# Schede di valutazione del personale

## Principale

| Campo | Valore |
|---|---|
| Anno solare | 2022 |
| Stato | Stato: 6 - Obiettivi Conclusi; |
| Valutato | Cognome: TAMBORNINO;  Nome: Claudio; |
| Afferenza | U.O.: DIVISIONE RISORSE PATRIMONIALI;  Denominazione U.O. madre: DIREZIONE GENERALE;  dal 01/01/2022 al 31/12/2022 Mansione: DIRIGENTI; |
| Percentuale risultato | 99,00 |
| Peso performance strategica | 15,00 |
| Percentuale performance strategica | 93,27 |
| Peso della valutazione della performance dell'unità organizzativa | 45 |
| Percentuale di completamento dell'unità organizzativa | 100,00 |
| Peso della valutazione della performance dei comportamenti attesi | 25 |
| Percentuale di completamento dei comportamenti attesi | 100,00 |
| Rilevatore comportamenti | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Valutatore comportamenti | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Peso della valutazione della performance degli obiettivi individuali | 15 |
| Percentuale di completamento degli obiettivi individuali | 100,00 |
| Inserisce obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Rilevatore obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Valutatore obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |

| Campo | Valore |
| --- | --- |
| Compilatore | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Motivazione Valutazione | |

Performance organizzativa di ateneo

| Peso | Punteggio | Punteggio pesato |
|---|---|---|
| 15 | 93.27 | 13.990499999999999 |

Performance dell’unità organizzativa

| Tipo Unità organizzativa | Denominazione Unità organizzativa | Punteggio | Tempo di afferenza |
|---|---|---|---|
| Divisione | DIVISIONE RISORSE PATRIMONIALI | 100 | 100 |

Comportamenti Attesi

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| Assegnare ob. perf. org. ai propri Uffici e ob. indiv. con orientam. a risultato/qualità | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Assegnare obiettivi di performance org. a tutte le strutture e obiettivi individuali a tutti i collaboratori coerenti e sfidanti<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Assegnare obiettivi di performance org. a tutte le strutture e obiettivi individuali a tutti i collaboratori coerenti, sfidanti e orientati al risultato e al miglioramento continuo<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Assegnare, monitorare e aggiornare obiettivi di perf. Organizzativa e individuale coerenti, sfidanti e orientati al risultato in ottica di miglioramento continuo, supportandone la realizzazione | | 100 |
| Gest. e motivaz. risorse umane in base a necessità d'ufficio e utilizzo della delega | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Gestione delle risorse umane in situazioni di criticità derivanti da fattori esterni e di conflitto interno<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Gestione e motivazione delle risorse umane in situazioni di criticità e di conflitto<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Gestione e motivazione delle risorse umane in situazioni di criticità e conflitto. Riorganizzazione di attività e personale tra uffici anche tramite l'utilizzo della | | 100 |

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| | | delega | | |
| Valutazioni corrette e diversificate dei collaboratori con momenti di feedback | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Almeno 2 momenti di feedback formali durante l'anno con tutti i propri collaboratori<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Almeno 4 momenti di feedback formali durante l'anno con tutti i propri collaboratori, coerenza delle motivazioni a supporto delle valutazioni effettuate<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Almeno 4 momenti di feedback durante l'anno, valutazioni motivate, differenziate e coerenti. Verifica annuale delle valutazioni espresse per tutti collaboratori delle strutture sotto ordinate | | 100 |
| Individuazione processi da revisionare, valutaz. proposte da UO e attuazione revis. | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Individuazione dei processi da revisionare<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Individuazione processi da revisionare e individuazione di proposte di revisione/miglioramento<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Attuazione della revisione di processi | | 100 |

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| Organiz. attività Divisione per garantire piena funzionalità servizi anche in assenza o LA | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Organizzare i servizi e le attività in modo garantire la normale funzionalità gestendo i periodi di sovraccarico temporaneo<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Riorganizzare i servizi e le attività in caso di imprevisti e/o emergenza al fine di garantire le normali funzionalità<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Individuare il mutare delle esigenze dell'utenza, l'insorgere di nuove opportunità/scenari e riorganizzare i servizi e le attività in conseguenza | | 100 |

Obiettivi Individuali

| Titolo | Descrizione | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Revisione dei seguenti 5 processi | 1. Processo acquisti;<br>2. Processo di manutenzione ordinaria e straordinaria;<br>3. Processo di continuità operativ di tipo tecnico logistico;<br>4. Processo decisionale di lavori, forniture e servizi;<br>5. Processo di programmazione biennale di forniture e servizi. | 1 | Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + predisposizione di atti/regolamenti/provvedimenti di revisione del processo<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: istruttoria situazione in essere<br><br>Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: soglia + analisi criticità e prospettive di miglioramento | | 100 | |

# Schede di valutazione del personale

## Principale

| Campo | Valore |
|---|---|
| Anno solare | 2022 |
| Stato | Stato: 8 - Risultati Validati; |
| Valutato | Cognome: ZEMIGNANI;  Nome: Elisabetta; |
| Afferenza | U.O.: DIVISIONE RISORSE FINANZIARIE;  Denominazione U.O. madre: DIREZIONE GENERALE;  al 31/12/2022 Mansione: DIRIGENTI; |
| Percentuale risultato | 99,00 |
| Peso performance strategica | 15,00 |
| Percentuale performance strategica | 93,27 |
| Peso della valutazione della performance dell'unità organizzativa | 45 |
| Percentuale di completamento dell'unità organizzativa | 100,00 |
| Peso della valutazione della performance dei comportamenti attesi | 25 |
| Percentuale di completamento dei comportamenti attesi | 100,00 |
| Rilevatore comportamenti | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Valutatore comportamenti | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Peso della valutazione della performance degli obiettivi individuali | 15 |
| Percentuale di completamento degli obiettivi individuali | 100,00 |
| Inserisce obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Rilevatore obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Valutatore obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Compilatore | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |

| Campo | Valore |
| --- | --- |
| Motivazione Valutazione | |

Performance organizzativa di ateneo

| Peso | Punteggio | Punteggio pesato |
|---|---|---|
| 15 | 93.27 | 13.990499999999999 |

Performance dell’unità organizzativa

| Tipo Unità organizzativa | Denominazione Unità organizzativa | Punteggio | Tempo di afferenza |
|---|---|---|---|
| Divisione | DIVISIONE RISORSE FINANZIARIE | 100 | 287 |

Comportamenti Attesi

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| Assegnare ob. perf. org. ai propri Uffici e ob. indiv. con orientam. a risultato/qualità | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Assegnare, monitorare e aggiornare obiettivi di perf. Organizzativa e individuale coerenti, sfidanti e orientati al risultato in ottica di miglioramento continuo, supportandone la realizzazione<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Assegnare obiettivi di performance org. a tutte le strutture e obiettivi individuali a tutti i collaboratori coerenti, sfidanti e orientati al risultato e al miglioramento continuo<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Assegnare obiettivi di performance org. a tutte le strutture e obiettivi individuali a tutti i collaboratori coerenti e sfidanti | | 100 |
| Gest. e motivaz. risorse umane in base a necessità d'ufficio e utilizzo della delega | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Gestione delle risorse umane in situazioni di criticità derivanti da fattori esterni e di conflitto interno<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Gestione e motivazione delle risorse umane in situazioni di criticità e di conflitto<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Gestione e motivazione delle risorse umane in situazioni di criticità e conflitto. Riorganizzazione di attività e personale tra uffici anche tramite l'utilizzo della | | 100 |

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| | | delega | | |
| Valutazioni corrette e diversificate dei collaboratori con momenti di feedback | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Almeno 4 momenti di feedback durante l'anno, valutazioni motivate, differenziate e coerenti. Verifica annuale delle valutazioni espresse per tutti collaboratori delle strutture sotto ordinate<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Almeno 4 momenti di feedback formali durante l'anno con tutti i propri collaboratori, coerenza delle motivazioni a supporto delle valutazioni effettuate<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Almeno 2 momenti di feedback formali durante l'anno con tutti i propri collaboratori | | 100 |
| Individuazione processi da revisionare, valutaz. proposte da UO e attuazione revis. | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Individuazione dei processi da revisionare<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Individuazione processi da revisionare e individuazione di proposte di revisione/miglioramento<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Attuazione della revisione di processi | | 100 |

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| Organiz. attività Divisione per garantire piena funzionalità servizi anche in assenza o LA | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Individuare il mutare delle esigenze dell'utenza, l'insorgere di nuove opportunità/scenari e riorganizzare i servizi e le attività in conseguenza<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Riorganizzare i servizi e le attività in caso di imprevisti e/o emergenza al fine di garantire le normali funzionalità<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Organizzare i servizi e le attività in modo garantire la normale funzionalità gestendo i periodi di sovraccarico temporaneo | | 100 |

Obiettivi Individuali

| Titolo | Descrizione | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.a)Entro 31 dicembre 2022:Completamento revisione modello org./tecn.PTA:AC | 2.a) Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione centrale - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza | 1 | Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza sotto forma di relazione scritta e motivata<br><br>Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 | | 100 | |
| 2.b)Entro 31 dicembre 2022:Completam. revis. modello org./tecn.PTA Poli AL-NO | 2.b) Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo /tecnico del PTA: Amministrazione dei Poli (Alessandria, Novara) sulla base degli esiti delle interviste ai Direttori di Dipartimento coinvolti - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza | 1 | Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Target: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: progetto di revisione della micro-organizzazione della | | 100 | |

| Titolo | Descrizione | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | struttura amministrativa e tecnica dei Poli di Alessandria e Novara sotto forma di relazione scritta e motivata<br><br>Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 | | | |
| 4.Entro 31 dicembre 2022:Revis.job descr. Resp. PTA coerente a nuovo mod.org. | 4. Entro il 31 dicembre 2022: Revisione delle "job descriptions" dei ruoli di responsabilità del PTA coerente con il nuovo modello organizzativo a corredo della proposta di micro-organizzazione presentata | 1 | Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: soglia + presentazione delle job descriptions al Direttore Generale<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Revisione e/o formulazione delle job descriptions dei ruoli di responsabilità del PTA<br><br>Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la riorganizzazione da inizio 2023 | | 100 | |

# Schede di valutazione del personale

## Principale

| Campo | Valore |
|---|---|
| Anno solare | 2022 |
| Stato | Stato: 6 - Obiettivi Conclusi; |
| Valutato | Cognome: ADAMO;  Nome: Ilaria Maria; |
| Afferenza | U.O.: DIVISIONE PRODOTTI;  Denominazione U.O. madre: DIREZIONE GENERALE;  al 31/12/2022 Mansione: DIRIGENTI; |
| Percentuale risultato | 94,95 |
| Peso performance strategica | 15,00 |
| Percentuale performance strategica | 93,27 |
| Peso della valutazione della performance dell'unità organizzativa | 45 |
| Percentuale di completamento dell'unità organizzativa | 91,00 |
| Peso della valutazione della performance dei comportamenti attesi | 25 |
| Percentuale di completamento dei comportamenti attesi | 100,00 |
| Rilevatore comportamenti | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Valutatore comportamenti | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Peso della valutazione della performance degli obiettivi individuali | 15 |
| Percentuale di completamento degli obiettivi individuali | 100,00 |
| Inserisce obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Rilevatore obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Valutatore obiettivi individuali | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Compilatore | Cognome: SEGRETO;  Nome: Loredana; |
| Motivazione Valutazione | |

Performance organizzativa di ateneo

| Peso | Punteggio | Punteggio pesato |
|---|---|---|
| 15 | 93.27 | 13.990499999999999 |

Performance dell’unità organizzativa

| Tipo Unità organizzativa | Denominazione Unità organizzativa | Punteggio | Tempo di afferenza |
|---|---|---|---|
| Divisione | DIVISIONE PRODOTTI | 91 | 100 |

Comportamenti Attesi

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| Assegnare ob. perf. org. ai propri Uffici e ob. indiv. con orientam. a risultato/qualità | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Assegnare, monitorare e aggiornare obiettivi di perf. Organizzativa e individuale coerenti, sfidanti e orientati al risultato in ottica di miglioramento continuo, supportandone la realizzazione<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Assegnare obiettivi di performance org. a tutte le strutture e obiettivi individuali a tutti i collaboratori coerenti, sfidanti e orientati al risultato e al miglioramento continuo<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Assegnare obiettivi di performance org. a tutte le strutture e obiettivi individuali a tutti i collaboratori coerenti e sfidanti | | 100 |
| Gest. e motivaz. risorse umane in base a necessità d'ufficio e utilizzo della delega | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Gestione delle risorse umane in situazioni di criticità derivanti da fattori esterni e di conflitto interno<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Gestione e motivazione delle risorse umane in situazioni di criticità e di conflitto<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Gestione e motivazione delle risorse umane in situazioni di criticità e conflitto. Riorganizzazione di attività e personale tra uffici anche tramite l'utilizzo della | | 100 |

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| | | delega | | |
| Valutazioni corrette e diversificate dei collaboratori con momenti di feedback | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Almeno 4 momenti di feedback durante l'anno, valutazioni motivate, differenziate e coerenti. Verifica annuale delle valutazioni espresse per tutti collaboratori delle strutture sotto ordinate<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Almeno 4 momenti di feedback formali durante l'anno con tutti i propri collaboratori, coerenza delle motivazioni a supporto delle valutazioni effettuate<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Almeno 2 momenti di feedback formali durante l'anno con tutti i propri collaboratori | | 100 |
| Individuazione processi da revisionare, valutaz. proposte da UO e attuazione revis. | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Individuazione dei processi da revisionare<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Individuazione processi da revisionare e individuazione di proposte di revisione/miglioramento<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Attuazione della revisione di processi | | 100 |

| Comportamento | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento |
|---|---|---|---|---|
| Organiz. attività Divisione per garantire piena funzionalità servizi anche in assenza o LA | 5 | Anno solare: 2022<br>Tipo : ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: Individuare il mutare delle esigenze dell'utenza, l'insorgere di nuove opportunità/scenari e riorganizzare i servizi e le attività in conseguenza<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: Riorganizzare i servizi e le attività in caso di imprevisti e/o emergenza al fine di garantire le normali funzionalità<br><br>Anno solare: 2022<br>Tipo : SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Organizzare i servizi e le attività in modo garantire la normale funzionalità gestendo i periodi di sovraccarico temporaneo | | 100 |

Obiettivi Individuali

| Titolo | Descrizione | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 4.Entro 31 dicembre 2022:Revis.job descr. Resp. PTA coerente a nuovo mod.org | 4. Entro il 31 dicembre 2022: Revisione delle “job descriptions” dei ruoli di responsabilità del PTA coerente con il nuovo modello organizzativo a corredo della proposta di micro-organizzazione presentata | 1 | Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: soglia + presentazione delle job descriptions al Direttore Generale<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: Revisione e/o formulazione delle job descriptions dei ruoli di responsabilità del PTA<br><br>Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativa la riorganizzazione da inizio 2023 | | 100 | |
| 2.a)Entro 31 dicembre 2022:Completamento revisione modello org./tecn.PTA:AC | 2.a) Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo/tecnico del PTA: Amministrazione centrale - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza | 1 | Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza sotto forma di relazione scritta e motivata | | 100 | |

| Titolo | Descrizione | Peso | Soglie | Valore numerico raggiunto | Percentuale di completamento | Note |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 | | | |
| 2.b)Entro 31 dicembre 2022:Completam. revis. modello org./tecn.PTA Poli AL-NO | 2.b) Entro il 31 dicembre 2022: Completamento della revisione del modello organizzativo /tecnico del PTA: Amministrazione dei Poli (Alessandria, Novara) sulla base degli esiti delle interviste ai Direttori di Dipartimento coinvolti - definizione della micro-organizzazione della struttura organizzativa della Divisione di propria competenza | 1 | Soglia: TARGET<br>Valore % soglia: 70<br>Descrizione: soglia + realizzazione del progetto di micro-organizzazione da adottare con decreto del Direttore Generale<br><br>Soglia: SOGLIA<br>Valore % soglia: 40<br>Descrizione: progetto di revisione della micro-organizzazione della struttura amministrativa e tecnica dei Poli di Alessandria e Novara sotto forma di relazione scritta e motivata<br><br>Soglia: ECCELLENZA<br>Valore % soglia: 100<br>Descrizione: target + adozione di tutti gli atti necessari a rendere operativo il nuovo modello organizzativo/tecnico del PTA dell'Amministrazione centrale dal 1° gennaio 2023 | | 100 | |