

Università degli Studi di Napoli L'Orientale

PIANO INTEGRATO DELLA PERFORMANCE 2021-2023

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 29 settembre 2021

SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	L'UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI L'ORIENTALE	3
2.1	I caratteri distintivi.....	3
2.2	Gli organi istituzionali e i principi organizzativi.....	4
2.3	La missione e le attività.....	4
2.4	Lo stato dell'organizzazione.....	7
2.5	Le risorse finanziarie	12
3	ANALISI SWOT.....	17
4	AMBITI STRATEGICI E POLITICA DELLA QUALITÀ DELL'ATENEO	19
4.1	Obiettivi Strategici 2020-2022	19
5	LE POLITICHE DELLA QUALITÀ PER LA DIDATTICA.....	21
6	LE POLITICHE DELLA QUALITÀ PER LA RICERCA E LA TERZA MISSIONE.....	24
7	LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'ATENEO	27
7.1	Integrazione con la pianificazione strategica.....	27
7.2	La performance gestionale	28
7.3	Anticorruzione e analisi del rischio	31
7.4	Trasparenza.....	33
7.5	La performance individuale	33
7.6	Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane	37
8	LE PROCEDURE DI CONCILIAZIONE	38
9	LE MODALITÀ DI RACCORDO E DI INTEGRAZIONE CON I SISTEMI DI CONTROLLO ESISTENTI	39

Allegati

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

1 Premessa

Il presente Piano Integrato dell'Università degli studi di Napoli - "L'Orientale" è stato redatto secondo le indicazioni del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dal Consiglio di amministrazione dell'Ateneo con deliberazione n° 101 del 30 giugno 2021. Il presente documento è il risultato della collaborazione dei direttori di Dipartimento, del Prorettore alla Didattica dei Delegati alla ricerca internazionalizzazione e terza missione, del Direttore Generale nonché dirigenti e funzionari.

Si ricorda che l'ultimo piano strategico 2021-2023, da cui discende il piano integrato, è stato approvato dagli organi collegiali nelle sedute rispettivamente del 29 e 30 giugno 2021.

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 organizzazione prevede la presenza di tre dipartimenti:

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

Gli organi istituzionali e i principi organizzativi

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

Organi di governo

- Il Rettore
- Senato accademico
- Consiglio di amministrazione

Organi di controllo

- Collegio dei revisori dei conti
- Nucleo di valutazione

Organi Consultivi e di garanzia

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

Organi di gestione

- Direttore generale
- Comitato per lo sport Universitario

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

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

2.2 La missione e le attività

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

1. L'Orientale pone nella ricerca il fondamento delle attività della didattica e si assegna, quali compiti primari, la promozione e l'organizzazione della libera ricerca scientifica e della libera formazione superiore al fine di perseguire un sapere aperto al dialogo e allo scambio critico di informazioni, nel rispetto della libertà della cultura e dell'insegnamento.

2. L'Orientale promuove e valorizza le azioni volte ad arricchire, stimolare, migliorare, mediante il trasferimento del sapere, il contesto sociale in cui opera ed interagisce.
3. In armonia con la secolare connotazione orientalistica, ed in una moderna vocazione internazionalista del sapere, l'Orientale promuove la cooperazione e l'integrazione tra le culture, assicurando un equilibrato sviluppo a tutte le componenti scientifiche presenti al suo interno. Fine primaria 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 ed di ricerca, e di rafforzare e fare conoscere i valori identitari e le tradizioni accademiche nelle quali si riconosce.
10. L'Orientale favorisce la più ampia apertura culturale e la promozione dello sviluppo del territorio in cui opera, attuando forme di stimolo e di collaborazione con gli organismi pubblici e privati che si propongono il medesimo fine.
11. L'Orientale opera per il conseguimento delle proprie finalità con la partecipazione di professori, ricercatori, studenti e personale tecnico e amministrativo, nel rispetto dei diritti fondamentali della persona. Nell'ambito delle proprie competenze, l'Ateneo bandisce qualsiasi forma di discriminazione e si impegna a prevenirla e a evitarla.
12. L'Orientale persegue, come valore fondamentale, la serenità sui luoghi di studio e di lavoro, elaborando, a tal fine, adeguate strategie di intervento per migliorare la sicurezza e la qualità della vita.

13. L'Orientale fa propri i principi dell'accesso aperto alla letteratura scientifica.
14. L'Orientale promuove azioni istituzionali rivolte all'apprendimento permanente e aderisce alle iniziative di cooperazione europea attivate in questo campo al fine di contribuire allo sviluppo della Comunità quale società avanzata basata sulla conoscenza e di promuovere gli scambi, la cooperazione e la mobilità tra i sistemi d'istruzione e formazione in modo che essi diventino un punto di riferimento di qualità a livello mondiale.
15. L'Orientale contrasta tutte le situazioni di conflitto di interessi in tutte le sue forme.
16. L'Orientale, ai sensi degli artt.21 comma 2, lett.hh) e 24, comma 2, lett.bb) adotta lo Statuto dei diritti e doveri degli Studenti proposto dal Consiglio degli Studenti di cui all'art.29.
17. L'Orientale si impegna a promuovere le buone pratiche per l'ecosostenibilità ed il risparmio energetico.

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

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

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

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

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

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

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

- Centri di studio di Ateneo
 - *Centro Studi Matteo Ripa e Collegio dei Cinesi*
- Dipartimento di Asia Africa e Mediterraneo
 - *Centro Studi sull'Africa Contemporanea*
 - *Centro di Studi Berberi*
 - *Centro di Studi Ebraici*

- *Centro di Studi sul Buddhismo*
- Dipartimento di Scienze umane e sociali
 - *Centro Studi Cibo e Alimentazione*
 - *Centro di Studi sulle Culture del Mediterraneo*
 - *Centro per lo Studio e l'Edizione dei Testi*
 - *Centro di Studi sull'Europa Contemporanea (CeSEC)*
 - *Centro Studi "Gender History"*
 - *Centro Studi Postcoloniali e di Genere*
- Dipartimento di Studi letterari, linguistici e comparati
 - *Centro Studi Canadesi "Società e Territori"*
 - *Centro di Studi sull'America Latina*

2.3 Lo stato dell'organizzazione

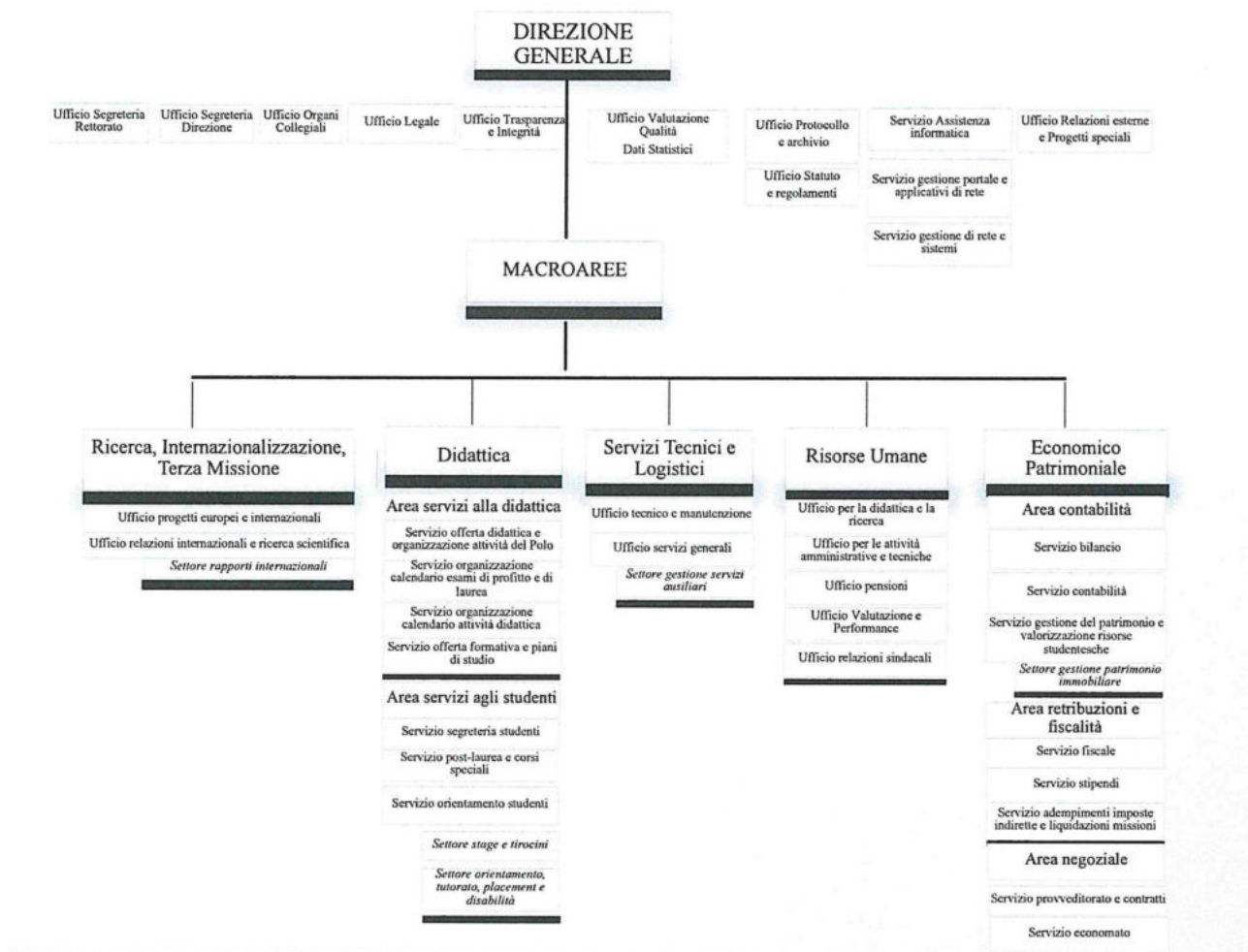
Oltre agli Organi istituzionali, cui competono le funzioni di indirizzo politico-amministrativo e di controllo, e alle strutture didattiche, di ricerca e di servizio su menzionate, l'Ateneo sta realizzando il percorso di aggiornamento della componente amministrativa (vedi delibera n° 139 del 28 giugno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

Le Macroaree, strutture apicali di riferimento, sono così definite per ambiti di attività: Staff; Didattica; Ricerca Internazionalizzazione e Terza Missione, Economico Patrimoniale, Risorse Umane, Servizi Tecnici e Logistici e Strutture Speciali.

Con il DDG n° 109 e n° 110 del 30 novembre 2017 sono state costituite le Macroaree Ricerca Internazionalizzazione e terza Missione, Servizi tecnici e Logistici e Risorse Umane cui sono stati provvisoriamente attribuiti alcuni uffici del precedente assetto.

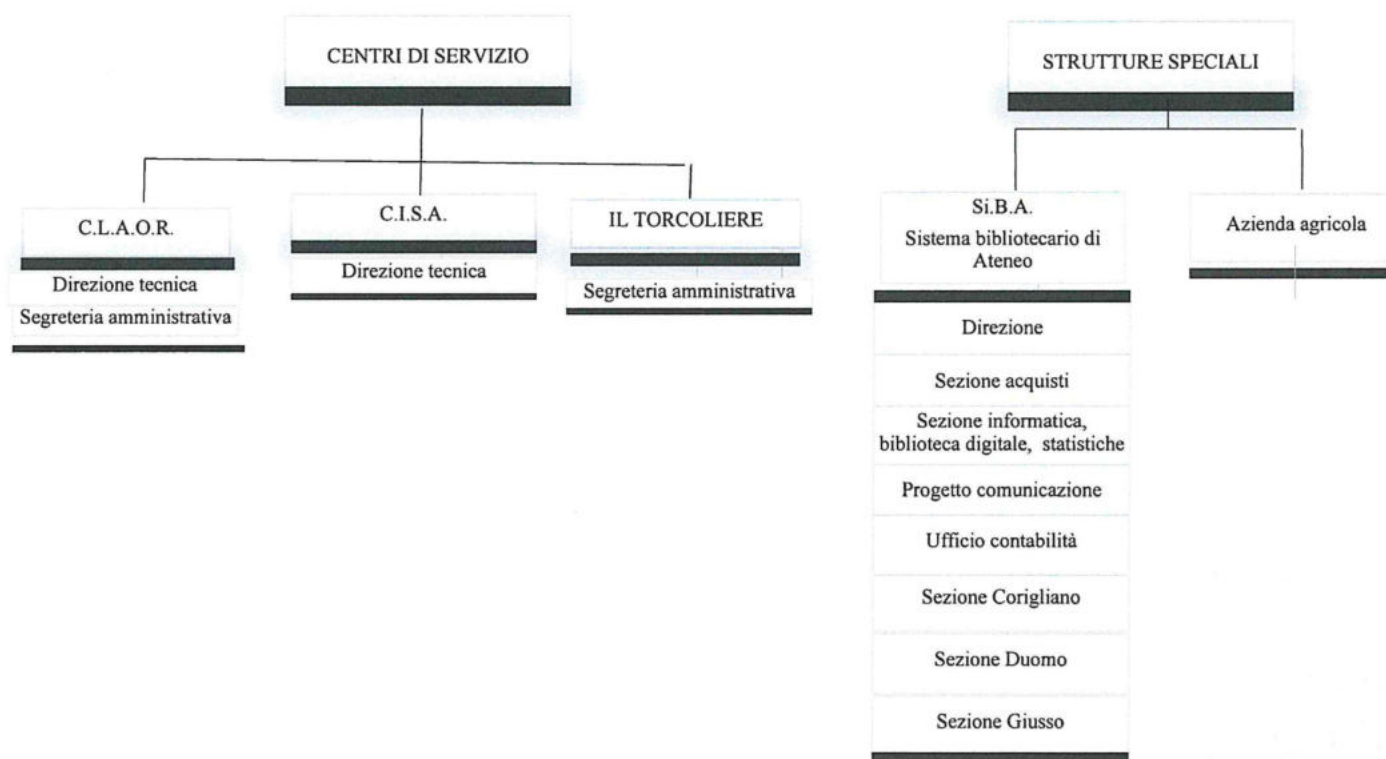
Con il DDG n. 144 del 07 agosto 2019 è stata istituita la Macroarea Didattica e con il DDG n. 116 del 08 luglio 2019 è stata istituita la Macroarea Economico-Patrimoniale. Resta, evidentemente, incompiuto e solo parzialmente realizzato il percorso previsto dal CdA con la delibera n. 139/2017. Ad oggi, quindi, la struttura organizzativa dell'Ateneo, è rappresentata dagli schemi seguenti.

Organigramma 1/2



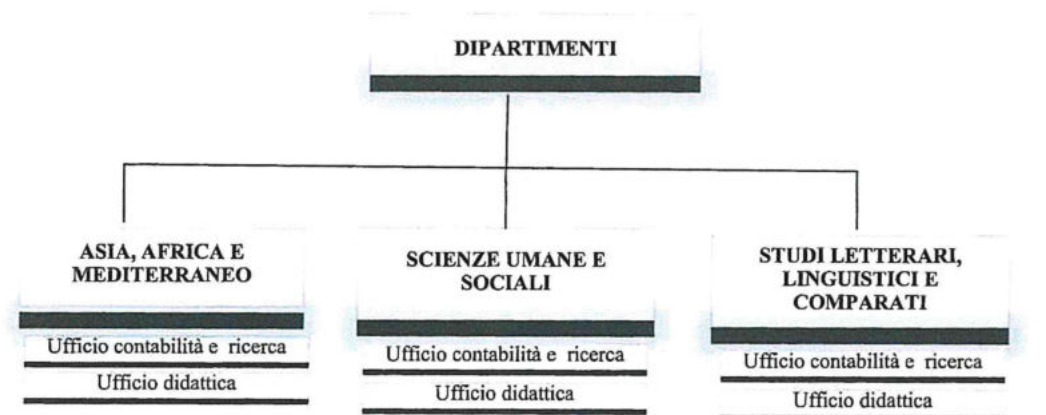
Handwritten mark

Organigramma 2/2



Handwritten signature

Organigramma 3/3



Di seguito, in alcune tabelle, viene rappresentato il personale docente sia a tempo indeterminato (t. i.), che a tempo determinato (t. d.) presente alla data del 1 gennaio 2021.

Tabella 1

Personale docente	t. i.	t.d.	Totale	%
ORDINARIO	55	--	55	26,0
ASSOCIATO	93	--	93	44,1
RICERCATORE	8	--	8	3,8
RICERCATORE (art. 24 comma 3-a L. 240/2010)	--	31	31	14,7
RICERCATORE (art. 24 comma 3-b L. 240/2010)	--	24	24	11,4
Totale	156	55	211	100

Fonte: MUR – Banca dati “Organico docenti” / Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” (dati al 01/01/2021)

Tabella 2

Professori a contratto, Collaboratori e “ex Lettori”	t. i.	t. d.	Totale	%
PROFESSORI A CONTRATTO (L. 240/2010) (*)	--	100	100	46,5
ESPERTI DI LABORATORIO (*)	--	25	25	11,6
COLLABORAZIONI (conv. con Enti stranieri) (*)	--	1	1	0,5
COLLABORATORI ED ESPERTI LINGUISTICI	22	57	79	36,7
EX LETTORI	10	--	10	4,6
Totale	32	183	215	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” (dati al 01/01/2021).
(*) Contratti in essere alla data

Tabella 3

Personale abt per qualifica	t. i.	t. d.	Totale	%
DIRIGENTI	1	1	2	1
EP	4	--	4	2
D	55	--	55	28
C	99	1	100	50
B	38	--	38	19
Totale	197	2	199	100

Fonte: Università degli Studi di Napoli “L’Orientale” (dati al 01/01/2021)

Con riferimento al personale ABT occorre evidenziare come il ridotto numero di figure dirigenziali (due incluso il Direttore generale) e di personale appartenente alla categoria EP ponga non solo una seria limitazione alle necessità di espansione dell'Ateneo ma sia la probabile premessa a inefficienza dell'azione gestionale e al mancato rispetto delle scadenze previste, oltre a ripercuotersi direttamente nel processo della Performance dell'Ateneo valutazione.

2.4 Le risorse finanziarie

Nel definire le strategie relative al bilancio preventivo 2021, si è tenuto conto degli obiettivi indicati dal piano integrato della performance 2020-2022 e di quello strategico 2019-2021. In linea generale le funzioni di università pubblica coincidono con quella di creare e diffondere cultura attraverso la didattica, la ricerca e tutte le attività che possono in qualche modo contribuire allo sviluppo di una comunità scientifica, accademica e studentesca.

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

Proventi per la didattica

Il valore della previsione del 2021 è stato iscritto con una riduzione di circa il 40% rispetto alle previsioni per l'anno 2020.

A seguito dell'emergenza sanitaria da COVID-19 l'Ateneo è stato costretto ad importanti riflessioni sul sistema di tassazione alla luce, tra l'altro, del D.M. 234 del 26.6.2020 del MUR, che ha previsto:

- a) innalzamento della no-tax area per studenti che appartengono a un nucleo familiare il cui ISEE non superi i 20.000 euro;
- b) incremento dell'entità dell'esonero parziale dal contributo omnicomprensivo annuale per studenti che appartengono a un nucleo familiare il cui ISEE è superiore a 20.000 euro e inferiore a 30.000;
- c) ulteriori interventi di esonero definiti in autonomia dalle Università.

Come è noto, parte del mancato gettito sarà compensato da interventi del MUR, tuttavia lo stato attuale ha imposto previsioni prudenziali: oltre all'incognita della situazione economica delle matricole, si devono ipotizzare sensibili cambiamenti nei redditi delle famiglie degli studenti

iscritti ad anni successivi al primo, come conseguenza della crisi economica determinata dalla pandemia; inoltre le agevolazioni sulla tassazione potrebbero favorire un incremento di immatricolazioni, ma la crisi economica potrebbe spingere molte famiglie a non iscrivere figli all'università.

Ovviamente è ampiamente rispettato il dettato del D.l. 6 luglio 2012 n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012 n. 135 (spending review), di modifica dell'articolo 5, comma 1, del d.p.r. 306/1997, che ha stabilito che la contribuzione studentesca degli studenti italiani e comunitari, iscritti entro la durata normale dei rispettivi corsi di studio di primo e secondo livello, non possa eccedere il 20% dell'importo dei trasferimenti statali correnti attribuiti dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca, obbligando gli atenei che superano tale limite a destinare le maggiori entrate al finanziamento di borse di studio a favore degli studenti.

Con riferimento ai dati di previsione 2021, emerge che lo stanziamento allocato in bilancio riferito alla contribuzione studentesca rapportato agli ipotizzati trasferimenti correnti da parte del MUR, esposti a breve, determina una percentuale del 11,62%.

Voce contabile	Stanziamento esercizio 2021
FFO (A)	35.717.097,00
Contribuzione studentesca	4.500.000,00
Rimborsi tasse	350.000,00
Contribuzione studentesca al netto dei rimborsi tasse (B)	4.150.000,00
Rapporto contribuzione studentesca/FFO (B/A) = < 20%	11,62

Proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico

Per l'Ateneo non si registrano introiti particolarmente elevati per ricerche commissionate e proventi per trasferimento tecnologico.

Proventi da ricerche con finanziamenti competitivi

Nella posta non sono state riportate previsioni di proventi in quanto al momento della redazione del Budget 2021 non sussistevano condizioni che giustificassero una previsione.

Contributi MIUR e Regione

L'assegnazione 2021 è stata quantificata, prudenzialmente, dopo la comunicazione del decreto del Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca sui "Criteri di ripartizione del FFO per l'anno 2020" n. 442 del 10/08/2019, applicando una percentuale di riduzione a salvaguardia nella misura del 2% rispetto all'assegnazione del 2020 ed escludendo per l'anno 2021 l'importo relativo ai Dipartimenti di eccellenza.

In relazione ai contributi regionali previsti per il 2021 non è stato possibile indicare previsioni per eventuali borse aggiuntive per il ciclo di dottorato in corso.

Contributi da altri

La previsione si riferisce a proventi per contributi da parte dell'Unione europea per il finanziamento di progetti destinati a studenti in mobilità nell'ambito del Programma Erasmus e ad attività di ricerca ed è finalizzata, nel lato costi, all'erogazione di borse di studio per mobilità e placement oltre che ai servizi connessi previsti nei riparti di costi presentati dai Responsabili dei progetti.

La previsione relativa ai Contributi diversi da altri organismi internazionali si riferisce, come già rappresentato precedentemente, ai proventi ipotizzati per l'attività del CLAOR ed in particolare quelli derivanti dalla Convenzione con l'istituto Confucio per l'importo di € 100.000,00, come da convenzione di cui alla delibera del CdA del 29 settembre 2020.

La voce espone un importo complessivo relativo principalmente a cofinanziamenti da parte di enti pubblici finalizzati ai dottorati da convenzioni internazionali (Università Alicante, Istituto Ramon LLul e Istituto Camoes). Inoltre il conto espone gli eventuali cofinanziamenti da parte di alcuni istituti pubblici destinati alla copertura di assegni di ricerca e attività dipartimentali.

La posta riporta la previsione relativa ai ricavi inerenti i contributi erogati per attività di ricerca e didattica istituzionali finanziati da enti privati, come il contributo versato dalla Fondazione "Russkij Mir" per il funzionamento del Centro di elaborazione culturale "Russkij mir" di Napoli, situato nel Palazzo Santa Maria Porta Coeli.

Costi del personale

Sulla base delle previsioni di spesa per il personale e di entrata per FFO e contribuzione studentesca, nelle voci considerate dal Miur la percentuale di cui all'art. 5 del d.lgs 49/2012 per l'anno 2021 risulterebbe pari al 69,51%, ben al di sotto del limite del 80% indicato dalla norma.

È inoltre stato considerato che con D.M. 83 del 14 maggio 2020 “Piano straordinario 2020 per il reclutamento ricercatori di cui all'art.24, comma 3, lettera b) delle Legge 240/2010” il MUR ha assegnato all'Università degli Studi di Napoli L'Orientale, sulla base dei criteri definiti all'art.1, comma 2 del medesimo D.M., risorse utili al reclutamento di n. 12 ricercatori a tempo determinato di tipologia B, con presa di servizio dal 01/01/2021 ed entro il 30/11/2021. All'interno della voce docenti e ricercatori, infine, non sono compresi i costi relativi ai ricercatori a tempo determinato, i cui oneri – come da delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione – sono coperti esclusivamente da fondi esterni (progetti già in corso). Va infine segnalato che i costi ipotizzati sono comprensivi della corresponsione degli scatti triennali, ai sensi degli artt. 6 e 8 della legge n. 240/2010.

Costi relativi a collaborazioni scientifiche per attività di ricerca e didattica

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

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

Per quanto riguarda la didattica si conferma delle attività a favore dell'orientamento e del tutorato in entrata e in itinere, per ridurre gli abbandoni e il numero dei fuori corso, con iniziative quali incontri nelle scuole, corsi di recupero, incremento dell'offerta di corsi on line. Particolare attenzione sarà data all'organizzazione di corsi per gli OFA-Obblighi formativi aggiuntivi.

Si confermano, compatibilmente agli sviluppi della pandemia, le risorse da impegnare per facilitare la partecipazione di studenti e neolaureati a attività di stage e tirocinio in Italia e soprattutto all'estero.

Costi per attività di Ricerca

La principale novità del bilancio 2021 è costituita invece dallo straordinario finanziamento delle attività di ricerca previste nell'esercizio: l'Ateneo ha infatti previsto di implementare l'importo relativo alla realizzazione delle attività di cui al c.d. “Fondo Ricerca Scientifica di Ateneo”

stimato per l'anno 2021 in € 750.000,00 (più del doppio della assegnazione consolidata). Per tale operazione è stato previsto l'utilizzo delle riserve libere di patrimonio netto derivanti dall'impianto delle scritture contabili COEP e quindi rivenienti dall'ultimo bilancio COFI. La necessità di attingere a tali risorse "pregiate" deriva dall'assoluta necessità di invertire il percorso precedentemente delineato attraverso una maggiore differenziazione delle entrate ed un aumento delle stesse con riferimento alle attività di ricerca ed innovazione. Si auspica di poter attingere a finanziamenti esterni per potenziare le attrezzature per le attività di ricerca nell'ambito, in particolare, degli studi di archeologia, geografia, linguistica applicata.

La seguente tabella riporta i principali dati del bilancio preventivo 2021.

Tabella 4 Dati di bilancio

Proventi		
Proventi propri		4.610.000,00 €
Contributi		37.573.101,00 €
Altri proventi		2.855.576,00 €
	Totale	45.038.677,00 €
Costi operativi		
Costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica		19.590.355,00 €
Costi del personale dirigente e tecnico amministrativo		9.145.172,00 €
Costi per sostegno agli studenti		3.810.630,00 €
Acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali		3.938.287,00 €
Costi diversi		1.768.581,00 €
Ammortamenti		1.730.213,00 €
Oneri diversi di gestione		929.441,00 €
Interessi e oneri finanziari		856.936,00 €
Imposte sul reddito dell'esercizio		1.844.088,00 €
	Totale parziale	43.613.703,00 €
Risultato a pareggio		1.424.974,00 €
Investimenti		
Immobilizzazioni immateriali		87.700,00 €
Acquisto immobile		900.000,00 €
Altre immobilizzazioni materiali		301.041,15 €
	Totale parziale	1.288.741,00 €

3 Analisi SWOT

Sulla base delle considerazioni inerenti al contesto interno ed esterno dell'Ateneo e le esperienze maturate in merito alle potenzialità da incentivare e obiettivi da perseguire, si presenta di seguito l'analisi SWOT. I punti di forza e di debolezza sono stati individuati sulla base dei dati inerenti al contesto interno, mentre le opportunità e le minacce sono determinate in riferimento al contesto esterno.

	Punti di forza	Punti di debolezza
<i>Contesto interno</i>	<ul style="list-style-type: none"> -Offerta formativa altamente specialistica e riconosciuta livello nazionale e 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 strutture dedicate a supporto delle attività didattiche e di orientamento -Alto numero di convenzioni internazionali e accordi Erasmus plus per ricerca, studio e tirocinio -Qualità del reclutamento e della ricerca -Settori di ricerca altamente specialistici -Solidità economica 	<ul style="list-style-type: none"> -Insufficienti competenze degli studenti immatricolati -Numero degli studenti fuori corso -Risultati della VQR 2011/2014 non omogenei tra le aree disciplinari -Difficoltà, anche per la connotazione umanistica dell'Ateneo, dell'attrazione di risorse esterne e di studenti dall'estero -Patrimonio edilizio insufficiente a garantire, in modo efficiente, le attuali attività dell'Ateneo e a consentirne il potenziamento
	Opportunità	Vincoli/Minacce
<i>Contesto esterno</i>	<ul style="list-style-type: none"> -PNRR -Piano NEXT Generation EU -Fondi del programma europeo Horizon -Fondi regionali e nazionali resi disponibili nell'ambito di politiche di coesione -Richiesta di competenze 	<ul style="list-style-type: none"> -Emigrazione giovanile e intellettuale verso altri territori -Limitazioni nel ricorso a sistemi incentivanti per il personale dell'Ateneo -Territorio di riferimento in ritardo di sviluppo

	<p>interdisciplinari per lo sviluppo dell'industria creativa</p> <ul style="list-style-type: none"> -Crescita dei mercati asiatici e africani e dei rapporti politici e culturali con i paesi di questi continenti -Crescente necessità di competenze scientifico-disciplinari per favorire il dialogo interculturale -Organizzazione per il lavoro agile 	<p>-Gestione spazi per garantire la sicurezza in epoca post-pandemica</p>
--	--	---



4 Ambiti strategici e politica della Qualità dell'Ateneo

4.1 Obiettivi Strategici 2020-2022

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

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

Nel corso del 2016 l'Università degli Studi di Napoli L'Orientale ha dato vita ad un percorso di revisione delle modalità di implementazione dei diversi momenti di pianificazione strategica previsti dalle attuali norme. L'Ateneo, anche con riferimento a quanto determinato dall'ANVUR nell'ambito delle “Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane”, 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 Strategico 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. Il suddetto Piano, è stato elaborato a seguito di più riunioni ed altre forme di interlocuzione con la partecipazione della Rettore, dei Delegati alla Didattica e alla Ricerca, dei Direttori di Dipartimento, del Presidente del Presidio della Qualità, del Direttore Generale e alcuni funzionari, ed è stato aggiornato, sulla base delle esperienze maturate nell'ambito dell'anno precedente. Il Piano 2019-2021 ha tenuto conto del precedente processo di programmazione, ma parte dal basso, dai piani triennali della Ricerca e della Terza Missione elaborati dai tre Dipartimenti e dalle osservazioni emerse nella fase di redazione delle schede di riesame dei Corsi di studio, integrati dal monitoraggio del Piano Strategico 2016-2018 compiuto dal Presidio della Qualità; per la Terza Missione tiene conto anche del Piano di Ateneo per il triennio 2019-2021.

Analogamente a valle dell'insediamento dell'attuale Rettore, avvenuto il 1 novembre 2020 è stato avviato nel dicembre 2020 un processo di revisione del Piano Strategico attraverso la redazione e compilazione di schemi dettagliati che hanno consentito di raccogliere, con riferimento a diverse tematiche, la visione e le proposte operative da parte dei responsabili dei Dipartimenti e delle strutture di servizio per la ricerca e la didattica dell'Ateneo. Tali documenti sono stati quindi oggetto di un importante processo di riesame e elaborazione che ha coinvolto il Rettore, il Direttore Generale, il Pro-Rettore vicario, il Pro-Rettore alla Didattica e Presidente del Polo Didattico di Ateneo, il Presidente del Presidio della Qualità, i Direttori di Dipartimento, la Delegata alla Ricerca e alla Terza Missione, l'Ufficio valutazione e dati statistici, i Presidenti dei Centri e tutti i delegati del Rettore. Il Piano Strategico, quindi, in ottemperanza alle

indicazioni dell'ANVUR, è stato redatto perché supportasse una visione unitaria della organizzazione e incentivasse il dialogo tra i diversi piani di governo e della gestione. Esso pertanto, guarda ai piani della Ricerca e della Terza Missione elaborati dai tre Dipartimenti e tiene conto delle osservazioni emerse in fase di riesame dei Corsi di studio, dell'esito del monitoraggio del Piano Strategico 2019-2021 compiuto dal Presidio della Qualità.

L'aggiornamento del Piano ha confermato aree ed obiettivi strategici declinando in modo più efficace e sostenibile linee di intervento, obiettivi specifici ed attività. Rimandando all'analisi del Piano Strategico la definizione dei suddetti dettagli, sono evidenziate, di seguito, le aree strategiche individuate:

- Promuovere la ricerca di qualità e investire nel futuro dei giovani ricercatori
- Formare per il futuro
- Inclusività e sostenibilità
- Lavorare insieme per crescere
- Diffondere i saperi dell'Orientale
- Potenziare la dimensione internazionale

Per quanto riguarda la Programmazione Triennale (art.1-ter della legge 43/2005) nella Adunanza del 20 luglio c.a. è stata approvata la Programmazione Triennale 2021-23 della Università degli Studi di Napoli "L'Orientale", elaborata in ottemperanza al D.M. 289/21.

L'Ateneo, sulla base di quanto rappresentato anche nel successivo D.D. 7345/2021 e degli annessi allegati, ha sviluppato un proprio programma focalizzando la scelta su indicatori inseriti all'interno degli obiettivi D "essere protagonisti di una dimensione internazionale" ed E "investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle università", in linea con le azioni già intraprese da tempo dall'Ateneo e in continuità con la Programmazione Triennale 2021-2023.

Il Programma elaborato dall'Ateneo, denominato "L'Ateneo a confronto con nuove dimensioni, conferme e sfide attraverso il potenziamento dell'internazionalizzazione e lo sviluppo delle competenze del personale", trova sviluppo all'interno dei citati obiettivi attraverso gli indicatori e le azioni come di seguito riportate:

- Obiettivo D. Essere protagonisti di una dimensione internazionale
 - Azione D.3 - Attrazione di studenti internazionali e attività di internazionalizzazione domestica;
 - Azione D.4 - Integrazione della didattica nelle reti internazionali e europee.
- Obiettivo E. Investire sul futuro dei giovani ricercatori e del personale delle Università
 - Azione E.1 - Reclutamento di giovani ricercatori (ricercatori a tempo determinato ai sensi della L.240/2010 art. 24, co. 3, lett. a) e b), assegnisti e borse di dottorato

- Azione E.3 - Sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile

Il budget del programma è di EURO 1.946.264,00.

5 Le politiche della qualità per la didattica

A seguito della riorganizzazione dell'Ateneo attuata con l'applicazione della L.240/2010, che comportò la creazione di 3 Dipartimenti (da 4 Facoltà e 9 Dipartimenti) e di un'unica struttura di raccordo, il Polo Didattico di Ateneo, nell'anno accademico 2012-2013 e nei seguenti è stata riorganizzata l'offerta formativa, oggi articolata su 6 Corsi di Laurea e 9 Corsi di Laurea Magistrale (15 in totale). L'Ateneo, comunque, sulla base delle linee guida dettate dal Ministero e nel rispetto dei requisiti necessari, aveva già attuato una radicale razionalizzazione dei corsi a decorrere dall'anno accademico 2009-2010 (nell'anno accademico 2008-2009 erano 36 i corsi attivi).

L'assetto dell'offerta formativa dell'Ateneo è dunque espressione di scelte mirate a salvaguardare la sua specificità e la sua *mission*. Vale la pena ricordare che questa è caratterizzata da una chiara 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.

Qui di seguito l'offerta didattica dell'anno accademico 2020-2021

DIPARTIMENTO DI ASIA AFRICA E MEDITERRANEO:

-Corsi di laurea

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

"Lingue e culture orientali e africane" (L11)

-Corsi di laurea magistrale

"Archeologia: Oriente e Occidente" (LM2)

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

DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI:

-Corsi di laurea

"Scienze politiche e relazioni internazionali" (L36)

-Corsi di laurea magistrale

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

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

"Relazioni 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)

"Lingua e cultura italiana per stranieri" (LM14)

In merito all'andamento degli iscritti, le tabelle seguenti testimoniano come l'Ateneo continui a registrare un trend positivo nelle immatricolazioni e nel totale degli iscritti, in controtendenza con le situazioni di tendenziale diminuzione degli studenti a cui si è assistito negli ultimi anni, in vari casi in Italia e in particolare nelle regioni del Mezzogiorno.

Tab. 1 Iscritti

Tipo di Corso	Anno Accademico						
	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Laurea (DM270)	7.980	8.470	8.776	8.943	9.389	9.403	9.190
Laurea Magistrale (DM 270)	1.602	1.616	1.741	1.982	2.163	2.167	2.364
Laurea triennale (DM 509)	898	600	419	322	232	169	124
Laurea Specialistica (DM 509)	58	38	19	19	11	9	4
Vecchio Ordinamento	302	232	183	146	116	106	69
TOTALE	10.840	10.956	11.138	11.412	11.911	11.854	11.751

Fonte: procedura di Ateneo Servizi Segreteria Studenti (ESSE3)

Estrazioni dati del 12/6/2019 – inserimento aa.aa. 2019/2020 e 2020/2021 del 6/4/21
Elaborazione: Ufficio valutazione della Qualità e Dati Statistici

Tab.2 Immatricolati

Anno Accademico	Numero
2014/2015	2.972
2015/2016	3.050
2016/2017	3.124
2017/2018	3.122
2018/2019	3.400
2019/2020	3.287
2020/2021	3.411

Fonte: procedura di Ateneo Servizi Segreterie Studenti (ESSE3)
Estrazioni dati del 12/6/2019 – inserimento aa.aa. 2019/2020 e 2020/2021 del 6/4/21
Elaborazione: Ufficio valutazione della Qualità e Dati Statistici

Tab.3 Laureati

Tipo di Laurea	Anno Solare					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Laurea (DM270)	801	1.048	1.385	1.268	1.317	1.527
Laurea magistrale (DM270)	551	494	440	535	524	622
Laurea triennale (DM509)	208	111	66	51	24	23
Laurea specialistica (DM509)	23	12	7	6	2	3
Vecchio Ordinamento	28	22	14	15	11	7
TOTALE	1.611	1.687	1.912	1.875	1.878	2.182

Fonte: procedura di Ateneo Servizi Segreterie Studenti (ESSE3)
Estrazioni dati del 12/6/2019 – inserimento a.s. 2020 del 6/4/21
Elaborazione: Ufficio valutazione della Qualità e Dati Statistici

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.

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

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

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

In occasione della VQR 2015-2019 una campagna di monitoraggio che ha impegnato delegati alla ricerca, responsabili delle pagine IRIS oltre agli uffici centrali che si occupano di ricerca ha permesso di raggiungere il 100% del conferimento dei prodotti. Le nuove linee della VQR 2015-2019 hanno coinvolto le strutture consentendo di verificare e sostenere la messa a punto delle pagine IRIS dei docenti. Operazione che creando una nuova sensibilità già dal 2021 è divenuta la base per una riconsiderazione delle politiche per l'open access.

L'Ateneo si è dotato di un Regolamento per l'Open Access che andrà ulteriormente perfezionato attraverso l'interfaccia con il MUR da cui si attende la risoluzione delle restrizioni imposte dalle case editrici, che in moltissimi casi non consentono neppure il deposito delle versioni in postprint o in preprint. Questo incide sulle liberatorie per l'accesso e sui tempi di questi. Il lavoro di monitoraggio sull'open access delle riviste a vario titolo finanziate dai Dipartimenti porterà nel 2021 a un progressivo incremento dell'open access e l'indicizzazione. Fattore divenuto fondamentale per la qualità della ricerca e per creare nell'Ateneo stesso le sedi in grado di raccogliere i risultati di ogni tipo di progetto finanziato (PRIN, Horizon, ERC e ora anche PRA) per cui è richiesta la scelta dell'open access dei risultati riguardanti le pubblicazioni.

La verifica occasionata dalla VQR va in continuità con la prima verifica, completata nell'ottobre 2017, che ha indagato, attraverso i dati inseriti nell'archivio UNORA-IRIS, su quantità, tipologia e sede dei prodotti pubblicati da ciascun ricercatore negli anni 2015 e 2016, eventuali presenze di ricercatori inattivi, continuità nell'attività di ricerca, pubblicazioni frutto di ricerche di gruppi anche interdisciplinari; i dati sono consultabili nella "Relazione ricerca di Ateneo 2015-2016" pubblicata nel sito. Le verifiche, relative agli anni 2017 e 2018 e 2019, sono parimenti disponibili sul sito dell'Ateneo. Queste ultime relazioni forniscono, in maniera ancora più completa della precedente, ulteriori dati significativi ai fini della valutazione della qualità della ricerca di Ateneo, e in particolare: dati sul numero di ricerche di gruppo finanziate con il fondo di Ateneo per la ricerca, mobilità in uscita e in entrata, numero dottorandi che hanno conseguito all'estero il precedente titolo di studio, numero di tesi in collaborazione con atenei stranieri, numero di progetti nazionali e internazionali presentati e finanziati. Si è in generale tenuto conto più dettagliatamente di obiettivi, azioni e indicatori selezionati nel Piano strategico 2017-2019.

La buona pratica di un confronto puntuale con il PQA e con il nucleo di valutazione attivo già da tempo e intensificatosi negli anni 2019-20 ha reso agevole l'individuazione delle criticità e delle strategie utili a migliorare la performance dell'Ateneo a cui la relazione sulla ricerca si ispira nel confronto con piano strategico e con gli obiettivi per la performance 2021.

Obiettivo per la fine del 2021 sarà quello di creare uno spazio di visibilità per le ricerche in itinere nell'Ateneo segnalando accanto all'oggetto della ricerca il tipo di finanziamento ottenuto e offrendo l'aggiornamento su risultati raggiunti.

Sempre nel 2021 potrà essere valutato l'effetto di un riordino sinergico dei regolamenti per la distribuzione dei fondi nei Dipartimenti in direzione di una semplificazione di alcune tipologie

(pubblicazioni, iniziative culturale) e criteri trasparenti per l'assegnazione di fondi più consistenti per progetti. Significativo sarà valutare la ricaduta su criteri di premialità per progetti di gruppo e progetti che includano giovani ricercatrici/tori e inattivi.

L'Ateneo ha inoltre messo a punto un investimento consistente per progetti PRA per favorire la ricerca interdisciplinare, interdipartimentale e l'apertura ad altri Atenei.

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

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

Tale scheda, che raccoglie informazioni sulle attività di valorizzazione della ricerca (brevetti, spin off, contratti conto-terzi, convenzioni) e sulle attività di produzione di beni pubblici sociali e culturali, consente di avere una base di dati standardizzati e confrontabili per tutti i 67 atenei pubblici italiani.

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

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

Per le attività di terza missione e per il loro monitoraggio, nel 2020 l'Ateneo ha nominato una delegata esclusivamente dedicata alla terza missione coadiuvata da una commissione composta da due rappresentanti per ciascun Dipartimento. In particolare, per le attività di *public engagement*, dal 2018 vengono programmati finanziamenti destinati a supportare le attività di public engagement dei Dipartimenti da svolgersi nel corso dell'anno. Sempre nel corso del 2020 sono state definite dalla Commissione delle Linee guida per l'assegnazione e l'utilizzo dei fondi di Ateneo per l'organizzazione di iniziative dipartimentali di Public Engagement in base alle quali vengono assegnati annualmente i fondi previa valutazione da parte della commissione. Nel corso del 2021 è previsto un bando per l'assegnazione di 30.000 euro destinati a progetti di

public engagement che rispondono ai criteri di qualità e di impatto definiti nelle Linee guida summenzionate.

In attesa che sia disponibile la nuova SU A-TM, i Dipartimenti e l'Ateneo hanno raccolto i dati relativi alle attività di TM svolte negli anni dal 2015 al 2020 e hanno compilato le schede descrittive secondo il modello fornito dalle ultime linee guida dell'ANVUR. I Dipartimenti ne hanno dato conto nelle relazioni annuali su ricerca e terza missione, mentre la relazione complessiva di Ateneo per gli anni 2019-2020 sarà pubblicata nel corso del 2021.

7 La performance organizzativa dell'Ateneo

7.1 Integrazione con la pianificazione strategica

Il “Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance” (SMVP) dell'Orientale prevede, per la costruzione del Piano Integrato per l'Orientale, la necessità di articolare su diversi livelli, strettamente interconnessi tra di loro, la definizione degli obiettivi da raggiungere:

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

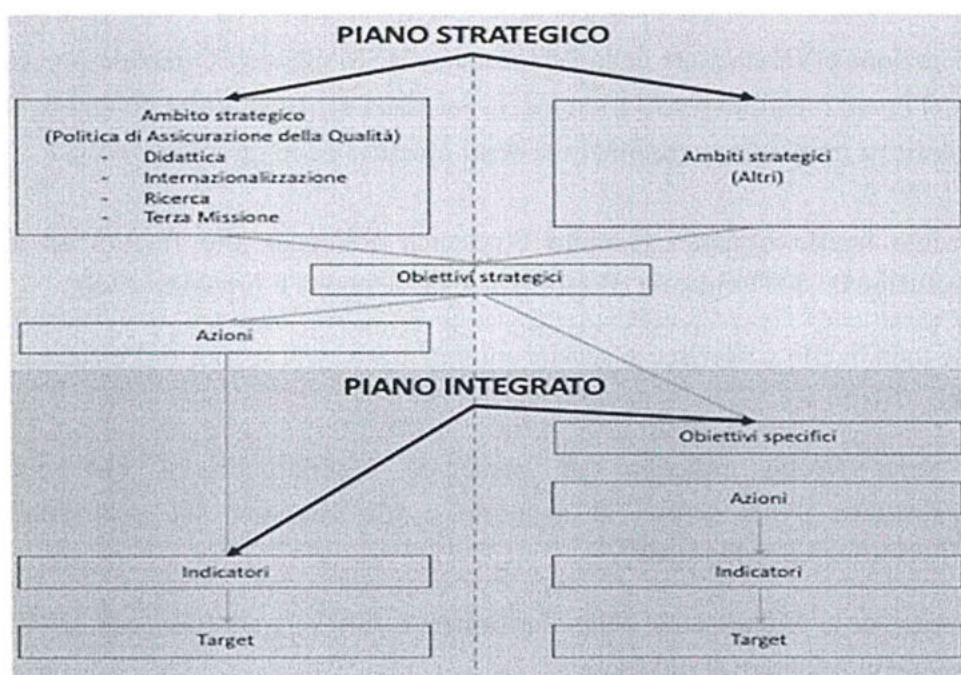
Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) adottato dall'UNIOR prevede quindi le seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi strategici: strettamente connessi alla missione ed alla finalità dell'ateneo e derivanti dal Piano Strategico o dal Piano Triennale;
- obiettivi specifici: definiti nell'ambito del Piano della performance gestionale, sono strettamente legati agli obiettivi strategici ed assegnati alle strutture organizzative dell'Ateneo; rappresentano il contributo del personale contrattualizzato alle attività ed allo sviluppo dell'Orientale nel suo complesso;
- obiettivi individuali: assegnati al personale dirigenziale; per quest'ultima tipologia il Piano indicherà in modo specifico solo quelli assegnati al Direttore Generale.



Il Piano Strategico pur descrivendo gli indicatori connessi al raggiungimento degli obiettivi strategici rimanda al Piano Integrato la definizione dei target annuali ed un costante monitoraggio dell'efficienza ed efficacia degli indicatori stessi.

Al Piano Strategico è demandata, quindi, l'individuazione degli obiettivi strategici e delle relative azioni con specifico riferimento agli ambiti strategici connessi con la Politica della Qualità di Ateneo. Per gli altri ambiti, il Piano Strategico dettaglia gli obiettivi strategici rimandando al Piano Integrato la definizione più puntuale di obiettivi specifici e azioni. Al Piano Integrato è inoltre demandata la definizione degli indicatori e dei target così come la determinazione delle risorse finanziarie disponibili per il loro raggiungimento. La seguente figura descrive i livelli di integrazione con la pianificazione strategica.



In allegato 1) sono riportati gli obiettivi strategici e le azioni i relativi indicatori ed i target di riferimento.

7.2 La performance gestionale

Il presente paragrafo dedicato alla performance gestionale declina obiettivi specifici, 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 specifici di performance gestionale che derivano, a cascata, dagli obiettivi strategici individuati in fase di pianificazione.

Vengono quindi individuate le responsabilità sugli obiettivi e ad ogni obiettivo vengono assegnati uno o più indicatori, al fine di misurare il grado di raggiungimento dello stesso. Ove venga ritenuto utile per specifiche iniziative di particolare rilevanza e comuni a più strutture, è possibile attribuire anche obiettivi trasversali.

Gli obiettivi specifici afferiscono a tre categorie come descritto in tabella 6:

Tabella 6

Obiettivi specifici	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 gestionale 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 specifici assegnati all'unità organizzativa;
- della performance rispetto agli obiettivi individuali assegnati al responsabile dell'unità organizzativa ove quest'ultimo sia un Dirigente.

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

- delle performance amministrative delle Unità organizzative;
- della performance rispetto agli 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

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;
Intermedio	livello di raggiungimento del l'obiettivo/indicatore per il quale lo stesso si considera parzialmente raggiunto (non completato ma funzionale);
Target	livello per il quale l'obiettivo/indicatore si considera pienamente raggiunto (corrispondente ad un livello sfidante ma sostenibile).

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 Organizzativa.

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 in scala 100, secondo la seguente tabella:

Indicatore di qualità	Valutazione max
inferiore alla soglia;	20
soglia;	40
intermedio;	60
target;	80
eccellente.	100

Alla luce di quanto esposto sono riportati gli obiettivi strategici e nell'allegato 2) gli obiettivi specifici corredati dei rispettivi indicatori.

7.3 Anticorruzione e analisi del rischio

L'Ateneo, nell'adunanza del 24 marzo 2021, ha approvato il PTPCT 2021-2023 con il quale sono stati ripresi e consolidati, sotto il profilo della gestione del rischio corruttivo, i processi già rappresentati nel precedente PTPCT. Anche quest'anno per l'analisi del contesto esterno, si è tenuto conto dei risultati delle ricerche statistiche di Transparency International Italia e di quanto si ricava dal Protocollo d'intesa siglato dall'ANAC con il MIUR in data 16 ottobre 2019.

L'analisi del contesto interno si è basata essenzialmente sulla verifica della ricezione o meno di segnalazioni di illeciti, sull'eventuale svolgimento di procedimenti disciplinari o penali per fatti corruttivi, sulla esistenza o meno di segnalazioni relative alla violazione del DPR 62/2013 e del Codice di comportamento di Ateneo, su istanze di accesso civico da cui consegue l'obbligo di pubblicare dati/documenti/informazioni.

Sotto il profilo della Valutazione del rischio, già in occasione del precedente aggiornamento 2020-2022 del PTPCT, l'identificazione e analisi degli eventi rischiosi e gli Indicatori di stima del livello di rischio è stata compiuta alla luce delle Indicazioni metodologiche per la gestione dei rischi corruttivi, allegate al PNA 2019. In alcuni casi, il processo è stato articolato in attività, per cui il livello di esposizione al rischio è stato riferito ad esse.

I processi e le attività identificati sono stati ricondotti ad Aree di rischio generali o specifiche:

AREE DI RISCHIO GENERALI

Area: contratti pubblici

Area: bilancio

Area: gestione dei beni

Area: acquisizione e gestione del personale

Area: Conferimento di incarichi, di qualsiasi natura, a soggetti esterni all'Ateneo (provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica dei destinatari con o privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario)

AREE DI RISCHIO SPECIFICHE

Area: Ricerca

Area: didattica

Area: Terza Missione

Anche ai fini dell'identificazione, analisi e ponderazione del rischio, la valutazione del livello di esposizione di processi e attività al rischio corruttivo è stata effettuata attraverso la misurazione dei criteri/indicatori individuati tra quelli suggeriti dall'ANAC.

Quanto al trattamento del rischio, nella Tabella di definizione delle Misure di prevenzione della corruzione sono state indicate le misure di contrasto al fenomeno della corruzione, distinte in misure di prevenzione di carattere generale e misure di prevenzione specifiche. Le prime "si

caratterizzano per la capacità di incidere sul sistema complessivo della prevenzione della corruzione, intervenendo in modo trasversale sull'intera amministrazione o ente". Le seconde si riferiscono a processi/attività specifici.

L'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione rileva ai fini della valutazione della performance, ai sensi dell'art. 1, comma 8 bis della L. 190/2012 e come chiarito anche dall'ANAC.

Il PTPCT 2021-2023, inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L. 190/2012, riporta gli Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza, che di seguito si riproducono. Il Piano della Performance/Piano Integrato costituisce la sede in cui definire i tempi di attuazione e i soggetti responsabili degli Obiettivi specifici che discendono dagli Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e in materia di trasparenza.

Obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione:		
Obiettivo strategico	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
Riduzione del livello di rischio	Qualità dell'istruttoria dei processi	Avvio predisposizione di un Manuale di controllo di gestione, da integrare e aggiornare periodicamente
Creazione di un contesto culturale sfavorevole alla corruzione	Definizione di un quadro normativo interno orientato a stimolare un approccio culturale sfavorevole alla corruzione	Aggiornamento del Codice di comportamento secondo le Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche Approvate con delibera n. 177 del 19 febbraio 2020
Intensificazione dei controlli	Realizzare un'attività di monitoraggio di livello generale ed un'attività di monitoraggio specifica	Predisporre nuovi report analitici sullo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione

7.4 Trasparenza

Il PTPCT include anche una specifica sezione dedicata alla Trasparenza, in cui, ai sensi dell'art. 1, comma 8, L 190/2012, sono definiti gli Obiettivi strategici in materia di trasparenza e sono determinati, attraverso una apposita Tabella, i flussi informativi destinati alla pubblicazione. In particolare, nella Tabella relativa agli obblighi di pubblicazione, sono specificati i documenti/informazioni/dati oggetto di pubblicazione nonché le Strutture cui compete la pubblicazione dei medesimi e quelle competenti a trasmetterli.

Di seguito, si riportano gli Obiettivi strategici in materia di trasparenza approvati dal CdA:

Obiettivi strategici in materia di trasparenza		
Obiettivo	Obiettivi specifici	Azioni specifiche
1) Promozione di maggiori livelli di trasparenza	Incrementare i livelli di trasparenza e agevolare l'attuazione	Individuazione di strumenti di informatizzazione del flusso di pubblicazione in Amministrazione trasparente
2) Intensificazione dei controlli	Realizzare un'attività di monitoraggio generale e specifica sull'attuazione degli obblighi di pubblicazione	Predisporre nuove schede analitiche di attestazione dell'adempimento degli obblighi di trasmissione e pubblicazione dei dati, documenti, informazioni.

7.5 La performance individuale

Come previsto dalla normativa vigente e dalle "Linee guida ANVUR", 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.

Di seguito si descrivono i processi di misurazione e valutazione della performance inerenti le tipologie di soggetti di seguito elencati:

- Direttore generale;
- Dirigenti;
- Personale di categoria EP, D, C e B.

Direttore generale:

La valutazione del Direttore generale avviene su proposta del Nucleo di Valutazione determinata in base ad una relazione predisposta annualmente dallo stesso Direttore generale ed ai parametri descritti in tabella 8.

La determinazione finale compete al Consiglio di Amministrazione che, su proposta del Rettore, dispone eventualmente l'assegnazione della retribuzione di risultato.

Tabella 8: Parametri di valutazione del Direttore Generale.

Profilo	Peso
Obiettivi assegnati al Direttore Generale	80%
Competenze professionali e manageriali dimostrate.	20%

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. La valutazione dei comportamenti professionali e manageriali dimostrati è di competenza del Rettore che invia la propria valutazione al Nucleo di valutazione unitamente alla relazione sul raggiungimento degli obiettivi individuali predisposta dal Direttore generale. Tale ultima relazione assolve a quanto previsto dal comma 4 dell'art. 38 del vigente statuto dell'Ateneo.

Dirigenti e del personale di categoria EP:

La valutazione dei dirigenti avviene ad opera del Direttore generale.

La valutazione del personale di categoria EP avviene, di norma da parte del dirigente della

struttura superiore. In assenza di quest'ultimo avviene da parte del Direttore Generale. La valutazione Dirigenti si basa sui parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 9: Parametri di valutazione dei Dirigenti

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

Gli obiettivi individuali vengono stabiliti dal Direttore generale in coerenza agli obiettivi strategici e specifici di Ateneo.

Tabella 10: Competenze riferite a personale dirigenziale

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

Personale di categoria EP D C B:

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 sentito il responsabile di Unità Organizzativa, in tutti gli altri casi.

La valutazione del personale di categoria EP D C B avviene in base ai parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 11: Parametri di valutazione del personale non responsabile di Unità Organizzativa.

Raggiungimento degli obiettivi assegnati all'unità organizzativa di appartenenza;	dal 30 % al 50%
Competenze e comportamenti professionali dimostrati.	dal 70 % al 50%

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

La seguente tabella descrive le competenze ed i comportamenti professionali che costituiscono elementi di valutazione individuale del personale di categoria EP D C B.

Tabella 12: Competenze/comportamenti riferite a personale di categoria D C B.

N.	Competenza	Definizioni
1	Tecnico/operativa	conoscenze (teoriche ed applicative) richieste per l'esercizio del ruolo in particolare le conoscenze relative alle tecnologie digitali nel consentire e favorire l'organizzazione del lavoro agile
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

In allegato 3 sono descritti gli obiettivi individuali assegnati al solo Direttore Generale.

Il Direttore generale provvederà ad assegnare gli obiettivi individuali ai Dirigenti entro 30

giorni dall'approvazione del Piano Integrato

7.6 Esiti della valutazione e gestione delle risorse umane

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

- retribuzione di risultato del Direttore Generale;
- retribuzione di risultato dei Dirigenti e del personale di categoria EP;
- indennità premiale personale delle categorie B, C e D.

a) Retribuzione di risultato del Direttore Generale

La retribuzione di risultato del Direttore Generale, viene erogata in proporzione ai risultati conseguiti e misurati secondo il presente sistema di misurazione e valutazione nonché sulla base del collocamento della percentuale di realizzazione nelle fasce di risultato riportate nella seguente tabella

Tabella 14

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

b) Retribuzione di risultato dei Dirigenti e del personale di categoria EP

La retribuzione di risultato dei Dirigenti e del personale di categoria EP, non inferiore, nella misura minima, al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione, ai sensi del CCNL vigente, viene erogata sulla base del diverso grado di raggiungimento degli obiettivi e sul livello di capacità manageriale dimostrata nella realizzazione degli stessi, misurati secondo SMVP vigente nonché sulla base del collocamento della percentuale di realizzazione nelle fasce di risultato riportate nella seguente tabella.

Tabella 15

FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	Dal 90% al 100%	30%

II	dal 70% al 89%	25%
III	dal 50% al 69%	15%
IV	< del 50%	0%

c) Indennità premiale personale delle categorie B, C e D

In sede di contrattazione integrativa, ai sensi del CCNL vigente, è stabilito l'importo complessivo dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale per ciascuna annualità e le modalità di ripartizione degli stessi in coerenza con il SMVP vigente.

8 Le procedure di conciliazione

La prima fase di conciliazione avviene mediante il confronto diretto tra il valutato e il valutatore al momento della consegna degli esiti di valutazione. Nel caso in cui, a valle di tale processo, insorgano contestazioni e/o conflitti, per ragioni che derivino esclusivamente da mancata valutazione degli elementi aventi evidenza fattuale, da motivazione lacunosa, o da errori procedurali e formali, si prevede l'introduzione di una procedura ispirata ai principi di celerità, efficacia, efficienza ed economicità, atta a risolvere le situazioni di contrasto salvaguardando la validità del SMVP.

Il Rettore è l'organismo terzo e indipendente cui è affidato il compito di valutare i reclami proposti delle unità di personale valutate.

Entro 10 giorni dalla ricezione della valutazione a cura del valutatore, il valutato può inoltrare reclamo al Rettore.

Il Rettore ha il compito di cercare di ricomporre le divergenze, per giungere ad un giudizio definitivo che valorizzi gli elementi oggettivi di valutazione.

➤ presentazione dell'istanza di richiesta di avvio della procedura di riesame indirizzata al Rettore e entro 10 giorni lavorativi dalla comunicazione ufficiale dei risultati della valutazione. L'istanza dovrà avvenire in forma scritta (cartacea o tramite mail istituzionale) e dovrà contenere l'indicazione precisa degli aspetti contestati, supportati da evidenze documentali laddove possibile;

➤ Eventuale convocazione a cura del Rettore del valutato e del valutatore in cui tali soggetti sono invitati ad un tentativo di conciliazione volto a sanare le incongruenze rilevate.

La procedura dovrà concludersi entro il 30 gg dal suo avvio e ne sarà data comunicazione al valutato ed al valutatore.

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

Il D.l.g.s 150/2009 prevede l'integrazione del ciclo di gestione della performance con il sistema dei controlli interni (D.lgs. 286/1999). In funzione del processo di riorganizzazione della Amministrazione dell'Orientale sarà costruito un modello di integrazione tra le attività di controllo di regolarità amministrativo-contabile, il controllo di gestione, il sistema di assicurazione e valutazione interna della qualità e le metodologie di misurazione degli obiettivi previsti dal Piano integrato.

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

In funzione delle modifiche introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n.7, al fine di garantire il monitoraggio del Piano Integrato e degli eventuali relativi scostamenti dagli obiettivi prefissati entro il 31 luglio il Direttore Generale, avvalendosi della Struttura tecnica permanente, istituita con DDG del 23 marzo 2016, inoltra una relazione al Nucleo di Valutazione che evidenzia lo stato di avanzamento del Piano Integrato, con specifico riferimento alla performance gestionale ed indica eventuali modifiche o correzioni.