



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI  
"L'Orientale"

## RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2017

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

xx/xx/2018  
03/02/2018

## SOMMARIO

<b>1</b>	<b>PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>IL CONTESTO DI RIFERIMENTO.....</b>	<b>3</b>
2.1	<b>Le risorse umane.....</b>	<b>4</b>
2.2	<b>Le risorse finanziarie .....</b>	<b>8</b>
2.3	<b>La didattica .....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI.....</b>	<b>14</b>
3.1	<b>Gli Obiettivi strategici 2017.....</b>	<b>15</b>
3.2	<b>Gli obiettivi individuali.....</b>	<b>27</b>

## 1 PREMESSA

Con la presente Relazione sulla performance L'Università degli studi di Napoli - "L'Orientale" conclude formalmente il primo ciclo della performance previsto dal Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e dalle Linee guida ANVUR. La presente relazione riferisce in merito agli obiettivi descritti nel Piano Integrato approvato con delibere del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione del 25 e 26 /7/2017 ( Piano Integrato 2017) e più in generale rispetto alle risorse coinvolte nelle attività dell'ateneo nel 2017.

## 2 IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

In merito agli avvenimenti che hanno avuto riflessi sul contesto di riferimento sono da segnalare: l'approvazione del vigente Statuto e la programmazione di accreditamento periodico.

In particolare relativamente allo Statuto l'art. 74 dello Statuto in vigore dal 2012 prevedeva: *"Entro tre anni dall'entrata in vigore del presente Statuto, il Rettore può sottoporre a monitoraggio l'applicazione dei principi e delle disposizioni del testo statutario."*

Con D.R. n. 716 del 5.10.2015 è stata costituita una commissione con l'incarico di formulare una proposta di revisione dello Statuto.

Il risultato dei lavori della Commissione è stato sottoposto al parere del Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 22 giugno 2016 e 29 giugno 2016, e all'approvazione del Senato Accademico, nelle sedute del 28 giugno 2016 e 19 luglio 2016.

Con nota prot. 12291 del 29 settembre 2016 il MIUR ha formulato le proprie osservazioni. Con delibera del 26 ottobre 2016 il Consiglio di Amministrazione ha espresso il proprio parere e con delibera del 15 novembre 2016 il Senato Accademico ha approvato definitivamente lo Statuto, tenendo conto, parzialmente, delle osservazioni formulate dal MIUR.

Con il D.R. n. 960 del 23.12.2016 è stato emanato in nuovo testo dello Statuto, pubblicato sulla G.U. n. 13 del 17.1.2017, entrato in vigore dal 18.1.2017.

Nel corso del 2017 sono state avviate le attività finalizzate alla visita di accreditamento periodico (prevista per marzo 2019). In particolare, oltre alle riunioni interne preparatorie con i direttori di dipartimento ed altri responsabili sono state effettuati due momenti seminari e di confronto avvenuti rispettivamente a Roma il 12 giugno 2017, con una delegazione ristretta dell'Ateneo ed i rappresentanti ANVUR, e il 20 ottobre 2017, presso l'Ateneo, che ha visto una più ampia partecipazione ed in particolare il coinvolgimento dei Prorettori, del Delegato alla Ricerca, dei Direttori di Dipartimento, del Coordinatore del Nucleo di valutazione, Presidente presidio della Qualità, Commissione paritetica docenti/studenti, Coordinatori dei Corsi di Studio.

## 2.1 Le risorse umane

La politica in materia di fabbisogno di personale, sia docente, sia amministrativo e tecnico, a sostegno ed in coerenza con gli obiettivi generali della programmazione perseguiti dall'Ateneo, è stata fortemente condizionata dal contesto economico generale del paese, che ha portato all'adozione di normative restrittive in tema di risorse destinabili al turn-over, introdotte ormai da molti anni.

L'effetto si riscontra nella diminuzione del personale in servizio. Il numero complessivo di docenti e ricercatori è sceso dalle 274 unità del 2008 alle 191 al 31/12/2017. Nel prossimo triennio si prevedono altre perdite consistenti di docenti che cesseranno dal servizio per raggiunti limiti di età.

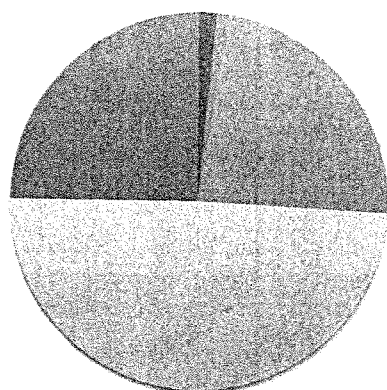
Anche il personale amministrativo e tecnico ha visto ridursi la propria consistenza, sebbene in misura più limitata dalle 235 unità del 2008 alle 197 unità al 31/12/2017.

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

Alla data del 31 dicembre 2017 il personale amministrativo, bibliotecario e tecnico è composto da n. 197 unità.

La distribuzione per qualifica è riportata nella seguente tabella e relativo grafico

qualifica	unità	%
DIR	3	1,5
EP	2	1,0
D	46	23,4
C	97	49,2
B	49	24,9
totale	197	100,0

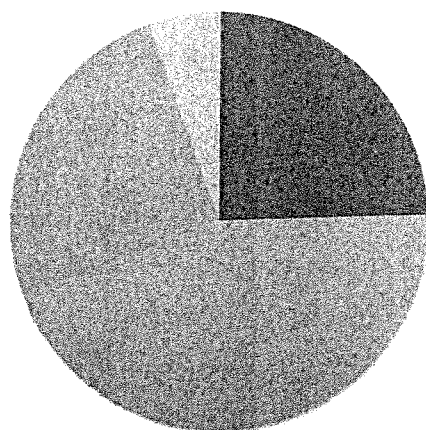


■ DIR ■ EP ■ D ▲ C ■ B

La distribuzione per fascia d'età è riportata nella seguente tabella e relativo grafico

:

fascia d'età	unità	%
>60	48	24,4
da 51 a 60	88	44,7
da 41 a 50	50	25,4
da 31 a 40	11	5,6
totale	197	100,0



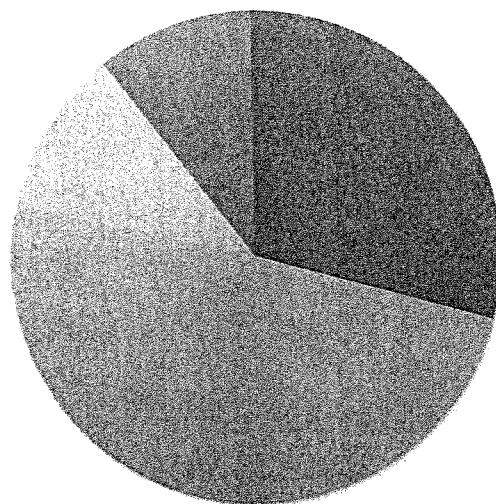
■ >60 ■ da 51 a 60 ■ da 41 a 50 ▲ da 31 a 40

Il personale amministrativo, bibliotecario e tecnico presenta un'età media generale di 53 anni e 10 mesi, così articolata per qualifiche

qualifica	anni	mesi
DIR	61	6
EP	59	10
D	54	4
C	53	10
B	52	6

Alla stessa data del 31 dicembre 2017 il personale docente è composto da n. 191 unità. La distribuzione per qualifica è riportata nella seguente tabella e relativo grafico

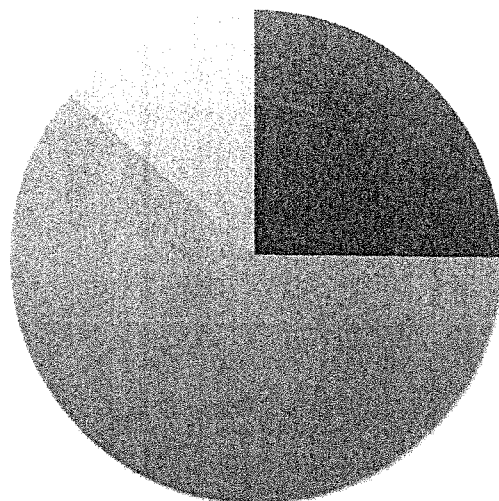
qualifica	unità	%
ORD	56	29,3
ASS	71	37,2
RIC	23	12,0
RTD B)	21	11,0
RTD A)	20	10,5
totale	191	100,0



■ ORD ■ ASS ■ RIC ■ RTD B) ■ RTD A)

La distribuzione per fascia d'età è riportata nella seguente tabella e relativo grafico

fascia d'età	unità	%
>60	48	25,1
da 51 a 60	73	38,2
da 41 a 50	44	23,0
da 31 a 40	26	13,6
totale	191	100,0



■ >60 ■ da 51 a 60 ■ da 41 a 50 ■ da 31 a 40

Il personale docente presenta un'età media generale di 54 anni e 0 mesi, così articolata per qualifiche

qualifica	anni	mesi
ORD	62	3
ASS	53	4
RIC	55	8
RTD B)	44	3
RTD A)	41	11

## 2.2 Le risorse finanziarie

Il risultato d'esercizio che si registra nel 2017 (elaborazione finale del bilancio di esercizio formulata dai servizi contabili), pari ad € 5.956.824,86, scaturisce per € 7.373.835,77 dalla quota di avanzo di amministrazione finalizzato 2013 utilizzato nell'arco di questi quattro anni che ha comportato un aumento dei ricavi di pari importo (Altri proventi e ricavi diversi-Utilizzo fondi vincolati organi istituzionali) imputabili all'esercizio finanziario 2017. Del complessivo importo del risultato d'esercizio € 3.888.160,21 sono riferiti a progetti di ricerca e altri finanziati dall'Ateneo la cui durata va oltre il termine dell'anno di bilancio e per i quali, quindi, i rispettivi responsabili possono ancora imputare spese sulle disponibilità di progetto; ne discende che l'utile non destinato a tali fattispecie è da considerarsi nell'importo di € 2.068.664,65.



L'assegnazione del FFO 2017, pari a € 33.805.887,00, è avvenuta a seguito dei Decreti Ministeriali 9 agosto 2017 n. 610 (con cui è stata disposta la prima assegnazione di carattere generale agli atenei, comprendente quote base, premiale e perequativa, piani straordinari docenti, compensazione no tax area e quota programmazione triennale) e 29 dicembre 2017 nn. 1047 e 1049 (con i quali sono state attribuite una serie di assegnazioni finalizzate o specifiche). Rispetto ai criteri di distribuzione, si nota come la quota premiale, a livello nazionale, si attesti a circa il 22,0% del totale (rispetto al 20,7% circa del 2016, al 20% del 2015 e al 17,34% del 2014), mentre a regime tale quota dovrebbe arrivare al 30%. All'interno della quota premiale sono stati utilizzati i seguenti parametri di distribuzione:

- il 60% è assegnato in base ai risultati conseguiti nella Valutazione della qualità della ricerca (VQR 2011-2014);
- il 20% è assegnato in base alla Valutazione delle politiche di reclutamento relative al triennio 2014 – 2016, utilizzando in particolare i dati relativi alla VQR 2011-14;
- il 20% in base ai risultati relativi alla Valorizzazione dell'autonomia responsabile ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del DM n. 635 del 8 agosto 2016;

Cambia anche la distribuzione della quota base che è assegnata a livello nazionale per il 71%, 56% del FFO al netto degli interventi con vincolo di destinazione, (72% nel 2016, 75% nel 2015 e 80% nel 2014) su storico, perequazione e altri parametri residuali, mentre per il restante 29%, 20% del FFO al netto degli interventi con vincolo di destinazione, (28% nel 2016, 25% nel 2015 e 20% nel 2014) sulla base del costo standard per studente. Come noto l'incidenza del costo standard nella quota base è destinata a crescere nei prossimi anni a meno di inversioni di tendenza da parte del legislatore fino ad un massimo del 40% della quota base nel 2018 secondo quanto indicato nel decreto sulla programmazione triennale 2016-18; di contro è noto che per il 2018 dovrebbe trovare attuazione l'art. 12 del d.l. 91/2017, convertito in legge 123/2017, in merito anche alle modalità di calcolo del costo standard.

La prima assegnazione, a carattere generale, rilevata dal d.m. 610/2017, presenta la seguente articolazione

- € 23.429.325,00 (0,51% del totale nazionale) in quota base con un decremento rispetto al 2016 (€ 23.870.798,00) al 2015 (€ 24.100.546,00) e al 2014 (€ 24.074.781,00) dovuto al diverso peso della quota base, ai diversi parametri di assegnazione e all'incidenza del costo standard;
- € 7.022.845,00 (0,46% del totale nazionale) in quota premiale;
- € 181.833,00 (0,13% del totale nazionale) di perequativo;
- € 1.332.625,00 riferiti ai piani straordinari per il reclutamento di personale docente;
- € 363.726,00 quale compensazione no tax area;
- € 186.537,00 quota 2017 della programmazione triennale 2016-2018;
- € - 28.358,00 per compensazioni varie.

In relazione a tale assegnazione, non legata a specifiche fattispecie, nel budget 2017 era stato previsto un FFO di € 31.380.000,00, secondo un criterio prudenziale.

Si riportano di seguito i quadri delle assegnazioni all'Orientale per gli anni 2014/2017, considerando le tre quote generali, "base", "premiale" e "perequazione", che consentono un confronto.

anno 2014			
quota	stanziamento totale	assegnazione Orientale	"peso" Orientale
base	5.014.907.231	24.074.781	0,48
premiale	1.215.000.000	5.367.356	0,44
perequazione	89.250.000	362.044	0,41
totale	6.319.157.231	29.804.181	0,47

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

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

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

-quota base

è facile osservare come in presenza di una riduzione dello stanziamento totale per la quota base (meno 2,1% 2015/2014, meno 3,8% 2016/2015, meno 2,8 2017/2016) l'assegnazione Orientale presenti un andamento migliore (più 0,1% 2015/2014, meno 1,0% 2016/2015, meno 1,8 2017/2016) e il suo "peso" sia aumentato (più 2,2% 2015/2014 e più 2,9% 2016/2015) o confermato (0,51% nel 2017 e nel 2016)

-quota premiale

la sostanziale conferma, per l'Orientale, dei valori di sistema vista nel confronto 2015/2014 (più 14,0% stanziamento totale, più 13,6% assegnazione Orientale, con parità di "peso"), superata e migliorata nel confronto 2016/2015 (più 3,5% stanziamento totale, più 17,3% assegnazione Orientale e più 13,4% "peso" Orientale) mostra, purtroppo, nel confronto 2017/2016 dati peggiorativi (a fronte di un più 7,2% dello stanziamento totale, l'assegnazione decresce del 1,8% e il "peso" cala del 8,3%); tale esito appare doversi ascrivere, in buona misura, al cambio dei parametri utilizzati dal ministero, nel 2016, infatti, il 15% della quota premiale fu attribuito in base ai risultati della didattica, intesa come cfu conseguiti dagli studenti, con particolare riferimento alla componente internazionale, nei quali l'ateneo ottenne percentuali di incidenza notevolmente positive;

-perequazione

per questa voce è più difficile il confronto, essendone la composizione 2016 e 2017 molto diversa dai precedenti anni 2014 e 2015; resta la considerazione che la sua scarsa rilevanza rappresenta un elemento di forte positività;

La percentuale di assegnazione all'Università degli Studi di Napoli "L'Orientale sul totale nazionale è pari al 0,49%, confermando il "peso" del 2016.

I proventi da contribuzioni studentesche ammontano nel 2017, al lordo dei rimborsi e dei risconti passivi e dei ratei attivi, a 7 milioni, in diminuzione rispetto ai 9 milioni del 2016. Tale decremento è da riferirsi da un lato alla diversa rappresentazione delle entrate derivanti dalla contribuzione, effettuata per la prima volta nel 2016, di cui si diede ragione nella nota integrativa che accompagnava il bilancio di tale anno, dall'altro ai primi effetti dell'introduzione della no tax area e ad una diversa collocazione degli studenti nelle fasce di reddito equivalente. Il sistema di contribuzione studentesca è stato revisionato a partire dall'anno accademico 2017/2018, per adeguarsi a quanto previsto dall'art. 1 comma 252 e seguenti della legge 11 dicembre 2016, n. 232; l'osservazione dei valori isee dichiarati in occasione del pagamento della prima rata, ricadente nel 2017, ha manifestato una generale diminuzione dei valori, che si è coniugata con l'attesa diminuzione della contribuzione, derivante non solo dalla no tax area, ma anche dalle limitazioni previste per la fascia da 13000 a 30000 di valore isee.

## 2.3 La didattica

L'assetto dell'offerta formativa dell'Ateneo è espressione di scelte mirate a salvaguardare la specificità e la *mission* dello stesso. Vale la pena ricordare che questa è caratterizzata da una generale vocazione scientifica e culturale con una spiccata prospettiva internazionale che apre ad un mercato del lavoro non solo locale, ma anche e soprattutto europeo ed extraeuropeo.

Di seguito sono dettagliati i corsi attivi nell'anno accademico 2016/2017

### DIPARTIMENTO DI ASIA AFRICA E MEDITERRANEO:

-Corsi di laurea

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

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

-Corsi di laurea magistrale

"Archeologia: Oriente e Occidente" - (LM2)

"Lingue e civiltà orientali" - (LM36)

"Scienze delle Lingue, Storia e Culture del Mediterraneo e dei Paesi Islamici" - (LM36)

### DIPARTIMENTO DI SCIENZE UMANE E SOCIALI:

-Corsi di laurea

"Scienze politiche e relazioni internazionali" - (L36)

-Corsi di laurea magistrale

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

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

"Studi internazionali" - (LM 52)

### DIPARTIMENTO DI STUDI LETTERARI LINGUISTICI E COMPARATI

-Corsi di laurea

"Lingue, e Culture Compare" - (L11)

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

"Mediazione linguistica e culturale" - (L12)

-Corsi di laurea magistrale

"Letterature e culture compare" - (LM37)

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

"Traduzione specialistica" - (LM94)

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

In merito all'andamento degli iscritti la tabella seguente testimonia come l'Ateneo non sia interessato dalla diminuzione a cui si è assistito negli ultimi anni con particolare riferimento ai territori del Mezzogiorno.

<b>TOTALE ISCRITTI CORSI DI LAUREA</b>					
<b>TIPO DI LAUREA</b>	<b>2013/2014</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2015/2016</b>	<b>2016/2017</b>	<b>2017/2018</b>
Laurea (DM270)	7397	7982	8476	8793	9173
Laurea Magistrale (DM270)	1653	1601	1613	1732	2081
Laurea triennale (DM509)	1290	897	597	410	316
Laurea specialistica (DM509)	102	54	33	15	14
Vecchio Ordinamento	354	294	225	173	134
<b>TOTALE</b>	<b>10796</b>	<b>10828</b>	<b>10944</b>	<b>11123</b>	<b>11718</b>

<b>IMMATRICOLAZIONI</b>	<b>N</b>
2013-2014	3106
2014-2015	2973
2015-2016	3051
2016-2017	3125
2017-2018	3119

<b>LAUREATI</b>			
<b>Tipo Laurea</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
Laurea (DM270)	801	1048	1385
Laurea Magistrale (DM270)	550	494	440
Laurea triennale (DM509)	208	111	66
Laurea specialistica (DM509)	23	12	7
Vecchio Ordinamento	28	22	14
<b>TOTALE</b>	<b>1610</b>	<b>1687</b>	<b>1912</b>

### 3 LA VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Il Piano Integrato 2017 dell'Orientale definisce gli obiettivi da raggiungere su diversi livelli, strettamente interconnessi tra di loro, ed in particolare:

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

Il Piano Integrato 2017 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 Triennale ;
- obiettivi operativi: definiti nell'ambito del piano della performance amministrativa, sono strettamente legati agli obiettivi strategici e rappresentano il contributo del personale contrattualizzato alle attività ed allo sviluppo dell'Orientale nel suo complesso;
- obiettivi individuali: assegnati al personale dirigenziale o che ricopre incarichi di responsabilità.

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

- degli obiettivi operativi assegnati all'unità organizzativa
- degli obiettivi individuali assegnati al responsabile dell'unità organizzativa

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

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

Il percorso precedentemente descritto rappresenta lo schema di funzionamento a regime del Piano Integrato dell'UNIOR ed in particolare vigerà dalla revisione del presente Piano integrato da realizzarsi nel 2018, anche nel rispetto della revisione del SMVP, approvata nelle sedute degli Organi del 19.12.17 e del 27/28.3.18.

Alcune condizioni oggettive infatti impediscono di realizzare il processo descritto nel presente paragrafo ed in particolare:

- il processo di riorganizzazione della struttura amministrativa – gestionale
- il quadro della dirigenza amministrativa attualmente in servizio presso l'UNIOR

### **3.1 Gli Obiettivi strategici 2017**

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 2017 riporta gli obiettivi , gli indicatori ed i target pervisti.

Il Piano Integrato 2017 individua gli obiettivi secondo le aree strategiche di seguito descritte:

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

Di seguito sono riportati gli obiettivi strategici e gli obiettivi specifici corredati dei rispettivi indicatori, i target ed i risultati conseguiti nel 2017.

Area Strategica Formazione

OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017	Risultato 2017
Ridurre la percentuale di abbandoni degli studi e Incrementare il numero degli iscritti regolari in corso	Diminuire del 10% per ogni Corso di laurea il numero di studenti fuori corso	Monitoraggio integrato degli studenti immatricolati (SOFT, Segreteria Studenti, Polo Didattico di Ateneo, Coordinatori dei Corsi di Studio);*	D.M. 635 del 8/8/2016	Proporzione di studenti che si iscrivono al II anno della stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 40 cfu in rapporto alla coorte di immatricolati dell'anno precedente (A-A-1)	0,4	0,45
Ridurre i tempi di conseguimento della laurea di primo livello	Intensificare il supporto a studenti con difficoltà psicologiche e/o di apprendimento o con disabilità di varia natura  Contribuire a una migliore organizzazione della prova finale	Attivare azioni di riorientamento, anche mediante strumenti telematici e social network: colloqui individuali, studio della carriera personale.  Potenziare e migliorare i processi di dematerializzazione e digitalizzazione dell'iter amministrativo della prova finale che va dall'assegnazione della prova alla verbalizzazione della seduta di laurea per contribuire a velocizzare i tempi legati agli aspetti burocratici della laurea.	D.M. 635 del 8/8/2016	Proporzione di laureati entro la durata normale del corso (A-A-2)  Verbali sedute laurea triennale dematerializzati/Totale verbali sedute di laurea triennale	0,47	0,38
			UNIOR		0,3	0,3



	Revisionare l'iter amministrativo della prova finale	Accelerare l'introduzione della nuova tipologia di prova finale, applicata dalla prima sessione di laurea dell'a. a. 2016-17, con discussione prevalentemente orale di un argomento, eventualmente sulla base di un breve elaborato scritto di non più 30000-35000 caratteri.	UNIOR	Applicazione nuova tipologia di prova finale laurea triennale	Entro luglio 2017	Luglio 2017
Facilitare il percorso di inserimento dei laureati nel mercato del lavoro	Stimolare la consapevolezza dell'importanza dello stage/tirocinio come strumento di preinserimento lavorativo e acquisizione di competenze professionalizzanti	Aumento del numero di convenzioni attive per lo svolgimento di tirocini curriculari	UNIOR	N° convenzioni attive	Valore 2016 + 50	Valore 2016 + 122 (totale 999)

Per quanto riguarda la raccolta dei dati necessari alla descrizione del risultato raggiunto nel 2017, questi, nel rispetto dei singoli indicatori, sono stati raccolti e verificati dalla Direzione Generale.

In particolare per i primi due indicatori si fa riferimento a dati elaborati dal Miur e disponibili sulle banche dati ministeriali. Per l'indicatore relativo alla "Proporzione di laureati entro la durata normale del corso (A-A-2)" la prima applicazione delle nuove modalità di effettuazione delle sedute di laurea, con la semplificazione indotta e conseguita, ha comportato la presenza di numerosi studenti oltre la durata normale, obiettivo di normalizzazione delle carriere sotteso e che in questa circostanza ha influito sul risultato generale.



OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017	Risultato 2017
Potenziare la qualità della ricerca e la competitività dell'Ateneo sul piano nazionale e internazionale.	Aumentare la qualità della ricerca e la competitività sul piano nazionale e internazionale, formando e reclutando personale di alto livello scientifico.	Miglioramento della qualità media dei collegi di dottorato.	D.M. 635 del 8/8/2016	Indice di qualità media dei collegi di dottorato	2,633	2,400
Incrementare la produzione scientifica attivando meccanismi di premialità.	Seguire attraverso meccanismi di monitoraggio e valutazione la produzione scientifica di docenti e ricercatori.	Introduzione presso i Dipartimenti di sistemi di monitoraggio e valutazione periodica interna all'Ateneo della produzione scientifica di docenti e ricercatori.	UNIOR	(N° ricercatori presenti in IRIS)/(N° ricercatori attivi)	1	1 (186/186)
	Premiare il merito di docenti, ricercatori e strutture che raggiungano livelli elevati nella ricerca.	Attribuzione dei fondi di ricerca dell'Ateneo secondo criteri di premialità che tengano conto degli esiti del monitoraggio e della valutazione interna della produzione scientifica.	UNIOR	(Fondi assegnati/Totale fondo Ateneo per la ricerca)	0,5	0,5
	Promuovere progetti e attività caratterizzanti la ricerca dell'Ateneo da svolgere con enti specializzati ed istituzioni radicate sul territorio.	Programmi di master e di dottorati di ricerca in collaborazione con istituzioni partner italiane e straniere.	UNIOR	(N° tesi in cotutela)/(N° totale tesi in corso)	0,3	0,29

	Promuovere progetti e attività caratterizzanti la ricerca dell'Ateneo da svolgere con enti specializzati ed istituzioni radicate sul territorio.	Incremento delle convenzioni interuniversitarie con istituzioni accademiche europee e internazionali con le quali costruire collaborazioni di ricerca sui temi dei beni culturali, degli studi umanistici e delle scienze sociali.	UNIOR	N° convenzioni attive nell'anno	valore 2016 + 10	Valore 2016 + 20 (totale 184)
Promuovere la dimensione internazionale della ricerca.	Promuovere lo sviluppo di reti di eccellenza internazionali.	Incremento della mobilità in uscita di docenti e ricercatori nell'ambito di accordi internazionali bi- e multilaterali.	UNIOR	N° mesi di permanenza all'estero	1,5 *valore 2016	1,3*valore 2016 (totale 19 mesi)
Selezionare e attirare docenti e ricercatori di eccellenza.	Incentivare la qualità delle procedure di reclutamento nel rispetto della normativa vigente.	Garantire l'acquisizione di personale con esperienze maturate all'esterno dell'ateneo.	D.M. 635 del 8/8/2016	proporzione di ricercatori che hanno acquisito il titolo di dottorato in altro Ateneo (Codice :CA1)	0,46	0,5
	Incentivare la qualità delle procedure di reclutamento nel rispetto della normativa vigente.	Garantire l'acquisizione di personale con esperienze maturate all'esterno dell'ateneo.	D.M. 635 del 8/8/2016	proporzione di professori di II fascia reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo (Codice :CB2)	0,5	N.A.



Per quanto riguarda la raccolta dei dati necessari alla descrizione del risultato raggiunto nel 2017, questi, nel rispetto dei singoli indicatori, sono stati raccolti e verificati dalla Direzione Generale.

Relativamente all'indicatore "Proporzione di ricercatori che hanno acquisito il titolo di dottorato in altro Ateneo (CA1)", il Miur ha rilevato n. 7 ricercatori sul totale di n. 20, tale monitoraggio è stato oggetto di segnalazione, come segue: *con riferimento all'oggetto e al recente "Monitoraggio attività 2017: a.s. 2017", nel mentre si conferma il numero, n. 20, e l'elenco dei Ricercatori a tempo determinato di tipo A) in servizio presso l'Ateneo, si segnala che il numero, n. 7, e l'elenco dei "Ricercatori che hanno conseguito il dottorato di ricerca in altro Ateneo" sono carenti dei seguenti nominativi:*

- Boni Guia Minerva, assunta in servizio il 15/12/2017, con Dottorato di ricerca conseguito presso l'Università degli studi di Palermo;*
- Pangrazi Tiziana, assunta in servizio il 16/1/2017, con Dottorato di ricerca conseguito presso l'Università degli studi di Roma "La Sapienza";*
- Gatti Pierluigi Leone, assunto in servizio il 27/12/2017, con Dottorato di ricerca conseguito, il giorno 11/11/2011, presso la Humboldt-Universität zu Berlin.*

Per quanto riguarda l'obiettivo descritto "Proporzione di professori di II fascia reclutati dall'esterno e non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo (CB2)", la procedura iniziata nell'anno 2017 si è conclusa nei primi mesi del 2018.

Area Strategica: Terza Missione

OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017	Risultato 2017
Valorizzare e diffondere i saperi, le conoscenze e i risultati delle ricerche dell'Università "L'Orientale".	Potenziare le attività di divulgazione delle attività istituzionali.	Partecipazione a premi, festival, mostre.	UNIOR	N° Interventi	3	3
	Valorizzare la produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale.	Sostegno linguistico su richiesta di altri atenei e istituzioni.	UNIOR	N° Richieste	5	6
	Valorizzare la produzione di beni pubblici di natura sociale, educativa e culturale.	Scavi archeologici in territorio nazionale e europeo.	UNIOR	N° cantieri operativi	10	11
	Potenziare la comunicazione e la diffusione verso scuole, enti pubblici, imprese, associazioni no profit, ecc. delle conoscenze negli ambiti culturali che costituiscono la specificità dell'Università "L'Orientale".	Diffusione, tramite summer school, seminari e incontri con soggetti interessati e con un più ampio pubblico, della conoscenza e dei saperi specifici dell'Università "L'Orientale".	UNIOR	N° interventi	5	9
Accrescere la visibilità della produzione scientifica dell'Ateneo	Potenziare la comunicazione e la diffusione verso scuole, enti pubblici, imprese, associazioni no profit, ecc. delle conoscenze negli ambiti culturali che costituiscono la specificità dell'Università "L'Orientale".	Trasferimento di conoscenze e competenze linguistiche agli insegnanti delle scuole primarie e secondarie per la formazione iniziale e in servizio.	UNIOR	N° discenti	500	926
	Garantire l'accesso aperto alla produzione scientifica dell'Ateneo nei limiti della normativa vigente.	Valorizzazione dell'archivio digitale online della ricerca (IRIS Orientale) attraverso la connessione diretta dalla Home page del sito dell'Ateneo ai dati generali e alle singole pubblicazioni.	UNIOR	Piattaforma online	si/no	si

Per quanto riguarda la raccolta dei dati necessari alla descrizione del risultato raggiunto nel 2017, questi, nel rispetto dei singoli indicatori, sono stati raccolti e verificati dalla Direzione Generale.

Per quanto riguarda l'obiettivo "Trasferimento di conoscenze e competenze linguistiche agli insegnanti delle scuole primarie e secondarie per la formazione iniziale e in servizio" il risultato raggiunto si articola in due tipologie, la prima in n. 157 corsisti appartenenti a istituzioni scolastiche campane che hanno effettuato un percorso di formazione pari o superiore a 20 cfu, il complemento riguarda n. 769 dirigenti scolastici e docenti destinatari di un progetto di trasferimento tecnologico in merito alle competenze acquisite attraverso la metodologia CLIL, gestito dall'Ateneo.

Area Strategica: Bilancio e gestione economica patrimoniale

OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017	Risultato 2017
Miglioramento dell'efficienza della gestione (risultati e tempi)	Razionalizzazione dell'utilizzo delle strutture immobiliari	Completamento delle dismissioni immobiliari di beni non utili alle funzioni istituzionali	UNIOR	Delibera CDA Piano di dismissione	entro dicembre 2017	no
	Promozione del patrimonio storico, scientifico e culturale	Rideterminazione della destinazione degli spazi, nel rispetto delle funzioni istituzionali, per accrescere quelli destinati ad attività didattiche e ad attività legate all'acquisizione diretta o indiretta di risorse economiche	UNIOR	Delibera CDA Ripartizione spazi	entro settembre 2017	parziale
	Riduzione dei tempi nelle procedure di pagamento	Sviluppo dell'analisi della gestione di bilancio, con formazione di strutture idonee	UNIOR	Unità di personale dedicata al servizio	valore 2016+1	valore 2016 (5 unità)
	Presenza ampliata nel campo delle opportunità di finanziamento	Potenziamento dei servizi di supporto alla ricerca ed alla gestione di opportunità di finanziamento, con un approccio attivo e di stimolo alle strutture scientifiche	UNIOR	Unità di personale dedicata al servizio	valore 2016+1	valore 2016 (3 unità)
	Ulteriore incremento delle relazioni internazionali	Potenziamento dei servizi di supporto alle attività internazionali	UNIOR	Unità di personale dedicata al servizio	valore 2016+1	valore 2016 (2 unità)

Per quanto riguarda la raccolta dei dati necessari alla descrizione del risultato raggiunto nel 2017, questi, nel rispetto dei singoli indicatori, sono stati raccolti e verificati dalla Direzione Generale.

Relativamente all'obiettivo "Completamento delle dismissioni immobiliari di beni non utili alle funzioni istituzionali", solo in tempo molto recenti si è definitivamente conclusa la vertenza con il Comune di Eboli, riferita all'esistenza di usi civici a gravare sui terreni di proprietà dell'Ateneo in agro di Eboli (sentenza n. 4/2018 della Corte di Appello di Roma – Sezione Usi civici, depositata il 19.2.18, trasmessa dall'Avvocatura Generale dello Stato il 20 aprile 2018); per il Fondo di Agnano, oggetto com'è noto di proprietà comune indivisa, sono stati sviluppati nel corso del 2017 numerosi contatti con la soc. CUNA srl, per giungere alla definizione della destinazione di tale cespite; per alcuni beni minori, in Napoli, si sono svolte verifiche, presso i competenti uffici pubblici, per definirne l'esatta individuazione anche catastale. Per quanto riguarda l'obiettivo "Rideterminazione della destinazione degli spazi, nel rispetto delle funzioni istituzionali, per accrescere quelli destinati ad attività didattiche e ad attività legate all'acquisizione diretta o indiretta di risorse economiche", la cui complessiva realizzazione è ancora in corso, in considerazione dell'articolazione e complessità degli immobili universitari, con delibera del CA del 28 giugno 2017 sono stati ampliati gli spazi a disposizione del SiBA, disponendo altresì altre modificazioni delle assegnazioni di spazi in Palazzo Giusso; recentemente, alla luce dell'attività svolta nel 2017 e nei primi mesi del 2018, è stata portata all'attenzione degli Organi una più ampia rappresentazione degli interventi in corso, programmati o possibili per quanto concerne gli spazi destinati ad aule didattiche.

Per quanto riguarda gli ultimi tre obiettivi, tutti riferiti al potenziamento delle risorse umane, si è concluso nei primi mesi del 2018 il concorso di categoria C, il protrarsi dei tempi è stato dovuto alla numerosità della partecipazione, mentre sono state avviate le procedure di legge per il reclutamento di n. 3 unità di categoria D) tutte destinate ai servizi per la ricerca e l'internazionalizzazione.



Area Strategica :Organizzazione dell'Amministrazione

OBIETTIVO	OBIETTIVI SPECIFICI	AZIONI SPECIFICHE	tipologia indicatore	descriz. indicatore	Target 2017	Risultato 2017
Accrescere l'efficienza dell'apparato amministrativo,rendendolo più aderente alle nuove esigenze delle attività istituzionali, derivanti dalle evoluzioni normative e ordinamentali intervenute nel sistema universitario e nella pubblica amministrazione	Integrazione delle strutture amministrative che operano nello stesso ambito di servizi	Formazione di macroaree comprendenti tutte le strutture operanti nello stesso ambito di attività (es. didattica, ricerca, internazionalizzazione, supporto logistico ecc.)	UNIOR	Approvazione della riorganizzazione da parte degli Organi competenti	Entro ottobre 2017	si
	Revisione di tutti i regolamenti derivanti e non derivanti dalla Legge 240/2010	Costituzione di uno specifico gruppo di lavoro, comprensivo di tutte le necessarie competenze, con il compito di procedere al censimento dei regolamenti esistenti, revisione e semplificazione degli stessi, individuazione e formulazione delle regolamentazioni mancanti, garantendone la coerenza terminologica e contenutistica dei testi degli stessi	UNIOR	Decreto direttoriale costituzione gruppo di lavoro	Entro ottobre 2017	si (dicembre)
	Sviluppo dell'utilizzo di strumenti informatici.	Diffusione della sola comunicazione informatica tra le strutture dell'apparato amministrativo	UNIOR	Relazione al Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Entro dicembre 2017	no
	Sviluppo dell'utilizzo di strumenti informatici.	Diffusione della posta elettronica certificata e della firma digitale, prefissandone rigorosi limiti di utilizzo in base alle competenze attribuite ai singoli funzionari e alle strutture	UNIOR	N° funzionari dotati di firma digitale/N° funzionari totali	30%	no

Per quanto riguarda la raccolta dei dati necessari alla descrizione del risultato raggiunto nel 2017, questi, nel rispetto dei singoli indicatori, sono stati raccolti e verificati dalla Direzione Generale.

Relativamente all'obiettivo "Formazione di macroaree comprendenti tutte le strutture operanti nello stesso ambito di attività (es. didattica, ricerca, internazionalizzazione, supporto logistico ecc.)" la riorganizzazione è stata portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e approvata da tale Organo, nella seduta del 28 giugno 2017; con successivi dd.dd.gg. nn. 109 e 110 del 1 dicembre 2017 sono state costituite le Macroaree "Servizi Tecnici e Logistici", "Ricerca, Internazionalizzazione e Terza Missione" e "Risorse Umane".

Relativamente all'obiettivo "Costituzione di uno specifico gruppo di lavoro, comprensivo di tutte le necessarie competenze, con il compito di procedere al censimento dei regolamenti esistenti, revisione e semplificazione degli stessi, individuazione e formulazione delle regolamentazioni mancanti, garantendone la coerenza terminologica e contenutistica dei testi degli stessi", il gruppo è stato costituito con Ordine di Servizio n. 25 del 29 dicembre, coinvolgendo n. 21 funzionari, rappresentativi di tutte le competenze presenti in ateneo.

## 3.2 Gli obiettivi individuali

Come previsto dal Piano Integrato 2017 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 e personale responsabile di Unità Organizzativa;
- c) personale non responsabile di Unità Organizzativa;

Nel corso del 2017 si è provveduto ad attivare, per le motivazioni sopra descritte, la sola valutazione individuale del Direttore generale

### **Direttore generale:**

La valutazione del Direttore generale avviene ad opera del Rettore sulla base di una relazione predisposta annualmente dallo stesso Direttore generale e sulla quale è chiamato preventivamente ad esprimersi il Nucleo di valutazione con una propria proposta.

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

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

Tabella 12: Parametri di valutazione del Direttore Generale.

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

Come precedentemente evidenziato il Piano Integrato 2017 non prevedendo la declinazione di obiettivi individuali per la dirigenza (riconosciute le risorse necessarie per tre figure dirigenziali, nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 26 luglio 2017, l'iter necessario al conferimento degli incarichi si è concluso alla fine del mese di novembre, gli incarichi sono stati conferiti con dd.dd.gg. nn. 109 e 100 del 1 dicembre 2017) e la declinazione delle performance amministrative delle singole unità operative, in considerazione dell'attività di riorganizzazione, i parametri di valutazione del Direttore generale riguardano esclusivamente gli obiettivi individuali approvati dal Consiglio di amministrazione con il Piano integrato 2017.

Descrizione Obiettivo	Riferimenti strategici		Indicatori	Target	Risultati
	Documento di riferimento	Obiettivo specifico di riferimento			
Riorganizzazione strutture amministrative-gestionali in macroaree	Piano triennale 2016-2018	Integrazione delle strutture amministrative che operano nello stesso ambito di servizi	Approvazione della riorganizzazione da parte degli Organi competenti	Entro ottobre 2017	Delibera del Consiglio di Amministrazione del 28/6/2017
Aggiornamento SMVP	Circolari ANVUR	n.a	Approvazione aggiornamento del SMVP da parte degli Organi competenti	Entro ottobre 2017	I approvazione delibera del Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2017. II approvazione delibera del Consiglio di Amministrazione del 28 marzo 2018
Redazione Piano Integrato 2018-2020	Circolari ANVUR Piano Integrato 2017-2019	n.a	Relazione al Rettore e Documento Piano Integrato 2018-2020	Entro dicembre 2017	no

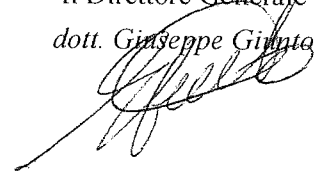


Mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Piano triennale 2016-2018	Sviluppo dell'utilizzo dei sistemi informatici	Relazione al Rettore e Documento descrittivo mappatura dei processi amministrativo - gestionali	Entro dicembre 2017	no
--	---------------------------	--	---	---------------------	----

Relativamente al Piano Integrato 2018-2020, in cui confluiscono gli obiettivi del piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza, secondo le indicazioni dell'ANAC, l'emanazione dell'Aggiornamento 2017 al PNA, con una specifica sezione dedicata alle università (di cui si è data ampia trattazione al Senato Accademico e al Consiglio di Amministrazione, nelle sedute del 6 e 7 marzo 2018) ha determinato la necessità di opportune valutazioni in merito alla coniugazione degli obiettivi, nonché di un'attenta lettura dell'Atto d'indirizzo del MIUR adottato solo in data 14 maggio 2018 (nel frattempo il 24 gennaio è stato approvato l'aggiornamento del Piano per la prevenzione della corruzione e la trasparenza di Ateneo, che però, secondo le stesse indicazioni dell'ANAC, non tiene conto dell'Aggiornamento 2017 al PNA).

Gli effetti di quanto ora esposto si sono riverberati, naturalmente, anche sulla "mappatura delle competenze", non essendo ad essa disgiunta la tematica della riorganizzazione in corso, con il coinvolgimento dei nuovi dirigenti, nonché quella riferita al Regolamento europeo in materia di trattamento dei dati, che al fine della tutela delle persone induce, a sua volta, modifiche di assetto.

Il Direttore Generale  
dott. Giuseppe Giunta

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Giunta', written over the printed name 'dott. Giuseppe Giunta'.