

Università degli Studi di Napoli L'Orientale

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2019

Art. 10 comma 1 lettera b) del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e Linee guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 28/07/2020

SOMMARIO

1	PREMESSA	3
2	PRINCIPALI EVENTI DEL 2019	3
2.1	L'ACCREDITAMENTO PERIODICO DELLE SEDI E DEI CORSI DI STUDIO E LA VISITA DELLA COMMISSIONE ESPERTI DELLA VALUTAZIONE	3
3	LE ATTIVITÀ REALIZZATE DEL 2019	6
3.1	RICERCA	6
3.2	DIDATTICA	9
3.3	TERZA MISSIONE.....	15
4	LE RISORSE UMANE	16
5	LE RISORSE FINANZIARIE	18
6	IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI	23
6.1	GLI OBIETTIVI STRATEGICI 2019	24
6.2	GLI OBIETTIVI OPERATIVI	27
6.3	GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI	28
7	PERFORMANCE AMMINISTRATIVA: IL PERCORSO DI VALUTAZIONE ED I RISULTATI 2019	30
7.1	PERSONALE ABT	31
7.2	DIRIGENTI.	32

Allegato 1) Organigramma

Allegato 2) Obiettivi strategici- indicatori e target 2019

Allegato 3) Schede di valutazione di Dirigenti

1 PREMESSA

Con la presente Relazione sulla performance L'Università degli studi di Napoli - "L'Orientale" conclude formalmente il terzo ciclo della performance previsto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La relazione riferisce in merito agli obiettivi descritti nel Piano Integrato della Performance 2019-2021 (Piano Integrato 2019) approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n° 165 del 25/03/2019 e, più in generale, costituisce il momento mediante il quale l'amministrazione illustra ai portatori di interessi, interni ed esterni, i risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2019, concludendo in tal modo il processo annuale di pianificazione e controllo. Per la sua redazione sono state seguite le linee guida delle delibere CiVIT (n. 5/2012, n. 6/2013 e n.23/2013) e le indicazioni contenute nelle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" approvate in via definitiva con delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015.

2 PRINCIPALI EVENTI DEL 2019

In questa sezione sono descritti, con riferimento alla missione istituzionale ed alle politiche di qualità dell'Ateneo, i principali eventi occorsi nel 2019.

2.1 L'Accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio e la visita della Commissione Esperti della Valutazione

Con la Legge 240/2010 e il D. Lgs. 19/2012 è stato introdotto dall'ANVUR Il sistema AVA (Autovalutazione – Valutazione periodica – Accreditamento) che ha l'obiettivo di migliorare la qualità della didattica e della ricerca svolte negli Atenei, attraverso l'applicazione di un modello di Assicurazione della Qualità (AQ) fondato su procedure interne di progettazione, gestione, autovalutazione e miglioramento delle attività formative e scientifiche e su una verifica esterna effettuata in modo chiaro e trasparente.

La verifica si traduce in un giudizio di Accreditamento, esito di un processo attraverso il quale vengono riconosciuti a un Ateneo e ai suoi Corsi di Studio (CdS) il possesso (Accreditamento iniziale) o la permanenza (Accreditamento periodico) dei Requisiti di Qualità che lo rendono idoneo allo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali.

Il sistema AVA, operativo dal 2013, ha come obiettivi principali:

- l'assicurazione, da parte del MIUR e attraverso l'attività valutativa dell'ANVUR, che

le Istituzioni di formazione superiore operanti in Italia erogano uniformemente un servizio di qualità adeguata ai propri utenti e alla società nel suo complesso;

- l'esercizio da parte degli Atenei di un'autonomia responsabile e affidabile nell'uso delle risorse pubbliche e nei comportamenti collettivi e individuali relativi alle attività di formazione e ricerca;
- il miglioramento della qualità delle attività formative e di ricerca.

Sulla base del calendario annualmente predisposto dall'ANVUR l'Ateneo è stato oggetto di visita a fine novembre 2019 per l'accreditamento periodico della Sede e dei CdS da parte della Commissione Esperti della Valutazione (CEV), nominata dall'ANVUR e composta da iscritti all'Albo degli esperti (1 presidente, 2 di sistema, 4 disciplinari e 2 studenti) per la valutazione costituito dalla stessa ANVUR, nonché da una figura individuata dall'ANVUR con il ruolo di Coordinatore dei lavori. La visita ha riguardato la verifica del possesso dei requisiti di qualità, efficienza ed efficacia delle attività svolte (DM 6/2019) e ha avuto come oggetto di valutazione l'Ateneo nel suo complesso, 2 Dipartimenti e 4 Corsi di Studio (delibera ANVUR n. 108 del 17/4/2019).

La visita si è articolata in due fasi:

1. - Esame a distanza sulla documentazione resa disponibile alla CEV

Il 6/9/2020, prima dell'inizio dell'esame a distanza che inizia 8 settimane prima della visita e dura di circa un mese, l'Ateneo ha fatto pervenire alla CEV, per il tramite dell'ANVUR:

- il "Prospetto di Sintesi" relativo alla Sede nel quale, per ogni punto di attenzione dei requisiti di sistema R1, R2, R4.A, è stato riportato un breve giudizio di autovalutazione specificando le relative fonti documentali dalle quali si può evincere quanto dichiarato;
- per ogni CdS oggetto di visita le "Fonti documentali", riferite al requisito R3, prive di commento;
- per ogni Dipartimento oggetto di visita le "Fonti documentali", riferite al requisito R4.B, prive di commento.

Scopo dell'esame a distanza è comprendere e valutare preliminarmente gli elementi fondanti del sistema di AQ, così come è stato disegnato dall'Ateneo e applicato nei CdS oggetto di

valutazione, attraverso un attento esame della documentazione resa disponibile.

2. - Visita in loco della CEV (dal 26 al 29 novembre)

La visita in loco si è svolta secondo il seguente calendario:

- il primo, il giorno 26 novembre 2019, dopo la presentazione alla Rettrice da parte della CEV, con incontri di approfondimento sugli aspetti di “Sistema” rispetto ai requisiti R1, R2, R4.A, con gli Organi di Governo dell’Ateneo: piano strategico e politiche di Ateneo, implementazione delle politiche di Ateneo per la qualità della Didattica e della Ricerca, Servizi agli studenti, Sistema di Assicurazione interna della Qualità, Sistema di Valutazione Interna di Ateneo.

- il secondo, nei giorni 27 e 28 novembre 2019, durante il quale la CEV si è suddivisa in 2 sotto-commissioni (sottoCEV) - ognuna composta da due Esperti disciplinari e un Esperto studente, coordinata da un Esperto di sistema - in modo da poter visitare più CdS durante la stessa giornata (incontri con il Coordinatore del CdS, gruppi riesame e AQ, rappresentanti studenti, personale TAB servizi didattica, Commissione Paritetica docenti-studenti, Docenti di riferimento, Parti Sociali e Laureati), nonché i Dipartimenti (Incontro con il Direttore di Dipartimento e con responsabili ricerca e terza missione del Dipartimento), allo scopo di procedere alla verifica dei rispettivi Requisiti di Qualità R3 ed R4.B. Sono stati oggetto di visita:

- CdS classe L-11 “Lingue, Letterature e Culture dell’Europa e delle Americhe”
- CdS classe LM-36 “Lingue e Culture dell’Asia e dell’Africa”
- CdS classe LM-37 “Letterature e Culture comparate”
- CdS classe LM-52 “Studi Internazionali”
- Dipartimento di Scienze Umane e Sociali.
- Dipartimento Asia, Africa e Mediterraneo

- il terzo, il giorno 29 novembre 2019, ultimo giorno della visita, è stato dedicato alla “restituzione” alla Rettrice delle prime conclusioni, la Presidente della CEV ha illustrato i

punti di forza e le aree di miglioramento secondo quanto emerso durante la visita.

La Relazione preliminare della CEV con i relativi documenti allegati è pervenuta tramite l'ANVUR in data 3/4/2020. L'Ateneo non ha presentato alcuna controdeduzione comunicando la sua intenzione all'ANVUR in data 5/5/2020.

La Relazione finale della CEV con i relativi allegati è pervenuta, tramite l'ANVUR, il 17/7/2020, insieme al giudizio, formulato secondo la scala di valutazione di cui all'art. 3, comma 3, del D.M. 6/2019, di accreditamento periodico della Sede, risultato "B – PIENAMENTE SODDISFACENTE" con punteggio finale pari a 6,64.

Aggregando i punteggi assegnati dalla CEV ai rispettivi punti di attenzione, si ottengono i seguenti valori medi per i Requisiti di Sede (R1, R2 e R4.A), per il Requisito dei Corsi di studio (R3) e per quello dei Dipartimenti (R4.B):

Componenti del punteggio finale	Punteggio	Peso ai fini del punteggio finale
Punteggio medio di Sede	6,56	14/20
Punteggio medio dei Corsi di Studio valutati	6,79	3/20
Punteggio medio dei Dipartimenti valutati	6,88	3/20

Il Consiglio Direttivo dell'ANVUR nella riunione del 08/07/2020 ha deliberato la proposta al Ministero di Accreditamento della Sede e di tutti i suoi Corsi di Studio per la durata massima consentita dalla normativa vigente (5 anni).

3 LE ATTIVITÀ REALIZZATE DEL 2019

In questa sezione sono descritti, con riferimento alla missione istituzionale ed alle politiche di qualità dell'Ateneo, le principali attività che hanno caratterizzato l'azione de "L'Orientale" nel 2019.

3.1 Ricerca

Le attività e la produttività della ricerca dei tre Dipartimenti non presentano, da un anno all'altro, variazioni sensibili o oscillazioni vistose. Si tratta di un dato positivo se si guarda ad

alcuni punti di forza dell'Ateneo, come le collaborazioni con università e istituzioni straniere, la mobilità dei ricercatori, la visibilità della produzione scientifica attraverso l'archivio digitale di UNORA-IRIS. Da altri punti di vista, tuttavia, l'assenza di variazioni rappresenta un limite cui tutti i Dipartimenti hanno fin qui stentato a trovare soluzioni. Solo da pochi mesi, infatti, sembra essersi instaurato un processo costante di azione – monitoraggio – valutazione – continuità o correzione. Alla SUA-RD 2019 dovrebbero dunque finalmente seguire procedure nuove in ciascun Dipartimento, possibilmente adeguate alle indicazioni venute dalla CEV.

Le considerazioni più importanti che si possono fare, rapportandoci anche agli obiettivi del Piano strategico 2019-2021, riguardano il livello di inattività di professori e ricercatori, le tipologie di prodotti pubblicati, gli accordi internazionali e il finanziamento di progetti competitivi, rinviando per tutto il resto alla SUA-RD 2019.

Professori e ricercatori dell'Ateneo mostrano, tendenzialmente, un basso livello di inattività; nel dettaglio, il DSLLC appare più virtuoso con la più bassa percentuale di inattivi, mentre la più alta spetta al DiSUS, che tuttavia ha visto, nel 2019, un sensibile miglioramento rispetto agli anni precedenti.

Per quanto riguarda la pubblicazione di articoli in riviste di alto livello scientifico (di classe A secondo la valutazione dell'ANVUR), il numero complessivo ammonta, per il 2019, a 101, una cifra ragguardevole se si pensa al totale del personale docente dell'Ateneo, ma meno rilevante se si osserva che 101 articoli in riviste di classe A non sono prodotti da 101 ricercatori diversi. In generale, l'osservazione dell'indicatore (numero dei prodotti pubblicati in riviste di classe A) mostra nel tempo oscillazioni poco significative: sul dato incide sicuramente una diversa e consolidata tradizione di pubblicazione delle ricerche nelle aree umanistiche, ma va anche osservato che alla rilevazione fornita da più di tre anni dall'Ateneo non è mai seguito un monitoraggio accurato e una valutazione adeguata da parte Dipartimenti, anche ai fini di una distribuzione più efficace dei fondi, che possa costituire uno stimolo a migliorare gli indicatori, come del resto osservato nella relazione della CEV.

Un incremento progressivo si osserva, di anno in anno, negli accordi internazionali al di fuori delle attività legate all'Erasmus, cui si accompagna una crescente mobilità in uscita dei ricercatori. Gli accordi stipulati su fondi dell'Ateneo hanno maggiore rilevanza per la ricerca, a differenza degli accordi Erasmus prevalentemente destinati alla didattica e alla mobilità

studentesca.

Per quanto riguarda i progetti competitivi, i PRIN 2017 (finanziati a partire dal 2019) hanno visto un aumento nel numero di domande ma un calo nel numero di progetti finanziati.

Sull'esito non felice ha inciso un sistema di valutazione nazionale che per diversi settori di ricerca è stato spesso poco coerente, se non addirittura poco trasparente. Questo è confermato anche dal fatto che, nonostante il numero inferiore di progetti ammessi al finanziamento, le entrate, rispetto ai PRIN precedenti, sono inferiori di soli 6000 euro. Un notevole incremento di finanziamenti si è avuto, invece, per progetti nazionali diversi dai PRIN, soprattutto per quelli legati ai fondi PON del Ministero

(http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_20709_5f0c64a9ad98f.pdf).

Per i progetti internazionali, si registra purtroppo un calo nel 2019 (http://www.unior.it/doc_db/doc_obj_20709_5f0c64b416e3f.pdf). Se, peraltro, scorporiamo dal totale dei 13 progetti in corso o conclusi nel 2019, i tre elaborati dall'Ateneo, e sostanzialmente legati alla mobilità, si constata ancora una volta una debolezza nella capacità di attrarre finanziamenti competitivi per progetti internazionali. Per cercare di superare questo limite, nel 2019 si sono intensificati i corsi di formazione per la presentazione e gestione di progetti finanziati dall'UE, ma rimane ancora basso il numero di ricercatori che ne usufruiscono. La stessa pubblicizzazione dei corsi e dei bandi competitivi, per quanto migliorata a partire dal 2019, richiederebbe strategie di comunicazione più capillari e adeguate alla specificità di ciascun Dipartimento.

Un nuovo processo di monitoraggio, valutazione e azione deve essere attivato per la qualità del collegio dei dottorati di ricerca. I requisiti richiesti dall'ANVUR e dal MUR ai membri del collegio sono mutati negli ultimi due anni, abbassandosi sensibilmente soprattutto per i professori ordinari; il loro possesso è verificato ogni anno dai coordinatori in occasione del rinnovo dell'accreditamento, ma l'obiettivo che l'Ateneo si è posto nel Piano strategico, puntando a un innalzamento della qualità, impone il superamento dei requisiti minimi richiesti dall'ANVUR.

I Dipartimenti hanno promosso nel 2019 ricerche di ampio respiro, con coinvolgimento di diversi settori della ricerca. È necessario, tuttavia, favorire maggiormente con azioni adeguate sia le ricerche e le pubblicazioni interdisciplinari, sia i progetti che coinvolgono i ricercatori più giovani.

Il 2019 è stato, d'altro canto, un anno di transizione in vista di una revisione adeguata di obiettivi e indicatori che consentano ai Dipartimenti valutazioni e azioni volte a favorire una sempre migliore qualità della ricerca.

Il dettaglio delle analisi inerenti l'attività di ricerca e della mobilità in entrata e in uscita di ricercatori è riportato nel documento SUA-RD (<http://www.unior.it/ricerca/17078/3/qualita.html>) curato dalla Prorettrice e delegata alla ricerca Prof.ssa Rita Librandi.

In ateneo sono attivi tre dottorati di ricerca presso i 3 Dipartimenti. L'Ateneo ha perseguito la politica di attrarre dottorandi che hanno conseguito all'estero il precedente titolo di studio, pertanto nel corso del 2019 il totale di questa tipologia di dottorandi, per i cicli XXXIII, XXXIV e XXXV sono: 9 per Dottorato Asia, Africa, Mediterraneo; 4 per il Dottorato di Studi internazionali e 10 per il dottorato di Studi letterari, linguistici e comparati. Da segnalare anche il numero di tesi in cotutela con Atenei stranieri; nel corso del 2019, considerando dunque il solo ciclo XXXIV iniziato nell'ottobre 2018, sono state approvate 12 nuove co-tutele su 34 dottorandi. Di queste 4 riguardano accordi per dottorandi di atenei stranieri, mentre 8 co-tutele sono di dottorandi iscritti all'Oriente.

3.2 Didattica

L'assetto dell'offerta didattica dell'Ateneo è la manifestazione di scelte volte a conservare le proprie specificità e la propria consolidata vocazione, che ha una spiccata prospettiva internazionale, aperta al mercato del lavoro europeo ed extraeuropeo.

Di seguito l'offerta didattica dell'anno accademico 2019-2020:

Dipartimento Asia, Africa, Mediterraneo

Corsi di Laurea

"Civiltà antiche e Archeologia: Oriente e Occidente" (L-1)

"Lingue e culture orientali e africane" (L-11)

Corsi di Laurea Magistrale

"Archeologia: Oriente e Occidente" (LM-2)

"Lingue e culture dell'Asia e dell'Africa" (LM-36)

Dipartimento di Scienze Umane e Sociali

Corsi di Laurea

"Scienze politiche e relazioni internazionali" (L-36)

Corsi di Laurea Magistrale

"Lingue e Comunicazione Interculturale in area euro mediterranea" (LM-38)

"Relazioni e istituzioni dell'Asia e dell'Africa" (LM-52)

"Relazioni internazionali" (LM-52)

Dipartimento di Studi Letterari Linguistici e ComparatiCorsi di Laurea

"Lingue e Culture Compare" (L-11)

"Lingue, letterature e culture dell'Europa e delle Americhe" (L-11)

"Mediazione linguistica e culturale" (L-12)

Corsi di Laurea Magistrale

"Lingua e Cultura italiana per stranieri" (LM-14)

"Letterature e Culture Compare" (LM-37)

"Lingue e letterature europee e americane" (LM-37)

"Traduzione Specialistica" (LM-94)

Le seguenti tabelle indicano il miglioramento del numero di iscritti totali e degli immatricolati, confrontato con il quinquennio precedente così come l'incremento della media dei CFU

Tabella 1 – Numero iscritti

TOTALE ISCRITTI						
TIPO DI CORSO	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Laurea (DM270)	7.394	7.980	8.470	8.776	8.943	9.389
Laurea Magistrale (DM 270)	1.653	1.602	1.616	1.741	1.982	2.163
Laurea triennale (DM 509)	1.292	898	600	419	322	232
Laurea Specialistica (DM 509)	106	58	38	19	19	11
Vecchio Ordinamento	359	302	232	183	146	116
TOTALE	10.804	10.840	10.956	11.138	11.412	11.911

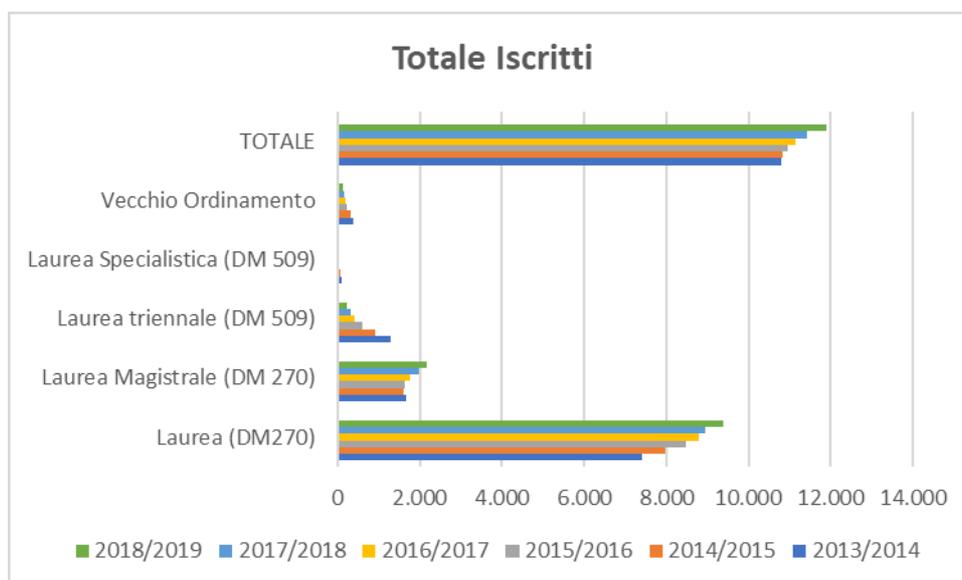


Tabella 2 – Numero laureati

Tipo Laurea	2015	2016	2017	2018	2019
Laurea (DM270)	801	1048	1385	1268	1317
Laurea Magistrale (DM270)	551	494	440	535	524
Laurea triennale (DM509)	208	111	66	51	24
Laurea specialistica (DM509)	23	12	7	6	2
Vecchio Ordinamento	28	22	14	15	11
TOTALE	1611	1687	1912	1875	1878

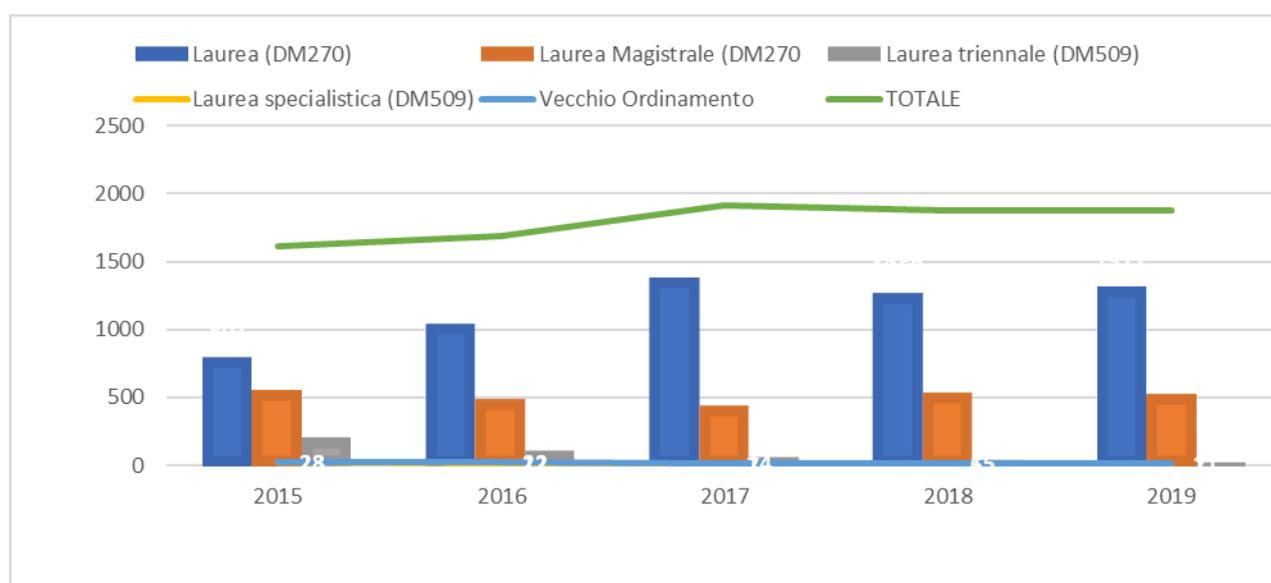


Tabella 3 Immatricolati Triennale e Magistrale D.M. 270/2004 per a.a. e area residenza

Anno Accademico	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud		Isole	Estero	Totale
				Sud	di cui Campania			
2015/2016	21	16	89	2.845	2.572	57	12	3.040
2016/2017	17	15	105	2.938	2.698	60	14	3.149
2017/2018	19	11	93	2.940	2.671	52	12	3.127
2018/2019	22	19	88	3.190	2.908	67	21	3.407
2019/2020	16	22	92	3.096	2.830	46	19	3.291

Fonte: anagrafe Nazionale Studenti (ANS) - dati al 21/7/2020

Tabella 4- Iscritti (Nuovo ordinamento) e media CFU per a.a.

Anno Accademico	Iscritti	Media CFU
2015/2016	10.709	30,61
2016/2017	10.959	31,43
2017/2018	11.248	32,18
2018/2019	11.692	32,61

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS) - dati al 21/7/2020

Tabella 5- CFU Totali acquisiti dagli iscritti per anno solare e tipo laurea

Anno Solare	Laurea Specialistica DM 509/99	Laurea Triennale DM 509/99	Laurea Magistrale DM 270/04	Laurea Triennale DM 270/04	Totale
2015	634	9.809	60.886	244.140	315.469
2016	407	4.380	63.443	261.561	329.791
2017	181	2.592	65.616	280.175	348.564
2018	153	1.931	73.695	285.718	361.497
2019	58	994	77.879	300.682	379.613

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS) - dati al 21/7/2020

Tabella 6 CFU Stage acquisiti dagli iscritti per anno solare e tipo laurea

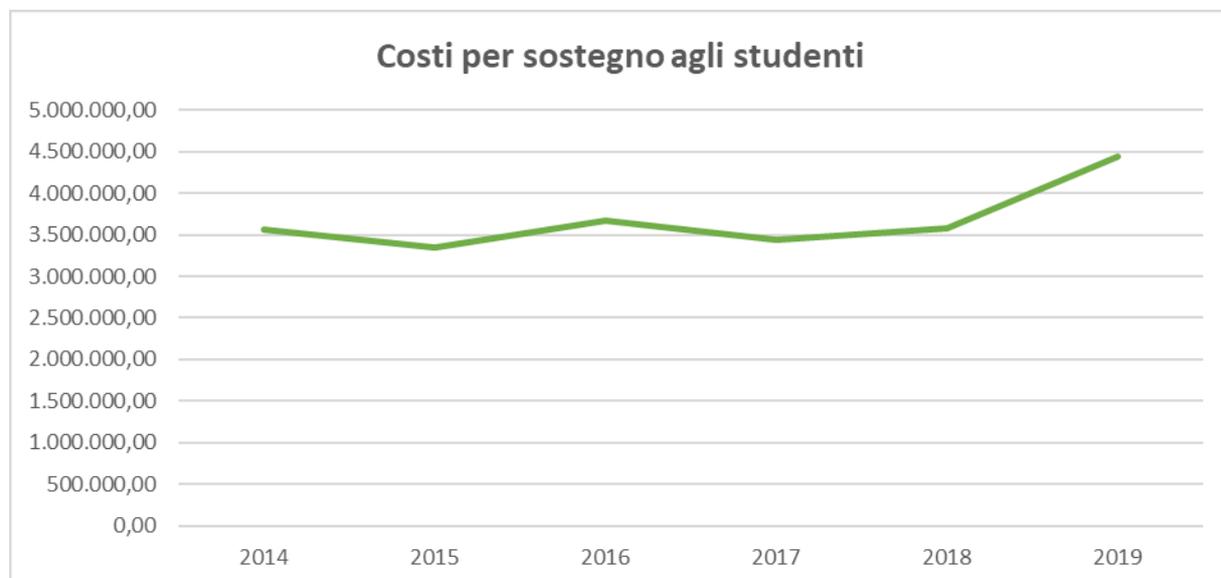
Anno Solare	Laurea Specialistica DM 509/99	Laurea Triennale DM 509/99	Laurea Magistrale DM 270/04	Laurea Triennale DM 270/04	Totale
2015	6	383	572	3.758	4.719
2016	21	234	387	3.326	3.968
2017	6	84	382	3.630	4.102
2018	0	96	543	4.244	4.883
2019	0	42	571	5.684	6.297

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS) - dati al 15/7/2020

L'attenzione che L'Orientale rivolge alla propria comunità studentesca è testimoniata anche dallo sforzo economico ad essa dedicato. È importante pertanto sottolineare il positivo trend mostrato dai costi per il sostegno agli studenti stessi, che è costantemente cresciuto nel corso degli ultimi anni passando da circa 3.5 milioni alla fine del 2014 a circa 4,4 milioni di euro alla fine dell'esercizio 2019, ammontare che costituisce circa il 42% dell'intero valore dei costi della gestione corrente riportati nel conto economico come dimostrato dalle tabelle che seguono.

Tabella 7 – Costi per sostegno agli studenti

Anno	Costi per sostegno agli studenti
2014	3.558.543,98
2015	3.339.795,27
2016	3.673.850,65
2017	3.434.019,87
2018	3.573.346,40
2019	4.440.988,21



I dati sul profilo e la condizione occupazionale dei laureati nel corso del 2018 (fonte: Rapporti AlmaLaurea 2020) confermano giudizi positivi rispetto a qualità della didattica e soddisfazione degli studenti.

Infine la seguente tabella fornisce un quadro sulla sostenibilità della didattica riferito al periodo 2010-2020.

Tabella 8 Corsi di Studio attivi (DD.MM.509/99 e 270/04) per tipologia e anno accademico e relativi docenti di ruolo

Tipo CdS	CdS e Docenti per anno accademico										
	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20
Triennale (D.M. 509/99)											
Triennale (D.M. 270/04)	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Specialistica (D.M. 509/99)											
Magistrale (D.M. 270/04)	15	15	11	11	11	9	10	10	10	9	9
Totale CdS	22	22	17	17	17	15	16	16	16	15	15
Docenti di ruolo	247	228	219	204	209	199	189	179	190	202	206
Potenziati docenti di ruolo per CdS	11,23	10,36	12,88	12	12,29	13,27	11,81	11,19	11,88	13,47	13,73

Fonte: MIUR - Offerta Formativa (OFF.) e SUA - AVA (CdS) - dati al 7 febbraio 2020

3.3 Terza missione

Dei due grandi sottoinsiemi in cui è usuale articolare la Terza Missione, “valorizzazione della ricerca” (proprietà industriale, spin-off, conto terzi, strutture di intermediazione) e “produzione di beni pubblici di natura culturale, sociale o educativa” (patrimonio e attività culturali, formazione continua, public engagement), l’Ateneo, per le sue connotazioni e la specificità dei suoi insegnamenti e delle sue ricerche, di ambito definito umanistico, continua a sentire a se più congeniale il secondo.

Anche nel 2019 tra le attività di Public Engagement si sono realizzati i “Saperi dell’Orientale”, inoltre l’Ateneo ha partecipato alla “Notte Europea dei Ricercatori” e all’edizione 2019 di Futuro Remoto.

L’edizione 2019 dei “Saperi dell’Orientale”, anche tenendo conto di quanto manifestato dal pubblico dei partecipanti alle precedenti edizioni, si è concentrata sul tema delle “Metropoli dell’Asia e dell’Africa” con la scoperta, attraverso la letteratura, la storia e l’antropologia, cinque metropoli (Tokyo, Tel Aviv, Instambul, Samarcanda, El Cairo) e delle diverse dinamiche dell’urbanizzazione per ognuna di esse.

Il tema 2019 di Futuro Remoto ‘Essere 4.0 – Storie di rivoluzioni, scienza e tecnologia da Leonardo da Vinci ad oggi’ ha visto la partecipazione dell’Orientale soprattutto per i settori “Patrimonio culturale” e “Smart communities”.

Infine l’Ateneo ha partecipato al progetto SHARPER per la Notte Europea dei Ricercatori, che nasce per rispondere all’esigenza di valorizzare la figura dei ricercatori e delle ricercatrici e il loro ruolo nella società. Per raggiungere questo obiettivo l’idea centrale dei promotori di Sharper è quella di interpretare la Notte come un’opportunità di festa per condividere con il grande pubblico le passioni che animano i ricercatori nel proprio lavoro scoprendo che queste passioni sono comuni a chiunque. Per questo si usano strade, piazze e luoghi inusuali per parlare di ricerca e si studiano nuove forme di coinvolgimento del pubblico. L’edizione 2019 ha coinvolto ben 54 istituti di ricerca e ha visto L’Orientale protagonista della Notte dei Ricercatori con numerose iniziative e con l’apertura al pubblico di palazzo Corigliano.

Da segnalare infine l’edizione 2019 dell’Open day dell’Orientale (1 marzo 2019) presso la Basilica di San Giovanni Maggiore Pignatelli. L’Ateneo ha aperto le porte agli studenti, alle

loro famiglie e a tutti gli interessati ai Corsi di Laurea di primo livello dell'Ateneo. I Coordinatori e i docenti dei Corsi di Laurea hanno presentato la struttura organizzativa delle lauree triennali, i contenuti dei corsi, i profili professionali e le modalità di ammissione, il tutorato in itinere. La manifestazione è stata concepita in maniera tale da far percepire allo studente di essere attore principale delle proprie scelte; tramite l'aiuto dei tutor, infatti, i ragazzi hanno avuto la possibilità di familiarizzare con i Servizi e le strutture de L'Orientale (aule, laboratori linguistici, informatici, biblioteche, etc.).

4 LE RISORSE UMANE

La politica in materia di fabbisogno di personale, sia docente, sia amministrativo, tecnico e bibliotecario, a sostegno e in coerenza con gli obiettivi generali della programmazione perseguiti dall'Ateneo, è stata fortemente condizionata dal contesto economico generale del paese, che ha portato, negli ultimi anni, all'adozione di normative restrittive in tema di risorse destinabili al turn-over. L'effetto si riscontra nella diminuzione del personale in servizio. Il numero complessivo di docenti e ricercatori è sceso dalle 279 unità del 2008 alle 206 al 31/12/2019. Il dato è ancora più critico se si considera che di queste circa 50 attualmente sono ricercatori a tempo determinato (sebbene ciò dimostri l'ampia politica di reclutamento seguita dall'Ateneo).

Di seguito sono riportati alcuni dati inerenti il personale.

Tabella 5: Personale docente

Personale docente	t. i.	t.d.	Totale	%
ORDINARIO	52	--	52	25
ASSOCIATO	93	--	93	45
RICERCATORE	12	--	12	6
RICERCATORE (art. 24 comma 3-a L. 240/2010)	--	29	29	14
RICERCATORE (art. 24 comma 3-b L. 240/2010)	--	20	20	10
Totale	157	49	206	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/12/2019)

Tabella 6: Personale a contratto

Professori a contratto, Collaboratori e "ex Lettori"	t. i.	t. d.	Totale
PROFESSORI A CONTRATTO (L. 240/2010)	--	146	146
ESPERTI DI LABORATORIO	--	29	29
COLLABORAZIONI (convenzioni con Enti stranieri)	--	2	2
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	23	54	77
EX LETTORI	12	--	12
Totale	35	231	266

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/12/2019).

Tabella 7: Personale TAB (tecnico-amministrativo-bibliotecario)

Personale abt per qualifica	t. i.	t. d.	Totale	%
DIRIGENTI	1	2	3	1,5%
EP	3	--	3	1,5%
D	51	--	51	25,2%
C	103	1	104	51,5%
B	41	--	41	20,3%
Totale	199	3	202	100,0%

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/12/2019).

Il reclutamento di questi ultimi anni è stato basato su rigorosi criteri selettivi, come dimostrato dall'alta percentuale di bandi ai sensi dell'art. 18 della L. 240/2010; alta è anche la percentuale di personale reclutato dall'esterno (circa il 40%), anche tramite chiamate dirette dall'estero. Nel prossimo triennio si prevedono altre perdite consistenti di docenti, soprattutto professori ordinari, che cesseranno dal servizio per raggiunti limiti di età. Il decremento del numero di docenti in servizio da un lato e l'incremento degli studenti dall'altro richiede la stipula di un sensibile numero di contratti per attività didattiche e di laboratorio, oltre che per la necessità di contenere l'affollamento delle aule. L'Ateneo si avvale inoltre di Collaboratori ed esperti linguistici, figure indispensabili di supporto per la preparazione dello studente.

Anche il personale ABT ha visto ridursi la propria consistenza, sebbene in misura molto più limitata, passando dalle 235 unità del 2008 alle 202 unità al 31/12/2019. È da sottolineare, per tutto il personale in servizio, un significativo incremento dell'età anagrafica media. Il numero delle unità di personale potrebbe diminuire a ritmo ancora più rapido per effetto delle norme

sulla quiescenza. Un'ulteriore criticità è rappresentata dal ridotto numero di figure di livello EP, necessarie per delineare un efficace modello di gestione dell'Ateneo.

Negli ultimi anni l'Ateneo ha avuto un'assegnazione di risorse da turnover superiore al 100%, oltre ad assegnazioni di punti organico su piani straordinari per assunzioni di ricercatori a tempo determinato di tipo B (6 posizioni nel 2018, 12 nel 2019). Nel 2019 sono stati registrati 4 avanzamenti di carriera da PA a PO, 30 assunzioni di PA, dei quali 4 esterni all'Ateneo, uno vincitore di bando ERC, 9 provenienti dal ruolo di ricercatore a tempo indeterminato, 3 da quello di ricercatore a tempo determinato di tipo B vincitori di bandi SIR, 1 con ruolo di ricercatore a tempo determinato di tipo A, i rimanenti con ruolo di ricercatore a tempo determinato di tipo B. Sono stati inoltre assunti 6 ricercatori di tipo B, dei quali uno per chiamata diretta dall'estero, e 8 ricercatori di tipo A su finanziamenti di bandi PON. In tal modo si è assicurata la copertura con personale strutturato di SSD essenziali per l'offerta didattica dell'Ateneo. La programmazione futura tende a mantenere sostanzialmente invariato il rapporto attuale tra prima, seconda fascia e ricercatori a tempo determinato, riportato nella tabella 5.

Si riporta in allegato 1) l'Organigramma vigente con esclusione dei Dipartimenti.

5 LE RISORSE FINANZIARIE

Con riferimento al Bilancio dell'esercizio 2019, il primo aspetto su cui è necessario richiamare l'attenzione è il risultato di sintesi della gestione economica del nostro Ateneo, vale a dire il risultato economico di periodo pari ad un utile di € 3.201.773,29 che consente la definizione di una proposta di destinazione e vincolo successivo all'approvazione a vantaggio e copertura di una prospettiva gestionale all'interno della situazione generata dal Covid-19 e dalle rilevanti incertezze che questo provoca nel futuro.

Va parimenti sottolineato che la situazione di cassa, nel corso degli ultimi esercizi, ha mostrato un andamento costantemente migliorativo facendo registrare una rassicurante situazione di tesoreria a fine esercizio. Anche per il 2019 la situazione di cassa finale ci lascia in tranquillità per la gestione monetaria, infatti, rispetto allo scorso esercizio, si rileva un miglioramento della consistenza della liquidità di circa 7 milioni di euro.

Per quanto riguarda il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) si riportano di seguito i quadri delle assegnazioni all'Orientale per gli anni 2015/2019, considerando le tre quote generali, "base", "premiare" e "perequativa", che consentono un confronto. In particolare:

- quota base: continua il trend positivo dell'Ateneo; l'assegnazione dell'Orientale mostra un andamento costante con un suo "peso" assestato per il secondo esercizio consecutivo al 0,53%;
- quota premiare: anche per questa componente del FFO il confronto 2019/2018 palesa un positivo assestamento (a fronte di un più 5,4% della quota di stanziamento per l'intero sistema universitario, la quota attribuita all'Orientale cresce del 6,3%, con una costanza del "peso" a 0,49)
- quota perequativa: la percentuale di assegnazione all'Ateneo sul totale nazionale è pari al 0,15%.

anno 2015			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.910.393.516	24.100.546	0,49%
premiare	1.385.000.000	6.094.780	0,44%
perequativa	88.725.000	73.108	0,08%
totale	6.384.118.516	30.268.434	0,47%

anno 2016			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.725.022.094	23.870.798	0,51%
premiare	1.433.000.000	7.149.735	0,50%
perequativa	195.000.000	217.951	0,11%
totale	6.353.022.094	31.238.484	0,49%

anno 2017			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.591.477.888	23.429.325	0,51%
premiare	1.535.600.000	7.022.845	0,46%
perequativa	145.000.000	181.833	0,13%
totale	6.272.077.888	30.634.003	0,49%

anno 2018			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.329.114.072	22.992.815	0,53%

premiaie	1.693.485.395	8.250.325	0,49%
perequativa	145.000.000	255.748	0,18%
totale	6.167.599.467	31.498.888	0,51%

anno 2019			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.299.798.236	22.813.487	0,53%
premiaie	1.784.580.447	8.768.592	0,49%
perequativa	175.000.000	260.093	0,15%
totale	6.259.378.683	31.842.172	0,51%



La situazione economico finanziaria dell'Ateneo è sempre oggetto di costante monitoraggio da parte delle competenti strutture amministrative, soprattutto al fine di analizzare compiutamente i fenomeni che ne determinano la dinamica temporale e fornire agli Organi dell'Ateneo un quadro analitico su cui basare le proprie determinazioni.

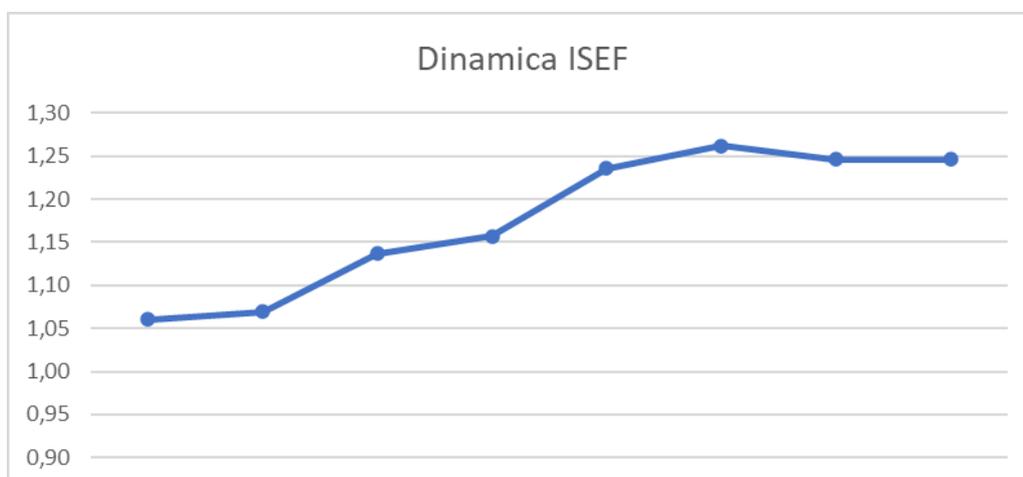
In linea generale è opportuno sottolineare come i bilanci di esercizio degli anni 2014-2019 si siano chiusi con un risultato positivo, in misura ridotta per il solo anno 2016.

L'andamento dell'indicatore ISEF rilevato dal Ministero relativo agli anni 2012-2019 è riportato nella seguente tabella .

Tabella 8 – Indicatore ISEF

	anno 2012	anno 2013	anno 2014	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019
ffo + programmazione contr. netta studenti	31.585.549	30.380.266	30.937.408	31.534.735	32.844.108	33.282.941	34.176.528	34.652.047
fitti passivi	6.818.735	6.813.358	8.683.491	7.993.135	8.583.722	8.583.722	8.039.858	7.474.033
numeratore ISEF	31.480.672	30.470.547	32.269.504	32.362.995	33.888.114	34.259.780	34.542.980	42.029.758
spese di personale oneri ammortamento	27.863.202	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272
denominatore ISEF	29.692.826	28.503.658	28.390.782	27.965.963	27.431.195	27.158.245	27.722.651	28.948.896
ISEF	1,06	1,07	1,14	1,16	1,24	1,26	1,25	1,19

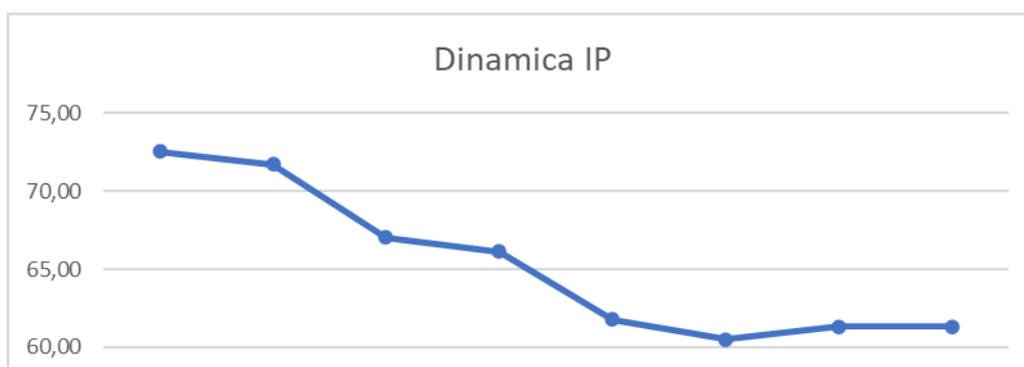
Il grafico che segue può dare una più immediata visione dell'andamento dell'indicatore



Per quanto riguarda indicatori delle “spese di personale” (IP) e dell’”indebitamento” (IDEB) le Tabelle 2 e 3 riportano l’andamento di tali indicatori, evidenziato dai semplici grafici ad essi riferiti

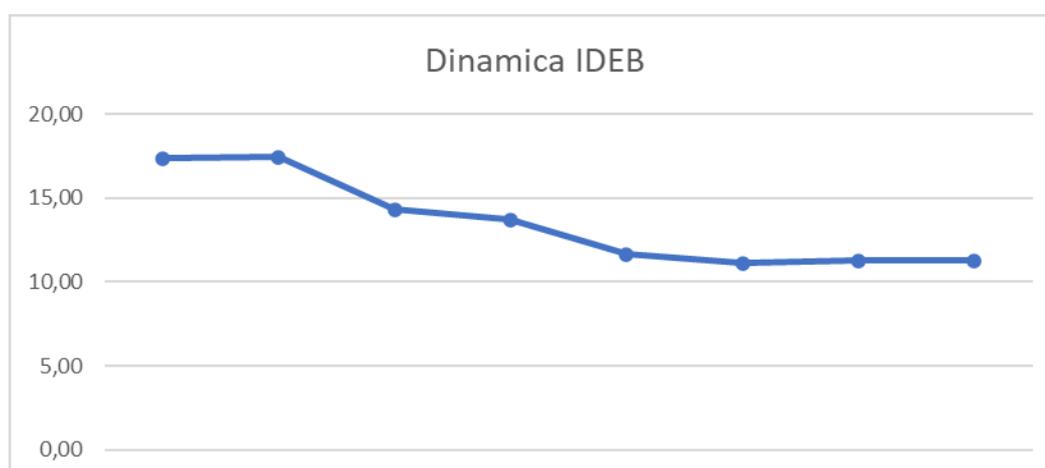
Tabella 9 - Dinamica dell'indicatore delle spese di personale

	anno 2012	anno 2013	anno 2014	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019
ffo + programmaz. contr. netta studenti	31.585.549	30.380.266	30.937.408	31.534.735	32.844.108	33.282.941	34.176.528	34.652.047
fitti passivi	6.818.735	6.813.358	8.683.491	7.993.135	8.583.722	8.583.722	8.039.858	7.474.033
numeratore IP	38.404.284	37.193.624	39.620.899	39.527.870	41.427.830	41.866.663	42.216.386	42.126.080
spese di personale oneri ammortamento	27.863.202	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272
denominatore IP	27.863.202	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272
IP	72,55	71,72	67,04	66,12	61,80	60,50	61,33	64,38



Tab. 10 - Dinamica dell'indicatore di indebitamento

	anno 2012	anno 2013	anno 2014	anno 2015	anno 2016	anno 2017	anno 2018	anno 2019
ffo + programmaz.	31.585.549	30.380.266	30.937.408	31.534.735	32.844.108	33.282.941	34.176.528	34.652.047
contr. netta studenti	6.818.735	6.813.358	8.683.491	7.993.135	8.583.722	8.583.722	8.039.858	7.474.033
fitti passivi	13.220	34.420	267.845	60.803	100.862	86.444	90.801	96.322
spese di personale	27.863.202	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272
numeratore IDEB	10.527.862	10.485.170	12.791.896	13.330.728	15.725.397	16.451.598	16.232.558	14.910.486
oneri ammortamento	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624
denominatore IDEB	1.829.624							
IDEB	17,38	17,45	14,30	13,72	11,63	11,12	11,27	12,27



6 IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (SMVP) dell’Orientale definisce gli obiettivi da raggiungere su diversi livelli, strettamente interconnessi tra di loro, ed in particolare:

- il primo livello riguarda l'ambito strategico collegato alle finalità ed alla missione istituzionale dell'Orientale (Performance dell'Università);
- il secondo livello si riferisce ai servizi amministrativi e di supporto (Performance Amministrativa);
- un terzo livello collegato al personale contrattualizzato che opera nell'amministrazione e nei servizi di supporto e che concorre alla performance amministrativa (Performance Individuale).

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) vigente al momento dell’adozione del Piano integrato 2019 prevede quindi le seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi strategici: strettamente connessi alla missione ed alla finalità dell’ateneo e derivanti dal Piano Triennale;
- obiettivi operativi: definiti nell’ambito del piano della performance amministrativa, sono strettamente legati agli obiettivi strategici e rappresentano il contributo del personale contrattualizzato alle attività ed allo sviluppo dell’Orientale nel suo complesso;
- obiettivi individuali: assegnati al personale dirigenziale o che ricopre incarichi di responsabilità.

La performance amministrativa dell’Orientale si sviluppa secondo un processo bottom-up. Individuando, quindi, nelle Unità Organizzative le unità elementari di assegnazione degli obiettivi si perviene alla definizione di performance dell’unità organizzativa attraverso la misurazione:

- degli obiettivi operativi assegnati all’unità organizzativa

- degli obiettivi individuali assegnati al responsabile dell'unità organizzativa

In aderenza al percorso appena delineato, la performance amministrativa dell'Ateneo è, nel suo complesso, la risultante delle performance realizzate ai suoi diversi livelli organizzativi, più precisamente:

1. delle performance amministrative delle Unità organizzative afferenti all'Amministrazione Centrale;
2. delle performance amministrative delle Unità organizzative afferenti alle strutture decentrate
3. degli obiettivi assegnati al Direttore Generale.

Il percorso precedentemente descritto rappresenta lo schema di funzionamento a regime del Piano Integrato dell'UNIOR ed in particolare vigerà dalla revisione dell'attuale Piano integrato realizzata nel 2020. Alcune condizioni infatti hanno impedito di realizzare il processo descritto nel presente paragrafo, tra queste l'avvicendamento del Direttore Generale ed in particolare il processo di riorganizzazione della struttura amministrativo-gestionale, ancora non concluso al 1 settembre 2019.

6.1 Gli obiettivi strategici 2019

Con riferimento a quanto determinato dall'ANVUR nell'ambito delle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" l'Ateneo ha seguito un principio di logica unitaria da applicare ai diversi momenti di programmazione che si riferiscono alla legge 43/2005, al D.Lgs 150 /2009 ed alla legge 30 dicembre 2010 n. 240. In tale ottica il Piano Integrato 2019 riporta gli obiettivi, gli indicatori e i target previsti.

Il Piano Integrato 2019 individua gli obiettivi secondo le aree strategiche di seguito descritte:

- Area strategica formazione
- Area strategica ricerca
- Area strategica terza missione
- Area strategica organizzazione dell'Amministrazione
- Area strategica bilancio e gestione economico patrimoniale.

In allegato 2) sono riportati gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici corredati dei rispettivi indicatori, dei target e dai risultati perseguiti nel 2019.

Si riportano di seguito alcune osservazioni inerenti i risultati 2019

Area Strategica FORMAZIONE

Le linee di intervento sono state incentrate su Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca. Purtroppo in data odierna non è disponibile l'aggiornamento al 31 dicembre 2019 dell'indicatore relativo "Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 cfu in rapporto alla coorte di immatricolati dell'anno precedente (A-a)" sui sistemi informativi ministeriali.

I seminari su tecniche e metodologie di apprendimento sono stati 16 (contro i 3 programmati), organizzati sulle esigenze dei singoli corsi di studio. Da segnalare anche il superamento del target (10 giornate) relativo alle giornate di orientamento tematiche promosse dai corsi di laurea: ogni corso di studio ha organizzato un intervento di orientamento. Per cui il totale è 15 giornate.

Anche per l'indicatore "Proporzione di laureati entro la durata normale del corso (A-d)" non è disponibile l'aggiornamento sui sistemi informativi ministeriali.

Nel 2019 per ritardi nell'attribuzione di incarichi, per il cambio della direzione generale e per il pensionamento del delegato ai MOOC non sono stati offerti i corsi online già attivi negli ultimi anni, per cui a fronte di un nuovo corso MOOC di francese non è stato confermato il valore del 2018.

Si è mantenuta alta l'attenzione nei confronti degli studenti diversamente abili per cui nella prossima programmazione sarà opportuno prevedere altre azioni specifiche. La dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti ha raggiunto il target del 100% relativamente a obiettivi e azioni individuate, per cui si potranno studiare altre azioni nell'ambito di questa linea di intervento.

Continua l'impegno nell'attivazione di nuove convenzioni per stage e tirocini curriculari, anche per rispondere alla crescente richiesta da parte degli studenti. Si mira infatti a ridurre e poi eliminare definitivamente i tirocini interni all'Ateneo, per dare a tutti opportunità di inserimento in un contesto di lavoro diverso dall'ambiente universitario.

Area Strategica RICERCA

I target fissati nell'area ricerca sono complessivamente soddisfacenti perché tutti raggiunti o superati, anche grazie all'azione incisiva della Delegata della Rettrice alla ricerca. Il target 0,3 di numero tesi per le quali è stata approvata la cotutela sul totale dei dottorandi del XXXIV ciclo non è stato raggiunto (0,24) le cotutele sono 8 su 34 dottorandi del ciclo; da rilevare che a questi si aggiungono 4 ulteriori dottorandi iscritti a dottorati stranieri che hanno chiesto la cotutela ai nostri dottorati. Unico target non ancora raggiunto: acquisto di una foresteria, procedura che richiede numerosi passaggi tecnico amministrativi ed è quindi tuttora in corso.

Area Strategica TERZA MISSIONE

In questo ambito L'Orientale ha fatto enormi progressi sia per la qualità e quantità delle iniziative messe in campo sia per le modalità di censimento della ricaduta delle stesse. Anche in questa area sono stati raggiunti o superati tutti i target fissati, con alcune precisazioni: non è possibile allo stato avere dati completi relativamente all'indicatore "N° di eventi, incontri, iniziative destinate alla divulgazione di conoscenze ricerche" in quanto le informazioni, raccolte ancora in modo non informatizzato e sistematico, sono presso gli uffici del rettorato e REPS ed il personale è tuttora al lavoro in modalità smart working.

Va invece dedicata maggiore attenzione alla formazione del personale docente, soprattutto giovani ricercatori, offrendo un maggiore numero di corsi di formazione per la comunicazione (scientifica e didattica). Dei due corsi previsti da attivare nel corso del 2019 ne è stato attivato soltanto uno; sicuramente incide su questo dato negativo la mancanza di una tradizione di formazione in questo settore, al quale si dovrà in futuro dedicare maggiore attenzione.

Area Strategica ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE e Area Strategica BILANCIO E GESTIONE ECONOMICO-PATRIMONIALE

Nessun obiettivo è stato raggiunto e su questo ha sicuramente inciso in modo determinante la durata dell'incarico del dott. Giuseppe Giunto, che per raggiunti limiti di età è stato posto in quiescenza il primo maggio e ha poi sottoscritto due contratti della durata di due mesi ciascuno, a titolo gratuito, mantenendo la direzione generale dell'Ateneo fino al 31 agosto. Al Direttore Generale che è subentrato il primo settembre sono stati affidati altri e più pressanti obiettivi.

6.2 Gli obiettivi operativi

Si riportano gli obiettivi operativi così come descritti in allegato al Piano Integrato 2019.

Questi riguardano le strutture presidiate nel corso del 2019 da figure dirigenziali ed in particolare la Macroarea Servizi Tecnici e Logistici (MSTL), la Macroarea Risorse Umane (MRU) e la Macroarea Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione (MRITM).

Occorre tuttavia sottolineare che, come segnalato nella relazione del dirigente della Macroarea Risorse Umane l'obiettivo n.3 è stato rimodulato nel corso del 2019 così come descritto nella seguente tabella

Obiettivo: N° 3 N Ottimizzazione procedure di concorso		Tipologia Obiettivo: <input type="checkbox"/> obiettivo di innovazione <input type="checkbox"/> obiettivo di sviluppo <input type="checkbox"/> obiettivo di mantenimento			
Descrizione Attività: Ottimizzare le procedure presenti per il reclutamento di personale docente al fine di garantire la conclusione delle procedure concorsuali, previste anche al fine di evitare perdite di risorse (punti organico, finanziamenti).					
Indicatore: L'indicatore è relativo alla percentuale dei concorsi espletati relativi al personale docente rispetto alle procedure bandite		Tipologia indicatore: <input type="checkbox"/> quantitativo <input type="checkbox"/> temporale <input type="checkbox"/> qualitativo			
Anno	Target	Anno	Target	Anno	Target
2019	100% personale docente	2020		2021	

Le motivazioni che hanno indotto a tale modifica riguardano la esigua dotazione in termini di unità di personale dell'ufficio ed anche la considerazione che l'unità prioritariamente preposta al reclutamento dei docenti era prossima al collocamento in quiescenza. Si è deciso di posticipare agli anni 2020/2021 l'avvio di tale procedura, in quanto applicarla nel 2019 avrebbe comportato una preliminare fase di studio/formazione, un opportuno momento di test. Ma tali attività preliminari avrebbero imposto una pausa nelle attività di reclutamento svolte in modo tradizionale. Ma una pausa nel reclutamento e quindi un ritardo nelle prese di servizio, pur avendo disponibili risorse economiche e punti organico ingenti, avrebbe potuto

comportare all’Ateneo danni di diversa natura, in primo luogo la mancanza copertura della docenza necessaria per l’attivazione dei Corsi di Studio e il rischio di perdita di punti organico nel caso di bandi su piani straordinari MUR o progetti. L’obiettivo pertanto è stato di fatto rimodulato nel completare le procedure assunzionali in essere previste nel 2019, assumendo come indicatore la percentuale di completamento e come target 2019 il 100%.

Con riferimento al rapporto tra la programmazione strategica, e in particolare le azioni specifiche, e gli obiettivi operativi assegnati alle singole strutture è necessario sottolineare quanto segue:

Macroarea Servizi Tecnici e Logistici (MSTL)

Tale macroarea è coinvolta in due azioni specifiche della programmazione strategica ed in particolare nell’azione specifica “Potenziamento e regolazione dell’ospitalità dei centri studio e delle strutture universitarie afferente” all’area strategica “Ricerca” ed all’azione specifica “Rideterminazione della destinazione degli spazi, nel rispetto delle funzioni istituzionali, per accrescere quelli destinati ad attività didattiche e ad attività legate all’acquisizione diretta o indiretta di risorse economiche” afferente all’area strategica “Bilancio e gestione economica patrimoniale”. In particolare l’Obiettivo Operativo 1 è direttamente connesso e funzionale a tale azione specifica.

Per quanto riguarda l’obiettivo operativo 2) questo è direttamente riferibile all’obiettivo specifico “Sviluppo dell’utilizzo di strumenti informatici” dell’Area Strategica “Organizzazione dell’Amministrazione”

Macroarea Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione (MRITM)

La MRITM è coinvolta in sette azioni specifiche relative alla programmazione strategica. L’Obiettivo operativo 5 è infatti coincidente con l’azione specifica “Incremento delle convenzioni interuniversitarie con istituzioni accademiche europee ed internazionali con le quali costruire collaborazioni di ricerca sui temi dei beni culturali, degli studi umanistici e delle scienze sociali” dell’area strategica Ricerca. Per quanto riguarda l’obiettivo operativo 2 questo invece concorre all’obiettivo specifico “Misure per l’acquisizione di risorse” dell’Area strategica Bilancio e gestione economica e patrimoniale.

Macroarea Risorse Umane (MRU)

Tale macroarea non è coinvolta in alcuna azione specifica della programmazione strategica.

6.3 Gli obiettivi individuali

Il SMVP prevede l’assegnazione di obiettivi individuali al Direttore Generale ai Dirigenti ed a personale responsabile di Unità Organizzativa. Come specificato nel precedente paragrafo il

processo di valutazione 2019 del “L’Orientale” si applica al Direttore generale ed ai Dirigenti. Di seguito sono riportati gli Obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale

Descrizione	Riferimenti strategici			Indicatori	Target
Descrizione Obiettivo	Documento di riferimento	Linee d’intervento	Obiettivo specifico di riferimento		
Dematerializzazione delle procedure amministrativo-gestionali	Piano strategico 2017-2019	Ridisegno complessivo dell’organizzazione amministrativa	Semplificazione delle procedure e riduzione dei tempi e dei procedimenti	Decreti riorganizzazione in Macroaree	Entro dicembre 2019
Mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Piano strategico 2017-2019	Ridisegno complessivo dell’organizzazione amministrativa	Sviluppo dell’utilizzo dei sistemi informatici	Relazione al Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Entro dicembre 2019

Con riferimento all’obiettivo “Dematerializzazione delle procedure amministrativo-gestionali” si segnala che con il DDG n° 109 e n° 110 del 30 novembre 2017, infatti, sono state costituite le Macroaree Ricerca Internazionalizzazione e terza Missione, Servizi tecnici e Logistici e Risorse Umane cui sono stati provvisoriamente attribuiti alcuni uffici del precedente assetto.

Con il DDG n. 144 del 07 agosto 2019, poi, è stata istituita la Macroarea Didattica e con il DDG n. 116 del 08 luglio 2019 è stata istituita la Macroarea Economico-Patrimoniale. Resta, evidentemente, solo parzialmente realizzato il percorso previsto dal CdA con la delibera n. 139/2017.

Per quanto riguarda l’obiettivo “Mappatura dei processi amministrativo-gestionali” non risulta agli atti della Direzione generale il previsto documento. Occorre sottolineare che nel 2019 è avvenuto l’avvicendamento del direttore generale.

Il direttore generale dott. Giuseppe Giunto, in carica al 1 gennaio 2019, è andato in quiescenza il 30 aprile 2019. Successivamente con D.R. n 398 del 30 aprile 2019 è stato conferito al dott. Giuseppe Giunto l’incarico di Direttore Generale dell’Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” per il bimestre 1 maggio 2019 – 30 giugno 201, ai sensi dell’articolo 5 comma 9 del decreto legge 95/2012, convertito in legge 135/2012 e, quindi, senza la corresponsione della retribuzione prevista dal Decreto Interministeriale n. 194 del 30 marzo 2017. Tale determinazione fu assunta essendo ancora in corso il complessivo procedimento per giungere all’individuazione della proposta agli Organi di Governo per il conferimento del nuovo incarico di direttore generale dell’Ateneo, iniziato con l’invito a presentare

manifestazioni di interesse emanato con D.R. n. 275 del 20 marzo 2019, considerate la necessità di garantire la regolare continuità dell'azione amministrativo-gestionale e l'opportunità di favorire una adeguata transizione di incarichi. Tale incarico è stato successivamente esteso per il periodo 1 luglio 2019 31 agosto 2019 con deliberazione n.134 del Consiglio di Amministrazione.

Il direttore generale attualmente in carica, dott. Marco Cinquegrani, ha preso servizio in data 1 settembre 2019.

Oltre a tale quadro bisogna sottolineare come l'Ateneo fosse coinvolto nella preparazione della visita per l'accreditamento periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio e la visita della Commissione Esperti della Valutazione.

Alla luce delle suddette considerazioni e del parere del Nucleo di Valutazione espresso nella seduta del 22 maggio 2020 e della deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 93 del 26 giugno 2020, viste anche le relazioni sull'attività 2019 predisposte dai Dirigenti è possibile assumere che nel 2019 l'obiettivo individuale per i dirigenti sia coinciso con il presidio delle attività propedeutiche ed in itinere inerenti la visita per l'accreditamento periodico.

7 PERFORMANCE AMMINISTRATIVA: IL PERCORSO DI VALUTAZIONE ED I RISULTATI 2019

Come previsto dal Piano Integrato 2019 la misurazione e valutazione delle performance individuali vanno intese non come strumenti ispettivi di giudizio dell'operato del personale, ma quali meccanismi finalizzati a:

- favorire la crescita professionale delle persone;
- migliorare la performance complessiva, anche con il supporto di specifici interventi formativi;
- sviluppare nei responsabili la capacità di azioni finalizzate allo sviluppo professionale dei collaboratori;
- valorizzare il ruolo e il contributo di ciascun dipendente;
- facilitare il confronto e il dialogo fra responsabili e collaboratori;
- migliorare il clima organizzativo attraverso la condivisione e il lavoro di gruppo;
- sostituire la logica dell'adempimento con una cultura gestionale basata su obiettivi e risultati;
- responsabilizzare a tutti i livelli;
- garantire il riconoscimento del merito e dell'impegno individuale e/o di gruppo;
- correlare l'erogazione di compensi economici all'effettiva prestazione e al miglioramento qualitativo e quantitativo dei servizi.

Oggetto dei processi di misurazione e valutazione della performance non è la persona in sé ma la sua prestazione.

Il Piano Integrato a regime prevede i percorsi inerenti le tipologie di soggetti di seguito elencati:

- a) Direttore generale;
- b) Dirigenti;
- c) Personale di categoria EP, D, C e B.

Come evidenziato nel SMVP vigente e nel Piano Integrato 2019 la performance amministrativa dell'Orientale si sviluppa secondo un processo bottom –up e pertanto si riportano nell'ordine il percorso di valutazione del Personale ABT, dei Dirigenti e del Direttore generale

7.1 Personale ABT

Il Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 33 resa nell'adunanza del 26 febbraio c. a., acquisito il parere positivo del Collegio dei Revisori dei conti sulla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale TAB relativo all'anno 2019 e circa l'ipotesi di contratto, ha approvato il CCI d'Ateneo relativo all'anno 2019.

In tale contratto, con particolare riguardo agli artt. 9 e 13, veniva disciplinata la materia del riconoscimento della performance individuale di ciascun lavoratore mediante valutazione operata secondo i criteri del Piano di misurazione della performance vigente.

Nel suddetto CCI le parti “prendono atto del fatto che il Piano della Performance 2019 non è stato pienamente implementato e pertanto la quota inerente la performance organizzativa non viene distribuita e concorre alla determinazione del Fondo 2019”.

Successivamente le OO. SS- RSU, in considerazione del collocamento massivo del personale in modalità di lavoro c.d. “smart working”, a seguito delle disposizioni governative mirate a contrastare il contagio da COVID-19, hanno avanzato la proposta di semplificare la procedura di valutazione della performance individuale del Personale ABT. Le Delegazioni di Parte pubblica e di Parte datoriale hanno sottoscritto un'ipotesi di Accordo che prevede che tutto il personale “abt” sia collocato nella II fascia di merito prevista dal contratto pari ad una forchetta compresa tra il 65% e l'89% del punteggio totale di valutazione della performance individuale, tenuto conto delle seguenti circostanze:

- 1) l'Ateneo ha conseguito un brillante risultato nella valutazione alla quale è stato sottoposto da parte degli Esperti chiamati alla valutazione complessiva dell'Ateneo e svoltasi presso le diverse sedi dell'Università nel novembre scorso;
- 2) il risultato di cui sopra è stato raggiunto grazie a un impegno delle diverse componenti dell'Ateneo, ciascuno per la sua parte e secondo le diverse competenze. Tale risultato, peraltro, è stato “costruito” non certamente in un periodo ristretto a ridosso della visita degli Esperti CEV, ma con l'attività e l'impegno di tutti nel corso di tutto il periodo precedente alla visita.

Il suddetto accordo, acquisito il parere favorevole del Nucleo di Valutazione (prot. 28807 del 26/05/2020) è stato ratificato dal CDA con deliberazione n° 93 del 26 giugno 2020.

7.2 Dirigenti.

La valutazione dei dirigenti avviene ad opera del Direttore generale e il Piano Integrato 2019 prevede che quest'ultima si basi sui parametri descritti nella seguente tabella:

Parametri di valutazione dei Dirigenti

Profilo	Peso
Performance relativi all'ambito delle strutture di diretta responsabilità;	40%
Obiettivi individuali;	30%
Competenze professionali e manageriali dimostrate	20%
Capacità di valutazione dei propri collaboratori	10%

Tuttavia in considerazione di quanto riportato al par.7.2 i parametri di valutazione sono stati ridefiniti secondo la seguente tabella.

Profilo	Peso
Performance relativi all'ambito delle strutture di diretta responsabilità;	40%
Obiettivi individuali;	30%
Competenze professionali e manageriali dimostrate	30%

Per gli Obiettivi individuali si rimanda a quanto descritto al par. 6.3

La seguente tabella descrive le competenze professionali e manageriali che costituiscono elementi di valutazione individuale dei dirigenti.

Competenze riferite a personale dirigenziale

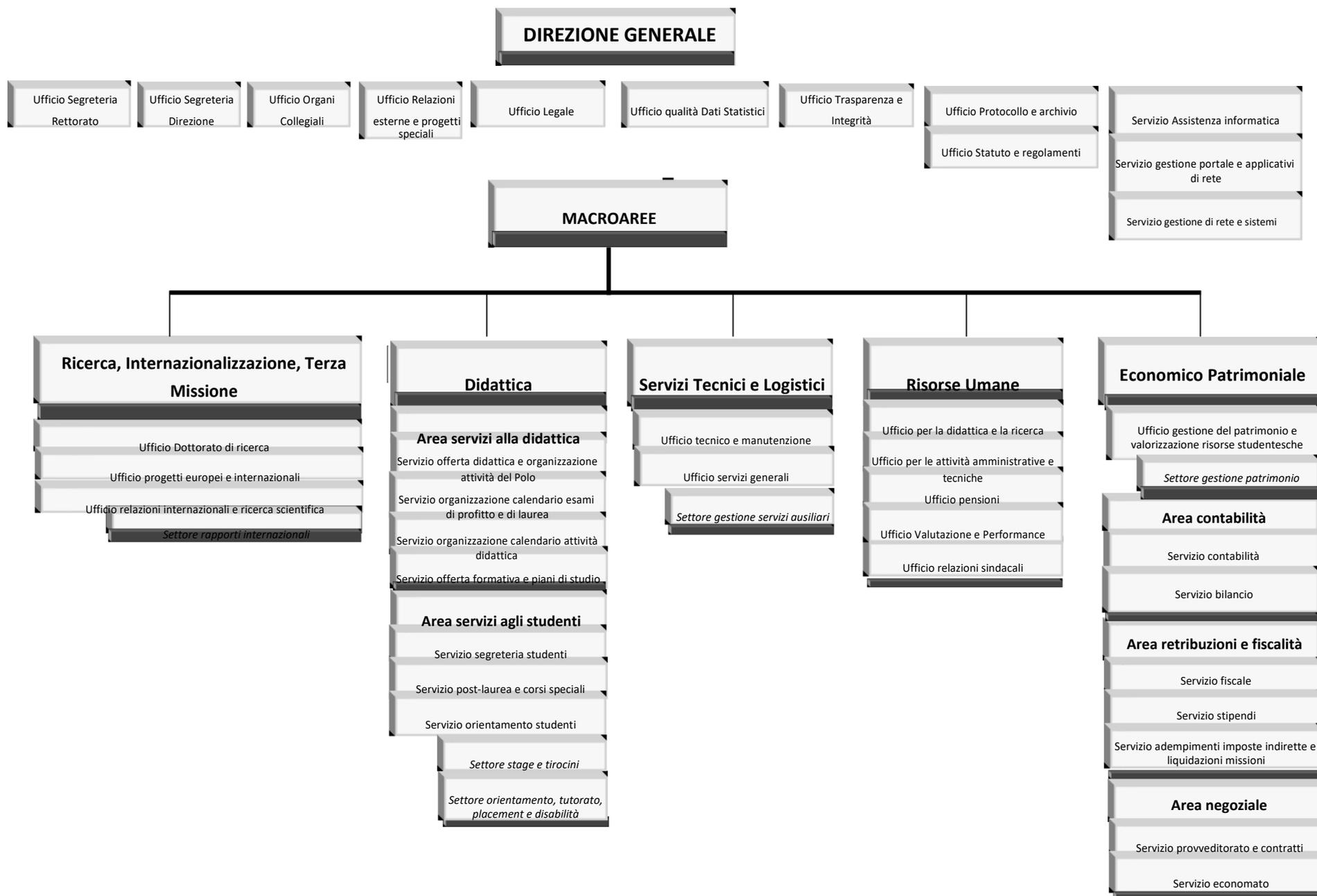
N.	Competenza	Definizioni
1	Problem-solving	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza
2	Integrazione	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici
3	Leadership	capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezionare le esigenze dei propri collaboratori
4	Team-building	Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere il contributo degli altri, di valorizzarlo e di motivare un gruppo a raggiungere obiettivi sfidanti

La retribuzione di risultato dei Dirigenti, ai sensi del CCNL. vigente, viene erogata sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati secondo il presente sistema di misurazione e valutazione nonché sulla base del collocamento della percentuale di realizzazione nelle fasce di risultato riportate nella seguente tabella.

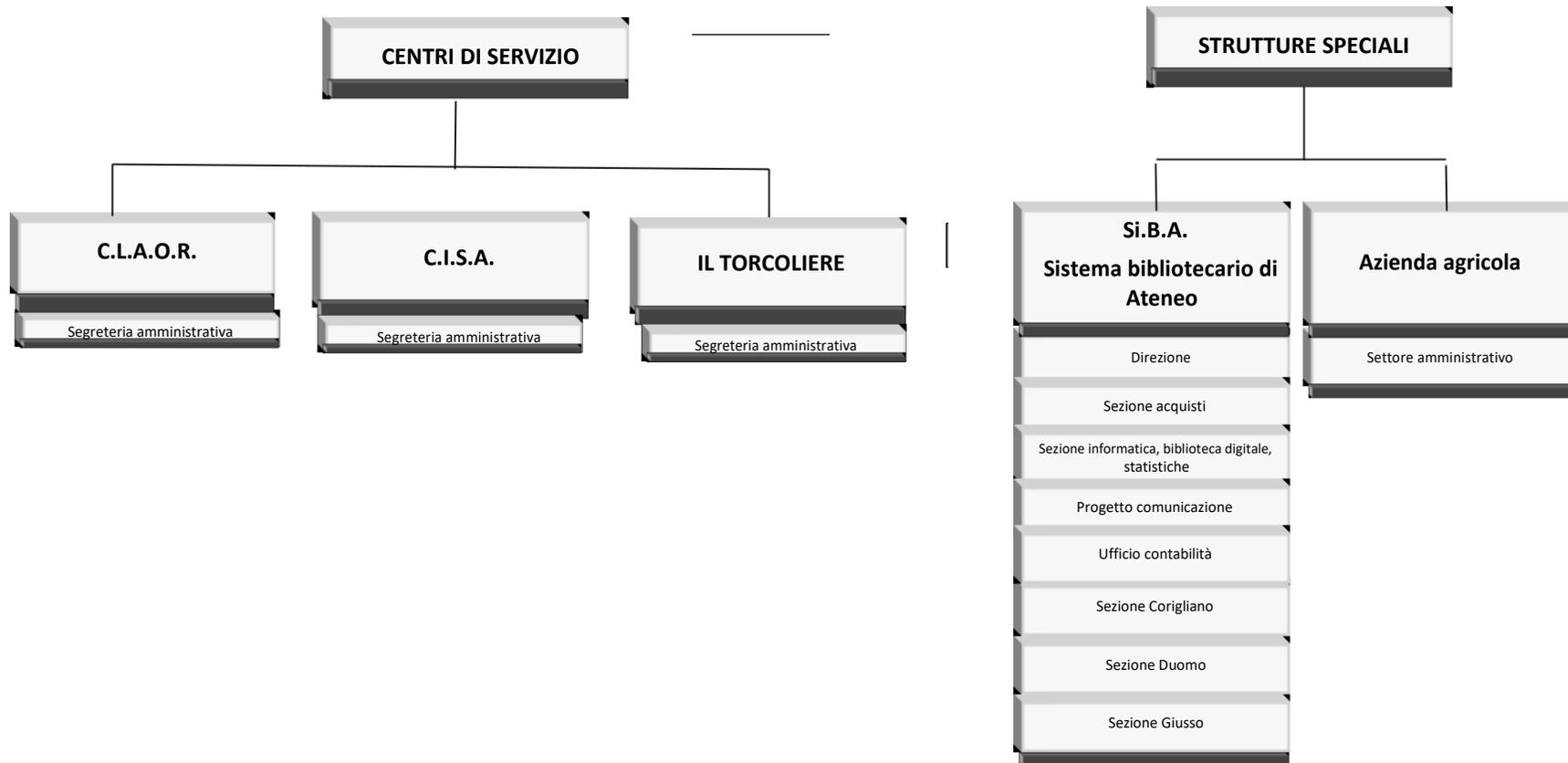
FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	Dal 90% al 100%	20%
II	dal 70% al 89%	15%
III	dal 50% al 69%	10%
IV	< del 50%	0%

In allegato 3) sono riportate le schede di valutazione dei Dirigenti in servizio nell'anno 2019 elaborate sulla base delle relazioni predisposte.

Organigramma 1/2



Organigramma 2/2



Area Strategica FORMAZIONE

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/2019	Note
Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Diminuire del 10% per ogni Corso di laurea il numero di studenti fuori corso	Monitoraggio integrato degli studenti immatricolati (SOOrT, Segreteria Studenti, Coordinatori dei Corsi di Studio);	D.M. 635 del 8/8/2016	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 cfu in rapporto alla coorte di immatricolati dell'anno precedente (A-a)	0,45	SOOrT, Segreteria Studenti, Coordinatori dei Corsi di Studio	n.d	Fonte PRO3
Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Aumentare del 10% il numero di crediti acquisiti al termine del I anno in ogni Corso di laurea.	Seminari su tecniche e metodologie di apprendimento.	UNIOR	N° seminari	3	Sort, Coordinatori Corsi di Studio	16	seminari metodologici, finalizzati a raccordare i contenuti di base appresi nella scuola con i saperi necessari a un efficace inserimento nel percorso universitario prescelto
Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Sperimentare modalità di coinvolgimento di studenti senior e neolaureati nel tutoraggio finalizzato al superamento dei momenti critici durante il percorso di studio.	Attivare o incrementare forme specifiche di supporto didattico ai fuori corso, realizzando corsi integrativi dell'offerta didattica rivolti specificamente a studenti fuori corso (con esami di lingua da superare)	UNIOR	N° corsi attivati	4	SORT, Polo Didattico	4	attività di tutorato rivolto a studenti del II anno che non avevano raggiunto 40 cfu

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/2019	Note
Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Intensificare il supporto a studenti con difficoltà psicologiche e/o di apprendimento o con disabilità di varia natura	Attivare azioni di riorientamento, anche mediante strumenti telematici e social network: colloqui individuali, studio della carriera personale.	UNIOR	N° interventi/N° studenti con disabilità che si rivolgono al SOD	100%	SOD	100%	
Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Intensificare il supporto a studenti con difficoltà psicologiche e/o di apprendimento o con disabilità di varia natura	-Incremento delle attività di tutorato rivolte a studenti con disabilità e potenziamento degli ausili specifici tecnologici	UNIOR	N° interventi/N° richieste da studenti con disabilità	90%	SOD	90%	
Attività di orientamento in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca	Intensificare il supporto a studenti con difficoltà psicologiche e/o di apprendimento o con disabilità di varia natura	Attivare azioni di riorientamento, anche mediante strumenti telematici e social network: colloqui individuali, studio della carriera personale.	D.M. 635 del 8/8/2016	Proporzione di laureati entro la durata normale del corso (A-d)	0,5	SORT, Polo Didattico	n.d	Fonte:Pro3
Dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti	Contribuire a una migliore organizzazione della prova finale	Potenziare e migliorare i processi di dematerializzazione e digitalizzazione dell'iter amministrativo della prova finale che va dall'assegnazione della prova alla verbalizzazione della seduta di laurea per contribuire a velocizzare i tempi legati agli aspetti burocratici della laurea.	UNIOR	Verbali sedute laurea triennale dematerializzati/Totale verbali sedute di laurea triennale	1	Segreteria studenti, Polo didattico	1	

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/2019	Note
Azioni di orientamento e tutorato in ingresso	Attuare modalità innovative di diffusione delle informazioni sull'offerta formativa universitaria e sulle opportunità lavorative	-Giornate di orientamento tematiche promosse dai corsi di laurea.	UNIOR	N° giornate	10	SORT, Corsi di studio	15	Realizzato un intervento per ogni corso di studio
Misure per la formazione a distanza	Favorire l'apprendimento anche tramite strumenti non convenzionali di didattica.	-Potenziamento della piattaforma e-learning di Ateneo	UNIOR	N°corsi disponibili on line	Valore 2018+2	Commissione Didattica a distanza	Non raggiunto.	Si segnala nuova offerta nel 2019: un corso MOOC di francese e 5 lab italiano online
Interventi per il rafforzamento delle competenze trasversali acquisite dagli studenti	Stimolare la consapevolezza dell'importanza dello stage/tirocinio come strumento di preinserimento lavorativo e acquisizione di competenze professionalizzanti	Aumento del numero di convenzioni attive per lo svolgimento di tirocini curriculari	UNIOR	N° convenzioni attive	Valore 2018+4	SORT	98	Numero delle nuove convenzioni attivate nel corso del 2019
Azioni di orientamento in uscita ai fini del collocamento nel mercato del lavoro	Aumento del numero totale di stage /tirocini	-Realizzare career days e giornate di presentazioni aziendali	UNIOR	N° giornate	3	Dipartimenti - Comitato di indirizzo, SORT	3	2 Recruiting Day + Career Day AL LAVORO Napoli, organizzato da AlmaLaurea
Attività di orientamento in ingresso e comunicazione per l'attrazione di studenti stranieri non soltanto in mobilità (Erasmus, convenzioni) ma anche immatricolati	Aumentare la visibilità dell'offerta formativa del nostro Ateneo all'estero tramite una costante e puntuale informazione in rete (sito web, social networks etc)	Partecipare a manifestazioni di orientamento estere.	UNIOR	N° partecipazione ad eventi all'estero	3	MRITM	3	Realizzati eventi a Nanchino, Tokyo e Astana

Area Strategica RICERCA

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Struttura	Risultati 31/12/2019	Note
Valorizzare la ricerca prestando anche particolare attenzione a quella dei giovani attivi nell'Ateneo	Seguire attraverso meccanismi di monitoraggio e valutazione la produzione scientifica di docenti e ricercatori.	Introduzione, presso i Dipartimenti, di sistemi di monitoraggio e valutazione periodica interna all'Ateneo della produzione scientifica di docenti e ricercatori.	UNIOR	(N° docenti ricercatori presenti i IRIS)/(N° soggetti attivi)	100%	Dipartimenti, MRITM	100%	
Valorizzare la ricerca prestando anche particolare attenzione a quella dei giovani attivi nell'Ateneo	Premiare il merito di docenti, ricercatori e strutture che raggiungano livelli elevati nella ricerca.	Attribuzione dei fondi di ricerca dell'Ateneo secondo criteri di premialità che tengano conto degli esiti del monitoraggio e della valutazione interna della produzione scientifica.	UNIOR	(Fondi assegnati/Totale fondo Ateneo per ricerca)	70%	Dipartimenti	85%	
Valorizzare la rete di relazioni nazionali ed internazionali già esistente in Ateneo	Costituzione o rafforzamento dei centri studio esistenti come motori per la promozione della ricerca.	Potenziamento e regolazione dell'ospitalità dei centri studio e delle strutture universitarie.	UNIOR	Mq2 foresteria	120 mq	DAAM, MSTL	Non raggiunto.	In corso la perizia di valutazione immobile da esperto qualificato
Valorizzare la rete di relazioni nazionali ed internazionali già esistente in Ateneo	Promuovere progetti e attività caratterizzanti la ricerca dell'Ateneo da svolgere con istituzioni e organismi di ricerca nazionali e internazionali	Programmi di studio e di dottorati di ricerca in collaborazione con istituzioni partner italiane e straniere.	UNIOR	(N° tesi per le quali stata approvata cotutela)/(N° tota dottorandi del ciclo)	0,3	Dipartimenti, MRITM	0,24	Le co-tutele attivate per dottorandi dell'Unior nel 2019 (XXXIV ciclo) sono 8 su 34 dottorandi.
Valorizzare la rete di relazioni nazionali ed internazionali già esistente in Ateneo	Promuovere progetti e attività caratterizzanti la ricerca dell'Ateneo da svolgere con istituzioni e organismi di ricerca nazionali e internazionali.	Incremento delle convenzioni interuniversitarie con istituzioni accademiche europee e internazionali con le quali costruire collaborazioni di ricerca sui temi dei beni culturali, degli studi umanistici e delle scienze sociali.	UNIOR	N° convenzioni attive nell'anno	valore 2018 (200) + 10	Dipartimenti, MRITM	214	

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Struttura	Risultati 31/12/2019	Note
Consolidare ed allargare la rete di relazioni internazionali	Promuovere lo sviluppo di reti di eccellenza internazionali.	Incremento della mobilità in uscita di docenti e ricercatori nell'ambito di accordi internazionali bi- e multilaterali.	UNIOR	N° mesi di permanenza all'estero	Valore 2018 (27 mesi e 28 gg)	Personale docente, Dipartimenti, MRITM	Valore 2019: 28 mesi e 4 gg	
Incremento del numero di docenti e ricercatori	Incentivare la qualità delle procedure di reclutamento nel rispetto della normativa vigente.	Garantire l'acquisizione di personale con esperienze maturate all'esterno dell'ateneo.	UNIOR	proporzione di punti organico utilizzati per personale docente e ricercatore reclutati dall'esterno	0,35	Dipartimenti	30,5 %	Abbiamo impegnato in totale 12,60 PO di questi 3,85 reclutamento esterni.
Valorizzare la ricerca di livello internazionale in particolare dei giovani ricercatori	Favorire l'elaborazione di progetti internazionali consono, in particolare, ai parametri previsti dalla Commissione UE	Promozione di corsi di addestramento, rivolti soprattutto ai giovani ricercatori, che preparino all'elaborazione e presentazione di progetti di ricerca internazionali.	UNIOR	N° corsi addestramento offerti.	2	Ufficio Rettorato, MRITM	7	3 webinar Apra a ricercatori e 4 corsi di formazione a personale TAB

Area Strategica TERZA MISSIONE

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Struttura	Risultati 31/12/2019	Note
Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Potenziare le capacità di divulgazione delle attività istituzionali.	Organizzazione di eventi, incontri, iniziative volte a diffondere conoscenze ed esiti delle ricerche svolte nell'Ateneo	UNIOR	N° di eventi, incontri, iniziative destinate alla divulgazione di conoscenze ricerche	4	Dipartimenti, MRITM, REPS	Saperi dell'Oriente; Notte ricercatori; Futuro remoto;	
Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Valorizzare la produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale.	Sostegno linguistico su richiesta di altri atenei e istituzioni.	UNIOR	N° Richieste	800	Claor	830	
Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Valorizzare la produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale.	Scavi archeologici in territorio nazionale e estero	UNIOR	N° cantieri operativi	12	DAAM, CISA	14	
Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Favorire maggiormente l'accesso del pubblico, in particolare delle scuole, al patrimonio artistico e culturale dell'Ateneo	Incrementare il numero di giorni di apertura nell'anno del Museo e di almeno uno degli edifici storici, monitorando il numero dei visitatori e degli accordi con le scuole	UNIOR	N° visitatori del museo e di almeno uno degli edifici storici nell'anno.	250	Sistema museale UNIOR	275	
Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Impegnare le competenze dell'Ateneo nella formazione continua, in particolare di quella rivolta agli insegnanti	Incrementare il numero di corsi di formazione continua dipartimentali e interdipartimentali, dando attenzione particolare alla formazione degli insegnanti in servizio	UNIOR	N° corsi di formazione continua attivati nell'anno.	4	REPS, CLAOR Dipartimenti	4	
Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Potenziare la divulgazione all'esterno della conoscenza e dei risultati della ricerca	Organizzazione di eventi, incontri, iniziative, pubblicazioni, a carattere divulgativo e/o di pubblica utilità, volte a diffondere conoscenze ed esiti delle ricerche svolte nell'Ateneo	UNIOR	N° di eventi, incontri, iniziative, destinate alla divulgazione di conoscenze e ricerche	6	Ufficio Rettorato, REPS	n.d.	
Valorizzare la produzione scientifica di Ateneo e migliorare la visibilità anche in contesti non accademici	Perfezionare le capacità comunicative e di divulgazione	Corsi di formazione alla comunicazione rivolti in particolare a giovani ricercatori	UNIOR	N° corsi attivati nell'anno.	2	Ufficio Rettorato, REPS	1	

Area Strategica ORGANIZZAZIONE DELL'AMMINISTRAZIONE

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Struttura	Risultati 31/12/2019 e fonte relativa	Note
Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa	Sviluppo dell'utilizzo di strumenti informatici.	Diffusione della sola comunicazione informatica tra le strutture dell'apparato amministrativo	UNIOR	Relazione al Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - gestionali	entro dicembre 2019	Direzione generale	Non raggiunto	
Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa	Sviluppo dell'utilizzo di strumenti informatici.	Diffusione della posta elettronica certificata e della firma digitale, prefissandone rigorosi limiti di utilizzo in base alle competenze attribuite ai singoli funzionari e alle strutture	UNIOR	N° funzionari dotati di firma digitale/N° funzionari totali	60%	Direzione generale -UPA	Non raggiunto	
Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa	Semplificazione delle procedure e riduzione dei tempi dei procedimenti	Mappatura delle competenze esistenti, individuazione delle carenze, formulazione ed attuazione di un piano di acquisizione delle competenze mancanti	UNIOR	Documento descrittivo mappatura delle competenze esistenti	entro dicembre 2019	Direzione generale	Non raggiunto	

Area Strategica BILANCIO E GESTIONE ECONOMICO-PATRIMONIALE

LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2019	Struttura	Risultati 31/12/2019 e fonte relativa	Note
Misure per l'acquisizione di risorse	Promozione del patrimonio storico, scientifico e culturale	Rideterminazione della destinazione degli spazi, nel rispetto delle funzioni istituzionali, per accrescere quelli destinati ad attività didattiche e ad attività legate all'acquisizione diretta o indiretta di risorse economiche	UNIOR	Delibera CDA Ripartizione spazi	entro dicembre 2019	MSTL	Non raggiunto	
Misure per l'acquisizione di risorse	Accrescere la partecipazione alle diverse linee di finanziamento	Monitoraggio costante di tutte le occasioni di finanziamento con particolare riferimento a quelle apparentemente meno prossime alle attività proprie: definizione di un modello di comunicazione e diffusione delle informazioni	UNIOR	Documento descrittivo del modello	entro dicembre 2019	MRITM-PEI-REPS	Non raggiunto	
Misure per la razionalizzazione della spesa	Riduzione della spesa per beni e servizi	Standardizzazione dei procedimenti di spesa, attraverso la formulazione di format predefiniti		Documento descrittivo metodologie e format predefiniti	entro dicembre 2019	UPC	Non raggiunto	

Scheda Valutazione Dirigenti

Anno 2019

Nome Cognome	Marina Guidetti
Posizione	Dirigente t.d.
Struttura appartenenza	MACROAREA RICERCA, INTERNAZIONALIZZAZIONE E TERZA MISSIONE

Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Target	Valutazione	Esito
Obiettivi operativi		Max 40%			37%
Obiettivo: N°5 Incremento della partecipazione a ricerche congiunte tra Università ed Enti di Ricerca Tipologia obiettivo: sviluppo	Incremento numero convenzioni attive rispetto ad anno precedente	20%	Numero convenzioni attive 2018 (200) + 10	Il target è stato pienamente raggiunto: il numero di convenzioni attive è pari a 214	20%
Obiettivo: N° 6 Ottimizzazione delle risorse esterne per attività di ricerca e formazione Tipologia obiettivo: mantenimento	Rapporto tra spese rendicontate ed ammissibili su costo del progetto	20%	100%	E' stato raggiunto l'88% il rapporto tra spese rendicontate ed ammissibili su costo del progetto per l'annualità 2019	17%
Obiettivi individuali		Max 30%			30%
Obiettivo: Accreditamento periodico Tipologia obiettivo: mantenimento	Risultato della visita della CEV - ANVUR	30%	C- (5,50 -6,5) Soddisfacente	B (6,64) Pienamente soddisfacente	30%
Totale su max 70%					67%

Competenza	Definizioni	Peso	Valutazione	Esito
Problem - solving	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	7,5%	Il Dirigente presenta buone capacità di soluzione di problemi anche in condizioni di lavoro emergenziali	4,5
Integrazione	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	7,5%	Il Dirigente presenta buone capacità di gestire l'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	4,5
Leadership	Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezionare le esigenze dei propri collaboratori	7,5%	Il Dirigente presenta eccellente capacità di dialogo e di ascolto e di saper guidare e motivare i propri collaboratori	7,5
Team-building	Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere il contributo degli altri, di valorizzarlo e di motivare un gruppo a raggiungere obiettivi sfidanti	7,5%	Il Dirigente presenta buone capacità di lavorare in squadra	4,5
Totale su max 30%				21
Totale valutazione				88%

Nome Cognome	Antonio Sinno
Posizione	Dirigente
Struttura appartenenza	MACROAREA RISORSE UMANE

Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Target	Valutazione	Esito
Obiettivi operativi		Max 40%			24%
Obiettivo: N°3N Ottimizzazione procedure di concorso Tipologia obiettivo: mantenimento	Percentuale dei concorsi espletati relativi al personale docente rispetto alle procedure bandite	20%	100% procedure relative al reclutamento di personale docente	E' stato raggiunto l'88% il rapporto tra concorsi espletati relativi al personale docente rispetto alle procedure bandite	17%
Obiettivo: N° 4 Ricostruzione posizioni previdenziali Tipologia obiettivo: sviluppo	Utenti interni che potranno accedere al proprio cassetto previdenziale aggiornato e completo	20%	35% del personale in servizio	E' stato raggiunto l'12% del personale in servizio	7%
Obiettivi individuali		Max 30%			30%
Obiettivo: Accreditamento periodico Tipologia obiettivo: mantenimento	Risultato della visita della CEV - ANVUR	30%	C- (5,50 -6,5) Soddisfacente	B (6,64) Pienamente soddisfacente	30%
Totale su max 70%					54%

Competenza	Definizioni	Peso	Valutazione	Esito
Problem - solving	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	7,5%	Il Dirigente presenta ottime capacità di soluzione di problemi anche in condizioni di lavoro emergenziali	7%
Integrazione	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	7,5%	Il Dirigente presenta ottime capacità di gestire l'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	7%
Leadership	Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezionare le esigenze dei propri collaboratori	7,5%	Il Dirigente presenta ottime capacità di dialogo e di ascolto e di saper guidare e motivare i propri collaboratori	7%
Team-building	Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere il contributo degli altri, di valorizzarlo e di motivare un gruppo a raggiungere obiettivi sfidanti	7,5%	Il Dirigente presenta ottime capacità di lavorare in squadra	7 %
Totale su max 30%				28%
Totale valutazione				82%

Nome Cognome	Maurizio Solombrino
Posizione	Dirigente t.d.
Struttura appartenenza	Macroarea Servizi Tecnici e Logistici

Descrizione obiettivo	Indicatore	Peso	Target	Valutazione	Esito
Obiettivi operativi		Max 40%			33%
Obiettivo: N° 1 Ridistribuzione degli spazi. Tipologia obiettivo: sviluppo	Documentazione tecnica di riferimento con planimetrie allegate da sottoporre al Direttore generale	20%	Ricognizione 100% immobili disponibili (Napoli) entro il 30 giugno	Il target è stato parzialmente raggiunto ma occorre migliorare le modalità di presentazione di risultati	15%
Obiettivo: N° 2 Ottimizzazione dei flussi informativi inerenti la gestione delle richieste di intervento di manutenzione. Tipologia obiettivo: innovazione	Documentazione tecnica di riferimento da sottoporre alla Direzione generale	20%	Progettazione definitiva entro il 30 giugno	Il target è stato raggiunto ma occorre migliorare le modalità di presentazione di risultati	18%
Obiettivi individuali		Max 30%			
Obiettivo: Accredito periodico Tipologia obiettivo: mantenimento	Risultato della visita della CEV - ANVUR	30%	C- (5,50 -6,5) Soddisfacente	B (6,64) Pienamente soddisfacente	30%
Totale su max 70%					63%

Competenza	Definizioni	Peso	Valutazione	Esito
Problem - solving	Capacità di soluzione di problemi, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza	7,5%	Il Dirigente presenta ottime capacità di soluzione di problemi anche in condizioni di lavoro emergenziali	7%
Integrazione	Capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	7,5%	Il Dirigente presenta sufficienti capacità di gestire l'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici	4 %
Leadership	Capacità di guidare e motivare i propri collaboratori, capacità di dialogo con i propri collaboratori, capacità di gestire relazioni, capacità di ascolto e di selezionare le esigenze dei propri collaboratori	7,5%	Il Dirigente presenta buone capacità di dialogo e di ascolto e di saper guidare e motivare i propri collaboratori	5%
Team-building	Capacità di lavorare in squadra, quindi di riconoscere il contributo degli altri, di valorizzarlo e di motivare un gruppo a raggiungere obiettivi sfidanti	7,5%	Il Dirigente presenta ottime capacità di lavorare in squadra	7 %
Totale su max 30%				23%
Totale valutazione				86%