

Università degli Studi di Napoli L'Orientale

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2019-2021

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

Adottato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del
27/03/2019

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI L'ORIENTALE.....	3
2.1	I caratteri distintivi.....	3
2.2	Gli organi istituzionali e i principi organizzativi.....	4
2.3	La missione e le attività	4
2.4	Lo stato dell'organizzazione	7
2.5	Le risorse finanziarie.....	9
2.6	Analisi SWOT	13
3	AMBITI STRETEGICI E POLITICA DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO.....	14
3.1	Obiettivi Strategici 2019-2021.....	14
3.2	Le politiche della qualità per la didattica.....	15
3.3	Le politiche della qualità per la ricerca e la terza missione.....	18
4	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO	21
4.1	Integrazione con la pianificazione strategica	21
4.2	La performance amministrativa	21
4.3	Anticorruzione ed analisi del rischio.....	23
4.4	Trasparenza.....	28
4.5	La performance individuale	30
4.6	Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane	34
4.7	Le procedure di conciliazione	35
4.8	Le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.....	36

Allegati

1. Allegato Obiettivi Strategici- Obiettivi Specifici- Indicatori
2. Allegato Obiettivi Operativi
3. Allegato Obiettivi individuali Direttore generale

1 PREMESSA

Il presente Piano Integrato dell'Università degli studi di Napoli - "L'Orientale" è stato redatto secondo le indicazioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo con deliberazione n° 64 del 28 marzo 2018. Il presente documento è il risultato della collaborazione dei direttori di Dipartimento, del Rettore alla Didattica dei Delegati alla ricerca internazionalizzazione e terza missione, del Direttore Generale nonché dirigenti e funzionari.

2 L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI L'ORIENTALE

2.1 I caratteri distintivi

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (UNIOR), fino al 2002 Istituto Universitario Orientale (IUO), è la più antica scuola di Sinologia ed Orientalistica d'Europa, e il principale Ateneo specializzato nella formazione e nella ricerca relative alle realtà linguistico-culturali delle aree europee ed extra-europee.

L'Ateneo nasce nel 1732 come Istituzione di carattere religioso, Collegio dei cinesi, primo nucleo dell'odierna istituzione. Dopo l'Unità d'Italia, nel 1868, si trasforma in Real Collegio Asiatico, articolato in due sezioni: quella antica, riservata agli studi di base missionaria, e una nuova, aperta a giovani laici interessati allo studio delle lingue e culture dell'Asia Orientale.

Nel dicembre del 1888 una legge dello Stato trasforma il Real Collegio Asiatico in Istituto Orientale. Con tale riforma viene soppressa la sezione missionaria e il nuovo Istituto viene equiparato ad università. Dopo le prime conquiste coloniali, "L'Orientale" passa sotto la direzione del Ministero delle Colonie che vi istituisce una scuola per funzionari coloniali.

In epoca più recente l'originario Istituto mono-facoltà dà luogo alla Facoltà di Scienze Politiche (1975). In seguito, nel 1992, la Facoltà di Lettere e Filosofia si incorpora e viene istituita la Facoltà di Lingue e Letterature straniere per l'insegnamento delle lingue occidentali. Nello stesso anno la Scuola superiore di Studi Islamici si trasforma anch'essa in Facoltà.

Sulla base di questa nuova strutturazione, l'Istituto opta per l'attuale denominazione in Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", più rispondente alla natura e ai criteri generali previsti per gli altri Atenei statali italiani.

A seguito del percorso di riorganizzazione effettuato a valle dell'emanazione della legge 240/2010, l'attuale organizzazione prevede la presenza di tre dipartimenti:

- Asia Africa e Mediterraneo (AAM)
- Scienze Umane e Sociali (SUS)
- Studi Letterari, Linguistici e Comparati (SLLC)

2.2 Gli organi istituzionali e i principi organizzativi

Lo statuto dell'Università Orientale di Napoli, approvato con Decreto Rettorale n°960 del 23/12/2016, prevede la seguente articolazione degli organi istituzionali:

Organi di governo

- Il Rettore
- Senato accademico
- Consiglio di amministrazione

Organi di controllo

- Collegio dei revisori dei conti
- Nucleo di valutazione

Organi Consultivi e di garanzia

- Presidio delle Qualità
- Consiglio degli studenti
- Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni - CUG
- Collegio di disciplina

Organi di gestione

- Direttore generale
- Comitato per lo sport Universitario

Per quanto riguarda i principi organizzativi, il Rettore ed il Consiglio di Amministrazione esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e strategico, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni; in più essi sono chiamati a verificare periodicamente la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

Il Direttore Generale ed i Dirigenti, in attuazione degli indirizzi di cui al periodo precedente adottano gli atti e i provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché curano la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati.

2.3 La missione e le attività

In merito alla missione ed alle aree strategiche di attività, lo Statuto dell'Orientale all'art. 2 *Finalità Istituzionali* prevede quanto di seguito descritto:

1. L'Orientale pone nella ricerca il fondamento delle attività della didattica e si assegna, quali compiti primari, la promozione e l'organizzazione della libera ricerca scientifica

e della libera formazione superiore al fine di perseguire un sapere aperto al dialogo e allo scambio critico di informazioni, nel rispetto della libertà della cultura e dell'insegnamento.

2. L'Orientale promuove e valorizza azioni volte ad arricchire, stimolare, migliorare, mediante il trasferimento del sapere, il contesto sociale in cui opera ed interagisce.
3. In armonia con la secolare connotazione orientalistica, ed in una moderna vocazione internazionalista del sapere, l'Orientale promuove la cooperazione e l'integrazione tra le culture, assicurando un equilibrato sviluppo a tutte le componenti scientifiche presenti al suo interno. Fine primaria di L'Orientale è l'elaborazione e la trasmissione critica delle culture dell'Asia e dell'Africa, e di quelle dell'Europa e delle Americhe, anche nelle loro interazioni, nell'indipendenza morale e scientifica da ogni potere politico ed economico.
4. L'Orientale riconosce il valore della mobilità come strumento di arricchimento delle conoscenze scientifiche e di crescita professionale in tutto il percorso della carriera del personale. A tal fine, promuove la mobilità nazionale, internazionale nonché quella fra il settore pubblico e quello privato.
5. L'Orientale informa la propria attività alla realizzazione delle pari opportunità, anche promuovendo azioni positive atte a rimuovere ogni discriminazione. L'Orientale applica in tutti gli Organi collegiali disciplinati dal presente Statuto il rispetto del principio delle pari opportunità.
6. L'Orientale stabilisce rapporti di collaborazione con altre Università ed istituzioni di cultura e di ricerca nazionali e internazionali e promuove rapporti con istituzioni ed organizzazioni pubbliche e private, con imprese e altre forze produttive.
7. L'Orientale può stipulare convenzioni con altre Università e con altri enti pubblici o privati, anche per la partecipazione a enti, società, fondazioni, centri interuniversitari e a consorzi di diritto pubblico, nei limiti e con le modalità stabilite dal regolamento per l'amministrazione, la finanza e la contabilità. La predetta partecipazione può avvenire anche a titolo oneroso.
8. Al fine di potenziare la competitività, nell'ambito delle finalità istituzionali, migliorando la qualità dei risultati, l'Orientale può stipulare, singolarmente o in aggregazione con altri Atenei, accordi di programma con il Ministero dell'istruzione dell'università e della ricerca.
9. L'Orientale, in armonia con l'art. 9 della Costituzione, promuove e valorizza il proprio patrimonio storico, artistico e museale, le raccolte librerie, audiovisive e multimediali, le collezioni storiche ed il materiale scientifico e didattico acquisito durante la sua storia, anche allo scopo di preservare la memoria delle proprie origini, la conoscenza delle pratiche didattiche ed di ricerca, e di rafforzare e fare conoscere i valori identitari e le tradizioni accademiche nelle quali si riconosce.
10. L'Orientale favorisce la più ampia apertura culturale e la promozione dello sviluppo del territorio in cui opera, attuando forme di stimolo e di collaborazione con gli organismi pubblici e privati che si propongono il medesimo fine.
11. L'Orientale opera per il conseguimento delle proprie finalità con la partecipazione di professori, ricercatori, studenti e personale tecnico e amministrativo, nel rispetto

- dei diritti fondamentali della persona. Nell'ambito delle proprie competenze, l'Ateneo bandisce qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a prevenirne il manifestarsi.
12. L'Orientale persegue, come valore fondamentale, la serenità sui luoghi di studio e di lavoro, elaborando, a tal fine, adeguate strategie di intervento per migliorare la sicurezza e la qualità della vita.
 13. L'Orientale fa propri i principi dell'accesso aperto alla letteratura scientifica.
 14. L'Orientale promuove azioni istituzionali rivolte all'apprendimento permanente e aderisce alle iniziative di cooperazione europea attivate in questo campo al fine di contribuire allo sviluppo della Comunità quale società avanzata basata sulla conoscenza e di promuovere gli scambi, la cooperazione e la mobilità tra i sistemi d'istruzione e formazione in modo che essi diventino un punto di riferimento di qualità a livello mondiale.
 15. L'Orientale contrasta tutte le situazioni di conflitto di interessi in tutte le sue forme.
 16. L'Orientale, ai sensi degli artt.21 comma 2, lett.hh) e 24, comma 2, lett.bb) adotta lo Statuto dei diritti e doveri degli Studenti proposto dal Consiglio degli Studenti di cui all'art.29.
 17. L'Orientale si impegna a promuovere le buone pratiche per l'ecosostenibilità ed il risparmio energetico.

Con riferimento alle specifiche attività, in aderenza a quanto stabilito al punto 1) l'Ateneo L'Orientale ... *“pone nella ricerca il fondamento delle attività della didattica e si assegna, quali compiti primari, la promozione e l'organizzazione della libera ricerca scientifica e della libera formazione superiore al fine di perseguire un sapere aperto al dialogo e allo scambio critico di informazioni, nel rispetto della libertà della cultura e dell'insegnamento”*.

In tale ambito operano alcune strutture dell'Ateneo tra cui:

- Servizio Orientamento e Tutorato – SOrT (*orientamento in entrata, itinere, uscita, sportello diversamente abili*);
- Polo Didattico di Ateneo – PDA (*Servizio Offerta Didattica e Carriera dello Studente, Organizzazione delle Attività Didattiche dell'Ateneo*);
- Sistema Bibliotecario di Ateneo – SIBA;
- Struttura Informatica di Ateneo – SIA (*Servizio Amministrativo, assistenza informatica, gestione di rete e sistemi, gestione portale e applicativi di rete*).

Le attività istituzionali di didattica e ricerca beneficiano nello specifico anche del supporto di Centri Interdipartimentali e di Servizio:

- Centro Linguistico di Ateneo Università L'Orientale - C.L.A.OR;
- Centro Interdipartimentale di Servizi di Archeologia - C.I.S.A.;
- Centro Interdipartimentale “Il TORCOLIERE” – *Officine Grafico-Editoriali di Ateneo*.

L'Ateneo, promuove e favorisce la costituzione di Centri di elaborazione culturale, di formazione e di consulenza, anche attraverso la stipula di convenzioni con altre Università italiane ed estere, nonché con Istituti di cultura ed enti pubblici nazionali ed esteri ed, in particolare, con quelli presenti sul territorio.

Rispetto all'afferenza di Ateneo/Dipartimento i Centri si presentano come segue:

Centri di studio di Ateneo

- *Centro Studi Matteo Ripa e Collegio dei Cinesi*

Dipartimento di Asia Africa e Mediterraneo

- *Centro Studi sull'Africa Contemporanea*

- *Centro di Studi Berberi*

- *Centro di Studi Ebraici*

- *Centro di Studi sul Buddhismo*

Dipartimento di Scienze umane e sociali

- *Centro Studi Cibo e Alimentazione*

- *Centro di Studi sulle Culture del Mediterraneo*

- *Centro per lo Studio e l'Edizione dei Testi*

- *Centro di Studi sull'Europa Contemporanea (CeSEC)*

- *Centro Studi "Gender History"*

- *Centro Studi Postcoloniali e di Genere*

Dipartimento di Studi letterari, linguistici e comparati

- *Centro Studi Canadesi "Società e Territori"*

- *Centro di Studi sull'America Latina*

2.4 Lo stato dell'organizzazione

Oltre agli Organi istituzionali, cui competono le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, e alle strutture didattiche, di ricerca e di servizio su menzionate, l'Ateneo sta realizzando il percorso di aggiornamento della componente amministrativa (vedi delibera n°139 del 28 giugno 2017) individuando i seguenti livelli di organizzazione: Macroaree, Aree e Servizi.

Le Macroaree, strutture apicali di riferimento, sono così definite per ambiti di attività:

- Staff;
- Didattica;
- Ricerca Internazionalizzazione e Terza Missione;
- Economico Patrimoniale;
- Risorse Umane;
- Servizi Tecnici e Logistici e Strutture Speciali .

Con il DDG n°109 e n°110 del 30 novembre 2017 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.

La politica in materia di fabbisogno di personale, sia docente, sia amministrativo e tecnico, a sostegno ed 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 274 unità del 2008 alle 203 al 31/12/2018. Nel prossimo triennio si prevedono altre perdite consistenti di docenti che cesseranno dal servizio per raggiunti limiti di età.

Anche il personale amministrativo e tecnico ha visto ridursi la propria consistenza, sebbene in misura più limitata dalle 235 unità del 2008 alle 195 unità al 31/12/2018.

E da sottolineare, per tutto il personale in servizio, un significativo incremento dell'età anagrafica media. Di seguito sono riportati alcuni dati inerenti il personale.

Tabella 1: Personale docente

Personale docente	t. i.	t. d.	Totale	%
ORDINARIO	56	--	56	27,6
ASSOCIATO	69	--	69	34,0
RICERCATORE	23	--	23	11,3
RICERCATORE (art. 24 comma 3-a L. 240/2010)	--	25	25	12,3
RICERCATORE (art. 24 comma 3-b L. 240/2010)	--	30	30	14,8
Totale	148	55	203	100,0

Fonte: MIUR – Banca dati “Organico docenti” (dati al 31/1/2019).

Tabella 2: Personale a contratto

Professori a contratto, Collaboratori e “ex Lettori”	t. i.	t. d.	Totale	%
PROFESSORI A CONTRATTO (L. 240/2010) (*)	--	101	101	47,2
ESPERTI DI LABORATORIO (*)	--	22	22	10,3
COLLABORAZIONI (convenzioni con Enti stranieri) (*)	--	1	1	0,5
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	24	53	77	36,0
EX LETTORI	13	--	13	6,0
Totale	37	177	214	100,0

Fonte: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” (dati al 31/12/2018).

(*) Contratti in essere alla data.

Tabella 3: Personale non docente

Personale non docente per qualifica	t. i.	t. d.	Totale	%
DIRIGENTI	2	2	4	2,1
EP	2	--	2	1,0
D	43	--	43	22,0
C	101	--	101	51,8
B	45	--	45	23,1
Totale	193	2	195	100,0

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/12/2018).

2.5 Le risorse finanziarie

Gli oneri dell'Ateneo L'Orientale per il prossimo anno hanno come obiettivo principale l'efficienza ed efficacia del sistema, nel rispetto di un equilibrio nel bilancio che correli costi e ricavi.

Nel definire gli obiettivi del prossimo anno solare, si è tenuto conto degli obiettivi indicati dal piano integrato della performance 2018-2020 e di quello strategico 2016-2018, mancando allo stato attuale indicazioni ministeriali sul prossimo piano strategico 2019-2021.

I macro-obiettivi riportati in sede di bilancio preventivi sono: offerta formativa e servizi agli studenti di elevato livello qualitativo; ricerca di eccellenza in tutti gli ambiti disciplinari presenti in Ateneo; impegno per l'internazionalizzazione.

Di seguito sono riportati alcune indicazioni relative alle principali voci di bilancio.

Proventi per la didattica

Non si prevedono sensibili variazioni rispetto a quanto indicato nella previsione, dal momento che l'Ateneo non intende modificare tasse di iscrizione, né si prevedono nel corso dell'anno 2019 ulteriori attivazioni di corsi di dottorato o di master.

Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico

Per la tipologia di questo Ateneo non si registrano introiti particolarmente elevati per ricerche commissionate e proventi per trasferimento tecnologico.

Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi

L'importo previsto di euro 50.000 è molto al di sotto di quanto prevedibilmente sarà acquisito. Infatti l'Ateneo dispone indicazioni, non ancora tradotte in atti formali, di importi notevoli legati a bandi ERC dei quali sono risultati vincitori due docenti e si è in attesa dei risultati di altre procedure per bandi competitivi (PRIN e bandi UE) alle quali hanno partecipato diversi docenti dell'Ateneo.

Contributi MIUR e Regione

La previsione per il FFO è stata fatta sulla base del dato del 2018, in quanto non è noto allo stato se sono previste modifiche (che potrebbero comportare variazioni in aumento o diminuzione dell'importo del Fondo) nel calcolo dell'importo assegnato alle singole Università. Maggiori certezze derivano invece da altri elementi quali: gli importi che saranno corrisposti agli atenei per la compensazione della no tax area, il finanziamento dei piani straordinari per reclutamento dei docenti, finanziamento per il dipartimento di eccellenza. Si conoscerà solo nei prossimi mesi l'esito della valutazione del raggiungimento degli obiettivi per il piano strategico triennale 2016-2018, da cui deriva il consolidamento degli importi ricevuti nel corso del triennio. Eventuali finanziamenti per il piano strategico triennale 2019-2021 saranno presumibilmente erogati nel 2020 e quindi non andranno a incidere sull'entrate del 2019.

L'Orientale partecipa a bandi a valere su fondi PON e POR per borse di dottorato di ricerca. Quest'anno sono state finanziate complessivamente 12 borse su fondi MIUR e Regione Campania; poiché il finanziamento è triennale (per intera durata del dottorato), i fondi possono essere portati a bilancio anche nel 2019. Non è invece possibile indicare allo stato previsioni per eventuali borse aggiuntive per il prossimo ciclo di dottorato.

Contributi da altri

Nel bilancio sono indicati soltanto i contributi per accordi pluriennali già sottoscritti. Si auspica che nel corso del 2019 si possano stipulare ulteriori accordi e convenzioni con cofinanziamenti di enti esterni.

Costi del personale

Sulla base delle previsioni di spesa per il personale e di entrata per FFO e contribuzione studentesca, nelle voci considerate dal Miur la percentuale di cui all'art. 5 del d.lgs 49/2012 per l'anno 2019 si definirebbe nel 64,8%, ben al di sotto del limite del 80% indicato dalla norma. Va ricordato infine che oltre all'incremento previsto dalla circolare MEF n.31/2018, nel corso del 2019, per effetto della ripresa dell'incremento delle retribuzioni, gli importi relativi al costo del personale subiranno variazioni in aumento.

Come molte altre università italiane L'Orientale ha un organico di personale docente e ricercatore inferiore alle esigenze della didattica, per cui si ricorre a un elevato numero di docenti a contratto. A queste figure si aggiungono i Collaboratori linguistici (CEL), che sono figure fondamentali per l'apprendimento della lingua da parte dei nostri studenti.

Per programmare nuove assunzioni non è sufficiente conoscere il dato delle cessazioni, in quanto l'attribuzione di punti organico avviene sulla base di una serie di indicatori legati anche a comparazione con gli altri Atenei italiani.

La programmazione di bandi di concorso nel 2019 sarà ispirata a queste linee guida:

- procedure per reclutamento di professori di I fascia, non solo per le ricadute sulla didattica e la ricerca, ma anche per la necessità di profili adeguati per assolvere ai numerosi compiti gestionali richiesti oggi per il corretto funzionamento degli Atenei. Come negli ultimi anni anche nei prossimi due ci sarà un elevato numero di docenti di

I fascia che andranno in quiescenza per limiti di età, dunque le procedure per la I fascia rappresentano un'esigenza pressante;

- procedure per reclutamento di professori associati nei SSD in cui sono impegnati ricercatori a tempo indeterminato in possesso di ASN. Si ritiene opportuno dare possibilità a docenti impegnati da moltissimi anni, con una notevole esperienza nell'Ateneo, di partecipare a procedure per accedere al ruolo di associato;
- previa valutazione positiva del Dipartimento di afferenza, procedure per i ricercatori di tipo B che sono nel loro terzo anno di contratto e sono in possesso dell'ASN per il SSD in cui sono incardinati come ricercatori a tempo determinato, così come previsto dalla normativa;
- bandi per ricercatori di tipo B, dando priorità a settori in cui è presente un alto numero di docenti a contratto, per ridurre figure di precari e per consentire un incremento dell'attività di ricerca in questi settori;

Le stesse considerazioni (vincoli di punti organico) valgono per il personale tecnico-amministrativo.

È necessario prevedere potenziamento di alcuni uffici, anche nella prospettiva di pensionamenti nei prossimi anni, che rischiano di lasciare senza organico strutture strategiche per l'Ateneo.

Costi relativi a collaborazioni scientifiche per attività di ricerca e didattica

Si conferma il numero di borse di dottorato di ricerca, in quanto numero rispondente alle dimensioni dell'Ateneo, riconfermando l'impegno a favore della internazionalizzazione con borse riservate a laureati all'estero.

Si prevede l'attivazione di nuovi assegni di ricerca (fino a un massimo di nove per finanziamenti su fondi di Ateneo), sulla base della qualità delle richieste che perverranno e della loro congruità con il programma di ricerca del Dipartimento.

Per quanto riguarda la didattica sono da prevedere maggiori attività a favore dell'orientamento e del tutorato in entrata e in itinere, per ridurre gli abbandoni e il numero dei fuori corso, con iniziative quali incontri nelle scuole, corsi di recupero, incremento dell'offerta di corsi on line. Infine saranno impegnate maggiori risorse per facilitare la partecipazione di studenti e neolaureati a attività di stage e tirocinio in Italia e soprattutto all'estero.

Costi per attività di Ricerca

I risultati dei due cicli della VQR e gli esiti positivi conseguiti da alcuni colleghi vincitori di bandi selettivi a livello nazionale e internazionale consentono di continuare le iniziative a sostegno della ricerca dell'Ateneo. L'importo previsto per il 2019 è in linea con quello del 2018. Si tratta di una stima prudenziale, in attesa degli accreditati dei progetti già approvati (con i relativi vincoli rispetto alla tipologia di allocazione delle risorse) e di quelli attualmente in fase di valutazione (ad es. PRIN).

La seguente tabella riporta i principali dati del bilancio preventivo 2019.

Tabella 4 Dati di bilancio

Proventi	
Proventi propri	7.646.000,00 €
Contributi	33.667.000,00 €
Altri proventi	908.000,00 €
Totale	42.221.000,00 €
Costi operativi	
Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica	18.444.000,00 €
Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo	7.777.000,00 €
Costi per sostegno agli studenti	2.664.000,00 €
Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali	4.923.450,00 €
Costi diversi	1.277.000,00 €
Ammortamenti	1.804.000,00 €
Oneri diversi di gestione	965.000,00 €
Interessi e oneri finanziari	937.000,00 €
Imposte sul reddito dell'esercizio	1.743.000,00 €
Totale parziale	40.534.450,00 €
Investimenti	
Immobilizzazioni immateriali	70.000,00 €
Acquisto immobile	900.000,00 €
Altre immobilizzazioni materiali	70.000,00 €
Totale parziale	1.040.000,00 €
Totale	41.574.450,00 €

2.6 Analisi SWOT

Sulla base delle considerazioni svolte in merito al contesto interno ed al contesto esterno dell'Ateneo e delle esperienze maturate in merito alle potenzialità ed agli aspetti di miglioramento che è possibile perseguire viene di seguito descritta un'analisi SWOT.

	Punti di forza	Punti di debolezza
Contesto interno	<ul style="list-style-type: none"> • Offerta formativa altamente specialistica e riconosciuta a livello nazionale ed internazionale • Attrazione di studenti da territori limitrofi • Attrazione di studenti iscritti ai corsi di laurea magistrale provenienti da altri atenei, anche fuori regione • Presenza di specifiche strutture a supporto delle attività didattiche e di orientamento • Alto numero di convenzioni internazionali • Qualità del reclutamento • Settori di ricerca altamente specialistici • Dipartimento di eccellenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Competenze degli studenti insufficienti all'atto dell'immatricolazione • Numero degli studenti fuori corso • Risultati della VQR 2004/2010 non equivalenti in tutto l'Ateneo • Difficoltà, anche per la connotazione umanistica dell'ateneo, dell'attrazione di risorse esterne
	Vincoli/Minacce	Opportunità
Contesto esterno	<ul style="list-style-type: none"> • Mancanza di riferimenti stabili nella normativa universitaria • Emigrazione giovanile ed intellettuale verso altri territori • Limitazioni all'utilizzo di sistemi incentivanti per il personale dell'Ateneo • Territorio di riferimento in ritardo di sviluppo 	<ul style="list-style-type: none"> • Fondi del programma europeo Horizon 2020 • Fondi regionali e nazionali resi disponibili nell'ambito di politiche di coesione • Necessità di competenze interdisciplinari (umanistiche/tecnico-scientifiche) per lo sviluppo dell'industria creativa • Crescita dei mercati asiatici e africani • Crescente necessità di competenze scientifico-disciplinari per favorire il dialogo interculturale

3 AMBITI STRATEGICI E POLITICA DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO

3.1 Obiettivi Strategici 2019-2021

Come evidenziato nel documento ANVUR “linee guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane”, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n.18 del 23 gennaio 2019, la dimensione strategica della programmazione degli Atenei si descrive principalmente in due documenti:

- il Piano strategico (D.M 987/2016, Allegato C);
- la Programmazione Triennale (art.1-ter della legge 43/2005).

Nel corso del 2016 l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale ha dato vita ad un percorso di revisione delle modalità di implementazione dei diversi momenti di pianificazione strategica previsti dalle attuali norme. L'Ateneo, anche con riferimento a quanto determinato dall'Anvur nell'ambito delle “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane”, 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 Strategico 2016-2018 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°213 del 19/12/2016 ha rappresentato il documento principale da cui derivare gli altri documenti di programmazione. Il suddetto Piano, elaborato a seguito di più riunioni ed altre forme di interlocuzione con la partecipazione della Rettore dei Delegati alla didattica ed alla ricerca, dei Direttori di Dipartimento del presidente del Presidio della Qualità , del Direttore Generale ed alcuni funzionari, è stato aggiornato, sulla base delle esperienze maturate nell'ambito del 2017, ed approvato nella seduta del CdA del 20/12/2017. L'aggiornamento del piano, che mantiene sostanzialmente l'impianto precedente, ha confermato aree ed obiettivi strategici declinando in modo più efficace e sostenibile linee di intervento, obiettivi specifici ed attività. Il Piano triennale individua gli obiettivi secondo alcune 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.
- } Politiche Assicurazione della Qualità

Il periodo di vigenza del Piano Strategico scade nel 2018. Il nuovo piano sarà redatto entro il 30 giugno 2019 nella convinzione che per tale data siano stato emanato il decreto ministeriale in applicazione dell' art.1-ter della legge 43/2005 (Programmazione triennale). Alla luce di quanto esposto in allegato 1) sono riportati gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici corredati dei rispettivi indicatori in buona parte ispirati dal Piano Strategico 2016-2018 e che per la loro natura troveranno, molto presumibilmente, riscontro anche nella prossima programmazione .

3.2 Le politiche della qualità per la didattica

Nell'anno accademico 2012/2013 è stata riorganizzata l'offerta formativa dei tre Dipartimenti (Asia, Africa e Mediterraneo, Scienze umane e sociali, Studi letterari, linguistici e comparati), che, in ossequio alla legge 240/2010, hanno assunto le competenze in materia di didattica delle preesistenti quattro Facoltà (Lingue e Letterature straniere, Lettere e Filosofia, Scienze politiche, Studi arabo-islamici e del Mediterraneo).

Tale riorganizzazione non comportò variazioni nel numero dei corsi (in totale 16, tra lauree e lauree magistrali), considerato che l'Ateneo, sulla base delle linee guida dettate dal ministero e nel rispetto dei requisiti necessari, aveva attuato una radicale razionalizzazione dei corsi già a decorrere dall'anno accademico 2009/2010 (nell'anno accademico 2008/2009 ne erano attivi 36).

L'assetto dell'offerta formativa che ne è derivato è espressione di scelte mirate a salvaguardare la specificità e la *mission* dell'Ateneo. Vale la pena ricordare che la specificità dell'Ateneo è caratterizzata da una generale vocazione scientifica e culturale con una spiccata prospettiva internazionale che apre ad un mercato del lavoro non solo locale, ma anche e soprattutto europeo ed extraeuropeo. L'offerta formativa per l'a.a. 2018/2019 è di 15 corsi. Infatti, sono confermati i 6 corsi di laurea, mentre per i corsi di laurea magistrale, alla luce dell'esperienza maturata in questi anni, si è ritenuto opportuno unificare i due corsi di classe LM 36 – "Lingue e civiltà orientali" e "Scienze delle Lingue, Storia e Culture del Mediterraneo e dei Paesi Islamici" – per cui l'offerta didattica attualmente prevede 9 corsi di laurea magistrale

Corsi di studio attivi nell'anno accademico 2018/2019

DIPARTIMENTO DI ASIA AFRICA E MEDITERRANEO:

-Corsi di laurea

"Civiltà antiche e Archeologia: Oriente e Occidente" - (L1)

"Lingue e culture orientali e africane" - (L11)

-Corsi di laurea magistrale

"Archeologia: Oriente e Occidente" - (LM2)

"Lingue e culture dell'Asia e dell'Africa" (LM36)

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI:

-Corsi di laurea

"Scienze politiche e relazioni internazionali" -(L36)

-Corsi di laurea magistrale

"Lingue e Comunicazione Interculturale in area euromediterranea" - (LM38)

"Relazioni e istituzioni dell'Asia e dell'Africa" - (LM52)

"Studi internazionali" - (LM 52)

DIPARTIMENTO DI STUDI LETTERARI LINGUISTICI E COMPARATI

-Corsi di laurea

"Lingue, e Culture Comparete" - (L11)

"Lingue, letterature e culture dell'Europa e delle Americhe" - (L11)

"Mediazione linguistica e culturale" - (L12)

-Corsi di laurea magistrale

"Letterature e culture comparate" - (LM37)

"Lingue e letterature europee e americane" - (LM37)

"Traduzione specialistica" - (LM94)

"Lingua e cultura italiana per stranieri" - (LM14)

In merito all'andamento degli iscritti le seguenti tabelle testimoniano come l'Ateneo non sia interessato dalla diminuzione a cui si è assistito negli ultimi anni con particolare riferimento ai territori del Mezzogiorno.

Tabella 5 : Iscritti da a.a 2013/2014 ad a.a.2018/2019

TOTALE ISCRITTI CORSI DI LAUREA						
TIPO DI LAUREA	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2017/2018
Laurea (DM270)	7394	7980	8470	8776	8945	9652
Laurea Magistrale (DM270)	1653	1601	1615	1740	1979	2217
Laurea triennale (DM509)	1291	897	598	417	320	229
Laurea specialistica (DM509)	105	57	37	18	18	7
Vecchio Ordinamento	357	298	230	180	141	107
TOTALE	10800	10833	10950	11131	11403	12212

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/1/2019).

Tabella 6 : Immatricolazioni da a.a 2013/2014 ad a.a.2018/2019

IMMATRICOLAZIONI	N
2013/2014	3104
2014/2015	2972
2015/2016	3050
2016/2017	3124
2017/2018	3122
2018/2019	3311

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/1/2019).

Tabella 7 : Laureati per anno solare dal 2013 al 2018

LAUREATI per anno solare						
Tipo Laurea	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Laurea (DM270)	500	693	801	1048	1385	1268
Laurea Magistrale (DM270)	495	573	551	494	440	535
Laurea triennale (DM509)	561	306	208	111	66	51
Laurea specialistica (DM509)	74	38	23	12	7	6
Vecchio Ordinamento	42	49	28	22	14	15
TOTALE	1672	1659	1611	1687	1912	1875

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" (dati al 31/1/2019).

L'Ateneo, attraverso gli organi ed i soggetti di controllo e consultivi previsti dalla normativa vigente (Nucleo di Valutazione e Presidio di Qualità), coordina le attività legate alla qualità della formazione attraverso la determinazione di linee di indirizzo e indicazioni operative, nonché promuovendo iniziative di formazione dedicate alla diffusione della cultura della Qualità.

Il Nucleo di Valutazione e il Presidio di Qualità monitorano e valutano annualmente l'efficacia delle politiche di Assicurazione della Qualità dei CdS attraverso i documenti di AQ predisposti dall'ANVUR: la SUA-CdS e i Rapporti di Riesame (annuale e ciclico). Altre fonti documentali attraverso le quali vengono valutate le attività di assicurazione della qualità di Ateneo sono: la relazione annuale della Commissione Paritetica Docenti-Studenti e i dati derivanti dalla raccolta dei questionari di valutazione della didattica studenti/docenti.

In particolare, attraverso la SUA-CdS è possibile verificare la sostenibilità della didattica dell'Ateneo e la validità dei requisiti di accreditamento dei corsi di studio. Il sistema informativo in oggetto consente infatti, tramite i dati relativi all'offerta didattica erogata, di controllare, per ogni CdS, il numero dei docenti di riferimento nonché la qualifica e coerenza del singolo incarico con il settore scientifico-disciplinare di afferenza, e di valutare, grazie agli indicatori per il monitoraggio annuale, la sostenibilità della didattica.

3.3 Le politiche della qualità per la ricerca e la terza missione

L'Ateneo, attraverso gli organi ed i soggetti di controllo previsti dalla normativa vigente, coordina le attività legate alla qualità della ricerca attraverso la determinazione di linee di indirizzo e indicazioni operative, nonché promuovendo iniziative di formazione dedicate alla diffusione della cultura della Qualità; esso effettua, inoltre, il coordinamento operativo dei Dipartimenti nella stesura delle relazioni sulle attività di ricerca, monitorando e rendendo disponibili i dati di riferimento, ivi compresi quelli relativi alle pubblicazioni scientifiche, anche in rapporto alle periodiche campagne di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) avviate a livello ministeriale. In attesa di nuove indicazioni per la compilazione della scheda SUA-RD, l'Ateneo predispone, in sua sostituzione, una relazione della ricerca che fornisce informazioni analoghe a quelle previste nel vecchio modello della SUA-RD 2013.

In occasione dell'ultima VQR l'Ateneo si è dotato degli strumenti necessari per favorire la partecipazione dei propri ricercatori alla campagna di valutazione. Tutti i ricercatori dell'Oriente si sono dotati di un identificativo ORCID ed hanno gestito le proprie pagine all'interno dell'Archivio digitale della ricerca UNORA, che utilizza la piattaforma di gestione dati IRIS. Tramite UNORA_IRIS i docenti sono stati in grado di selezionare e presentare le proprie pubblicazioni per la campagna di valutazione 2011-2014.

Dal punto di vista organizzativo, ciascun Dipartimento possiede un docente referente della ricerca per il monitoraggio delle attività, e un docente referente dell'archivio digitale UNORA-IRIS per l'assistenza nell'immissione dei dati e per il controllo dell'Open Access.

L'Ateneo si è dotato, infatti, di un Regolamento per l'Open Access ed è stata svolta una campagna di sensibilizzazione presso tutti i docenti ed i ricercatori al fine di favorire, attraverso l'archivio UNORA-IRIS, la più efficace disseminazione dei risultati delle proprie ricerche. Nel corso del 2017 il numero di docenti che registrano nell'archivio UNORA-IRIS i metadati delle proprie pubblicazioni è decisamente cresciuto, raggiungendo il 100% dei docenti attivi. Ci si propone di promuovere nel 2019 una nuova campagna di sensibilizzazione per l'accesso aperto ai risultati della ricerca; vanno tuttavia valutate, per le pubblicazioni delle aree umanistiche, le restrizioni imposte dalle case editrici, che in moltissimi casi non consentono neppure il deposito delle versioni in postprint o in preprint.

Per verificare l'attuazione di una parte degli obiettivi generali e specifici individuati nel Piano strategico dell'Ateneo, in particolare quelli riguardanti la crescita della qualità e della multidisciplinarietà della ricerca, dopo l'ultima campagna di VQR e in attesa della nuova SUA-RD che sarà predisposta dall'ANVUR, nel 2017 è stata avviata un'attività di verifica e monitoraggio. La prima verifica, completata nell'ottobre 2017, ha indagato, attraverso i dati inseriti nell'archivio UNORA-IRIS, su quantità, tipologia e sede dei prodotti pubblicati da ciascun ricercatore negli anni 2015 e 2016, eventuali presenze di ricercatori inattivi, continuità nell'attività di ricerca, pubblicazioni frutto di ricerche di gruppi anche interdisciplinari; i dati sono consultabili nella "Relazione ricerca di Ateneo 2015-2016" pubblicata nel sito. La seconda e la terza verifica, relative agli anni 2017 e 2018, sono parimenti disponibili sul sito dell'Ateneo. Queste ultime relazioni forniscono, in maniera ancora più completa della precedente, ulteriori dati significativi ai fini della valutazione della qualità della ricerca di Ateneo, e in particolare: dati sul numero di ricerche di gruppo finanziate con il fondo di Ateneo per la ricerca, mobilità in uscita e in entrata, numero dottorandi che hanno conseguito all'estero il precedente titolo di studio, numero di tesi in collaborazione con atenei stranieri, numero di progetti nazionali e internazionali presentati e finanziati. Si è in generale tenuto conto più dettagliatamente di obiettivi, azioni e indicatori selezionati nel Piano strategico 2016-2018.

Nell'ambito del processo di valutazione, il Nucleo e il Presidio di Qualità, utilizzando le informazioni fornite dalle relazioni sulla ricerca, verificano, oltre ai risultati prodotti dalla Ricerca, anche il profilo di competitività raggiunto dall'Ateneo attraverso lo svolgimento delle attività di "terza missione".

Dal 2015 l'ANVUR ha avviato un'attività di valutazione della "terza missione" degli Atenei e degli Enti Pubblici di Ricerca, per completare e rendere più coerente il sistema nazionale di valutazione operante per il Ministero dell'Università e della Ricerca con la pubblicazione delle linee guida per la valutazione della "terza missione". A tale scopo, nell'ambito del processo di assicurazione della qualità AVA, l'ANVUR ha introdotto la Scheda Unica Annuale della Terza Missione (SUA-TM).

Tale scheda, che raccoglie informazioni sulle attività di valorizzazione della ricerca (brevetti, spinoff, contratti conto-terzi, convenzioni) e sulle attività di produzione di beni pubblici sociali

e culturali, consente di avere una base di dati standardizzati e confrontabili per tutti i 67 atenei pubblici italiani.

L'Ateneo, per la specificità dei suoi insegnamenti e delle sue ricerche, esclusivamente di ambito umanistico, privilegia alcune tra le attività previste per la terza missione e inserite all'interno della *Produzione di beni pubblici di natura culturale, sociale o educativa*, concentrandosi soprattutto su gestione del patrimonio storico e attività culturali (scavi archeologici e musealizzazione di reperti, gestione di un polo museale e di immobili storici); formazione continua, prevalentemente rivolta, ma non solo, agli insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado; pubblica engagement (iniziative volte a trasferire all'esterno le conoscenze che lo caratterizzano; organizzazione o partecipazione all'organizzazione di eventi di pubblica utilità; interazione con il mondo della scuola, ecc.).

Per quanto riguarda le attività inserite dall'ANVUR all'interno della *Valorizzazione della ricerca*, l'Ateneo gestisce attività conto terzi e assicura un servizio di placement.

Per le attività di terza missione e per il loro monitoraggio, l'Ateneo ha nominato una commissione composta dalla delegata alla ricerca e alla terza missione e da due rappresentanti per ciascun Dipartimento. In particolare, per le attività di *public engagement*, dal 2018 vengono programmati finanziamenti destinati a supportare le attività di public engagement dei Dipartimenti da svolgersi nel corso dell'anno. I fondi sono assegnati previa valutazione da parte della commissione ed è stata predisposta una scheda da compilare on line sia per la richiesta di finanziamento sia per la sua successiva valutazione.

Le schede sulle attività di terza missione dell'Ateneo e dei Dipartimenti sono state compilate in ritardo perché le linee guida ANVUR per la compilazione della Scheda unica annuale per la Terza missione (SUA-TM) sono state pubblicate soltanto a novembre 2018. In attesa che sia compilabile la nuova SUA-TM, sia l'Ateneo sia i Dipartimenti hanno raccolto i dati relativi alle attività di TM svolte negli anni dal 2015 al 2018 e hanno compilato le schede descrittive secondo il modello fornito dalle ultime linee guida dell'ANVUR. linee guida per la compilazione della SUA-TM, i Dipartimenti e l'Ateneo hanno provveduto alla raccolta dei dati delle attività svolte negli anni 2015, 2016, 2017 e 2018; I Dipartimenti ne hanno dato conto nelle relazioni annuali su ricerca e terza missione, mentre la relazione complessiva di Ateneo per gli anni 2015-2018 è stata pubblicata a inizio 2019.

4 LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO

4.1 Integrazione con la pianificazione strategica

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 così come descritti al paragrafo 3.1) (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) adottato dall’UNIOR prevede quindi le seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi strategici: strettamente connessi alla missione ed alla finalità dell’ateneo e derivanti dal Piano Triennale (par. 3.1);
- 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.

4.2 La performance amministrativa

Il presente paragrafo dedicato alla performance amministrativa declina obiettivi operativi, indicatori e target al fine di consentirne la misurazione e la valutazione.

In tal senso l’Orientale ha individuato un metodo di valutazione che si basa sulla misurazione del raggiungimento di obiettivi operativi di performance amministrativa che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione.

Gli obiettivi operativi afferiscono a tre categorie come descritto nella seguente tabella:

Tabella 8 : Categorie obiettivi operativi

Obiettivi operativi	Categorie
Obiettivi di innovazione	Consistono nell'introduzione di processi innovativi mirati a un miglioramento della performance o orientati all'ampliamento dell'offerta di prodotti e servizi per lo stakeholder interno/esterno
Obiettivi di sviluppo	Sono legati allo sviluppo dell'attuale struttura: rispondono ai principi di efficienza ed efficacia della gestione e all'introduzione di nuovi principi legislativi
Obiettivi di mantenimento	Sono legati al mantenimento degli standard raggiunti nella gestione dei servizi

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:

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

La definizione dei singoli obiettivi, a sua volta, presuppone il ricorso ad uno o più indicatori attraverso i quali operare la periodica verifica del loro grado di conseguimento.

Nel modello di valutazione della performance che ha scelto di darsi l'Orientale, gli indicatori di riferimento sono di tre tipi:

- **indicatori quantitativi** ovvero indicatori che danno una misura esatta della prestazione dell'attività in esame;
- **indicatori temporali** che misurano la prestazione in base all'esecuzione di determinate attività entro una scadenza;
- **indicatori qualitativi**, il cui impiego è previsto nei soli casi in cui non sia possibile il ricorso ad indicatori numerici.

Per quanto riguarda gli **indicatori quantitativi**, il SMVP dell'Orientale individua tre livelli di raggiungimento atteso, la cui descrizione è offerta dalla seguente tabella:

Tabella 9: livelli indicatori quantitativi

Soglia	livello di raggiungimento minimo atteso per l'obiettivo/indicatore, tale da cominciare a considerare positiva la prestazione; al di sotto di questo valore l'obiettivo non si considera raggiunto;
Target	livello per il quale l'obiettivo/indicatore si considera pienamente raggiunto (corrispondente ad un livello sfidante ma sostenibile);
Eccellenza	livello di raggiungimento dell'indicatore/obiettivo superiore alle attese (ambizioso ma non impossibile).

In occasione delle periodiche verifiche di feedback realizzate sugli obiettivi del Piano integrato, sulla base dell'effettivo livello di raggiungimento riscontrato rispetto alle attese, risulterà possibile associare un punteggio su una scala valori 0-100 a ciascuno degli obiettivi/indicatori, che contribuirà alla valutazione complessiva della performance dell'Unità Operativa.

In modo analogo ci si comporterà per gli indicatori temporali, giacché il punteggio assegnato all'indicatore in sede di valutazione verrà espresso in funzione della percentuale delle attività completate.

Infine, per gli **indicatori qualitativi** la misurazione del risultato avverrà in funzione del punteggio assegnato in base ad una scala valori 1-5, dove:

1. inferiore alla soglia;
2. soglia;
3. intermedio;
4. target;
5. eccellente.

4.3 Anticorruzione ed analisi del rischio

L'Ateneo ha adottato nel mese di gennaio 2019 il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione 2019-2021. Nel corso del 2018, l'Ateneo, oltre al consueto aggiornamento annuale del mese di gennaio, ha provveduto ad un successivo aggiornamento nel mese di luglio 2018, così come indicato dall'ANAC nel PNA 2017, recante un'intera sezione dedicata alle istituzioni universitarie.

Le Aree di rischio individuate nel PTPCT 2019-2021 ripercorrono le medesime Aree di rischio del precedente PTPCT e sono distinte in Aree di rischio generali e Aree di rischio specifiche, comprendono oltre che le attività qualificate “a rischio” dall’art. 1, comma 16, della Legge, e definite obbligatorie, anche attività individuate dall’Ateneo.

Nelle Aree di rischio specifiche (vale a dire proprie di ciascuna Amministrazione, in ragione delle specifiche missioni istituzionali), l’ANAC, per le Università aveva già individuato, in via esemplificativa, con il precedente PNA 2015, la didattica (gestione dei test di ammissione, valutazione studenti, ecc...) e la ricerca (i concorsi, la gestione dei fondi di ricerca, ecc...).

L’Ateneo già nei precedenti Piani triennali di prevenzione della corruzione aveva inserito tra le attività a rischio alcune attività riconducibili a quelle indicate dall’ANAC nella Determinazione citata: Gestione dei buoni pasto, gestione del magazzino, custodia di valori; Procedura di scarico di beni mobili; Gestione del Fondo economale; Assegni di ricerca; Dottorati di ricerca; Procedure di pagamenti; Conferimento di incarichi, di qualsiasi natura, a soggetti esterni all’Ateneo; Procedura di scarico di beni mobili; Gestione stipendi, trattamenti accessori, compensi ed emolumenti in genere, in favore di personale dell’Ateneo, studenti terzi; Gestione della carriera degli studenti, rilascio certificati e diplomi, pagamenti e rimborsi tasse, verbalizzazione esami; Procedimenti disciplinari.

L’identificazione era stata effettuata sulla base del **criterio**, ancora rilevante per l’Ateneo, per cui **sono considerate a rischio tutte quelle attività che, astrattamente, sono idonee ad incidere, anche solo potenzialmente ed anche in via non autoritativa, nella sfera di interesse di destinatari nonché tutte quelle attività che comportano la gestione o custodia di beni di varia natura.**

In base a tale criterio, si era dunque proceduto alla rilevazione delle ulteriori attività a rischio. L’identificazione di ulteriori aree a rischio si è, poi, svolta anche tenendo conto delle attività istituzionali che connotano la missione propria dell’Ateneo: didattica, ricerca e terza missione. A seguito dell’aggiornamento medio termine del mese di luglio 2018, le Attività a rischio e le misure di prevenzione della corruzione sono state incrementate con quelle ricavate dal PNA 2017 inerenti, tra l’altro, l’utilizzazione dei fondi di ricerca, il reclutamento dei docenti, il rilascio delle autorizzazioni ai docenti per lo svolgimento di incarichi esterni. Con l’aggiornamento di gennaio 2019, sono state rivisitate alcune misure di prevenzione della corruzione nell’ottica di renderne più razionale l’assetto; è sembrato utile distinguere tra quelle “comuni” a tutte le attività/ processi e quelle di carattere più “specifico”. La rivisitazione, volta anche a delineare un quadro di più concreta attuazione delle misure della prevenzione della corruzione nonché a fornirne descrizioni più chiare, è stata compiuta a valle di incontri individuali condotti dalla Struttura di supporto del Responsabile della prevenzione della corruzione con i Responsabili di alcune Strutture.

Sulla base delle linee di indirizzo contenute nella Determinazione ANAC 12 del 28 ottobre 2015 di aggiornamento del Piano Nazionale Anticorruzione, si è provveduto, già nel precedente

PTPC 2016-2018 ad identificare sei Aree di rischio generali e quattro Aree di rischio specifiche.

A ciascuna Area sono ricondotte le attività a rischio elencate nella **Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione** riportata nel PTPCT.

Tabella 10

AREE DI RISCHIO GENERALI

A) Area: acquisizione e progressione del personale

1. Reclutamento
2. Progressioni di carriera
3. Conferimento di incarichi di collaborazione
4. Conferimento e autorizzazione di incarichi al personale interno

B) Area: contratti pubblici

1. Definizione dell'oggetto dell'affidamento
2. Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
3. Requisiti di qualificazione
4. Requisiti di aggiudicazione
5. Valutazione delle offerte
6. Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
7. Procedure negoziate
8. Affidamenti diretti
9. Revoca del bando
10. Redazione del cronoprogramma
11. Varianti in corso di esecuzione del contratto
12. Subappalto
13. Utilizzo di rimedi di risoluzione delle controversie alternativi a quelli giurisdizionali durante la fase di esecuzione del contratto
14. Liquidazione e pagamento di lavori, servizi e forniture
15. Collaudi, validazione, attestazioni di conformità e regolarità di esecuzione
16. Procedure per acquisizioni di beni, servizi, lavori

C) Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

D) Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario

1. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an*
2. Provvedimenti amministrativi a contenuto vincolato

3. Provvedimenti amministrativi vincolati nell'*an* e a contenuto vincolato
4. Provvedimenti amministrativi a contenuto discrezionale
5. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an*
6. Provvedimenti amministrativi discrezionali nell'*an* e nel contenuto

E) Area: gestione dei beni

1. Gestione dei buoni pasto, gestione del magazzino, custodia di valori
2. Procedura di discarico di beni mobili
3. Gestione del Fondo economale

F) Area: Affari legali e contenzioso

1. Istruttoria per l'Avvocatura dello Stato o Avvocati del libero foro
2. Pareri

Tabella 11

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE**G) Area: Ricerca**

1. Assegni di ricerca
2. dottorati di ricerca, master
3. Utilizzazione fondi per la ricerca (progettazione della ricerca, valutazione e finanziamento dei progetti, esito della ricerca, diffusione dei risultati, valutazione della qualità della ricerca)
4. Contratti di collaborazione per la ricerca

H) Area: didattica

1. Valutazione studenti
2. Test di verifica delle conoscenze

I) Area: servizi agli studenti

1. Servizi amministrativi come descritti nella Carta dei servizi cui si rinvia
2. Servizi per la didattica
3. Servizi di supporto alla formazione
4. Servizi bibliotecari
5. Servizi informatici

L) Area: Terza missione

1. Attività conto terzi

Quanto alla valutazione del rischio, essa consiste nell'identificare, analizzare e ponderare i rischi con riferimento a ciascun processo descritto nella **Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione** che segue. Sul piano della valutazione del grado di rischio, deve ritenersi che il giudizio espresso dal legislatore attraverso l'individuazione *ex lege* delle fattispecie esposte con maggiore probabilità al pericolo di eventi illeciti è indicativo, *ex se*, di un grado di rischio alto. In ordine alle altre attività individuate nel presente documento, la valutazione del grado di rischio, tenuto conto della dimensione quantitativa delle attività svolte,

della dimensione dell'Ateneo e del contesto interno –esaminato sotto diversi profili: assenza di segnalazioni; assenza di procedimenti disciplinari o penali per eventi corruttivi; assenza di segnalazioni relative alla violazione del DPR 62/2013 e del Codice di comportamento di Ateneo; n. 1 istanza di accesso civico che non ha dato luogo ad accoglimento in quanto implicava attività di ricerca e rielaborazione dei dati -, si attesta su livello medio di probabilità. In ogni caso, per le attività individuate come a rischio sono previste misure di prevenzione, concretamente attuabili dall'Ateneo.

Il PTPCT 2019-2021, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. 190/2012 reca, inoltre, gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e per la trasparenza fissati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 24 gennaio 2019, previo parere favorevole del Senato Accademico del 22 gennaio 2019.

Si riporta la tabella recanti gli Obiettivi strategici.

Tabella 12

Prevenzione della corruzione			
Obiettivo	Linee di intervento	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
1) Riduzione del livello di rischio	Trattamento dei rischi	Svolgimento attività istruttoria	Garantire la condivisione all'attività istruttoria nei casi di maggiore delicatezza – attività di verifica a carattere sperimentale su un procedimento di affidamento di contratto pubblico
	Trasparenza	Incrementare i livelli di trasparenza	Individuare i dati ulteriori da pubblicare – definire di concerto con i dirigenti gli ambiti in cui individuare i dati ulteriori
	Razionalizzazione dei processi	Procedure di affidamento	Accorpate le procedure di affidamento di contratti pubblici aventi ad oggetto la fornitura di materiali di consumo – attività di verifica della attuazione della azione
	Automatizzazione	Sviluppare l'informatizzazione	Individuare altri ambiti in cui sviluppare processi di informatizzazione oltre quelli già interessati da tale sviluppo
2) Creazione di un contesto culturale sfavorevole alla corruzione	Misure di sensibilizzazione e sui temi dell'integrità ed etica pubblica e di approfondiment	Realizzare attività di formazione/informazione	Attuare percorsi formativi di livello generale, destinati a tutti i dipendenti.
			Attuare percorsi formativi di livello specifico, destinati ai funzionari addetti alle aree a rischio.

	o di tematiche e strumenti in materia di prevenzione della corruzione		Attuare iniziative di diffusione/informazione in materia di prevenzione della corruzione, destinate agli studenti.
3) Intensificazione e dei controlli	Attività di verifica sui processi classificati a rischio nel Piano triennale di prevenzione della corruzione	Realizzare un'attività di monitoraggio di livello generale ed un'attività di monitoraggio specifica	Acquisire periodicamente riscontri, proposte e osservazioni sull'attuazione del PTPC e delle specifiche misure, da parte delle strutture tenute ad attuarle
			Verificare la effettiva attuazione di specifiche misure di prevenzione della corruzione previste nel PTPC, in riferimento a campioni di processi
		Acquisire osservazioni sulla effettiva e concreta attuabilità di specifiche misure di prevenzione della corruzione, anche da parte di strutture non direttamente interessate all'attuazione delle medesime	
	Whistleblowing	Favorire l'utilizzo dello strumento di segnalazione degli illeciti	Incrementare le informazioni sulle modalità di segnalazione degli illeciti e i meccanismi di tutela del dipendente che effettua la segnalazione

4.4 Trasparenza

La tematica della trasparenza è trattata in una sezione specifica del PTPCT. Anche in materia di trasparenza, il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 24 gennaio 2018, previo parere favorevole del Senato Accademico, ha fissato gli Obiettivi strategici, che di seguito si riportano.

Il PTPCT 2018-2020 contiene, inoltre, la descrizione dei *flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati*; in particolare, attraverso la **Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione** (inserita nel PTPCT e allegata all'OdS 7/2018), sono definiti gli specifici obblighi di trasparenza, individuate le strutture competenti per la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente,

individuare le strutture tenute alla trasmissione dei dati da pubblicare e stabiliti i tempi di pubblicazione e aggiornamento dei dati da pubblicare.

Tabella 13

Trasparenza			
Obiettivo	Linee di intervento	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
1) Promozione di maggiori livelli di trasparenza	Pubblicazione e Accesso	Incrementare i livelli di trasparenza	Individuare i dati ulteriori da pubblicare – definire di concerto con i dirigenti gli ambiti in cui individuare i dati ulteriori
			Regolamentare l'accesso ai dati, documenti e informazioni
			Dare maggiore evidenza alle informazioni sulle modalità di esercizio dell'accesso civico e dell'accesso civico "generalizzato" ed i limiti a tale esercizio
	Rapporti con soggetti interni ed esterni	Misure di sensibilizzazione	Svolgere azione di responsabilizzazione delle persone ai fini dell'attuazione degli adempimenti in tema di trasparenza
			Promuovere le "giornate della trasparenza"
2) Intensificazione e dei controlli	Attività di verifica sugli obblighi di pubblicazione	Realizzare un'attività di monitoraggio generale e specifica sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione	Acquisire periodicamente i riscontri sull'adempimento degli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, documenti, informazioni Verificare, a campione, l'avvenuta pubblicazione di dati, documenti, informazioni per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione

4.5 La performance individuale

Come previsto dal SMVP dell'Orientale approvato il 28 marzo 2018, 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.

- 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 paragrafo descrive i processi di misurazione e valutazione della performance inerenti le tipologie di soggetti di seguito elencati:

- a) Direttore generale;
- b) Dirigenti e personale responsabile di Unità Organizzativa;
- c) personale non responsabile di Unità Organizzativa;

Direttore generale:

La valutazione del Direttore generale avviene su proposta del Nucleo di Valutazione determinata in base ad una relazione predisposta annualmente dallo stesso Direttore generale ed ai parametri descritti in tabella 14.

La determinazione finale compete al Consiglio di Amministrazione che, sentito la Rettrice, dispone eventualmente l'assegnazione della retribuzione di risultato.

Tabella 14: Parametri di valutazione del Direttore Generale.

Profilo	Peso
Performance gestionale delle Unità organizzative afferenti all'Amministrazione Centrale	60%
Obiettivi assegnati al Direttore Generale.	40%

La valutazione delle performance gestionale delle Unità Organizzative viene realizzata secondo le metodologie descritte al paragrafo 4.2

Gli obiettivi individuali vengono formulati dal Rettore ed approvati dal Consiglio di amministrazione con il Piano integrato. Sono misurati sulla base di specifici indicatori per il raggiungimento di target di riferimento che tengano conto della progressione storica. Possono essere declinati in uno o più progetti, anche di durata pluriennale; in quest'ultimo caso il target di riferimento dovrà essere declinato annualmente e sarà inteso come livello di avanzamento del progetto.

Dirigenti e personale responsabile di Unità Organizzativa:

La valutazione dei dirigenti avviene ad opera del Direttore generale.

La valutazione del personale responsabile di Unità Organizzativa avviene, di norma da parte del dirigente della struttura superiore. In assenza di quest'ultimo, avviene da parte del Direttore Generale.

La valutazione Dirigenti e personale responsabile di Unità Organizzativa si basa sui parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 15: Parametri di valutazione dei Dirigenti e del personale responsabile di U.O.

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%
--	-----

Gli obiettivi individuali vengono stabiliti dal Direttore generale in coerenza agli obiettivi operativi di Ateneo.

La seguente tabella descrive le competenze professionali e manageriali che costituiscono elementi di valutazione individuale dei dirigenti e del personale responsabile di Unità Organizzativa.

Tabella 16: Competenze riferite a personale dirigenziale e responsabile di U.O.

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

Personale non responsabile di Unità Organizzativa:

La valutazione di tale personale avviene:

- ad opera del responsabile di Unità Organizzativa se quest'ultimo appartiene al ruolo della Dirigenza
- ad opera del Direttore generale su proposta del responsabile di Unità Organizzativa in tutti gli altri casi.

La valutazione del personale non responsabile di Unità Organizzativa avviene in base ai parametri descritti nella seguente tabella.

Tabella 17: Parametri di valutazione del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

Raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza;	30 %
Competenze e comportamenti professionali dimostrati.	70 %

In merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'U.O questo coinciderà con la media dei valori pesati degli indicatori raggiunti per singolo obiettivo

La seguente tabella descrive le competenze ed i comportamenti professionali che costituiscono elementi di valutazione individuale del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

Tabella 18: Competenze/comportamenti riferite a personale non responsabile di U.O.

N.	Competenza	Definizioni
1	Tecnico/operativa	conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l'esercizio del ruolo.
2	Relazionale	capacità di ascolto e risposta all'utente interno - esterno
3	Problem solving	capacità di soluzione di problemi in autonomia, particolarmente in situazioni di crisi o di emergenza garantendo il rispetto delle norme di legge, regolamento, contratti collettivi e individuali e dei codici di comportamento
4	Integrazione	capacità di lavorare all'integrazione dei processi lavorativi promuovendo la collaborazione con altri servizi ed uffici
5	Orientamento al servizio	impegno personale, motivazione verso il proprio lavoro e tensione verso il risultato, nel rispetto delle norme di legge e dei regolamenti riguardanti il settore di appartenenza ed eventualmente dei settori con cui collabora

Come specificato nel paragrafo precedente il processo di valutazione della performance gestionale dell'Ateneo è di tipo bottom up.

Infatti è necessario procedere alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati alle singole Unità Operative e degli obiettivi individuali assegnati responsabile stesse per giungere alla performance gestionale complessiva dell'Ateneo che tiene conto infine degli obiettivi individuali assegnati al Direttore generale.

In allegato 2 sono descritti gli obiettivi individuali assegnati al solo Direttore Generale.

In considerazione dell'attività in corso di riorganizzazione dell'amministrazione dell'Ateneo, il Direttore generale provvederà ad assegnare gli obiettivi individuali ai Dirigenti ed in relazione all'attuale organigramma alle unità di personale responsabili di Unità Organizzativa entro il 30 settembre 2018.

4.6 Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane

I risultati della valutazione della performance organizzativa e individuale e l'utilizzo degli strumenti individuati nel documento rappresentano la necessaria premessa per la corresponsione:

- retribuzione di risultato del Direttore Generale;
- retribuzione di risultato dei Dirigenti;
- retribuzione di risultato del personale di categoria EP;
- indennità di responsabilità, quota risultato, del personale delle categorie C e D titolare di incarico;
- indennità premiale personale delle categorie B, C e D senza titolarità di incarichi.

a) Retribuzione di risultato del Direttore Generale

La retribuzione di risultato del Direttore Generale, viene erogata in proporzione ai risultati conseguiti e 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.

Tabella 19

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

b) Retribuzione di risultato dei Dirigenti

La retribuzione di risultato dei Dirigenti, non inferiore, nella misura minima, al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione, ai sensi del C.C.N.L. 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.

Tabella 20

FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
--------------------	---------------------------------------	--

I	Dal 90% al 100%	30%
II	dal 70% al 89%	25%
III	dal 50% al 69%	20%
IV	< del 50%	0%

c) Retribuzione di risultato del personale di categoria EP

La percentuale della retribuzione di risultato del personale della Categoria EP, calcolata in percentuale sulla retribuzione di posizione, è commisurata alla valutazione ottenuta secondo il presente sistema di misurazione e valutazione e secondo la seguente distribuzione:

Tabella 21

Valutazione	% retribuzione di risultato
da 90 a 100	20%
da 70 a 89	15%
da 50 a 69	10%
< 50	0%

d) Quota risultato, del personale delle categorie C e D titolare di incarico

Il personale delle categorie C e D, titolare di incarico, percepisce un'indennità di responsabilità attribuita in funzione dell'incarico che, per la quota di un terzo, è corrisposta sulla base della valutazione individuale effettuata secondo il presente sistema di misurazione e valutazione.

4.7 Le procedure di conciliazione

Qualora agli esiti della valutazione si registri una discordanza trova un valutatore e valutato:

- per le valutazioni effettuate dai Dirigenti, al fine di una verifica della valutazione, Il soggetto valutato potrà indirizzare istanza al Direttore Generale, che formulerà le determinazioni finali.
- per le valutazioni effettuate dal Direttore Generale, il soggetto valutato potrà indirizzare istanza di riesame allo stesso Direttore Generale; in caso di permanenza della discordanza, il soggetto interessato potrà accedere alle ordinarie forme di tutela.

4.8 Le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti

Il D.l.g.s 150/2009 prevede l'integrazione del ciclo di gestione della performance con il sistema dei controlli interni (D.lgs. 286/1999). In funzione del processo di riorganizzazione della Amministrazione dell'Orientale il Piano Integrato 2018 individuerà, tra gli obiettivi operativi, la costruzione di un modello di integrazione tra le attività di controllo di regolarità amministrativo - contabile, il controllo di gestione, il sistema di assicurazione e valutazione interna della qualità e le metodologie di misurazione degli obiettivi previsti dal Piano integrato. In tale ambito verranno inoltre specificati i flussi informativi di raccordo tra i vari organi deputati al controllo quali la Direzione generale, i Revisori dei Conti ed il Nucleo di Valutazione. In funzione delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.7, al fine di garantire il monitoraggio del Piano Integrato e degli eventuali relativi scostamenti dagli obiettivi prefissati entro il 31 luglio il Direttore Generale, avvalendosi della Struttura tecnica permanente, istituita con inoltra una relazione al Nucleo di Valutazione che evidenzia lo stato di avanzamento del Piano Integrato, con specifico riferimento alla performance gestionale ed indica eventuali modifiche o correzioni.