



Servizio Programmazione e
Sviluppo Organizzativo

UOC Sviluppo Organizzativo

Determinazione dirigenziale

Oggetto: Dott. **Daide Barbieri** – attribuzione
incarico

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dell'Area VII della Dirigenza Università e Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione normativo 2002 – 2005 economico 2002 – 2003 e normativo 2006-2009 - economico 2008-2009;

VISTO il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo all'Area Istruzione e Ricerca – triennio 2016-2018 stipulato il 08/07/2019;

VISTO l'art. 19 del D.Lgs. 165/01 e successive modificazioni;

VISTA la Determinazione dirigenziale n. 761/2021 protocollo n. 42292 del 29/03/2021 che ha definito l'assetto dell'Area Relazioni internazionali, innovazione didattica e comunicazione;

RILEVATA la necessità di attribuire la responsabilità gestionale della suddetta Area;

ACQUISITA la dichiarazione del dipendente, pubblicata nella sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale d'Ateneo, in merito a situazioni di inconfiribilità e incompatibilità ai sensi del D.Lgs. 39/2013;

DISPONE

Art. 1 – A decorrere dal **1° gennaio 2022** e fino al **31 dicembre 2024**, al dott. Davide BARBIERI, Dirigente a tempo indeterminato presso questo Ateneo, è attribuito l'incarico di responsabile dell'Area Relazioni internazionali, innovazione didattica e comunicazione con le funzioni di coordinamento delle strutture afferenti.

Art. 2 – Al fine di un maggior dettaglio relativo alle attività dell'Area Relazioni internazionali, innovazione didattica e comunicazione e al personale afferente, si rinvia alla Determinazione dirigenziale rep. n. 761/2021 protocollo n. 42292 del 29/03/2021.

Art. 3 – Il Direttore Generale attribuisce annualmente al dott. Davide BARBIERI gli obiettivi dell'Area di competenza.

Tali obiettivi organizzativi sono specificati all'interno del Piano integrato della performance e vengono assegnati all'Area di competenza declinati in azioni chiare e misurabili. Gli obiettivi sono

oggetto di costante monitoraggio e possono essere rivisti o integrati in base all'evoluzione gestionale endogena e/o esogena.

Si rinvia al Sistema di misurazione e valutazione della performance per un maggior dettaglio sulle modalità di attribuzione degli obiettivi

Art. 4 – Il Sistema di misurazione e valutazione della performance stabilisce altresì le modalità di valutazione della performance.

Art. 5 – Il trattamento economico connesso all'incarico sarà definito con successivo contratto individuale, nel rispetto dei principi definiti all'art. 24 del D.lgs n.165/2001.

Pavia, data del protocollo

IL DIRETTORE GENERALE

Emma Varasio

Documento firmato digitalmente

MTP/SB/ad