

## **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

### **Seduta del 23.06.2023**

#### **Deliberazione n. 8/2023/4.3**

#### **Approvazione della Relazione annuale sulla Performance 2022**

#### **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 2022 è il documento di rendicontazione dei risultati ottenuti dalle strutture tecnico-amministrative



nel corso del 2022 in relazione agli obiettivi di performance definitivi dal Piano della Performance 2022-2024;

**PRESO ATTO** che la Performance Organizzativa di Ateneo (performance istituzionale) determina i risultati conseguiti annualmente dall'Ateneo sulla base di missioni e obiettivi istituzionali definiti da scelte strategiche;

**PRESO ATTO** che tale Performance viene valutata da specifici indicatori definiti annualmente all'interno del Piano della Performance;

**CONSIDERATO** che la Performance Organizzativa di Ateneo (performance istituzionale) viene calcolata confrontando i valori attesi nel 2022, contenuti nel Piano della Performance 2022-2024, approvato con delibera 1/2022/5 il giorno 28 gennaio 2022, e i valori realizzati nel 2022, applicando l'algoritmo di calcolo indicato nel SMVP 2022 a pagina 10 considerati i valori soglia, target ed eccellenza;

**VISTI** i risultati della misurazione della Performance Organizzativa di Ateneo (performance istituzionale) del 2022;

**CONSIDERATO** che il numero di immatricolati si è assestato a 5.376 a fronte del limite di eccellenza pari a 5.500;

**CONSIDERATO** che dall'Anagrafe Nazionale Studenti risulta che l'andamento delle immatricolazioni del sistema Universitario ha registrato una flessione del 1,37%, passando da 318.025 immatricolati puri nel 2021/2022 a 313.656 nel 2022/2023, mentre l'Ateneo ha registrato un lieve incremento passando dal valore di 5.347 del 2021 a quello di 5.376 del 2022;

**PRESO ATTO** che l'Università del Piemonte Orientale ha pertanto mantenuto pressoché costante il numero di immatricolati, in controtendenza con l'andamento nazionale, pur discostandosi dal risultato di eccellenza del 7,44%;

**PRESO ATTO** che la percentuale di laureati in corso rilevata è pari al 63%, a fronte di un valore soglia di 64,2%;

**CONSIDERATO** che la criticità del dato rilevato ha reso necessari alcuni approfondimenti a seguito dei quali è stata elaborata l'analisi allegata Relazione annuale delle Performance (allegato B);

**VISTI** i risultati dell'analisi, secondo cui la riduzione dei laureati in corso nell'anno solare 2022, è attribuibile principalmente alle restrizioni legate al Covid che hanno comportato, da un lato, oggettivi slittamenti nelle tempistiche della didattica (test di ammissione iniziali) che si sono pertanto tradotte in ritardi sulle sessioni di laurea al termine degli studi, dall'altro a difficoltà causate



dal lockdown che aggiuntasi alla naturale difficoltà del primo anno di corso di laurea.

**CONSIDERATO**

che solo con 44 studenti laureati in corso in più l'Ateneo avrebbe raggiunto l'eccellenza;

**PRESO ATTO**

che l'indicatore medio di benessere organizzativo è calcolato come la media dei risultati di tutte le domande dell'indagine di benessere organizzativo;

**CONSIDERATO**

che 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;

**PRESO ATTO**

che l'indicatore medio di benessere organizzativo ha registrato un punteggio di 3,80 a fronte di un livello target di 3,84 ed un livello di eccellenza di 3,92;

**PRESO ATTO**

che malgrado il fatto che molteplici aspetti dell'indagine presentino valutazioni negative e con un trend in calo nel corso degli anni, si rileva che il "*clima*" all'interno dei singoli Uffici mantiene una valutazione positiva, con punteggi superiori rispetto agli altri Atenei e con un trend in crescita nel corso degli anni, soprattutto in riferimento al Rapporto con i responsabili, percepiti come attenti ai bisogni dei collaboratori, equi nella valutazione, con elevata disponibilità alla condivisione degli obiettivi e pronti ad accogliere suggerimenti sulle modalità migliori per lo svolgimento delle attività assegnate;

**CONSIDERATO**

che sono in calo invece l'ambiente e il contesto di lavoro, con particolare riferimento alla percezione di equità, alla possibilità di carriera e sviluppo professionale, alle discriminazioni, con una generale sfiducia nel proprio lavoro e la perdita di senso di appartenenza, accompagnata da un peggioramento dei rapporti con i colleghi;

**CONSIDERATO**

che il nuovo modello organizzativo e le Progressioni economiche verticali che verranno espletate dovrebbero portare ad un progressivo miglioramento, con particolare riferimento all'impegno richiesto in proporzione alla retribuzione.

**CONSIDERATO**

che il piano assunzionale previsto dovrebbe portare a significativi miglioramenti circa il carico di lavoro e che le Progressioni Economiche Verticali effettuate nel corso dell'anno 2022 e in programma per il 2023 dovrebbero limitare la possibilità che le/i dipendenti percepiscano di svolgere mansioni superiori rispetto alla categoria di appartenenza e con ritmi non sostenibili.

**CONSIDERATO**

che continua ad essere negativa l'opinione dei dipendenti con riferimento al sistema delle performance, dalla quale emerge una mancata condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e la percezione del sistema delle performance come strumento punitivo anziché come strumento di stimolo al miglioramento continuo.

**CONSIDERATO**

che l'ateneo ha introdotto la valutazione delle performance individuali da un paio di anni ed ha iniziato un percorso informativo rivolto ai propri dipendenti che è necessario proseguire per supportare il cambiamento culturale che il sistema stesso richiede.

**PRESO ATTO**

che la relazione annuale sulle performance inoltre contiene la relazione della Direttrice Generale sugli obiettivi per l'anno 2022 e che la valutazione della performance della Direttrice sarà oggetto di successiva deliberazione, a seguito dell'acquisizione della proposta del Nucleo di Valutazione.

**VISTA**

la relazione del Direttore Generale;

**CONSIDERATO**

che i risultati della valutazione della performance organizzativa delle strutture saranno illustrati al Consiglio di Amministrazione unitamente alla proposta di valutazione della Direttrice Generale.

**VISTO**

il documento "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2022" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 14/2021/5 il 23 dicembre 2021;

**VISTO**

il documento "Piano della Performance 2022-2024" approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione 1/2022/5 il 28 gennaio 2022;

**CONSIDERATA**

la Relazione sul monitoraggio intermedio delle performance 2022 approvata con delibera del Consiglio di Amministrazione 8/2022/4.1 il 22 luglio 2022;

**CONSIDERATA**

la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione Interna Anno 2022 e relativi allegati, del 10 ottobre 2022;

**VISTO**

lo Statuto di Ateneo vigente;



con voto espresso nella forma di legge, all'unanimità

**DELIBERA**

1. Di valutare come risultato degli indicatori di Performance Organizzativa di Ateneo (istituzionale) 2022 i seguenti valori:
  - a. **N. iscritti:** misurazione 100%, valutazione 100%
  - b. **N. immatricolati:** misurazione 92,56 %, valutazione 100%
  - c. **% laureati in corso:** misurazione 0%, CONGELATO per fattori esterni che hanno inciso sulla misurazione
  - d. **IRAS2:** misurazione 100%, valutazione 100%
  - e. **Indicatore medio di benessere organizzativo:** misurazione 52,86%, valutazione 52,86%
  - f. **ISEF:** misurazione 100%, valutazione 100%
  - g. **Indicatore di tempestività dei pagamenti:** misurazione 100%, valutazione 100%
  - h. **Grado di trasparenza dell'amministrazione:** misurazione 100%, valutazione 100%
  
2. Di approvare come risultato di Performance Organizzativa di Ateneo (istituzionale) 2022 il valore pari a **93,27%**
  
3. Di approvare la Relazione Annuale sulla Performance 2022

LA SEGRETARIA VERBALIZZANTE  
(Dott.ssa Loredana SEGRETO)

IL RETTORE-PRESIDENTE  
(Prof. Gian Carlo AVANZI)

# Relazione annuale sulla Performance – anno 2022

## Sommario

<b>1. Premessa</b> .....	3
<b>2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni</b> .....	4
<b>3. Monitoraggio delle attività previste dal Gender Equality Plan</b> .....	16
<b>4. Relazione sulla Performance del Direttore Generale per l'anno 2022</b> .....	17
<b>5. Monitoraggio Finale Obiettivi 2022</b> .....	25
<b>6. Condivisione Processo Performance</b> .....	45
<b>7. Allegati</b> .....	46

A. Relazioni Performance Individuale Dirigenti 2022	
B. Analisi indicatore performance organizzativa di Ateneo – iA02 % laureati in corso	
C. Rapporto sul Benessere Organizzativo 2021	
D. Report finale progetto Good Practice 2021/2022	
E. Report di analisi dei risultati <i>customer satisfaction</i> interna Polo VC 2022	
F. Bilancio di Genere 2022	
G. Relazione annuale del CUG 2022	
H. Relazione annuale Consiglieria di fiducia 2022	

## 1. Premessa

La Relazione annuale sulla Performance 2022 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 2022 nel "Piano della Performance 2022-2024" approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2022 con delibera 1/2022/5.

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 2022 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 2022;
- Il Monitoraggio finale degli Obiettivi 2022, 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.



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

### Personale Docente

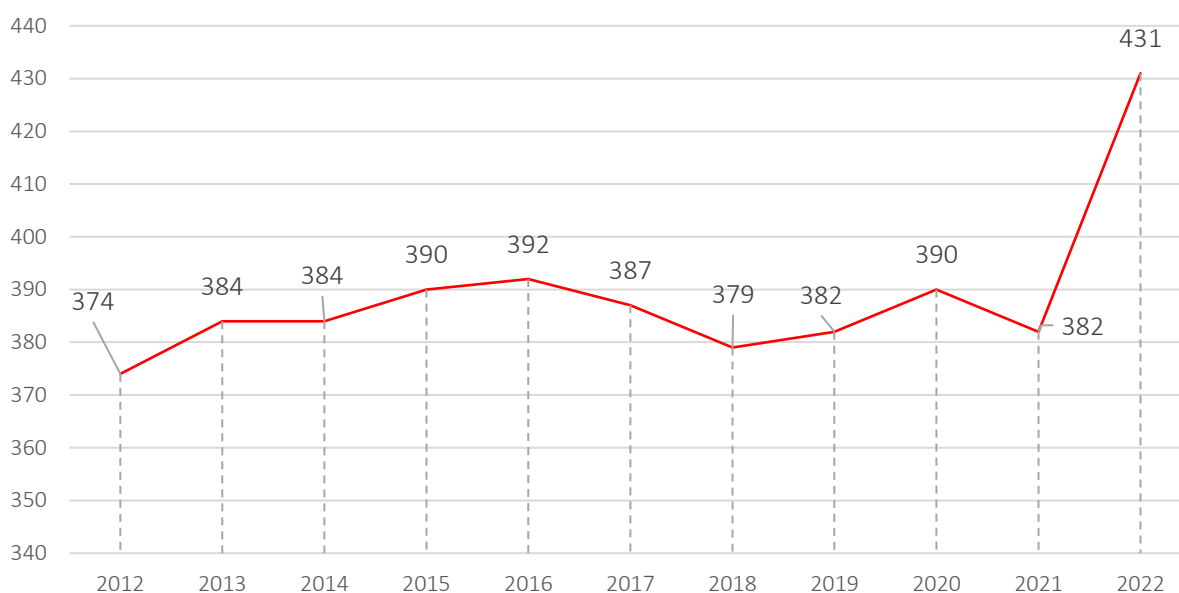
La composizione del Personale Docente è aumentata rispetto all'anno precedente di 49 unità.

Il numero di Professori Associati è stato incrementato di 33 unità, da 175 si è giunti ad un totale di 208.

Un trend positivo anche per la numerosità di Professori Ordinari, 99 rispetto agli 85 precedenti, e per i Ricercatori a Tempo Determinato saliti a quota 94 rispetto ai 67 dell'anno precedente.

Vi è stato, invece, un decremento di 25 unità per quanto riguarda il ruolo di Ricercatori Universitari scesi a quota 30 rispetto ai 55 dell'anno precedente.

Evoluzione docenti (al 31/12)



### Ruolo

Professori Ordinari	99
Professori Associati	208
Ricercatori a Tempo Det.	94
Ricercatori Universitari	30
	<b>431</b>

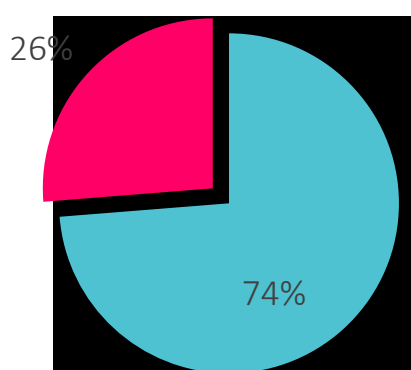
	M	F
Professori Ordinari	73	26
Professori Associati	112	96
Ricercatori a Tempo Det.	45	49
Ricercatori Universitari	15	15
	245	186

A livello di genere non si sono registrati nell'ultimo anno sostanziali variazioni rispetto all'anno precedente. L'incremento di 33 unità di Professori Associati è stato distribuito tra i due generi (+15 per il sesso maschile e +18 per quello femminile). Il numero di Professori Ordinari è aumentato di 8 unità per il sesso maschile e di 6 per quello femminile.

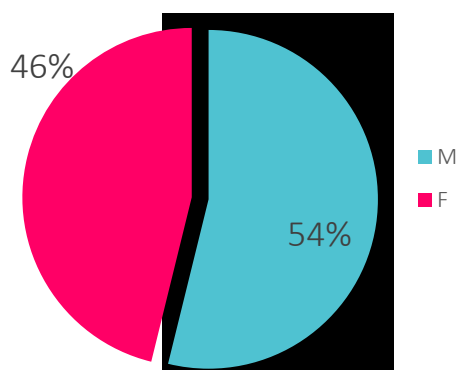
La rappresentanza femminile di Ricercatori a Tempo Determinato è stata incrementata di 14 unità a fronte di un aumento di 13 unità per la rappresentanza maschile, mentre si è registrata una diminuzione in termini di Ricercatori Universitari equa tra i due generi: -13 donne e -12 uomini.

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

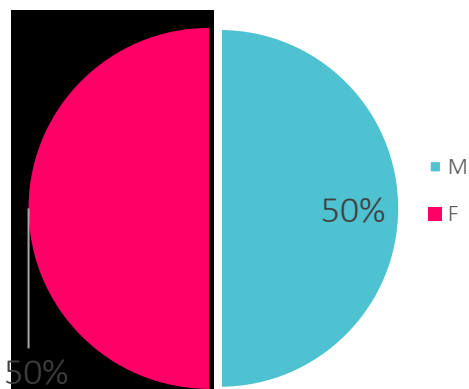
Professori Ordinari



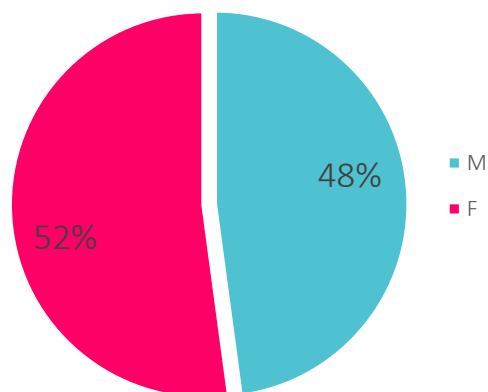
Professori Associati



Ricercatori Universitari

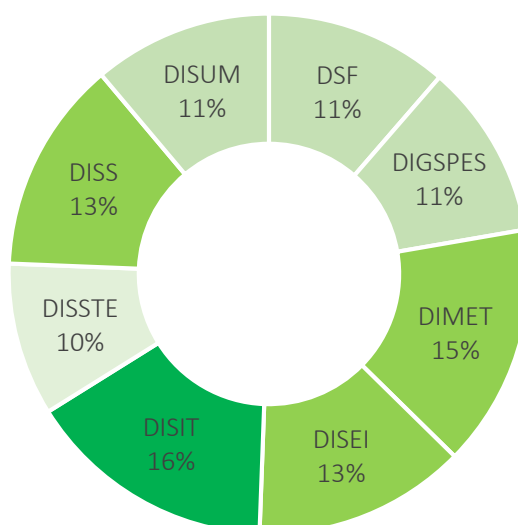


Ricercatori a Tempo Det.



Nel grafico sottostante è evidenziata la distribuzione del personale docente nei vari Dipartimenti. Quello più rappresentato è il Dipartimento di Scienze e Innovazione Tecnologica. Il nuovo Dipartimento per lo Sviluppo Sostenibile e la Transizione Ecologica, che ha una rappresentanza pari al 10% del personale docente, ha inglobato parte del personale docente di altri dipartimenti. In particolare rispetto ai dati 2021 si sono registrati i seguenti decrementi in termini percentuali: DISUM 1 %; DSF 2%; DIGSPES 1%; DISEI 2% e DISIT 4%.

Distribuzione docenti

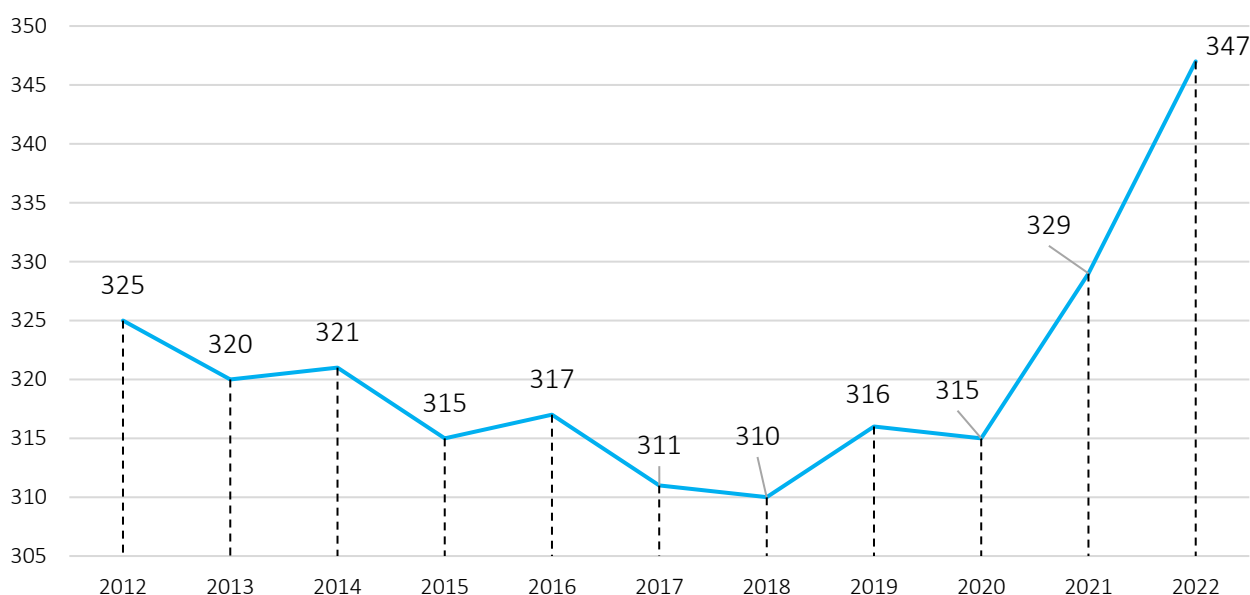


FONTE: Database Ufficio Personale Docente. Dato al 31/12/2022

## Personale Tecnico Amministrativo

La composizione complessiva del Personale Tecnico Amministrativo è aumentata rispetto all'anno precedente di 18 unità. L'UPO può contare su 2 Dirigenti in più e si può notare un incremento di 18 unità di Personale Tecnico Amministrativo a tempo indeterminato a fronte di un calo di 1 unità di PTA a tempo determinato. Rimane invariata invece la quota di Addetti uffici stampa. Infine, la categoria di Collaboratori linguistici e Lettori di madre lingua si assesta a 5 unità. Nell'anno precedente erano in servizio 5 Collaboratori linguistici e 1 Lettore di madre lingua.

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



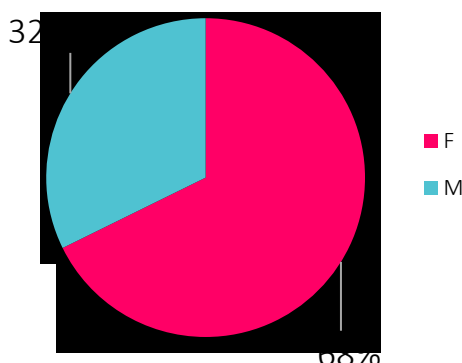
*N.B.: il computo include il Personale a Tempo Determinato.*

### Personale Tecnico Amministrativo

#### RUOLO

Dirigenti	7
PTA	301
PTA Tempo Det.	31
Addetti ufficio stampa	3
Collaboratori linguistici/Lettori	5
	<b>347</b>

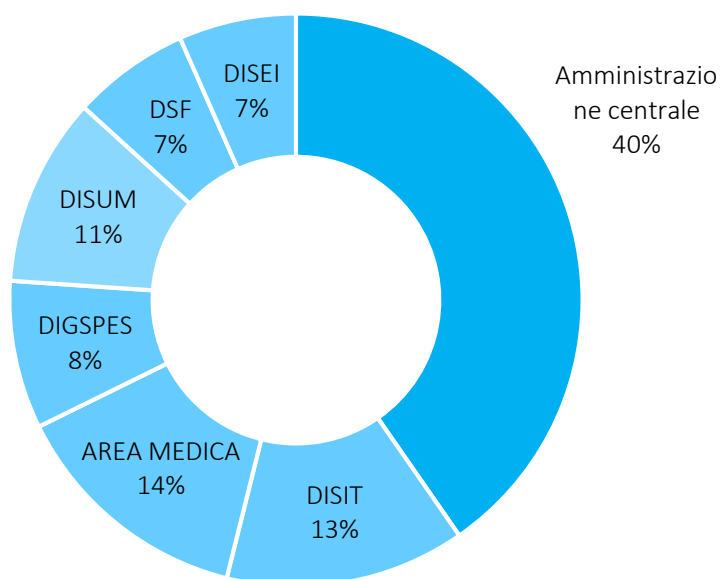
### Personale T. A.



A livello di genere nel 2022, dopo gli ultimi anni di crescita della % di quota rosa tra il PTA, si registra un calo di un punto percentuale rispetto all'anno precedente con un dato consolidato al 68% rispetto al 32% di rappresentanza del genere maschile.

Nel grafico sottostante è evidenziata la distribuzione del personale tecnico-amministrativo suddiviso tra Amministrazione Centrale ed i vari Dipartimenti. Il 40% 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.

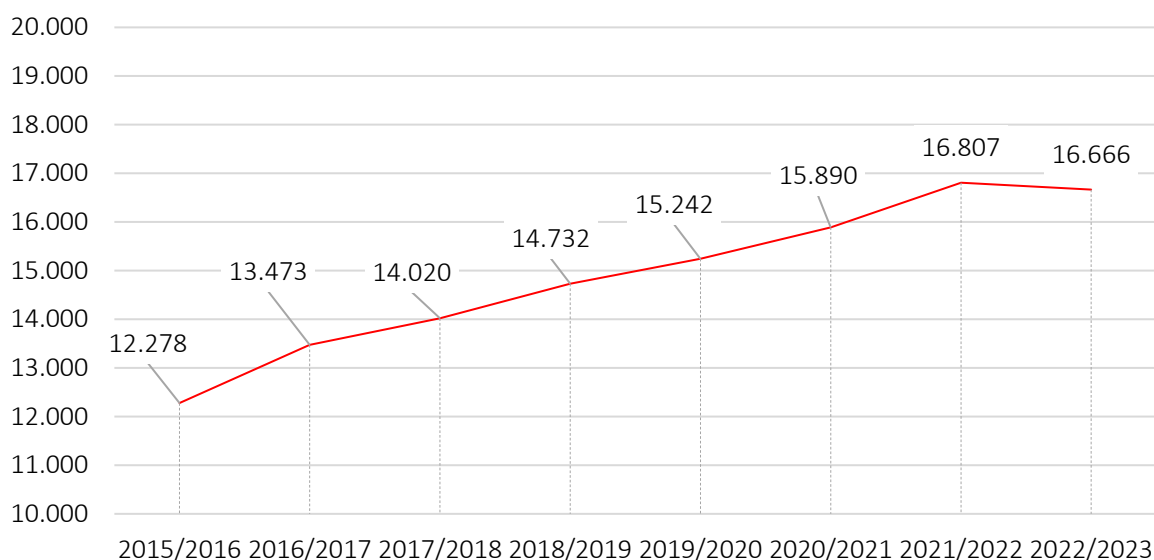
### Distribuzione Personale T. A.



*FONTE: Database Ufficio PTA – dato al 31/12/2022*

## Studenti iscritti

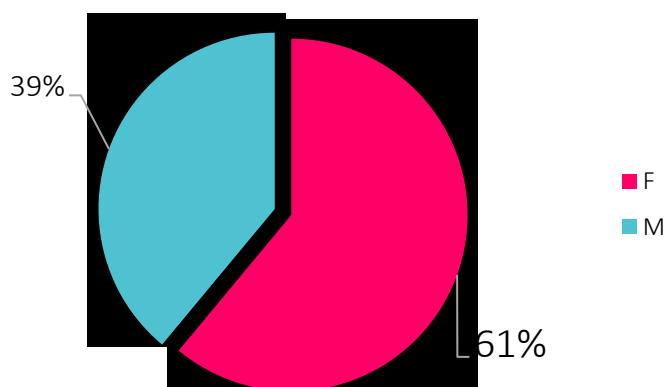
Nell'ultimo anno accademico 2022/2023 l'UPO ha consolidato la quota di oltre 16.000 studenti iscritti. Quest'ultimo valore, rispetto ai 15.507 iscritti registrati dal cruscotto dell'Anagrafe Nazionale Studenti in data 12 maggio 2022, tiene conto anche dell'offerta post-laurea.



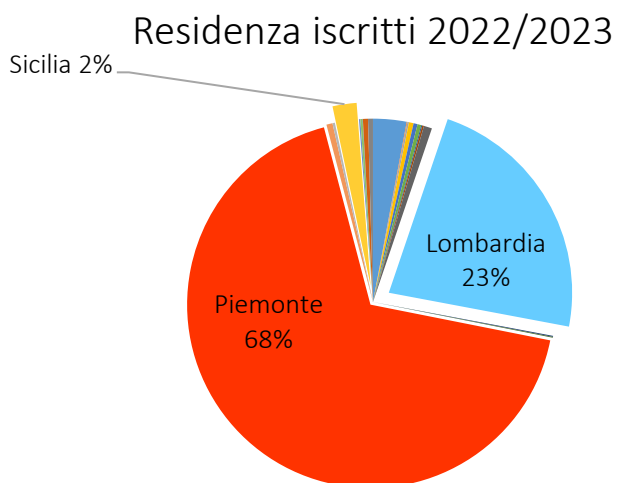
*N.B.: il computo si riferisce all'intero monte iscritti, inclusa l'offerta post-laurea.  
FONTE: Data Warehouse interno al 22/05/2023*

A livello di genere non si registrano variazioni in termini % rispetto all'ultimo anno accademico. La percentuale attuale di uomini iscritti è 39%, quella delle donne è pari al 61%.

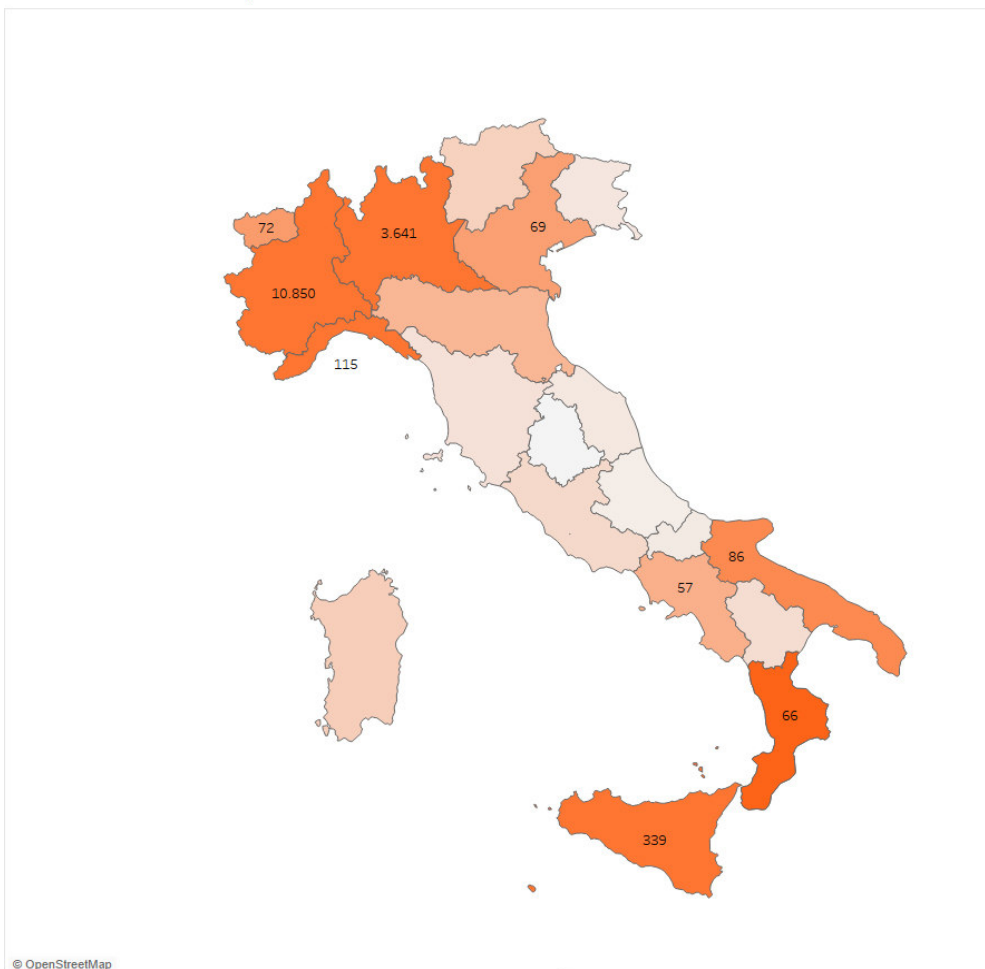
Iscritti 2022/2023



I grafici sottostanti testimoniano il forte legame dell'Università del Piemonte Orientale con il territorio, infatti il 68% 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 2022/2023

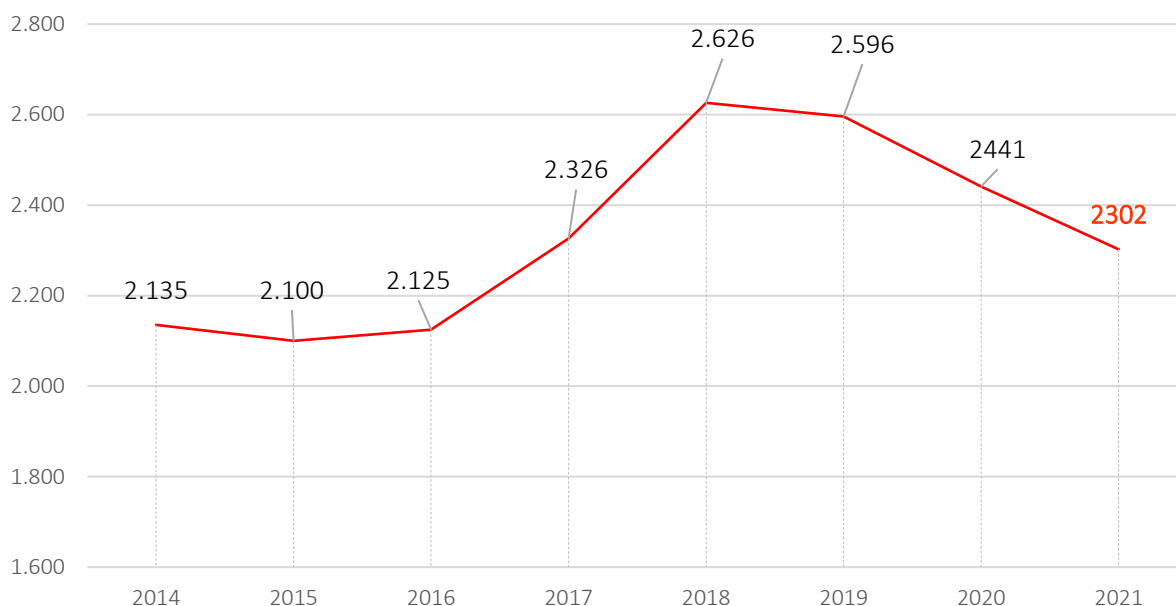




FONTE: n. docenti al 31/12/22, Ufficio Personale Docente; n. PTA al 31/12/22, Ufficio PTA, n. studenti al 22/05/23 (tutte le tipologie di corso).

## Laureati

Il numero di laureati 2021, seppure il dato non sia ancora definitivo, si attesta per il quinto anno consecutivo ad una quota superiore a 2.300. Dalla tabella sottostante si può evincere un recente trend negativo su cui anche il periodo pandemico ha inevitabilmente giocato un ruolo rilevante.

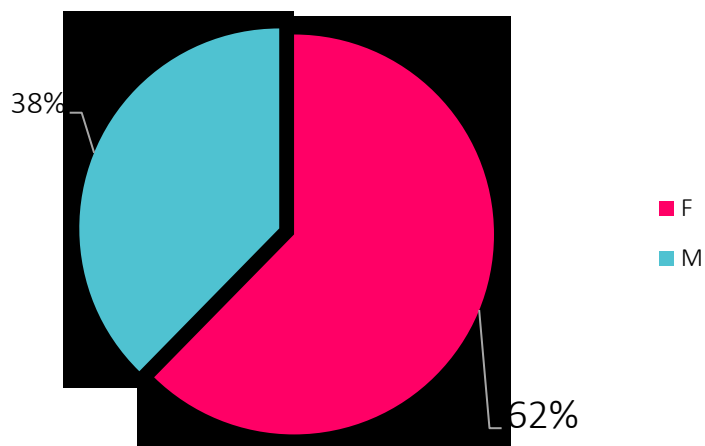


FONTE: Data Warehouse interno al 22/05/2023 – laureati in ogni tipologia di corso  
Il dato 2021 non è definitivo.

Analizzando la % dei laureati 2021/2022 dal punto di vista di genere si nota che vi è stato un maggior incremento del numero di laureati uomini, 38% rispetto al precedente 36% ed un decremento del numero di laureati donne sceso di due punti percentuale rispetto al 2020/2021 toccando la quota del 62%.



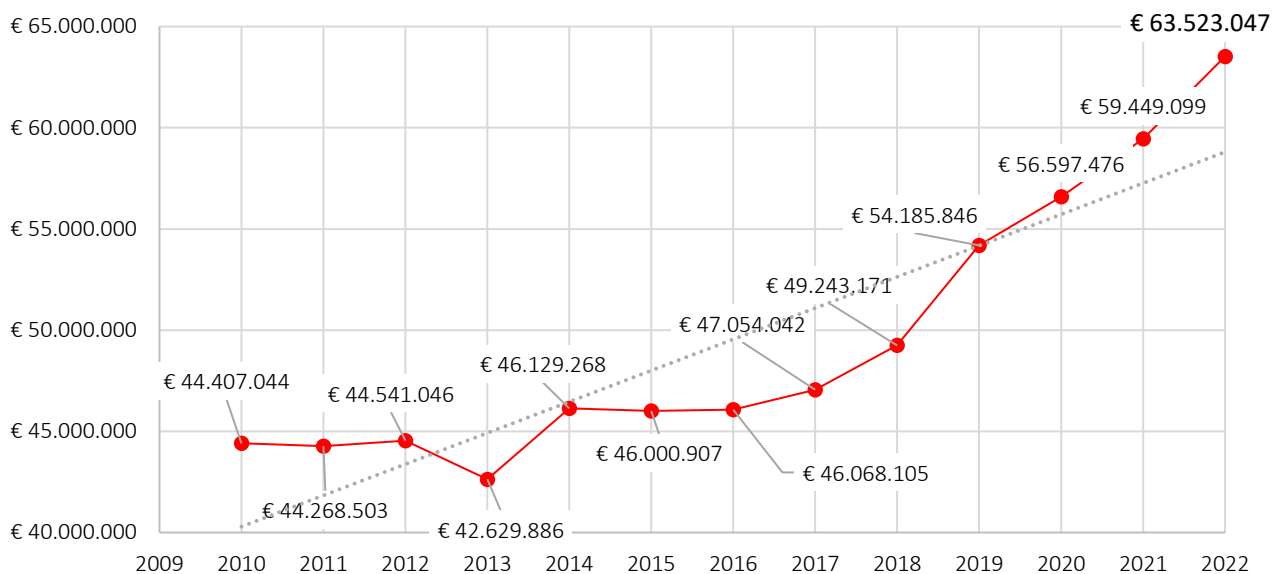
## Laureati 2021/2022



## FFO

Il percorso virtuoso e la crescita dell'UPO è riscontrabile anche dal progressivo aumento negli ultimi anni del FFO assegnato. Nel 2022 tale quota ha ampiamente superato i 63 milioni di euro.

## Evoluzione FFO



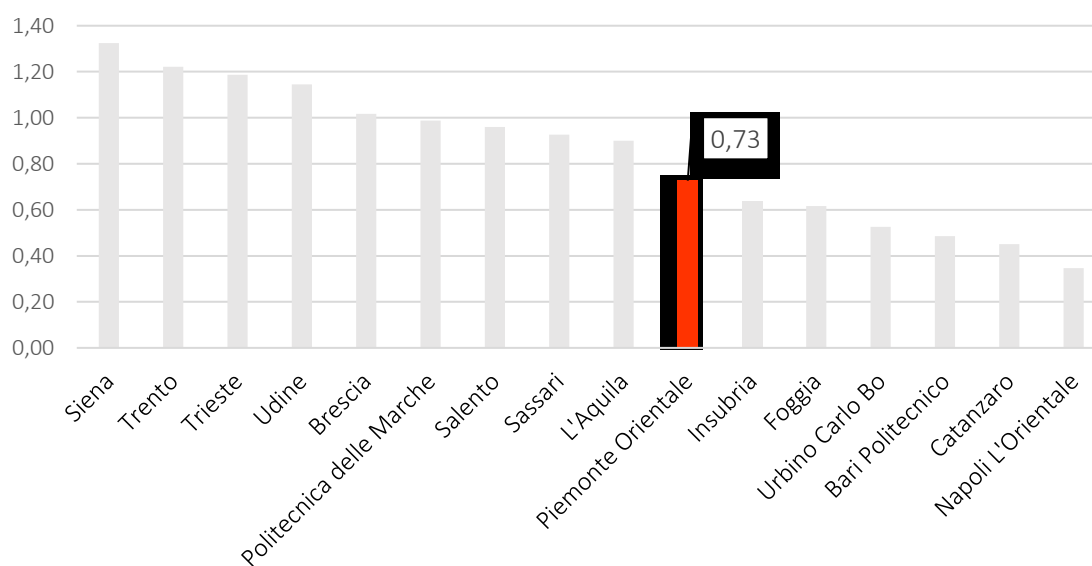
FONTE: MIUR – Decreto FFO – Quadro di Sintesi

L'indicatore IRFS stimato per il nostro Ateneo è pari a 0,73. In un contesto generale in cui i dati sono in calo, anche l'UPO segue questo flusso. Il dato precedente infatti era pari a 0,82 (ANVUR-VQR 2011-2014).

Ateneo	IRFS
Siena	1,32
Trento	1,22
Trieste	1,19
Udine	1,15
Brescia	1,02
Politecnica delle Marche	0,99
Salento	0,96
Sassari	0,93
L'Aquila	0,90
<b>Piemonte Orientale</b>	<b>0,73</b>
Insubria	0,64
Foggia	0,62
Urbino Carlo Bo	0,53
Bari Politecnico	0,49
Catanzaro	0,45
Napoli L'Orientale	0,35

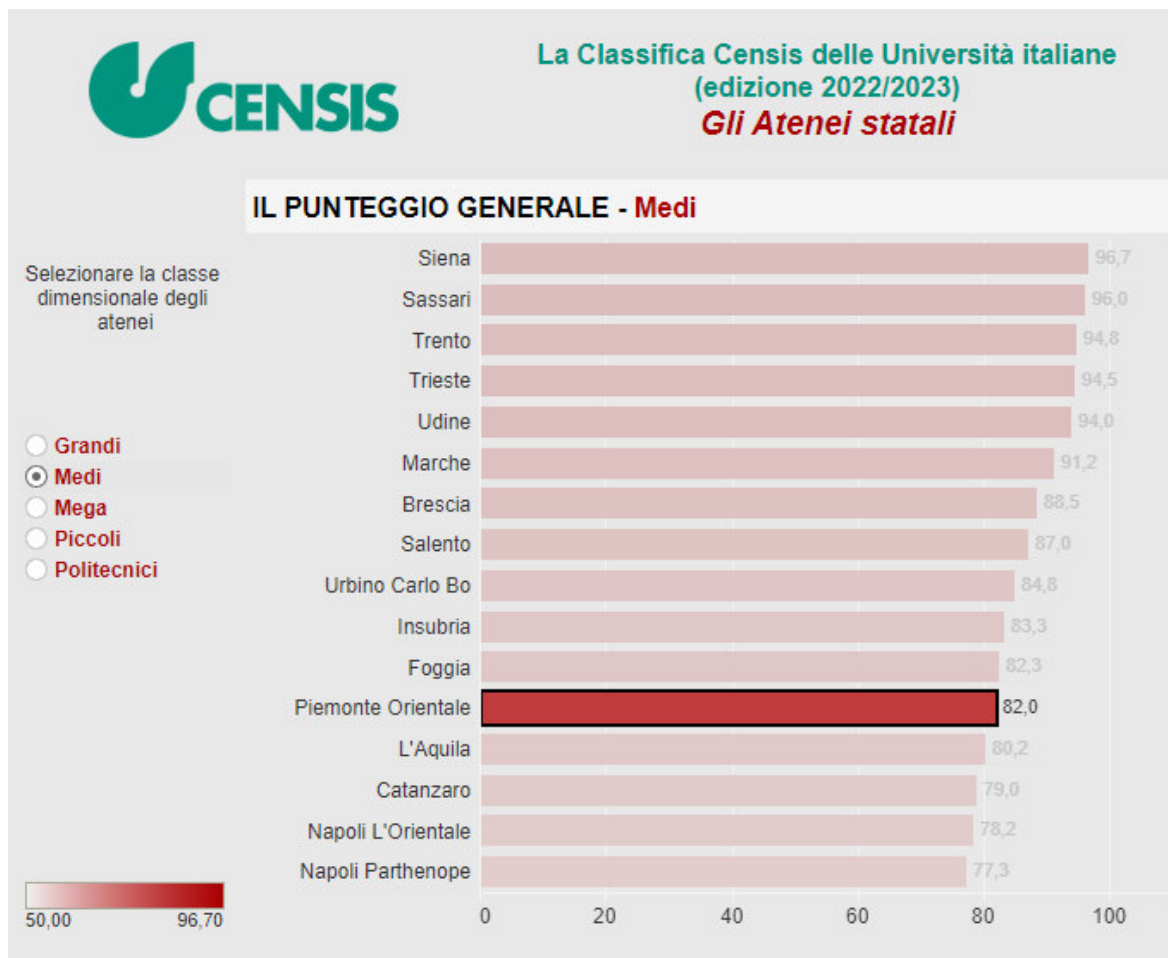
FONTE: ANVUR – VQR 2015-2019

Confronto IRFS UPO vs Atenei Medi



FONTE: ANVUR – VQR 2015-2019

**Tab. 1 – Classifica Censis Università italiane 2022/2023**

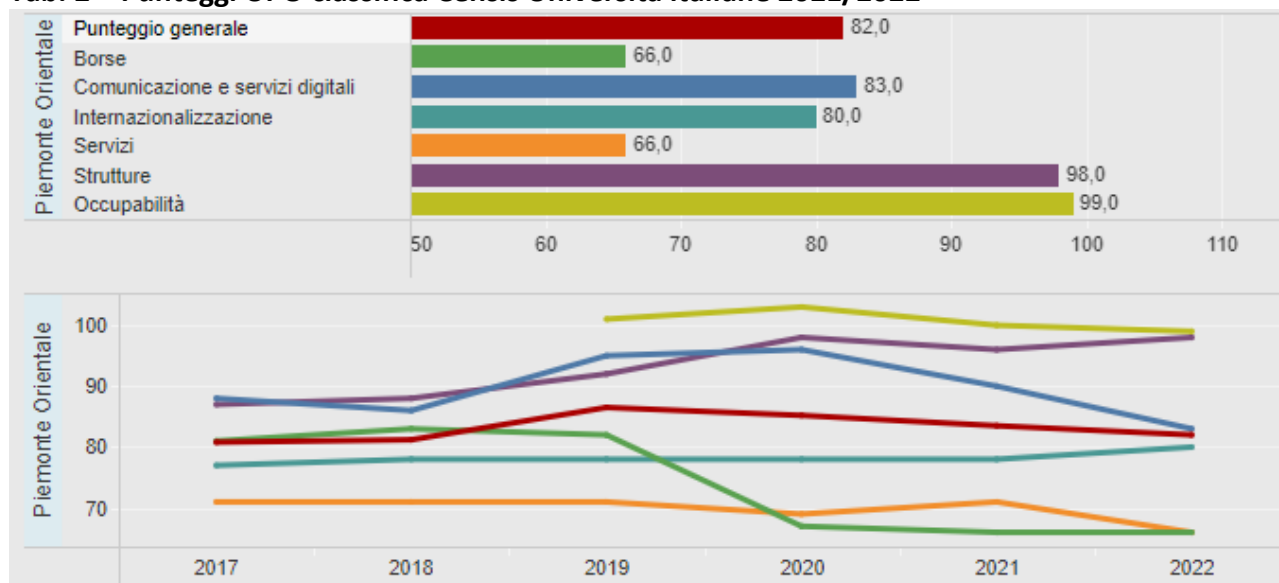


L'UPO nella classifica Censis delle Università italiane 2021/2022 si è posizionata al dodicesimo posto tra gli Atenei di medie dimensioni.

Il livello di occupabilità dei nostri laureati, con un punteggio di 99, ci posiziona invece al sesto posto.

Un altro dato particolarmente positivo è quello relativo alle Strutture (98).

**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 2022-2023, l'UPO si piazza al 621esimo posto rispetto alla posizione 605 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
621	University of Eastern Piedmont	Italy		34	-	-	585	73.0

### 3. Monitoraggio delle attività previste dal Gender Equality Plan

Nell'anno 2022 gli Organi di Ateneo hanno approvato il Gender Equality Plan (GEP) dell'Università del Piemonte Orientale. Il Piano, volto a promuovere l'uguaglianza di genere definendo la strategia per eliminare le asimmetrie, prevede l'adozione di una serie di Azioni, con pratiche di intervento in sei aree tematiche, e si raccorda con il Piano Azioni Positive e con il Bilancio di Genere. Il GEP è uno strumento articolato per indirizzare un cambiamento nelle politiche di promozione della parità di genere e delle pari opportunità e per favorire un cambiamento culturale.

Gli obiettivi inseriti all'interno di ogni area tematica definiscono l'azione da mettere in atto, i destinatari, i temi ed i responsabili; la timeline di ogni attività è individuata nel periodo 2022-2024 ed il monitoraggio periodico è affidato ad un Team costituito da personale tecnico amministrativo.

In riferimento alle azioni previste e realizzate, con riferimento all'anno 2022, si evidenziano quelle salienti:

- è stato aggiornato il Bilancio di Genere con riferimento ai dati relativi all'anno 2022;
- poiché nel PIAO è previsto un progressivo e graduale sviluppo del lavoro agile, sono state emanate le *"Disposizioni per lo svolgimento della prestazione lavorativa a distanza nell'Università del Piemonte Orientale"*, che disciplinano tre tipologie di lavoro a distanza;
- è previsto il bilanciamento di genere nella costituzione delle commissioni di selezione per dottorati (art. 7, c.9 del Regolamento di Ateneo in materia di dottorato di ricerca); la stessa attenzione, sarà posta nella modifica del Regolamento per il conferimento di assegni per lo svolgimento di attività di ricerca e del Regolamento in materia di borse di studio per addestramento e perfezionamento alla ricerca;
- nel corso del 2022 è stato organizzato il Convegno *"Sviluppo sostenibile e parità di genere"*;
- è stata effettuata la mappatura degli insegnamenti dell'Ateneo, dai dati del Syllabus 2022, per inserire tematiche legate alle pari opportunità all'interno degli insegnamenti relativi alle competenze trasversali e i docenti sono stati invitati a dedicare, nei propri corsi, una o più lezioni al contributo delle donne nell'ambito dei vari settori scientifici;
- il CUG di Ateneo ha organizzato gli eventi dal titolo *"la cultura del rispetto"* e *"fare culture di genere in ateneo"* per prevenire e riconoscere la violenza di genere all'interno della comunità universitaria.

Le attività proseguiranno anche nel corso del 2023.

#### 4. Relazione sulla Performance della Direttrice Generale per l'anno 2022

##### Obiettivo 1: modelli di *Customer Satisfaction*

<p><b>1.a)</b> Entro il 30 maggio 2022 realizzazione di modelli per indagine di <i>Customer Satisfaction</i></p>	<p><b>soglia:</b> progetto di un modello di indagine distinto per categorie di utenti interni ed esterni (per alcuni specifici processi)  <b>Riunione plenaria presentazione progetto 26/4</b></p> <p><b>target:</b> soglia + realizzazione di modelli distinti per Direttori di dipartimento, Docenti, Studenti, Imprese, PTA stesso (per alcuni specifici processi)  <b>Modelli distinti presentati alla commissione per la validazione in data 26/5</b></p> <p><b>eccellenza:</b> target + validazione scientifica dei vari modelli di indagine e presentazione di relazione scritta a Rettore  <b>Validazione in data 30/5 e trasmissione al Rettore modelli e validazione</b></p>
<p><b>1.b)</b> Entro il 31 dicembre 2022, realizzazione dell'indagine di <i>Customer Satisfaction</i> nel polo sperimentale di Vercelli</p>	<p><b>soglia:</b> avvio dell'indagine  <b>Indagine somministrata dal 6 al 19 settembre</b></p> <p><b>target:</b> presentazione dei risultati dell'indagine a Rettore, Direttori di Dipartimento  <b>Incontri con i Direttori di Vercelli in data 19 settembre e 27 settembre.</b>  <b>Risultati esposti e illustrati nel Senato del 24/10/2022 e nel CdA del 28/10/2022.</b></p> <p><b>eccellenza:</b> elaborazione dei dati dell'indagine e presentazione agli organi accademici delle migliorie organizzative da realizzare nel polo di Vercelli con relazione scritta e motivata.  <b>Incontri con data mining e Dirigenti per analisi dei dati di customer.</b>  <b>Incontri con Rettore, con Prof.ssa Morelli per istruttoria nuovo modello organizzativo e migliorie organizzative da realizzare nel Polo di Vercelli e negli altri poli in fase di costituzione: afferenza degli approvvigionamenti alla Divisione Edilizia, istituzione della Divisione Innovazione dedicata al coordinamento dei poli ed all'implementazione del nuovo modello organizzativo (vedi relazioni al Senato del 24/10/2022 e nel CdA del 28/10/2022)</b></p>

L'obiettivo assegnato risponde ad una duplice esigenza:

- superare alcune criticità, evidenziate in sede sindacale, in merito all'adozione dei risultati di *Good Practice* (GP) come strumento di valutazione delle performance individuale;
- dotarsi di un modello di *Customer Satisfaction* (CS) specifico per i servizi dell'Ateneo del Piemonte Orientale, in particolare per monitorare l'andamento dei servizi del Polo sperimentale di Vercelli.

Riguardo il primo punto, in sede di rendicontazione degli obiettivi di performance dell'anno 2021, la Delegazione Sindacale aveva evidenziato alcune criticità rispetto alla dimensione della *Customer*.

In particolare veniva osservato che il sistema di *Good Practice* aggregava i servizi oggetto di indagine secondo criteri e logiche che non corrispondevano in modo univoco ai servizi cui veniva assegnato il punteggio risultato della *Customer*. Ad esempio alle Segreterie studenti di UPO veniva assegnato il risultato corrispondente ai servizi agli studenti in cui erano incluse le segreterie ma anche i servizi alla didattica e altre attività non direttamente riconducibili alle segreterie studenti. Inoltre i questionari vengono somministrati a notevole distanza temporale dal periodo che si intende valutare. La conseguenza è che la percezione della qualità dei servizi espressa in sede di valutazione possa essere alterata da fattori contingenti al momento della rilevazione, mentre la distanza temporale tra erogazione del servizio e valutazione determina difficoltà a gestire eventuali azioni correttive nel breve e medio periodo.

Le criticità rilevate nell'utilizzo dei risultati di *Customer* come strumento di valutazione da una parte, e come strumento di analisi organizzativa, hanno determinato l'Amministrazione a predisporre modelli di *Customer* specifici per i servizi erogati dall'Ateneo, comprensivo delle valutazioni delle Direttrici/Direttori di Dipartimento e degli stakeholder esterni. L'adesione al progetto GP sarà mantenuta per poter disporre di uno strumento di benchmarking con altri Atenei. Particolare interesse riveste l'area costi ed efficienza, per il confronto con Atenei di dimensioni analoghe a UPO.

I primi due mesi dell'anno 2022 sono stati dedicati all'interlocuzione con i responsabili scientifici del progetto *Good Practice*, Prof.ssa Michela Arnaboldi e dott.ssa Mara Soncin per un'analisi e una discussione dei dati di benchmark CS ed efficienza degli anni 2018, 2019, 2020. In particolare sono stati presi in considerazione i dati del report finale sul Piemonte Orientale che ha rappresentato la base dati anche per gli ulteriori obiettivi di sviluppo organizzativo e di attribuzione del personale.

L'analisi della struttura dei questionari e degli item di riferimento è proseguita nei mesi di febbraio/marzo/aprile con i Dirigenti responsabili e con i loro referenti per individuare criticità, integrazioni e revisioni dei modelli di indagine di GP per definire un modello di analisi più specifico per l'Ateneo.

Oltre ai Dirigenti di Divisione hanno partecipato agli incontri i seguenti referenti di ambito, coordinati dall'Ufficio Data Mining and Managing che ha supportato l'intero progetto:

Comunicazione	Pomati
Orientamento in ingresso	Pomati
Contabilità	Moretti
Diritto allo studio	Merlo M.
Approvvigionamenti e servizi logistici	Gili
Servizi generali, infrastrutture e logistica	Gili
Job placement/Career service	Merlo M.
Internazionalizzazione	Merlo M.
Amministrazione gestione del personale	Moretti

Sistemi informatici	Todi G.
Servizi bibliotecari	Milanese
Segreteria	Favario

Nella riunione plenaria del 26/4/2022 è stato presentato il progetto di un modello di indagine di *Customer*, comprendente:

- il file "**Censimento esistente**", contenente la rilevazione sulle *Customer* esistenti in Ateneo, sia a livello centrale sia a livello Dipartimentale;
- il file "**Sintesi proposte**", nel quale sono state elencate le procedure che, a giudizio dei referenti, dovrebbero essere prese in considerazione nell'ambito della *Customer Satisfaction*, nonché altre proposte in merito ai diversi tipi di target e diversi tipi di valutazione per superare le criticità evidenziate nell'utilizzo dei risultati di GP.

Il lavoro è proseguito con i seguenti step:

- analisi dell'esistente e valutazione sul mantenimento o sulla revisione dei sistemi;
- approfondimento del livello di analisi, della chiarezza/univocità delle domande, eventuale ottimizzazione/riformulazione delle stesse;
- definizione di quali processi includere nel nuovo modello;
- definizione di un set di tre/quattro domande fondamentali, seguendo uno schema predefinito;
- valutazione, per ogni processo, sull'opportunità di inserire domande complementari, quali ad esempio sulla frequenza di utilizzo del servizio, attualmente non previste in GP.

Concluso il lavoro di sviluppo progettuale del modello sono state definite tipologie distinte e specifiche per Direttori di Dipartimento, Docenti, studentesse e studenti, stakeholders esterni e personale Tecnico-Amministrativo.

In data 26/05/2022 con Decreto Rettorale n. 851/2022 è stata costituita la Commissione per la validazione scientifica del progetto di messa a punto dei modelli di *Customer Satisfaction* - anno 2022, costituita da: Prof. Vincenzo Capizzi, Prof.ssa Antonella Capriello e Prof. Domenico Carbone. La Commissione ha ricevuto i modelli e svolto colloqui con la sottoscritta, i Dirigenti e l'ufficio Data Mining and Managing da ultimo in data 30/05/2022, in esito ai quali si è espressa per la validazione dei modelli come risulta dal verbale allegato e che si riporta di seguito: *"La Commissione, nel confermare la propria disponibilità a dialogare con l'Amministrazione per lo sviluppo dei lavori avviati, formulate le osservazioni e considerazioni di cui il presente resoconto dà atto, valida i modelli di Customer Satisfaction proposti: la rilevazione di Ateneo; il questionario per la Customer Satisfaction per i Direttori di Dipartimento; la Customer Satisfaction per stakeholders esterni per la ricerca"*.

Si è deciso di utilizzare i seguenti modelli di indagine nel Polo sperimentale di Vercelli:

1. Questionario per Docenti/Dottorandi/Assegnisti di ricerca
2. Questionario per Personale Tecnico Amministrativo
3. Questionario per Studenti del 1 anno
4. Questionario per Studenti di anni successivi al primo
5. Questionario per enti esterni (istituti scolastici, enti, imprese, associazioni culturali)
6. Intervista per Direttori di Dipartimento



I questionari prevedevano risposte sia chiuse sia aperte. La scala prevista per i quesiti a risposta «quantitativa» va da 1 a 5 (1 voto peggiore, 5 migliore).

In data 30 maggio 2022 è stata trasmessa al Rettore la relazione conclusiva relativa all'obiettivo 1.a illustrando le tappe del lavoro svolto.

Nel periodo 6-19 settembre 2022, sono stati somministrati i questionari ai target individuati nel Polo sperimentale di Vercelli. Come supporto tecnologico è stata utilizzata la piattaforma Limesurvey, gestita internamente da UPO.

A fine settembre l'Ufficio Data Mining and Managing ha consegnato alla Direttrice Generale i risultati dell'indagine di CS nel Polo sperimentale di Vercelli.

Questo il quadro delle compilazioni:

Target	N. invii	N. questionari compilati*	% compilazione
Docenti, dottorandi, assegnisti (DDA)	126	63	73%
Studenti I anno (STUD 1A)	517	107	

\*N.B.: non tutti i quesiti dell'indagine sono obbligatori. I quesiti relativi alla selezione dei servizi fruiti per ogni area possono essere lasciati in bianco in quanto non è detto che quei dati servizi indagati vengano effettivamente utilizzati dall'utente. Il computo dei questionari compilati include, quindi, sia questionari compilati in maniera completa che parziale.

Target	incidenza del target sul campione	incidenza del target sulle compilazioni
Personale Tecnico Amministrativo	8,1%	25,3%
Docenti, dottorandi, assegnisti	6,5%	14,0%
Enti esterni	11,0%	11,8%
Studenti I anno	26,8%	23,8%
Studenti anni successivi	47,6%	25,1%
	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

I risultati dell'indagine, riferiti al Polo di Vercelli, sono stati presentati ai Direttori di Dipartimento DISSTE e DSU in due incontri svolti nel mese di settembre 2022 con relativa somministrazione della *Customer*.

In data 22/12/2022 la Direzione Generale ha inviato al Rettore e ai componenti del Consiglio di Amministrazione un riepilogo sui risultati conseguiti nel corso dell'anno in merito agli obiettivi, con riferimento alla *Customer* le migliori organizzative sono state recepite nel progetto di macro organizzazione presentato al Consiglio di Amministrazione in data 28/10/2022 in particolare riguardano le procedure di approvvigionamento assegnate alla Divisione Edilizia, Logistica e Patrimonio.

L'elaborazione dei dati relativa all'indagine di *Customer Satisfaction* nel Polo Sperimentale di Vercelli è stata condivisa con la Governance di Ateneo e si allega al presente documento.

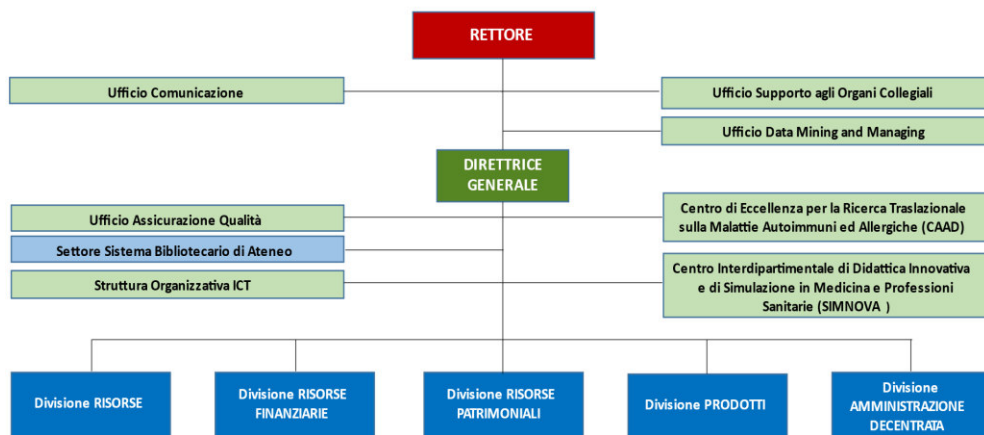
## Obiettivo 2 (a, b, c): revisione modello organizzativo

<p><b>2.a)</b> Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione centrale</p>	<p><b>soglia:</b> progetto di revisione dell'organizzazione amministrativa e tecnica centrale sotto forma di relazione scritta e motivata <b>Relazione predisposta di analisi di Atenei di dimensione analoghe articolazione in Divisioni</b></p> <p><b>target:</b> soglia + approvazione del progetto di macro organizzazione da parte degli organi accademici e presentazione agli stessi dell'organizzazione delle singole strutture <b>delibera di macro organizzazione e presentazione agli Organi di Governo</b> (Senato del 24/10/2022 e 28/10/2022 Delibera "CdA 28.10.2022 - riorganizzazione macro" + 23/12/2022 Delibera "CdA 23.12.2022 - aggiornamento riorganizzazione macro con divisioni")</p> <p><b>eccellenza:</b> target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 <b>Incarichi dirigenziali conferiti, divisioni attivate, attribuzione incarichi responsabili di 1° livello</b> (DDG rep n. 2013-2022 del 7/12/2022 "progetto di macro organizzazione - attivazione delle nuove Divisioni" e DDG rep n. 2137-2022 del 23/12/2022 "nuovo modello organizzativo – anno 2023")</p>
<p><b>2.b)</b> Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione dei poli (Alessandria, Novara). Sulla base degli esiti della sperimentazione su Vercelli, compresi i risultati elaborati dell'indagine di <i>Customer Satisfaction</i>, e le eventuali migliorie adottate (obiettivo 1) Anche sulla base delle interviste ai Direttori di Dipartimento che insistono su Vercelli</p>	<p><b>soglia:</b> elaborazione di proposta sotto forma di relazione di revisione definitiva dell'organizzazione amministrativa e tecnica dei poli di Alessandria e Novara <b>Relazione istruttoria e proposta di delibera sulla riorganizzazione</b></p> <p><b>target:</b> soglia + approvazione del progetto da parte degli organi accademici <b>Approvazione Consiglio di Amministrazione</b> (28/10/2022 Delibera "CdA 28.10.2022 - riorganizzazione macro" + 23/12/2022 Delibera "CdA 23.12.2022 - aggiornamento riorganizzazione macro con divisioni")</p> <p><b>eccellenza:</b> target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 <b>In data 13/12/2022 acquisizione preferenze di assegnazione da parte del PTA, costituzione Divisioni e poli, attribuzione incarichi dirigenziali e responsabilità di 1° livello</b> (DDG rep n. 2013-2022 del 7/12/2022 "progetto di macro organizzazione - attivazione delle nuove Divisioni" e DDG rep n. 2137-2022 del 23/12/2022 "nuovo modello organizzativo – anno 2023")</p>

<p><b>2.c)</b> Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA, Amministrazione dei Poli di Alessandria, Novara e Vercelli: assegnazione di risorse umane sulla base delle esigenze organizzative specifiche delle strutture</p>	<p><b>soglia:</b> analisi delle esigenze delle strutture  <b>analisi dei dati quantitativi predisposti dal Data-Mining e confronto con i Direttori di Dipartimento e di Scuola (vedi calendario incontri con Direttori di Dipartimento) e predisposizione piano fabbisogni contenute nel PIAO 2022-2024</b></p> <p><b>target:</b> soglia + proposta di assegnazione di personale TA alle strutture  <b>acquisizione delle preferenze di assegnazione da parte del PTA e prima assegnazione provvisoria</b></p> <p><b>eccellenza:</b> target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa l'assegnazione delle risorse umane a partire dal 1° gennaio 2023  <b>Decreto rep n. 2137-2022 del 23/12/2022 "nuovo modello organizzativo – anno 2023" e disposizioni sulla gestione del periodo di transizione dal 1 gennaio 2023 al 31 marzo 2023</b></p>
---	--

### Organizzazione di Ateneo al 31/12/2021

L'organizzazione prevedeva cinque Divisioni secondo il seguente modello:



L'analisi dei processi condotta nel 2019, sotto la supervisione scientifica del Prof. Roberto Candiotto e della Prof.ssa Chiara Morelli, ha permesso di comprendere l'organizzazione e di evidenziare alcuni punti di attenzione. I macro-temi riguardavano:

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

Nei Dipartimenti sono presenti regole, procedure e processi eterogenei, 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.

Per superare le difficoltà evidenziate gli Organi di Governo hanno attribuito alla Direzione Generale, nel corso dell'anno 2021 e per tutto l'anno 2022, obiettivi finalizzati alla presentazione di un nuovo modello organizzativo e gestionale.

L'atto con cui si è dato avvio alla macro organizzazione di Ateneo è il Decreto della Direttrice Generale rep. n. 2013 del 7/12/2022 con il quale sono state attivate le nuove Divisioni di Ateneo (allegato 1 DDG rep. 2013-2022).

### Obiettivo 3: Revisione dei principali processi impattanti per il Piano Strategico

<p><b>3.</b> Entro il 31 dicembre 2022: revisione dei principali processi impattanti per il Piano Strategico con score <math>\geq 4</math> (necessità di miglioramento) secondo il documento "Analisi di Miglioramento dei Processi"</p>	<p><b>soglia:</b> analisi e individuazione di almeno 10 macro-processi da revisionare</p> <p><b>Esame del documento "Analisi di miglioramento dei processi" ed individuazione dei 10 macro-processi e precisamente</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Approvvigionamenti di beni e servizi</li> <li>2. Reclutamento e gestione personale</li> <li>3. Gestione carriere studenti</li> <li>4. Internazionalizzazione</li> <li>5. Orientamento in entrata e tutorato in itinere</li> <li>6. Programmazione offerta formativa</li> <li>7. Gestione progetti di ricerca e trasferimento tecnologico</li> <li>8. Gestione contratti e convenzioni</li> <li>9. Gestione spazi (aule e laboratori)</li> <li>10. Gestione dati, trasparenza e anticorruzione</li> </ol> <p><b>target:</b> soglia + revisione di almeno 10 macro-processi indicando fasi e responsabilità per ogni processo e presentazione in forma di relazione scritta e motivata del progetto di revisione dei processi al Rettore e al CdA</p> <p><b>relazione macro-processi</b></p> <p><b>Nota prot. n. 165855 del 22/12/2022:</b> trasmessa al Rettore ed ai componenti del CdA la relazione scritta e motiva della revisione dei 10 macro-processi impattanti per il Piano Strategico comprensiva degli schemi di revisione e dell'analisi del rischio con le corrispondenti misure di prevenzione della corruzione</p> <p><b>eccellenza:</b> target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la revisione dal 1° gennaio 2023</p> <p><b>Modello organizzativo approvato coerente con la revisione dei processi e nota prot. n. 166592 del 23/12/2022 inviata ai Dirigenti di rendere operativa la revisione dal 1 gennaio 2023</b></p>
--	---

Nel corso dell'anno 2022 è stata effettuata l'analisi dei seguenti 10 macro-processi impattanti sul Piano Strategico:

1. Approvvigionamenti di beni e servizi
2. Reclutamento e gestione personale
3. Gestione carriere studenti
4. Internazionalizzazione
5. Orientamento in entrata e tutorato in itinere
6. Programmazione offerta formativa
7. Gestione progetti di ricerca e trasferimento tecnologico
8. Gestione contratti e convenzioni
9. Gestione spazi (aule e laboratori)
10. Gestione dati, trasparenza e anticorruzione

Con DDG rep. n. 570/2022 del 13/04/2022, sono stati individuati i referenti di processo e sono stati costituiti 10 team di lavoro (uno per ogni macro-processo), affidando al referente di processo il compito di organizzare e coordinare il lavoro del gruppo e riferire alla/al Dirigente di riferimento il monitoraggio dei lavori, nonché segnalare tempestivamente criticità e difficoltà in modo che la Cabina di Regia potesse adottare soluzioni e azioni correttive.

L'analisi dei processi e la proposta di revisione è stata condotta con la supervisione scientifica della Prof.ssa Morelli e di due borsiste di ricerca che hanno curato la parte metodologica e di supervisione tecnica. Negli incontri di coordinamento della cabina di regia sono stati esaminati gli aspetti critici e i temi di carattere strutturale e di sistema. Il progetto iniziale è stato arricchito in corso d'anno con un approfondimento specifico legato all'analisi e alla gestione dei rischi, al fine di mappare le aree di rischio e di individuare le misure di prevenzione specifiche da includere nel Piano della Trasparenza e Anticorruzione.

Il lavoro si è concluso con la predisposizione di una relazione sulla revisione dei 10 macro-processi impattanti per il Piano Strategico (che si allega al documento) e con l'adozione dei modelli revisionati a decorrere dal 1° gennaio 2023.

#### Obiettivo 4: Revisione delle “Job description” dei ruoli di responsabilità del PTA coerente con il nuovo modello organizzativo

<p>4. Entro il 31 dicembre 2022: revisione delle “job description” dei ruoli di responsabilità del PTA coerente con il nuovo modello organizzativo</p>	<p><b>soglia:</b> revisione e/o formulazione delle <i>job description</i> dei ruoli di responsabilità del PTA</p> <p>Entro il 16/12/2022 sono state formulate e revisionate le <i>job description</i> utili per poter procedere con gli avvisi di copertura delle nuove posizioni di responsabilità</p> <p><b>target:</b> soglia + presentazione delle <i>job description</i> al Rettore e al CdA</p> <p>Con nota prot. n. 165855 del 22/12/2022 sono state inviate le <i>job description</i> al Rettore ed ai componenti del CdA</p> <p><b>eccellenza:</b> target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la riorganizzazione da inizio 2023</p>
--	--

Attivazione di bandi per la copertura di tutti i ruoli di Responsabilità sulla base delle *job description*, sono stati svolti i colloqui di selezione e attribuiti gli incarichi di 1 livello

Nei primi mesi del 2022 è stata effettuata un'analisi dei profili professionali attivati nel Polo di Vercelli, in chiave sperimentale, per valutarne l'impatto e le eventuali necessità di ridefinizione. Contestualmente è stata avviata un'analisi di benchmarking in particolare con i profili di ruolo dell'Università di Torino e il Politecnico di Torino, estesa in un secondo momento ad altri Atenei aderenti alla Comunità professionale UniSOF del ColnFo.

In tale contesto, con la supervisione scientifica del Prof. Guido Capaldo e della Dott.ssa Francesca Grassi, l'Università del Piemonte Orientale ha partecipato al laboratorio formativo predisponendo in particolare la *job description* della/del Coordinatrice/Coordinatore di Polo. I risultati del laboratorio, che ha analizzato differenti ruoli professionali, sono stati presentati in data 6 febbraio 2023 a tutti i Direttori Generali degli Atenei partecipanti al progetto per discutere dei modelli organizzativi a confronto.

In corso d'anno, unitamente ai Dirigenti, è stato definito un modello unico di descrizione dei ruoli di responsabilità che è stato adottato da tutti i Dirigenti per la descrizione dei profili di competenza.

La revisione e formulazione delle suddette *job description* si è conclusa in data 15/12/2022 e in data 16/12/2022 è stato messo a disposizione del personale TA un modulo attraverso il quale manifestare la propria disponibilità a ricoprire posizioni manageriali corrispondenti a Settori e Staff costituiti all'interno delle Divisioni di Ateneo.

La Direttrice Generale e la Dirigenza hanno provveduto a valutare, anche mediante colloqui, il personale che ha manifestato la propria disponibilità a ricoprire le posizioni manageriali, considerando la coerenza tra le conoscenze, le attitudini e le competenze possedute e quelle richieste per l'esercizio del ruolo oggetto di valutazione e riportate nelle *job description*.

Le *job description* predisposte in corso d'anno, sono state altresì utilizzate per le progressioni verticali nelle posizioni di EP e D. Per la verifica delle soft skills è stata inserita per la prima volta in Ateneo una valutazione specifica da parte di psicologi del lavoro.

Il processo si è concluso con l'adozione del DDG rep. n. 2137-2022 del 23/12/2022 avente ad oggetto "nuovo modello organizzativo – anno 2023", con il quale sono state individuate, istituite ed assegnati gli incarichi dirigenziali delle Divisioni.

Nel medesimo decreto è stata attivata la micro-organizzazione con l'articolazione delle strutture in Staff e Settori e con il contestuale affidamento degli incarichi di responsabilità di 1° livello al personale Tecnico-Amministrativo e bibliotecario.

La documentazione a supporto della rendicontazione sugli obiettivi anno 2022 richiamata nella suddetta relazione è disponibile al seguente link di GoogleDrive:

[https://drive.google.com/drive/folders/1ctdzPh2X9xstR5pSqRh6u5cX0YRsINmb?usp=share\\_link](https://drive.google.com/drive/folders/1ctdzPh2X9xstR5pSqRh6u5cX0YRsINmb?usp=share_link).

## 5. Monitoraggio Finale Obiettivi 2022

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 della Performance - triennio 2022-2024"<sup>1</sup> e nel "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance anno 2022"<sup>2</sup>.

Nel Piano della Performance 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 Piano della Performance 2022-2024 di: un valore base, un valore target, la fonte dei dati, il soggetto responsabile della rilevazione e il soggetto validatore.

**Tab. 1 – Risultati Performance istituzionale UPO 2022**

---

<sup>1</sup> approvato dal Consiglio di Amministrazione il 28 gennaio 2022 con delibera 1/2022/5

<sup>2</sup> approvato dal Consiglio di Amministrazione il 23 dicembre 2021 con delibera 14/2021/5

Missione istituzionale	Indicatore	Soglia	Target	Eccellenza	Valore raggiunto	% ragg.	Fonte	Validatore
DIDATTICA	Iscritti	14.374	≥ 14.500	≥ 15.000	15.507	100 %	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti (12/5/2023)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	Immatricolati	4.943	≥ 5.000	≥ 5.500	5.376	92,56 %	Cruscotto Anagrafe Nazionale Studenti (12/5/2023)	Nucleo di Valutazione
DIDATTICA	% laureati in corso	64,2%	≥ 64,8%	≥ 65%	63%	0 %	SUA-ANVUR IA2	Nucleo di Valutazione
RICERCA	IRAS 2	0,76	≥ 0,78	≥ 0,80	0,80	100 %	MIUR - ffo	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE	Indicatore medio di Benessere Organizzativo	3,77	≥ 3,84	≥ 3,92	3,80	52,86%	Rilevazione interna dopo pubblicazione e risultati indagine	Off. Data Mining
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	ISEF	1,15	≥ 1,20	≥ 1,25	*1,47	100 %	MIUR - Proper	Nucleo di Valutazione
AMMINISTRAZIONE E FINANZA	Indicatore di tempestività dei pagamenti	≤ 0	≤ - 3	≤ - 6	- 9,98	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%	99,63%	100 %	Dipartimento della funzione pubblica	Nucleo di Valutazione

\*stima interna sulla base delle risultanze del Bilancio Consuntivo 2022

In base agli indicatori mostrati in tabella la percentuale di performance organizzativa di Ateneo misurata nel 2022 è pari a 80,68%.

Nel Consiglio di Amministrazione del 23 maggio 2023 è stata deliberata una presa d'atto della misurazione dei risultati attuali della Performance Organizzativa di Ateneo (performance istituzionale) 2022. Nella stessa seduta di CdA si è ritenuto necessario e opportuno effettuare una valutazione più approfondita sugli indicatori che hanno rilevato degli scostamenti rispetto agli obiettivi prefissati, al fine di individuare le cause.

In particolare il numero di immatricolati si è assestato a 5.376 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 1,37%, passando da 318.025 immatricolati puri nel 2021/2022 a 313.656 nel 2022/2023, mentre l'Ateneo ha registrato un lieve incremento passando dal valore di 5.347 del 2021 a quello di 5.376 del 2022. L'Università del Piemonte Orientale ha pertanto mantenuto pressoché costante il numero di immatricolati, in controtendenza con l'andamento nazionale, pur discostandosi dal risultato di eccellenza del 7,44%;

La percentuale di laureati in corso rilevata, invece, è pari al 63%, a fronte di un valore soglia di 64,2%. La criticità del dato rilevato ha reso necessari alcuni approfondimenti a seguito dei quali è stata elaborata un'analisi tecnica allegata alla presente Relazione (allegato B). L'analisi ha portato alla conclusione secondo cui la riduzione dell'indicatore sembra essere determinata dalla riduzione di laureati in corso nell'anno solare 2022. Si stima che potrebbe esserci un totale di circa 70 studenti che, principalmente per cause attribuibili al Covid, avrebbero procrastinato di qualche mese la seduta di laurea, laureandosi pertanto nella sessione straordinaria e non nella sessione ordinaria. Per circa la metà di questi lo spostamento è stato determinato da cause oggettive: in particolare gli studenti del corso di Scienze infermieristiche ostetriche non hanno potuto svolgere l'esame di ammissione a inizio anno accademico, come sarebbe stato corretto, a causa delle restrizioni all'accesso delle strutture determinate dall'emergenza Covid. L'esame si è pertanto svolto qualche mese più tardi, comportando pertanto uno slittamento della didattica poiché gli studenti hanno frequentato i corsi del secondo semestre del secondo anno tra settembre e dicembre 2022, invece di seguirli tra marzo e giugno 2022 causando, di conseguenza, lo slittamento degli esami di laurea. Per l'altra metà degli studenti è plausibile immaginare una difficoltà ulteriore causata dal lockdown che si è aggiunta alla naturale difficoltà del primo anno di corso di laurea.

Si è infine effettuata una simulazione per capire quanti studenti laureati regolari sarebbero stati necessari per raggiungere per l'indicatore istituzionale i valori di soglia, target e eccellenza, immaginando di variare unicamente la distribuzione degli stessi e non il loro numero totale. Il risultato è riportato nella tabella successiva.

	<b>Soglia</b>	<b>Target</b>	<b>Eccellenza</b>
<b>Valori indicatore iA02 istituzionale</b>	64,20%	64,80%	65%
<b>Studenti necessari per il raggiungimento</b>	27	39	44

Considerando che solo con 44 studenti laureati in corso in più l'Ateneo avrebbe raggiunto l'eccellenza, valutando che circa 30 di questi presumibilmente potrebbero essere legati al problema creatosi sul corso di laurea magistrale in Scienze Infermieristiche Ostetriche, e i restanti 14 sono una parte degli studenti

che presumibilmente hanno risentito del lockdown, si ritiene che, qualora non ci fosse stata l'emergenza Covid, l'Ateneo avrebbe raggiunto senza problemi l'eccellenza.

L'indicatore medio di benessere organizzativo è calcolato come la media dei risultati di tutte le domande dell'indagine di benessere organizzativo. 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'indicatore medio di benessere organizzativo ha registrato un punteggio di 3,80 a fronte di un livello target di 3,84 ed un livello di eccellenza di 3,92.

Malgrado il fatto che molteplici aspetti dell'indagine presentino valutazioni negative, anche rispetto ai punteggi ottenuti dagli altri Atenei italiani, e con un trend in calo nel corso degli anni, si rileva che il "clima" all'interno dei singoli Uffici mantiene una valutazione positiva, con punteggi superiori rispetto agli altri Atenei e con un trend in crescita nel corso degli anni.

In modo particolare i Responsabili vengono percepiti come attenti ai bisogni dei collaboratori, equi nella valutazione, con elevata disponibilità alla condivisione degli obiettivi e pronti ad accogliere suggerimenti sulle modalità migliori per lo svolgimento delle attività assegnate.

Sono in calo invece l'ambiente e il contesto di lavoro, con particolare riferimento alla percezione di equità, alla possibilità di carriera e sviluppo professionale, alle discriminazioni. Si evidenzia una generale sfiducia nel proprio lavoro e la perdita di senso di appartenenza, accompagnata da un peggioramento dei rapporti con i colleghi.

È presumibile che il nuovo modello organizzativo e le Progressioni economiche verticali che verranno espletate portino ad un progressivo miglioramento di questi aspetti in modo particolare relativamente all'impegno richiesto in proporzione alla retribuzione, che è legata a quanto previsto dai tabellari del C.C.N.L. vigente. Si auspica inoltre che il piano assunzionale previsto dall'UPO possa portare a significativi miglioramenti circa il carico di lavoro e che le Progressioni Economiche Verticali effettuate nel corso dell'anno 2022 e in programma per il 2023 limitino la possibilità che le/i dipendenti percepiscano di svolgere mansioni superiori rispetto alla categoria di appartenenza e con ritmi non sostenibili.

Continua ad essere negativa anche l'opinione dei dipendenti con riferimento al sistema delle performance, dalla quale emerge una mancata condivisione degli obiettivi strategici dell'Ateneo e la

percezione del sistema delle performance come strumento punitivo anziché come strumento di stimolo al miglioramento continuo. L'ateneo ha introdotto la valutazione delle performance individuali da un paio di anni ed ha iniziato un percorso informativo rivolto ai propri dipendenti che è necessario proseguire per supportare il cambiamento culturale che il sistema stesso richiede.

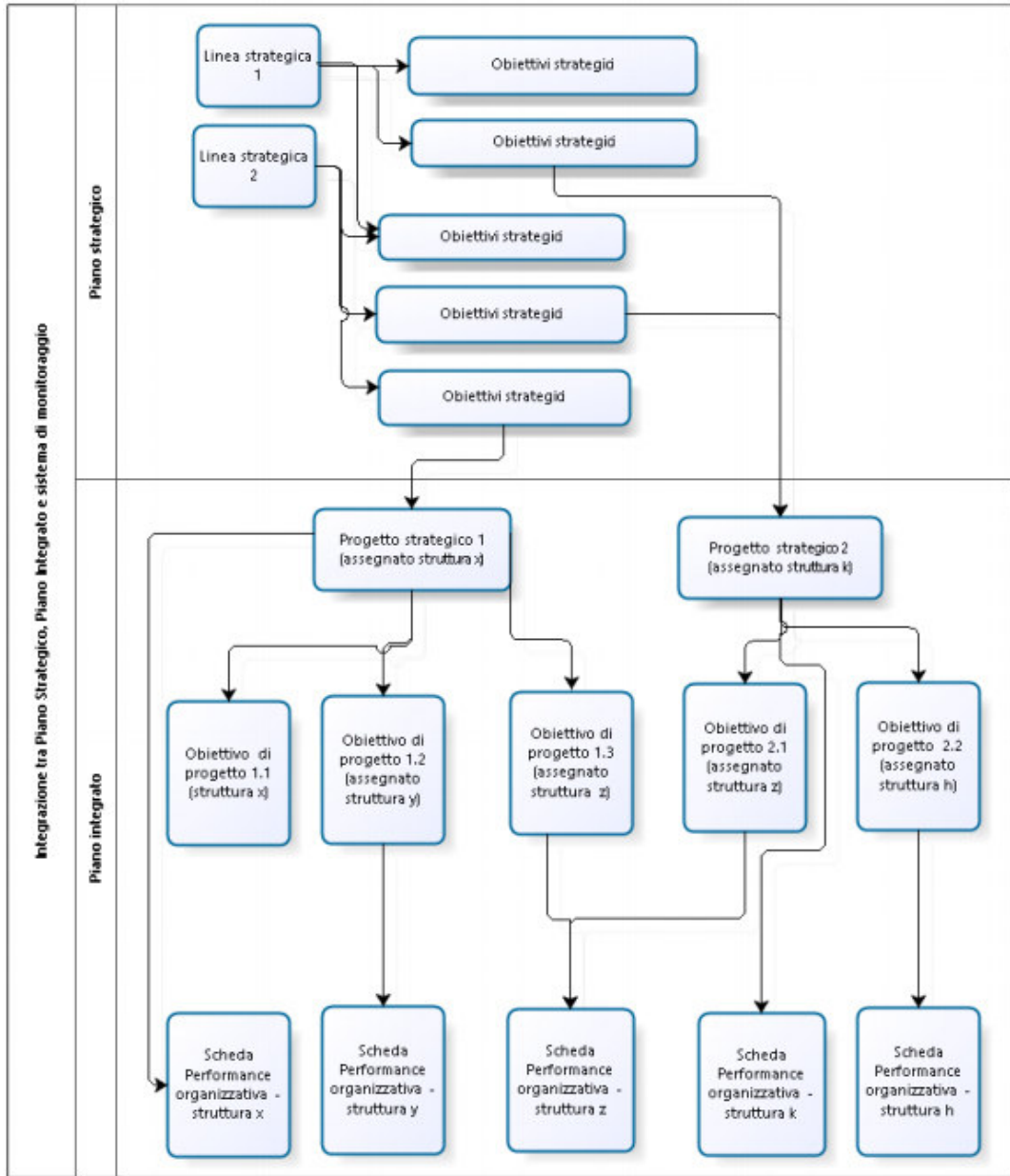
b. Performance delle unità organizzative (di struttura)

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

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

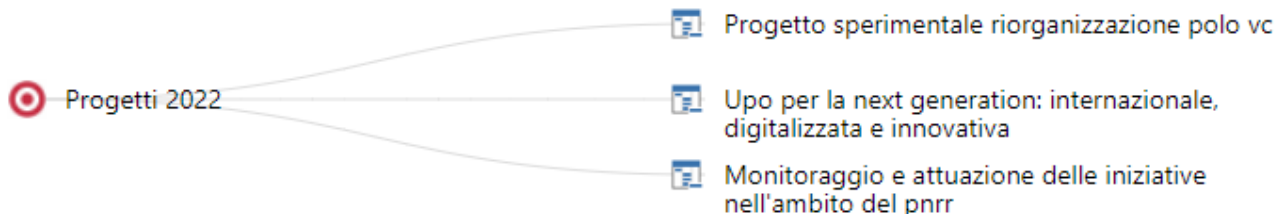
Ad ogni titolare di posizione di responsabilità nell'Ateneo è stato affidato uno o più obiettivi.

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



**Fig. 2 – “Grafo progetti strategici 2022”**

Grafo struttura: Progetti 2022



Nella tabella seguente sono indicati i progetti strategici considerati prioritari dall’UPO per il 2022 con l’indicazione del loro collegamento agli obiettivi strategici del Piano Strategico 2019-2024 e l’indicazione della percentuale di raggiungimento:

Obiettivo specifico		Collegamento con Piano Strategico	Percentuale di raggiungimento
<b>Progetto sperimentale riorganizzazione Polo VC</b>		Obiettivo Strategico 4.1	100%
<p>Il progetto prevedeva la predisposizione di un modello organizzativo per il neo-costituito Ufficio di Coordinamento del Centro di Servizi per il Polo di Vercelli (Decreto Direttore Generale Rep. N. 208-2022 del 10/02/2022) operando una revisione dei modelli esistenti finalizzati all'erogazione dei servizi tecnici e amministrativi. I principali benefici attesi erano: ottenere una gestione integrata e coerente dei processi amministrativi del nuovo Centro di Servizi e potenziare le funzioni di programmazione, gestione e controllo dei processi amministrativi e tecnici.</p> <p>Come indicato nella Relazione del monitoraggio intermedio - obiettivi 2022 (delibera 8/2022/4.1 del CdA del 22 luglio 2022) l’obiettivo “Avvio nuovo ufficio Logistica e Sist. Informativi del Polo” è stato congelato in previsione, in fase di riorganizzazione organizzativa, della divisione dell’ufficio in due nuove strutture distinte. Il relativo peso è stato distribuito in modo omogeneo tra gli altri obiettivi del progetto. Gli obiettivi “Presenza in carico edifici del polo di Vercelli” e “Localizzazione uffici del polo di Vercelli”, inizialmente pensati per tale struttura, sono stati aggiornati.</p> <p>Si riassume di seguito quanto svolto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L’Ufficio Servizi gestionali per la ricerca e bibliotecari è stato avviato divenendo al termine dell’anno pienamente operativo. Nel corso dell’anno di sperimentazione è stata effettuata</li> </ul>			

una riprogettazione in ottica di polo delle attività sia per le tematiche inerenti alla ricerca che relativamente alla costituzione della Biblioteca di polo;

- L'Ufficio Didattica e Segreterie di Polo ha preso in carico i CDL dei Dipartimenti afferenti curando la raccolta e il caricamento dei dati relativi alla programmazione didattica (banca dati U-GOV e SUA-CDS) e il completamento dell'erogazione dei corsi, ivi comprese le procedure di attribuzione degli incarichi di docenza;
- L'Ufficio Didattica e Segreterie di Polo ha proceduto a garantire la gestione delle carriere studenti in coordinamento con i Presidenti di CCdS per i CDL afferenti al Polo, orientando le attività alla individuazione di procedure uniformi;
- L'orario delle lezioni è stato predisposto per l'intero polo vercellese e per entrambi i semestri dall'Ufficio Didattica e Segreterie di Polo, completando inoltre l'implementazione del gestionale EasyAcademy;
- Il nuovo ufficio Servizi Amministrativi e Contabili è stato avviato divenendo nel corso dell'anno pienamente operativo;
- Il trasferimento delle attività contabili all'ufficio Servizi amministrativi e Contabili del Polo di Vercelli è avvenuto nel corso dell'anno ed è diventato pienamente operativo nel secondo semestre del 2022.

**UPO per la next generation: internazionale, digitalizzata e innovativa**

Obiettivo Strategico 3.2

100%

Il progetto prevedeva il coordinamento amministrativo per il supporto agli organi di governo dell'Università di amministrazione centrale e decentrata, responsabili della realizzazione del progetto di Ateneo relativo alla programmazione triennale 2021-2023, dal titolo "UPO per la Next Generation: internazionale, digitalizzata e innovativa". Le attività di supporto consistono: a) nell'attuare le azioni necessarie alla diffusione, divulgazione e condivisione degli obiettivi con i referenti politici e amministrativi di ateneo; b) nell'implementazione di un sistema di monitoraggio continuo sull'andamento progettuale e degli indicatori di risultato e condivisione degli stessi con i soggetti decisionali; c) riunioni periodiche e permanenti del team di lavoro per il supporto amministrativo. Il progetto prevede un budget complessivo, la cui responsabilità non ricade in capo al team di supporto amministrativo, bensì agli organi di governo politico di ateneo. I principali benefici attesi erano: un supporto al raggiungimento degli indicatori target di Ateneo della programmazione triennale 21-23 ed un incremento delle opportunità internazionali di Ateneo.

Il progetto ha previsto la costituzione di un team di lavoro (nominato con lettera della DG prot. n. 14282 del 03.02.2022) con l'attribuzione al Settore Alta Formazione del coordinamento amministrativo della Programmazione Triennale 2021-2023 (PRO3) le cui attività sono state suddivise nelle 4 aree sotto indicate:

- 1) Supporto al team di lavoro PRO3 per il raggiungimento dell'indicatore relativo alle risorse umane.
- 2) Supporto al team di lavoro PRO3 per il raggiungimento dell'indicatore relativo all'offerta formativa.
- 3) Supporto al team di lavoro PRO3 per il raggiungimento degli indicatori di bilancio Peso 25%. Livello
- 4) Supporto al team di lavoro PRO3 per il monitoraggio dati.

Il progetto PRO 3 ha individuato 4 indicatori a ciascuno dei quali corrisponde un responsabile diretto. Barbara Rosetta responsabile dell'indicatore: "Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico", Mara Zilio coordinatore del PRO3 responsabile dell'indicatore: "Rapporto professori e ricercatori in visita", Annalisa Barbale responsabile dell'indicatore "Rapporto tra risorse per la formazione del personale TA e numero di TA di ruolo e Risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario".

Paolo Carenzo ed Emanuela Rosetta responsabili rispettivamente del monitoraggio degli indicatori di bilancio e del monitoraggio indicatori. Tutti i 4 punti sono stati gestiti attraverso l'adozione di azioni di miglioramento e la condivisione e presentazione delle stesse nel corso di varie riunioni programmate fra il team di lavoro, fra il Dirigente alla Didattica, il Rettore e il Pro Rettore e la coordinatrice di Progetto, con gli organi Collegiali (SA e CdA), con i Direttori di Dipartimento, il personale docente e tecnico amministrativo di Ateneo. E' stato condotto un monitoraggio continuo dei dati di cui si compongono gli indicatori per verificarne l'andamento rispetto alle azioni correttive introdotte per il raggiungimento dei target nel 2022 in previsione del raggiungimento del target al 31.12.2023. In alcuni casi, come quelli riferiti ai Visitatori Internazionali e alle attività di formazione, l'impatto è stato efficace nel breve periodo. In riferimento alla premialità e al numero di insegnamenti erogati in lingua l'impatto delle azioni correttive è di più lungo termine e sarà produttivo di risultati valutabili entro il 2023.

<b>Monitoraggio e attuazione delle iniziative nell'ambito del PNRR</b>	Obiettivo Strategico 2.2	100%
--	--------------------------	------

Il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) si articola in 6 Missioni e 16 Componenti. La Missione 4 "Istruzione e ricerca" prevede due componenti di specifico interesse per l'università:

- componente 1 (M4C1): "Potenziamento dell'offerta dei servizi di istruzione: dagli asili nido alle università" - Investimento 4.1: estensione del numero di dottorati di ricerca e dottorati innovativi per la Pubblica Amministrazione e il patrimonio culturale;
- componente 2 (M4C2) "dalla ricerca all'impresa" comprende iniziative volte a rafforzare la ricerca, sostenere i processi per l'innovazione e il trasferimento tecnologico e potenziare le infrastrutture di ricerca e innovative. Le iniziative sono finanziate da appositi bandi pubblicati dal MUR. Alcuni bandi sono stati pubblicati nel mese di dicembre 2021: M4C2 Investimento 1.5 - Ecosistemi dell'Innovazione; M4C2 Investimento 1.4 - Centri Nazionali; M4C2 Investimento 3.1 - Infrastrutture di Ricerca e Infrastrutture di Innovazione. Nel 2022 sono in programma i seguenti bandi: M4C2 Investimento 1.1 - Progetti di Ricerca di Rilevante Interesse Nazionale - PRIN (e Fondo Italiano per la Scienza); M4C1 Investimento 4.1 - PhD per Ricerca, PA e patrimonio culturale; M4C2 Investimento 1.3 - Partenariati estesi; M4C2 Investimento 3.3 - PhD innovativi per impresa (la misura prevede anche l'incentivo all'assunzione di 20.000 assegnisti di ricerca o ricercatori da parte delle imprese); M4C2 Investimento 1.2 - Progetti presentati da giovani ricercatori. Il principale beneficio atteso del progetto consisteva nella partecipazione dell'Ateneo ai bandi previsti dal PNRR e nella acquisizione delle relative risorse.

Si riassume di seguito quanto svolto:

- a) Supervisione Procedure di bilancio e codifica per la gestione delle iniziative

Sono state realizzate le seguenti attività:

1) impostazione configurazioni contabili per la corretta imputazione di entrate e spese: i progetti configurati nell'esercizio 2022 sono 7 anche se è stato necessario creare 24 UPB perché alcuni finanziamenti prevedono diversi CUP;

2) Monitoraggio dei conti e delle codifiche utilizzate: nell'esercizio 2022 non ci sono stati incassi pertanto non sono state codificate le entrate;

3) Monitoraggio semestrale dello speso: nel primo semestre non ci sono state spese mentre nel secondo € 6.361,12.

- b) Predisposizione delibere e comunicazioni per gli Organi Collegiali

Nel 2022 il Settore ha predisposto le seguenti proposte di delibera e Decreti d'Urgenza per la partecipazione dell'Ateneo alle iniziative del PNRR:

- Deliberazione Senato Accademico n. 4/2022/11.6 del 27/4/2022;



- Deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 4/2022/12.6 del 29/4/2022 "Partecipazione dell'Università alla presentazione di proposte per la creazione di "Partenariati estesi alle università, ai centri di ricerca, alle aziende per il finanziamento di progetti di ricerca di base" - PNRR M4C2 – NextGenerationUE";
- Deliberazione Senato Accademico n. 4/2022/12.2 del 27/4/2022
- Deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 4/2022/15.2 del 29/4/2022 "Costituzione del Gruppo di Lavoro "Teaching & Learning Center" e del Gruppo di Lavoro Digital Education Hubs (DEH)";
- DRU rep. n. 712/2022 del 5/5/2022 "Approvazione sottoscrizione accordo di partenariato per il progetto "SVILUPPO ECOSOSTENIBILE DI POLIMERI E CARBONI ULTRA POROSI PER LO STOCCAGGIO E IL TRASPORTO DI IDROGENO"" per partecipazione a bando PNRR Ministero della Transizione Ecologica;
- DRU rep. 918/2022 dell'8/6/2022 "Costituzione della società consortile a responsabilità limitata denominata "HUB: POLITO, UNITO, UNIPO, UNIVDA, UNINSUBRIA, UNIPV al fine di realizzare, nell'ambito della proposta progettuale "Nodes - Nord Ovest Digitale e Sostenibile", l'Ecosistema dell'Innovazione di cui all'avviso del Ministero dell'Università e della Ricerca del 30/12/2021" (PNRR - Ecosistemi dell'Innovazione);
- Deliberazione Consiglio di Amministrazione n. 8/2022/11.2 del 19/9/2022 "Approvazione sottoscrizione accordi di collaborazione fra "Hub" e "Spoke" e "Spoke" e Affiliati" per la realizzazione del progetto "NODES – Nord Ovest Digitale E Sostenibile" - PNRR M4C2 - Ecosistemi dell'Innovazione";
- DRU rep. 1639/2022 del 18/10/2022 "Adesione alla Società consortile a responsabilità limitata – Scarl - denominata "Italian Ageing Society – AGE-IT" per la realizzazione del progetto "AGE-IT" – PNRR M4C2 - Partenariati Estesi".

Il Settore ha inoltre collaborato con l'Ufficio Concorsi nella stesura delle delibere per l'attivazione dei bandi da ricercatori a tempo determinato finanziati dai progetti PNRR.

- c) Gestione finanziamenti PNRR per dottorati di ricerca

L'Ufficio Dottorati ha gestito tutte le procedure per l'assegnazione delle borse di dottorato finanziate dai DM 117/2022 e 118/2022 (PNRR M4C1 e M4C2): predisposizione bando, supporto ai Coordinatori dei Corsi di Dottorato, predisposizione atti di approvazione delle graduatorie e assegnazione delle

borse, caricamento sulla piattaforma dei dottorati della documentazione richiesta dai Decreti Ministeriali.

- d) Coordinamento delle iniziative di Ateneo – supporto al Delegato alla Ricerca Scientifica
  - 6/12/2021: riunione di presentazione del PNRR e partecipazione UPO ai progetti ( Rettore, Direttori di Dipartimento, Commissione Ricerca e Delegati). Nel corso dell'incontro sono state illustrate le "Linee Guida per le iniziative della Missione 4 Componente 2" del MUR;
  - 20/01/22: presentazione PNRR al DISUM;
  - 27/01/2022: riunione Commissione Ricerca, aggiornamento partecipazione Ateneo ai bandi PNRR;
  - 7/02/2022: presentazione PNRR al DiSSTE;
  - 14/04/2022: riunione Commissione Ricerca, aggiornamento partecipazione Ateneo ai bandi PNRR;
  - 5/07/2022: riunione Commissione Ricerca, aggiornamento partecipazione Ateneo ai bandi PNRR;
  - 10/10/2022: riunione Commissione Ricerca, aggiornamento partecipazione Ateneo ai bandi PNRR.

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 una tantum di UO.

### 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. In merito a quest'ultima indagine si segnala che è stato necessario congelare il peso di alcuni indicatori assegnati ad inizio 2022 in quanto non più presenti nelle risposte ricevute dall'ultima indagine.

Inoltre a settembre 2022 è stata somministrata una prima indagine di *customer satisfaction* interna di Ateneo in merito alla soddisfazione dei servizi avviati in fase sperimentale nel Polo di Vercelli. Gli esiti di quest'ultima sono stati preziosi per scattare un primo quadro della situazione sul polo appena costituito e saranno un valido punto di partenza per poter somministrare un questionario analogo a tutto il PTA nel corso del 2023. Per un'analisi dettagliata dei risultati si rimanda rispettivamente agli allegati C, D ed E.

### Risultati di Performance Organizzativa 2022

Unità Organizzativa		Divisione Prodotti Divisione Amministrazioni Decentrate
N.	Obiettivo organizzativo	
1	<b><u>Entro il 30 maggio 2022: Realizzazione di modelli per indagine di customer satisfaction per i servizi della Divisione di propria competenza</u></b>	
<p>Soglia: progetto di un modello di indagine distinto per categorie di utenti interni ed esterni (per alcuni specifici processi di competenza della propria Divisione)</p> <p>Target: soglia + realizzazione di modelli distinti per Direttori di Dipartimento, Docenti, Studenti, Imprese, PTA (per alcuni specifici processi di competenza della propria Divisione)</p> <p>Eccellenza: target + validazione scientifica dei vari modelli di indagine e presentazione di relazione scritta al Direttore Generale</p> <p>Il lavoro di realizzazione di modelli di Customer Satisfaction - CS è stato svolto entro il mese di maggio sotto il coordinamento della Direttrice Generale. Ogni Dirigente ha partecipato con il personale della propria Divisione. Nella fase di avvio sono state organizzate alcune riunioni per individuare i modelli di customer esistenti, a partire da quella del progetto Good Practice, e per analizzarne punti di forza e di debolezza. In particolare si è discusso se integrare il modello Good Practice con ulteriori quesiti o se realizzare una survey alternativa. L'analisi ha messo in luce alcuni limiti di Good Practice, legati alle modalità e ai tempi di somministrazione, che hanno fatto propendere per la decisione di affiancare a Good Practice un sistema più puntuale e aderente alle esigenze dell'Ateneo. L'indagine Good Practice viene comunque mantenuta poiché consente un proficuo confronto con realtà di altri Atenei.</p> <p>Ciascuna Divisione, con il proprio personale, partendo dall'analisi dei rispettivi processi ha individuato le metodologie di indagine e ha proposto un set di domande distinte per categorie di utenti.</p> <p>Tali proposte sono state condivise in riunioni collegiali, partecipate da tutte le Strutture dell'Amministrazione e coordinate dalla Direttrice Generale, e sono state analizzate in modo sistemico con il supporto dell'Ufficio Data Mining and Managing, al fine di addivenire alla versione finale delle survey da sottoporre a validazione scientifica.</p> <p>In data 26/05/2022 è stata formalizzata la costituzione di una Commissione Scientifica per la validazione dei modelli di customer, alla quale sono state trasmesse le survey.</p>		

<p>In data 30/05/2022 la Commissione si è espressa in modo favorevole validando i modelli proposti.</p>	
2	<p><b><u>Entro il 31 dicembre 2022: Realizzazione dell'indagine di customer satisfaction nel Polo sperimentale di Vercelli per i servizi della Divisione di propria competenza</u></b></p>
<p>Soglia: avvio dell'indagine</p> <p>Target: presentazione dei risultati dell'indagine al Direttore Generale</p> <p>Eccellenza: elaborazione dei dati dell'indagine e presentazione al Direttore Generale delle eventuali migliorie organizzative da realizzare nel Polo di Vercelli con relazione scritta e motivata</p> <p>Nel mese di settembre l'indagine è stata avviata e le survey sono state somministrate dall'Ufficio data Mining and Managing alle diverse categorie di utenti del polo di Vercelli. A fine mese sono stati elaborati i risultati delle indagini e condivisi con la Direttrice Generale, i Dirigenti e le Strutture coinvolte.</p> <p>I dati sono stati analizzati da ogni dirigente al fine di individuare punti di forza e di debolezza e, in particolare di selezionare i processi più critici da sottoporre a revisione nel 2023.</p> <p>In particolare, per quanto riguarda il supporto alla didattica, visti gli esiti del questionario, sono stati individuati, quali processi da porre a revisione per il 2023, la gestione dell'offerta formativa con particolare riferimento alla definizione e organizzazione del calendario delle attività didattiche e degli appelli nonché l'ottimizzazione delle modalità di compilazione delle schede SUA-CdS.</p> <p>Per quanto riguarda le segreterie, il miglioramento della comunicazione e dei servizi alle studentesse e agli studenti.</p>	
3	<p><b><u>Entro il 31 dicembre 2022: Revisione dei principali processi impattanti per il Piano Strategico con score <math>\geq 4</math> (necessità di miglioramento) secondo il documento "Analisi e Miglioramento dei Processi", con riferimento ai processi di competenza della propria Divisione, con riguardo anche al monitoraggio delle azioni del PTPCT e delle azioni positive</u></b></p>
<p>Soglia: analisi e individuazione dei principali macro- processi da revisionare di competenza della propria Divisione</p> <p>Target: soglia + revisione dei principali macro-processi di competenza della propria Divisione, indicando fasi e responsabilità per ogni processo e presentazione in forma di relazione scritta e motivata del progetto di revisione dei processi al Direttore Generale</p> <p>Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti di propria competenza necessari a rendere operativa la revisione dal 1° gennaio 2023</p> <p>Partendo dall'analisi dei principali processi impattanti per il Piano Strategico con score <math>\geq 4</math> (necessità di miglioramento) secondo il documento "Analisi e Miglioramento dei Processi", con riferimento ai processi di competenza della propria Divisione, ciascun Dirigente ha individuato i possibili processi oggetto di revisione. Le proposte sono state presentate alla Direttrice Generale e, collegialmente, sono stati individuati 10 macroprocessi. Per ogni macroprocesso sono stati individuati il Dirigente di riferimento e il process owner, nonché i componenti del gruppo di lavoro.</p>	

L'analisi e la revisione dei processi, effettuata dai gruppi, sotto la supervisione dei Dirigenti di riferimento, è stata svolta anche con attenzione agli aspetti di rischio ai fini della prevenzione della corruzione e ha portato ad un ridisegno grafico dei processi, con l'utilizzo di un apposito software di mappatura dei processi e sotto la supervisione di figure esperte sulle tematiche di organizzazione e processi individuate dal Dipartimento di Studi per l'Impresa e il Territorio.

Il risultato del lavoro dei gruppi è stato sintetizzato in appositi documenti presentati in svariate riunioni alla Direttrice Generale ed è confluito nella relazione finale presentata dalla Direttrice Generale.

In relazione alle proposte di miglioramento emerse per i vari processi e riportate nella relazione finale, sono state avviate le iniziative necessarie all'implementazione dei nuovi processi dal 2023.

In particolare, per quanto riguarda le proposte di modifica e di miglioramento dei processi collegati alle attività di competenza delle Divisioni Prodotti e Amministrazioni Decentrate, queste sono state in gran parte prese in carico e molte sono state altresì implementate e realizzate; le principali fra queste, per ciascun processo, sono elencate di seguito.

#### Gestione carriere studenti:

- ✓ immatricolazioni - per il 2022/23, creata task force temporanea, che ha consentito di filtrare la maggior parte delle richieste di informazioni pervenute consentendo agli uffici che gestiscono le carriere solo le richieste specifiche riguardanti la didattica e le scelte curriculari; sono stati inoltre riattivati i PIM (Punti Informativi Matricole) in presenza presso le segreterie, per rispondere alle richieste generiche concentrate da settembre a dicembre;
- ✓ passaggi e trasferimenti – eliminato il modulo cartaceo e attivata una procedura on-line lato studenti e in fase di sperimentazione la procedura lato docenti;
- ✓ chiusura di carriera – organizzati gruppi di lavoro per rendere la procedura il più possibile uniforme per tutti i corsi di studio, dirottando alcuni moduli attualmente allegati alla domanda di laurea (Upo Alumni, Job Placement) su altri canali;
- ✓ rilascio della pergamena – definite procedure per un sistema di spedizione e avviata l'analisi per la creazione di un archivio centralizzato per la corretta conservazione delle pergamene in giacenza da molti anni presso le singole segreterie.

#### Internazionalizzazione:

- ✓ istituiti gruppi di lavoro per rendere omogeneo il sistema di gestione delle procedure e delle attività a carattere internazionale;
- ✓ realizzati webinar e iniziative di formazione rivolti alla comunità scientifica di presentazione delle call e delle opportunità per l'accesso a finanziamenti in ambito internazionale; in fase di analisi l'attivazione di corsi specifici rivolti al personale tecnico amministrativo;
- ✓ definite e implementate le modalità per formalizzare la presenza in Ateneo di figure straniere.

#### Orientamento in entrata e tutorato in itinere:

- ✓ avviate la costituzione della Commissione Orientamento Globale (in ingresso e in itinere) e la creazione del Portale dell'Orientamento;
- ✓ costituito un gruppo di lavoro per la realizzazione di un percorso di orientamento differenziato con target caratterizzato e dedicato alle lauree magistrali;
- ✓ in fase di definizione la revisione, implementazione e rafforzamento dell'intero processo di orientamento; realizzati singoli interventi unitari;
- ✓ attuazione di nuove modalità di attuazione di interventi di tutorato in itinere.

**Programmazione dell'offerta formativa:**

- ✓ realizzate riunioni di coordinamento sia per migliorare e velocizzare le fasi di istituzione di nuovi Corsi di Studio e la modifica di quelli già esistenti sia per uniformare i format per la raccolta dei dati e l'individuazione di standard nella gestione degli stessi;
- ✓ avviata l'analisi per uniformare altresì i format per l'assegnazione degli incarichi didattici, utilizzare una fonte BD condivisa e uniformare i format di delibere e allegati;
- ✓ in fase di definizione un percorso formativo al personale tecnico amministrativo per l'inserimento dei dati nel gestionale utilizzato per la programmazione.

**Gestione progetti di ricerca e trasferimento tecnologico:**

- ✓ create linee guida in materia di gestione contratti e convenzioni;
- ✓ ultimazione della configurazione e condivisione ai Dipartimenti delle funzionalità di Segregist (in fase di test);
- ✓ in fase di ultimazione la creazione e condivisione ai Dipartimenti del DB progetti realizzato;
- ✓ in fase di studio l'individuazione di docenti/consulenti esterni per organizzare momenti di formazione pratica, sia al personale tecnico amministrativo che ai docenti;
- ✓ in fase di avvio le analisi giuridiche e fiscali per rendere possibile i pagamenti delle borse di dottorato in relazione alle singole mensilità e per l'attribuzione di borse di studio e ricerca;
- ✓ implementata e migliorata la comunicazione, collaborazione e condivisione fra i Poli del personale coinvolto nella gestione e delle attività inerenti alla ricerca.

**Gestione contratti e convenzioni:**

- ✓ approvate ed emanate le Linee guida per la costituzione dei centri interdipartimentali e interuniversitari;
- ✓ avviata l'analisi per l'individuazione di un applicativo adeguato per l'implementazione di un DB di Ateneo di contratti e convenzioni.

**Gestione spazi (aule e laboratori):**

- ✓ definite modalità per favorire un allineamento fra il personale che si occupa di offerta formativa e quello che si occupa della generazione dell'orario al fine di migliorare sia l'interpretazione dei dati sia la funzionalità dell'attività;
- ✓ in fase di programmazione la generazione di un orario standardizzato automatico a livello di Polo/Sede per contenere le problematiche di orari difformi e ottimizzare l'utilizzo delle aule;
- ✓ in fase di realizzazione l'acquisizione della disponibilità di ulteriori aule in Vercelli per superare le forti criticità su tale Polo.

<b>Unità Organizzativa</b>	<b>Divisione Risorse Finanziarie Divisione Risorse</b>
----------------------------	--

N.	Obiettivo organizzativo
1	<b><u>Indicatore di tempestività dei pagamenti:</u></b>
Soglia: 0	

<p>Target: -3</p> <p>Eccellenza:-6</p> <p>L' Indicatore di tempestività dei pagamenti per il 2022 è pari a -9.98 (pubblicato su amministrazione trasparente)</p>	
2	<p><b><u>Entro 30 maggio 2022:Realizzazione di modelli per indagine di CS</u></b></p>
<p>Soglia: progetto di un modello di indagine distinto per categorie di utenti interni ed esterni (per alcuni specifici processi di competenza della propria Divisione)</p> <p>Target: soglia + realizzazione di modelli distinti per Direttori di Dipartimento, Docenti, Studenti, Imprese, PTA (per alcuni specifici processi di competenza della propria Divisione)</p> <p>Eccellenza: target + validazione scientifica dei vari modelli di indagine e presentazione di relazione scritta al Direttore Generale</p> <p>Il lavoro di realizzazione di modelli di CS è stato svolto entro il mese di maggio sotto il coordinamento della Direttrice Generale. Ogni Dirigente ha partecipato con il personale della propria divisione. Nella fase di avvio sono state organizzate alcune riunioni per individuare i modelli di customer esistenti, a partire da Good Practice e per analizzarne punti di forza e di debolezza. In particolare si è discusso se integrare il modello Good Practice con ulteriori quesiti o se realizzare una survey alternativa. L'analisi ha messo in luce alcuni limiti di Good Practice legati alle modalità e ai tempi di somministrazione, che hanno fatto propendere per la decisione di affiancare a Good Practice un sistema più puntuale e aderente alle esigenze dell'Ateneo. L'indagine Good Practice viene comunque mantenuta poiché consente un proficuo confronto con realtà di altri Atenei.</p> <p>Ciascuna Divisione, con il proprio personale, partendo dall'analisi dei rispettivi processi ha individuato le metodologie di indagine e ha proposto un set di domande distinte per categorie di utenti.</p> <p>Tali proposte sono state condivise in riunioni collegiali partecipate da tutte le Strutture dell'Amministrazione e coordinate dalla Direttrice Generale e sono state analizzate in modo sistemico con il supporto dell'Ufficio Data Mining and Managing, al fine di addivenire alla versione finale delle survey da sottoporre a validazione scientifica.</p> <p>In data 26/05/2022 è stata formalizzata la costituzione di una Commissione Scientifica per la validazione dei modelli di customer, alla quale sono state trasmesse le survey.</p> <p>In data 30/05/2022 la Commissione si è espressa in modo favorevole validando i modelli proposti.</p>	
3	<p><b><u>Entro 31 dicembre 2022: Realizzazione indagine CS - Polo sperimentale VC</u></b></p>
<p>Soglia: avvio dell'indagine</p> <p>Target: presentazione dei risultati dell'indagine al Direttore Generale</p>	

Eccellenza: elaborazione dei dati dell'indagine e presentazione al Direttore Generale delle eventuali migliori organizzative da realizzare nel Polo di Vercelli con relazione scritta e motivata

Nel mese di settembre l'indagine è stata avviata e le survey sono state somministrate dall'Ufficio data Mining and Managing alle diverse categorie di utenti del polo di Vercelli. A fine mese sono stati elaborati i risultati delle indagini e condivisi con la Direttrice Generale, i Dirigenti e le Strutture coinvolte.

I dati sono stati analizzati da ogni dirigente al fine di individuare punti di forza e di debolezza e, in particolare di selezionare i processi più critici da sottoporre a revisione nel 2023.

Sul fronte della gestione del personale è emersa una criticità riguardante il personale tecnico amministrativo, con particolare riferimento alla gestione della formazione. A conclusione dell'analisi effettuata è stata avanzata la proposta, nell'ambito della riorganizzazione, di suddividere il settore Risorse Umane in due settori, uno dedicato alla gestione giuridica del personale, l'altro dedicato alle politiche per il personale. Sono stati quindi individuati due processi "Processo di Gestione del Personale TA" e "Processo analisi e sviluppo di iniziative a favore del PTA" da sottoporre a revisione nel 2023.

Con specifico riferimento alla "Formazione", inoltre, è stata presentata con il PIAO 2023 una proposta di differenziazione dell'offerta formativa per 2023, supportata da un incremento di budget rispetto al 2022, oltre alla soluzione organizzativa di attivare un ufficio "Formazione" separato rispetto all'Ufficio Personale Tecnico Amministrativo, attuata con la riorganizzazione.

Con riferimento alla contabilità è emersa una criticità sulla chiarezza delle procedure di acquisto ed è stata messa in evidenza la difficoltà del personale del Polo di far fronte al carico di lavoro, considerata l'alta specializzazione di richiesta. In considerazione di questi aspetti è stato proposto di aumentare l'utilizzo della piattaforma Easyweb per la gestione delle richieste di acquisto, in modo da utilizzare un unico canale per la raccolta delle richieste di ordine, evitando inefficienze e perdite di dati. Il Personale dell'ufficio risorse ha inoltre supportato con incontri appositi, anche da remoto, i docenti nell'utilizzo della piattaforma.

Infine, data l'elevata specializzazione ormai richiesta sia in ambito contabile (partita doppia, aspetti fiscali ecc.) sia in ambito acquisti (codice appalti) è stata discussa con la Direttrice Generale e con il Dirigente della Divisione Risorse Patrimoniali e attuata, con il nuovo modello organizzativo, la separazione tra le due funzioni in uffici specifici.

4	<b>Entro 31 dicembre 2022: Revis. principali processi Piano Strategico (score &gt;=4)</b>
---	---

Soglia: analisi e individuazione dei principali macro- processi da revisionare di competenza della propria Divisione

Target: soglia + revisione dei principali macro-processi di competenza della propria Divisione, indicando fasi e responsabilità per ogni processo e presentazione in forma di relazione scritta e motivata del progetto di revisione dei processi al Direttore Generale

Eccellenza: target + adozione di tutti gli atti di propria competenza necessari a rendere operativa la revisione dal 1° gennaio 2023

Partendo dall'analisi dei principali processi impattanti per il Piano Strategico con score >= 4 (necessità di miglioramento) secondo il documento "Analisi e Miglioramento dei Processi", con riferimento ai processi di competenza della propria Divisione, ciascun Dirigente ha individuato i possibili processi oggetto di revisione. Le proposte sono state presentate alla Direttrice Generale e, collegialmente, sono stati individuati 10



macroprocessi. Per ogni macroprocesso sono stati individuati il Dirigente di riferimento e il process owner, nonché i componenti del gruppo di lavoro.

L'analisi e la revisione dei processi, effettuata dai gruppi, sotto la supervisione dei Dirigenti di riferimento, è stata svolta anche con attenzione agli aspetti di rischio ai fini della prevenzione della corruzione e ha portato ad un ridisegno grafico dei processi, con l'utilizzo di un apposito software di mappatura dei processi e sotto la supervisione di figure esperte sulle tematiche di organizzazione e processi individuate dal Dipartimento di Studi per l'Impresa e il Territorio.

Il risultato del lavoro dei gruppi è stato sintetizzato in appositi documenti presentati in svariate riunioni alla Direttrice Generale ed è confluito nella relazione finale presentata dalla Direttrice Generale.

In relazione alle proposte di miglioramento emerse per i vari processi e riportate nella relazione finale, sono state avviate le iniziative necessarie all'implementazione dei nuovi processi dal 2023.

In particolare alla Divisione è stata assegnata la revisione del processo "Reclutamento". Il processo è stato mappato, analizzato e sono state individuate tre proposte di miglioramento, tutte e tre realizzate:

1- Formulazione di schemi di delibera comuni: ai dipartimenti è stato inoltrato uno schema per uniformare gli atti di richiesta di attivazione di nuovi posti

2- Individuazione di una soluzione sw per la gestione e la rendicontazione dei p.o.: è stato visionato il sw Cineca, ma non è stato ritenuto sufficientemente "maturo" come prodotto per poter essere utilizzato efficacemente. E' stato quindi realizzato un sistema interno insieme all'ufficio Data Mining and Managing

3- Costituzione di un albo dei segretari di concorso: l'albo è stato costituito e ed è stata erogata la formazione a tutti gli iscritti.

### Unità Organizzativa

### Divisione Risorse Patrimoniali

N.	Obiettivo organizzativo
1	<b><u>Entro il 31 dicembre 2022: Realizzazione di modelli per indagine di customer satisfaction per i servizi della Divisione di propria competenza</u></b>
Soglia: progetto di un modello di indagine distinto per categorie di utenti interni ed esterni (per alcuni specifici processi di competenza della propria Divisione)	
Target: soglia + realizzazione di modelli distinti per Direttori di Dipartimento, Docenti, Studenti, Imprese, PTA (per alcuni specifici processi di competenza della propria Divisione)	
Eccellenza: target + validazione scientifica dei vari modelli di indagine e presentazione di relazione scritta al Direttore Generale	
Nell'ambito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati alla Divisione Risorse Patrimoniali per l'anno 2022 occorre porre attenzione alla configurazione della stessa che nell'arco dell'anno ha subito alcuni cambiamenti e adattamenti.	
Gli uffici hanno subito un ridimensionamento in termini di personale a causa del trasferimento ad altra amministrazione di parte del personale afferente con particolare riferimento alle posizioni	

particolarmente delicate della Responsabile del Settore e della Responsabile dell'Ufficio Amministrativo e Gestione del Patrimonio, nonché l'impossibilità di attribuzione delle Responsabilità dei Procedimenti secondo quanto prescritto dal codice e dalle Linee Guida Anac per mancanza di personale preposto. Tuttavia le attività degli uffici non hanno subito un rallentamento considerevole ed hanno prodotto risultati apprezzabili sotto differenti punti di vista grazie all'impegno di tutti i collaboratori.

**Customer satisfaction:** sono state condotte le analisi in relazione agli esiti dell'ultimo rapporto e sono stati evidenziati gli aspetti salienti dei dati che hanno dimostrato gli aspetti positivi e negativi del sondaggio. Il lavoro che ne è scaturito individua la necessità di una taratura delle domande sottoposte agli utenti al fine di chiarire alcuni aspetti ma soprattutto per avere i feedback utili da porre in osservazione, affinché l'attività degli uffici possa essere calibrata alla loro soluzione. Sono stati suggeriti accorgimenti utili a definire in maniera più compiuta l'indagine per i servizi di competenza della Divisione.

## 6. 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 2022 ed il Piano della Performance 2022-2024 con il supporto di un Gruppo di Lavoro sulle Performance, composto da personale tecnico-amministrativo.

Il Direttore Generale in data 7 marzo 2022 ha presentato a tutto il Personale Tecnico Amministrativo i documenti programmatici dell'Ateneo relativi alle performance 2022 con uno spazio finale dedicato alle domande del Personale. La presentazione è stata effettuata in modalità telematica tramite l'utilizzo della piattaforma ZOOM.

In questa occasione sono state illustrate alcune significative novità introdotte a partire dal 2022:

- 1- L'introduzione normativa del PIAO che garantisce una visione più sistemica della programmazione dell'ente integrando più documenti: Piano della Performance, Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Piano di Fabbisogno del Personale, Piano Operativo del Lavoro Agile e Piano della Formazione;
- 2- La valorizzazione di 3 macro-aree di interesse: A) Individuazione, realizzazione ed implementazione di modelli per indagine di *customer satisfaction*; B) Revisione del modello organizzativo/tecnico del personale TA dell'Amministrazione Centrale e dell'Amministrazione dei Poli di Alessandria e Novara, sulla base degli esiti delle interviste ai Direttori di Dipartimento coinvolti; C) Revisione dei principali processi impattanti per il Piano Strategico di UPO.

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'UPO ha cambiato in corso d'anno il software per la gestione delle performance iniziando ad utilizzare la piattaforma Segregest. Per facilitare la fruibilità del nuovo software l'Amministrazione ha condiviso con il PTA in una cartella Drive ([https://drive.google.com/drive/folders/1ub1SOWMnreKPKCAIb1\\_nZ08HQH9HImWk](https://drive.google.com/drive/folders/1ub1SOWMnreKPKCAIb1_nZ08HQH9HImWk)) file di istruzioni, modelli di relazione compilabili e un breve video corso in cui sono stati illustrati tutti i passaggi da effettuare per visualizzare e poter interagire nella propria scheda di valutazione. Inoltre sono stati organizzati anche specifici momenti di assistenza in presenza presso le 3 sedi dell'Ateneo in occasione del primo monitoraggio effettuato sul nuovo software.

L'ateneo si propone di continuare ad organizzare momenti di informazione rivolti al personale riguardanti il sistema di misurazione e valutazione delle performance, le logiche di funzionamento e le finalità, con lo scopo di migliorare la percezione del personale verso tale sistema e di stimolare un approccio collaborativo e orientato al miglioramento continuo.

## 7. Allegati

- A. Relazioni Performance Individuale Dirigenti 2022
- B. Analisi indicatore performance organizzativa di Ateneo – iA02 % laureati in corso
- C. Rapporto sul Benessere Organizzativo 2021
- D. Report finale progetto Good Practice 2021/2022
- E. Report di analisi dei risultati *customer satisfaction* interna Polo VC 2022
- F. Bilancio di Genere 2022
- G. Relazione annuale del CUG 2022
- H. Relazione annuale Consigliera di fiducia 2022