

APPROVATO NELLA SEDUTA
DEL



RETT

D.G.

U.T.I.

U.V.P.

Repertorio

N. _____

V. Q. D. S.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI “L’ORIENTALE”

Verbale n. 7/2017

Pag. n. 1

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE Adunanza del 26 Luglio 2017

Il giorno **26 Luglio 2017**, alle **ore 10,00**, presso la Sala Consiliare sita in Via del Chiatamone 61/62 (Palazzo du Mesnil), regolarmente convocato, si è riunito il Consiglio d’Amministrazione dell’Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”.

Sono presenti: La Rettrice, Prof.ssa **Elda Morlicchio**; il Prof. **Ludovico Solima**, componente non appartenente ai ruoli dell’Ateneo; la Prof. ssa **Rossella Bonito Oliva**, la Prof. ssa **Simonetta Graziani**, la Prof. ssa **Valeria Micillo**, il Prof. **Roberto Tottoli**, docenti dell’Ateneo; il Sig. **Francesco Spena**, studente dell’Ateneo; la Sig. ra **Angela Chianese**, studentessa dell’Ateneo.

Sono assenti: la Dott.ssa **Giuseppina Amarelli Mengano**, componente non appartenente ai ruoli dell’Ateneo; la Dott.ssa **Ivana Ruotolo**, appartenente ai ruoli del personale tecnico-amministrativo.

Partecipano alla seduta: il Prof. **Giorgio Banti**, Pro-Rettore Vicario; il Prof. **Giuseppe Civile**, Pro-Rettore con delega alla Didattica; il Direttore Generale, Dott. **Giuseppe Giunto**, con funzioni di Segretario.

Presiede: la Rettrice, Prof.ssa **Elda Morlicchio**.

Ai sensi dell’art. 23, comma 3, dello Statuto, **il funzionario verbalizzante** - su delega del Direttore Generale - è il Sig. **Antonio Galmuzzi**, Capo dell’Ufficio Organi Collegiali di Governo dell’Ateneo.

La Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta per la discussione del seguente ordine del giorno, inviato con nota prot. 37.050 del 21 Luglio 2017, ed integrato con il consenso del Consiglio di Amministrazione dagli argomenti rubricati ai punti 1b) - 9k) - 9l):

OMISSIS

Il Segretario

Il Funzionario Verbalizzante

La Presidente

4) PROGRAMMAZIONE – BILANCIO – CONTABILITA'

Deliberazione n. 166

4a) Piano Integrato della Performance 2017-19

Si sottopone all'attenzione del Consiglio di Amministrazione il Piano Integrato della Performance 2017-2019.

Il Piano è adottato ai sensi dell'art. 10, comma 1, lett. a) del DLgs 150/2009 nonché delle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane.

Il Piano Integrato si configura, secondo quanto prospettato dall'ANVUR, come uno strumento in cui si realizza una sintesi della pianificazione in materia di performance, anticorruzione e trasparenza, inquadrando tale pianificazione nel più ampio contesto della strategia istituzionale complessiva dell'Ateneo, tenendo conto, dunque, della missione specifica dell'Ateneo.

In coerenza con tali precisazioni, il Piano Integrato allegato offre una descrizione delle politiche della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione, delineando, poi, in relazione alla missione istituzionale dell'Ateneo ed alla Programmazione strategica ad essa collegata, i diversi livelli di Performance (Individuale, Amministrativa e dell'Università).

Tanto premesso il Consiglio di Amministrazione è chiamato a deliberare in merito al Piano Integrato e ai relativi allegati.

IL CONSIGLIO

Dopo ampia ed approfondita discussione;

Acquisito il parere favorevole formulato dal Senato Accademico nell'adunanza del 25 luglio 2017;

Ai sensi dell'art. 24, comma, dello Statuto;

DELIBERA

di approvare – nei termini di cui agli allegati documenti (*all. 1-4*) - *il Piano Integrato della Performance*, presentato ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lett. a) del Decreto Legislativo 150/2009, nonché delle Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle Università statali italiane.

ESTRATTO DELLA DELIBERAZIONE
DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ADUNANZA DEL 26 LUGLIO 2017
Napoli, 27 Luglio 2017

Il Direttore Generale
dott. Giuseppe Giunto



Il Segretario

Il Funzionario Verbalizzante

La Presidente

Università degli Studi di Napoli L'Orientale

PIANO INTEGRATO DELLA
PERFORMANCE 2017-2019

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
xx/xx/2017



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.....	5
2.3	La missione e le aree strategiche di attività.....	6
2.4	Lo stato dell'organizzazione.....	8
2.5	Le risorse finanziarie	11
2.6	Analisi SWOT.....	13
3	AMBITI STRETEGICI E POLITICA DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO	14
3.1	Piano triennale 2016-2018.....	14
3.2	Le politiche della qualità per la didattica	14
3.3	Le politiche della qualità per la ricerca e la terza missione.....	17
4	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO	18
4.1	Integrazione con la pianificazione strategica	18
4.2	La performance amministrativa	19
4.3	Anticorruzione ed analisi del rischio.....	21
4.4	Trasparenza	26
4.5	La performance individuale.....	28
4.6	Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane.....	32
4.7	Le procedure di conciliazione	33
4.8	Le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti.....	33

Allegati

1. Accordi di cooperazione internazionali attivi al 1/7/2017
2. Allegato Obiettivi Strategici- Obiettivi Specifici- Indicatori
3. Obiettivi individuali Direttore generale

1 PREMESSA

Con l'approvazione del presente Piano Integrato L'Università degli studi di Napoli - "L'Orientale" formalizza il percorso di programmazione strategica ed operativa che nel recente passato, anche se nella sostanza realizzato e perseguito, come testimoniano i recenti risultati della VQR, non era stato in grado di concludere nelle forme previste.

L'impatto della riforma universitaria, come del resto evidenziato dalla ultima revisione dello statuto dell'Orientale, ha fatto sentire i suoi effetti fino al dicembre del 2016. Non bisogna tuttavia nascondere anche una certa "asperità culturale" ad alcune formalizzazioni dei momenti di programmazione forse più vicini a contesti tecnico- scientifici che al mondo della cultura umanistica che caratterizza l'Ateneo.

Per tale motivo ringrazio in modo particolare quanti tra colleghi e personale tecnico - amministrativo hanno collaborato alla redazione del presente Piano che, sicuramente perfettibile, rappresenta un punto di partenza per superare la visione dell'adempimento verso la percezione dello stesso come un utile strumento di lavoro e di trasparenza.

La Rettrice

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 scorpora 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 Statuto adottato il 23 dicembre 2016 prevede la presenza di tre dipartimenti:

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

È inoltre importante sottolineare la presenza dell'Istituto Confucio, del Museo orientale 'Umberto Scerrato' e del Centro di lingua e cultura russa "Rusky MIR" e di centri di elaborazione culturale quali punti di riferimento e di scambio nei settori della didattica e della ricerca.

L'Istituto Confucio è un'istituzione creata dall'Ufficio per l'insegnamento della lingua cinese agli stranieri "Hanban" del Ministero dell'Istruzione Cinese per la diffusione della lingua e della cultura cinese.

A Napoli è stato istituito nel 2007 dall'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" in collaborazione con la Shanghai International Studies University (SISU).

L'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale" è la più antica scuola di studi cinesi d'Europa, importante riferimento di studi e ricerche sulle dinamiche politiche, sociali, istituzionali e culturali della contemporaneità cinese che rappresentano la base scientifica dei corsi e delle attività dell'Istituto Confucio.

L'Istituto Confucio promuove la conoscenza della lingua e della cultura cinese. È un punto di incontro tra Oriente e Occidente e anche luogo di collaborazione e di interazione con le Istituzioni presenti sul territorio sia pubbliche che private. Opera in rete con altri Istituti Confucio presenti in tutto il mondo e vuole essere uno strumento di collaborazione e di scambi culturali tra civiltà diverse, creatore di armonia tra popoli lontani. In particolare l'Istituto Confucio è una piattaforma di scambi culturali con Università, Centri di Ricerca e Istituzioni Accademiche cinesi.

Il Museo Orientale è intitolato ad Umberto Scerrato, il quale all'inizio degli anni '70 del Novecento, ebbe per primo l'idea di realizzare un Museo didattico acquisendo, per questo scopo, ceramiche e metalli di area iranica. Ad Umberto Scerrato va anche il merito di aver creato il Seminario di Archeologia Orientale e di aver sviluppato il settore archeologico con

l'istituzione di materie d'insegnamento relative ai vari paesi asiatici. Accanto all'attività didattica, intensa è stata sempre quella archeologica e lo studio dei materiali il cui punto di riferimento è stato proprio l'allora Seminario di Archeologia Orientale. Ai materiali di area iranica, che rappresentano il settore più consistente della collezione, si sono aggiunti, nel tempo, altri reperti di varia origine che hanno contribuito ad arricchire il nucleo originario. Attualmente sono presenti nelle collezioni del Museo stele funerarie egiziane, sigilli del Vicino Oriente antico, frammenti ceramici scavati in Sudan, materiali provenienti dall'Eritrea e dall'Etiopia, sculture dell'India del Nordovest, porcellane cinesi, a testimonianza della varietà d'interessi e della generosità di alcuni donatori. La vocazione didattica del Museo Orientale è sottolineata anche dalla presenza di sei plastici che documentano le attività archeologiche del nostro Ateneo in Iran e nello Yemen. Il catalogo dà conto di tutto ciò illustrando i materiali esposti nel Museo e inserendoli nel loro appropriato ambito storico culturale. Il Museo è dotato di un Laboratorio didattico che permette loro la conoscenza dei materiali, l'apprendimento delle diverse tecniche e lo studio comparativo dei reperti archeologici.

Il Centro di elaborazione culturale "Russkij MIR" di Napoli, situato nel Palazzo Santa Maria Porta Coeli, inaugurato il 28 marzo 2014, nasce dalla collaborazione tra la Fondazione "Russkij MIR", e l'Università degli studi di Napoli "L'Orientale".

Il Centro si propone come punto di incontro e aggregazione per tutti quelli che si interessano della lingua, della grande letteratura e della cultura russa nel senso più ampio del termine. A questo scopo, il Centro organizza manifestazioni culturali, scientifiche e didattiche: corsi di lingua e cultura russa, conferenze, cicli di lezioni, seminari, proiezioni di film, mostre, iniziative varie, rivolti agli studenti e dottorandi dell'"Orientale" e aperti alla città ed a tutti coloro che intendano approfondire la conoscenza della lingua e della cultura russa. Il Centro fornisce inoltre supporto informativo e/o scientifico per istituzioni culturali ed enti che hanno contatti con la Russia.

A completamento del paragrafo sui caratteri distintivi riconoscibili all'Università L'Orientale, giova infine sottolineare l'importanza ed il numero di convenzioni ed accordi internazionali da essa stipulati nel corso degli anni con importanti e prestigiose Università e Strutture di ricerca nazionali ed internazionali. In allegato 1) sono riportati gli accordi di cooperazione internazionali attivi al 1/7/2017 in Ateneo.

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 della 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 aree strategiche di 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 le azioni volte ad arricchire, stimolare, migliorare, mediante il trasferimento del sapere, il contesto sociale in cui opera o con cui 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 primario de 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 e 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 pieno e 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.

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 dispone di un apparato amministrativo organizzato per competenze in Ripartizioni, Uffici/Servizi e Settori per l'espletamento delle proprie attività gestionali.

Di seguito, in alcune tabelle, viene rappresentato il personale docente e non sia a tempo indeterminato (t. i.), che a tempo determinato (t. d.) presente alla data del 8 luglio 2017.

Tabella 1: Personale docente in servizio (luglio/2017)

Personale docente	t. i.	t.d.	Totale
ORDINARIO	54	--	54
ASSOCIATO	76	--	76
RICERCATORE	25	--	25
RICERCATORE (art. 24 comma 3-a L. 240/2010)	--	14	14

RICERCATORE (art. 24 comma 3-b L. 240/2010)	--	20	20
Totale	155	34	189

Fonte: MIUR – Banca dati “Organico docenti”.

Tabella 2: Professori a contratto, Collaboratori e Lettori (luglio/2017)

Professori a contratto, Collaboratori e Lettori	t. i.	t. d.	Totale
PROFESSORI A CONTRATTO (L. 240/2010)	--	180	180
ESPERTI DI LABORATORIO A	--	35	35
COLLABORAZIONI (convenzioni con Enti stranieri)	--	4	4
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	24	54	78
EX LETTORI	14	--	14
Totale	38	273	311

Fonti: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”:

- Ufficio Risorse Umane per la Didattica e la Ricerca;
- Ufficio Risorse Umane per le Attività Amministrative e Tecniche.

Tabella 3: Personale non docente per Area di appartenenza

Personale non docente per Area di appartenenza	t. i.	t. d.	Totale
DIRIGENTI	1	--	1
AMMINISTRATIVA	87	--	87
AMMINISTRATIVA GESTIONALE	33	--	33
BIBLIOTECHE	20	--	20
SERVIZI GENERALI E TECNICI	25	--	25
TECNICA, TECNICO SCIENTIFICA ED ELABORAZIONE DATI	34	1	35
Totale	200	1	201

Fonte: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale”:

- Ufficio Risorse Umane per le Attività Amministrative e Tecniche.

Tabella 4: Personale non docente per Struttura di appartenenza

Personale non docente per Struttura di appartenenza	t. i.	t. d.	Tot
AREA TECNICA - RIPARTIZIONE TECNICA	1	--	1
AREA TECNICA - UFFICIO TECNICO E MANUTENZIONE	5	--	5
AZIENDA AGRICOLA	1	--	1
CENTRO DI SERVIZIO "IL TORCOLIERE" - OFFICINE GRAFICO EDITORIALI DI ATENEO	5	--	5
CENTRO INTERDIPARTIMENTALE DI ARCHEOLOGIA - CISA	4	--	4
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEO UNIVERSITÀ L'“ORIENTALE” NAPOLI - CLAOR	8	--	8
DIPARTIMENTO ASIA, AFRICA E MEDITERRANEO - Ufficio Contabilità e Ricerca	5	--	5
DIPARTIMENTO ASIA, AFRICA E MEDITERRANEO - Ufficio Didattica	5	--	5
DIPARTIMENTO SCIENZE UMANE E SOCIALI - Ufficio Contabilità e Ricerca	5	--	5
DIPARTIMENTO SCIENZE UMANE E SOCIALI - Ufficio Didattica	3	--	3
DIPARTIMENTO STUDI LETTERARI, LINGUISTICI E COMPARATI - Ufficio Contabilità e Ricerca	5	--	5
DIPARTIMENTO STUDI LETTERARI, LINGUISTICI E COMPARATI - Ufficio Didattica	5	--	5

Personale non docente per Struttura di appartenenza	t. i.	t. d.	Tot
DIREZIONE GENERALE	1	--	1
POLO DIDATTICO DI ATENEO - Servizio Offerta Didattica e Carriera dello Studente	8	--	8
POLO DIDATTICO DI ATENEO - Servizio organizzazione delle attività dell'Ateneo	6	--	6
RIPARTIZIONE RISORSE UMANE	2	--	2
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Direzione	1	--	1
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Sez. Informatica, biblioteca digitale, statistica e diffusione	1	--	1
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Sezione Acquisti	4	--	4
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Sezione di Palazzo Corigliano	12	--	12
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Sezione di Palazzo Giusso	8	--	8
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Sezione S. Maria Porta Coeli	6	--	6
SISTEMA BIBLIOTECARIO DI ATENEO - SiBA - Ufficio Contabile	1	--	1
STRUTTURA INFORMATICA DI ATENEO - Servizio Amministrativo	1	--	1
STRUTTURA INFORMATICA DI ATENEO - Servizio assistenza informatica	2	1	3
STRUTTURA INFORMATICA DI ATENEO - Servizio gestione di rete e sistemi	2	--	2
STRUTTURA INFORMATICA DI ATENEO - Servizio gestione portale e applicativi di rete	2	--	2
UFFICIO DOTTORATO DI RICERCA	2	--	2
UFFICIO FISCALE	3	--	3
UFFICIO LEGALE	4	--	4
UFFICIO MIGLIORAMENTI SERVIZI AGLI STUDENTI E ORDINAMENTI DIDATTICI	1	--	1
UFFICIO ORGANI COLLEGIALI DI GOVERNO	1	--	1
UFFICIO PENSIONI	1	--	1
UFFICIO PROGETTI E FINANZIAMENTI	2	--	2
UFFICIO PROGETTI EUROPEI E INTERNAZIONALI	1	--	1
UFFICIO PROTOCOLLO E ARCHIVIO	2	--	2
UFFICIO PROVVEDITORATO E CONTRATTI	2	--	2
UFFICIO PROVVEDITORATO E CONTRATTI - SETTORE ECONOMATO	4	--	4
UFFICIO RAGIONERIA	5	--	5
UFFICIO RELAZIONI ESTERNE E PROGETTI SPECIALI	3	--	3
UFFICIO RELAZIONI ESTERNE E PROGETTI SPECIALI - Servizio Orientamento e Tutorato	2	--	2
UFFICIO RELAZIONI INTERNAZIONALI E RICERCA SCIENTIFICA - SETTORE MASTER E CORSI	2	--	2
UFFICIO RELAZIONI INTERNAZIONALI E RICERCA SCIENTIFICA - SETTORE MOBILITA' ERASMUS	2	--	2
UFFICIO RELAZIONI INTERNAZIONALI E RICERCA SCIENTIFICA - Settore Rapporti Internazionali	2	--	2
UFFICIO RELAZIONI SINDACALI	1	--	1
UFFICIO RISORSE UMANE PER LE ATTIVITA' AMMINISTRATIVE E TECNICHE	5	--	5
UFFICIO RISORSE UMANE PER LA DIDATTICA E LA RICERCA	5	--	5
UFFICIO SEGRETERIA DI DIREZIONE	2	--	2
UFFICIO SEGRETERIA DI RETTORATO	2	--	2
UFFICIO SEGRETERIA STUDENTI	12	--	12
UFFICIO SERVIZI GENERALI	3	--	3
UFFICIO SERVIZI GENERALI - Settore Gestione Servizi ausiliari	10	--	10
UFFICIO STATUTI, REGOLAMENTI E AFFARI SPECIALI	1	--	1
UFFICIO STIPENDI	3	--	3
UFFICIO TRASPARENZA E INTEGRITA'	1	--	1
UFFICIO VALORIZZAZIONE RISORSE STUDENTESCHE E GESTIONE DEL PATRIMONIO	3	--	3
UFFICIO VALORIZZAZIONE RISORSE STUDENTESCHE E GESTIONE DEL PATRIMONIO - Settore Gestione Patrimonio Immobiliare	1	--	1
UFFICIO VALUTAZIONE DELLA QUALITA' E DATI STATISTICI	2	--	2

Personale non docente per Struttura di appartenenza	t. i.	t. d.	Tot
UFFICIO VALUTAZIONE E PERFORMANCE	1	--	1
Totale	200	1	201

Fonte: Università degli Studi di Napoli "L'Orientale":

- Ufficio Risorse Umane per le Attività Amministrative e Tecniche.

2.5 Le risorse finanziarie

Si riporta di seguito una tabella sintetica di dati di bilancio, tratti dal conto economico riclassificato, riferita agli anni dal 2014 (prima attivazione della contabilità economico-patrimoniale) al 2016 (ultimo bilancio di esercizio approvato)

	anno 2014	anno 2015	anno 2016
proventi propri	9.824.744,02	8.108.414,13	5.588.749,39
contributi	34.020.952,16	34.410.553,17	35.232.791,19
altri proventi e ricavi diversi	3.050.984,92	2.000.132,67	1.940.867,06
totale	46.896.681,10	44.519.099,97	42.762.407,64
costi del personale	27.931.908,36	28.662.580,07	27.036.293,47
costi della gestione corrente	10.396.559,23	8.691.461,63	10.233.904,05
ammortamenti e svalutazioni	2.700.471,04	1.465.003,47	1.459.397,47
oneri diversi di gestione	1.618.905,54	1.538.024,20	1.246.198,17
totale	42.647.844,17	40.357.069,37	39.975.793,16
	4.248.836,93	4.162.030,60	2.786.614,48
proventi e oneri finanziari	-1.130.233,12	-1.085.224,86	-1.045.304,15
proventi e oneri straordinari	889.699,69	222.891,16	233.418,49
imposte	-1.798.656,43	-1.764.338,06	-1.669.528,27
risultato dell'esercizio	2.209.647,07	1.535.358,84	305.200,55

che manifesta la sostanziale conferma e il consolidamento della gestione dell'Ateneo (l'apparente contrazione del 2016, come indicato in Nota integrativa e illustrato nelle relazioni orali agli Organi Collegiali, in sede di approvazione del bilancio, è dovuta ad una diversa modalità di esposizione delle entrate provenienti dalla contribuzione studentesca, nella successione degli esercizi, dettata da successive regole ministeriali; il fenomeno, fatte salve ulteriori variabili di cui oltre si dirà, sarà riassorbito a partire dall'anno 2017).

La tabella che segue mostra, invece, i dati previsionali dell'anno 2017 (essendo tale forma di previsione dettata dal d.lgs. 18/2012)

	anno 2017
proventi propri	7.126.363,50
contributi	31.411.765,00
altri proventi e ricavi diversi	1.961.488,43
totale	40.499.616,93
costi del personale	26.136.163,10
costi della gestione corrente	7.721.708,82
ammortamenti e svalutazioni	1.733.862,00
oneri diversi di gestione	948.477,12
totale	36.540.211,04
	3.959.405,89
proventi e oneri finanziari	-1.040.109,72
proventi e oneri straordinari	0,00
imposte	-187.000,00
risultato dell'esercizio	2.732.296,17

la dimensione appare più contratta in relazione a tre specifici aspetti, tutti riconducibili alla prudenza che accompagna l'azione in sede previsionale:

-le previsioni riferite al gettito della contribuzione studentesca (contenute nei "proventi propri") sono state rese più difficili e con un maggior tasso di variabilità, a seguito delle radicali innovazioni nel sistema di contribuzione indotte dal dettato della Legge 232/2016 (legge di bilancio 2017) art. 1 cc. 314/338;

-la previsione del fondo di finanziamento ordinario (contenuta in "contributi"), sconta la mancanza, al momento della sua formulazione, della definizione dell'assegnazione per l'anno 2016;

-molte fattispecie, che influenzano quasi pariteticamente i ricavi e i costi, riferite a finanziamenti per specifici progetti ed attività, si determinano, anche nel loro insorgere, nel corso dell'esercizio, per cui nella generalità dei casi non sussistono elementi utilizzabili in sede previsionale.

Si nota, però, la conferma della dimensione reciproca tra entrate e uscite.

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 	<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"> • Vincoli nel turnover • Riduzione dei finanziamenti dello Stato • 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 Piano triennale 2016-2018

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. 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 segue 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 triennale 2016-2018 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°213 del 19/12/2016 rappresenta il documento principale da cui derivare gli altri documenti di programmazione ed a cui il presente Piano Integrato fa riferimento in termini di obiettivi strategici, descrivendo modalità di attuazione e monitoraggio.

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.

In allegato 2) sono riportati gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici corredati dei rispettivi indicatori desunti dal suddetto Piano triennale.

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 ha comportato 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.

Corsi di studio attivi nell'anno accademico 2016/2017

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 civiltà orientali" - (LM36)

"Scienze delle Lingue, Storia e Culture del Mediterraneo e dei Paesi Islamici" - (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 comparete" - (LM37)

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

"Traduzione specialistica" - (LM94)

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

In merito all'andamento degli iscritti la tabella seguente testimonia 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- Andamento degli iscritti 2013-2017

Anno Accademico	L'Orientale		Totale
	Laurea (DM270)	Laurea Magistrale (DM270)	
	Iscritti	Iscritti	Iscritti
2013/2014	7.376	1.645	9.021
2014/2015	7.935	1.506	9.441
2015/2016	8.426	1.574	10.000
2016/2017	8.745	1.695	10.440

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 schede SUA-RD, 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 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 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, anche ai fini della compilazione della Scheda unica annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD), e un docente referente dell'archivio digitale UNORA 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, la più efficace disseminazione dei risultati delle proprie ricerche.

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, è stata avviata un'attività di verifica e monitoraggio. La verifica indagherà, attraverso i dati inseriti nell'archivio UNORA, 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. La verifica sarà completata entro ottobre 2017.

Nell'ambito del processo di valutazione, il Nucleo e il Presidio di Qualità, utilizzando le informazioni della SUA-RD, verificano, oltre ai risultati prodotti dalla Ricerca, anche il profilo di competitività raggiunto dall'Ateneo attraverso lo svolgimento delle attività cd. 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 nell'ambito della Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD), una parte riguardante la Terza Missione (SUA_Terza missione). 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 95 atenei 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, come (a) il potenziamento della comunicazione e diffusione verso l'esterno delle conoscenze che lo caratterizzano (partecipazione a mostre, festival, ecc.; seminari e incontri con soggetti interessati e con pubblici più ampi; trasferimento di conoscenze linguistiche, in particolare agli insegnanti per la formazione iniziale e in servizio; collaborazione con enti e istituzioni del territorio interessati alla divulgazione dei saperi e delle conoscenze); (b) la valorizzazione della produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale (sostegno linguistico sia per quanto riguarda le richieste relative alle lingue straniere sia per l'insegnamento dell'italiano L2/LS a stranieri; scavi archeologici in Italia e all'estero e loro musealizzazione; valorizzazione del Polo museale dell'Ateneo); (c) rapporti conto terzi; (d) convenzioni per collaborazioni con istituzioni, consorzi, enti e aziende.

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 6 : 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 7: 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.

Il percorso precedentemente descritto rappresenta lo schema di funzionamento a regime del Piano Integrato dell'UNIOR ed in particolare vigerà dalla revisione del presente Piano integrato da realizzarsi a cura del Direttore Generale entro la prima metà del dicembre 2017. Alcune condizioni oggettive infatti impediscono di realizzare il processo descritto nel presente paragrafo ed in particolare:

- il processo di riorganizzazione della struttura amministrativa – gestionale (vedi obiettivi strategici – allegato 2)
- il quadro della dirigenza amministrativa attualmente in servizio presso l'UNIOR

4.3 Anticorruzione ed analisi del rischio

In materia di prevenzione della corruzione, l'Ateneo annualmente aggiorna il Piano triennale di prevenzione della corruzione, tenendo conto in particolare di quanto prescritto dall'ANAC nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e relativi aggiornamenti.

Per quel che concerne la definizione delle aree di rischio, l'Ateneo, in linea con quanto suggerito dall'ANAC, con la Determinazione 12 del 28 ottobre 2015, ha previsto nel PTPCT una classificazione delle medesime, distinguendo quelle di carattere generale (AREE DI RISCHIO GENERALI) e quelle di carattere specifico (AREE DI RISCHIO SPECIFICHE).

Nelle Aree di rischio generali rientrano, oltre le cd attività a rischio "obbligatorie" – già identificate dal legislatore nell'art. 1, comma 16, L. 190/2012 -, altresì le attività concernenti la gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; i controlli, le verifiche, le ispezioni e le sanzioni; gli incarichi e le nomine; gli affari legali e il contenzioso.

Con riferimento alle Aree di rischio specifiche (vale a dire proprie di ciascuna Amministrazione, in ragione delle specifiche missioni istituzionali), l'ANAC, per le Università ha individuato, in via esemplificativa, 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.

Occorre precisare che, ai fini dell'individuazione delle attività "a rischio", l'Ateneo ha seguito il criterio secondo 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.

Per una compiuta indicazione delle Aree di rischio, di seguito si riporta lo schema descrittivo contenuto nel PTPCT.

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

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

1. Assegni di ricerca
2. dottorati di ricerca, master
3. Utilizzazione fondi per la 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

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 adeguamento delle pubblicazioni -, 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. L'Ateneo ritiene che le risposte ai rischi di corruzione debbano essere, in ogni caso, quanto più incisive e concrete possibile, indipendentemente dalla qualificazione di minore o maggiore gravità delle fattispecie di rischio. Le Aree di rischio individuate nella tabella che segue sono trattate con la previsione di misure di prevenzione della corruzione senza che alcuna delle Aree debba essere considerata meno prioritaria. D'altra parte le Strutture interessate sono diverse, per cui ciascuna è chiamata a dare attuazione alle misure previste per la parte rientrante nella propria sfera di

competenza. Una eventuale diversa tempistica nell'applicazione delle misure potrebbe derivare esclusivamente da una maggiore complessità nell'attuazione delle stesse e dalle difficoltà derivanti dalla carenza di organico. Con il progredire della mappatura dei processi si procederà ad inserire ulteriori misure di prevenzione della corruzione.

In ordine al profilo del trattamento del rischio, il PTPCT contiene una Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione che identifica, per ciascuna Area di rischio, le Attività a rischio e le corrispondenti Misure di prevenzione della corruzione nonché le Strutture e i Soggetti tenuti all'osservanza delle misure stesse.

Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019, ai sensi dell'art. 1 comma 8 L 190/2012 e secondo quanto stabilito dal PNA 2016, adottato dall'ANAC con Delibera n. 831 del 3 agosto 2016, reca, inoltre, in quanto contenuto indefettibile, gli obiettivi strategici per il contrasto alla corruzione e per la trasparenza fissati dal Consiglio di Amministrazione nell'adunanza del 25 gennaio 2017, previo parere favorevole del Senato Accademico del 24 gennaio 2017. Gli Obiettivi strategici, oltre ad essere confluiti nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2017-2019, integrano il Piano strategico triennale 2016-2018 approvato, previo parere favorevole del Senato Accademico, dal Consiglio di Amministrazione in data 19 dicembre 2016. La tabella che segue indica gli Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e, per ciascun Obiettivo strategico, riporta le Linee di intervento, gli obiettivi specifici e le azioni specifiche.

Tabella 8: Obiettivi in materia di prevenzione e corruzione

Prevenzione della corruzione			
Obiettivo	Linee di intervento	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
1) Riduzione del livello di rischio	Trattamento dei rischi Trasparenza Razionalizzazione dei processi Automatizzazione	Svolgimento attività istruttoria Incrementare i livelli di trasparenza Procedure di affidamento Sviluppare l'informatizzazione	Garantire la condivisione all'attività istruttoria nei casi di maggiore delicatezza Individuare i dati ulteriori da pubblicare Accorpate le procedure di affidamento di contratti pubblici aventi ad oggetto la fornitura di materiali di consumo Individuare altri ambiti in cui sviluppare processi di informatizzazione oltre quelli già interessati da tale sviluppo
2) Creazione di un contesto culturale	Misure di sensibilizzazione sui temi	Realizzare attività di formazione/informazione	Attuare percorsi formativi di livello generale, destinati a tutti i dipendenti.

sfavorevole alla corruzione	dell'integrità ed etica pubblica e di approfondimento di tematiche e strumenti in materia di prevenzione della corruzione		Attuare percorsi formativi di livello specifico, destinati ai funzionari addetti alle aree a rischio.
			Attuare iniziative di diffusione/formazione/informazione in materia di prevenzione della corruzione, destinate agli studenti.
3) Intensificazione 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	Dare maggiore evidenza alle informazioni sulle modalità di segnalazione degli illeciti e i meccanismi di tutela del dipendente che effettua la segnalazione

4.4 Trasparenza

A seguito dell'abrogazione dell'art. 10, comma 2, DLgs 33/2013, è venuto meno l'obbligo di adottare il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità. La tematica della trasparenza è ora trattata in una specifica sezione del PTPCT.

Analogamente a quanto previsto per la prevenzione della corruzione, anche in materia di trasparenza, il Consiglio di Amministrazione, nell'adunanza del 25 gennaio 2017, previo

parere favorevole del Senato Accademico del 24 gennaio 2017, ha fissato gli Obiettivi strategici.

La tabella che segue indica gli Obiettivi strategici in materia di trasparenza e, per ciascun Obiettivo strategico, riporta le Linee di intervento, gli obiettivi specifici e le azioni specifiche.

Tabella 9: Obiettivi strategici in materia di trasparenza

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
			Agevolare la accessibilità ai dati, documenti e informazioni pubblicate
			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 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

A seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. 33/2013, fu emanata una Circolare interna (Circolare n. 13 del 14 giugno 2013) finalizzata a descrivere la normativa, specificando, altresì, nel dettaglio gli obblighi concreti di pubblicazione ricadenti nell'ambito di

competenza dell'Ateneo. Con successivi Ordini di servizio furono, inoltre, individuate le Strutture competenti per la pubblicazione dei dati nella sezione Amministrazione trasparente.

Di recente, a seguito dell'adozione della Delibera ANAC 1310 del 28 dicembre 2016, recante «*Prime linee guida recanti indicazioni sull'attuazione degli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni contenute nel d.lgs. 33/2013 come modificato dal d.lgs. 97/2016*», è stata adottata una nuova Circolare (n. 1 del 19 gennaio 2017) recante la descrizione delle nuove norme in materia di trasparenza.

Inoltre con Ordine di Servizio 2 del 20 gennaio 2017 l'Ateneo ha provveduto a rivisitare la tabella –già adottata in precedenza - ridefinendo gli obblighi di trasparenza, individuando le strutture competenti per la pubblicazione nella sezione Amministrazione trasparente, individuando le strutture tenute alla trasmissione dei dati da pubblicare e stabilendo i tempi di pubblicazione e aggiornamento dei dati da pubblicare. La nuova tabella è pubblicata sul sito dell'Ateneo ed è parte integrante del PTPCT, in ragione del fatto che la citata Delibera ANAC ha specificato che la sezione del PTPCT deve essere *impostata come atto organizzativo fondamentale dei flussi informativi necessari per garantire l'individuazione/l'elaborazione, la trasmissione e la pubblicazione dei dati.*

Il decreto legislativo 33/2013, come è noto, ha introdotto nell'Ordinamento l'istituto dell'accesso civico. A seguito della novella introdotta dal dlgs. 97/2016, inoltre, in aggiunta all'ipotesi già prevista di cd accesso civico semplice, che si estrinseca nel diritto di chiunque di richiedere i documenti per i quali sussiste l'obbligo di pubblicazione, si è ora contemplato il diritto di chiunque di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione obbligatoria (cd accesso civico generalizzato).

L'Ateneo, a tal riguardo, ha predisposto appositi format per la presentazione delle istanze ricadenti nelle due fattispecie.

4.5 La performance individuale

Come previsto dal SMVP dell'Oriente approvato il 19/12/2016, 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.

La tabella 10 descrive le competenze professionali e manageriali che costituiscono elementi di valutazione individuale dei dirigenti e del personale responsabile di Unità Organizzativa.

Tabella 10: 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

La tabella 11 descrive le competenze professionali che costituiscono elementi di valutazione individuale del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

Tabella 11: Competenze 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

Di seguito sono descritte i processi 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 ad opera del Rettore sulla base di una relazione predisposta annualmente dallo stesso Direttore generale e sulla quale è chiamato preventivamente ad esprimersi il Nucleo di valutazione con una propria proposta.

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

La valutazione del Direttore generale avviene in base ai parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 12: Parametri di valutazione del Direttore Generale.

Profilo	Peso
Performance amministrative delle Unità organizzative afferenti all'Amministrazione Centrale;	30%
Performance amministrative delle Unità organizzative afferenti alle strutture;	20%
Obiettivi assegnati al Direttore Generale.	50%

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 avviene in base ai parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 13: Parametri di valutazione dei Dirigenti e del personale responsabile di U.O.

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

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

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 15: Parametri di valutazione del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

contributo dato al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza;	30 %
competenze e comportamenti professionali dimostrati.	70 %

In merito al contributo fornito al raggiungimento degli obiettivi assegnati all'U.O questo coinciderà con la media dei valori pesati degli indicatori raggiunti per singolo obiettivo Anche in questo caso per le motivazioni descritte al par. 4.2 in allegato 3 sono descritti gli obiettivi individuali assegnati al solo Direttore Generale.

4.6 Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane

L'art. 3 comma 3 del vigente statuto dell'Oriente cita testualmente "L'Oriente riconosce nella valutazione il criterio preferenziale per la distribuzione delle risorse".

Alla luce del processo di riforma dell'intero comparto della Pubblica Amministrazione è stato modificato l'art.19 del d.lgs 150 del 2009 che nella versione vigente dal 22 giugno 2017 cita testualmente :

"1. Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati.

2. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 e' applicato con riferimento alla retribuzione di risultato."

In tal senso bisogna sottolineare che già L'Intesa del 4 febbraio 2011 sottoscritta tra governo ed organizzazioni sindacali specifica come in relazione alle azioni di contenimento della spesa in materia di pubblico impiego previste all'art. 9 del decreto legge n.78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge 122 del 2010, le retribuzioni complessive, comprensive della parte accessoria conseguite dai lavoratori nel 2010, non dovevano diminuire per effetto dell'applicazione dell'art.19 del d.lgs 150 del 2009. Le disposizioni di tale articolo trovavano applicazione per le risorse aggiuntive derivanti dal cosiddetto dividendo per l'efficienza mai non applicato all'UNIOR.

In particolare, occorre sottolineare che nel caso della Direzione Generale, ai sensi del Decreto interministeriale 30 marzo 2017 n° 194, il premio di risultato può arrivare sino al 20% del trattamento economico complessivo. Per i Dirigenti, ai sensi degli artt. 25 e 26 del CCNL vigente, l'importo annuo individuale della componente di risultato non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio dell'onnicomprendività.

4.7 Le procedure di conciliazione

Qualora agli esiti della valutazione si registri una discordanza tra 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'Oriente possiamo annoverare, tra gli obiettivi specifici del presente Piano, la descrizione delle modalità 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.

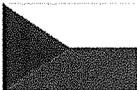
In tale ambito verranno inoltre specificati i flussi informativi di raccordo tra i vari organi deputati al controllo quali la Direzione generale, i Revisori dei Conti ed il Nucleo di Valutazione.



EUROPA Paesi unione europea		
 AUSTRIA	Universität Wien scadenza: 16.04.2017 in fase di rinnovo	Giusi Zanasi Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Austrian Agency for International Cooperation in Education and Research OOAD scadenza: 30.09.2018	Elda Morlicchio Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
 BELGIO	Les Archives et Musée de la Littérature scadenza: 23.01.2022	Maria Centrella Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Lentic of Hec-Ulg School of Management scadenza: 29.06.2020	Giuseppe Lucio Gaeta Dip.to di Scienze Umane e Sociali
 Bulgaria	Sofia University “S. Kliment Ohridski” scadenza: 11.01.2019	Tatiana Lekova Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
 Francia	INALCO scadenza: 11.12.2020	Adriano Rossi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	INALCO scadenza: 17.04.2018	Anna Maria Di Tolla Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	INALCO Aix Marseille Université Doppio titolo scadenza: 26.06.2019	Anna Maria Di Tolla Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Ecole Normale Superieure de Paris scadenza: 28.01.2017 in fase di rinnovo	Antonella Sannino Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Université Paris 13 scadenza : 08.05.2022	Jane Altmanova Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Université d'Artois scadenza: 20.07.2020	Rosa Piro Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Université de Bourgogne	Lorenzo Bianchi Dip.to di Scienze Umane e Sociali



 Francia	scadenza: 04.06.2019	
	Université Nice Sophia Antipolis scadenza: 21.01.2017 in fase di rinnovo	Anna Cerbo Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Université Sorbonne Nouvelle – Paris III scadenza : 13.11.2019	Encarnación Sanchez Garcia Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Aix Marseille Université scadenza: 07.09.2021	Chiara Zazzaro Dip.to Asia,Africa e Mediterraneo
	Aix Marseille Université Doppio titolo scadenza: 01.09.2021	Alberto Manco Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
 Germania	Asien-Africa Institut Universität Hamburg scadenza: 05.01.2020	Giorgio Banti Dip.to Asia,Africa e Mediterraneo
	Akademie der Wissenschaften und der Literatur Mainz scadenza: 05.07.2020	Elda Morlicchio Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	DAAD - Deutscher Akademischer Austauschdienst scadenza: 30.09.2018	Elda Morlicchio Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Universität Bayreuth scadenza: 09.09.2019	Giorgio Banti Dip.to Asia,Africa e Mediterraneo
 Polonia	Jagellonian University in Krakow scadenza: 21.12.2018	referente da nominare
	Uniwersytet Warszawski scadenza: 21.12.2018	referente da nominare
 Portogallo	Camões Instituto da cooperacao e de Lingua scadenza: 31.08.2018	Salvatore Luongo Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
 Regno Unito	University of Exeter Institute of Arab And Islamic Studies scadenza : 14.11.2019	Andrea Manzo Dip.to Asia,Africa e Mediterraneo
	Goldsmiths University of London	Tiziana Terranova

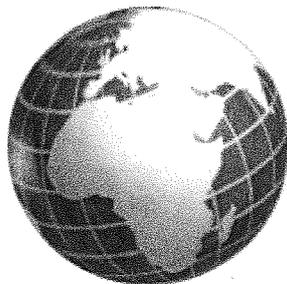
	<p>scadenza : 04.11.2019</p>	Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	<p>London Metropolitan University</p> <p>scadenza : 28.06.2018</p>	<p>Emma Imparato</p> <p>Dip.to di Scienze Umane e Sociali</p>
	<p>Queen Mary University of London</p> <p>scadenza : 31.08.2017</p>	<p>Anna Liguori</p> <p>Dip.to di Scienze Umane e Sociali</p>
 Repubblica ceca	<p>Charles University</p> <p>scadenza : 11.09.2018</p>	<p>François Esvan</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
 Romania	<p>Institutul Limbii Române</p> <p>Scadenza: indeterminata</p>	<p>Giovanni Rotiroti</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
 Spagna	<p>Institut Ramon Llull</p> <p>Universitat d'Alacant</p> <p>scadenza: 30.09.2018</p>	<p>Augusto Guarino</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
	<p>Universidad de Alicante</p> <p>scadenza: 12.04.2017 in fase di rinnovo</p>	<p>Fabrizio Pesando</p> <p>Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo</p>
	<p>Universidad de Murcia</p> <p>scadenza: 20.02.2019</p>	<p>referente da nominare</p> <p>Dip.to di Studi Asia, Africa e Mediterraneo</p>
 Ungheria	<p>Eötvös Loránd Tudományegyetem részéről</p> <p>scadenza: 11.04.2019</p>	<p>Michela Venditti</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
	<p>University of Debrecen</p> <p>scadenza: 22.02.2017</p>	<p>Michela Venditti</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
EUROPA Paesi non unione europea		
 Albania	<p>Instituti i Gjuhesise dhe Letersise</p> <p>scadenza: 29.05.2017 in fase di rinnovo</p>	<p>Alberto Manco</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
	<p>Universiteti Elbasanit</p> <p>scadenza: 24.01.2020</p>	<p>Rosa Piro</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>



 Bosnia Herzegovina	Sarajevo School of Science and Technology scadenza: 28.07.2017 in fase di rinnovo	Giuseppe Cataldi Dip.to di Scienze Umane e Sociali
 Kosovo	<u>Universitetit i Prishtines</u> scadenza: 22.02.2016 in fase di rinnovo	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
 Russia	State Institut for art studies scadenza: 20.02.2018	Lapo Sestan Dip.to Asia,Africa e Mediteraneo
	The Institute of Russian History of the Russian Academy of Sciences scadenza: 09.11.2018	Lapo Sestan Dip.to Asia,Africa e Mediteraneo
	Irkutsk State University	Michela Venditti Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Russian State University for the Humanities scadenza: 11.09.2020	Fabio Bettanin Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Moscow State Institute of International Relations MGIMO scadenza: 06.05.2021	Fabio Bettanin Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Lomonosov Moscow State University scadenza: 09.11.2021	Marina Di Filippo Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Tomsk Polytechnic University scadenza: 01.02.2019	Michela Venditti Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
 Russia	State Academic University for Humanities Scadenza. 21.10.2016 in fase di rinnovo	Fabio Bettanin Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Tomsk State University scadenza: 01.02.2019	Marina Di Filippo Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati
	Ural Federal University	Michela Venditti

	<p>scadenza: 06.10.2019</p>	<p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
 <p>Serbia</p>	<p>University of Belgrade</p> <p>scadenza: 18.07.2019</p>	<p>Rosanna Morabito</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
 <p>Svizzera</p>	<p>Université de Geneve Traduction et Interprétation</p> <p>scadenza: 30.01.2020</p>	<p>Alberto Manco</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
	<p>Université de Geneve</p> <p>scadenza: 31.08.2021</p>	<p>Jane Altmanova</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>
 <p>Turchia</p>	<p>Istanbul Universitesi</p> <p>scadenza: 03.03.2019</p>	<p>Sanchez Encarnacion Garcia</p> <p>Dip.to di Studi Letterari Linguistici e Comparati</p>





06.07.2017 – data ultimo aggiornamento

AFRICA		
 Algeria	Université Mouloud Mammeri de Tizi Ouzou scadenza :27.11.2017	Anna Maria Di Tolla Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Djibouti	Université de Djibouti scadenza:03.02.2019	Giorgio Banti Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Egitto	American University in Cairo scadenza:16.11.2018	Ersilia Francesca Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Badr University in Cairo scadenza:18.03.2021	Monica Ruocco Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Helwan University scadenza:27.04.2019	Monica Rocco Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Institute of African Research and Studies Cairo University scadenza:07.02.2019	Monica Rocco Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Cairo University Faculty of Arts scadenza:30.07.2020	Ersilia Francesca Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Tanta University scadenza:14.07.2019	Giuseppe Cataldi Dip.to di Scienze Umane e Sociali
 Eritrea	Research and Documentation Center – Asmara scadenza:05.02.2018	Gianfrancesco Lusini Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo

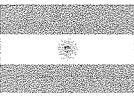
 Etiopia	Addis Ababa University scadenza:29.12.2022	Silvana Palma Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Addis Ababa University Università di Modena e Reggio Emilia scadenza:07.12.2017	Silvana Palma Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Aksum University scadenza:25.03.2018	Andrea Manzo Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Mekelle University scadenza:28.10.2021	Gianfrancesco Lusini Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Marocco	Université Mohammed V Rabat scadenza:22.09.2021	Annamaria Di Tolla Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Ecole Nationale d'Administration scadenza:28.07.2017	Emma Imparato Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Institut des Langues et Cultures scadenza:12.02.2020	Annamaria Di Tolla Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Institut Royal de la Culture Amazighe (IRCAM) scadenza:indeterminata	Annamaria Di Tolla Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Mozambico	Universidade Politecnica scadenza:09.04.2019	referente da nominare
 Niger	Université Abdou Moumouni de Niamey scadenza:22.04.2017 in fase di rinnovo	Gian Claudio Batic Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Nigeria	Bayero University Kano scadenza:28.06.2022	Gian Claudio Batic Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Sud Africa	The University of Witwatersrand- Johannesburg scadenza:19.09.2018	Antonio Pezzano Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	University of Western Cape scadenza: 26.06.2022	Emma Imparato Dip.to di Scienze Umane e Sociali



 Sudan	Khartoum University scadenza: 04.05.2022	Andrea Manzo Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	National Corporation for Antiquities and Museums	Andrea Manzo Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo scadenza:07.01.2018
 Tanzania	University of Dar Es Salaam scadenza:01.08.2019	Flavia Aiello Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Tunisi	Université de Tunis scadenza:30.06.2017	Luigi Mascilli Migliorini Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Université de Sfax scadenza:15.07.2021	Monica Ruocco Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Université de la Manouba scadenza:13.07.2019	Luigi Mascilli Migliorini Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Centre de langues Kallaline scadenza:04.10.2021	Roberta Denaro Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain (IRMC) scadenza:21.11.2019	Ersilia Francesca Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo



21.06.2017 – data ultimo aggiornamento

AMERICA LATINA		
 Argentina	Instituto de relaciones internacionales I.R.I. Universidad nacional de La Plata scadenza 23.03.2022	Augusto Guarino Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	Universidad Nacional de La Plata scadenza :06.02.2019	Maria Alessandra Giovannini Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	Universidad Nacional de Rosario scadenza :29.06.2017	Pietro Masina Dip.to di Scienze Umane e Sociali
 Brasile	Federal Fluminense Niteroi scadenza:11.04.2022	Girolamo Imbruglia Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Universidade Federal de Ouro Preto scadenza :04.10.2019	Girolamo Imbruglia Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Universidade Federal de Minas Gerais scadenza :02.10.2018	Rita Enrica Librandi Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	Universidade de São Paulo scadenza :17.09.2017	Referente da nominare
 Chile	Pontificia Universidad Católica de Chile (Santiago) scadenza :19.03.2018	Augusto Guarino Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	Universidad Alberto Hurtado scadenza :17.05.2017 in fase di rinnovo	Raffaele Nocera Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	The University of Chile scadenza :26.10.2021	Raffaele Nocera Dip.to di Scienze Umane e Sociali

 Colombia	Universidad Nacional de Colombia scadenza :24.10.2017	Augusto Guarino Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
 Cuba	La Universidad de la Habana scadenza :15.05.2020	Paola Laura Gorla Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
 Ecuador	Universidad Andina "Simon Bolivar" - Quito scadenza :14.01.2020	Paola Laura Gorla Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati

NORD AMERICA		
	University of Toronto scadenza :29.04.2019	Rita Enrica Librandi Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
 Stati Uniti d'America	Boston University scadenza :13..11.2017	Andrea Manzo Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Calandra italian american Institute scadenza :04.04.2021	Donatella Izzo Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	New York University scadenza :29.06.2018	Rita Librandi Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	Northwestern University - Chicago scadenza :18.01.2018	Carlo Vecce Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	University of California Santa Barbara scadenza :19.01.2017 in fase di rinnovo	Carlo Vecce Dip.to di Studi Letterari, Linguistici e Comparati
	Widener University School of Law scadenza :28.07.2019	Emma Imparato Dip.to di Scienze Umane e Sociali



19.06.2017 – data ultimo aggiornamento

ASIA		
 Armenia	Yerevan State University scadenza:27.05.2019	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
	Yerevan State Linguistic University after V. Brusov scadenza:08.07.2019	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
 Azerbaijan	Azerbaijan National Academy of Sciences scadenza:06.02.2018	Michele Bernardini Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Baku State University scadenza:07.02.2018	Michele Bernardini Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Azerbaijan National Academy of Sciences, Institute of Archaeology and Ethnography scadenza: 26.05.2022	Bruno Genito Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Cina	Beijing Foreign Studies University scadenza:18.09.2019	Valeria Variano Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo Carlo Vecce Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
	Beijing Language and Culture University scadenza:18.07.2019	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
	Beijing Normal University scadenza:16.10.2019	Donatella Guida Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Chinese Academy of Social Sciences (CASS) scadenza:19.11.2017	Patrizia Carioti Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	East China University of Political Science and Law scadenza:indeterminata	Paderni Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo



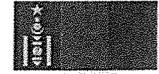
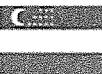
Cina

Fudan Shanghai scadenza:21.03.2019	Giovanni Vitiello Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Hebei Academy of Social Sciences	Patrizia Carioti Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Nanjing Normal University scadenza:28.10.2019	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
Nankai University scadenza:20.04.2022	Paola Paderni Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Northwest University Xi'an scadenza:24.11.2019	Bruno Genito Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Peking University scadenza:13.11.2017	Bruno Genito Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Renmin University scadenza:06.04.2018	Paola Paderni Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Shanghai University scadenza:17.12.2019	Paola Paderni Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Shanghai International Studies University (SISU) scadenza:15.10.2018	Maria Cigliano Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Shanghai University of Political Science and Law scadenza:12.2018	Giuseppe Cataldi Dip.to di Scienze Umane e Sociali
Shenyang University scadenza:04.12.2020	Donatella Guida Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
The China Tibetology Research Centre (CTRC) Beijing scadenza:17.09.2017	Francesco Sferra Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
The Minzu University scadenza:15.06.2019	Giacomella Orofino Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Tianjin Foreign Studies University scadenza:22.09.2017	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
Xiamen University scadenza:27.01.2017	Patrizia Carioti Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
Xi'an International Studies University scadenza:13.11.2019	Anna De Meo Dip.to di Studi Letterari,Linguistici e Comparati
Wenzhou University scadenza:26.07.2019	Valeria Varriano Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo

 Corea	Ewha Womans University scadenza: indeterminata	Maurizio Riotto Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Inha University scadenza: indeterminata	Maurizio Riotto Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Korea University scadenza: 27.08.2017	Maurizio Riotto Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Sogang University scadenza: indeterminata	
	Sungkyunkwan University Seoul scadenza: 28.07.2019	
 Giappone	University of Fukui scadenza: 25.07.2021	Donatella Izzo Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Gakushuin University scadenza: 19.11.2019	Silvana De Maio Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Keio University scadenza: 14.12.2019	Oue Junichi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Kobe University scadenza: 21.06.2020	Noemi Lanna Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Kyoto University of Foreign Studies scadenza: 05.07.2018	Oue Junichi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	National Institute of Japanese Literature scadenza: 25.06.2019	Giorgio Amitrano Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Ochanomizu University scadenza: 11.01.2021	Oue Junichi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Osaka University of Foreign Studies scadenza: 01.10.2015 in fase di rinnovo	Oue Junichi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Ritsumeikan University scadenza: 02.03.2020	Oue Junichi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Sophia University scadenza: 04.10.20	Chiara Ghidini Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo



 Giappone	The Institute for Advanced Studies on Asia – The University of Tokyo scadenza: 11.01.2022	Patrizia Carioti Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Tohoku University scadenza: 18.07.2017	Silvana De Maio Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Tokyo University of Foreign Studies scadenza: 03.07.2018	Giorgio Amitrano Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Waseda University scadenza: 14.02.2022	Silvana De Maio Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 India	Rabindra Barati University scadenza: 29.06.2018	Francesco Sferra Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	The University of Madras scadenza: 07.01.2019	Michele Gallo Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Jawaharlal Nehru University scadenza: 13.06.2017	Stefania Cavaliere Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Indonesia	Universitas Katolik Indonesia ATMA JAYA scadenza: 01.04.2021	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Manado State University scadenza: 18.02.19	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Universitas Indonesia scadenza: 11.04.2021	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Universitas Nasional scadenza: 08.08.2017	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Ministry of Education and culture of the republic of Indonesia “DIKTI” scadenza: indeterminata	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	University of Mulawarman scadenza: 23.12.2018	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	University of Sumatera Utara scadenza: 02.04.2019	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Udayana University Bali scadenza: 14.05.2018	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Yogyakarta state University scadenza: 01.04.2021	Antonia Soriente Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo

 Iran	National Museum of Iran (Tehran) scadenza: 16.05.2017	Adriano Rossi Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Kharazmi University	Monica Ruocco Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Israele	Ben Gurion University of the Negev scadenza: indeterminata	Giancarlo Lacerenza Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Haifa University scadenza: 27.06.2021	Giancarlo Lacerenza Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
	Tel Aviv University scadenza: indeterminata	Giancarlo Lacerenza Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Mongolia	The National University of Mongolia scadenza: 08.07.2019	Michele Bernardini Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Palestina	An-Najah University scadenza: 17.01.2022	Monica Ruocco Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Siria	Damascus University scadenza: 21.12.2017	Roberta Denaro Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Uzbekistan	Uzbek Akademy of Sciences scadenza: 11.01.2019	Bruno Genito Dip.to Asia, Africa e Mediterraneo
 Vietnam	Hanoi University scadenza: 18.09.2018	Pietro Masina Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	University of Social Sciences and Humanities VNU – Hanoi scadenza: 01.04.2018	Pietro Masina Dip.to di Scienze Umane e Sociali
	Trade Union University scadenza: indeterminata	Pietro Masina Dip.to di Scienze Umane e Sociali



Allegato 2) Obiettivi Strategici- Obiettivi Specifici- Indicatori

Area Strategica Formazione

ALL.

OBIETTIVO	LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017
Ridurre la percentuale di abbandoni degli studi e Incrementare il numero degli iscritti regolari in corso	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 (SORI, Segreteria Studenti, Polo Didattico di Ateneo, 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-1)	0,4
Ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello	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 laureatanti entro la durata normale del corso (A-A-2)	0,47
Ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello	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	30%
Ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello	Dematerializzazione dei processi amministrativi per i servizi agli studenti	Revisionare l'iter amministrativo della prova finale	Accelerare l'introduzione della nuova tipologia di prova finale, applicata dalla prima sessione di laurea dell'a. a. 2016-17, con discussione prevalentemente orale di un argomento, eventualmente sulla base di un breve elaborato scritto di non più 30000-35000 caratteri.	UNIOR	Applicazione nuova tipologia di prova finale laurea triennale	Entro luglio 2017
Facilitare il percorso di inserimento dei laureati nel mercato del lavoro	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 2016 + 50

OBIETTIVO	LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017
Potenziare la qualità della ricerca e la competitività dell'Ateneo sul piano nazionale e internazionale, favorendo anche la piena integrazione dei giovani nei gruppi di ricerca e il recupero di docenti e ricercatori poco attivi	Sviluppare le attività di ricerca e favorire la disseminazione dei risultati	Aumentare la qualità della ricerca e la competitività sul piano nazionale e internazionale, formando e reclutando personale di alto livello scientifico.	Miglioramento della qualità media dei colleghi di dottorato.	D.M. 635 del 8/8/2016	Indice di qualità media dei colleghi di dottorato	2.633
Incrementare la produzione scientifica attivando meccanismi di premialità per i docenti che ottengono risultati elevati nella ricerca.	Valorizzare la ricerca in particolare 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° ricercatori presenti in IRIS)/(N° ricercatori attivi)	100%
Incrementare la produzione scientifica attivando meccanismi di premialità per i docenti che ottengono risultati elevati nella ricerca.	Valorizzare la ricerca in particolare 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 la ricerca)	50%
Incremento della partecipazione a ricerche congiunte tra Università ed Enti di ricerca	Valorizzare la rete di relazioni nazionali ed internazionali già esistente in Ateneo	Promuovere progetti e attività caratterizzanti la ricerca dell'Ateneo da svolgere con enti specializzati ed istituzioni radicate sul territorio.	Programmi di master e di dottorati di ricerca in collaborazione con istituzioni partner italiane e straniere.	UNIOR	(N° tesi in cotutela)/(N° totale tesi)	30%
Incremento della partecipazione a ricerche congiunte tra Università ed Enti di ricerca	Valorizzare la rete di relazioni nazionali ed internazionali già esistente in Ateneo	Promuovere progetti e attività caratterizzanti la ricerca dell'Ateneo da svolgere con enti specializzati ed istituzioni radicate sul territorio.	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 2016 + 10
Promuovere la dimensione internazionale della ricerca.	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	1,5 *valore 2016
Selezionare e attirare docenti e ricercatori di eccellenza.	Incremento del numero di 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.	D.M. 635 del 8/8/2016	proporzione di ricercatori che hanno acquisito il titolo di dottorato in altro Ateneo (Codice :CA1)	0,46
Selezionare e attirare docenti e ricercatori di eccellenza.	Incremento del numero di professori di II fascia	Incentivare la qualità delle procedure di reclutamento nel rispetto della normativa vigente.	Garantire l'acquisizione di personale con esperienze maturate all'esterno dell'ateneo.	D.M. 635 del 8/8/2016	proporzione di professori di II fascia reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo (Codice :CB2)	0,5

Area Strategica :Organizzazione dell'Amministrazione

<p>OBIETTIVO</p> <p>Accrescere l'efficienza dell'apparato amministrativo,rendendolo più aderente alle nuove esigenze delle attività istituzionali, derivanti dalle evoluzioni normative e ordinamentali intervenute nel sistema universitario e nella pubblica amministrazione</p>	<p>LINEE DI INTERVENTO</p> <p>Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa</p>	<p>OBIETTIVI SPECIFICI</p> <p>Integrazione delle strutture amministrative che operano nello stesso ambito di servizi</p>	<p>AZIONI SPECIFICHE</p> <p>Formazione di macroaree comprendenti tutte le strutture operanti nello stesso ambito di attività (es. didattica, ricerca, internazionalizzazione, supporto logistico ecc.)</p>	<p>tipologia indicatore</p> <p>UNIOR</p>	<p>descriz. indicatore</p> <p>Approvazione della riorganizzazione da parte degli Organi competenti</p>	<p>Target 2017</p> <p>Entro ottobre 2017</p>
<p>Accrescere l'efficienza dell'apparato amministrativo,rendendolo più aderente alle nuove esigenze delle attività istituzionali, derivanti dalle evoluzioni normative e ordinamentali intervenute nel sistema universitario e nella pubblica amministrazione</p>	<p>Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa</p>	<p>Revisione di tutti i regolamenti derivanti e non derivanti dalla Legge 240/2010</p>	<p>Costituzione di uno specifico gruppo di lavoro, comprensivo di tutte le necessarie competenze, con il compito di procedere al censimento dei regolamenti esistenti, revisione e semplificazione degli stessi, individuazione e formulazione delle regolamentazioni mancanti, garantendone la coerenza terminologica e contenutistica dei testi degli stessi</p>	<p>UNIOR</p>	<p>Decreto direttoriale costituzione gruppo di lavoro</p>	<p>Entro ottobre 2017</p>
<p>Accrescere l'efficienza dell'apparato amministrativo,rendendolo più aderente alle nuove esigenze delle attività istituzionali, derivanti dalle evoluzioni normative e ordinamentali intervenute nel sistema universitario e nella pubblica amministrazione</p>	<p>Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa</p>	<p>Sviluppo dell'utilizzo di strumenti informativi.</p>	<p>Diffusione della sola comunicazione informatica tra le strutture dell'apparato amministrativo</p>	<p>UNIOR</p>	<p>Revisione ai Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - organizzativi</p>	<p>Entro dicembre 2017</p>
<p>Accrescere l'efficienza dell'apparato amministrativo,rendendolo più aderente alle nuove esigenze delle attività istituzionali, derivanti dalle evoluzioni normative e ordinamentali intervenute nel sistema universitario e nella pubblica amministrazione</p>	<p>Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa</p>	<p>Sviluppo dell'utilizzo di strumenti informativi.</p>	<p>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</p>	<p>UNIOR</p>	<p>N° funzionari dotati di firma digitale/N° funzionari totali</p>	<p>30%</p>

OBBIETTIVO	LINEE DI INTERVENTO	OBBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore
Miglioramento dell'efficienza della gestione (risultati e tempi)	Misure per l'acquisizione di risorse	Razionalizzazione dell'utilizzo delle strutture immobiliari	Completamento delle dismissioni immobiliari di beni non utili alle funzioni istituzionali	UNIOR	Delibera CDA Piano di dismissione
Miglioramento dell'efficienza della gestione (risultati e tempi)	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
Miglioramento dell'efficienza della gestione (risultati e tempi)	Misure organizzative	Riduzione dei tempi nelle procedure di pagamento	Sviluppo dell'analisi della gestione di bilancio, con formazione di strutture idonee	UNIOR	Unità di personale dedicata al servizio
Miglioramento dell'efficienza della gestione (risultati e tempi)	Misure organizzative	Presenza ampliata nel campo delle opportunità di finanziamento	Potenziamento dei servizi di supporto alla ricerca ed alla gestione di opportunità di finanziamento, con un approccio attivo e di stimolo alle strutture scientifiche	UNIOR	Unità di personale dedicata al servizio
Miglioramento dell'efficienza della gestione (risultati e tempi)	Misure organizzative	Ulteriore incremento delle relazioni internazionali	Potenziamento dei servizi di supporto alle attività internazionali	UNIOR	Unità di personale dedicata al servizio

Area Strategica: Terza Missione

OBIETTIVO	LINEE DI INTERVENTO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017
Valorizzare e diffondere i saperi, le conoscenze e i risultati delle ricerche dell'Università "L'Orientale".	Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Potenziare le attività di divulgazione delle attività istituzionali.	Partecipazione a premi, festival, mostre.	UNIOR	N° interventi	3
Valorizzare e diffondere i saperi, le conoscenze e i risultati delle ricerche dell'Università "L'Orientale".	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	5
Valorizzare e diffondere i saperi, le conoscenze e i risultati delle ricerche dell'Università "L'Orientale".	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 internazionale.	UNIOR	N° cantieri operativi	10
Valorizzare e diffondere i saperi, le conoscenze e i risultati delle ricerche dell'Università "L'Orientale".	Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Potenziare la comunicazione e la diffusione verso scuole, enti pubblici, imprese, associazioni no profit, ecc. delle conoscenze negli ambiti culturali che costituiscono la specificità dell'Università "L'Orientale".	Diffusione, tramite summer school, seminari e incontri con soggetti interessati e con un più ampio pubblico, della conoscenza e dei saperi specifici dell'Università "L'Orientale".	UNIOR	N° interventi	5
Valorizzare e diffondere i saperi, le conoscenze e i risultati delle ricerche dell'Università "L'Orientale".	Miglioramento della comunicazione verso l'esterno delle attività di terza missione	Potenziare la comunicazione e la diffusione verso scuole, enti pubblici, imprese, associazioni no profit, ecc. delle conoscenze negli ambiti culturali che costituiscono la specificità dell'Università "L'Orientale".	Trasferimento di conoscenze e competenze linguistiche agli insegnanti delle scuole primarie e secondarie per la formazione iniziale e in servizio.	UNIOR	N° discenti	500
Accrescere la visibilità della produzione scientifica dell'Ateneo.	Valorizzare la produzione scientifica di Ateneo e migliorare la visibilità anche in contesti non accademici	Garantire l'accesso aperto alla produzione scientifica dell'Ateneo nei limiti della normativa vigente.	Valorizzazione dell'archivio digitale online della ricerca (RIS Orientale) attraverso la connessione diretta dalla Home page del sito dell'Ateneo ai dati generali e alle singole pubblicazioni.	UNIOR	Piattaforma online	si/no

Obiettivi individuali de Direttore Generale - annualità 2017

Descrizione Obiettivo	Riferimenti strategici			Indicatori	Target
	Documento di riferimento	Linee d'intervento	Obiettivo specifico di riferimento		
Riorganizzazione strutture amministrative-gestionali in macroaree	Piano triennale 2016-2018	Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa	Integrazione delle strutture amministrative che operano nello stesso ambito di servizi	Approvazione della riorganizzazione da parte degli Organi competenti	Entro ottobre 2017
Aggiornamento SMVP	Circolari ANVUR	n.a	n.a	Approvazione aggiornamento del SMVP da parte degli Organi competenti	Entro ottobre 2017
Redazione Piano Integrato 2018-2020	Circolari ANVUR Piano Integrato 2017-2019	n.a	n.a	Relazione al Rettore e Documento Piano Integrato 2018-2020	Entro dicembre 2017
Mappatura dei processi amministrativo -gestionali	Piano triennale 2016-2018	Ridisegno complessivo dell'organizzazione amministrativa	Sviluppo dell'utilizzo dei sistemi informatici	Relazione al Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Entro dicembre 2017

