

Università degli Studi di Napoli L'Orientale

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2020

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

Approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24/11/2021

SOMMARIO

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. PRINCIPALI EVENTI DEL 2020 .....</b>	<b>3</b>
<b>3. LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2020 .....</b>	<b>4</b>
3.1 RICERCA.....	4
3.2 DIDATTICA.....	5
3.3 TERZA MISSIONE .....	12
<b>4. LE RISORSE UMANE .....</b>	<b>14</b>
<b>5. LE RISORSE FINANZIARIE.....</b>	<b>16</b>
<b>6. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI .....</b>	<b>21</b>
6.1 GLI OBIETTIVI STRATEGICI 2020 .....	22
6.2 GLI OBIETTIVI OPERATIVI.....	29
6.3 GLI OBIETTIVI INDIVIDUALI.....	29
<b>7. PERFORMANCE AMMINISTRATIVA: IL PERCORSO DI VALUTAZIONE ED I RISULTATI 2020 .....</b>	<b>31</b>
7.1 PERSONALE ABT .....	31
7.2 DIRIGENTI.....	32

Allegato 1) SUA-RD

Allegato 2) SUA-TM

Allegato 3) Organigramma

Allegato 4) Schede di valutazione di Dirigenti

## 1. PREMESSA

Con la presente Relazione sulla Performance l'Università degli studi di Napoli "L'Orientale" conclude formalmente il terzo ciclo della Performance previsto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. La relazione riferisce in merito agli obiettivi descritti nel Piano Integrato della Performance 2021-2023 (Piano Integrato 2020) approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione n° 119 del 28/07/2020 e, più in generale, costituisce il momento mediante il quale l'amministrazione illustra ai portatori di interessi, interni ed esterni, i risultati raggiunti dall'Ateneo nel 2020, concludendo in tal modo il processo annuale di pianificazione e controllo. Per la sua redazione sono state seguite le linee guida delle delibere CiVIT (n. 5/2012, n. 6/2013 e n.23/2013) e le indicazioni contenute nelle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" approvate in via definitiva con delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 103 del 20 luglio 2015.

## 2. PRINCIPALI EVENTI DEL 2020

L'intero anno accademico è stato condizionato dallo scoppio della pandemia da Covid-19, una emergenza di portata globale cui anche l'Università ha dovuto far fronte. Ciò è avvenuto per mezzo di una riprogrammazione delle attività e degli spazi, anche sulla base delle indicazioni ministeriali. L'Ateneo, tempestivamente, si è dovuto attivare per adeguare e gestire gli scambi culturali di studenti e docenti con la Cina, paese, che per primo è stata colpito dalla Sars-Cov2. Sin dal mese di febbraio, si è lavorato per diffondere nella comunità accademica le disposizioni emanate dalle autorità regionali e nazionali in merito al contenimento della emergenza e per operare la disinfezione e la messa in sicurezza delle strutture. È stata creata una pagina di Ateneo dedicata al Coronavirus (<http://www.unior.it/ateneo/20443/1/coronavirus-covid-19.html>), il cui link è stato inviato a tutto l'indirizzario dell'Ateneo, con l'invito alla consultazione per gli aggiornamenti. Dal 4 marzo, data in cui le attività didattiche vengono definitivamente sospese, l'Ateneo si adopera per mettere in atto tutte le soluzioni tecniche atte a garantire il diritto allo studio, anche in linea con la nota emanata dalla conferenza delle università campane in quegli stessi giorni. Sulla homepage dell'Ateneo sono pubblicate pagine dedicate per l'attivazione della modalità di svolgimento di lezioni ed esami di laurea a distanza. Per le sedute di laurea è stato predisposto un video per rafforzare l'invito a restare a casa (<http://www.unior.it/didattica/20501/2/sedute-di-laurea-a-distanza.html>) diffuso attraverso

tutti i canali social dell'Ateneo. L'offerta in modalità a distanza di corsi, esami e attività di ricevimento, ha mirato a garantire la continuità delle attività universitarie, a evitare rallentamenti di sorta nei percorsi didattici degli studenti e a sostenere questi ultimi in un momento di grande disorientamento e preoccupazione. L'Ateneo ha avuto cura di tenere viva la comunicazione con la intera comunità accademica per mezzo di note e indicazioni comportamentali, soprattutto laddove l'aggravarsi repentino della situazione comportava la tempestiva adozione di misure restrittive a tutela della salute pubblica. Con altrettanta tempestività venivano adottate tutte le disposizioni necessarie a favorire l'accesso al Lavoro agile da parte del personale amministrativo, tecnico e bibliotecario in servizio che ne facesse richiesta a decorrere dal 13 marzo 2020. Queste disposizioni sono state poi estese alla generalità del personale in servizio, senza distinzione di categorie di inquadramento o tipologia di rapporto di lavoro, con Decreto del Direttore Generale n.35 del 18 marzo 2020. L'attenzione e l'impegno profuso dall'Ateneo per una adeguata gestione della emergenza trova preciso riscontro nel protocollo per la gestione Covid - risultato di un lavoro sinergico della Rettrice, del medico competente di Ateneo e del servizio di prevenzione e protezione. Tale protocollo, condiviso dal Direttore Generale, dai Direttori dei Dipartimenti, dai Presidenti dei Centri, dal SiBA, dalle OOSS e dalle RSU, definisce i comportamenti da adottare negli ambienti di lavoro (vedi adozione di presidi per ridurre la diffusione del contagio) e le norme cui attenersi per garantire una omogenea distribuzione del personale nelle sedi, nel rispetto delle distanze interpersonali dovute. Il protocollo stabilisce la nomina di un referente Covid, allo scopo precipuo di interfacciarsi con la autorità sanitaria e vigilare in merito alla gestione della emergenza; definisce le direttrici per lo svolgimento del lavoro agile e delle attività di ricevimento del pubblico e di erogazione diretta di servizi alla utenza, le modalità di accesso agli uffici e il mantenimento e la salubrità delle sedi, al fine di garantire il normale svolgimento delle attività e tutelare la sicurezza di dipendenti e studenti. Il protocollo è stato aggiornato in funzione dell'evolversi della pandemia consentendo lo svolgimento delle attività dell'Ateneo in sicurezza.

### **3. LE ATTIVITÀ REALIZZATE NEL 2020**

#### **3.1 Ricerca**

I dati complessivi sull'attività di ricerca per il 2020 mostrano alcune variazioni rispetto a quanto registrato nella relazione del 2019. Questi dati vanno analizzati alla luce della pandemia, che

ha evidentemente rallentato l'attività di riviste e case editrici e pressoché azzerato la mobilità internazionale dei ricercatori, e alla luce del Piano Strategico (2019-2021) e del documento per la performance presentato dall'Ateneo nel 2020 e dai singoli Dipartimenti (scadenza 2021), già oggetto di valutazione da parte del Presidio di Qualità e del Nucleo di valutazione. Dall'incontro con i CEV (fine 2019) e la relazione finale stilata al principio del 2020, tutte le strutture di cui l'Ateneo si compone si sono adoperate e tuttora si adoperano per costruire il confronto e la sinergia necessaria a migliorare la performance di Ateneo, superando le criticità evidenziate dagli organismi di verifica e monitoraggio. In via preliminare si rileva la necessità di semplificare e riorganizzare i documenti stessi che sono alla base dell'opera di autovalutazione dell'Ateneo. Tale necessità è particolarmente impellente se si considera che dal 2015 manca un modello di SUA-RD predisposto dall'ANVUR. Altrettanto importante è garantire la omogeneità di tali modelli per i tre Dipartimenti al fine di facilitare la lettura dei dati.

Il dettaglio per il 2020 circa il livello di inattività di professori e ricercatori, le tipologie di prodotti pubblicati, gli accordi internazionali e il finanziamento di progetti competitivi, sono riportati nell'Al.1.

Sempre in un'ottica di coordinamento e semplificazione, la commissione di ricerca di Ateneo, ha avviato un lavoro di riorganizzazione dei regolamenti dipartimentali allo scopo di uniformare i criteri di attribuzione dei fondi, semplificare le norme di distribuzione e incoraggiare la implementazione di ricerche di gruppo che coinvolgessero anche gli studiosi più giovani e gli inattivi. Nel mese di novembre 2020, con delibere degli Organi Collegiali è stata destinata una somma importante per la promozione di progetti di largo respiro (PRA) allo scopo di sostenere ricerche condivise interdisciplinari e interdipartimentali aperte anche a ricercatori di altri Atenei o Enti di ricerca. Il bando per questi progetti (2021) è da considerarsi l'esito positivo del lavoro avviato nel corso dell'anno. Seppur con il rallentamento imposto dalla emergenza pandemica, tale lavoro di collaborazione e coordinamento è stato debitamente pubblicizzato, per mezzo dell'aggiornamento continuo delle sezioni verbali e documenti. Allo stesso tempo, al lavoro dei Dipartimenti si è affiancato un'opera di riorganizzazione del comparto amministrativo coinvolto nella ricerca.

### **3.2 Didattica**

L'assetto dell'offerta didattica dell'Ateneo è la manifestazione di scelte volte a conservare le

proprie specificità e la propria consolidata vocazione, che ha una spiccata prospettiva internazionale, aperta al mercato del lavoro europeo ed extraeuropeo.

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

**Dipartimento Asia, Africa, Mediterraneo**

Corsi di Laurea

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

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

Corsi di Laurea Magistrale

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

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

**Dipartimento di Scienze Umane e Sociali**

Corsi di Laurea

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

Corsi di Laurea Magistrale

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

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

"Relazioni internazionali" (LM-52)

**Dipartimento di Studi Letterari Linguistici e Comparati**

Corsi di Laurea

"Lingue e Culture Compare" (L-11)

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

"Mediazione linguistica e culturale" (L-12)

Corsi di Laurea Magistrale

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

"Letterature e Culture Compare" (LM-37)

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

"Traduzione Specialistica" (LM-94)

Per sostenere l'offerta didattica proposta agli studenti anche per l'anno accademico 2019-20, l'Ateneo non ha potuto non adeguare la didattica alle esigenze imposte dalla emergenza e dalla necessità di tutelare la salute della intera comunità accademica. In particolare, è stata attivata la Piattaforma Microsoft TEAMS per consentire lo svolgimento delle lezioni e degli esami a distanza. Sono inoltre stati emanati specifici regolamenti per i diversi utilizzi di tale piattaforma accompagnati da azioni di comunicazione e di supporto sia nei confronti dei docenti che nei

confronti degli studenti.

Nel corso del 2020 ogni sforzo è stato volto a offrire agli studenti la stessa qualità degli insegnamenti e lo stesso supporto per cui l'Ateneo è noto: sono state aperte 200 nuove aule virtuali sul sistema Moodle di Ateneo (+65 rispetto al 2019). Queste ultime hanno rappresentato in questo anno particolare un importante supporto alla didattica e una *repository* di materiali per l'autoapprendimento delle lingue. Non a caso nell'ultimo trimestre del 2020 si rilevano 48.944 accessi alla piattaforma.

L'Ateneo ha aperto, seppur solo virtualmente, le sue porte a un migliaio di studenti esterni, cui è stato offerto un corso di lingua inglese online su due livelli organizzato dal CLAOR, un corposo ventaglio di corsi di formazione e aggiornamento destinati a insegnanti, dirigenti scolastici, educatori e al personale di altre realtà lavorative.

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

Analogo miglioramento è registrabile in relazione al numero di laureati.

Tabella 1 – Numero immatricolazioni

Anno Accademico	Immatricolazioni
2016-2017	3.124
2017-2018	3.122
2018-2019	3.400
2019-2020	3.287
2020-2021	3.411

### Andamento Immatricolazioni

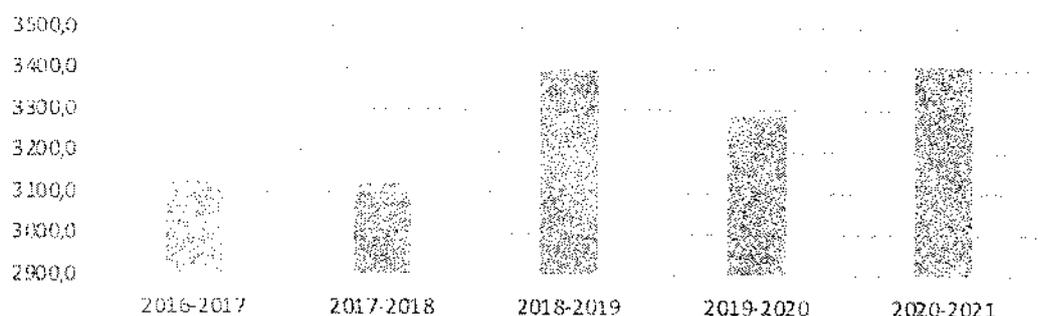


Tabella 2– Immatricolati Triennale e Magistrale D.M. 270/2004 per a.a. e area residenza

Anno Accademico	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud		Isole	Esteri	Totale
				Sud	di cui Campania			
2015/2016	21	16	89	2.845	2.572	57	12	3.040
2016/2017	17	15	105	2.938	2.698	60	14	3.149
2017/2018	19	11	93	2.940	2.671	52	12	3.127
2018/2019	22	19	88	3.190	2.908	67	21	3.407
2019/2020	16	22	92	3.096	2.830	46	19	3.291
2020/2021	37	29	121	3.112	2778	79	14	3.392

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS)  
 Aggiornamento: inserimento a.a. 2020/2021 del 8/6/21

Tabella 3 – Iscritti (Nuovo ordinamento) e media CFU per a.a.

Anno Accademico	Iscritti	Media CFU
2015/2016	10.709	30,61
2016/2017	10.959	31,43
2017/2018	11.248	32,18
2018/2019	11.692	32,61
2019/2020	11.743	33,86

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS)  
 Aggiornamento: inserimento a.a. 2019/2020 del 8/6/21

Tabella 4 – CFU Totali acquisiti dagli iscritti per anno solare e tipo laurea

<b>Anno Solare</b>	<b>Laurea Specialistica DM 509/99</b>	<b>Laurea Triennale DM 509/99</b>	<b>Laurea Magistrale DM 270/04</b>	<b>Laurea Triennale DM 270/04</b>	<b>Totale</b>
2015	634	9.809	60.886	244.140	<b>315.469</b>
2016	407	4.380	63.443	261.561	<b>329.791</b>
2017	181	2.592	65.616	280.175	<b>348.564</b>
2018	153	1.931	73.695	285.718	<b>361.497</b>
2019	58	994	77.879	300.682	<b>379.613</b>
2020	8	802	85.407	307.953	<b>394.170</b>

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS)  
 Aggiornamento: inserimento a.s. 2020 del 8/6/21

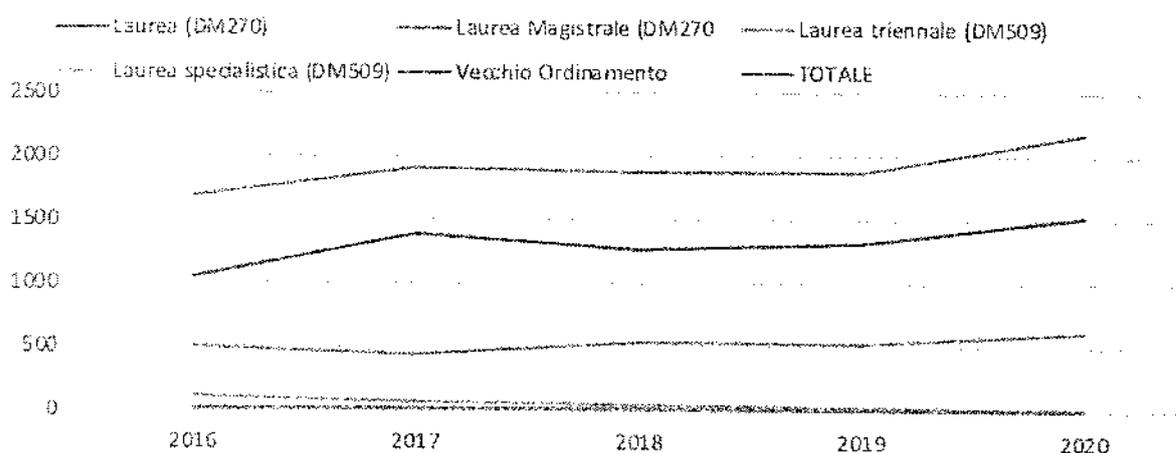
Tabella 5 – CFU Stage acquisiti dagli iscritti per anno solare e tipo laurea

<b>Anno Solare</b>	<b>Laurea Specialistica DM 509/99</b>	<b>Laurea Triennale DM 509/99</b>	<b>Laurea Magistrale DM 270/04</b>	<b>Laurea Triennale DM 270/04</b>	<b>Totale</b>
2015	6	383	572	3.758	<b>4.719</b>
2016	21	234	387	3.326	<b>3.968</b>
2017	6	84	382	3.630	<b>4.102</b>
2018	0	96	543	4.244	<b>4.883</b>
2019	0	42	571	5.684	<b>6.297</b>
2020	0	40	977	6.946	<b>7.963</b>

Fonte: Anagrafe Nazionale Studenti (ANS)  
 Aggiornamento: inserimento a.s. 2020 del 8/6/21

Tabella 6 – Numero laureati

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



Nonostante la pandemia abbia complicato l'andamento dell'esercizio sin dai primi mesi, l'Ateneo ha continuato a rivolgere particolare attenzione alla propria comunità studentesca. Ciò è testimoniato anche dallo sforzo economico ad essa dedicato. È importante pertanto sottolineare che il positivo trend mostrato dai costi per il sostegno agli studenti stessi, che è costantemente cresciuto nel corso degli ultimi anni passando da circa 3.5 milioni alla fine del 2014 a circa 4,4 milioni di euro alla fine dell'esercizio 2019, e che subisce una pesante contrazione nel 2020, riverbera solamente dal punto di vista numerico, l'immediato arresto dei contributi agli studenti per la mobilità Erasmus, che la pandemia ha imposto determinando solamente per tali costi, una diminuzione di circa € 1.000.000,00 rispetto agli stessi costi nell'esercizio precedente. Contemporaneamente risultano di gran lunga inferiori anche i costi per gli studenti part-time, per le mobilità di dottorandi e per i tutorati. Tuttavia, l'Ateneo ha sostenuto con l'importo di € 152.807,44 assegnato dal MUR ai sensi dell'art. 236 del D.L. n. 34 del 2020 le iniziative a sostegno degli studenti, ovvero quelle destinate a consentire agli studenti l'accesso da remoto alle banche dati ed alle risorse bibliografiche, per l'acquisto/noleggio leasing di dispositivi digitali (portatili, tablet, ecc.), di dispositivi di connessione alla rete, di sim-dati per la connessione a distanza, in conformità alle linee guida impartite dallo stesso Ministero per azzerare il divario digitale e permettere a tutti gli studenti nonostante la pandemia di continuare a fruire dei servizi universitari.

Di seguito il grafico che dimostra la situazione esposta:

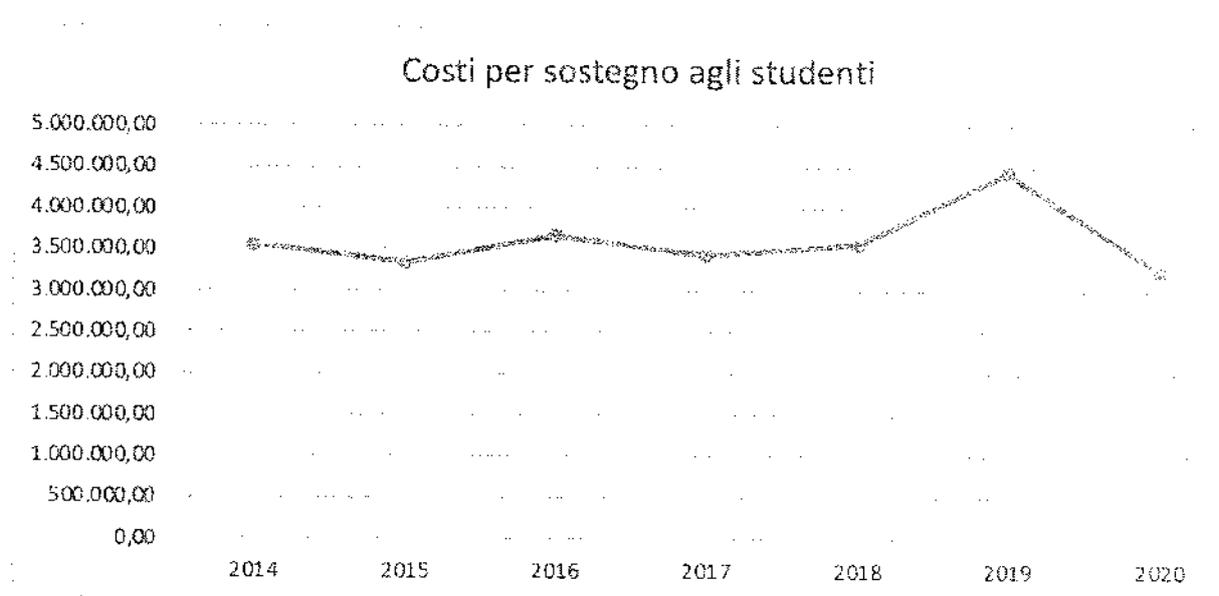


Tabella 7 – Costi per sostegno agli studenti

Anno	Costi per sostegno agli studenti
2014	3.558.543,98
2015	3.339.795,27
2016	3.673.850,65
2017	3.434.019,87
2018	3.573.346,40
2019	4.440.988,21
2020	3.247.538,08

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

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

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

Tipo CdS	CdS e Docenti per anno accademico											
	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Triennale (D.M. 509/99)												
Triennale (D.M. 270/04)	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Specialistica (D.M. 509/99)												
Magistrale (D.M. 270/04)	15	15	11	11	11	9	10	10	10	9	9	9
<b>Totale CdS</b>	22	22	17	17	17	15	16	16	16	15	15	15
Docenti di ruolo	247	228	219	204	209	199	189	179	190	202	206	211
Potenziati docenti di ruolo per CdS	11,23	10,36	12,88	12	12,29	13,27	11,81	11,19	11,88	13,47	13,73	14,07

Fonte: MIUR - Offerta Formativa (OFF.) e SUA - AVA (CdS)  
 Aggiornamento: inserimento a.a. 2020/2021 del 16/2/21

### 3.3 Terza Missione

La Terza Missione resta per l'Ateneo un impegno costante e imprescindibile. In linea con quanto declinato dal Piano Strategico, già nel 2020 si è convogliato ogni sforzo verso il perseguimento dei due obiettivi strategici della formazione continua e della valorizzazione e miglioramento delle iniziative di Public Engagement. A tale scopo, anche nell'ottica di una sempre viva partecipazione al dibattito con il territorio, e con i molteplici interlocutori che su di esso insistono, è stata identificata una figura di riferimento dedicata, e si è puntato al perfezionamento delle attività di Public Engagement, in termini sia di progettazione che di monitoraggio.

È stato dato un forte impulso all'opera di coordinamento tra Dipartimenti e commissioni di Ateneo per la determinazione di un Piano Strategico articolato, nel rispetto dell'autonomia

dei singoli Dipartimenti, che potesse rafforzare l'impatto dell'Ateneo sul territorio e la collaborazione con altri Atenei e Enti di ricerca, allo scopo di attrarre investimenti e collaborazioni dall'esterno, e favorire la visibilità di competenze, risorse e potenzialità. In quest'ottica nel 2020 è nata l'idea di un documento – Polo delle culture – che favorisse la valorizzazione, disseminazione e archiviazione di iniziative delle varie componenti dell'Ateneo, operando una sempre più stretta collaborazione tra Ricerca e Terza Missione.

L'attenzione e il supporto che da sempre l'Ateneo ha dato alle attività di Public Engagement ha trovato nel 2020 nuova sostanza nella decisione di destinare un budget annuale a iniziative dipartimentali selezionate sulla base di *Linee guida per l'assegnazione e l'utilizzo dei fondi di Ateneo per l'organizzazione delle iniziative dipartimentali di Public Engagement*, non tralasciando di individuare gli opportuni strumenti per il monitoraggio delle stesse.

A dispetto delle difficoltà causate dalla emergenza epidemiologica, l'Ateneo ha aderito a iniziative di Public Engagement di ampio respiro, svoltesi in modalità remota. Tra le principali si ricordano:

**Futuro remoto 2020: PIANETA tra cambiamenti globali e sfide globali.** La partecipazione dei tre Dipartimenti a questa iniziativa si è caratterizzata per la grande propositività degli stessi su un'ampia varietà di temi: la migrazione legata a cause ambientali, l'uso della Intelligenza Artificiale per il monitoraggio dei social network in merito alla segnalazione di reati ambientali, la sostenibilità ambientale e sociale, l'inclusione e la partecipazione sociale, i diritti delle donne nel contesto islamico, i riti di guarigione nell'Egitto faraonico, la geoarcheologia, i cambiamenti climatici e le sfide epocali dal punto di vista delle popolazioni Tuareg.

**Notte Europea dei Ricercatori: MEETmeTONIGHT Campania.** L'iniziativa, che nasce per rispondere all'esigenza di valorizzare la figura dei ricercatori e delle ricercatrici e il loro ruolo nella società, ha ruotato attorno a un unico macro-tema: il concetto di futuro. Anche a questa iniziativa l'Oriente ha partecipato attivamente, offrendo numerosi interessanti spunti di riflessione, in particolare laboratori incentrati sull'uso delle nuove tecnologie e l'applicazione dell'Intelligenza Artificiale agli studi umanistici.

In merito alla valorizzazione della ricerca, altro filone su cui si articolano le attività della Terza Missione, nel 2020 sono state implementate iniziative di formazione rivolte alla creazione di impresa in ambito umanistico e alla promozione di idee imprenditoriali, anche attraverso

l'adesione a eventi come Start-Cup Campania, in occasione del quale il premio per il miglior progetto per l'innovazione culturale e sociale che è andato a *Braille Cube*, realizzato proprio da una dottoranda del Dipartimento di Studi Letterari, Linguistici e Comparati.

Il dettaglio per il 2020 circa le attività inerenti la terza missione sono riportati nell'Alf. 2.

#### 4. LE RISORSE UMANE

La politica in materia di fabbisogno di personale, sia docente, sia amministrativo, tecnico e bibliotecario, a sostegno e in coerenza con gli obiettivi generali della programmazione perseguiti dall'Ateneo, è stata fortemente condizionata dal contesto economico generale del paese, che ha portato, negli ultimi anni, all'adozione di norme restrittive in tema di risorse destinabili al turn-over. L'effetto si riscontra nella diminuzione del personale in servizio. Il numero complessivo di docenti e ricercatori è sceso dalle 279 unità del 2008 alle 211 al 01/01/2021. Il dato è ancora più critico se si considera che di queste circa 55 attualmente sono ricercatori a tempo determinato (sebbene ciò dimostri l'ampia politica di reclutamento seguita dall'Ateneo). Con riferimento al personale ABT occorre evidenziare come il ridotto numero di figure dirigenziali e di personale appartenente alla categoria EP pone non solo una seria limitazione alle necessità di espansione dell'Ateneo ma è premessa della inefficienza dell'azione gestionale e del mancato rispetto delle scadenze previste, oltre a ripercuotersi direttamente sul processo di valutazione della performance dell'Ateneo.

Di seguito sono riportati alcuni dati inerenti il personale.

Tabella 9 – Personale docente

Personale docente	L. I.	L.II	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 10 – Professori a contratto, collaboratori, ex lettori

Professori a contratto, Collaboratori e "ex Lettori"	L. i.	L. 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 11 – Personale ABT per qualifica

Personale abt per qualifica	L. i.	L. 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)

Il reclutamento di questi ultimi anni è stato basato su rigorosi criteri selettivi, come dimostrato dall'alta percentuale di bandi ai sensi dell'art. 18 della L. 240/2010; Per far fronte a un bacino di studenti consistente e contenere la problematica dell'affollamento delle aule, nel 2020 sono state fatte 17 nuove assunzioni. Di questi 4 sono professori associati, 9 hanno contratto RTD-A e 4 contratto RTD-B. Si registrano inoltre 20 avanzamenti di carriera, di cui 7 da PA a PO. Tra i ricercatori invece, 7 ottengono la qualifica di PA e 6 passano da un contratto RTD-A a uno RTD-B.

Anche il personale ABT ha visto ingrossare le proprie fila con l'assunzione di 11 nuovi dipendenti. Di questi 8 di categoria C e i restanti di categoria D. Un'ulteriore criticità è rappresentata dal ridotto numero di figure di livello EP, necessarie per delineare un efficace

modello di gestione dell'Ateneo.

Si riporta in All. 3 l'Organigramma vigente.

## 5. LE RISORSE FINANZIARIE

Con riferimento al bilancio di esercizio unico di Ateneo 2020 il primo aspetto su cui è necessario richiamare l'attenzione è il risultato di sintesi della gestione economica dell'Ateneo, vale a dire un utile di euro 5.699.034,37 che evidenzia nel suo complesso, sotto il profilo economico, finanziario e patrimoniale, una situazione solida, e la disponibilità di riserve tali da consentire un adeguato sostegno alla gestione futura e alla realizzazione degli indirizzi strategici che l'Ateneo si è dato.

Nel confronto con quanto previsto in fase di programmazione, si evidenzia da subito che il conseguimento di un risultato positivo maggiore di quanto previsto è la prima paradossale conseguenza dell'emergenza epidemiologica, che ha drasticamente abbattuto una serie di costi relativi non solo alle utenze e alla gestione, ma anche alle borse di mobilità, alle attività di tutorato ed a tutti gli altri costi istituzionali.

Il rendiconto finanziario per l'esercizio 2020 evidenzia flussi monetari di cassa (*cash flow*) della gestione corrente di entità notevolmente superiore al risultato economico della gestione. Questo avviene per effetto della dinamica di altre poste (ammortamenti, accantonamenti e stornia fondi, variazione di ratei e risconti, variazione dei contributi, variazione del capitale circolante), in particolare della variazione dei risconti passivi (storno agli esercizi futuri delle quote di competenza dei fondi per i dipartimenti di eccellenza e per tutti i progetti cost to cost), per la riduzione dei crediti e l'aumento dei debiti, che favoriscono il rispetto dei limiti posti al fabbisogno finanziario.

Il *cash flow* dell'esercizio 2020 è di entità positiva e consistente: il flusso monetario generato dalla gestione corrente è di circa 12 milioni.

In relazione al rispetto di obiettivi di finanza pubblica, si ricorda che all'Ateneo il Ministero assegna per ogni esercizio un limite (cd "obiettivo del fabbisogno") correlato all'entità di pagamenti effettuabili mediante utilizzo di risorse pubbliche.

Nel 2019 la modalità di calcolo del fabbisogno è stata modificata, prevedendo, con decorrenza

2019, l'esclusione dal limite dei pagamenti connessi ad investimenti.

Il limite assegnato (prima assegnazione provvisoria) per l'anno 2020 era fissato in 29 milioni di euro. L'effettivo utilizzo si è attestato su 26,21 milioni di euro, con un tasso di utilizzo pari al 92,79%. Il limite può dirsi pertanto rispettato.

Contribuisce al conseguimento del risultato positivo anche il Fondo di finanziamento ordinario, di entità superiore a quanto stimato in fase di previsione. Si riportano di seguito i quadri delle assegnazioni all'Orientale per gli anni 2016/2020, considerando le tre quote generali, "base", "premiata" e "perequativa", che consentono un confronto.

In particolare:

- quota base: continua il trend positivo dell'Ateneo; l'assegnazione dell'Orientale mostra un andamento costante con un suo "peso" assestato in leggero aumento;
- quota premiata: anche per questa componente del FFO il confronto 2020/2019 palesa un positivo assestamento (a fronte di un più 5,4% della quota di stanziamento per l'intero sistema universitario, la quota attribuita all'Orientale cresce del 6,3%, con una costanza del "peso" a 0,49)
- quota perequativa: la percentuale di assegnazione all'Ateneo sul totale nazionale è pari al 0,23%.

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

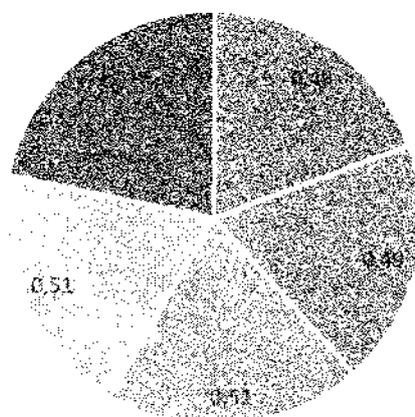
anno 2017			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.591.477.888	23.429.325	0,51%
premiata	1.535.600.000	7.022.845	0,46%
perequativa	145.000.000	181.833	0,13%
<b>totale</b>	<b>6.272.077.888</b>	<b>30.634.003</b>	<b>0,49%</b>

anno 2018			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.329.114.072	22.992.815	0,53%
premiale	1.693.485.395	8.250.325	0,49%
perequativa	145.000.000	255.748	0,18%
<b>totale</b>	<b>6.167.599.467</b>	<b>31.498.888</b>	<b>0,51%</b>

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

anno 2020			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	4.211.656.855	25.880.580	0,61%
premiale	1.944.000.000	8.993.108	0,49%
perequativa	175.000.000	419.599	0,23%
<b>totale</b>	<b>6.330.656.855</b>	<b>31.293.287</b>	<b>0,56%</b>

"peso" Orientale



■ 2016 ▽ 2017 ▹ 2018 ▸ 2019 ■ 2020

La situazione economico finanziaria dell'Ateneo è oggetto di costante monitoraggio da parte delle competenti strutture amministrative, soprattutto al fine di analizzare compiutamente i fenomeni che ne determinano la dinamica temporale e fornire agli Organi dell'Ateneo un

*Handwritten signature*

quadro analitico su cui basare le proprie determinazioni.

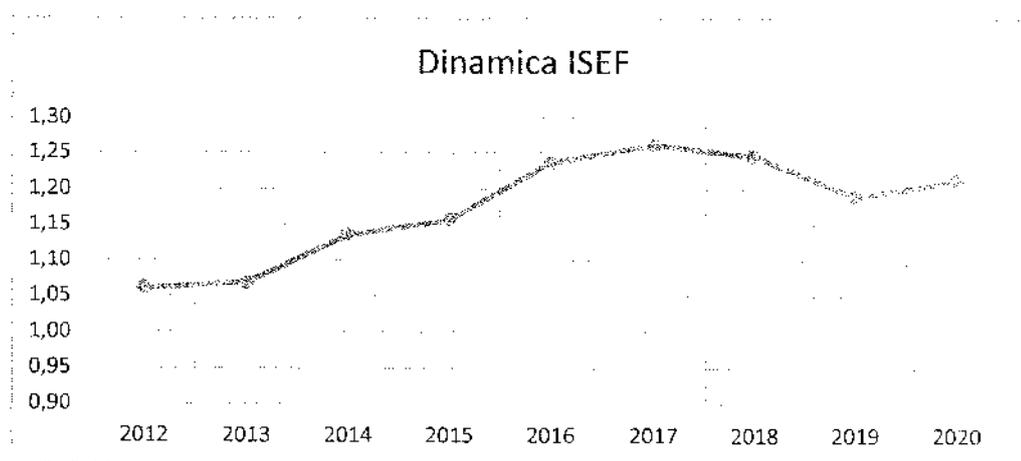
In linea generale è opportuno sottolineare come i bilanci di esercizio degli anni 2014-2020 si siano chiusi con un risultato positivo, in misura ridotta per il solo anno 2016.

L'andamento dell'indicatore ISEF rilevato dal Ministero relativo agli anni 2012-2020 è riportato nella seguente tabella.

Tabella 12 – Indicatore ISEF

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ffo + programmazione	30.380.266	30.937.408	31.534.735	32.844.108	33.282.941	34.176.528	34.652.047	37.016.955
contr. netta studenti	6.813.358	8.683.491	7.993.135	8.583.722	8.583.722	8.039.858	7.474.033	5.266.141
fitti passivi	34.420	267.845	60.803	100.862	86.444	90.801	96.322	14.765
<b>numeratore ISEF</b>	<b>30.470.547</b>	<b>32.269.504</b>	<b>32.362.995</b>	<b>33.888.114</b>	<b>34.259.780</b>	<b>34.542.980</b>	<b>34.464.402</b>	<b>34.660.031</b>
spese di personale	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272	26.758.118
oneri ammortamento	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624
<b>denominatore ISEF</b>	<b>28.503.658</b>	<b>28.390.782</b>	<b>27.965.963</b>	<b>27.431.195</b>	<b>27.158.245</b>	<b>27.722.651</b>	<b>28.948.896</b>	<b>28.587.742</b>
<b>ISEF</b>	<b>1,07</b>	<b>1,14</b>	<b>1,16</b>	<b>1,24</b>	<b>1,26</b>	<b>1,25</b>	<b>1,19</b>	<b>1,21</b>

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

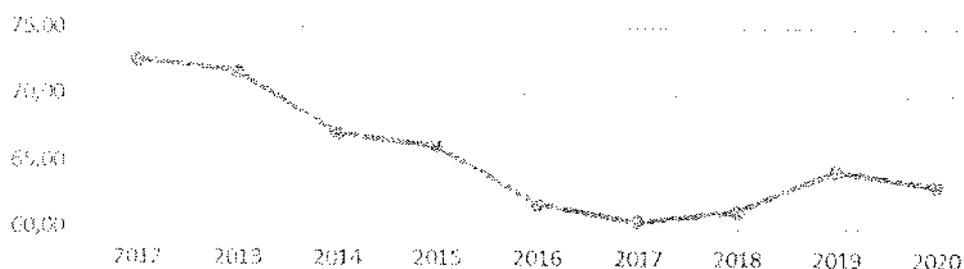


Per quanto riguarda indicatori delle “spese di personale” (IP) e dell’“indebitamento” (IDEB) le Tabelle 13 e 14 riportano l’andamento di tali indicatori, evidenziato dai semplici grafici ad essi riferiti.

Tabella 13 - Dinamica dell'indicatore delle spese di personale

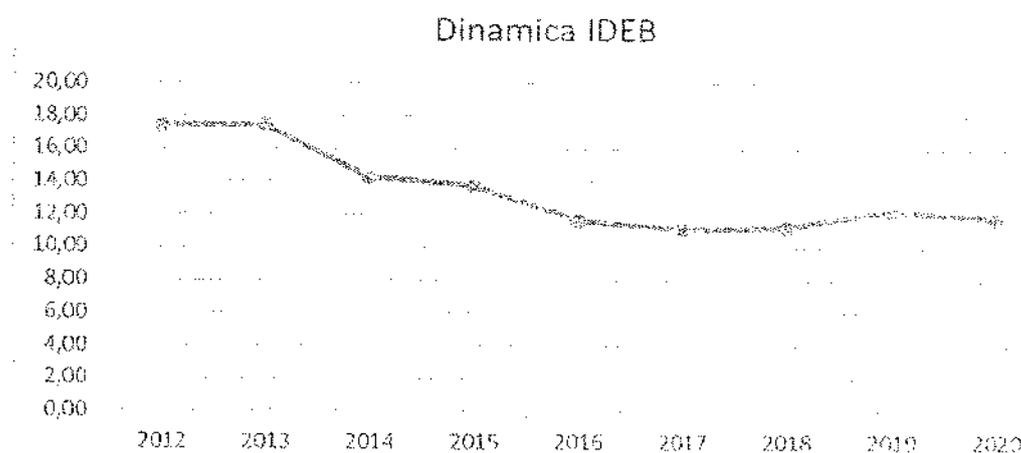
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>ffo + programmazione</b>	30.380.266	30.937.408	31.534.735	32.844.108	33.282.941	34.176.528	34.652.047	37.016.955
<b>contr. netta studenti</b>	6.813.358	8.683.491	7.993.135	8.583.722	8.583.722	8.039.858	7.474.033	5.266.141
<b>denominatore IP</b>	37.193.624	39.620.899	39.527.870	41.427.830	41.866.663	42.216.386	42.126.080	42.283.096
<b>spese di personale</b>	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272	26.758.118
<b>numeratore IP</b>	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272	26.758.118
<b>IP</b>	71,72	67,04	66,12	61,80	60,50	61,33	64,38	63,28

Dinamica IP



Tab. 14 – Dinamica dell'indicatore di indebitamento

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>ffo + programmazione</b>	30.380.266	30.937.408	31.534.735	32.844.108	33.282.941	34.176.528	34.652.047	37.016.955
<b>contr. netta studenti</b>	6.813.358	8.683.491	7.993.135	8.583.722	8.583.722	8.039.858	7.474.033	5.266.141
<b>fitti passivi</b>	34.420	267.845	60.803	100.862	86.444	90.801	96.322	14.765
<b>spese di personale</b>	26.674.034	26.561.158	26.136.339	25.601.571	25.328.621	25.893.027	27.119.272	26.758.118
<b>numeratore IDEB</b>	10.485.170	12.791.896	13.330.728	15.725.397	16.451.598	16.232.558	14.910.486	15.510.213
<b>oneri ammortamento</b>	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.625	1.829.626
<b>denominatore IDEB</b>	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.624	1.829.625	1.829.626
<b>IDEB</b>	17,45	14,30	13,72	11,63	11,12	11,27	12,27	11,80



## 6. IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

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

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

Il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) vigente al momento dell’adozione del Piano integrato 2020 prevede quindi le seguenti tipologie di obiettivi:

- obiettivi strategici: strettamente connessi alla missione ed alla finalità dell’ateneo e derivanti dal Piano Triennale;
- obiettivi operativi: definiti nell’ambito del Piano della Performance amministrativa, sono strettamente legati agli obiettivi strategici e rappresentano il contributo del

personale contrattualizzato alle attività ed allo sviluppo dell'Orientale nel suo complesso;

- obiettivi individuali: assegnati al personale dirigenziale o che ricopre incarichi di responsabilità.

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

- degli obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa
- degli obiettivi individuali assegnati al personale con qualifica di dirigente

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

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

## 6.1 Gli obiettivi strategici 2020

Con riferimento a quanto determinato dall'ANVUR nell'ambito delle "Linee guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" l'Ateneo ha seguito un principio di logica unitaria da applicare ai diversi momenti di programmazione che si riferiscono alla legge 43/2005, al D.Lgs 150 /2009 ed alla legge 30 dicembre 2010 n. 240. In tale ottica il Piano Integrato 2020 riporta gli obiettivi, gli indicatori e i target previsti.

Il Piano Integrato 2020 individua gli obiettivi secondo le aree strategiche di seguito descritte:

- Promuovere una ricerca di qualità
- Formare per il futuro
- Potenziare la dimensione internazionale
- L'Orientale e la Terza Missione
- Lavorare insieme per crescere

Si riportano di seguito alcune osservazioni inerenti i risultati 2020:

Area Strategica: Una ricerca di qualità

Azione	Indicatore	Target	Struttura coinvolta	Risultati 31/12/20
1.1.1. Formare il personale ricercatore sulle modalità di predisposizione della proposta	Organizzare seminari in presenza e/o online per informare e formare, su bandi nazionali ed internazionali competitivi	3 eventi	MRITM Dipartimenti	Non raggiunto
1.1.2. Informare il personale di ricerca sulle opportunità di finanziamento	Progettazione modello di comunicazione e diffusione delle informazioni.	Documento descrittivo entro dicembre 2020	MRITM – PEI - REPS	Non raggiunto
1.2.1. Aumentare le ricerche prodotte in collaborazione con studiosi stranieri	N° di accordi internazionali attivi	220	MRITM Dipartimenti	224
1.3.1. Miglioramento della qualità media dei Collegi di Dottorato	Prodotti scientifici dotati di ISBN- ISSN-ISMN ultimi cinque anni	3 per componente collegio	Dipartimenti	5
1.4.1. Incremento delle ricerche interdisciplinari all'interno dei Dipartimenti e tra i Dipartimenti stessi	Percentuale su progetti attivi di Ateneo.	50%	Dipartimenti	Non raggiunto
1.5.2. Aumento dei fondi destinati alle pubblicazioni di giovani studiosi	Quota del budget per le pubblicazioni dedicate agli assegnisti di ricerca e ricercatori a tempo determinato di tipo A	15% del totale	Dipartimenti	Non raggiunto
1.5.3. Reclutamento di giovani ricercatori	Nr. bandi ricercatori di tipo A	8 bandi	Dipartimenti RUDR	11

L'emergenza sanitaria, con le limitazioni imposte alla mobilità di docenti e ricercatori, ha avuto un impatto negativo particolarmente incisivo sul settore della Ricerca e sugli obiettivi che in questa Macroarea ci si era prefissi di raggiungere. L'obiettivo relativo alla formazione del personale ricercatore (1.1.1), non è stato raggiunto come conseguenza della pandemia, che ha impedito la organizzazione dei tre eventi in programma; ugualmente non viene raggiunto l'obiettivo auspicato dell'incremento delle ricerche interdisciplinari interne e tra Dipartimenti (1.4.1). Una nota positiva è rappresentata, invece, dal risultato raggiunto in merito alle collaborazioni con gli studiosi stranieri (1.2.1) dal momento che, in questo caso l'obiettivo non solo è stato raggiunto ma, addirittura, superato dai 224 nuovi accordi internazionali attivi, di cui 1 in fase di perfezionamento. Altrettanto positivo il dato sul reclutamento dei giovani ricercatori (1.5.3), con gli undici bandi di concorso finalizzati alla loro assunzione e il dato sul miglioramento della qualità media dei Collegi di Dottorato (1.3.1): 3 prodotti scientifici

dotati di ISBN-ISSN-ISMN negli ultimi cinque anni per componente di collegio. Il target può dirsi raggiunto dal momento che nel quinquennio 2015-2020 il dato aggregato sui prodotti dotati di ISBN o ISSN a firma dei membri del Collegio di Dottorato dei tre Dipartimenti è 2.601 quindi una media di 5 pubblicazioni per componente di Collegio di Dottorato (con 1042 pubblicazioni per i componenti del Dottorato DLLC, 794 per DAAM e 677 per DSUS).

#### Area Strategica: Formare per il futuro

Azione	Indicatore	Target	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/20
2.1.1. Realizzare <i>Career Day</i> e giornate di presentazioni ad aziende	Nr. giornate	1	SORT, CDS	Non raggiunto
2.1.2. Incremento delle convenzioni per lo svolgimento di tirocini esterni e all'estero	Nr. convenzioni nuove attivate	10	SORT	80
2.1.3. Aumentare le competenze digitali dei laureati	Corso Foundation Apple	1	Dipartimenti SPLC	1
2.2.1. Orientamento e tutorato in ingresso e in itinere ai fini della riduzione della dispersione studentesca.	Giornate di orientamento tematiche per Cds con lezioni demo	3	CDS, SORT	8
2.2.2. Potenziamento delle attività di sostegno nel primo anno del corso di studi	Organizzare attività didattiche specifiche, anche in modalità tandem o tutorato alla pari.	Nr. 8 attività privilegiando attività relative alle lingue e alla linguistica italiana e alla linguistica generale	CDS, SORT	5
2.2.3. Costituzione di un'anagrafe dei fuori corso che classifichi gli studenti secondo una serie di criteri	Nr. dei corsi di studio analizzati	2	SORT, CDS, Segreteria studenti	Non raggiunto
2.3.1. Aumento della disponibilità di corsi e materiale didattico on line	Nr. di corsi disponibili online	8	CLAOR	16
2.3.2. Qualità degli ambienti di studio	Adeguamento tecnologico delle aule	10% delle aule	SIA MSTL	52%
2.3.3. Qualificazione dell'offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo	Incontri con stakeholders	1	CDS	Non raggiunto
2.3.4. Attivare seminari su tecniche e metodologie di insegnamento	Iniziative per innovare le modalità di insegnamento	1	Dipartimenti	Non raggiunto

Gli obiettivi dell'Ateneo in questo ambito sono facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro, ridurre la percentuale di abbandoni e migliorare formazione e servizi per la didattica. Il raggiungimento del primo di questi obiettivi è stato più complicato a causa della pandemia e della difficoltà a realizzare incontri con le aziende o sostenere, come accaduto in passato, tirocini esterni e all'estero. Proprio per questa ragione l'Ateneo disattende l'obiettivo di realizzare *Career Day* (2.1.1).

In materia di orientamento (2.2.1) i 3 Dipartimenti soddisfano il target prefisso dall'Ateneo per l'anno. DLLC realizza tre *Open Day* accompagnati da lezioni demo, due più generalisti e un *Welcome Day* specifico su Teams con 9 lezioni demo. Le giornate di orientamento e le lezioni demo, si sono svolte online, trasmesse sul canale ufficiale Youtube dell'Ateneo. DAAM ha proposto un calendario di incontri, sia individuali che collettivi, e lezioni demo, che da luglio a settembre ha dato la possibilità alle aspiranti matricole di incontrare seppur virtualmente i docenti di ogni settore linguistico culturale e con la stessa coordinatrice del CdS. DSUS ha preso parte sia alle attività istituzionali realizzate dal SOrT e ha avuto cura di organizzarne di specifiche: 5 giornate di orientamento su obiettivi, percorsi formativi e sbocchi occupazionali e azioni di tutorato in itinere sia individuale (svolto dai singoli docenti), sia dal coordinatore dai tutor allo scopo di fungere da interfaccia tra studenti e CdS. Nonostante le difficoltà i Dipartimenti sono impegnati anche per quanto riguarda l'opera di potenziamento delle attività di sostegno nel primo anno del CdS (2.2.2) ma, a dispetto dell'impegno profuso, non si raggiunge per il 2020 il target. DAAM organizza un corso di recupero per lingua araba 1 per studenti AF ma non rileva altre attività ufficiali relative alle lingue di indirizzo. DLLC vede slittare i tutorati alla pari, che vengono rimandati al 2021, ma riesce a organizzare un seminario specifico di introduzione allo studio della letteratura. DSUS organizza, al fine di facilitare la preparazione degli studenti con curriculum non congruo, corsi di preparazione in tre distinti ambiti disciplinari: diritto pubblico e diritto internazionale, macro e microeconomia, storico-politologico. I corsi erogati online verranno riproposti anche nel 2021 dal momento che gli studenti si sono detti particolarmente soddisfatti del servizio offerto. Per quanto riguarda l'obiettivo inerente l'aumento della disponibilità di corsi e materiale didattico online (2.3.1) esso è stato pienamente raggiunto. Nel 2020 infatti, sono stati erogati 10 Corsi di lingua italiana online per studenti Erasmus, di scambio e stranieri dell'Ateneo, 1 Corso di lingua italiana per studenti Marco Polo/Turandot, 1 Percorso online di Autoapprendimento linguistico 2 CFU - LM Lingua e cultura italiana per stranieri, 1 Laboratorio di autoapprendimento lingua inglese B1 online OFA per studenti del corso di laurea triennale in Lingue e culture Orientali e Africane, 1

Centro self-access online per l'autoapprendimento della lingua francese, 1 Laboratorio di comunicazione parlata online e 1 Laboratorio di fonetica sperimentale online. I corsi sono stati erogati grazie a una infrastruttura web per la didattica a distanza basata sulla integrazione della piattaforma Moodle e di Microsoft Teams che ha funzionato in maniera eccellente garantendo la gestione di contenuti e utenti e ha facilitato le comunicazioni docente-studente.

Per quanto riguarda l'obiettivo 2.3.2 inerente il miglioramento tecnologico delle aule nel corso del 2020 si è proceduto su 27 aule rispetto alle aule totali (52) con installazioni di nuovi monitor, webcam, microfoni e personal computer per sostenere l'impatto della didattica mista. Tale operazione è proseguita nel 2021 estendendosi a tutte le aule agibili in Ateneo.

Anche l'obiettivo relativo alla qualificazione della offerta formativa in relazione alle esigenze del territorio e del mondo produttivo è disatteso (2.3.3). L'incontro con i rappresentanti del mondo del lavoro, tradizionalmente organizzato nel mese di settembre, è stato postposto alla primavera del 2021. Non si rileva alcun incontro con gli stakeholders se non quello a distanza con la manager di Innovaway realizzato dal DLLC. Per quanto attiene l'incontro università aziende si rileva ancora l'esperienza degli studenti del DLLC, che nel 2020 hanno l'opportunità di collaborare con il Museo MANN. Gli studenti si sono infatti occupati della traduzione dall'italiano al russo di un video di presentazione del museo nell'ambito di una iniziativa di scambio tra l'Italia e l'Ermitage di San Pietroburgo. Il DAAM accoglie le obiezioni sollevate l'anno precedente dal CEV e dedica questo anno anche a stabilire dei contatti internazionali con esponenti del mondo del lavoro come l'HR and Employer Branding Intern di Vodafone e l'East Asian Languages and Civilizations presso la University of Chicago.

#### Area Strategica: Potenziare la dimensione internazionale

Azione	Indicatore	Target	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/20
3.1.1. Aumentare il numero di accordi Erasmus e di convenzioni internazionali	Nr. di nuove convenzioni e accordi Erasmus	10 nuovi accordi	MRITM- PEI	12
3.1.2. Favorire la partecipazione a bandi di dottorato di ricerca UNIOR a laureati che hanno conseguito il titolo di studio all'estero	Borse riservate a laureati con titolo di studio all'estero	3	Dipartimenti SPLC	6
3.2.2. Chiamate dirette dall'estero (ex art.1 comma 9, L. 230/2005)	Nr. chiamate dall'estero	1	Dipartimenti RUDR	1

Gli obiettivi per il 2020 sono quelli di favorire la mobilità degli studenti e dei docenti. Perfettamente in linea con quanto già operato nel passato anche per questo anno l'Ateneo si prefigge di sostenere e incentivare la mobilità dei membri che animano la comunità accademica, con la consapevolezza che la promozione della libera circolazione di persone e idee facilita lo sviluppo e la diffusione della conoscenza e rappresenta una ottima strategia per la internazionalizzazione. Oltre ai tradizionali programmi per la mobilità internazionale nei dodici mesi l'Ateneo stipula 12 nuove convenzioni, raggiungendo e superando il target prefisso (3.1.1). Gli scambi, le interazioni e le collaborazioni scientifiche che questi accordi comporteranno contribuiranno alla crescita qualitativa dell'Ateneo. Per quanto riguarda le borse di dottorato riservate a laureati con titolo di studio all'estero queste risultano pari a sei nel solo 36° ciclo. In merito all'obiettivo 3.2.2 chiamate dirette dall'estero, il target è stato raggiunto. In data 28 ottobre 2020, il Consiglio di Amministrazione, visto il parere favorevole del Senato Accademico, autorizza la presentazione al MUR della istanza per la chiamata diretta (cx art.1 comma 9, L. 230/2005) per il settore concorsuale 10/N3 – S.S.D. L-OR/22. Gli Organi di governo dell'Ateneo sono in attesa della delibera del MUR, con cui in data 7 maggio 2021 si è avuta una prima interlocuzione.

#### Area Strategica: L'Orientale e la Terza Missione

Azione	Indicatore	Target	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/20
4.2.1. Incremento del numero dei corsi di formazione e aggiornamento destinati a insegnanti, dirigenti scolastici, educatori e al personale di altre realtà lavorative	Nr. corsi offerti	2	Dipartimenti Rettorato	7
4.3.1. Formare il personale ricercatore sui temi della comunicazione della ricerca	Nr. corsi di formazione	1	Dipartimenti Rettorato	Non raggiunto
4.3.2. Migliorare la pubblicità delle iniziative e l'uso dei media per la loro diffusione	N° followers	1400 entro dicembre 2019	Rettorato	

Gli obiettivi in questa area strategica sono sostanzialmente di due ordini, quello di offrire un numero crescente di corsi di formazione e/o aggiornamento a personale proveniente da altre realtà lavorative e uno legato alla comunicazione: preparare i ricercatori a una sempre più efficace comunicazione della ricerca e di migliorare la pubblicità di iniziative di Terza Missione anche allo scopo di aumentarne la risonanza e il pubblico. L'obiettivo di incrementare il numero dei corsi di formazione e aggiornamento destinati a insegnanti, dirigenti scolastici, educatori e

al personale di altre realtà lavorative (4.2.1) è raggiunto. Il CLAOR ha organizzato 4 corsi di lingua inglese online per scopi specifici: *English for the Arts*, rivolto agli studenti dell'Accademia delle Belle Arti di Napoli, 1 Corso di formazione per docenti di francese FLE-Tice, realizzato in collaborazione con l'Institut Français Italia e il Centro Linguistico dell'Università degli Studi di Firenze, e orientato alla preparazione di formatori di Francese come lingua straniera, specializzati nell'uso di nuove tecnologie opportunamente adeguate e finalizzate all'insegnamento del francese lingua straniera, 1 Master in Didattica dell'italiano L2 e 1 Master in Didattica della lingua cinese. Tutti questi corsi sono stati erogati con il ricorso a Moodle, il più popolare sistema di Learning Management, integrato dalla tecnologia di Microsoft Teams. Questo ventaglio di offerte formative si va ad aggiungere a una serie di processi e attività normalmente fornite dal CLAOR come supporto della didattica e dell'apprendimento delle lingue straniere online.

#### Area Strategica: Lavorare insieme per crescere

Azione	Indicatore	Target	Strutture coinvolte	Risultati 31/12/20
5.1.1. Realizzare la rete di Alumni dell'Oriente	Realizzazione Portale Alumni	Entro dicembre 2020	Rettorato, SIA	Definizione architettura del portale
5.1.2. Potenziare la comunicazione attraverso i Social Network	Attivazione canali social network	4 entro dicembre 2020	Rettorato	5
5.2.1. Sviluppo organizzativo del Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario	Risorse utilizzate per la formazione	€ 20.000	Direzione Generale	€ 54.035
5.2.2. Dematerializzare le procedure dell'Ateneo	Documento descrittivo dei macroprocessi amministrativo gestionali	Relazione al Rettore entro dicembre 2020	Direzione Generale	Non raggiunto

L'Ateneo si prefigge per il 2020 di operare in due direzioni: migliorare i servizi di supporto e lavorare alla costituzione di una comunità coesa ed internazionale. A tal proposito si è implementato un Portale Alumni, luogo di incontro e fruttuoso scambio per gli ex studenti dell'Ateneo. Il portale è online dal mese di marzo 2021. Il motivo di questo ritardo è dovuto ad approfondimenti in merito alla gestione di dati sensibili che sono stati ritenuti prioritari.

In merito al potenziamento della comunicazione attraverso i social network nel 2020 sono stati aperti o potenziati 5 canali su piattaforme di *social networking*: Facebook, Instagram, Youtube, LinkedIn, Twitter. Tali canali hanno svolto un ruolo fondamentale di collegamento tra la platea studentesca e l'Ateneo nella gestione dell'emergenza pandemica.

Per quanto riguarda le attività di formazione del personale TAB la Direzione Generale ha ripreso le attività di formazione nell'Ateneo, a lungo trascurate, partendo dagli aspetti di sicurezza, coinvolgendo tutto il personale docente e non docente dell'Ateneo. Inoltre, in considerazione della piattaforma Cloud attivata nel 2020 e della relativa migrazione del servizio di posta elettronica, sono state attivate delle sessioni di approfondimento sui diversi aspetti dei servizi offerti da Microsoft che hanno coinvolto tutto il personale afferente ai servizi informatici. Infine, per il punto 5.2.2 si rimanda alle stesse considerazioni espresse al paragrafo 6.3.

## 6.2 Gli obiettivi operativi

Come descritto in allegato al Piano Integrato 2020, a tutte le strutture è stato assegnato di un unico obiettivo operativo di seguito riportato. Ciò in considerazione della peculiarità e della rilevanza dello stesso, anche in funzione formativa rispetto alla conoscenza del modello organizzativo e dei rapporti tra le strutture.

<b>Ciclo Performance:</b> 2020				<b>Unità organizzativa:</b> Tutte le U.O.	
<b>Obiettivo:</b> N° 1 Mappatura dei processi				<b>Tipologia Obiettivo:</b> <input type="checkbox"/> obiettivo di innovazione <input type="checkbox"/> <b>obiettivo di sviluppo</b> <input type="checkbox"/> obiettivo di mantenimento	
<b>Descrizione Attività:</b> Individuazione ed elencazione di tutti i processi e le relative attività amministrative in cui è coinvolta l'Unità Organizzativa					
<b>Indicatore:</b> Relazione al Direttore Generale				<b>Tipologia indicatore:</b> <input type="checkbox"/> quantitativo <input type="checkbox"/> temporale <input type="checkbox"/> <b>qualitativo</b>	
<b>Anno</b>	<b>Target</b>	<b>Anno</b>	<b>Target</b>	<b>Anno</b>	<b>Target</b>
2020	Entro il 31 dicembre	2021	n.a.	2022	n.a.

### 6.3 Gli obiettivi individuali

Il SMVP prevede l'assegnazione di obiettivi individuali al Direttore Generale e ai Dirigenti. Come specificato nel precedente paragrafo il processo di valutazione gestionale dell'Orientale deriva dai risultati del Direttore Generale e dei Dirigenti. Di seguito sono riportati gli Obiettivi individuali assegnati al Direttore Generale

Descrizione	Riferimenti			Indicatori	Target
Descrizione Obiettivo	Documento di riferimento	Linee d'intervento	Obiettivo specifico di riferimento		
Predisposizione regolamento di amministrazione finanza e contabilità	n.a.	n.a.		Deliberazione CdA di adozione del regolamento	Entro dicembre 2020
Mappatura dei processi amministrativo gestionali	Piano Strategico 2019-2021	Lavorare insieme per crescere		Relazione al Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Entro dicembre 2020

Con riferimento al primo obiettivo il Direttore Generale ha coordinato il lavoro atto a predisporre il Regolamento di Amministrazione Finanza e Contabilità. Tale regolamento dà attuazione agli artt.6 e 7 della Legge 9 maggio 1989, n.168 e successive modifiche, nonché ai sensi della stessa Legge 30 dicembre 2010, n.240, e definisce il sistema contabile, il sistema amministrativo, la loro struttura e finalità e i diversi processi contabili (programmazione, gestione, lavorazione dei consuntivi e revisione della programmazione e relativi controlli) ed è stato adottato dal CdA dell'Ateneo in data 22/12/2020. L'adozione del nuovo testo, caldeggiata dal Collegio dei Revisori dei Conti in numerosi verbali, oggetto di osservazione in sede della visita da parte della Commissione di Esperti di Valutazione (CEV) e sollecitata dal MUR con nota prot. 16968 del 18.11.19, era stato già oggetto di discussioni e osservazioni anche in seno ai due Organi Collegiali di Governo che, riconoscendone l'importanza sul piano gestionale ed organizzativo dell'Ateneo, avevano suggerito la necessità di dedicare alla sua stesura maggiori approfondimenti.

Quanto al secondo obiettivo questo non è stato raggiunto. All'impatto causato dalla pandemia, che ha distratto tempo e risorse ed alle diverse attività svolte per fronteggiare tale emergenza, si aggiunge in un secondo momento la richiesta successivamente formalizzata del nuovo Rettore, di una ridefinizione dell'assetto organizzativo. Oltretutto, sempre in merito alla

performance organizzativa e quindi al raggiungimento dell'obiettivo unico della 'Mappatura dei processi' assegnati dal Piano Integrato a tutte le unità organizzative di Ateneo, sono pervenute in Direzione Generale le schede recanti la mappatura dei processi delle singole Unità Organizzative. Il lavoro effettuato dai singoli responsabili di struttura risulta prodromico all'obiettivo di riorganizzazione assegnato al Direttore Generale in occorrenza dell'approvazione del Piano Integrato 2021.

Per quanto riguarda gli obiettivi individuali dei Dirigenti si rimanda al successivo paragrafo 7.2.

## **7. PERFORMANCE AMMINISTRATIVA: IL PERCORSO DI VALUTAZIONE ED I RISULTATI 2020**

Come previsto dal Piano Integrato 2020 la misurazione e valutazione delle performance individuali vanno intese non come strumenti ispettivi di giudizio dell'operato del personale, ma quali meccanismi finalizzati a:

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

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

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

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

Come evidenziato nel SMVP vigente e nel Piano Integrato 2020 la performance amministrativa

dell'Orientale si sviluppa secondo un processo bottom –up e pertanto si riportano nell'ordine il percorso di valutazione del Personale ABT e dei Dirigenti. Per quanto riguarda il Direttore Generale, il percorso di valutazione prevede l'adozione di una specifica deliberazione del Consiglio di Amministrazione.

## **7.1 Personale ABT**

Il Consiglio di Amministrazione con la delibera n. 78 resa nell'adunanza del 26 maggio 2021, acquisito il parere positivo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale TAB relativo all'anno 2020 e acquisito il parere positivo circa l'ipotesi di contratto dal Collegio dei Revisori e dal Nucleo di Valutazione, ha approvato il CCI d'Ateneo relativo all'anno 2020.

In tale contratto, con particolare riguardo agli artt. 13 e 14, veniva disciplinata la materia del riconoscimento della performance individuale di ciascun lavoratore mediante valutazione operata secondo i criteri del Piano di Misurazione della Performance vigente.

In tale contratto è stato concordato che, con riferimento all'art. 20 del CCNL 2018 (Differenziazione premi individuali), la quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita è pari al 30%.

Riguardo alla performance, la valutazione del personale avviene a cura del Direttore Generale, coadiuvato dal Dirigente della Macroarea sentito il Responsabile dell'Unità Organizzativa cui afferisce l'unità di personale.

Il processo di valutazione si è articolato in 10 sedute tra il 22/06 ed il 3/09 del corrente anno ed ha portato all'individuazione, per il personale afferente alle categorie B, C e D di 56 (27,72%) posizioni inerenti la premialità massima pari a € 2.376,30 e di 145 (71,78%) posizioni inerenti la fascia media pari a € 1.827,92.

Il risultato della valutazione è stato trasmesso dal Dirigente della Macroarea Risorse Umane alla singola unità di personale ABT che entro il termine di quindici giorni poteva formulare le proprie osservazioni al Rettore. In particolare, vi sono state 5 richieste di revisione di cui il Rettore ha confermato la valutazione inizialmente assegnata.

## **7.2 Dirigenti**

La valutazione dei Dirigenti avviene ad opera del Direttore Generale e il Piano Integrato 2020 prevede che quest'ultima si basi sui parametri descritti nella seguente tabella:

Tabella 15 - Parametri di valutazione dei Dirigenti

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

Tuttavia in considerazione di quanto riportato al par. 7.1 ed al CCIA vigente i parametri sono stati ridefiniti secondo la seguente tabella:

Tabella 16 - Parametri di valutazione dei Dirigenti:

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

Gli obiettivi individuali vengono stabiliti dal Direttore Generale in coerenza con gli obiettivi strategici e specifici di Ateneo.

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

Tabella 17 - Competenze riferite a personale dirigenziale:

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

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

Tabella 18 - Fasce di risultato

FASCE DI RISULTATO	PERCENTUALE DI REALIZZO DEL RISULTATO	% DI RETRIBUZIONE DI RISULTATO SULLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE
I	Dal 90% al 100%	30%
II	dal 70% al 89%	25%
III	dal 50% al 69%	20%
IV	< del 50%	0%

In All. 4 sono riportate le schede di valutazione dei Dirigenti in servizio nell'anno 2020 elaborate sulla base delle relazioni predisposte.