UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Progetto

Revisione statuto e regolamenti (2021)

18/05/2022

1. Revisione statuto e regolamenti (2021)

Il progetto, iniziato nel 2020, prevede il completamento dell'iter di approvazione del nuovo Statuto dell'Ateneo, la Revisione del Regolamento Genarale di Ateneo e del Regolamento per l'Amministrazione la Finanza e la Contabilità oltre ad altri regolamenti quali il Regolamento per le attività conto terzi e il Regolamento per l'attribuzione di contratti di insegnamento. E' necessaria inoltre la stesura di nuovi regolamenti in matetia di Inventario, Attività esterne del personale docente e Concorsi.

Inizio Previsto 01/02/2021

Fine Prevista 31/12/2021

UO responsabili

UO Responsabili
Divisione risorse

UO Coinvolte

UO Coinvolte
Settore sistema bibliotecario di ateneo
Ufficio affari generali e servizi legali
Settore risorse finanziarie
Settore risorse umane
Divisione risorse finanziarie

Gruppo di Lavoro

UO
Divisione risorse
Settore amministrazione dipartimento studi per l'e
Ufficio affari generali e servizi legali
Docenti e ricercatori
Reclutamento e concorsi
Bilancio
Settore risorse finanziarie
Divisione risorse finanziarie

Principale/i beneficio/i atteso/i L'entrata in vigore del nuovo statuto, aprirà la strada alla revisione di alcuni regolamenti fondamentali quali il regolamento Generale di Ateneo e il Regolamento per l'Amministrazione la finanza e la contabilità. quest'ultimo, in particolare, necessita urgentemente di una revisione in quanto è obsoleto e in buona parte inapplicabile per effetto del passaggio al nuovo sistema di contabilità economico-patrimoniale. L'aggiornamento periodico dei regolamenti, rientra nella sfera di attività di "manutenzione" che garantiscono il buon funzionamento dell'apparato amministrativo.

Obiettivi con UO Resp., target, pesi e periodo

Obiettivo	UO Resp.	Valore Target	Pesi	Inizio	Fine	ValRaggiunObie	UMObiettivo	DataRaggiunObie
Stesura Regolamento per l'Inventario	Bilancio	100.00	24		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Stesura Regolamento l'Attività esterna dei Docenti	Divisione risorse	100.00	24		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Revisione Regolamento per l'Attività conto terzi		100.00	14		31/12/2021	100.00	%	25/06/2021
Revisione Regolamento per i contratti di insegnamento	Docenti e ricercatori	100.00	14		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Stesura Regolamento Concorsi	Reclutamento e concorsi	100.00	24		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Regolamento Sistema Bibliotecario di Ateneo	Settore amministrazione dipartimento studi per l'e	100.00	0		31/12/2021	70.00	%	31/12/2021

DataAvanzamento 31/12/2021

PercAvanzamento 71

PercObiettivi 100

Costi

Anno	Voce costo	Centro Costo (UPB)	Costo	Budget	Consuntivo
			Nessun costo previsto		

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Progetto

Pola e performance

18/05/2022

1. Pola e performance

L'ampliamento dello smart working a tutto il personale nel periodo dell'epidemia da Covid 19, l'introduzione del Piano Opertativo per il Lavoro Agile (POLA) e della soglia minima del 60% del personale in lavoro agile a regime, impongono il ripensamento della struttura del lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni. In particolatre la redazione del Pola prevede l'adeguamento del Sistema delle Performance, con particolare riferimento alla dimensione della performance individuale e all'individuazione puntuale dei risultati e comportamenti attesi.

L'introduzione del lavoro agile e la nuova organizzazione del lavoro impone inoltre una revisione in ottica di prevenzione della corruzione: lo smart working ha dato un forte impulso alla dematerializzazione in molti processi, comportando una modifica sostanziale degli stessi. Diventa neccessaria un'analisi dei processi e delle attività al fine di mappare i nuovi rischi di "mala amministrazione" e porre in essere le adeguate misure di contrasto.

Inizio Previsto 31/01/2021

Fine Prevista 26/02/2022

UO responsabili

UO Responsabili
Divisione risorse
Divisione risorse finanziarie

UO Coinvolte

UO Coinvolte
Sistemi e apparati software
Ufficio affari generali e servizi legali
Settore risorse finanziarie
Settore risorse umane
Settore sicurezza, prevenzione e protezione

Gruppo di Lavoro

UO
Divisione risorse
Divisione risorse finanziarie
Settore risorse umane
Personale tecnico amministrativo
Ufficio affari generali e servizi legali
Settore sicurezza, prevenzione e protezione
Formazione e relazioni sindacali
Sistemi e apparati software
Settore risorse finanziarie

Principale/i beneficio/i atteso/i Benefici organizzativi:
Lo smart working offre l'opportunità di completare l'analisi dei processi interni e delle job description, per passare ad un nuovo approccio organizzativo che prevede una gestione del lavoro per obiettivi e responsabilità che prescinda dalla presenza fisica.

Benefici tecnologici:
L'applicazione estesa dello smart working darà un forte impulso all'innovazione digitale e alla dematerializzazione dei processi e degli archivi.

Benefici in termini di benessere organizzativo:
Lo smart working permette una migliore conciliazione dei tempi lavorativi con i tempi di vita personale, migliorando il clima di benessere organizzativo.

Benefici in termini di performance:
Lo svilgimento della prestazione in modalità agile impone la necessità di individuare in maniera puntuale i risultati attesi, sia in relazione all'attività svolta che ai comportamenti agiti, costringendo all'utilizzo di indicatori di performance completi e coerenti con gli obiettivi fissati.
Anche sotto il profilo economico sono attesi benefici futuri, anche se su un orizzonte temporale di lungo termine, legati alla razionalizzazione degli spazi e alla relativa riduzione dei costi.

Obiettivi con UO Resp., target, pesi e periodo

Obiettivo	UO Resp.	Valore Target	Pesi	Inizio	Fine	ValRaggiunObie	UMObiettivo	DataRaggiunObie
Mappatura del processo di attribuzione, gestione e monitoraggio dello s.w.		100.00	0		31/12/2021	0.00	%	
Coordinamento dell'aggiornamento bimestrale degli obiettivi di performance individuale		100.00	6		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Presentazione SMVP 2022 con regole di integrazione con il Pola 2022		100.00	16		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Confronto sindacale su SMVP 2022		100.00	8		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Stesura Pola 2022	Settore risorse umane	100.00	6		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Definizione della modalità attuativa di ricorso al lavoro agile (procedura)	Settore risorse umane	100.00	15		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Piano formativo sul lavoro agile	Formazione e relazioni sindacali	100.00	6		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021

Obiettivo	UO Resp.	Valore Target	Pesi	Inizio	Fine	ValRaggiunObie	UMObiettivo	DataRaggiunObie
Piano di formazione per i soggetti che assegnano e valutano gli obiettivi	Formazione e relazioni sindacali	100.00	6		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Creazione di un help desk informatico per i dipendenti in s.w.	Sistemi e apparati software	100.00	3		31/12/2021	100.00	%	30/06/2021
Modello informatico e individuazione dei rischi generali e specifici connessi allo s.w.	Sistemi e apparati software	100.00	6		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Adeguamento procedimenti disciplinari al lavoro agile	Ufficio affari generali e servizi legali	100.00	3		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Valutazione della coerenza del sistema dei processi ai fini della prevenzione alla corruzione	Divisione risorse	100.00	3		31/12/2021	100.00	%	31/01/2022
Sicurezza sul lavoro, indiv. rischi generali e specifici dello S.W: predisposizione informativa	Settore sicurezza, prevenzione e protezione	100.00	3		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Individuazione del livello di attuazione iniziale del lavoro agile	Personale tecnico amministrativo	100.00	2		31/12/2021	100.00	%	30/06/2021
Individuazione delle postazioni da remoto dei supporti informatici necessari al personale in S.W	Personale tecnico amministrativo	100.00	2		31/12/2021	100.00	%	30/06/2021
Analisi processi e job description per individuare le attività svolgibili in modalità remota	Settore risorse finanziarie	100.00	15		31/12/2021	100.00	%	31/07/2021

DataAvanzamento 31/12/2021

PercAvanzamento 60

PercObiettivi 100

UNIVERSITÀ DEL PIEMONTE ORIENTALE

Progetto

Potenziamento dell'offerta strutturale dell'ateneo

18/05/2022

1. Potenziamento dell'offerta strutturale dell'ateneo

Nell'ambito della Linea Strategica "Potenziamento dell’offerta residenziale, strutturale e delle attività ricreative" del piano strategico 2019-2024, sono previste diverse iniziative che riguardano lo sviluppo edilizio dell'Ateneo. Alcune iniziative sono già in "cantiere", come il Campus Perrone e la Città della Salute, altre invece sono in fase di avvio, come Villa San Remigio a Verbania, altre ancora sono in fase di valutazione.

Al fine di meglio coordinare tutte le iniziative in corso e future, ottimizzandone lo sfruttamento nel rispetto dell' equilibio economico nel tempo, è indispensabile coinvolgere tutte le principali funzioni amministrative dell'Ateneo, in un'unica visione di sviluppo strategico futuro.

Inizio Previsto 01/01/2021

Fine Prevista 31/12/2021

UO responsabili

UO Responsabili
Divisione risorse patrimoniali
Divisione risorse finanziarie

UO Coinvolte

UO Coinvolte
Sistemi e apparati software
Divisione risorse
Settore risorse finanziarie
Settore risorse umane
Settore risorse patrimoniali
Divisione prodotti
Settore didattica e servizi agli studenti
Settore alta formazione
Economato

Gruppo di Lavoro

UO
Divisione risorse patrimoniali
Settore risorse umane
Economato
Settore risorse patrimoniali
Settore didattica e servizi agli studenti
Bilancio
Divisione risorse
Edilizia e infrastrutture
Sistemi e apparati software
Divisione risorse finanziarie

UO
Settore alta formazione

Principale/i beneficio/i atteso/i Il principale beneficio atteso è quello di produrre le analisi e la documentazione necessaria agli organi per prendere decisioni consapevoli soprattutto con riferimento alla sostenibilità futura delle iniziative edilizie.
Il coordinamento tra tutte le funzioni amministrative interessate deve facilitare la circolazione e la condivisione delle informazioni, anche al fine di fare luce su una visione prospettica unitaria dell'sviluppo istituzionale, strutturale, economico e di capitale umano dell'Ateneo.

Obiettivi con UO Resp., target, pesi e periodo

Obiettivo	UO Resp.	Valore Target	Pesi	Inizio	Fine	ValRaggiunObie	UMObiettivo	DataRaggiunObie
Analisi preliminare di fattibilità di nuove iniziative in relazione alle esigenze istituzionali		100.00	20		31/12/2021	0.00	%	31/12/2021
Valutazione dell'impatto e della sostenibilità economica degli investimenti nel tempo	Divisione risorse finanziarie	100.00	20		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Valutazione dell'impatto sulle risorse umane in termini di dotazione organica	Divisione risorse	100.00	20		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Valutazione dell'impatto e della fattibilità sotto il profilo edilizio	Edilizia e infrastrutture	100.00	15		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Valutazione dell'impatto sulle risorse strumentali (dotazione tecnica e informatica)	Settore risorse patrimoniali	100.00	10		31/12/2021	100.00	%	31/12/2021
Individuazione dei benefici attesi in ambito istituzionale ed economico nel tempo		100.00	10		31/12/2021	0.00	%	31/12/2021

Obiettivo	UO Resp.	Valore Target	Pesi	Inizio	Fine	ValRaggiunObie	UMObiettivo	DataRaggiunObie
Analisi swot di ogni iniziativa: costi/benefici, minacce/ opportunità e presentazione al Rettore		100.00	5		31/12/2021	0.00	%	31/12/2021

DataAvanzamento 31/12/2021

PercAvanzamento 56

PercObiettivi 65

Costi

Anno	Voce costo	Centro Costo (UPB)	Costo	Budget	Consuntivo
			nessun costo previsto per la fase di analisi		