<u>Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione centrale - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza</u>	
Soglia: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza sotto forma di relazione scritta e motivata Target: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 (si veda obiettivo successivo)		
2	<u>Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo /tecnico del PTA: Amministrazione dei Poli (Alessandria, Novara) sulla base degli esiti delle interviste ai Direttori di Dipartimento coinvolti - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza</u>	
Soglia: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura amministrativa e tecnica dei Poli di Alessandria e Novara sotto forma di relazione scritta e motivata Target: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023		
<p>Le attività che hanno portato alla realizzazione, entro la fine dell'anno, di entrambi gli obiettivi sono state portate avanti congiuntamente elaborando in modo sinergico la revisione dell'organizzazione dei Poli e delle strutture dell'Amministrazione Centrale -ricomprendendo queste anche la gestione dei pertinenti uffici presso i Poli- al fine di superare così il concetto di due amministrazioni separate per arrivare a definire un modello organizzativo unico. Durante l'anno si sono pertanto tenuti numerosi incontri con la Direttrice Generale, il Rettore e le Direttrici e i Direttori di Dipartimento al fine di evidenziare criticità e debolezze della struttura amministrativa dell'Ateneo, acquisire elementi, sollecitazioni e suggerimenti per rivederne l'organizzazione.</p> <p>I Dirigenti hanno quindi elaborato le proposte di riorganizzazione delle rispettive strutture che, condivise la Direttrice Generale, sono state presentate, illustrate e discusse, in primis, con il Rettore. Sono poi seguiti ulteriori incontri con il Presidente del Presidio di Qualità e la prof.a Morelli che hanno portato ad una versione pressoché definitiva del modello infine perfezionata a valle delle presentazioni che sono state effettuate al Senato Accademico, al Consiglio di Amministrazione, alle Direttrici e Direttori di Dipartimento, al Presidente della Scuola di Medicina, ai Direttori dei Centri -in incontri articolati per ciascun Polo al fine di focalizzare le specificità di ciascuna sede-, alle rappresentanze sindacali e al CUG. Il nuovo modello è stato altresì illustrato, per gli aspetti di competenza, da ciascun Dirigente al personale delle rispettive Divisioni e, collegialmente, a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo in un apposito incontro indetto dalla Direttrice Generale.</p> <p>E' stato pertanto definito il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo disposto dalla Direttrice Generale con Decreto rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022, che definisce le nuove Divisioni dell'amministrazione, assegna le</p>		

Divisioni e conferisce gli incarichi dirigenziali, attribuisce gli incarichi di responsabilità per le strutture in Staff e per i Settori, attiva la micro organizzazione prevedendo che i Dirigenti completassero l'assetto organizzativo all'interno delle singole Divisioni non oltre il 31/03/2023 e, nelle more, garantissero la continuità dei servizi e dell'azione amministrativa.	
3	<u>Entro il 31 dicembre 2022: Revisione delle "job descriptions" dei ruoli di responsabilità del PTA coerente con il nuovo modello organizzativo a corredo della proposta di micro-organizzazione presentata</u>
<p>Soglia: Revisione e/o formulazione delle job descriptions dei ruoli di responsabilità del PTA Target: soglia + presentazione delle job descriptions al Direttore Generale Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la riorganizzazione da inizio 2023</p> <p>A completamento della ridefinizione del modello organizzativo e al fine di consentirne l'implementazione con l'avvio del 2023, sono state revisionate le job description delle posizioni di responsabilità delle strutture di I livello.</p> <p>I Dirigenti hanno quindi operato congiuntamente al fine di definire sia il lay-out per la descrizione delle job description, specie per le parti comuni, sia l'approccio da seguire per la definizione dei profili in modo da favorirne, al di là delle specificità di ciascuna attività, l'omogeneità nella redazione. Hanno poi così provveduto alla redazione delle descrizioni delle attività delle strutture di I livello di pertinenza.</p> <p>Le job description così definite hanno consentito la pubblicazione, in data 16/12/2022, di apposite call per l'individuazione delle e dei responsabili delle strutture di I livello che sono state/i successivamente selezionati e a cui sono stati attribuiti i relativi incarichi entro la fine dell'anno (con lo stesso DDG rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022 di definizione del nuovo assetto organizzativo).</p>	

Unità Organizzativa		Divisione Risorse Patrimoniali
N.	Obiettivo Individuale	
1	<u>Revisione dei seguenti 5 processi dal 01.09.2022 al 31.12.2022</u>	

Soglia: istruttoria situazione in essere

Target: soglia + analisi criticità e prospettive di miglioramento

Eccellenza: target + predisposizione di atti/regolamenti/provvedimenti di revisione del processo

1. Processo acquisti

Sono stati ridisegnati gli ambiti di attività del processo sulla base delle soglie ed è stato predisposto il sistema di e-procurement dell'Ateneo tramite piattaforma dedicata che permetterà di gestire in modo trasparente tutte le procedure di gara che non utilizzano la piattaforma ministeriale MePA o le convenzioni Consip. L'attivazione della piattaforma produrrà l'effetto di riportare in house la gestione delle gare.

2. Processo manutenzione ordinaria e straordinaria

Definita la situazione generale delle procedure per la distinzione tra attività manutentive ordinarie e straordinarie nell'ambito della successiva riorganizzazione. Evidenziati i punti critici per i quali è necessario un intervento diretto dei tecnici specializzati dell'Amministrazione centrale.

3. Processo di continuità operativa di tipo tecnico logistico

Nell'ambito del processo è stata predisposta e definita l'attività con la Delibera di CdA che ha approvato il piano di continuità operativa per le sedi di Ateneo che si occupano di ricerca scientifica e per le quali è necessario garantire standard e procedure utili al mantenimento dell'operatività. Il processo si è concluso positivamente delegando l'inizio effettivo delle attività al mese di gennaio 2023 attraverso la contrattualizzazione del Facility Management FM04 di Consip.

4. Processo decisionale di lavori, forniture e servizi

Sulla base del Regolamento di Contabilità, in collegamento con il Codice degli Appalti, sono stati definiti e schematizzati le attività e i passaggi utili ad individuare la procedura per porre a base di gara il progetto.

5. Processo di programmazione biennale di forniture e servizi

Sono state definite e individuate le criticità del sistema che permette la realizzazione del programma. Per superare la criticità, ovvero la mancata comunicazione esatta del servizio o fornitura utile alle attività dipartimentali, è stata predisposta una nuova circolare informativa utile alla raccolta precisa dei dati anche attraverso la predisposizione di una modulistica ad hoc.

Unità Organizzativa		Divisione Risorse Finanziarie
		Divisione Risorse
N.	Obiettivo individuale	
1	<u>Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione centrale - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza</u>	
Soglia: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza sotto forma di relazione scritta e motivata		
Target: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale		

<p>Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023</p> <p>(si veda obiettivo successivo)</p>	
2	<p><u>Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo /tecnico del PTA: Amministrazione dei Poli (Alessandria, Novara) sulla base degli esiti delle interviste ai Direttori di Dipartimento coinvolti - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza</u></p>
<p>Soglia: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura amministrativa e tecnica dei Poli di Alessandria e Novara sotto forma di relazione scritta e motivata</p> <p>Target: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale</p> <p>Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023</p> <p>Le attività che hanno portato alla realizzazione, entro la fine dell'anno, di entrambi gli obiettivi sono state portate avanti congiuntamente elaborando in modo sinergico la revisione dell'organizzazione dei Poli e delle strutture dell'Amministrazione Centrale -ricomprendendo queste anche la gestione dei pertinenti uffici presso i Poli- al fine di superare così il concetto di due amministrazioni separate per arrivare a definire un modello organizzativo unico.</p> <p>Durante l'anno si sono pertanto tenuti numerosi incontri con la Direttrice Generale, il Rettore e le Direttrici e i Direttori di Dipartimento al fine di evidenziare criticità e debolezze della struttura amministrativa dell'Ateneo, acquisire elementi, sollecitazioni e suggerimenti per rivederne l'organizzazione.</p> <p>I Dirigenti hanno quindi elaborato le proposte di riorganizzazione delle rispettive strutture che, condivise la Direttrice Generale, sono state presentate, illustrate e discusse, in primis, con il Rettore. Sono poi seguiti ulteriori incontri con il Presidente del Presidio di Qualità e la prof.a Morelli che hanno portato ad una versione pressoché definitiva del modello infine perfezionata a valle delle presentazioni che sono state effettuate al Senato Accademico, al Consiglio di Amministrazione, alle Direttrici e Direttori di Dipartimento, al Presidente della Scuola di Medicina, ai Direttori dei Centri -in incontri articolati per ciascun Polo al fine di focalizzare le specificità di ciascuna sede-, alle rappresentanze sindacali e al CUG. Il nuovo modello è stato altresì illustrato, per gli aspetti di competenza, da ciascun Dirigente al personale delle rispettive Divisioni e, collegialmente, a tutto il personale tecnico amministrativo dell'Ateneo in un apposito incontro indetto dalla Direttrice Generale.</p> <p>E' stato pertanto definito il nuovo modello organizzativo dell'Ateneo disposto dalla Direttrice Generale con Decreto rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022, che definisce le nuove Divisioni dell'amministrazione, assegna le Divisioni e conferisce gli incarichi dirigenziali, attribuisce gli incarichi di responsabilità per le strutture in Staff e per i Settori, attiva la micro organizzazione prevedendo che i Dirigenti completassero l'assetto organizzativo all'interno delle singole Divisioni non oltre il 31/03/2023 e, nelle more, garantissero la continuità dei servizi e dell'azione amministrativa.</p>	
3	<p><u>Entro il 31 dicembre 2022: Revisione delle "job descriptions" dei ruoli di responsabilità del PTA coerente con il nuovo modello organizzativo a corredo della proposta di micro-organizzazione presentata</u></p>
<p>Soglia: Revisione e/o formulazione delle job descriptions dei ruoli di responsabilità del PTA</p> <p>Target: soglia + presentazione delle job descriptions al Direttore Generale</p> <p>Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la riorganizzazione da inizio 2023</p>	

A completamento della ridefinizione del modello organizzativo e al fine di consentirne l'implementazione con l'avvio del 2023, sono state revisionate le job description delle posizioni di responsabilità delle strutture di I livello.

I Dirigenti hanno quindi operato congiuntamente al fine di definire sia il lay-out per la descrizione delle job description, specie per le parti comuni, sia l'approccio da seguire per la definizione dei profili in modo da favorirne, al di là delle specificità di ciascuna attività, l'omogeneità nella redazione. Hanno poi così provveduto alla redazione delle descrizioni delle attività delle strutture di I livello di pertinenza.

Le job description così definite hanno consentito la pubblicazione, in data 16/12/2022, di apposite call per l'individuazione dei responsabili delle strutture di I livello che sono stati successivamente selezionati e a cui sono stati attribuiti i relativi incarichi entro la fine dell'anno (con lo stesso DDG rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022 di definizione del nuovo assetto organizzativo).