



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
UFFICIO DI SUPPORTO
AGLI ORGANI COLLEGIALI

Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC
Tel. 0161 261578 - Fax 0161 214214
organi.collegiali@uniupo.it

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Seduta del 24.06.2022

Deliberazione n. 6/2022/4.1

Approvazione della Relazione annuale sulla Performance 2021 – Valutazione del Direttore Generale

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

- VISTA** la legge 240/2010 "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento, nonché delega al Governo per incentivare la qualità e l'efficienza del sistema universitario"
- VISTO** il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e le successive modifiche D. Lgs. n. 74/2017 e D. Lgs. n. 75/2017;
- CONSIDERATO** che con delibera n. 103 del 20 luglio 2015, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato in via definitiva le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali;
- CONSIDERATO** che in seguito alle modifiche intervenute sulla disciplina che regola la valutazione della performance, a integrazione delle Linee Guida il 20 dicembre 2017 il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato il documento "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020";
- CONSIDERATO** che a ulteriore integrazione alle Linee Guida a novembre del 2018 ANVUR ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del Bilancio delle università statali italiane";
- CONSIDERATO** che con delibera n. 18 del 23 gennaio 2019, il Consiglio Direttivo dell'ANVUR ha approvato le "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli di performance e di bilancio delle università statali italiane";
- CONSIDERATO** che la Relazione annuale sulla Performance 2021 è il documento di rendicontazione dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative nel



corso del 2021 in relazione agli obiettivi di performance definitivi dal Piano Integrato della Performance 2021-2023;

VISTE	le relazioni dei Direttori Generali;
CONSIDERATE	le valutazioni proposte dal Nucleo di Valutazione in data 10 giugno 2022 in merito alla valutazione dei Direttori Generali per l'anno 2021, a seguito della rilevazione da parte del Rettore;
VISTO	il documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 14/2020/4 il 18 dicembre 2020;
VISTO	il documento "Piano Integrato della Performance 2021-2023" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 1/2021/4 il 29 gennaio 2021;
CONSIDERATA	la Relazione sul monitoraggio intermedio delle performance 2021 approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione 9/2021/4 il 23 luglio 2021;
CONSIDERATA	la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione Interna Anno 2021 e relativi allegati, del 8 ottobre 2021;

con voto espresso nella forma di legge, all'unanimità

DELIBERA

1. Di approvare la Relazione annuale sulla Performance 2021
2. Di approvare la valutazione 2021 del Direttore Generale Prof. Andrea Turolla (gennaio -agosto 2021)
3. Di approvare la valutazione 2021 del Direttore Generale Dott.ssa Loredana Segreto (settembre – dicembre 2021)

LA SEGRETARIA VERBALIZZANTE
(Dott.ssa Elisabetta ZEMIGNANI)

IL RETTORE-PRESIDENTE
(Prof. Gian Carlo AVANZI)

Relazione annuale sulla Performance – anno 2021

Sommario

1. Premessa	3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	4
3. Relazione sulla Performance del Direttore Generale per l'anno 2021	16
4. Monitoraggio Finale Obiettivi 2021	25
5. Condivisione Processo Performance	38
6. Allegati	39
A. Report Progetti Strategici 2021	
B. Schede Performance Organizzativa 2021	
C. Schede Performance Individuale DG 2021	
D. Schede Performance Individuale Dirigenti 2021	
E. Rapporto sul Benessere Organizzativo 2020	
F. Report finale progetto Good Practice 2020/2021	
G. Bilancio di Genere 2021	
H. Relazione annuale del CUG 2021	
I. Relazione annuale Consigliera di fiducia 2021	

1. Premessa

La Relazione annuale sulla Performance 2021 è il documento pubblicato a consuntivo dall'Università del Piemonte Orientale in cui sono evidenziati i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi fissati per l'anno 2021 nel "Piano Integrato delle Performance 2021-2023" approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2021 con delibera 1/2021/4 e nei relativi allegati "Report Progetti Strategici 2021" e "Schede Performance Organizzativa 2021".

Tale relazione, prevista dal D.Lgs. 150/2009 art. 10 c.1, lett. b), è stata redatta nel rispetto delle "Linee Guida ANVUR per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" ed è uno strumento di *accountability* rivolto a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, tramite cui l'Amministrazione rendiconta in modo trasparente i risultati organizzativi e individuali conseguiti, a fronte delle risorse utilizzate, contribuendo ad una più chiara comprensione degli indirizzi programmatici dell'Ateneo e ad una programmazione del successivo ciclo di performance più efficace.

La Relazione annuale sulla Performance 2021 comprende:

- La Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri *stakeholder* esterni, in cui sono presentati i principali dati significativi e caratteristici dell'Ateneo relativi all'ultimo anno;
- La Relazione sulla Performance del Direttore Generale per l'anno 2021;
- Il Monitoraggio finale degli Obiettivi 2021, che prevede un'analisi dell'andamento della performance di Ateneo a livello organizzativo di Ateneo, di Unità Organizzative ed individuale, ponendo particolare attenzione ai casi di scostamento tra risultati e target previsti, in un'ottica di miglioramento continuo. Anche quest'anno, a causa della pandemia, alcuni obiettivi hanno subito inevitabili ritardi o sono stati dovuti rinviare all'anno successivo.

2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni

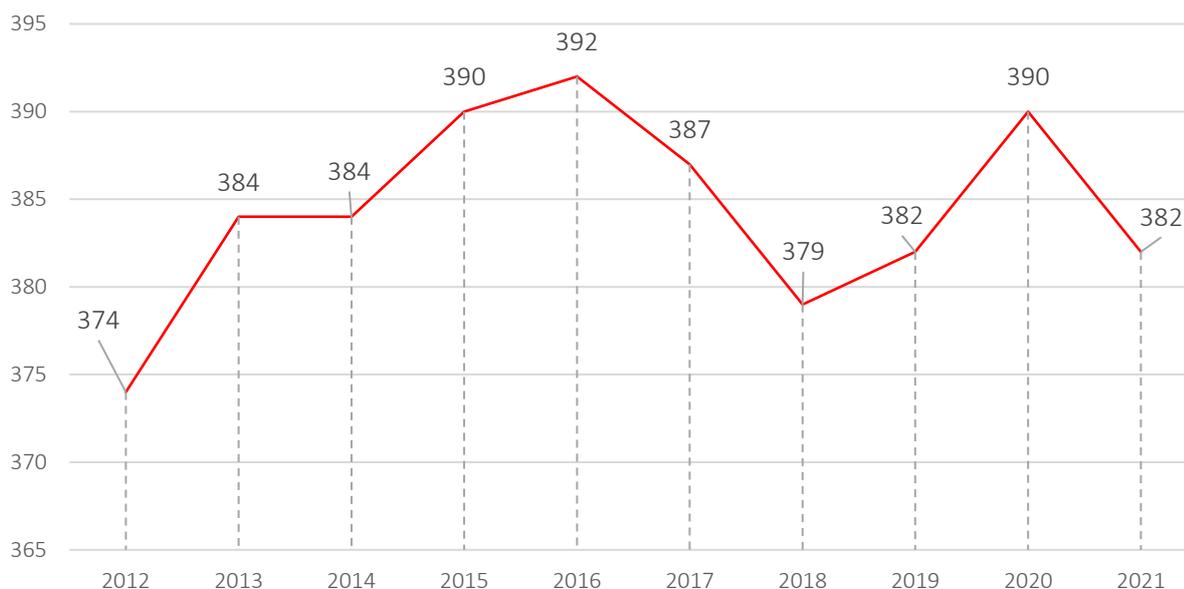
Personale Docente

La composizione del Personale Docente è diminuita rispetto all'anno precedente di 8 unità.

Il numero di Professori Associati è stato incrementato di 10 unità, da 165 si è giunti ad un totale di 175.

Vi sono stati, invece, dei decrementi per quanto riguarda la numerosità di Professori Ordinari, 85 rispetto ai 94 precedenti, dei Ricercatori Universitari scesi a quota 55 rispetto ai 60 dell'anno precedente, e dei Ricercatori a tempo determinato diminuiti di 4 unità toccando quota 67.

Evoluzione docenti (al 31/12)



Ruolo

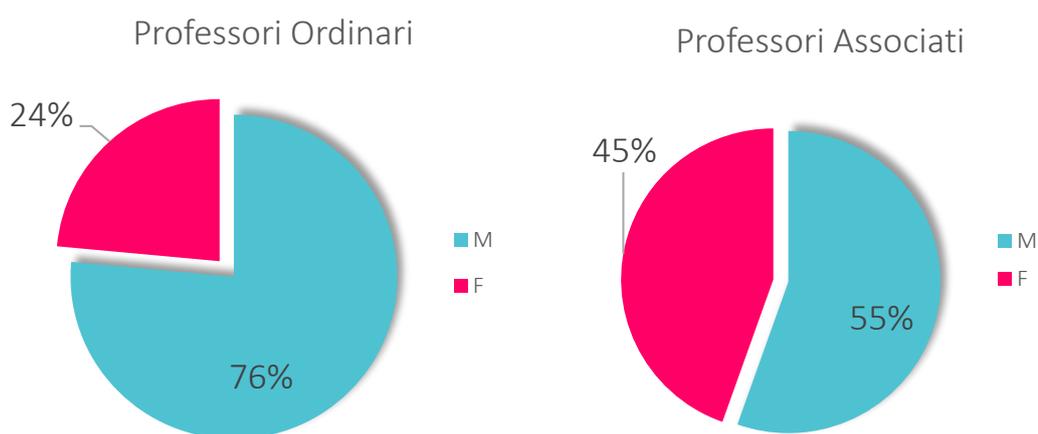
Professori Ordinari	85
Professori Associati	175
Ricercatori a Tempo Det.	67
Ricercatori Universitari	55
	382

	M	F
Professori Ordinari	65	20
Professori Associati	97	78
Ricercatori a Tempo Det.	32	35
Ricercatori Universitari	27	28
	221	161

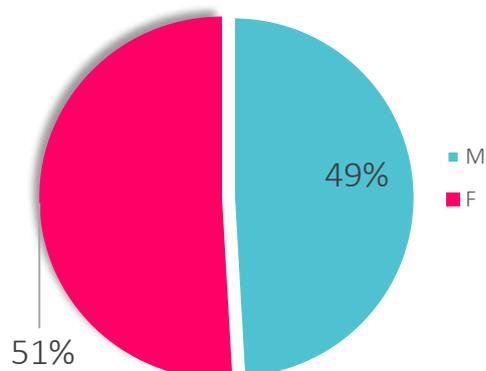
A livello di genere non si sono registrati nell'ultimo anno sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente. L'incremento di 10 unità di Professori Associati è stato equamente distribuito tra i due generi. Il numero di Professori Ordinari è calato di 4 unità per il sesso maschile e di 5 per quello femminile (-3% rispetto al 2020).

La rappresentanza femminile di Ricercatori non ha subito variazioni per quanto riguarda il personale a tempo determinato ed ha registrato un -2 in termini di Ricercatori Universitari, a fronte di una diminuzione per la rappresentanza maschile rispettivamente di 4 e 3 unità.

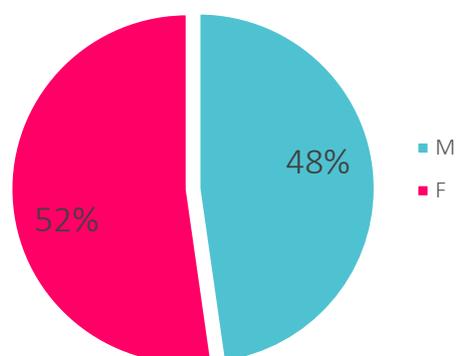
Nei grafici seguenti è possibile cogliere la rappresentanza in percentuale dei due generi suddivisa per i diversi ruoli:



Ricercatori Universitari

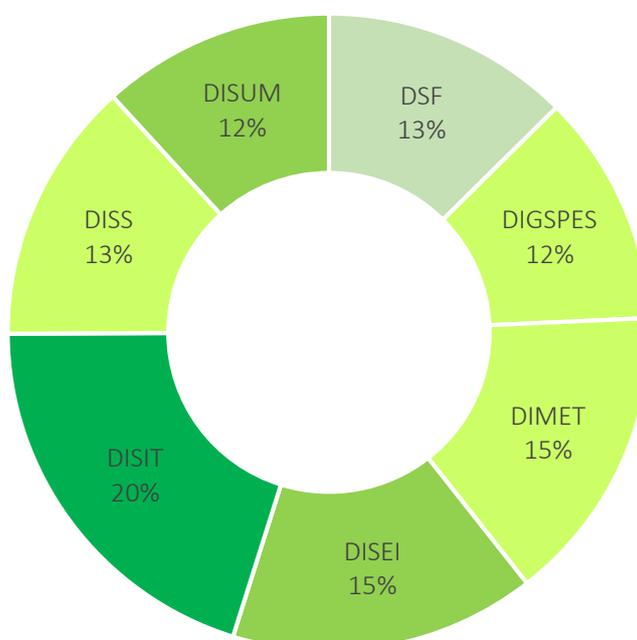


Ricercatori a Tempo Det.



Nel grafico sottostante è evidenziata la distribuzione del personale docente nei vari Dipartimenti. Quello più rappresentato è il Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica. I Dipartimenti di Scienze della Salute e di Scienze del Farmaco hanno registrato un incremento dell'1% rispetto ai dati 2020.

Distribuzione docenti

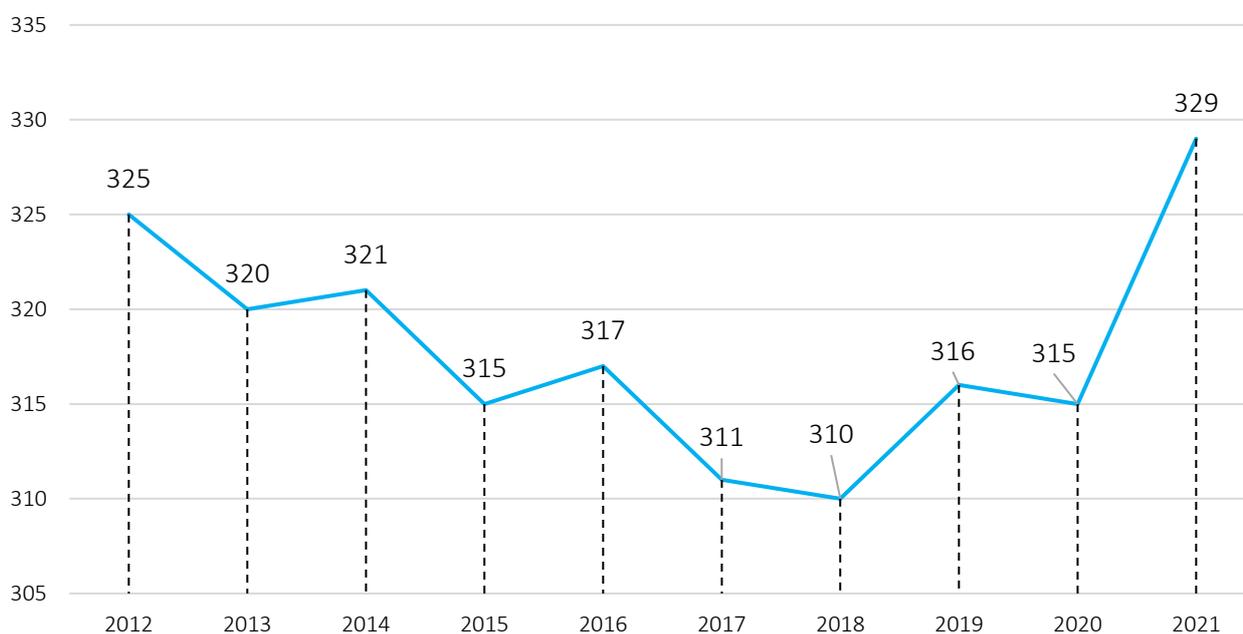


FONTE: Database Ufficio Personale Docente. Dato al 31/12/2021

Personale Tecnico Amministrativo

La composizione complessiva del Personale Tecnico Amministrativo è aumentata rispetto all'anno precedente di 14 unità. A fronte di un calo di 1 unità a livello dirigenziale e di 2 unità di PTA a tempo indeterminato si può notare un incremento di 11 unità di PTA a tempo determinato. Rimane invariata invece la quota di Addetti uffici stampa, Collaboratori linguistici e Lettori di madre lingua.

Evoluzione Personale T. A. (al 31/12)



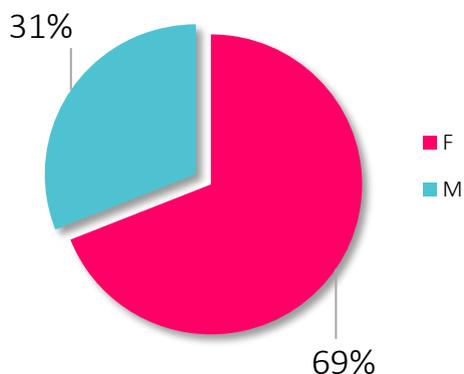
N.B.: il computo include il Personale a Tempo Determinato.

Personale Tecnico Amministrativo

RUOLO

Dirigenti	5
PTA	283
PTA Tempo Det.	32
Addetti ufficio stampa	3
Collaboratori linguistici	5
Lettori di madre lingua	1
	329

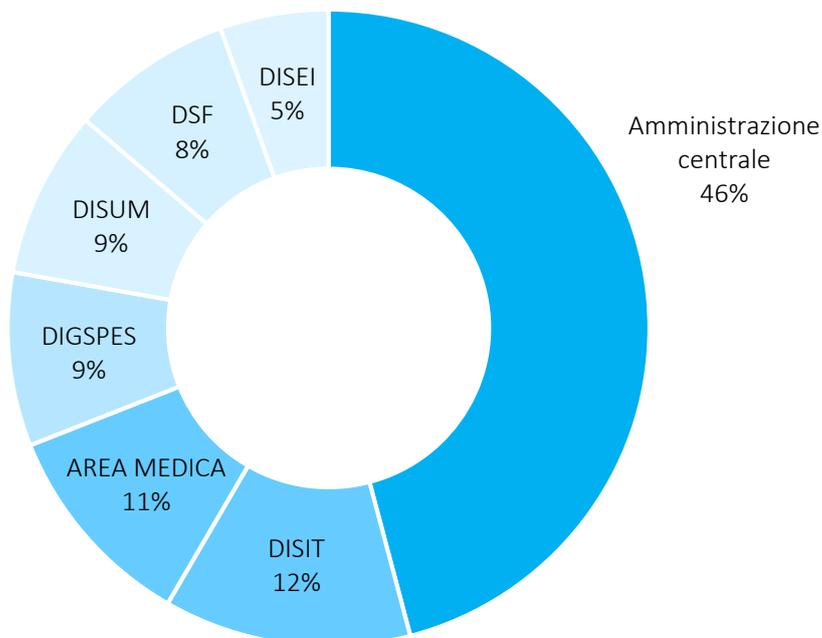
Personale T. A.



A livello di genere anche nel 2021 si registra una crescita della % di quota rosa, che si attesta al 69% guadagnando due punti percentuale rispetto all'anno precedente.

Nel grafico sottostante è evidenziata la distribuzione del personale tecnico-amministrativo suddiviso tra Amministrazione Centrale ed i vari Dipartimenti. Il 46% del Personale è operativo presso la sede amministrativa in Rettorato a Vercelli. A livello di Amministrazione Decentrata, invece, i Dipartimenti di Area Medica e quello di Scienze e Innovazione Tecnologica sono i più rappresentati.

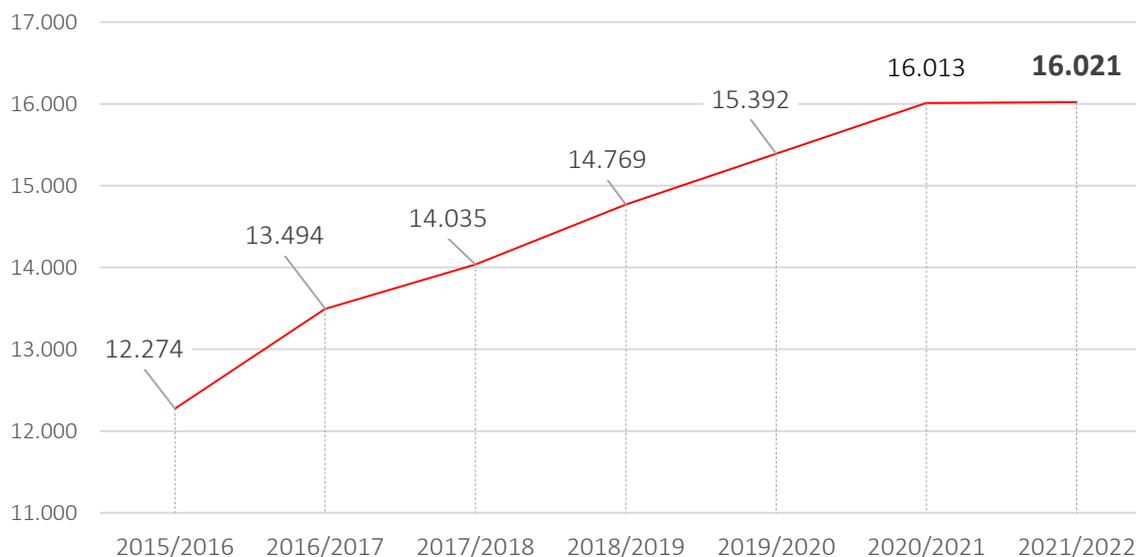
Distribuzione Personale T. A.



FONTE: Database Ufficio PTA – dato al 31/12/2021

Studenti iscritti

Nell'ultimo anno accademico 2021/2022 l'UPO è tra i pochi atenei italiani a registrare un tasso di incremento per il numero di immatricolati superando la quota di 16.000 studenti iscritti. Quest'ultimo valore, rispetto ai 15.491 iscritti registrati dal cruscotto dell'Anagrafe Nazionale Studenti in data 6 maggio 2022, tiene conto anche dell'offerta post-laurea.

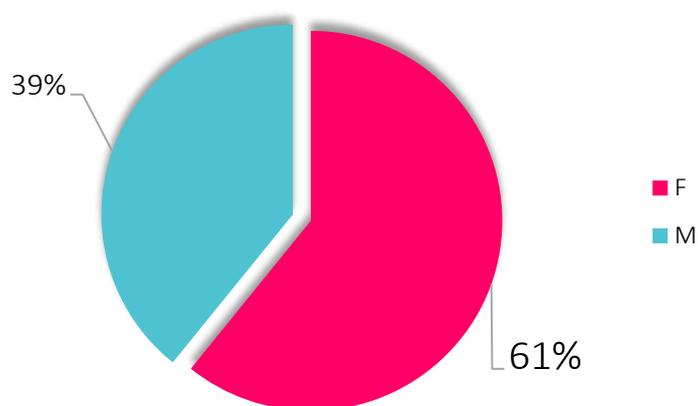


N.B.: il computo si riferisce all'intero monte iscritti, inclusa l'offerta post-laurea.

FONTE: Data Warehouse interno al 19/05/2022

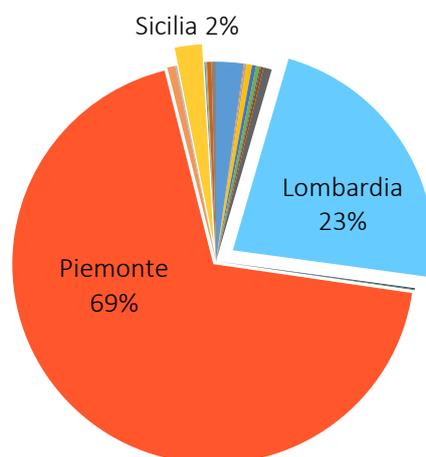
A livello di genere non si registrano significative variazioni nell'ultimo anno. La percentuale attuale di uomini iscritti è 39% (in precedenza 40%), quella delle donne è pari al 61% (la precedente era 60%).

Iscritti 2021/2022

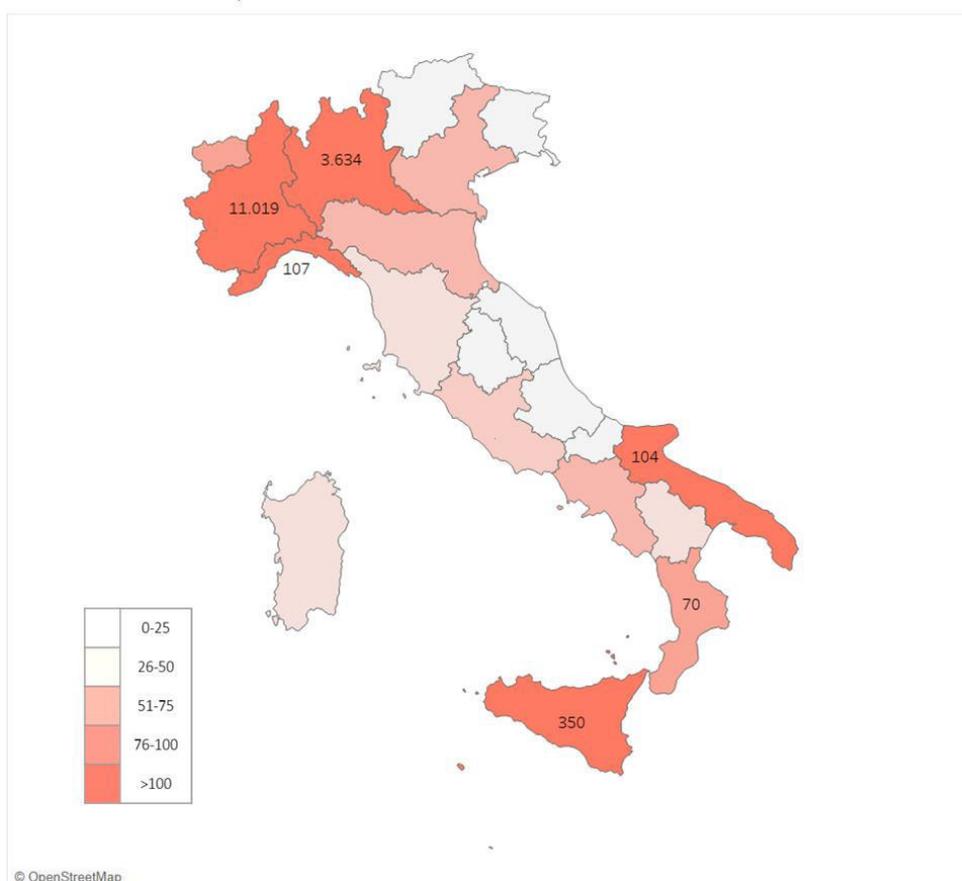


I grafici sottostanti testimoniano il forte legame dell'Università del Piemonte Orientale con il territorio, infatti il 69% degli iscritti proviene dalla Regione Piemonte ed il 23% dalla vicina Lombardia, ma anche una buona attrattività da regioni più lontane come la Sicilia da cui proviene il 2% degli studenti iscritti.

Residenza iscritti 2020/2021



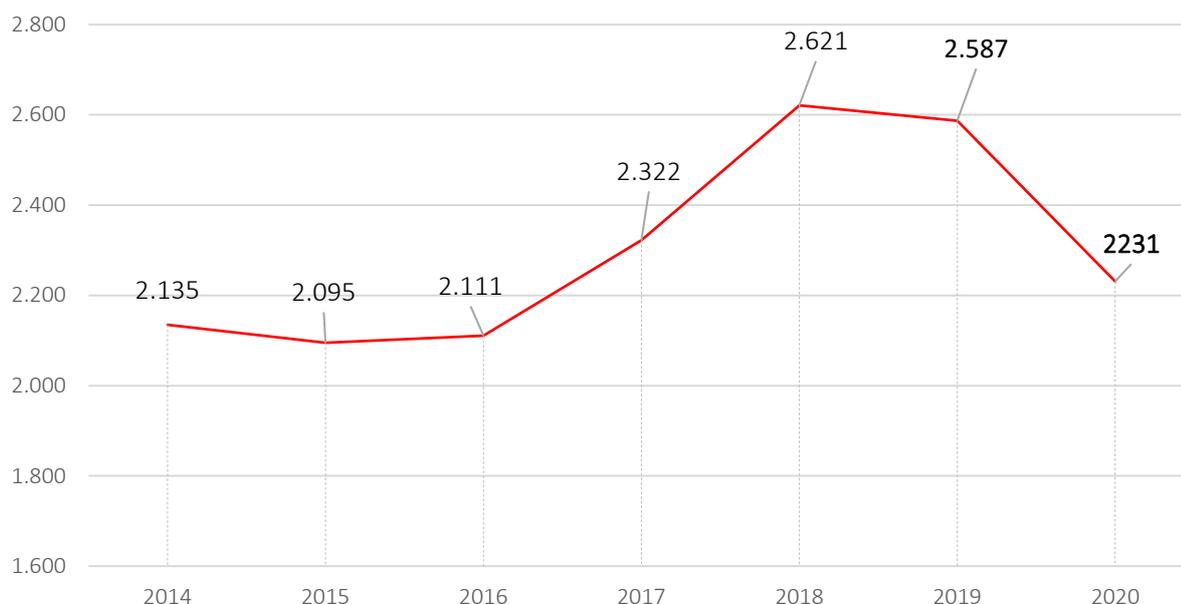
Residenza iscritti 2021/2022



FONTE: Data Warehouse interno al 19/05/2022

Laureati

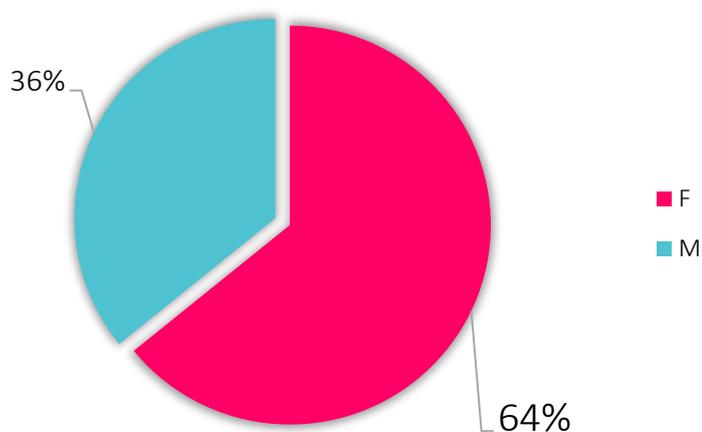
Il numero di laureati 2020, seppure il dato non sia ancora definitivo, si attesta per il quarto anno consecutivo ad una quota superiore a 2.200, in linea con il numero di laureati pre pandemia.



*FONTE: Data Warehouse interno al 19/05/2022 – laureati in ogni tipologia di corso
Il dato 2020 non è definitivo.*

Analizzando la % dei laureati 2020/2021 dal punto di vista di genere si nota che vi è stato un maggior incremento del numero di laureati donne, 64% rispetto al precedente 63% ed un decremento del numero di laureati uomini sceso di un punto percentuale rispetto al 2019/2020 toccando la quota del 36%.

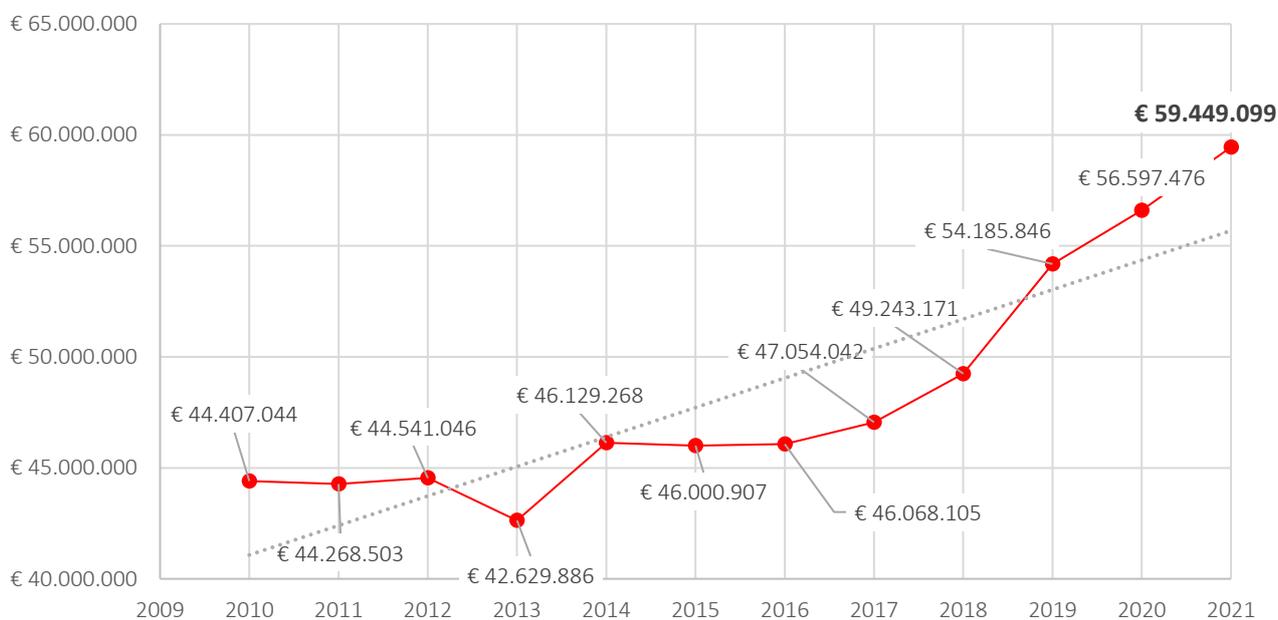
Laureati 2020/2021



FFO

Il percorso virtuoso e la crescita dell'UPO è riscontrabile anche dal progressivo aumento negli ultimi anni del FFO assegnato. Nel 2021 tale quota ha ampiamente superato i 59 milioni di euro.

Evoluzione FFO



N.B.: valore al netto della quota, quando presente, per i Dipartimenti di Eccellenza.

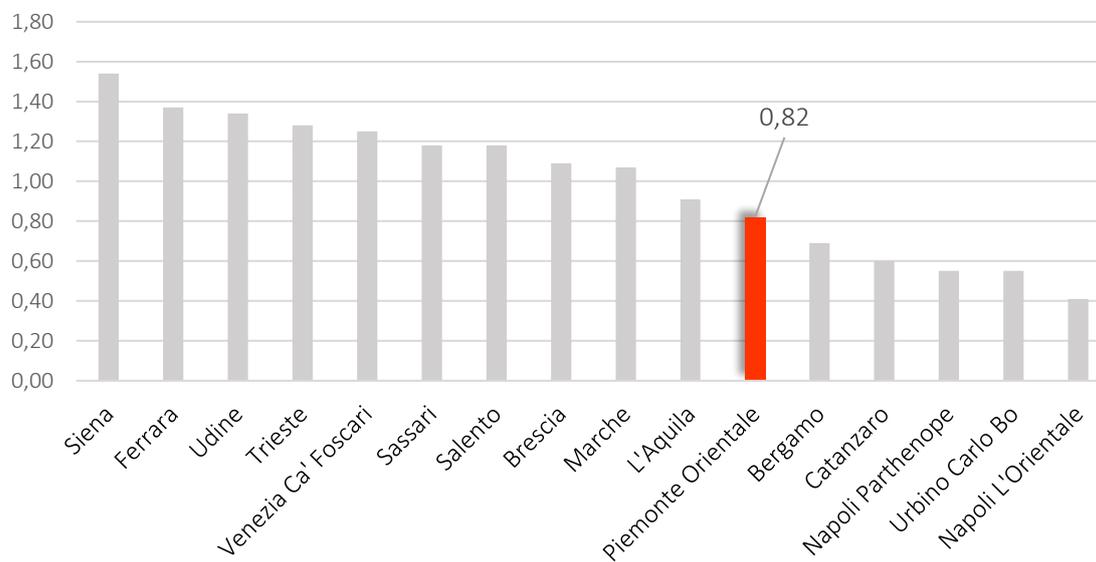
FONTE: MIUR

Ha ancora margini di miglioramento l'indicatore IRFS stimato per il nostro Ateneo a 0,82.

Ateneo	IRFS
Siena	1,54
Ferrara	1,37
Udine	1,34
Trieste	1,28
Venezia Ca' Foscari	1,25
Sassari	1,18
Salento	1,18
Brescia	1,09
Marche	1,07
L'Aquila	0,91
Piemonte Orientale	0,82
Bergamo	0,69
Catanzaro	0,60
Napoli Parthenope	0,55
Urbino Carlo Bo	0,55
Napoli L'Orientale	0,41

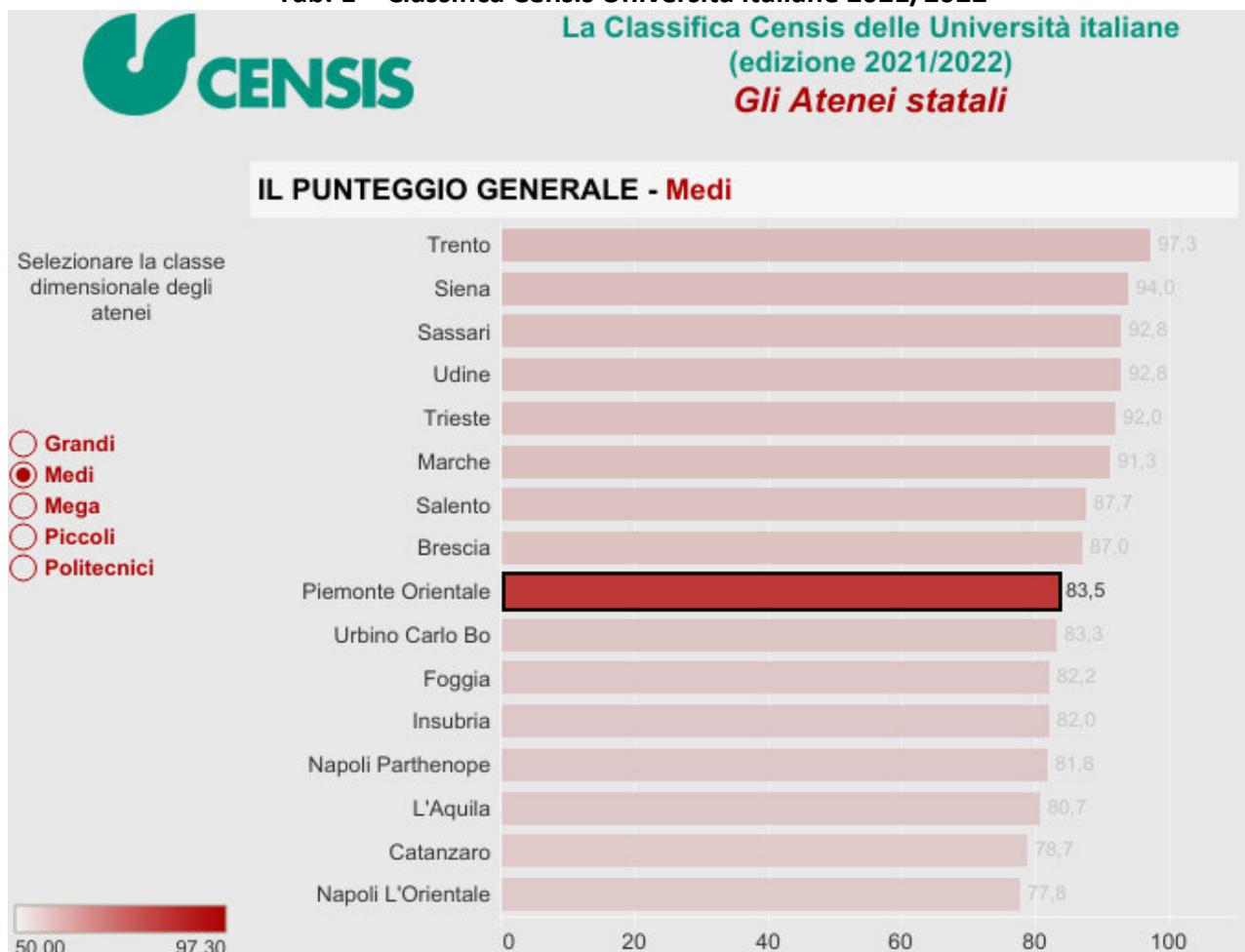
FONTE: ANVUR – VQR 2011-2014

Confronto IRFS UPO vs Atenei Medi



FONTE: ANVUR – VQR 2011-2014

Tab. 1 – Classifica Censis Università italiane 2021/2022

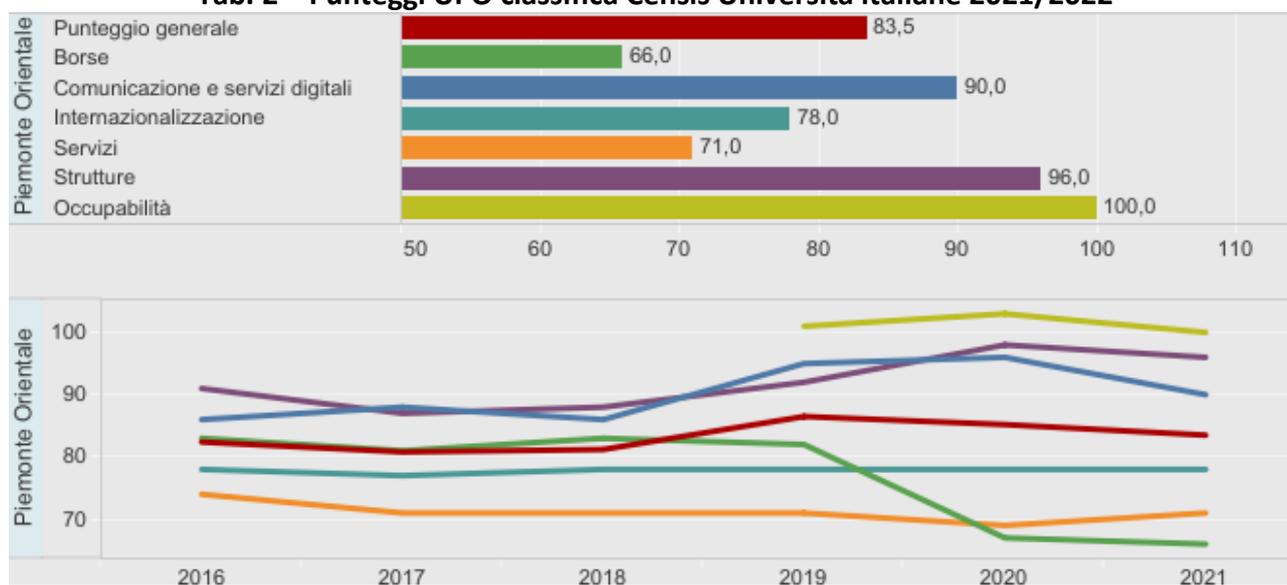


L'UPO nella classifica Censis delle Università italiane 2021/2022 si è posizionata al nono posto tra gli Atenei di medie dimensioni.

Il livello di occupabilità dei nostri laureati, con un punteggio di 100, ci posiziona invece al sesto posto.

Tra i dati particolarmente positivi anche i risultati ottenuti in materia di comunicazione e servizi digitali (90) e strutture (96).

Tab. 2 – Punteggi UPO classifica Censis Università italiane 2021/2022



A livello internazionale secondo l'autorevole *Center for World University Rankings (CWUR)*, nella classifica delle Top 2000 Università 2021-2022, l'UPO si piazza al 605esimo posto rispetto alla posizione 599 dell'anno precedente.

Tab. 3 – Posizione UPO in classifica CWUR World University Rankings Top 2000 (2021/2022)

World Rank	Institution	Country	National Rank	Quality of Education Rank	Alumni Employment Rank	Quality of Faculty Rank	Research Performance Rank	Score
605	University of Eastern Piedmont	Italy	33	-	-	-	570	73.1

3. Relazione sulla Performance del Direttore Generale per l'anno 2021

Prof. Andrea Turolla

Relazione sulla Performance del Direttore Generale per l'anno 2021
(1 gennaio 2021 – 31 agosto 2021)

Il Piano Integrato delle Performance 2021-2023 (deliberato dal CdA nella seduta del 29 gennaio 2021) ha definito il peso da attribuire alle 3 dimensioni di performance per la valutazione del Direttore Generale secondo la seguente articolazione:

- Performance Organizzativa di Ateneo 20%;
- Performance Individuale 80% (di cui Comportamenti 35% e Obiettivi Individuali 45%).

La presente relazione riguarda gli obiettivi attribuiti al Direttore Generale, prof. Andrea Turolla, per il periodo 1 gennaio 2021 – 31 ottobre 2021 (termine del contratto triennale).

Per decisione personale, condivisa con il Rettore, l'incarico ha avuto termine anticipatamente il 31 agosto 2021.

In questi otto mesi, ancora caratterizzati sotto molti punti di vista dalla gestione emergenziale COVID (smart working per il personale tecnico amministrativo, didattica blended e varie e mutevoli limitazioni agli accessi per gli studenti, ecc.) sono state portate a termine una serie di iniziative il cui dettaglio è riportato nella scheda allegata.

In particolare, le azioni hanno riguardato:

1. il potenziamento della didattica e della ricerca nella sede di Vercelli;
2. la revisione degli ordinamenti didattici dei corsi di studio;
3. la razionalizzazione degli spazi e delle strutture (sede di Vercelli – San Giuseppe).

Per quanto riguarda il punto sub 1) l'azione principale ha portato alla costituzione di un nuovo dipartimento (il DISSTE – Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica – è attivo dal 1 gennaio 2022); nel corso del 2021 sono state avviate le procedure per la costituzione formale del nuovo dipartimento, sono stati individuati gli spazi per gli uffici del personale docente e tecnico amministrativo e sono stati individuati spazi, attuali e futuri, per le attività di didattica e di ricerca.

Questa iniziativa ha favorito e stimolato anche la gestione più razionale, ed in prospettiva totalmente "accentrata", degli spazi dell'edificio San Giuseppe a Vercelli: in questa sede si svolgono attività didattiche che coinvolgono circa 1.500 studenti iscritti a corsi di studio del DISIT, del DISUM, della Scuola di Medicina e, dal prossimo anno accademico, del DISSTE.

Con i tempi e le modalità definite da CUN e Anvur, sotto il coordinamento del Pro Rettore e in accordo con il Presidio di Qualità, sono state avviate analisi e revisioni degli ordinamenti didattici dei corsi di studio; ciò è avvenuto coerentemente con gli indirizzi del Piano Strategico di Ateneo e con gli obiettivi attribuiti dal CdA ai Dipartimenti (giugno 2021) nell'ambito dei loro Programmi Triennali.

Dott.ssa Loredana Segreto (1 settembre 2021 – 31 dicembre 2021)

SCHEDA OBIETTIVO n. 1 ANALISI DEI PROCESSI

Deliberazione n. 10/2021/5 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 di approvazione degli obiettivi della Direttrice Generale.

VALORE SOGLIA

incontri con i redattori dei progetti e
con i Dirigenti per l'avvio dell'analisi

Il 03.09.2021 si è tenuto il primo incontro con il Rettore e la prof.ssa Chiara Morelli, Responsabile Scientifica, insieme al prof. Roberto Candiotta, del progetto di "Analisi dei processi per un allineamento del modello organizzativo agli obiettivi strategici" per analizzare e discutere i risultati emersi.

Gli approfondimenti sono proseguiti nel corso del mese di settembre con il prof. Candiotta e i Dirigenti delle Divisioni Risorse e Risorse Finanziarie. In esito agli aspetti rilevati, si è ritenuto di adottare alcune misure nel corso del successivo trimestre:

- il presidio dei principali processi inerenti la didattica e la ricerca;
- l'individuazione di un'area cantiere in cui sperimentare i primi interventi per superare alcune criticità emerse dall'analisi dei processi.

VALORE TARGET

analisi dei processi e redazione di una
sintesi ragionata

L'analisi delle principali criticità emerse sono riassunte nelle considerazioni conclusive di cui si riporta di seguito uno stralcio, per evidenziare il raccordo con le misure realizzate nel periodo settembre/dicembre 2021.

"Il lavoro svolto ha permesso di comprendere l'organizzazione e di evidenziare alcuni punti di attenzione. I macro-temi riguardano:

- chiarezza Organizzativa,
- differenze tra i Dipartimenti,
- relazioni Amministrazione Centrale e Dipartimenti,
- valenza strategica dell'ICT (Information and Communication Technology).

In molte interviste è emersa la necessità di fare chiarezza organizzativa (nella sostanza e nella forma). Alcuni job title non corrispondono alle attività svolte dalle persone (si vedano le job description e il file con la presentazione); alcuni responsabili non hanno collaboratori. Vi sono persone che fanno riferimento a responsabili diversi da quelli descritti nella struttura formale. In alcuni casi, vi sono attività simili svolte in uffici diversi e con responsabili diversi.

Nei Dipartimenti vi sono regole, procedure e processi diversi non sempre giustificati dalla peculiarità delle attività svolte nei Dipartimenti stessi.

Emergono spesso incomprensioni, mancanza di comunicazione e di sinergia tra Dipartimenti ed amministrazione centrale. Il complicato coordinamento comporta inefficienze per i tempi dovuti alle

negoziazioni. Nei Dipartimenti, le soluzioni a problemi contingenti non sempre sono condivise con l'amministrazione centrale"¹.

Come primo intervento, si è provveduto alla copertura della posizione dirigenziale relativa alle Divisioni Prodotti e Amministrazione Decentrata per garantire l'univocità di indirizzo, l'uniformità nell'applicazione delle direttive e il presidio sui processi istituzionali dell'Ateneo. Si allega la deliberazione n. 10/2021/10.3 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 "Copertura di posizioni dirigenziali" che nella relazione illustrativa contiene la sintesi ragionata delle motivazioni alla base della proposta².

In parallelo sono stati esaminati gli aspetti procedurali rilevati come critici nei confronti dei quali si è intervenuto anche sul piano normativo con riferimento all'obiettivo n. 2 e alla proposta di delibera relativa al Regolamento che contiene la sintesi ragionata degli interventi proposti. In particolare, si richiama quanto posto nelle Premesse della proposta di delibera:

"Il Regolamento contiene norme e principi guida per la soluzione di alcune delle criticità emerse dall'analisi dei processi effettuata dall'Ateneo e confermate negli incontri svolti dalla Direttrice Generale con i Responsabili delle strutture amministrative (cfr. lavoro di analisi effettuato per la definizione degli interventi in risposta alle criticità emerse in sede di mappatura dei processi e in occasione degli incontri con le strutture amministrative).

Il Regolamento, attraverso le norme e i principi di cui si compone:

- è destinato a durare nel tempo, in modo da poter essere applicato anche in presenza di modifiche normative di dettaglio;
- consente l'adozione di scelte organizzative che ne permettono l'adattamento alle diverse esigenze che si presenteranno nel corso del tempo;
- è di applicazione immediata, in modo da dare piena operatività alla riorganizzazione dei servizi tecnico-amministrativi, alla semplificazione e revisione dei processi in atto".

Nei mesi di settembre e ottobre 2021 è proseguita l'attività di aggiornamento dell'analisi dei processi attraverso incontri e audizioni con i Direttori dei Dipartimenti del DISUM e del DISIT per individuare prioritariamente gli interventi organizzativi necessari per il superamento delle criticità rilevate.

Di seguito i principali incontri svolti:

- ✓ 28.09.2021 incontro al DISUM con il Direttore di Dipartimento per avvio dialogo su criticità organizzative e confronto su possibili soluzioni
- ✓ 06.10.2021 analisi processi con i Dirigenti
- ✓ 06.10.2021 incontro in Vercelli e il 14.10.2021 ad Alessandria con Responsabili e personale tecnico-amministrativo dei Dipartimenti DISUM e DISIT per una mappatura aggiornata delle attività, dei ruoli e delle funzioni svolte in preparazione dell'avvio della sperimentazione organizzativa

¹ Tratto dal documento di *Analisi e miglioramento dei processi – relazione finale*.

² Si precisa che, nell'ottica di rendere le sintesi ragionate richieste, si allegano gli estratti dai verbali delle sedute del Consiglio di Amministrazione pubblicati nella sezione intranet del portale di Ateneo, tra la documentazione degli Organi. Qui viene precisato che: *La sezione contiene i verbali integrali delle sedute divisi per anno (ai sensi dell'art. 39 comma 18 dello Statuto); convocazioni, ordini del giorno e testi delle delibere sono stati resi pubblici alla pagina [Documentazione Consiglio di Amministrazione](#) (ai sensi dell'art.39 comma 17 dello Statuto).*

- ✓ 22.11.2021: incontro con Rettore, Pro-Rettore, prof. Michele Mastroianni, prof.ssa Roberta Lombardi, Dirigenti, per affrontare le questioni legate all'organizzazione del nuovo Dipartimento DiSSTE all'interno del Polo dei servizi

VALORE ECCELLENZA

Analisi dei processi e redazione di una sintesi ragionata con prospettiva di sviluppo in ottica di riorganizzazione

Nel corso dei mesi di ottobre/novembre è stato proposto un primo modello di revisione organizzativa che rispondesse ai seguenti obiettivi in risposta alle criticità evidenziate:

- superamento della distinzione tra "centro" e "periferia" in una prospettiva di Amministrazione unica ed integrata di Ateneo;
- ricomposizione dei processi e loro gestione unitaria;
- gestione manageriale dei servizi alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, con particolare attenzione alle esigenze espresse dall'utenza interna ed esterna;
- processi decisionali definiti e maggiore specializzazione funzionale;
- articolazione dei servizi in modo da preservare la vicinanza ai Dipartimenti, ai docenti e agli studenti;
- nuove opportunità di valorizzazione e crescita professionale per il personale tecnico-amministrativo.

Il modello è stato presentato al Rettore e al Pro-Rettore unitamente alla Dirigenza in data 08.11.2021.

Sono poi stati discussi gli aspetti di natura giuridica con la prof.ssa Roberta Lombardi.

Per gli aspetti ICT evidenziati nel documento di analisi dei processi è stata avviata un'analisi ed un aggiornamento delle criticità attraverso una serie di incontri dedicati allo sviluppo del sistema ICT in Ateneo.

In data 23.09.2021 è stato avviato un primo incontro con il CSI Piemonte per verificare le aree di sviluppo e di collaborazione.

Tali prospettive sono state esaminate e discusse nel corso dell'incontro del 28.10.2021 con i Dirigenti, i Responsabili dei Sistemi Informatici - Settore Amministrazione Dipartimenti, il Responsabile Sistemi e Apparati Software - Struttura Organizzativa ICT, il Responsabile del Nucleo di Supporto ai Laboratori di Informatica e Fisica - Settore Amministrazione DISIT per una disamina condivisa delle questioni riguardanti i sistemi informatici. Per dare un taglio operativo alla riunione è stato richiesto di arrivare con un breve documento/appunto in cui fossero rappresentate priorità, urgenze, criticità e proposta di soluzioni di miglioramento.

Il 04.11.2021, con la partecipazione anche del Rettore, e il 15.11.2021 presso il CSI sono state individuate le prime misure urgenti da adottare tra cui alcune soluzioni tecniche necessarie per supportare i servizi.

La sintesi ragionata dei documenti presentati e discussi dai Responsabili informatici nel corso dell'incontro del 28.10.22 è stata alla base delle misure discusse ed affrontate con il CSI Piemonte.

L'incontro del 26.11.2021 con i Dirigenti e i Referenti in materia, è stata l'occasione per fare il punto sul fabbisogno - in termini di ruoli e funzioni - dei Sistemi Informativi sul Polo di Vercelli.

In data 23.12.2021 è stata presentata in Consiglio di Amministrazione la proposta di attivazione di un modello sperimentale di un Centro Servizi – Polo Vercelli. Si rinvia alla deliberazione n. 14/2021/10.1 del Consiglio di Amministrazione del 23.12.2021 per la sintesi ragionata delle motivazioni alla base del provvedimento.

Il progetto e le ragioni sottese al cambiamento sono state illustrate e discusse in riunioni aperte a tutta la componente docente e tecnico-amministrativa del nuovo Dipartimento DiSSTE in data 17.12.2021, alla Delegazione di Parte sindacale nell'incontro tecnico del 21.12.2021, al Consiglio di Dipartimento del DISUM in data 19.01.2022.

In data 29.12.2021 si è tenuto l'incontro con la prof.ssa Morelli, i Dirigenti e i Responsabili degli Uffici per le valutazioni tecniche collegate all'attivazione della struttura.

ALLEGATI SCHEDA OBIETTIVO N. 1

- 1.1. Deliberazione n. 10/2021/10.3 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 "Copertura di posizioni dirigenziali"
- 1.2. Deliberazione n. 14/2021/10.1 del Consiglio di Amministrazione del 23.12.2021 "Attivazione sperimentale del Centro di Servizi per il Polo di Vercelli", unitamente all'allegato 1 di rappresentazione del modello organizzativo, che costituisce parte integrante della deliberazione
- 1.3. Presentazione in power point del Centro di Servizi illustrata dalla Direttrice Generale in sede di Consiglio di Amministrazione del 23.12.2021
- 1.4. Decreto della Direttrice Generale n. 2056 del 30.12.2021 "Attivazione sperimentale del Centro di Servizi per il Polo di Vercelli"
- 1.5. Deliberazione n. 10/2021/4 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 "Approvazione dell'istituzione e dell'attivazione del nuovo Dipartimento denominato "Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica" (DiSSTE)" e allegato n. 2 a firma della Direttrice Generale

SCHEDA OBIETTIVO n. 2 REGOLAMENTO DI RIORGANIZZAZIONE

Deliberazione n. 10/2021/5 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 di approvazione degli obiettivi della Direttrice Generale.

VALORE SOGLIA
analisi giuridica e comparativa di regolamenti di altri atenei

Dal momento del mio insediamento si è proceduto all'analisi con i Dirigenti dei rilievi formulati dal MEF nel corso dell'ispezione effettuata nel 2020; in particolare si è approfondito il punto relativo alla mancanza di un Regolamento di Organizzazione.

A riguardo sono stati esaminati e discussi i Regolamenti di Organizzazione di altri Atenei, in particolare di Roma La Sapienza, Padova, Bologna, Politecnico di Torino e Università di Torino, individuando in quest'ultimo aspetti di interesse sotto il profilo organizzativo e giuridico funzionali alla definizione del quadro normativo di riferimento per i cambiamenti organizzativi in corso.

Gli approfondimenti giuridici di alcune scelte normative conseguenti all'analisi comparativa e da declinare all'interno del Regolamento sono stati oggetto di puntuale confronto con la prof.ssa Roberta Lombardi, Delegata dal Rettore per la trattazione degli aspetti tecnico-giuridici del Regolamento.

VALORE TARGET
predisposizione del regolamento

La stesura del Regolamento e la definizione dei contenuti degli articoli è stata discussa in incontri dedicati con i Dirigenti, il Rettore e il Pro-Rettore. All'esito del lavoro di condivisione, in data 03.11.2021 è stata predisposta la proposta di deliberazione al Consiglio di Amministrazione del Regolamento.

VALORE ECCELLENZA
presentazione agli organi

Nella seduta del 05.11.2021 il testo del Regolamento è stato esaminato e discusso dal Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, ed approvato all'unanimità.

Con Decreto Rettoriale n. 1771 del 19.11.2021 il Regolamento Generale di Organizzazione è stato emanato.

Il Regolamento è stato pubblicato in data 24.12.2021 sul portale UPO al seguente link:

<https://www.uniupo.it/it/ateneo/regole-trasparenza-sindacati/normativa/regolamento-generale-di-organizzazione>, entrando in vigore dal quindicesimo giorno dalla sua pubblicazione

Il testo del Regolamento è stato trasmesso a MEF in riscontro al rilievo formulato.

L'Ateneo ha ricevuto dal MEF la comunicazione, datata 24.01.2022, relativa all'esito positivo della conclusione dell'intero procedimento avviato.

ALLEGATI SCHEDA OBIETTIVO N. 2

- 2.1. Deliberazione n. 12/2021/7.1 del Consiglio di Amministrazione del 05.11.2021 di approvazione del Regolamento Generale di Organizzazione
- 2.2. Decreto Rettorale. n. 1771 del 19.11.2021 di emanazione del Regolamento Generale di Organizzazione

SCHEDA OBIETTIVO n. 3 REGOLAMENTO DI AMMINISTRAZIONE FINANZA E CONTABILITA'

Deliberazione n. 10/2021/5 del Consiglio di Amministrazione del 24.09.2021 di approvazione degli obiettivi della Direttrice Generale.

VALORE SOGLIA

analisi della situazione attuale con riferimento agli aspetti gestionali dell'ateneo

Dal momento dell'insediamento nelle funzioni di Direttrice Generale si è proceduto all'analisi con i Dirigenti dei rilievi formulati dal MEF nel corso dell'ispezione effettuata nel 2020 al fine di individuare e cogliere eventuali aspetti gestionali rilevati come presunti critici dagli Organi ispettivi.

Nel contempo sono stati esaminati gli aspetti procedurali rilevati nell'ambito dell'analisi dei processi e in particolare ci si è soffermati sulla ricostruzione del quadro giuridico vigente in materia di Regolamento amministrativo-contabile acquisendo i rilievi a suo tempo formulati dal MIUR sul testo di Regolamento trasmesso nel 2016. Il procedimento di revisione del Regolamento a suo tempo non si è concluso, in attesa della definizione dei cambiamenti organizzativi allora in atto.

L'attuale RAFC è stato emanato con Decreto Rettorale n. 166 del 26.03.2009.

VALORE TARGET

analisi giuridica e comparativa di regolamenti di altri atenei

Parallelamente all'analisi comparativa dei Regolamenti Generali di Organizzazione è stata condotta l'analisi dei RAFC (degli Atenei di Roma La Sapienza, Padova, Bologna, Politecnico di Torino e Università di Torino), in quanto le scelte organizzative effettuate sono alla base delle norme amministrativo-contabili codificate da ciascuna Università nel Regolamento di Amministrazione, Finanza e Contabilità. Anche questo livello di analisi e comparazione ha portato all'individuazione del RAFC di Unito – adottato con D.R. n. 3106 del 26.09.2017 – come schema tipo di riferimento per la proposta del Regolamento amministrativo-contabile di UPO.

Tale scelta è stata discussa ed esaminata con i Dirigenti, rileggendo il testo a suo tempo proposto ed inviato al Ministero in chiave evolutiva rispetto al mutato quadro normativo generale di riferimento e alle scelte organizzative che si andavano delineando all'interno dell'Ateneo.

Peraltro, da un recente approfondimento giuridico sulle determine e delibere a contrarre nel contesto universitario condotto da un ricercatore del Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica, nell'ambito del lavoro di analisi e revisione dei macro-processi avviato nell'esercizio 2022, proprio il RAFC di Unito è stato preso e proposto come paradigma di riferimento per alcune scelte amministrativo-gestionali.

VALORE ECCELLENZA
predisposizione del regolamento

Al termine dell'analisi e della comparazione dei testi dei RAFC di interesse per l'Ateneo si è giunti quindi alla definizione di un testo di Regolamento da discutere ed esaminare in dettaglio all'esito delle scelte organizzative che si realizzeranno nel corso del 2022.

Tuttavia, per rendere immediatamente operative alcune disposizioni del Regolamento Generale di Organizzazione è stata già anticipata in sede di approvazione uno stralcio del futuro RAFC, in particolare con riferimento alla determinazione delle soglie di valore per l'assunzione di atti e procedimenti da parte del personale TA previsti dall'art. 10 del RGO:

- A. Il personale responsabile dei servizi amministrativi e contabili dell'Ateneo adotta tutti gli atti amministrativi, contabili e contrattuali di competenza sotto la propria diretta responsabilità fino al limite di € 40.000 se di categoria EP e di € 10.000 se di categoria D;
- B. Al di fuori di tale limite l'adozione dell'atto spetta al Dirigente di riferimento.

Il testo del Regolamento su cui si sta lavorando per l'adeguamento al nuovo assetto organizzativo, sperimentalmente avviato sul Polo di Vercelli, e in via di definizione sugli altri Poli nel corso di quest'anno, è disponibile presso la Segreteria di Direzione.

ALLEGATI SCHEDA OBIETTIVO N. 3

Si fa riferimento alla Deliberazione n. 12/2021/7.1 del Consiglio di Amministrazione del 05.11.2021 di approvazione del Regolamento Generale di Organizzazione e al D.R. n. 1771 del 19.11.2021 di emanazione del Regolamento, già allegati alla scheda obiettivo n. 2.

4. Monitoraggio Finale Obiettivi 2021

Il monitoraggio finale degli obiettivi è un passaggio fondamentale per misurare la progressiva attuazione delle linee di indirizzo definite dagli organi di governo.

Esso permette infatti di analizzare l'andamento della performance in relazione agli obiettivi stabiliti nel "Piano Integrato delle Performance - triennio 2021-2023"³ e nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2021"⁴.

Il Piano Integrato della Performance (PIP) è il documento programmatico che integra, con riferimento al triennio 2021-2023, il Piano della Performance con il Piano per la Trasparenza e l'Anticorruzione (PTPC) dell'UPO.

Nel Piano sono definite tre dimensioni di performance: organizzativa di Ateneo, delle unità organizzative (di struttura) ed individuale.

a. Performance organizzativa di Ateneo

La performance organizzativa di Ateneo è la performance dell'Ateneo considerato nel suo complesso con riferimento in particolare alla: Didattica, Ricerca, Amministrazione e finanza, Trasparenza e Anticorruzione.

Ad ogni *mission* istituzionale è stato attribuito uno o più indicatori, tutti di pari peso, con l'indicazione nel PIP 2021-2023 di: un valore base, un valore target, la fonte dei dati, il soggetto responsabile della rilevazione e il soggetto validatore.

³ approvato dal Consiglio di Amministrazione il 29 gennaio 2021 con delibera 1/2021/4

⁴ approvato dal Consiglio di Amministrazione il 18 dicembre 2020 con delibera 14/2020/4

Tab. 1 – Risultati Performance istituzionale UPO 2021

Missione istituzionale	Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Valore raggiunto	% ragg.	Fonte	Validatore
DIDATTICA	Iscritti	14.374	≥ 14.500	≥ 15.000	15.491	100 %	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti (6/5/2022)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	Immatricolati	4.943	≥ 5.000	≥ 5.500	5.347	90,82 %	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti (6/5/2022)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	% laureati in corso	64,2%	≥ 64,8%	≥ 65%	66,7%	100 %	SUA-ANVUR IA2	Nucleo di Valutazione
RICERCA	IRAS 2	0,76	≥ 0,78	≥ 0,80	0,78	70 %	MIUR - ffo	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE	Indicatore medio di Benessere Organizzativo	3,77	≥ 3,84	≥ 3,92	3,89	88,75%	Rilevazione interna dopo pubblicazione e risultati indagine	Off. Data Mining
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	ISEF	1,15	≥ 1,20	≥ 1,25	*1,40	100 %	MIUR - Proper	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Indicatore di tempestività dei pagamenti	≤ 0	≤ - 3	≤ - 6	- 14,73	100 %	Fonte interna: pubblicazione Amministrazione trasparente	Collegio dei Revisori e Nucleo di Valutazione
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	Grado di Trasparenza dell'Amministrazione	92%	≥ 92,25%	≥ 92,5%	93,7%	100 %	Dipartimento della funzione pubblica	Nucleo di Valutazione

*stima interna sulla base delle risultanze del Bilancio Consuntivo 2021

In base agli indicatori mostrati in tabella la percentuale di performance organizzativa di Ateneo rilevata nel 2021 è pari a 93,70%, tuttavia la valutazione approvata in CdA in data 27 maggio 2022 con delibera 5/2022/4.1 è pari a **100%** poiché sono stati considerati positivamente anche i risultati ottenuti in merito a: il numero di immatricolati, l'Iras2 utilizzato nella distribuzione della quota premiale del FFO e l'indicatore medio di benessere organizzativo.

Per quanto riguarda il primo indicatore relativo al numero di immatricolati si evidenzia che:

- il numero di immatricolati si è assestato a 5.347 a fronte del limite di eccellenza pari a 5.500;

- dall'Anagrafe Nazionale studenti risulta che l'andamento delle immatricolazioni del sistema Universitario ha registrato una flessione del 2,93%, passando da 330.271 immatricolati nel 2020/2021 a 320.871 nel 2021/2022;
- l'Università del Piemonte Orientale, non solo ha aumentato i propri immatricolati, in netta controtendenza con l'andamento nazionale, ma ha quasi raggiunto l'ambizioso target di eccellenza che si era posta, discostandosi dal risultato di eccellenza del 2,78%.

Facendo riferimento all'indicatore IRAS 2 si sottolinea che:

- l'IRAS 2 è un indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei docenti che nell'ultimo triennio sono stati reclutati dall'ateneo o incardinati in una fascia superiore e che è calcolato prendendo in considerazione le seguenti variabili qualitative e quantitative:
 - Variabile qualitativa:
 - a) per i soggetti che hanno partecipato alla VQR 2011-2014, la valutazione relativa ai prodotti attesi;
 - b) per i soggetti che non hanno partecipato alla VQR 2011-2014, la valutazione media riportata nella VQR 2011-2014 dai soggetti reclutati nell'ateneo di cui alla lettera a);
 - Variabile quantitativa: peso in termini di punti organico (PO) dei soggetti reclutati nel periodo di riferimento 2018 – 2020;
- l'IRAS 2 è pertanto un indicatore fisso, relativo appunto ai prodotti della ricerca rilevati durante la VQR 2011-2014, che non tiene conto dei prodotti della ricerca di periodi più recenti;
- qualora l'Ateneo abbia reclutato personale giovane, che non ha partecipato alla VQR 2011-2014, la valutazione dei relativi prodotti della ricerca è effettuata utilizzando la media riportata nella VQR 2011-2014 dai soggetti reclutati che invece vi avevano preso parte;
- ai fini della distribuzione del FFO, i valori di tutti gli Atenei di tale indicatore sono normalizzati ed espressi come percentuale del totale, cosicchè il risultato di ciascuno dipende anche dal risultato degli altri.

Infine, per l'indicatore medio di benessere organizzativo si segnala che:

- l'indicatore medio di benessere organizzativo è calcolato come la media dei risultati di tutte le domande della relativa indagine;
- tale indagine contiene 78 domande volte ad individuare il raggiungimento del benessere dei dipendenti sul posto di lavoro, facendo riferimento a molteplici fattori quali la percezione delle caratteristiche fisiche del luogo di lavoro, le condizioni di lavoro, l'organizzazione delle attività e delle mansioni, le opportunità di sviluppo professionale, la formazione di un clima collaborativo

- e di un proficuo rapporto con i colleghi e i superiori, l'efficacia del sistema delle performance e, in generale il senso di identificazione con l'organizzazione e di realizzazione personale;
- l'indagine contiene tre domande che indagano la percezione dei dipendenti riguardo il livello di retribuzione e le possibilità di carriera e che il risultato medio delle tre domande è di 2,45;
 - i vincoli che condizionano le possibilità di azione dell'Ateneo:
 - i livelli retributivi sono definiti dal CCNL per lo stipendio tabellare e dalla capienza del fondo salario accessorio (definita per legge) per quanto riguarda la retribuzione accessoria.
 - a livello nazionale la retribuzione del personale non dirigente dei comparti di contrattazione Aran negli ultimi vent'anni è scesa sotto la media rispetto al settore privato e negli ultimi dieci anni è scesa addirittura al di sotto della curva dell'inflazione, come evidenzia l'Aran nel Rapporto semestrale sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti – n. 1/2021.
 - le statistiche elaborate dall'Aran sui dati RGS – IGOP aggiornati al 2020, ma riferiti al periodo 2001-2018, evidenziano che negli anni è aumentato molto il divario retributivo tra i vari comparti di contrattazione e il comparto Università risulta essere tra i più penalizzati.
 - nell'ambito del lavoro quotidiano invece è in continuo aumento la complessità delle attività da svolgere che richiede una crescente specializzazione e un maggior grado di responsabilità;
 - le possibilità di carriera sono attualmente fortemente condizionate dai vincoli normativi e dal vincolo dell'utilizzo del fondo per il salario accessorio per le progressioni orizzontali;
 - le recenti misure deliberate nel piano dei fabbisogni del personale (stimate 50 posizioni di progressione verticale) unite alla disponibilità aperta al tavolo sindacale di avviare una discussione sulle progressioni orizzontali e la imminente stipula del nuovo CCNL per il comparto, prevista nel prossimo mese, vanno nella direzione di fornire opportunità di crescita e sviluppo professionale al personale tecnico-amministrativo;
 - l'indicatore medio di benessere organizzativo ha registrato un punteggio di 3,89 a fronte di un livello target di 3,84 ed un livello di eccellenza di 3,92 e che se dall'indicatore (composto da 78 domande) fossero escluse le tre domande riferite ai livelli salariali e alle progressioni di carriera, l'indicatore medio raggiungerebbe il valore di 3,95, superando il livello di eccellenza.

b. Performance delle unità organizzative (di struttura)

La Performance Organizzativa è l'insieme dei risultati ottenuti dalle strutture organizzative, centrali e dipartimentali, dell'Ateneo.

L'Amministrazione tramite il sistema gestionale "Active Trees" misura il livello di raggiungimento degli Obiettivi di progetto, specifici ed operativi assegnati alle varie strutture.

Ad ogni titolare di posizione di responsabilità nell'Ateneo è stato affidato uno o più obiettivi.

Fig. 1 – “Integrazione tra Piano Strategico, Piano Integrato e Sistema di Monitoraggio”

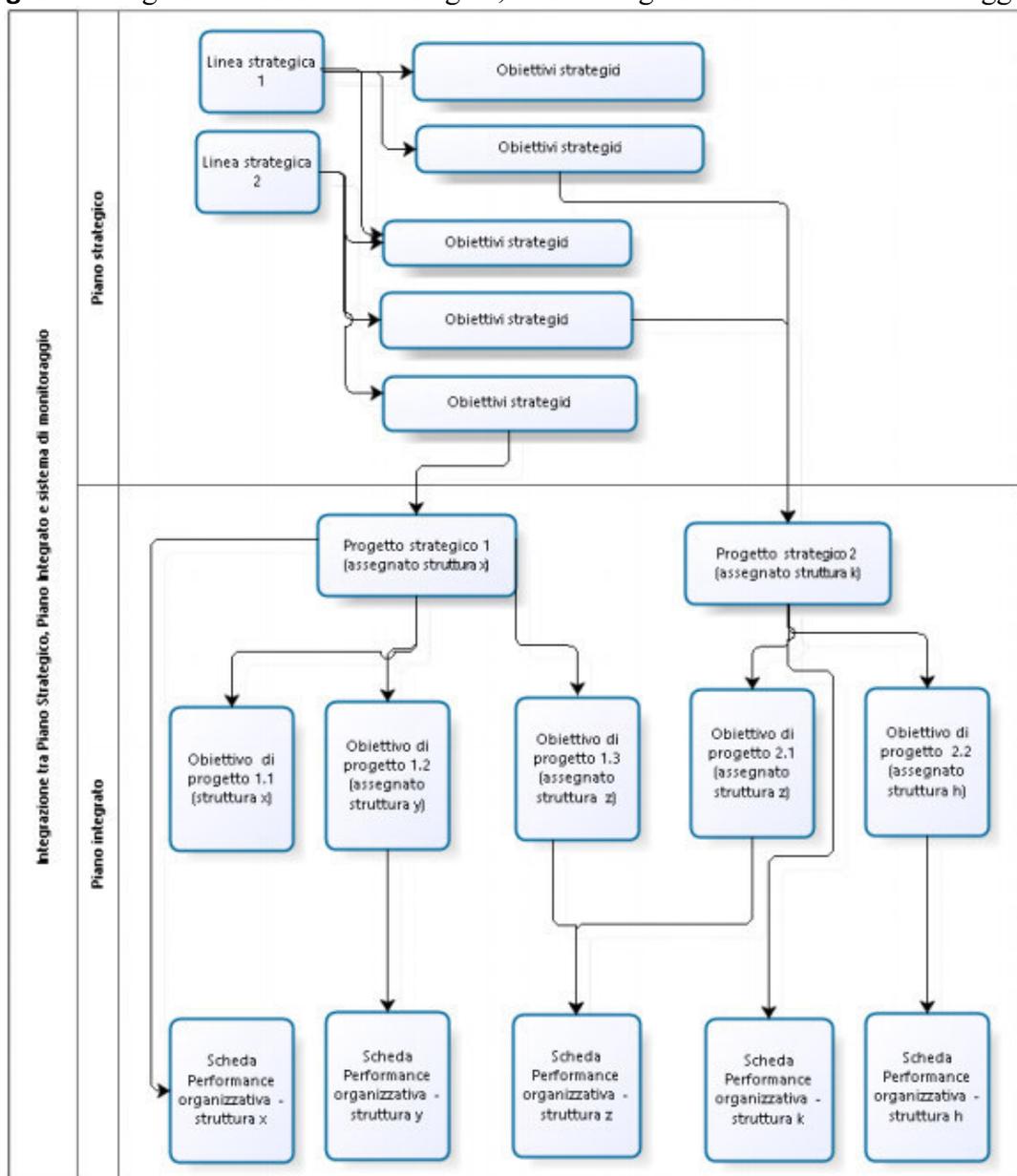


Fig. 2 – “Grafo progetti strategici 2021”



Nella tabella seguente sono riportate le percentuali di raggiungimento dei progetti strategici 2021 assegnati alle varie Strutture con l’indicazione di alcune note negli spazi sottostanti.

Durante la fase di valutazione complessiva sulla performance in merito agli obiettivi congelati per fattori esogeni non controllabili si è osservato il seguente criterio indicato nel SMVP 2021 a pagina 30:

Qualora a fine anno un obiettivo di struttura organizzativa, nonostante eventuali revisioni adottate in occasione del monitoraggio intermedio, non risultasse raggiungibile a seguito di motivata valutazione da parte del soggetto valutatore, il peso percentuale corrispondente verrà ribaltato sui restanti obiettivi di performance di unità organizzativa presenti, in misura proporzionale. Qualora non vi siano altri obiettivi di performance di unità organizzativa assegnati, il peso percentuale corrispondente sarà ribaltato sulla parte di performance organizzativa di Ateneo.

N.	Progetto Strategico	Collegamento con Piano Strategico	Struttura Responsabile	% Raggiungimento
1	Revisione e armonizzazione Statuto e Regolamenti	Obiettivo Strategico 4.1	Divisione Risorse	100%
<p>In questo progetto, come indicato nella relazione sul monitoraggio intermedio 2021 (approvata in CdA in data 23 luglio 2021 con delibera 9/2021/4), sono stati congelati i seguenti regolamenti: 1) presentazione Statuto e Regolamento Generale di Ateneo al Senato, 2) presentazione del Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità al CDA.</p> <p>Il primo perché in attesa di una valutazione del Rettore e di una eventuale nomina di una Commissione di esperti per approfondire le criticità emerse nella formulazione della bozza presentata. Il secondo, invece, è fortemente condizionato dalla revisione dello Statuto e dalla riorganizzazione della struttura amministrativa, soprattutto con riferimento all’attribuzione delle competenze e responsabilità in materia gestionale e negoziale. Mancando questi due presupposti non è stato possibile procedere con la revisione del Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità, soprattutto considerato l’iter particolarmente gravoso di approvazione del Regolamento, che prevede il parere del MUR.</p>				

I relativi pesi sono stati distribuiti in modo proporzionale sui restanti obiettivi di progetto: Regolamento Concorsi, Regolamento Attività esterna dei Docenti, Regolamento per l'Attività conto terzi, Regolamento per i contratti di insegnamento e Regolamento per l'Inventario.

I regolamenti sono pubblicati sul sito di Ateneo <https://www.uniupo.it/it/ateneo/regolamenti-trasparenza-sindacati/normativa>.

2	POLA e Performance	Obiettivo Strategico 4.1	Divisione Risorse e Divisione Risorse Finanziarie	100%
---	--------------------	--------------------------	---	------

Il progetto "POLA e Performance", come indicato nella relazione sul monitoraggio intermedio 2021 (approvata in CdA in data 23 luglio 2021 con delibera 9/2021/4), ha subito alcune rimodulazioni in quanto a causa del prolungarsi dello stato di emergenza nazionale, l'Amministrazione ha continuato ad utilizzare l'istituto dello smart working con modalità semplificate.

La regolamentazione dell'istituto è stata demandata alla contrattazione nazionale e sarà nota presumibilmente a fine anno. Il progetto è stato quindi ripensato in ottica della presentazione del SMVP 2022 con regole di integrazione con il POLA 2022 e i seguenti obiettivi sono stati congelati:

- Analisi dei processi mappati e individuazione dei rischi legati allo svolgimento da remoto;
- Individuazione di eventuali processi non ancora mappati e relativa mappatura;
- Confronto sindacale su Pola 2021;
- Iter di approvazione del Pola in CDA;
- % di Attuazione del Pola 2021 al 31/12;
- Creazione della struttura di coordinamento e monitoraggio e definizione di compiti e strumenti;
- Analisi degli impatti interni ed esterni del lavoro agile;
- Coordinamento con il NdV per la valutazione degli indicatori di performance individuale;
- Monitoraggio periodico degli indicatori di performance individuale;
- Analisi dei risultati derivanti dall'applicazione del Pola e individuazione correttivi per il SMVP22.

I relativi pesi sono stati distribuiti in modo proporzionale sui restanti obiettivi di progetto.

Si riassumono le principali attività svolte: è stata definita la strumentazione informatica necessaria per svolgere l'attività di lavoro agile, è stata distribuita al personale la strumentazione informatica disponibile: Modem 4G con SIM dati e alcuni pc portatili, è stata resa nota l'informativa sulla sicurezza dei lavoratori (art. 22, comma 1, della legge 22 maggio 2017 n. 81), sono state individuate le attività svolgibili in modalità remota a seguito dell'analisi svolta sulle job descriptions che ha portato alla definizione dei job profiles, è stata definita la modalità attuativa di ricorso al lavoro agile con la predisposizione di un accordo individuale di lavoro agile, sono stati erogati diversi corsi di formazione mirati a rafforzare le competenze digitali ed è stato organizzato un incontro formativo tenuto dal dott. Antonio Marcato in modalità telematica a supporto della definizione e revisione degli obiettivi del Piano Integrato della Performance (I ed. 24/05/2021 – II ed. 25/05/2021), è stato individuato un elenco di possibili illeciti disciplinari aggiornando il "Regolamento per i procedimenti disciplinari e per i procedimenti per violazione del Codice Etico e di comportamento della comunità universitaria".

3	Potenziamento dell'offerta strutturale dell'Ateneo	Obiettivo Strategico 1.1	Divisione Risorse Patrimoniali	65%
---	--	--------------------------	--------------------------------	-----

Questo progetto, come indicato nella relazione sul monitoraggio intermedio 2021 (approvata in CdA in data 23 luglio 2021 con delibera 9/2021/4), ha subito dei rallentamenti dovuti anche al cambio in corso d'anno del Direttore Generale, che ha comportato la necessità di rivedere le priorità e i progetti su cui dover indirizzare le analisi di impatto.

Sono state comunque effettuate valutazioni sull'impatto degli interventi di investimento, sull'impatto del piano di investimenti sul bilancio di Ateneo e in merito al piano di investimenti sul

personale in termini di unità di personale da assumere in prospettiva. In particolare tali investimenti riguardano:

- 1) la Città della salute e la nuova sede della Scuola di Medicina e dei dipartimenti di Area medica;
- 2) la realizzazione del Campus di Alessandria;
- 3) la realizzazione delle residenze a Novara nell'ex centro sociale;
- 4) la realizzazione della sede del Dipartimento DISSTE;
- 5) il rifacimento delle facciate di Palazzo Tartara;
- 6) l'allestimento della nuova biblioteca di Vercelli;
- 7) la ristrutturazione di Villa San Remigio.

Sono previste in totale 52 unità di personale tecnico amministrativo così suddivise:

1. Città della Salute (n. 10 unità di personale tecnico amministrativo)
2. Ex Centro Sociale – residenze Novara (nessuna unità di personale tecnico amministrativo)
3. Campus Alessandria (n. 24 unità di personale tecnico amministrativo)
4. Nuovo Dipartimento DISSTE di Vercelli (n. 10 unità di personale tecnico amministrativo)
5. Palazzo Tartara rifacimento facciate (nessuna unità di personale tecnico amministrativo)
6. L'allestimento della nuova biblioteca di Vercelli (n. 5 unità di personale tecnico amministrativo)
7. Villa San Remigio (n. 3 unità di personale tecnico amministrativo)

In termini di valutazioni sugli investimenti le opere sotto elencate comporteranno un investimento complessivo di circa 124,5 milioni di euro, di cui 35 milioni attualmente già finanziati con risorse dell'Ateneo, 10,5 finanziabili con Legge 338 e 79 milioni circa ancora da finanziare:

- La Città della salute e la nuova sede della Scuola di Medicina e dei dipartimenti di Area medica
- La realizzazione del Campus di Alessandria
- La realizzazione delle residenze a Novara nell'ex centro sociale
- La realizzazione della sede del Dipartimento Disste
- Il rifacimento delle facciate di Palazzo Tartara
- L'allestimento della nuova biblioteca di Vercelli
- La ristrutturazione di Villa San Remigio.

Nella tabella seguente sono riassunti i risultati del monitoraggio finale della performance organizzativa di struttura, sulla base dei dati inseriti nella piattaforma informatica. Il risultato è una media pesata di: Progetti strategici UO, Obiettivi di progetti strategici in altre UO, Indicatori Operativi UO, Obiettivi un tantum di UO.

Tab. 3 – Stato di raggiungimento al 31/12/2021 delle Schede di performance organizzativa

UO Valutato	% Raggiung. Obiettivi
Almalaurea - placement	100
Assicurazione qualità	99,67
Attività amministrativa e gestione del patrimonio	91
Biblioteca di economia e medicina	96,25
Biblioteca digspes	96,25
Biblioteca disit	68,5
Biblioteca disum	92,5
Biblioteca dsf	96,25
Bilancio	100
Carriere studenti	84,50
Centro di eccellenza per la ricerca traslazionale sulle malattie autoimmuni ed allergiche (caad)	100
Contabilità	97,5
Didattica digspes	96,75
Didattica e servizi agli studenti disei	92,05
Didattica e servizi agli studenti disit	88,36
Didattica e servizi agli studenti disum	88,36
Didattica e servizi agli studenti dsf	92,65
Didattica e servizi agli studenti med	91,9
Direzione generale	100
Divisione risorse	100
Divisione risorse finanziarie	100
Divisione risorse patrimoniali	75,5
Docenti e ricercatori	55
Dottorati e assegni di ricerca	97,75
Economato	95,5
Edilizia e infrastrutture	100
Erasmus - studenti stranieri	100
Formazione e relazioni sindacali	97,94
Gestione degli immobili di alessandria	100
Gestione degli immobili di novara	100
Manutenzione e gestione tecnica e gestione degli immobili di vercelli	100
Nucleo di supporto ai laboratori di biologia disit	92,8
Nucleo di supporto ai laboratori di chimica disit	92,8
Nucleo di supporto ai laboratori di informatica e fisica disit	96,08
Nucleo di supporto ai laboratori didattici e scientifici dsf	96,4
Orientamento	100
Personale tecnico amministrativo	100

Progetti per la didattica	90
Protocollo di ateneo	100
Reclutamento e concorsi	87
Reti, fonia e sicurezza di ateneo	99,7
Ricerca disit	97,67
Ricerca med	93,83
Risorse digspes	90,23
Risorse disei	97,49
Risorse disit	94,98
Risorse e ricerca dsf	97,51
Risorse med	97,49
Scuola di medicina med	91,33
Segreteria studenti digspes	84,19
Servizi agli studenti, orientamento e job placement	100
Settore alta formazione	93,33
Settore amministrazione dipartimenti e scuola area medica (no)	81,03
Settore amministrazione dipartimento giurisprudenza e scienze politiche economiche e sociali (al)	80,82
Settore amministrazione dipartimento scienze del farmaco (no)	81,36
Settore amministrazione dipartimento scienze e innovazione tecnologica (al)	75,4
Settore amministrazione dipartimento studi per l'economia e l'impresa (no)	83,94
Settore amministrazione dipartimento studi umanistici (vc)	81,45
Settore amministrazione e gestione laboratori biomedici (no)	42,67
Settore didattica e servizi agli studenti	86
Settore ricerca	90,75
Settore risorse finanziarie	100
Settore risorse patrimoniali	100
Settore risorse umane	84,03
Settore sicurezza, prevenzione e protezione	100
Settore sistema bibliotecario di ateneo	68,5
Sistemi e apparati software	100
Sistemi informatici digspes	100
Sistemi informatici disei	100
Sistemi informatici disit	52
Sistemi informatici disum	100
Sistemi informatici dsf	99,85
Sistemi informatici med	100
Stipendi e pensioni	63,56
Taeg personale convenzionato ssn, amministrazione clupo e ceims	100
Trasparenza e anticorruzione	100

Ufficio affari generali e servizi legali	82
Ufficio comunicazione	97,83
Ufficio data mining & managing	100
Ufficio di supporto agli organi collegiali	100,00
Ufficio internazionalizzazione	80
Ufficio ordinamenti didattici	89,4

Laddove vi siano state delle variazioni nella valutazione, rispetto alla fase di rilevazione degli obiettivi, sono state riportate le motivazioni nel campo note sotto alla singola struttura. Le singole schede di performance organizzativa 2021 sono consultabili in allegato.

UO	% raggiungimento rilevata	% raggiungimento valutata
Biblioteca di economia e medicina	55,75	96,25
L'obiettivo una tantum "Adempimenti necessari per trasferimento alla nuova sede della Biblioteca" è stato congelato in quanto nel 2021 non sono stati completati i lavori nella sede della nuova biblioteca, quindi non è stato possibile procedere al trasferimento. Il secondo obiettivo "Costante revisione e aggiornamento del Reg.to Biblioteca, in accordo con SBA" è stato valutato al 100% poiché è stata effettuata un'attività di monitoraggio e si è proceduto ad aggiornare il regolamento coordinandosi con il Settore Bibliotecario di Ateneo.		
Didattica e servizi agli studenti disit	82,36	88,36
L'obiettivo una tantum "Implementazione utilizzo UPOPLANNER- Easy lesson estensione esami" è stato considerato al livello di eccellenza in quanto tale estensione è utilizzata in produzione.		
Formazione e relazioni sindacali	77,94	97,94
L'obiettivo "Piano di formazione per i soggetti che assegnano e valutano gli obiettivi" inserito all'interno del progetto strategico "Pola e Performance" è stato valutato in modo pienamente positivo in quanto il corso sulla valutazione degli obiettivi è stato rinviato su richiesta della Direttrice, ma sono stati organizzati ed erogati ai titolari di posizione organizzativa con collaboratori n. 2 "incontri formativi a supporto della definizione e revisione degli obiettivi del Piano Integrato della Performance" (I ed. 24/05/2021 – II ed. 25/05/2021 – in modalità telematica) con la docenza del Dott. Antonio Marcato.		
Gestione degli immobili di Alessandria	92	100
L'obiettivo una tantum "Riorganizzazione registri antincendio e registri manutenzione sedi di Alessandria" è stato valutato al 100% in quanto sono stati riorganizzati tutti i registri che erano disponibili.		
Gestione degli immobili di Novara	92	100
L'obiettivo una tantum "Riorganizzazione registri antincendio e registri manutenzione sedi di Novara" è stato valutato al 100% in quanto sono stati riorganizzati tutti i registri che erano disponibili.		

Manutenzione e gestione tecnica e gestione degli immobili di Vercelli	92	100
L'obiettivo una tantum "Riorganizzazione Registri antincendio e manutenzione" è stato valutato al 100% in quanto sono stati riorganizzati tutti i registri che erano disponibili.		
Settore didattica e servizi agli studenti	95	86
L'obiettivo una tantum: "Configurazione e avvio in produzione di Easy Academy (moduli acquistati)" non è stato considerato raggiunto al 100% in quanto non è stato effettuato il monitoraggio e l'analisi dei dati derivanti dall'applicazione del sistema a fine anno (in particolare sui dati dell'occupazione delle aule), previsto dal livello di eccellenza.		
Settore ricerca	90,75	90,75
L'obiettivo una tantum "Banca dati della Ricerca" è stato valutato al 70% rispetto all'80% della rilevazione in quanto è entrata in funzione la banca dati ed è stata testata e utilizzata dal Personale Tecnico Amministrativo, ma non è ancora partito l'utilizzo da parte dei docenti, rinviato all'anno successivo. L'obiettivo una tantum "Modulo gestione progetti di ricerca", invece, è stato congelato in quanto il progetto in corso d'anno ha subito una revisione significativa che ha reso necessaria una integrazione del modulo software con il modulo stipendiale. L'aggiunta di questo ulteriore step ha costretto il responsabile del progetto a rivedere le tempistiche di entrata in funzione del sistema.		
Settore risorse umane	45,78	84,03
Per l'obiettivo "Definizione della modalità attuativa di ricorso al lavoro agile (procedura)" inserito all'interno del progetto strategico "Pola e Performance" è stato valutato raggiunto il livello target prefissato ossia sono state definite le regole di accesso e le modalità attuative. Il secondo obiettivo di progetto strategico relativo alla "Stesura Pola", inizialmente rilevato con una % del 40%, in fase di valutazione è stato considerato come raggiunto in quanto la stesura del Piano Organizzativo del Lavoro Agile è stato inglobato nel nuovo Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto con il Decreto Legge n. 80/2001 art. 6. I tempi di approvazione sono quindi slittati da normativa. La bozza del POLA presentata è stata recepita. L'approvazione in CdA è stata differita al 29 aprile 2022 nel rispetto dei termini previsti dalla legge.		
Settore sistema bibliotecario di ateneo	92,5	68,5
Per l'obiettivo "Regolamento Sistema Bibliotecario di Ateneo" inserito all'interno del progetto strategico "Revisione Statuto e Regolamenti (2021)" non si ritiene raggiunto il livello di eccellenza in quanto il Regolamento è stato presentato al Rettore, ma non si è giunti alla presentazione in CdA e in Senato e quindi all'approvazione.		
Sistemi informatici disei	82	100
Per l'obiettivo una tantum "Migrazione di Sophos Av da on premise a on cloud" è stato rilevato come livello di raggiungimento quello relativo alla soglia poiché non si è arrivati ad ottenere il 70% dei pc migrati a Sophos entro il 2021. In fase di valutazione l'obiettivo è stato considerato pienamente raggiunto in quanto completato nel mese di gennaio 2022 con un leggero ritardo, ma per cause non dipendenti all'ufficio.		
Sistemi informatici disit	100	52
L'obiettivo una tantum "Stesura proposta rinnovo strumentazione informatica necessaria per funzionamento DISIT, che in fase di rilevazione era stato indicato come raggiunto, in fase di		

Il 32,9% delle schede di performance organizzativa delle Strutture UPO ha raggiunto una percentuale uguale al 100%.

Il 59,8% delle schede di performance organizzativa delle Strutture UPO ha raggiunto una percentuale compresa tra l'70% e il 100%.

Il 7,3% delle strutture ha conseguito un livello compreso tra il 40 ed il 70%. Nessuna ha raggiunto un livello inferiore al valore Soglia pari a 40%.

Risultati di Customer Satisfaction

L'Università del Piemonte Orientale, coerentemente con quanto stabilito dal D.Lgs n. 74/2017, di modifica del D.Lgs. n. 150/2009, nel processo di valutazione delle performance tiene conto anche dei giudizi espressi dagli utenti in un'ottica orientata al miglioramento continuo.

In particolare sono stati recepiti gli ultimi risultati relativi alle indagini sul Benessere Organizzativo e al progetto Good Practice.

Per un'analisi dettagliata dei risultati si rimanda rispettivamente agli allegati E ed F.

5. Condivisione Processo Performance

L'Amministrazione ritiene essenziale che tutto il Personale Tecnico Amministrativo sia partecipe nel processo della Performance in quanto i risultati finali sono il frutto del lavoro complessivo ed il senso di appartenenza alla propria "azienda" costituisce sicuramente un surplus di valore.

Il Direttore Generale e la Dirigenza hanno realizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021 ed il Piano Integrato della Performance 2021-2023 con il supporto di un Gruppo di Lavoro sulle Performance, composto da personale tecnico-amministrativo.

Il Direttore Generale in data 12 febbraio 2021 ha presentato a tutto il Personale Tecnico Amministrativo i documenti programmatici dell'Ateneo relativi alle performance 2021. La presentazione, a causa della pandemia in corso, è stata effettuata in modalità telematica tramite l'utilizzo della piattaforma ZOOM.

In questa occasione sono state illustrate due significative novità introdotte a partire dal 2021:

- 1- un nuovo metodo di calcolo per il rilevamento dei risultati di obiettivi ed indicatori basato su un sistema che prevede l'individuazione di tre livelli attesi: soglia, target ed eccellenza;
- 2- l'adozione di un sistema di monitoraggio bimestrale tra responsabili e collaboratori utile a coinvolgere tutto il personale in un'ottica di lavoro per obiettivi tramite un frequente scambio di feedback.

In occasione dei monitoraggi bimestrali è stata fornita la possibilità ai responsabili di segnalare eventuali necessità di rimodulazioni o aggiunte di nuovi obiettivi inviando una mail all'indirizzo performance@uniupo.it. A seguito di queste segnalazioni, le modifiche approvate dal DG sono state recepite sul software "Active Trees" e segnalate al Nucleo di Valutazione tramite l'invio di specifici decreti di aggiornamento degli obiettivi 2021.

Le slide della presentazione del Direttore Generale e la registrazione dell'incontro sono state caricate sulla piattaforma D.I.R. per rendere disponibile la consultazione a tutto il PTA in qualsiasi momento.

L'Amministrazione ha organizzato, prima del monitoraggio intermedio 2021, un corso di formazione/workshop con il dott. Marcato suddiviso in due giornate (24 e 25 maggio 2021) in supporto ai responsabili per l'assegnazione degli obiettivi ai propri collaboratori in cui è stato dedicato ampio spazio per domande e chiarimenti.

Il 27 luglio 2021 è stata inviata al Nucleo di Valutazione la relazione sul monitoraggio intermedio, i report dei progetti strategici e le schede di performance aggiornate, approvata in CdA il 24 luglio 2021 con delibera 9/2021/4.

Ai fini di ultimare il monitoraggio finale 2021, entro il mese di maggio 2022, è stato richiesto a tutto il personale di caricare sulla piattaforma informatica "Active Trees" una relazione finale e l'eventuale altra documentazione necessaria a fornire evidenza del lavoro svolto.

I risultati rilevati per gli obiettivi di performance organizzativa di Ateneo (istituzionale) sono stati approvati in Consiglio di Amministrazione in data 27 maggio 2022 con delibera 5/2022/4.1.

6. Allegati

- A. Report Progetti Strategici 2021
- B. Schede Performance Organizzativa 2021
- C. Schede Performance Individuale DG 2021
- D. Schede Performance Individuale Dirigenti 2021
- E. Rapporto sul Benessere Organizzativo 2020
- F. Report finale progetto Good Practice 2020/2021
- G. Bilancio di Genere 2021
- H. Relazione annuale del CUG 2021
- I. Relazione annuale Consigliera di fiducia 2021



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC
nucleo.valutazione@uniupo.it

PROPOSTA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIRETTORE GENERALE

Il Nucleo di Valutazione dell'Università del Piemonte Orientale, con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e), del D.Lgs. 150/2009,

preso atto

dell'assegnazione degli obiettivi al Direttore Generale per l'anno 2021, come individuati nel Piano Integrato delle Performance 2021-2023, approvata dal Consiglio di Amministrazione il 29.01.2021;

tenuto conto

delle risultanze descritte nella documentazione trasmessa dal Prof. Andrea Tuolla per le attività condotte nel periodo 1 gennaio 2021 – 31 ottobre 2021 e trasmessa al Nucleo di Valutazione tramite la segreteria del Direttore Generale il 6 giugno 2022;

tenuto conto

che la metodologia di attribuzione degli obiettivi ed i meccanismi di valutazione dei risultati sono definiti nel documento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, che prevede che la valutazione della Performance del Direttore Generale sia determinata considerando la Performance Organizzativa di Ateneo e la Performance Individuale quest'ultima suddivisa tra comportamenti attesi e risultati individuali con i seguenti pesi:

- Performance Istituzionale (20%);
- Performance individuale (80%);
 - o di cui Comportamenti Attesi (35%);
 - o di cui Risultati individuali (45%)

tenuto conto

che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato la valutazione della Performance Istituzionale in data 27 maggio 2022 con delibera 5/2022/4.1 esprimendo "una valutazione complessiva della performance organizzativa di Ateneo di eccellenza"

tenuto conto

che, per quanto riguarda i Risultati Individuali, gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione alla Direttrice Generale con delibera 10/2021/5 del 24 settembre 2021:

- Fondazione UPO
- Rapporto tra Fabbisogno Realizzato e Fabbisogno Programmato per il 2021



- Supporto tecnico alla revisione degli ordinamenti didattici dei Corsi di Studio e del regolamento didattico di Ateneo
- Supporto alla realizzazione di un dipartimento sulla sostenibilità a Vercelli
- Supporto alla realizzazione di una scuola nel "S. Giuseppe" a Vercelli

tenuto conto

che la relazione trasmessa del Prof. Turolla non è completa e non tratta tutti gli obiettivi.

tenuto conto

che, per quanto riguarda i Comportamenti Organizzativi, il Nucleo ha ricevuto la valutazione del Rettore che considera cinque diversi comportamenti attesi e che attribuisce un punteggio complessivo di 94/100;

ritiene

che sulla base della documentazione acquisita alcuni degli obiettivi siano stati portati a compimento soltanto parzialmente o in ritardo, non raggiungendo completamente il risultato atteso. Considerato anche che gli obiettivi previsti avevano un carattere annuale, ma che il prof. Turolla ha ricoperto l'incarico solo per una porzione dell'anno, di proporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione acquisita e considerati i pesi attribuiti a ciascun aspetto della performance, una valutazione di 90/100.

Vercelli, 10/06/2022

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Prof. Guido Lingua

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.



UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE
NUCLEO DI VALUTAZIONE

Via Duomo, 6 – 13100 Vercelli VC
nucleo.valutazione@uniupo.it

PROPOSTA DI VALUTAZIONE ANNUALE DEL DIRETTORE GENERALE

Il Nucleo di Valutazione dell'Università del Piemonte Orientale, con funzioni di Organismo Indipendente di Valutazione, ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera e), del D.Lgs. 150/2009,

preso atto

dell'assegnazione degli obiettivi alla Direttrice Generale per il periodo da settembre e dicembre 2021 con delibera 10/2021/5 del 24 settembre 2021;

tenuto conto

delle risultanze descritte nella documentazione trasmessa dalla Direttrice Generale, Dott.ssa Loredana Segreto, e trasmessa al Nucleo di Valutazione tramite la sua segreteria a mezzo posta elettronica in data 3 giugno 2022;

tenuto conto

che la metodologia di attribuzione degli obiettivi ed i meccanismi di valutazione dei risultati sono definiti nel documento Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, che prevede che la valutazione della Performance del Direttore Generale sia determinata considerando la Performance Organizzativa di Ateneo e la Performance Individuale quest'ultima suddivisa tra comportamenti attesi e risultati individuali con i seguenti pesi:

- Performance Istituzionale (20%);
- Performance individuale (80%);
 - o di cui Comportamenti Attesi (35%);
 - o di cui Risultati individuali (45%)

tenuto conto

che il Consiglio di Amministrazione dell'Ateneo ha approvato la valutazione della Performance Istituzionale in data 27 maggio 2022 con delibera 5/2022/4.1 esprimendo "una valutazione complessiva della performance organizzativa di Ateneo di eccellenza"

tenuto conto

che, per quanto riguarda i Risultati Individuali, gli obiettivi assegnati dal Consiglio di Amministrazione alla Direttrice Generale con delibera 10/2021/5 del 24 settembre 2021:

- Analisi dei processi
- Regolamento di riorganizzazione
- Regolamento di amministrazione finanza e contabilità



tenuto conto

che dalla relazione trasmessa dalla Direttrice Generale si evince che tutti gli obiettivi sono stati raggiunti con livello eccellente

tenuto conto

che, per quanto riguarda i Comportamenti Organizzativi, il Nucleo ha ricevuto la valutazione del Rettore che considera cinque diversi comportamenti attesi e che attribuisce un punteggio complessivo di 100;

ritiene

di proporre al Consiglio di Amministrazione, sulla base della documentazione acquisita e considerati i pesi attribuiti a ciascun aspetto della performance, una valutazione di 100/100.

Vercelli, 10/06/2022

IL COORDINATORE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE
Prof. Guido Lingua

Documento informatico sottoscritto con firma digitale ai sensi del D.Lgs. n. 82/2005 e ss.mm.ii.