



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

20

22

**A cura dell'Ufficio
Performance Organizzativa**

**Servizio Bilancio, Reporting e
Performance organizzativa**

INDICE

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE	4
1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI	5
1.1. Il contesto esterno di riferimento	6
1.2. Presentazione dell’Ateneo	6
1.2.1. Sistema di governo e Organi.....	8
1.2.2. Assetto organizzativo	10
1.2.3. Capitale umano.....	13
1.2.3.1. Personale docente e di ricerca	13
1.2.3.2. Personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici.....	16
1.3. I risultati raggiunti	18
1.3.1. Didattica	18
1.3.2. Ricerca	31
1.3.3. Terza Missione.....	32
1.3.4. Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	33
1.3.5. La performance organizzativa dell’UnivPM in sintesi	39
1.4. Le criticità e le opportunità.....	42
2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI	44
2.1. Albero della performance	45
2.2. Obiettivi strategici.....	47
2.3. Obiettivi di II livello e operativi	49
2.3.1. Obiettivi di II livello – obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà	49
2.3.2. Obiettivi operativi.....	68
2.4. Obiettivi individuali	77
3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ	80
4. PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE	87
4.1. Piano per l’Uguaglianza di Genere 2022-2025 - GEP	88
4.2. Comitato Unico di garanzia – CUG	90
5. L’ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER	92
5.1. Rilevazione opinioni Progetto “Good Practice” customer satisfaction	94
5.2. Rilevazione opinione di Studenti e Laureandi.....	98
5.2.1. Rilevazione opinione degli Studenti	98
5.2.2. Rilevazione opinione Laureandi	100
6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....	102
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....	103
6.2. Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	104
Indice delle Tabelle	105
Indice delle Figure.....	106
Indice degli Allegati.....	108

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

Magnifico Rettore, prof. Gian Luca Gregori

Direttore Generale, dott. Alessandro Iacopini

La Relazione sulla Performance, redatta ai sensi dell'articolo 10, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 150/2009 e ss.mm.ii., è lo strumento attraverso il quale l'Università illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo il ciclo di gestione della performance.

Il presente documento evidenzia a consuntivo i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi di performance, sia dell'Amministrazione centrale sia delle Strutture didattico-scientifiche, definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2022-2024 approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione nelle sedute del 27 e 28 aprile 2022¹. Nella relazione sono, altresì, illustrati gli esiti del monitoraggio e le eventuali rimodulazioni effettuate ai sensi del Sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP) entro il 31 luglio.

La Relazione presenta dati e informazioni che fanno riferimento all'anno solare 2022 o, quando ritenuto più opportuno da un punto di vista metodologico, all'anno accademico 2021-2022. Quando necessario, è stato anche presentato un confronto temporale, mostrando i dati dell'ultimo triennio, per garantire la comparabilità delle informazioni e favorire una 'lettura' delle tendenze. Le fonti provengono dalle banche dati di Ateneo. La relazione sulla performance 2022 illustra i risultati che concludono il primo triennio del mandato del Magnifico Rettore, prof. Gian Luca Gregori, avviato con il Piano strategico 2020-2022.

Al fine di perseguire la più ampia trasparenza dei risultati e dell'impiego delle risorse alla collettività, attraverso la presente relazione vengono rendicontate le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi strategici rilevate a consuntivo tramite il bilancio di esercizio.

La Relazione si articola in 5 sezioni. La prima sezione presenta le principali informazioni di interesse per gli stakeholder; la seconda illustra i risultati conseguiti dall'Ateneo con riferimento agli obiettivi definiti nel PIAO 2022-2024; la terza evidenzia le risorse a disposizione dell'Ateneo per il conseguimento degli obiettivi; la quarta descrive le azioni attuate per la parità di genere; la quinta illustra i risultati relativi al gradimento dei servizi tecnico-amministrativi espresso dai principali stakeholder interni; la sesta descrive il processo di redazione del presente documento.

Dal punto di vista metodologico, la Relazione è stata redatta in linea con gli indirizzi dell'Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca (ANVUR)², dei suggerimenti e raccomandazioni del Nucleo di valutazione e secondo quanto definito dal SMVP. La presente Relazione, definita con i vertici dell'Amministrazione, è adottata con delibere del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione, validata dal Nucleo di valutazione di Ateneo, quale Organismo indipendente di valutazione (OIV), secondo quanto previsto dall'art. 10 comma 1 lett. b) del d.lgs. 150/2009 così come modificato dal sopra citato d.lgs. 74/2017 e pubblicata nel sito web di Ateneo alla sezione "Amministrazione trasparente" e nel Portale della performance del dipartimento della Funzione Pubblica. I dati di sintesi in essa riportati sono altresì illustrati dal Direttore generale nella "Giornata della trasparenza", evento rivolto agli stakeholder e aperto alla cittadinanza.

¹ A seguito del posticipo della scadenza del PIAO, disposta dal D.L. 30 dicembre 2021 n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" convertito in Legge 25 febbraio 2022, n. 15, gli organi di governo avevano in precedenza approvato il Piano degli obiettivi della performance 2022-2024 nelle sedute del 28 febbraio e 1 marzo 2022.

² "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane" del 20 luglio 2015, "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20 dicembre 2017, "Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane" del 23 gennaio 2019 dell'ANVUR

1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER

1.1. Il contesto esterno di riferimento

Come evidenziato nella Relazione del Magnifico Rettore in occasione dell'inaugurazione dell'a.a. 2022-2023, il biennio 2020-2021, segnato dall'emergenza sanitaria e dalla tragedia che ha riguardato molte famiglie, ha modificato in modo sostanziale gli stili di vita e di lavoro. Tra gli esiti inattesi della pandemia c'è l'aver riportato la formazione al centro del dibattito pubblico. L'esperienza della didattica a distanza, se, da un lato, ha permesso di far proseguire l'attività formativa, dall'altro, merita una riflessione riguardo ai processi di apprendimento e alle relazioni che costituiscono un fattore determinante per la crescita umana e professionale. Acquisisce quindi rilevanza strategica la necessità di valorizzare il modello "tradizionale" di Università pubblica, cogliendo, tuttavia, l'opportunità per innovare le metodologie di insegnamento e per potenziare le infrastrutture tecnologiche, affinché la didattica integrata diventi sempre più uno strumento di formazione di qualità, inclusivo e sostenibile.

Nel 2022 il conflitto russo-ucraino, oltre a causare la perdita di vite umane e la crisi umanitaria associata al gran numero di persone in stato di assedio e sfollate, ha comportato anche pesanti conseguenze per l'economia, in particolare determinando un notevole incremento dei costi energetici, delle materie prime e della componentistica, nonché della loro difficoltà di reperimento. Inoltre, si riscontrano l'aumento dell'inflazione e del costo del capitale che influiscono negativamente in una fase di forte incremento degli investimenti nell'edilizia universitaria e impattano notevolmente sui bilanci degli atenei.

A livello regionale non si possono ignorare eventi drammatici verificatisi nel corso del 2022, quali l'alluvione che ha in particolare colpito alcune aree della provincia di Ancona e il terremoto che ha scosso nuovamente parte della nostra Regione.

Per quanto attiene alle opportunità di finanziamento delle Università pubbliche, le risorse del Fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) risultano tuttora sempre "più vincolate", riducendo così le capacità decisionali degli organi di Ateneo e, di fatto, l'autonomia che ne deriva.

Grande rilevanza assumono le risorse rese disponibili dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) che rappresentano una straordinaria opportunità di investimento sul capitale umano, la ricerca e l'innovazione. È l'occasione per avere, su un medio e lungo periodo, un Paese più innovativo, internazionale, oltre che un Paese per giovani e donne. Tuttavia, va considerata la notevole complessità riguardante i meccanismi finanziari che lo caratterizzano; affinché esso rappresenti veramente un'opportunità per il Paese e, in particolare, per le università e la ricerca occorre gestire il rischio conseguente allo stringente rispetto degli interventi nei tempi dovuti e alla richiesta di competenze organizzative nella gestione e nella rendicontazione.

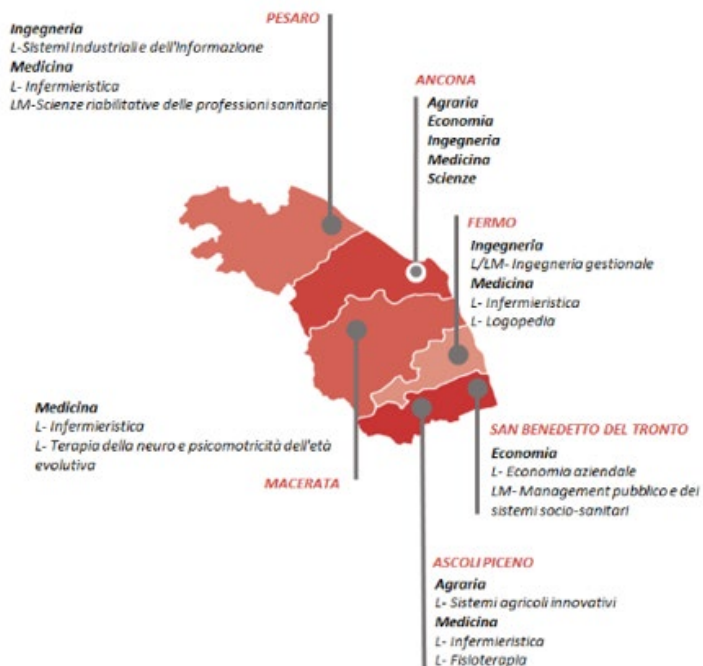
1.2. Presentazione dell'Ateneo

Gli studi universitari moderni nella città di Ancona iniziano nel 1959, con l'istituzione della Facoltà di Economia e Commercio, quale sede distaccata dell'Università di Urbino. Nel 1969, viene istituita la prima "Libera Università degli Studi di Ancona" che comprende solo la Facoltà di Ingegneria, a cui si aggiunge la Facoltà di Medicina e Chirurgia dall'a.a.1970-1971. Con il decreto del Presidente della Repubblica del 18 gennaio 1971, la Libera Università degli studi di Ancona viene riconosciuta definitivamente come Università statale, sotto il nome di "Università degli Studi di Ancona" con l'accorpamento della Facoltà di Economia e Commercio nell'agosto del 1982. Successivamente, si aggiungono la Facoltà di Agraria, nel 1988, e la Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali nel 1991. Dal 18 gennaio 2003, a seguito delle modifiche dello statuto, l'Università degli Studi di Ancona cambia la propria denominazione in "Università Politecnica delle Marche" (UnivPM).

L'UnivPM si colloca tra gli atenei statali di medie dimensioni con una popolazione studentesca totale di oltre 16.000 unità, una ottima dotazione infrastrutturale, una buona capacità di attrazione degli studenti e un'eccellente capacità di ricerca e di relazione con le realtà economico-sociali e le istituzioni operanti nel territorio. Presenta un'ampia offerta di discipline scientifiche che si sviluppa su cinque Aree culturali: Ingegneria, Medicina, Economia, Agraria e Scienze.

L'Ateneo si sviluppa su più sedi (Ancona, Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Pesaro, San Benedetto del Tronto), formando in questo modo una diffusa rete didattica su tutto il territorio regionale, frutto anche di accordi con altri enti ed istituzioni, in particolare con il CUP (Consorzio Universitario Piceno), l'EUF (Ente Universitario Fermano), Pesaro Studi, il Comune di San Benedetto del Tronto e il Comune di Ascoli Piceno.

Figura 1 – Mappa delle sedi su cui è distribuita UnivPM al 31 dicembre 2022



La sede di Ancona si sviluppa su sei siti:

- Il Rettorato e l'Amministrazione Centrale;
- il campus scientifico e tecnologico situato a Monte Dago, che ospita la Facoltà di Ingegneria e i Dipartimenti di Agraria e Scienze;
- il campus della Facoltà di Economia, nel centro storico di Ancona, situato in una ristrutturata ex caserma ottocentesca, la "Caserma Villarey";
- il Campus biologico, scientifico e sanitario di Torrette che è un complesso costruito appositamente per soddisfare le esigenze delle attività didattiche e di ricerca della Facoltà di Medicina e Chirurgia, in prossimità dell'Azienda ospedaliero-universitaria delle Marche;
- l'Azienda Agraria didattico-sperimentale "Pasquale Rosati" ad Agugliano;
- il Centro Interdipartimentale Orto Botanico "Selva di Gallignano" a Gallignano di Ancona.

Posizionamento nei ranking

Il nostro Ateneo è presente nei principali ranking nazionali e Internazionali. Nella classifica Censis delle università italiane si colloca al 6° posto tra gli atenei di media dimensione, con un trend positivo negli ultimi anni.

Secondo l'Academic Ranking of World Universities (ARWU), la classifica elaborata dalla Shanghai Ranking Consultancy, una delle più accreditate agenzie di rating internazionali per la valutazione di università ed enti di ricerca, UnivPM si inserisce nella fascia 601-700.

La classifica internazionale QS World University ranking, che valuta in particolare la qualità della ricerca e la reputazione internazionale, ha confermato l'UnivPM tra le migliori 1000 università al mondo ovvero il top 5%.

Nella classifica UI GreenMetric, che verifica l'impegno e le politiche che le Università adottano riguardo alla sostenibilità, l'UnivPM si colloca al 149° posto, registrando un sensibile miglioramento rispetto agli anni precedenti.

Accountability

A partire dal 2021, l'Ateneo ha avviato un processo di evoluzione dei propri strumenti di rendicontazione, passando dalla redazione del Bilancio sociale al Bilancio Integrato, pensato come strumento utile a condividere gli obiettivi, le attività e i risultati ottenuti dall'Ateneo nello svolgimento delle sue missioni istituzionali, riservando una particolare attenzione all'impegno verso la sostenibilità, intesa nelle sue tre declinazioni fondamentali: economica, sociale e ambientale. Con l'obiettivo di rendere sempre più trasparente l'impegno della nostra Università in tali ambiti, è stato riservato maggiore spazio al contributo fornito dall'UnivPM al raggiungimento dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs) previsti dall'Agenda ONU 2030. Per informazioni di maggiore dettaglio, il documento è pubblicato nell'homepage del sito web di Ateneo alla sezione "Politiche e strategie".

1.2.1. Sistema di governo e Organi

L'Ateneo, nel rispetto dei principi della legge 30 dicembre 2010, n. 240 recepiti dal proprio Statuto, emanato nella sua ultima revisione con decreto rettorale n. 320 del 11 marzo 2019, svolge la propria attività attraverso gli organi statutari.

Organi di governo

Il Rettore

Il Magnifico Rettore, per il sessennio 2019-2025, è il prof. Gian Luca Gregori che ha nominato il Pro-Rettore Vicario, prof. Marco D'Orazio, il quale supplisce il Rettore in caso di assenza o di temporaneo impedimento. Il Rettore è coadiuvato dai Referenti e dalle Commissioni con l'obiettivo di individuare prerogative e modalità di azione efficaci e flessibili per la conduzione unitaria del nostro Ateneo.

Il Senato accademico

Il Senato accademico è organo di coordinamento delle attività didattiche e di ricerca dell'Ateneo; ad esso compete di formulare proposte e pareri obbligatori in materia di didattica, di ricerca e di servizi agli studenti, anche con riferimento al documento di programmazione triennale di Ateneo.

Il Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione svolge funzioni di indirizzo strategico, di programmazione finanziaria e del personale, nonché funzioni di vigilanza sulla sostenibilità finanziaria delle attività attuando gli orientamenti di politica accademica indicati dal Senato Accademico.

Organi di gestione

Il Direttore generale

Il Direttore generale è il dott. Alessandro Iacopini, nominato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 655 del 23 novembre 2020 a decorrere dal 31 dicembre 2020. Il Direttore generale, coadiuvato dai dirigenti e dai responsabili dei servizi, attua i programmi deliberati dagli organi accademici disponendo a tale scopo di mezzi e personale attribuito dagli organi stessi e risponde dei risultati conseguiti in termini di efficienza nell'impiego delle risorse e di efficacia nella gestione. Con delibera del 22.12.2020 del Consiglio di amministrazione, il Direttore generale ha anche assunto l'incarico di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza.

Il Direttore generale ha nominato il Direttore generale vicario, dott.ssa Alessandra Andresciani, che collabora con il Direttore generale in tutte le attività istituzionali oltre a sostituirlo nei casi di assenza o impedimento.

Organi di controllo

Il Collegio dei revisori dei conti

Il Collegio dei revisori dei conti esercita il controllo sulla gestione amministrativo-contabile, finanziaria e patrimoniale dell'Ateneo. In particolare, esercita il controllo di regolarità amministrativa e contabile, assicurando, in conformità ai principi di contabilità pubblica, la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il Nucleo di valutazione

Il Nucleo di valutazione esercita le funzioni di valutazione interna dell'efficienza, dell'efficacia e della qualità delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio, dell'efficacia dell'azione amministrativa, quale Organismo indipendente di valutazione della performance (OIV).

Organi consultivi e di garanzia

Il Consiglio studentesco

Il Consiglio studentesco, organo di rappresentanza degli studenti, svolge funzioni consultive e, in particolare, di proposta e di controllo sulle questioni che riguardano la condizione degli studenti.

Il Comitato unico di garanzia

Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha compiti propositivi e consultivi. Promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra uomo e donna e vigila sul rispetto del principio di non discriminazione come previsto dalla vigente legislazione italiana e comunitaria. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (mobbing) all'interno dell'Università.

Presidio della qualità di Ateneo

Il Presidio della qualità di Ateneo garantisce il funzionamento delle attività di assicurazione qualità (AQ), quali autovalutazione, valutazione e accreditamento (AVA), promuovendo la cultura della qualità all'interno dell'Ateneo.

Commissione etica

La Commissione etica ha il compito di diffondere la conoscenza e la comprensione del Codice etico nell'Ateneo, monitorare l'effettiva attivazione dei principi contenuti nel documento, ricevere segnalazioni in merito alle violazioni, istruirle e provvedere su di esse.

1.2.2. Assetto organizzativo

L'Ateneo si articola in Strutture didattico-scientifiche, Amministrazione centrale e Centri di servizio.

Strutture didattico-scientifiche

L'Ateneo è articolato in 16 strutture, di cui 12 Dipartimenti, 3 Facoltà e 1 Azienda agraria a cui si aggiungono i Centri interdipartimentali e interuniversitari di ricerca e servizio.

Dipartimenti

I Dipartimenti, raggruppati in cinque Aree culturali come illustrato nella tabella 1, costituiscono la struttura fondamentale in cui si articola l'Ateneo. Sono strutture organizzative autonome, che raggruppano uno o più settori scientifico-disciplinari omogenei per fini o metodo, preposte allo svolgimento della ricerca scientifica e dell'attività didattica e formativa, nonché delle attività rivolte all'esterno a esse correlate e accessorie.

Tabella 1- Elenco Dipartimenti per Area culturale
al 31 dicembre 2022

Area A - Ingegneria	Dipartimento di Ingegneria dell'Informazione – DII
	Dipartimento di Scienze e Ingegneria della Materia dell'Ambiente e dell'Urbanistica – SIMAU
	Dipartimento di Ingegneria Industriale e Scienze Matematiche – DIISM
	Dipartimento di Ingegneria Civile Edile e dell'Architettura – DICEA
Area B - Medicina	Dipartimento di Scienze Cliniche Specialistiche ed Odontostomatologiche – DISCO
	Dipartimento di Scienze Biomediche e Sanità Pubblica – DISBSP
	Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica – DIMSC
	Dipartimento di Scienze Cliniche e Molecolari – DISCLIMO
Area C - Economia	Dipartimento di Scienze Economiche e Sociali – DISES
	Dipartimento di Management – DIMA
Area D - Agraria	Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari ed Ambientali – D3A
Area E - Scienze	Dipartimento di Scienze della Vita e dell'Ambiente – DISVA

Facoltà

Le Facoltà sono strutture di raccordo tra più Dipartimenti raggruppati in relazione a criteri di affinità disciplinare e funzionalità organizzativa, con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio e di gestione dei servizi comuni. Esse sono le seguenti:

- Facoltà di Economia "Giorgio Fuà"
- Facoltà di Ingegneria
- Facoltà di Medicina e Chirurgia

Azienda agraria

L'Azienda Agraria didattico-sperimentale "Pasquale Rosati" nasce nel 1993 come struttura dell'UnivPM a servizio delle Facoltà per la sperimentazione, valorizzazione e trasferimento delle conoscenze in ambito agrario e delle infrastrutture verdi in connessione con le attività didattiche, dimostrative e di ricerca del Dipartimento di Scienze agrarie, alimentari e ambientali e con le attività del Centro orto botanico di ricerca e servizio.

Centri interdipartimentali e interuniversitari di ricerca e servizio

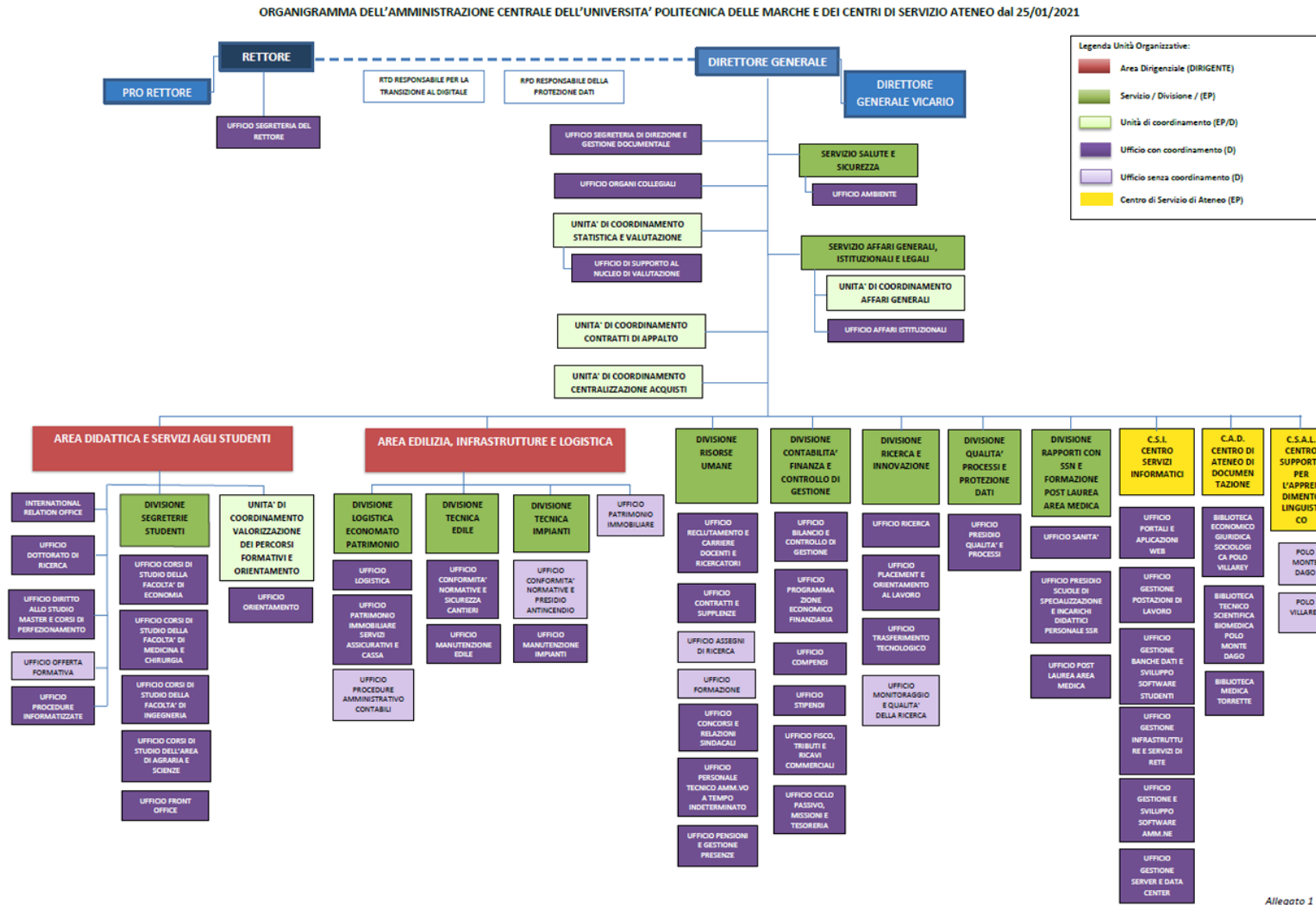
I Centri di ricerca e servizio sono strutture senza personalità giuridica finalizzate allo svolgimento di ricerche di rilevante impegno scientifico e finanziario e/o ad attività di servizio di interesse comune di più Dipartimenti dell'Ateneo e anche di Dipartimenti di altri Atenei.

Amministrazione centrale

L'Amministrazione centrale è la principale struttura di servizio dell'Ateneo con a capo il Direttore generale coadiuvato dal Direttore generale vicario.

A partire da settembre 2021 il Direttore generale ha avviato un percorso di ridefinizione del modello organizzativo delle strutture amministrative che trova nell'integrazione e nella trasversalità i principi cardine per migliorare la capacità di creazione di valore pubblico dell'Ateneo. Il nuovo assetto organizzativo è entrato in vigore il 1 gennaio 2023, pertanto, l'organizzazione illustrata di seguito è quella vigente fino al 31 dicembre 2022.

Figura 2 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale al 31 dicembre 2022



Allegato 1

1.2.3. Capitale umano

Il personale dell'Università Politecnica delle Marche al 31 dicembre 2022 conta 624 unità di personale docente e di ricerca "strutturato" (composto da Professori ordinari, Professori associati, Ricercatori di ruolo e Ricercatori a tempo determinato), 250 assegnisti di ricerca, 573 unità di personale tecnico-amministrativo e 3 collaboratori ed esperti linguistici.

Figura 3 - Capitale umano UnivPM al 31 dicembre 2022



1.2.3.1. Personale docente e di ricerca

Personale docente e di ricerca "strutturato"

Il personale docente e di ricerca "strutturato" dell'Ateneo, al 31 dicembre 2022, risulta composto da 624 unità. Nel 2022, in relazione alle cessazioni dal servizio e alle esigenze espresse dalle strutture dipartimentali, sono state assunte 52 nuove unità.

Nel corso dell'anno sono, invece, cessati dal servizio 10 Professori ordinari, 2 Professori associati, 3 Ricercatori a tempo indeterminato e 5 Ricercatori a tempo determinato.

Nel triennio 2020-2022, si riscontra un incremento complessivo pari all'11%. Gli incrementi più significativi hanno riguardato i ricercatori a tempo determinato (+36%) e i professori associati (+24%); i professori ordinari sono sostanzialmente stabili mentre il numero dei ricercatori di ruolo è diminuito del 38%, trattandosi di un ruolo ad esaurimento per effetto della l. 240/2010.

Tabella 2 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia confronto triennale

	2020	2021	2022
Professori ordinari	171	176	170
Professori associati	215	233	266
Ricercatori di ruolo	69	64	43
Ricercatori a tempo determinato	107	119	145
Totale	562	592	624

Al 31 dicembre 2022, i professori ordinari e associati rappresentano il 70% del personale docente e di ricerca "strutturato", i ricercatori a tempo determinato il 23% e i ricercatori di ruolo il 7%.

Figura 4 - Percentuale sul totale di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia al 31 dicembre 2022

● Professori ordinari ● Professori associati ● Ricercatori di ruolo ● Ricercatori a tempo determinato

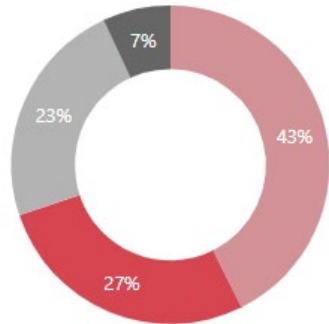
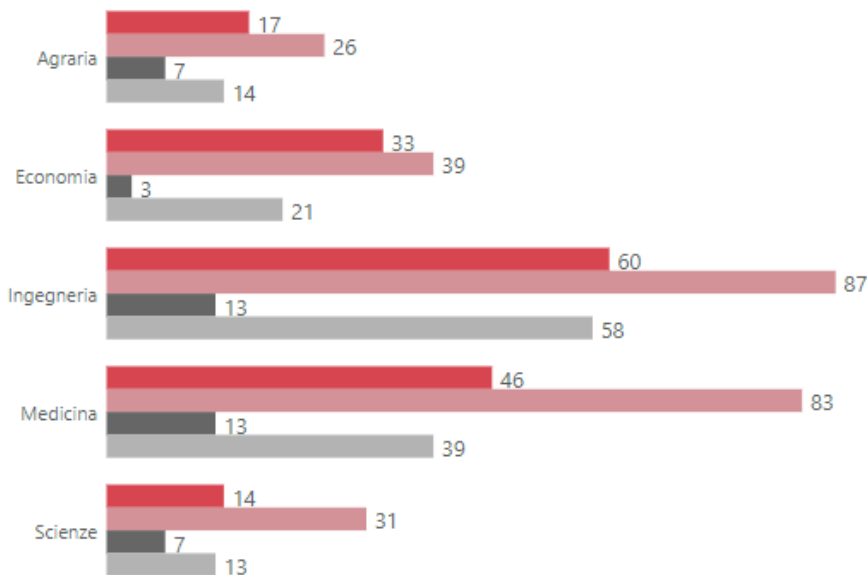


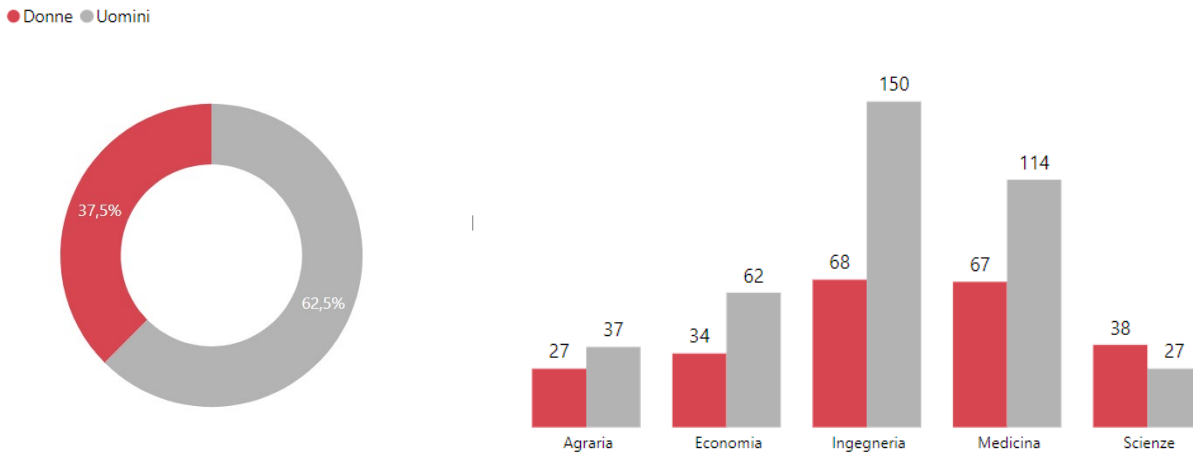
Figura 5 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia e per area culturale al 31 dicembre 2022

● Professori ordinari ● Professori associati ● Ricercatori di ruolo ● Ricercatori a tempo determinato



Con riferimento al genere, il personale docente e di ricerca "strutturato" è composto per il 37,5% da donne e per il 62,5% da uomini. L'area culturale di Scienze è costituita prevalentemente da donne, mentre in tutte le altre aree è in maggioranza la componente maschile.

Figura 6 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per area culturale e per genere al 31 dicembre 2022



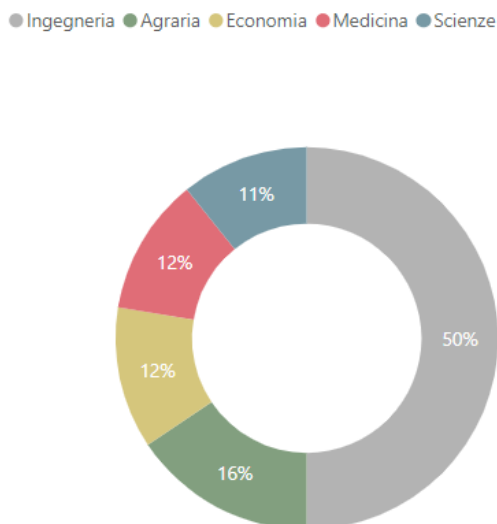
Assegnisti di ricerca

Il numero degli assegnisti di ricerca al 31 dicembre 2022 risulta pari a 250, dato in crescita nel triennio 2020-2022.

Tabella 3 - Numero di assegnisti di ricerca per area culturale confronto triennale

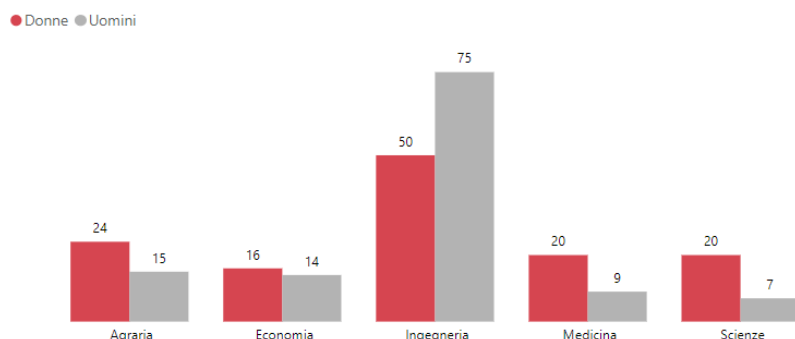
	2020	2021	2022
Agraria	32	38	39
Economia	40	21	30
Ingegneria	95	111	125
Medicina	27	30	29
Scienze	28	27	27
Totale	222	227	250

Figura 7 - Percentuale sul totale degli assegnisti di ricerca per area culturale al 31 dicembre 2022



La distribuzione per genere degli assegnisti di ricerca è pressoché equa nell'area di Economia, nell'area di Ingegneria si registra un numero di uomini superiore a quello delle donne, mentre in tutte le altre aree a prevalere sono le donne.

Figura 8 - Numero di assegnisti di ricerca per genere e per area culturale al 31 dicembre 2022



1.2.3.2. Personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici

Il personale tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2022 si compone di 573 unità, dato in crescita rispetto all'anno precedente. Nello specifico, si contano 504 unità di personale a tempo indeterminato e 69 a tempo determinato occupate nell'Amministrazione centrale, nei Centri di servizio e nelle Strutture didattico-scientifiche.

Tabella 4 - Numero di personale tecnico e amministrativo per tipologia contrattuale confronto triennale

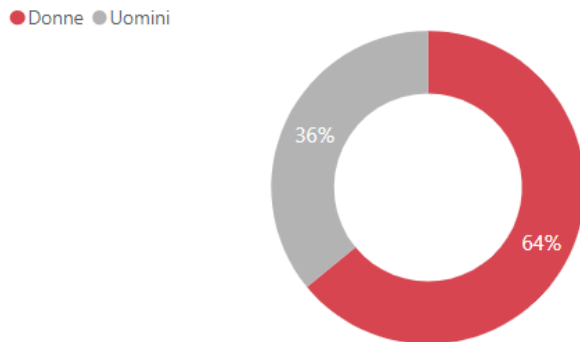
	2020	2021	2022
Tempo indeterminato	493	508	504
Tempo determinato	28	46	69
Totale	521	554	573

Tabella 5 - Numero di personale tecnico e amministrativo per struttura confronto triennale

	Tempo indeterminato			Tempo determinato		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Amministrazione Centrale e Centri di Servizio	246	249	257	13	24	35
Strutture didattico-scientifiche	247	259	247	15	22	34
Totale	493	508	504	28	46	69

Con riferimento al genere, il personale tecnico-amministrativo UnivPM è costituito in prevalenza da donne (64% del totale); il restante 36% è rappresentato, invece, da uomini.

Figura 9 - Numero PTA a tempo indeterminato e determinato per genere al 31 dicembre 2022



Relativamente al PTA a tempo indeterminato, si registra una contrazione rispetto all'anno precedente: si passa dalle 508 unità al 31 dicembre 2021 alle 504 unità al 31 dicembre 2022. Il rapporto tra personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato e personale docente e di ricerca si è pertanto ridotto, passando da 0,86% del 2021 a 0,81% nel 2022, come evidenziato nei grafici seguenti.

Figura 10 - Andamento del personale docente e di ricerca e PTA a tempo indeterminato confronto triennale

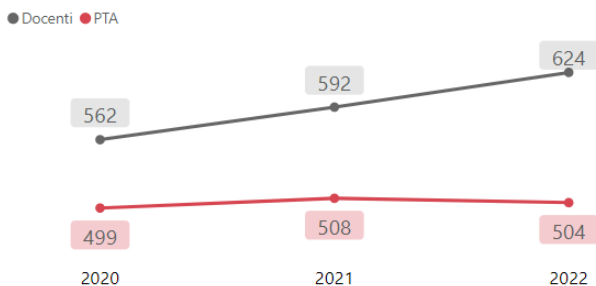
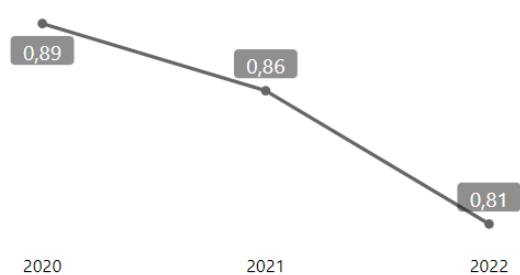


Figura 11 - Andamento del rapporto tra PTA a tempo indeterminato e personale docente e di ricerca confronto triennale



L'esigenza di garantire la continuità nell'erogazione dei servizi e di mantenerne la qualità è stata assicurata mediante il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato. Al 31 dicembre 2022 le posizioni a tempo determinato presentano infatti una forte crescita raggiungendo le 69 unità, con un aumento del 50% rispetto all'anno precedente. La quasi totalità è stata attivata a valere su finanziamenti esterni.

Nel 2022, in particolare, è stata indetta una selezione pubblica per la costituzione di una graduatoria da utilizzare per assunzioni a tempo determinato di personale di categoria C di area amministrativa, ai fini del rafforzamento sia delle strutture dipartimentali, per le attività connesse al potenziamento dell'offerta formativa e delle attività di ricerca, sia delle strutture dell'amministrazione centrale. Ciò ha consentito di sostenere alcuni settori particolarmente in sovraccarico nell'ambito della ricerca, della didattica e dell'internazionalizzazione.

L'Ateneo, inoltre, nel corso del 2022 si è avvalso di 3 collaboratori ed esperti linguistici (lingua inglese, francese/italiana, tedesca/italiana) che operano presso il Centro di supporto per l'apprendimento delle lingue, di cui 2 donne e un uomo.

1.3. I risultati raggiunti

Questo paragrafo ha l'obiettivo di sintetizzare i risultati ottenuti dall'Ateneo nel 2022 considerando le missioni del piano strategico:

- Didattica
 - Offerta formativa
 - Popolazione studentesca
 - Internazionalizzazione
 - Dottorato di ricerca
 - Post-lauream
- Ricerca
- Terza missione
- Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa
 - Benessere organizzativo
 - Formazione PTA

Inoltre, verranno presentati i risultati di sintesi della performance organizzativa conseguita dalla componente tecnico-amministrativa dell'Ateneo, al fine di evidenziare il contributo offerto al conseguimento degli obiettivi strategici dell'UnivPM.

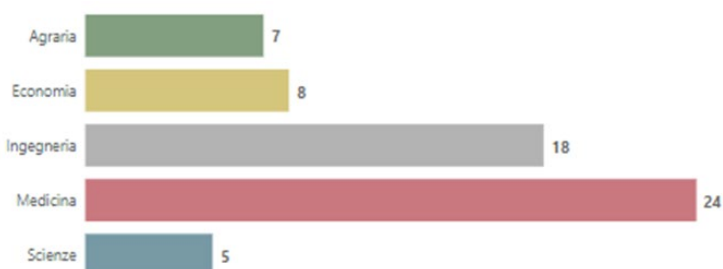
Gli output e outcome complessivamente realizzati sono illustrati di seguito.

1.3.1. Didattica

Offerta formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo nell'a.a. 2021-2022 è articolata in 62 corsi di studio, distribuiti per Area culturale come segue:

Figura 12 – Numero corsi di studio per Area culturale a.a. 2021-2022



Nella tabella sottostante (tabella 6) è illustrata l'intera offerta formativa dei corsi di laurea triennale (L), magistrale (LM) e magistrale a ciclo unico (LMCU) per l'a.a. 2021-2022. Nella colonna "Descrizione" sono fornite indicazioni relative all'istituzione, alla sede e al carattere del corso. Laddove non specificato, tutti i corsi di studio hanno sede ad Ancona.

I corsi di rilievo internazionale hanno una dimensione internazionale che diviene, pertanto, più attrattiva per gli studenti stranieri e più efficace per lo sviluppo di competenze spendibili all'estero. Sono inclusi i corsi erogati parzialmente o integralmente in lingua straniera o a doppia lingua, i corsi ad ordinamento congiunto con atenei stranieri, i corsi con mobilità strutturata e i corsi selezionati per un co-finanziamento comunitario in "Erasmus plus".

I corsi interclasse trovano il loro punto di forza nell'approccio interdisciplinare ai contenuti dei rispettivi corsi.

I corsi professionalizzanti, privilegiando una formazione pratica e laboratoriale rispetto a quella teorica, agevolano l'ingresso nel mercato del lavoro, sia in termini di tempo sia di opportunità.

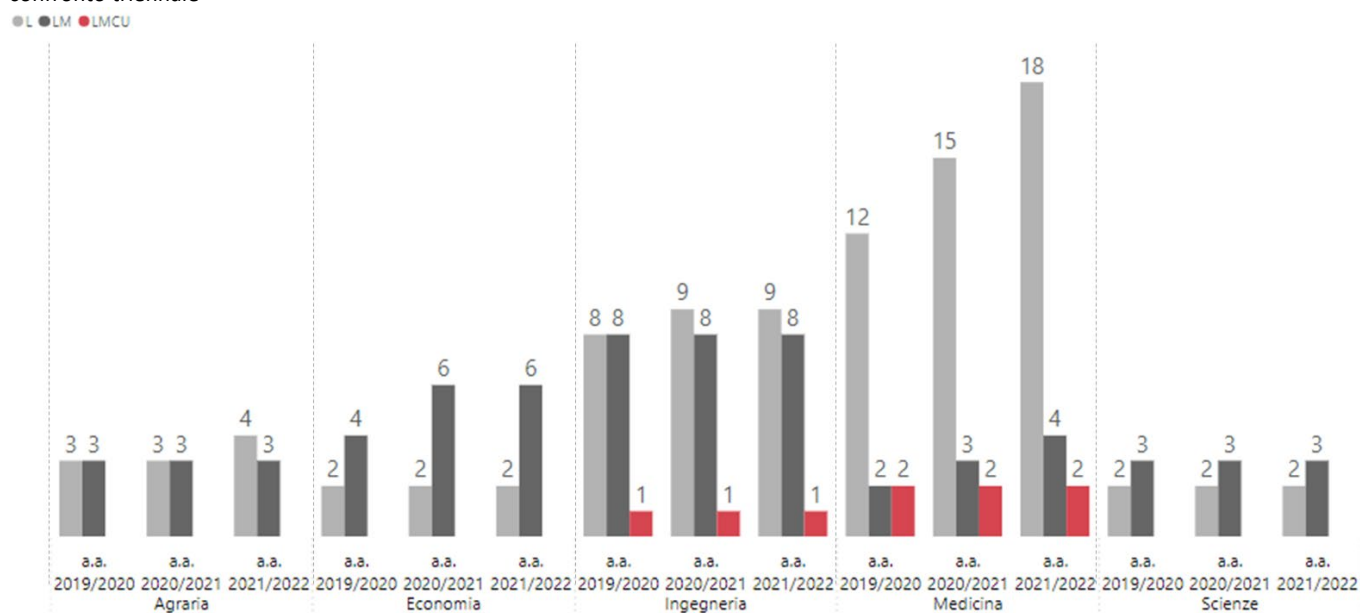
Tabella 6 - Offerta formativa per Area culturale con descrizione e sede
a.a. 2021-2022

AREA CULTURALE	CLASSE	DENOMINAZIONE CORSO DI STUDIO	DESCRIZIONE
AGRARIA	L-25	Scienze e tecnologie agrarie	Corso di rilievo internazionale
AGRARIA	L-25	Scienze forestali e ambientali	
AGRARIA	L-25	Sistemi agricoli innovativi	Nuova istituzione con sede ad Ascoli Piceno
AGRARIA	L-26	Scienze e tecnologie alimentari	
AGRARIA	LM-69	Scienze agrarie e del territorio	
AGRARIA	LM-70	Food and Beverage Innovation and Management	Corso di rilievo internazionale
AGRARIA	LM-73	Scienze forestali, dei suoli e del paesaggio	
ECONOMIA	L-18	Economia aziendale	Corso di rilievo internazionale con sede a San Benedetto del Tronto
ECONOMIA	L-33	Economia e commercio	
ECONOMIA	LM-16	Scienze economiche e finanziarie	
ECONOMIA	LM-56	International Economics and Commerce	Corso di rilievo internazionale
ECONOMIA	LM-56 & LM-91	Data Science per l'economia e le imprese	Corso interclasse
ECONOMIA	LM-77	Economia e management	
ECONOMIA	LM-77	Management pubblico e dei sistemi socio-sanitari	Sede: San Benedetto del Tronto
ECONOMIA	LM-77	Management della sostenibilità ed economia circolare	
INGEGNERIA	L-7	Ingegneria Civile e Ambientale	
INGEGNERIA	L-8	Ingegneria Elettronica	
INGEGNERIA	L-8	Ingegneria Biomedica	
INGEGNERIA	L-8	Ingegneria Informatica e dell'Automazione	
INGEGNERIA	L-9 & L-8	Ingegneria Gestionale	Corso interclasse con sede a Fermo
INGEGNERIA	L-9	Ingegneria Meccanica	
INGEGNERIA	L-P03	Sistemi Industriali e dell'informazione	Corso professionalizzante di nuova istituzione con sede a Pesaro
INGEGNERIA	L-23	Ingegneria Edile	
INGEGNERIA	L-P01	Tecniche della Costruzione e Gestione del Territorio	Corso professionalizzante di nuova istituzione
INGEGNERIA	LM-21	Biomedical Engineering	Corso di rilievo internazionale
INGEGNERIA	LM-23	Ingegneria Civile	Corso di rilievo internazionale
INGEGNERIA	LM-24	Ingegneria Edile	
INGEGNERIA	LM-29	Ingegneria Elettronica	
INGEGNERIA	LM-31	Ingegneria Gestionale	Sede: Fermo
INGEGNERIA	LM-32	Ingegneria Informatica e dell'Automazione	
INGEGNERIA	LM-33	Ingegneria Meccanica	
INGEGNERIA	LM-35	Environmental Engineering	Corso di rilievo internazionale
INGEGNERIA	LMCU-4	Ingegneria Edile-Architettura	Corso di rilievo internazionale
MEDICINA	L/SNT1	Infermieristica	Sede di Ancona
MEDICINA	L/SNT1	Infermieristica	Sede: Ascoli Piceno
MEDICINA	L/SNT1	Infermieristica	Sede: Fermo
MEDICINA	L/SNT1	Infermieristica	Sede: Macerata
MEDICINA	L/SNT1	Infermieristica	Sede: Pesaro
MEDICINA	L/SNT1	Ostetricia	Corso di rilievo internazionale
MEDICINA	L/SNT2	Educazione professionale	
MEDICINA	L/SNT2	Fisioterapia	
MEDICINA	L/SNT2	Fisioterapia	Nuova Istituzione con sede ad Ascoli Piceno
MEDICINA	L/SNT2	Logopedia	
MEDICINA	L/SNT2	Logopedia	Nuova Istituzione con sede a Fermo
MEDICINA	L/SNT2	Terapia della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva	Nuova Istituzione con sede a Macerata
MEDICINA	L/SNT3	Dietistica	Corso di rilievo internazionale
MEDICINA	L/SNT3	Igiene dentale	Corso di rilievo internazionale
MEDICINA	L/SNT3	Tecniche di laboratorio biomedico	

AREA CULTURALE	CLASSE	DENOMINAZIONE CORSO DI STUDIO	DESCRIZIONE
MEDICINA	L/SNT3	Tecniche di Radiologia medica, per immagini e radioterapia	Corso di rilievo internazionale Nuova Istituzione con sede a Pesaro
MEDICINA	L/SNT4	Assistenza sanitaria	
MEDICINA	L/SNT4	Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	
MEDICINA	LM/SNT1	Scienze infermieristiche e ostetriche	
MEDICINA	LM/SNT2	Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	
MEDICINA	LM/SNT3	Scienze delle professioni sanitarie tecniche assistenziali	
MEDICINA	LM/SNT3	Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche	
MEDICINA	LMCU-41	Medicina e Chirurgia	
MEDICINA	LMCU-46	Odontoiatria e protesi dentaria	
SCIENZE	L-13	Scienze biologiche	Corso di rilievo internazionale
SCIENZE	L-32	Scienze ambientali e protezione civile	
SCIENZE	LM-6	Biologia Molecolare e applicata	
SCIENZE	LM-6	Biologia Marina	
SCIENZE	LM-75	Rischio ambientale e protezione civile	

L'offerta formativa dell'Ateneo nell'ultimo triennio si è sviluppata come descritto nella figura seguente (figura 13) che evidenzia la crescita del numero complessivo di corsi, con un progressivo incremento in ciascuna area culturale. Si tratta di Corsi di studio caratterizzati da una forte multidisciplinarietà e sempre più di rilievo internazionale.

Figura 13– Offerta formativa Corsi di studio D.M. 270/04 per Area confronto triennale



Popolazione studentesca

Iscritti e immatricolati

Il numero complessivo degli studenti iscritti ai corsi di studio nell'a.a. 2021-2022 è pari a 15.221 unità (di cui 8.271 uomini e 6.950 donne). Nello stesso anno accademico, il numero degli immatricolati al primo anno di corso è di 4.521 unità (di cui 2.391 uomini e 2.130 donne). Il numero di iscritti e immatricolati si mantiene quindi sostanzialmente stabile nel triennio oggetto di analisi.

Tabella 7 - Iscritti ai Corsi di laurea per area culturale
confronto triennale

	a.a 2019-2020	a.a 2020-2021	a.a.2021-2022
<i>Agraria</i>	938	918	871
<i>Economia</i>	3.344	3.358	3.292
<i>Ingegneria</i>	5.698	5.571	5.217
<i>Medicina</i>	3.132	3.219	3.503
<i>Scienze</i>	2.215	2.307	2.338
Totale	15.327	15.373	15.221

Figura 14 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per area culturale
a.a. 2021-2022

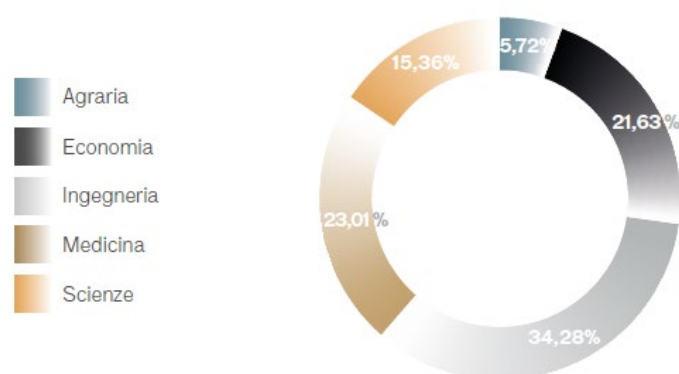
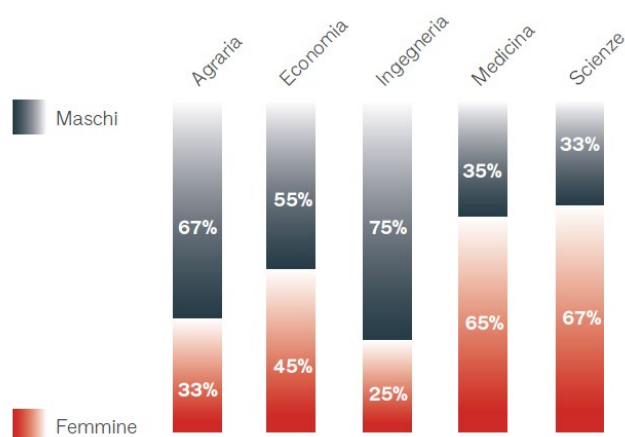


Figura 15 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per genere e per area culturale
a.a. 2021-2022

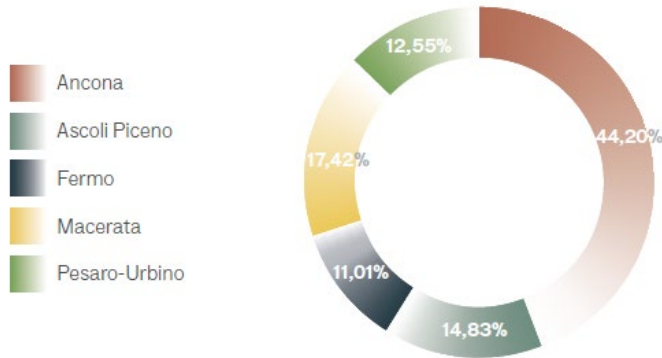


Nell'a.a. 2021-2022, il 72,12% degli studenti iscritti è regolare ossia è iscritto da un numero di anni inferiore o uguale alla durata normale degli studi rispetto all'anno di ingresso in Ateneo e all'anno di corso di prima iscrizione. La quota di studenti regolari risulta essere piuttosto omogenea tra le cinque aree culturali dell'Ateneo, con valori compresi tra il 66% di Agraria e l'80% di Medicina.

L'UnivPM si caratterizza per una forte vocazione regionale e una buona attrattività nei confronti dei territori limitrofi, in particolare della fascia adriatica costiera. Se si considerano gli iscritti nell'a.a. 2021-2022, 10.983 studenti sono residenti nelle Marche (di cui 55,30% uomini e 44,70% donne), 3.974 in altre regioni (di cui 52,52% uomini e 47,48% donne) e 264 provengono da Paesi esteri (di cui 44,70% uomini e 55,30% donne).

Il 72% degli iscritti nell'a.a. 2021-2022 risiede nella regione Marche, in primis nella provincia di Ancona (44,20%), seguita da quelle di Macerata (17,42%), Ascoli Piceno (14,83%), Pesaro-Urbino (12,55%) e Fermo (11,01%).

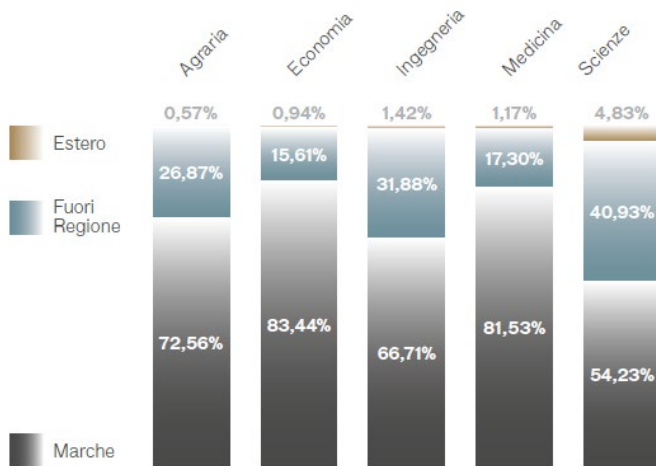
Figura 16 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti dalla Regione Marche per provincia di provenienza a.a. 2021-2022



La quota degli iscritti provenienti da altre regioni italiane e dall'estero si è mantenuta costante nel triennio, rappresentando il 27,84% del totale degli iscritti. L'Abruzzo e la Puglia continuano a rappresentare per l'UnivPM le principali regioni di provenienza degli iscritti, seguite da Emilia-Romagna e Molise.

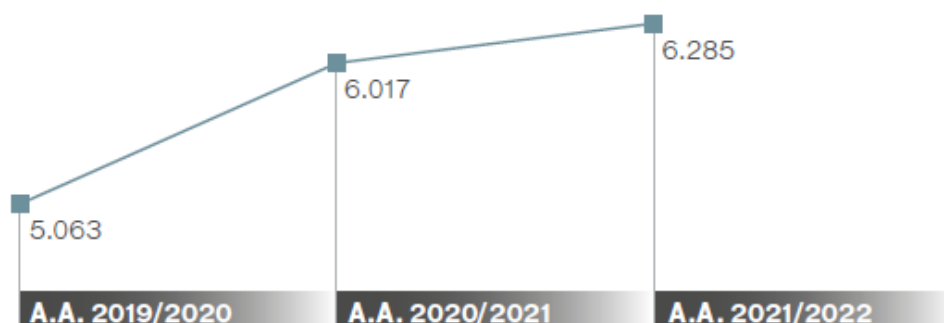
I corsi di studio dell'area culturale di Scienze sono quelli che attraggono la quota più significativa di studenti da fuori regione o dall'estero (40,93% del totale iscritti), seguiti da quelli di Ingegneria (33,3%), Agraria (27,44%), Medicina (18,47%) ed Economia (16,55%).

Figura 17 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per provenienza e per area culturale a.a. 2021-2022



Nel corso del triennio, il numero di studenti beneficiari dell'esonero o della riduzione delle tasse è aumentato di circa il 24%, passando da 5.063 nell'a.a. 2019-2020 a 6.285 nell'a.a. 2021-2022.

Figura 18 - Numero di studenti beneficiari di esonero tasse (totale o parziale) confronto triennale



Nel corso del 2022, sono stati, infine, attivati 475 contratti part time, di cui 81 per attività legate alla sorveglianza COVID e 75 dedicati al supporto di studenti con disabilità e/o disturbi specifici dell'apprendimento (DSA).

Laureati

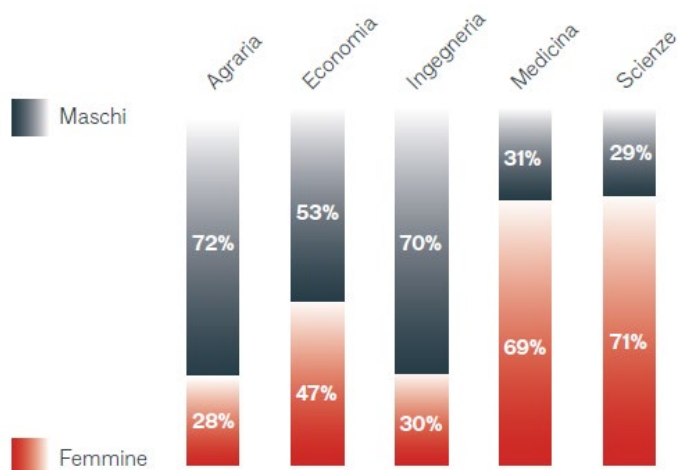
Nell'anno solare 2022 si sono laureati 2.655 studenti (nel 2021 erano 2.906). Il 60% degli studenti si è laureato in un corso di laurea triennale, il 33% in un corso di laurea magistrale e il 6% in un corso di laurea magistrale a ciclo unico. Rimane ancora un 1% di studenti che ha conseguito una laurea con ordinamenti antecedenti la riforma 270/04.

Tabella 8 - Numero totale di studenti laureati per area culturale per anno solare confronto triennale

	2020	2021	2022
<i>Agraria</i>	170	159	149
<i>Economia</i>	783	743	613
<i>Ingegneria</i>	1039	1.054	984
<i>Medicina</i>	646	650	593
<i>Scienze</i>	396	300	316
Tot laureati	3.034	2.906	2.655

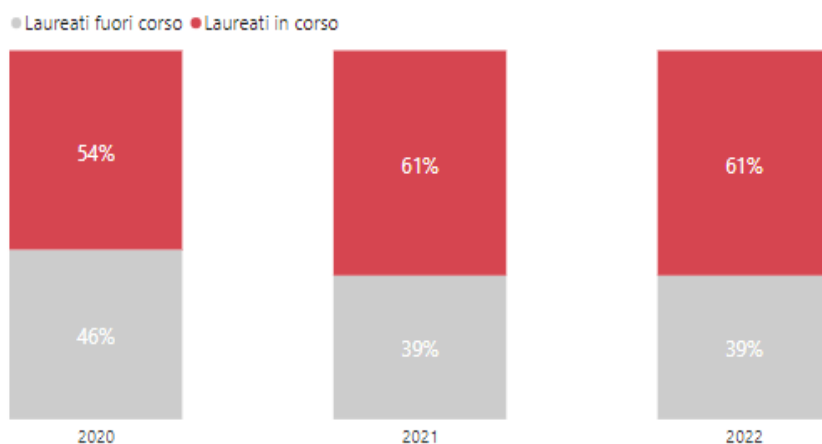
fonte dati: Area Didattica e Servizi agli studenti

Figura 19 - Percentuale sul totale dei laureati per genere e per area culturale al 31 dicembre 2022



Il 61% dei laureati 2022 si è laureato in corso, dato in linea con il 2021.

Figura 20 - Percentuale laureati in corso e fuori corso al 31 dicembre 2022



Per i corsi di laurea triennale l'età media alla laurea è di 23,45; per gli studenti non in corso il ritardo medio al conseguimento della laurea è inferiore all'anno. L'età media dei laureati ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico dell'area medica è di circa 26 anni, con un ritardo medio al conseguimento della laurea di 0,8 anni. Leggermente superiore l'età media dei laureati magistrali di secondo ciclo e dei laureati magistrali a ciclo unico dell'area di ingegneria che è di 26,5. Il ritardo medio alla laurea per i laureati magistrali di secondo ciclo è di 0,61 anni (nel 2021 era di 0,77).

Tabella 9 - Ritardo medio alla laurea magistrale al 31 dicembre 2022

Tipo corso	Lauree	Laureati in corso	%laureati per Tipo corso	%laureati in corso	Età alla laurea	Media Voto finale	Numero anni ritardo Laurea
L - Corso di Laurea (DM 270)	1.585	1.010	59,70%	63,72%	23,45	100,43	0,85
LM - Corso di Laurea Magistrale	870	508	32,77%	58,39%	26,55	107,25	0,61
LM5 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 5 anni	38	1	1,43%	2,63%	26,50	106,82	2,53
LM6 - Laurea Magistrale Ciclo Unico 6 anni	133	95	5,01%	71,43%	26,02	109,08	0,80
Corsi di Laurea pre 270/04	29	0	1,09%	0,00%			
Totale	2.655	1.614	100,00%	60,79%			

Internazionalizzazione

L'UnivPM offre ai propri studenti numerose opportunità per svolgere un periodo di studio all'estero e, allo stesso tempo, accoglie studenti stranieri che si iscrivono a corsi di studio dell'Ateneo o a programmi di scambio internazionali.

Oltre al noto programma *Erasmus+*, che consente agli studenti di trascorrere un periodo di studi continuativo presso una università europea con la quale è stato sottoscritto un accordo inter-istituzionale, gli studenti possono fare un'esperienza di mobilità all'estero grazie ad altri programmi, tra i quali si segnalano *Erasmus+KA107: International Credit Mobility* (per la mobilità studentesca a fini di studio in Albania, Bosnia-Erzegovina e Serbia) e *Erasmus Mundus SUNBEAM - Structured UNiversity mobility between the Balkans and Europe for the Adriatic-ionic Macro-region* (progetto coordinato dall'UnivPM che offre borse di studio per la mobilità individuale da/verso paesi terzi nell'area della Macro-regione Adriatico-Ionica).

Nell'a.a. 2021-2022, sono stati 244 gli studenti dell'UnivPM in mobilità internazionale outgoing per studio verso Atenei stranieri, dato in aumento del 58% rispetto all'a.a. 2020-2021 superando i valori pre-pandemia del a.a. 2019-2020. Il 42% sono studenti di Ingegneria (55,34% uomini e 44,66% donne) e il 34% di Economia (55,95% uomini e 45,05% donne). I principali Paesi di destinazione sono la Spagna, la Germania, il Portogallo e la Francia.

Molto significativo è anche il numero di studenti provenienti da Università straniere in mobilità internazionale incoming presso l'UnivPM per studio. Nell'a.a. 2021-2022, sono stati 114. Il numero è evidentemente in ripresa post- pandemia rispetto all'a.a. 2020-2021 (47) e si sta avvicinando ai livelli dell'a.a. 2019-2020 (149). La prevalenza degli studenti sul totale degli incoming appartiene sempre ad Ingegneria (46,81%) ed Economia (38,30%). I principali Paesi di provenienza sono la Spagna, la Francia e la Polonia.

Tabella 10 - Numero degli studenti in mobilità internazionale outgoing per studio articolati per area culturale confronto triennale

	A.A. 2019/2020	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022
Agraria	15	2	6
Economia	43	52	84
Ingegneria	133	70	103
Medicina	23	20	24
Scienze	10	10	27
Totale	224	154*	244

* 153 (di cui 10 virtuali + un Free mover)

Tabella 11 - Numero degli studenti in mobilità internazionale incoming per studio articolati per area culturale confronto triennale

	A.A. 2019/2020	A.A. 2020/2021	A.A. 2021/2022
Agraria	8	3	8
Economia	54	18	49
Ingegneria	41	22	31
Medicina	2	3	16
Scienze	44	1	10
Totale	149	47	114

L'UnivPM, al fine di favorire la mobilità internazionale in entrata, offre borse di studio a favore di studenti stranieri che si iscrivono a corsi di laurea internazionali dell'Ateneo e borse di studio specificamente riservate a studenti stranieri provenienti dai Paesi in via di sviluppo.

Nell'a.a.2021-2022, sono 35 gli studenti stranieri beneficiari di borse di studio di Ateneo. Il 57% di essi afferisce all'area culturale di Ingegneria, il 29% a quella di Economia e il 14% ad Agraria.

Considerando l'ultimo triennio, l'importo delle borse erogate è in diminuzione attestandosi nell'a.a. 2021-2022 su un valore di 214.000 euro.

Tabella 12 - Numero degli studenti e neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio articolati per area culturale al 31 dicembre 2022

Agraria	9
Economia	20
Ingegneria	56
Medicina	11
Scienze	46
Totale	142

Tabella 13 - Numero delle partnership internazionali al 31 dicembre 2022

Numero accordi Erasmus	882
Numero di Paesi con cui sono stati sottoscritti accordi Erasmus	27
Numero di Memorandum of Understanding sottoscritti per collaborazioni di didattica e di ricerca	425
Numero di Paesi con cui sono stati sottoscritti Memorandum of Understanding per collaborazioni di didattica e di ricerca	88

Dottorato di Ricerca

Il dottorato di ricerca costituisce il terzo livello della formazione universitaria e fornisce le competenze necessarie per esercitare attività di ricerca di alta qualificazione presso università, enti pubblici e soggetti privati.

Nell'a.a. 2021-2022, l'UnivPM ha confermato i 9 corsi di dottorato di ricerca già accreditati nel 2014 in attuazione del D.M. 45/2013, procedendo all'emanazione del bando di concorso per l'ammissione al XXXVII ciclo e all'attivazione del 3° anno del XXXV ciclo e del 2° anno del XXXVI ciclo.

Tabella 14 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale a.a 2021-2022

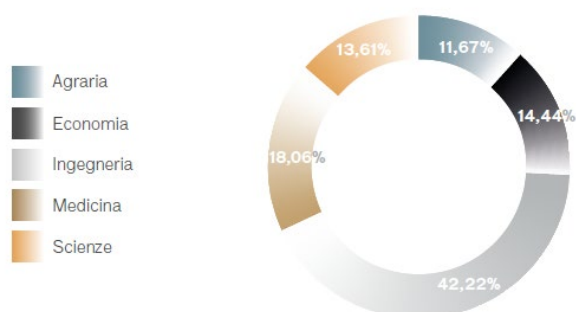
Area Culturale	Numero	Denominazione del corso
Agraria	1	SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI
Economia	2	ECONOMICS; MANAGEMENT AND LAW
Ingegneria	3	INGEGNERIA CIVILE, AMBIENTALE, EDILE E ARCHITETTURA; INGEGNERIA INDUSTRIALE; INGEGNERIA DELL'INFORMAZIONE
Medicina	2	HUMAN HEALTH; BIOMEDICAL SCIENCES
Scienze	1	SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE
Totale	9	

Nell'a.a. 2021-2022, il numero degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca si attesta sulle 360 unità, in aumento rispetto all'a.a. 2020/2021 (341 unità) in tutte le aree culturali dell'Ateneo.

Tabella 15 – Numero degli iscritti ai Corsi di laurea per area culturale confronto triennale

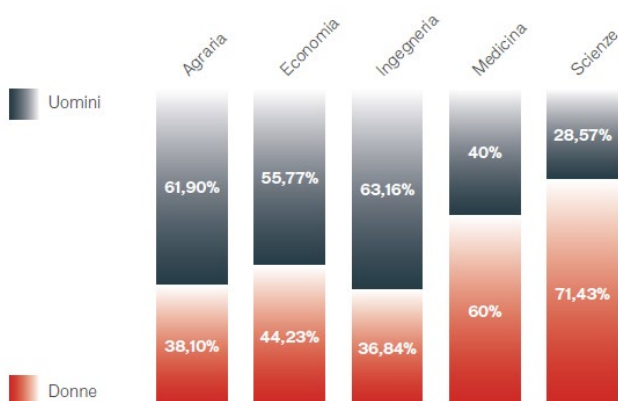
	a.a 2019-2020	a.a 2020-2021	a.a.2021-2022
Agraria	31	34	42
Economia	50	52	52
Ingegneria	154	146	152
Medicina	68	61	65
Scienze	42	48	49
Totale	345	341	360

Figura 21 - Percentuale sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale a.a 2021-2022



Per quanto riguarda la composizione per genere, i corsi di dottorato afferenti all'area di Ingegneria Economia e Agraria mostrano una maggiore incidenza maschile (63,16%, 55,77% e 61,90%, rispettivamente), mentre il trend inverso si registra nei corsi afferenti alle aree di Medicina e Scienze.

Figura 22 - Percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale e per genere a.a. 2021-2022



La maggior parte dei dottorandi dell'UnivPM (64,44%) proviene dalla regione Marche, il 26,11% da altre regioni italiane e il restante 9,44% dall'estero.

Pur mantenendo una forte vocazione regionale, i corsi di dottorato di ricerca mostrano in quasi tutte le aree culturali dell'Ateneo una maggiore attrattività nei confronti degli studenti provenienti da altre regioni italiane o dall'estero rispetto ai corsi del primo e del secondo ciclo.

Le differenze più significative si evidenziano nelle aree di Economia e Scienze in cui, a fronte di una quota di studenti dei corsi di laurea e laurea magistrale provenienti da fuori regione e dell'estero pari a circa il 30%, la percentuale dei dottorandi "non marchigiani" è di circa il 51% in Scienze e 38% in Economia.

L'attrattività internazionale dei corsi di dottorato dell'UnivPM è evidenziata dalla quota di iscritti che ha conseguito il titolo di ammissione (titolo comparabile alla laurea magistrale) all'estero: 47 su 360, ossia il 14% del totale.

Tabella 16 - Numero titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale al 31 dicembre 2022

	Uomini	Donne	Totale
Agraria	3	5	8
Economia	11	6	17
Ingegneria	29	11	40
Medicina	7	15	22
Scienze	7	7	14
Totale	57	44	101

Formazione Post laurea: Scuole di specializzazione, Master, Corsi di perfezionamento

Per rafforzare il proprio bagaglio di conoscenze o acquisire delle competenze più specifiche richieste dal mondo del lavoro, l'UnivPM offre una ricca proposta formativa post laurea in tutte le aree culturali di riferimento mediante l'attivazione di scuole di specializzazione, master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento.

Scuole di specializzazione

Nell'anno accademico di riferimento risultano accreditate 35 scuole di specializzazione di area medica il cui elenco è presente nel sito web di Ateneo al link seguente: <https://www.medicina.univpm.it/?q=node/240>. Gli iscritti sono 881, in aumento rispetto agli anni precedenti. In termini di genere, si osserva una costante prevalenza femminile.

Tabella 17 - Numero degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica confronto triennale

	a.a 2019-2020	a.a 2020-2021	a.a.2021-2022
<i>iscritti</i>	603	762	881

Figura 23 – Percentuale sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica per genere a.a. 2021-2022

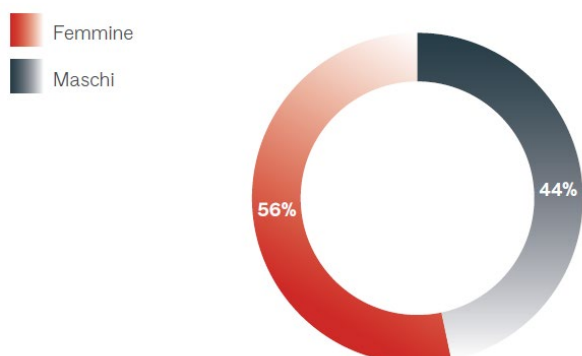


Tabella 18 - Numero di titoli rilasciati dalle scuole di specializzazione di area medica per genere al 31 dicembre 2022

	Uomini	Donne	Totale
<i>Titoli rilasciati</i>	51	50	101

Master e corsi di perfezionamento

Nel corso dell'anno accademico 2021-2022 sono stati attivati 14 corsi di perfezionamento e 9 master di I e II livello per un totale di 416 iscritti.

Tabella 19 - Numero di master di I e II livello e di corsi di perfezionamento confronto triennale

TIPOLOGIA	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	a.a. 2021/2022
Master I livello	8	6	7
Master II livello	3	2	2
Corsi di perfezionamento	12	7	14
Totale	23	15	23

Tabella 20 – Numero di iscritti ai corsi master di I e II livello e ai corsi di perfezionamento confronto triennale

TIPOLOGIA	a.a. 2019/2020	a.a. 2020/2021	a.a. 2021/2022
Master I livello	98	85	80
Master II livello	126	90	93
Corsi di perfezionamento	185	117	243
Totale	409	292	416

Tabella 21- Numero di iscritti ai master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento per genere
a.a. 2021-2022

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Master di I livello	20	60	80
Master di II livello	24	69	93
Corsi di perfezionamento	141	102	243
Totale			416

Tabella 22 - Titoli rilasciati per tipologia di corso e per genere
al 31 dicembre 2022

Titoli rilasciati	Uomini	Donne	Totale
Master di I livello	30	46	76
Master di II livello	15	26	41
Corsi di perfezionamento	102	59	161
Totale			278

1.3.2. Ricerca

Nell'anno 2022 sono stati finanziati progetti di ricerca per un importo totale pari a 50.448.313 euro. Di seguito sono presentati, in grafici e prospetti tabellari, l'ammontare dei finanziamenti per tipologia di progetto e soggetto finanziatore e il numero dei progetti di ricerca finanziati nell'anno 2022.

Figura 24 - Importo dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore al 31 dicembre 2022

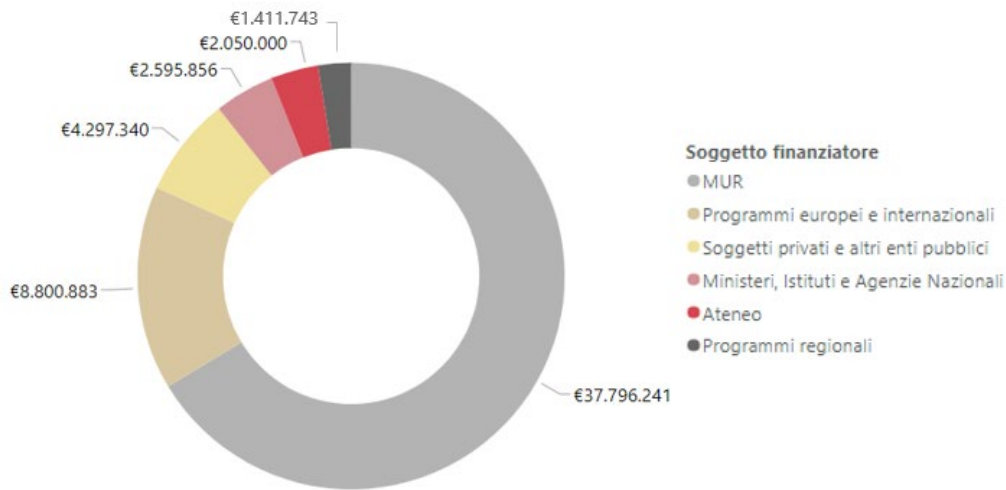
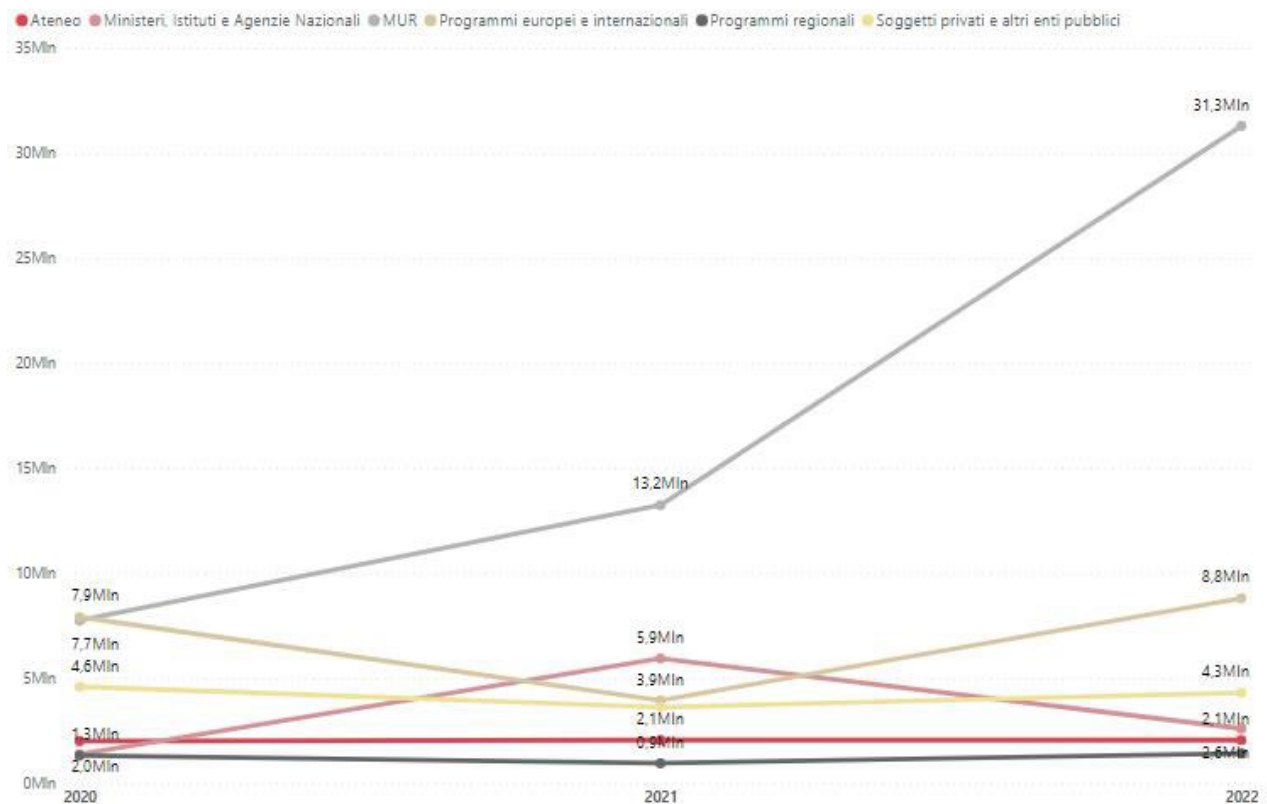


Figura 25- Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca confronto triennale



1.3.3. Terza Missione

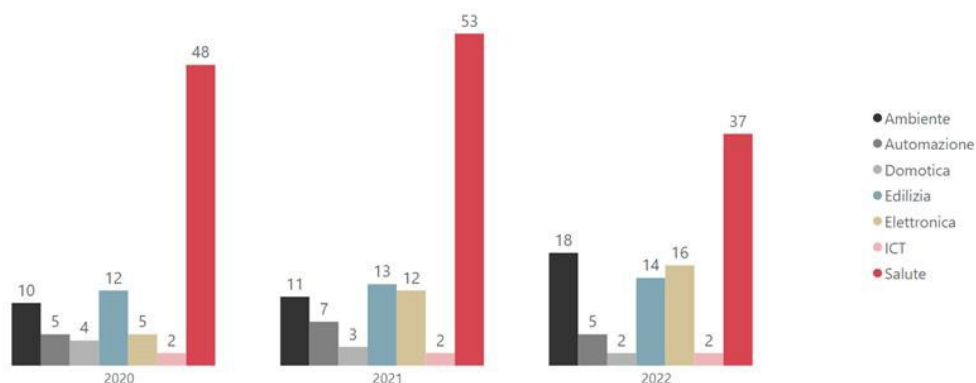
Nell'anno 2022 il numero di depositi di brevetti italiani ed estensioni presenti in portafoglio per settore di applicazione o tecnologia risulta pari a 94 suddivisi per settore di applicazione e tecnologia come segue.

Tabella 23 - Numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia al 31 dicembre 2022

Settore di applicazione/tecnologia	Totale
Salute	37
Ambiente	18
Edilizia	14
Domotica	2
Automazione	5
ICT	2
Elettronica	16
Totale	94

Di seguito si riporta l'andamento del numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio negli anni 2020, 2021 e 2022.

Figura 26 - Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia confronto triennale



Nell'anno 2022 sono state inoltre avviate 230 collaborazioni con imprese ed enti pubblici per attività commerciale (ricerche e consulenze, analisi, prove e tarature, etc.) per un importo complessivo di € 4.454.639.

Con riferimento allo stretto legame con il Servizio Sanitario Regionale con cui UnivPM si trova a collaborare, nell'anno 2022 si registrano 192 unità di personale universitario (docente e di ricerca strutturato, tecnico e amministrativo, assegnisti di ricerca e dottorandi) che svolgono attività presso le strutture del Sistema Sanitario Regionale, di cui 152 impegnate in attività assistenziale.

Tabella 24 - Personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR al 31.12.2020 e al 31.12.2021 confronto triennale

	Totale			Di cui attività assistenziale		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Personale docente e di ricerca strutturato	120	125	124	117	122	122
Personale tecnico e amministrativo	50	54	46	26	25	22
Assegnisti di ricerca	23	22	22	13	10	8
Totale	240	253	192	188	193	152

1.3.4. Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa

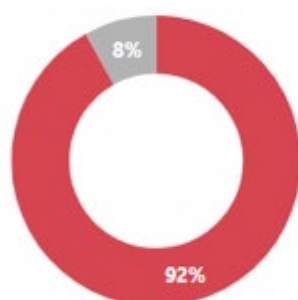
Formazione Personale tecnico e amministrativo

Nel 2022 sono stati erogati 217 corsi di formazione, sia interna sia esterna, rivolti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel complesso, sono stati coinvolti 1.411 partecipanti, per oltre 18.000 ore di formazione.

Il 92% del personale tecnico-amministrativo è stato formato, con una media pro capite pari a 33 ore di formazione.

Figura 27 - Percentuale personale tecnico-amministrativo formato e ore formazione pro capite al 31 dicembre 2022

● Personale formato ● Personale non formato



33

Ore medie di formazione erogate per unità di personale

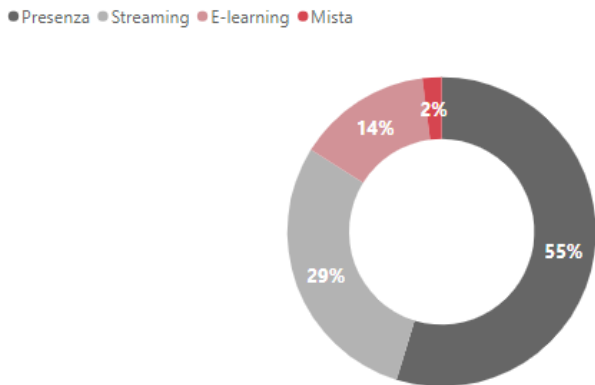
Nella tabella di seguito riportata sono evidenziati il numero di corsi, le ore di formazione e il numero di partecipanti per ciascuna tipologia di corso.

Tabella 25 - Numero di corsi, ore di formazione e numero di partecipanti al 31 dicembre 2022

Tipologia corso	N. corsi	Ore erogate	N. partecipanti
Formazione esterna con verifica finale	89	4.851	292
Formazione UnivPM con verifica finale	30	10.554	592
Seminari e aggiornamento	98	2.708	527
Totale	217	18.113	1.411

La maggior parte dei corsi è stata erogata in diretta streaming, soprattutto per quanto riguarda la formazione esterna. Per la formazione UnivPM con verifica finale si è invece privilegiata la formazione in presenza.

Figura 28 - Percentuale delle tipologie di erogazione della formazione al 31 dicembre 2022

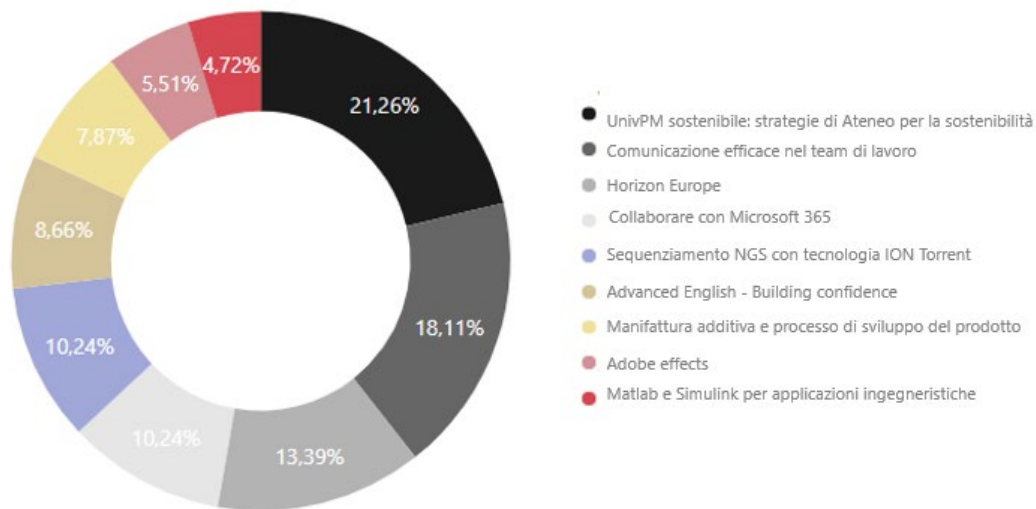


Per quanto riguarda la formazione interna, il nuovo piano formativo 2022-2024, in vigore dal 1 gennaio 2022, ha consentito al personale tecnico-amministrativo di fruire ciascuno di 20 ore di formazione annue scegliendo tra le iniziative proposte a catalogo, differenziate per il personale tecnico-amministrativo dell'Amministrazione Centrale e amministrativo dei Dipartimenti e per il personale tecnico dei Dipartimenti. In totale sono stati proposti 20 corsi, con due corsi trasversali per entrambe le categorie di personale.

Figura 29 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo amministrativo al 31 dicembre 2022



Figura 30 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo tecnico al 31 dicembre 2022



Nel 2022 i corsi che hanno visto il maggior numero di adesioni sono stati quelli di informatica e di comunicazione. Il personale tecnico ha prevalentemente optato per corsi tecnico-specialistici e multidisciplinari.

A febbraio 2022, inoltre, l'Amministrazione ha aderito all'iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica "Competenze digitali per la PA". La formazione, erogata attraverso la piattaforma web dedicata, è basata sulle competenze digitali come definite nel SYLLABUS del Dipartimento della Funzione Pubblica. Sono previste 11 competenze organizzate in 5 aree tematiche e 3 livelli di padronanza (base, intermedio o avanzato). 62 unità di personale hanno completato il percorso su 286 adesioni iniziali.

La valutazione della formazione

Il monitoraggio della formazione interna UnivPM erogata annualmente consente di raccogliere direttamente dai destinatari dei corsi i dati e le informazioni di tipo qualitativo, al fine di migliorare e riprogrammare la formazione degli anni successivi.

La scheda di valutazione è stata somministrata utilizzando la piattaforma Moodle, utilizzata anche per la fruizione del materiale didattico di ciascun corso, per scaricare gli attestati di frequenza e, nel caso del corso in e-learning, per l'erogazione stessa del corso.

Il risultato della rilevazione del livello di gradimento dei corsi di formazione proposti è molto positivo con 451 questionari compilati. I feedback raccolti evidenziano come i contenuti, gli obiettivi formativi e i docenti siano rispondenti alle esigenze e alle aspettative del personale. Il 93,5% dei rispondenti, ad esempio, ritiene i contenuti del corso frequentato rilevanti e l'86% si ritiene soddisfatto del livello di fruibilità delle conoscenze acquisite rispetto alla propria attività lavorativa. Questo dato in particolare è importante in quanto uno degli obiettivi principali della formazione è «lo sviluppo di nuove competenze in relazione a processi di riorganizzazione e di innovazione, con riferimento alle diverse aree professionali e ai particolari ambiti lavorativi».

Benessere organizzativo

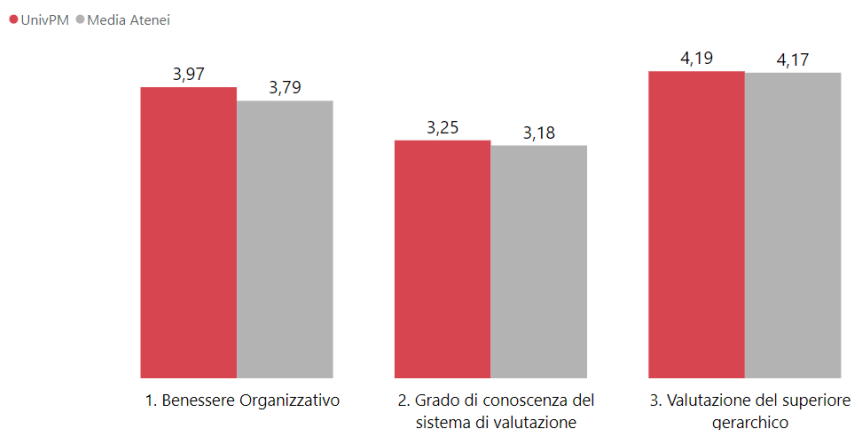
Il benessere organizzativo è la capacità di un'organizzazione di promuovere e mantenere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori che operano al suo interno. Data la rilevanza del tema, l'Ateneo misura il benessere organizzativo coinvolgendo il personale nella somministrazione di questionari *ad hoc*.

In particolare, quest'anno per la prima volta, l'Ateneo ha partecipato al progetto Good Practice il quale, tra le dimensioni di analisi, propone il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, riassumendone i risultati anche rispetto alla media nazionale degli altri Atenei italiani.

L'analisi si articola in tre macro-ambiti: *benessere organizzativo*, *grado di conoscenza del sistema di valutazione* e *valutazione del responsabile*. All'interno di ogni ambito viene poi indagato il livello di soddisfazione del personale relativamente a specifiche dimensioni. La valutazione è stata espressa attraverso una scala che impiega 6 classi in ordine crescente volte ad individuare il livello di accordo (1-Per nulla d'accordo; 6-Del tutto d'accordo) o la frequenza di accadimento (1-Mai; 6-Quotidianamente).

Il benessere organizzativo in UnivPM si attesta su un valore medio complessivo di 3,8, dato sostanzialmente in linea con quello nazionale medio, pari a 3,7. Si riportano di seguito i valori conseguiti in ciascuno dei tre macro-ambiti.

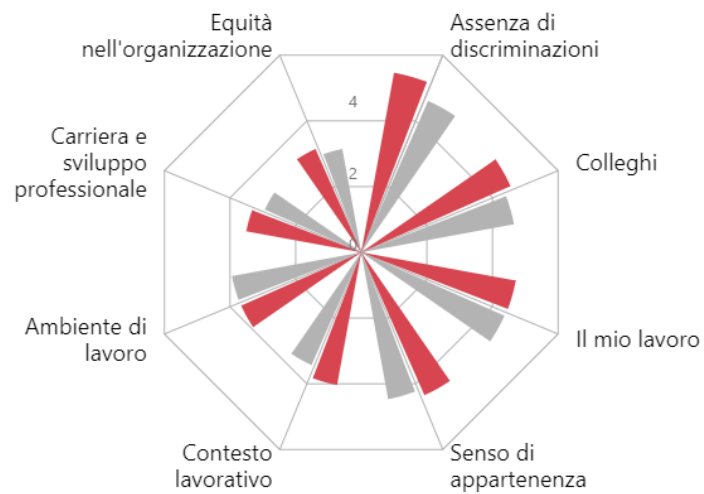
Figura 31 - Livello di soddisfazione nei tre macro-ambiti al 31 dicembre 2022



Con riferimento al primo macro-ambito, *benessere organizzativo*, è evidente come il dato UnivPM sia positivo, anche in relazione al dato medio nazionale. Nello specifico, l'Ateneo registra valori superiori alla media nelle dimensioni dell'*assenza di discriminazioni*, del rapporto con i *colleghi*, del *senso di appartenenza* e del *contesto lavorativo*, delle possibilità di *carriera e sviluppo professionale* e dell'*equità nell'organizzazione*. Nelle dimensioni del *lavoro* e dell'*ambiente di lavoro*, invece, il dato è in linea con la media nazionale.

Figura 32 - Grado di soddisfazione benessere organizzativo al 31 dicembre 2022

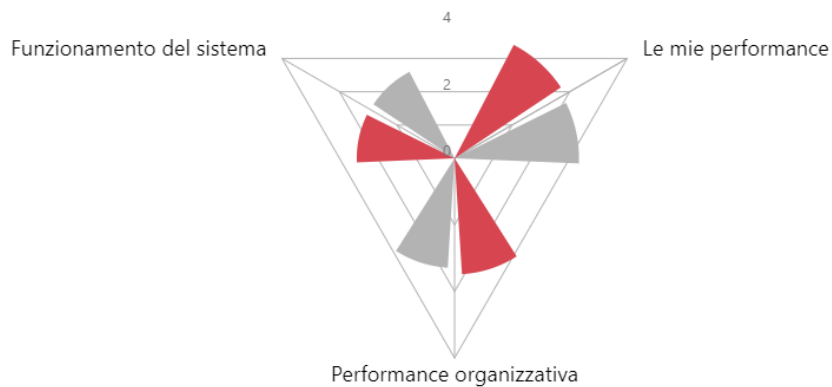
● UnivPM ● Media Atenei



Con riferimento al secondo macro-ambito, *grado di conoscenza del sistema di valutazione*, si registrano valori superiori alla media nazionale relativamente al grado di informazione circa la *performance individuale e organizzativa*; l'UnivPM risulta invece in linea con gli altri Atenei italiani per quanto riguarda il grado di conoscenza del *funzionamento del sistema*.

Figura 33 - Grado di conoscenza del sistema di valutazione al 31 dicembre 2022

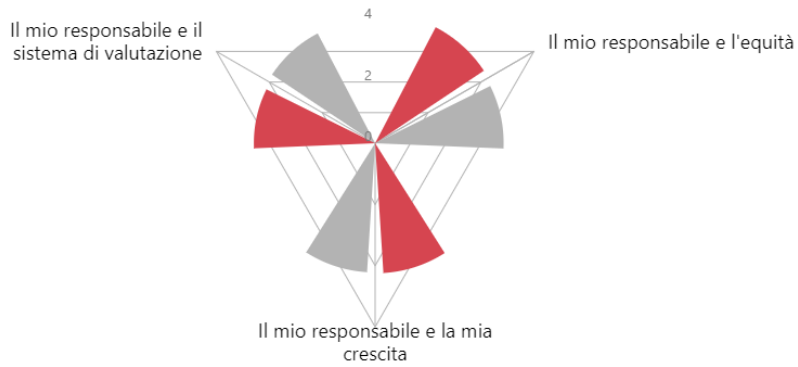
● UnivPM ● Media Atenei



Con riferimento all'ultimo macro-ambito, *valutazione del superiore gerarchico*, si registrano risultati in linea con il dato medio nazionale in tutte le dimensioni di analisi: *responsabile ed equità, responsabile e crescita personale, responsabile e sistema di valutazione*.

Figura 34 - Valutazione del superiore gerarchico al 31 dicembre 2022

● UnivPM ● Media Atenei



1.3.5. La performance organizzativa dell'UnivPM in sintesi

L'Ateneo misura e valuta i risultati raggiunti sia in termini di performance *realizzata* dal personale tecnico-amministrativo, sia in termini di performance *percepita* dai principali stakeholder interni, ossia studenti, laureati, docenti e personale tecnico-amministrativo.

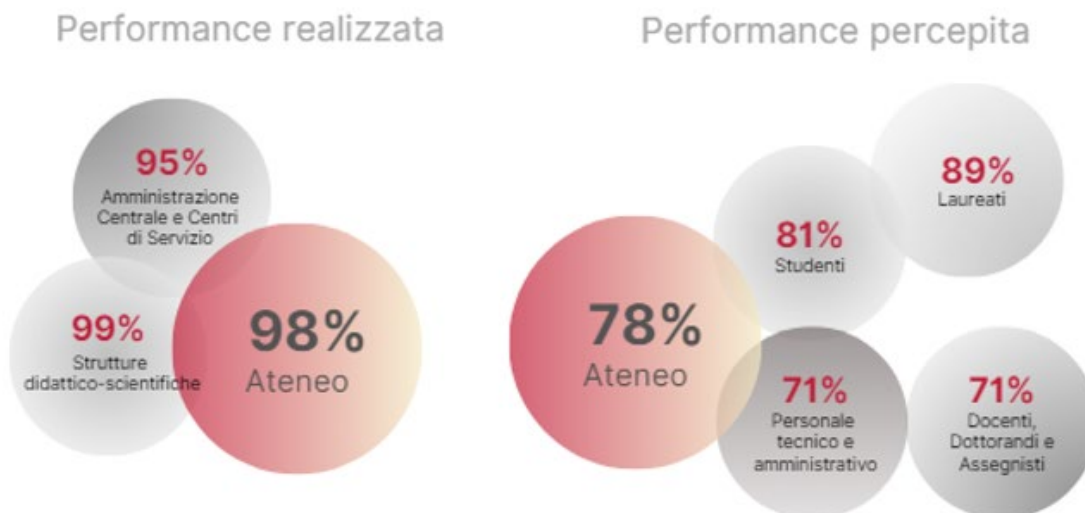
La performance organizzativa realizzata dall'Ateneo è calcolata, secondo quanto previsto dal SMVP, come media del grado di raggiungimento di tutti gli obiettivi di II livello che contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi strategici di Ateneo. Nel 2022, la performance organizzativa realizzata dall'Ateneo risulta pari al 98%. La performance realizzata dalle strutture dell'Amministrazione Centrale e dai Centri di Servizio è pari al 95% mentre la performance realizzata dalle strutture didattico-scientifiche è pari al 99%.

La performance percepita, invece, è data dalla media dei risultati conseguiti relativamente alla soddisfazione delle varie categorie di stakeholder per i servizi tecnico-amministrativi di supporto. Nello specifico, per il personale tecnico-amministrativo e per i docenti, dottorandi e assegnisti è la media dei risultati del progetto Good Practice; per i laureati è la media dei risultati dei questionari Almalaurea; per gli studenti è la media ponderata per il tasso di risposta dei questionari Good Practice e dei questionari Anvur (schede 2 e 4 parte A).

La performance percepita a livello di Ateneo registra un valore pari al 78% determinato come media del livello di soddisfazione degli studenti (81%), dei laureati (89%), del personale tecnico e amministrativo (71%) e di docenti, dottorandi e assegnisti (71%).

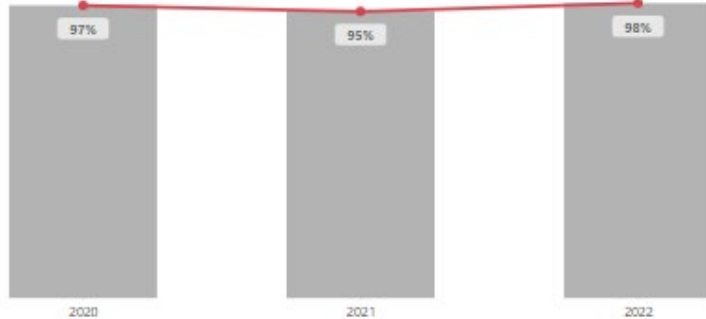
Si fornisce di seguito una rappresentazione di sintesi complessiva dei risultati conseguiti, con riferimento sia alla *performance organizzativa realizzata*, sia alla *performance percepita*.

Figura 35 - Performance organizzativa realizzata e performance percepita: i risultati al 31 dicembre 2022



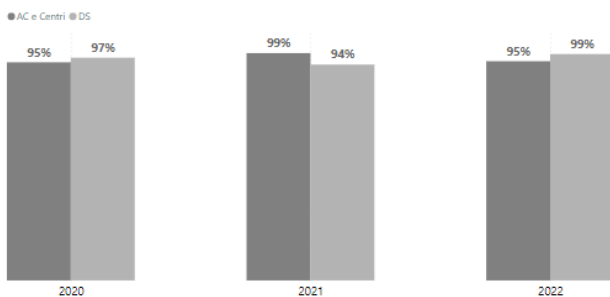
Dal confronto dei risultati conseguiti nel triennio 2020-2022, nel 2022 si registra una performance organizzativa di Ateneo più elevata rispetto a quella dei due anni precedenti: 98% nel 2022 a fronte del 95% nel 2021 e 97% nel 2020.

Figura 36 - Performance organizzativa realizzata confronto triennale



Approfondendo l'analisi a livello di Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e di strutture didattico-scientifiche, si rileva che l'andamento non è lineare nel tempo ma con livelli di performance sempre superiori al 94%.

Figura 37 - Performance realizzata dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e dalle strutture didattico-scientifiche confronto triennale



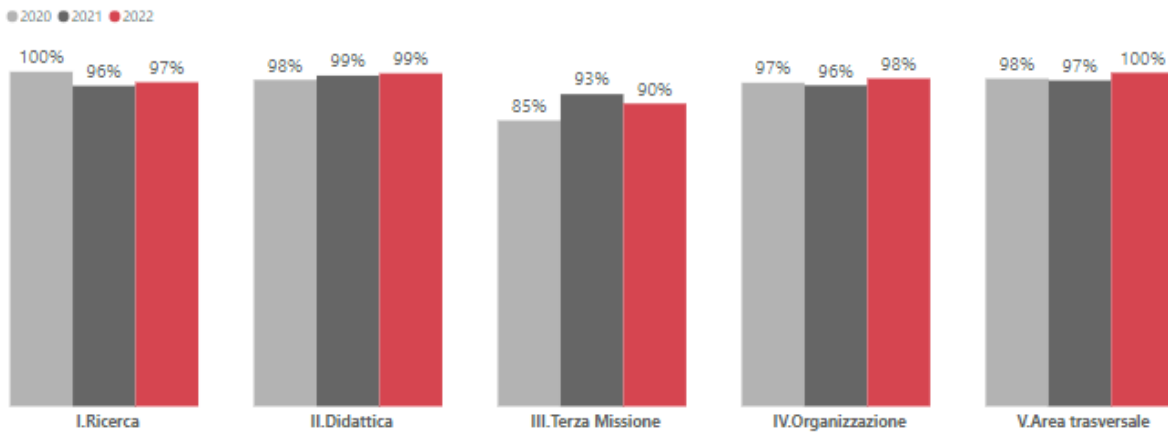
Effettuando un'analisi per area strategica, nel 2022 si registrano valori elevati di performance in tutte le aree, nel seguente ordine: Area trasversale (99,66%), Didattica (99,31%), Ricerca (98,37%), Organizzazione (98,21%) e Terza Missione (92,35%).

Figura 38 - Performance realizzata per area strategica al 31 dicembre 2022



Il grafico seguente evidenzia l'andamento della performance organizzativa distinta per area strategica nel triennio oggetto di analisi.

Figura 39 - Performance realizzata per area strategica confronto triennale



1.4. Le criticità e le opportunità

In conformità al SMVP 2022, relativamente al “Monitoraggio intermedio”, il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione hanno approvato, rispettivamente con delibere n. 128 del 27 settembre e n. 328 del 28 settembre, i risultati della misurazione intermedia effettuata entro il 31 luglio con i dati rilevati al 30 giugno, rispetto agli indicatori e relativi target programmati. Con le medesime delibere, sono anche state approvate le proposte di rimodulazione dei piani di azione relativi agli obiettivi direzionali e degli obiettivi operativi, opportunamente motivate.

Obiettivi II livello

In fase di monitoraggio gli obiettivi direzionali sono stati tutti confermati. Sono invece state registrate variazioni a livello di 11 piani d’azione e di 2 obiettivi dipartimentali.

Nello specifico, 1 piano d’azione è stato chiuso, 2 sono stati rimodulati e 7 rinviati. Inoltre, è stato definito 1 nuovo piano d’azione.

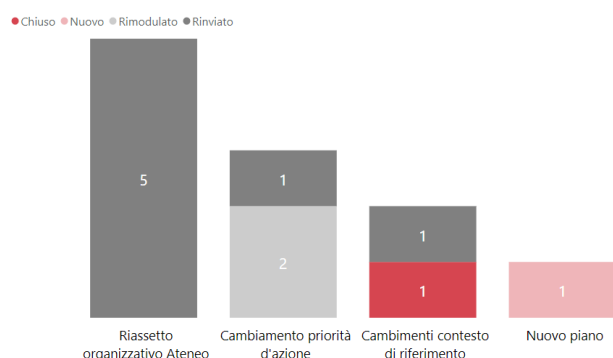
Nell’ambito della performance organizzativa sono stati chiusi 2 obiettivi dipartimentali/di Facoltà delle strutture didattico-scientifiche, a seguito della chiusura degli obiettivi operativi del personale tecnico-amministrativo a essi connessi.

Figura 40 - Esiti del monitoraggio intermedio – obiettivi II livello al 31 dicembre 2022



Tali modifiche della programmazione sono imputabili principalmente al riassetto organizzativo dell’Ateneo, entrato formalmente in vigore il 1 gennaio 2023, a cambiamenti delle priorità d’azione e a mutamenti del contesto di riferimento e normativo.

Figura 41 – N. obiettivi modificati con analisi delle motivazioni – obiettivi II livello al 31 dicembre 2022



Obiettivi operativi

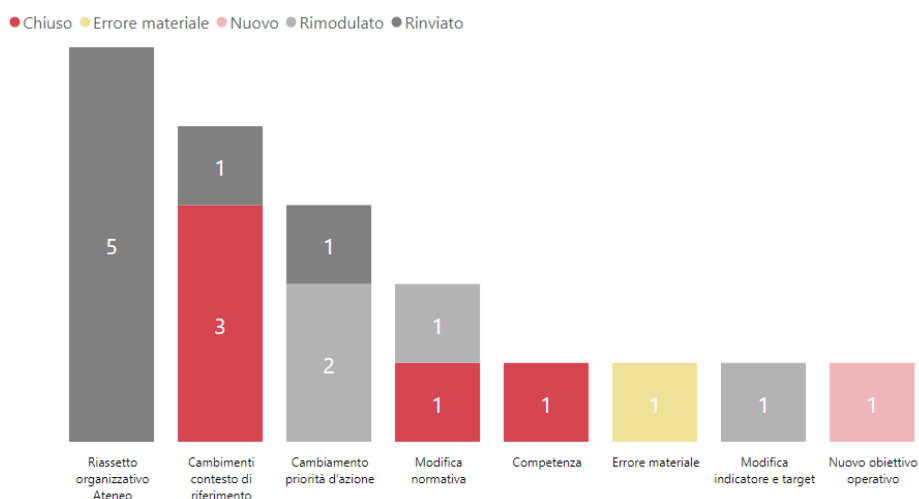
Dal monitoraggio degli obiettivi operativi, risultano 17 variazioni: 5 chiusure, 4 rimodulazioni, 6 rinvii, 1 errore materiale e 1 nuovo obiettivo operativo.

Figura 42 - Esiti del monitoraggio intermedio - obiettivi operativi al 31 dicembre 2022



Anche per gli obiettivi operativi, gli interventi correttivi attivati con il monitoraggio intermedio sono imputabili principalmente al riassetto organizzativo in corso e, in gran parte, ai cambiamenti del contesto di riferimento o delle priorità d'azione e a modifiche normative. Di seguito il dettaglio delle motivazioni.

Figura 43 - N. obiettivi modificati con analisi delle motivazioni - obiettivi operativi al 31 dicembre 2022



2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

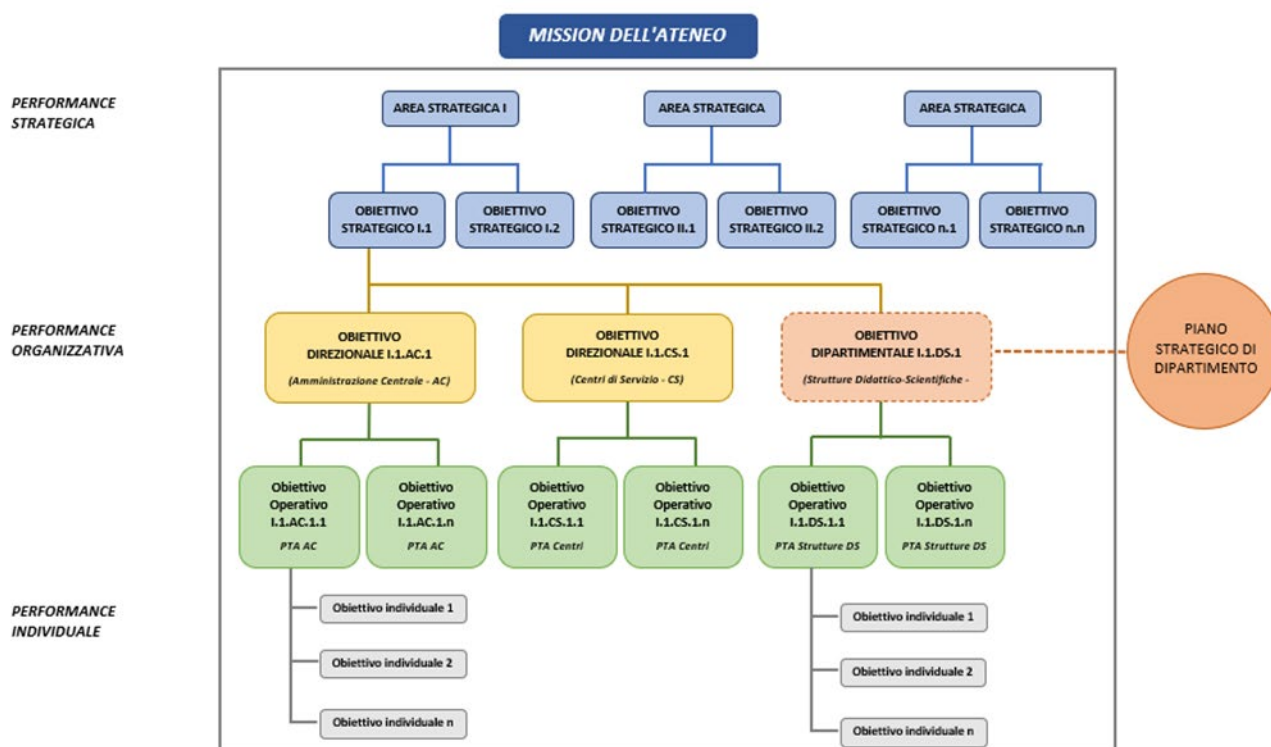
2.1. Albero della performance

L'Albero della performance è una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, aree strategiche, obiettivi strategici e obiettivi operativi. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'Ateneo.

L'albero della performance dell'UnivPM, riportato nella figura sottostante, si articola in:

- Performance istituzionale
 - strategica
 - aree strategiche
 - obiettivi strategici (obiettivi di primo livello nell'albero della performance)
 - organizzativa
 - obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà (obiettivi di secondo livello)
 - obiettivi operativi (obiettivi di terzo livello)
- Performance individuale: obiettivi individuali valutati sulla base della componente organizzativa legata agli obiettivi dell'unità organizzativa di afferenza e della componente comportamentale.

Figura 44 - Albero della performance UnivPM, anno 2022
al 31 dicembre 2022



L'Ateneo ha individuato 4 aree strategiche come segue:

- Ricerca;
- Didattica;
- Terza Missione;
- Valorizzazione delle Persone e della Configurazione Organizzativa.

Inoltre, è prevista l'area Trasversale che traduce in obiettivi strategici i principi ispiratori che sono l'innovazione, l'integrazione, l'internazionalizzazione, la digitalizzazione e l'accoglienza e che rappresentano il fil rouge di tutte le politiche e strategie.

Figura 45 - Mappa strategica dell'UnivPM
al 31 dicembre 2022



Gli *obiettivi strategici*, di primo livello, sono definiti dagli Organi di Governo nel medio-lungo periodo al fine di perseguire le strategie di Ateneo, tenuto conto delle esigenze normative, delle attese dei diversi stakeholder e delle opportunità e vincoli del contesto esterno. Gli obiettivi strategici indirizzano l'Ateneo nel raggiungimento di risultati che creano valore e apportano innovazione nella società, hanno inoltre una ricaduta ulteriore che si traduce in impatto sulla collettività (outcome).

Gli *obiettivi di secondo livello* declinano gli obiettivi strategici indirizzando l'azione delle strutture tecnico-amministrative, affinché risulti coerente con la strategia dell'Ateneo. Essi sono *obiettivi direzionali e piani di azione*, per l'Amministrazione Centrale e i Centri di servizio e *obiettivi dipartimentali/di Facoltà*, per le strutture didattico-scientifiche.

Gli *obiettivi operativi*, di terzo livello, rappresentano gli strumenti di natura programmatoria delle attività tecnico-amministrative di supporto alle attività istituzionali, di tipo progettuale o di miglioramento e/o mantenimento delle attività ordinarie. Gli obiettivi operativi contribuiscono al conseguimento del relativo obiettivo di II livello di cui costituiscono la declinazione operativa, e quindi, in ultima istanza, contribuiscono al raggiungimento dell'obiettivo strategico. Essi si traducono in output e hanno una prospettiva temporale normalmente di breve periodo.

2.2. Obiettivi strategici

Area strategica I: RICERCA

Nell'ambito della missione Ricerca, l'Ateneo promuove azioni per sostenere il percorso di rafforzamento del ruolo di Research University. A tal fine, opera per mantenere elevata la qualità della ricerca, potenziarne lo spessore internazionale, la competitività e la capacità di attrazione delle risorse, nonché promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti.

Si illustrano di seguito gli obiettivi strategici dell'area in questione.

Tabella 26 - Obiettivi strategici – RICERCA
al 31 dicembre 2022

Mantenere elevata la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà per affrontare le grandi sfide in contesti internazionali
Potenziare la competitività e la capacità di attrazione delle risorse
Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti
Potenziare la strumentazione a supporto della Ricerca

Area strategica II: DIDATTICA

Nell'ambito della missione Didattica, l'Ateneo favorisce il miglioramento continuo della qualità della didattica, sviluppando azioni che riguardino l'ampliamento e la specializzazione dell'offerta formativa e l'innovazione delle metodologie di insegnamento, sfruttando le opportunità offerte dalla digitalizzazione. Ciò ancor più a seguito della diffusione della pandemia, la quale ha richiesto l'erogazione della didattica a distanza mantenendo comunque elevato il livello di qualificazione della docenza e della conoscenza trasmessa agli studenti. Una particolare attenzione, inoltre, è stata e viene rivolta al miglioramento della transizione Scuola-Università attraverso azioni mirate di orientamento in entrata e al potenziamento dell'orientamento in itinere per ridurre la dispersione didattica e supportare gli studenti durante tutto il percorso formativo.

Si illustrano di seguito gli obiettivi strategici dell'area in questione.

Tabella 27 - Obiettivi strategici – DIDATTICA
al 31 dicembre 2022

Promuovere la qualità nella didattica e investire in aree strategiche interdisciplinari in relazione alle esigenze della persona e della società
Migliorare la transizione scuola-università e lo sviluppo del percorso formativo
Specializzare l'offerta formativa a livello magistrale per favorire la continuità nella stessa sede e aumentare l'attrattività nazionale e internazionale

Area Strategica III: TERZA MISSIONE

Nell'ambito della Terza Missione, l'UnivPM intende proseguire nel percorso di potenziamento del trasferimento tecnologico e del public engagement nel diffondere la conoscenza per migliorare i processi innovativi caratterizzanti il sistema socio-economico di riferimento e nel promuovere iniziative di comunicazione del sapere avvicinando l'Università e le sue competenze alla realtà sociale di cui essa è parte. La strategia dell'Ateneo ha inoltre riguardato il potenziamento delle interazioni e dell'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per "ancor più valorizzare" la specificità che si ha in ambito sanitario, essendo l'UnivPM l'unica Università nel territorio regionale ad avere la Facoltà di Medicina e Chirurgia.

Si illustrano di seguito gli obiettivi strategici dell'area in questione.

Tabella 28 - Obiettivi strategici – TERZA MISSIONE
al 31 dicembre 2022

Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio-economico e università
Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità di stakeholder e dei contesti sociali
Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica

Area Strategica IV: VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA

Nell'ambito della Valorizzazione delle Persone e della Configurazione organizzativa, l'UnivPM intende mettere in atto tutte le azioni necessarie alla valorizzazione del Capitale Umano, la maggiore ricchezza dell'Ateneo alla base del successo nelle sfide che l'Università è chiamata ad affrontare.

Si illustrano di seguito gli obiettivi strategici dell'area in questione.

Tabella 29 - Obiettivi strategici -VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA
al 31 dicembre 2022

Valorizzazione delle Risorse Umane
Migliorare il benessere organizzativo
Incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni

Area Trasversale

L'Area trasversale vuole evidenziare l'impatto dei principi ispiratori della strategia dell'Ateneo attraverso una loro riorganizzazione in obiettivi strategici trasversali capaci di caratterizzare la crescita dell'UnivPM nelle quattro aree strategiche "core", ponendo particolare attenzione ai temi dell'Innovazione, dell'Integrazione, dell'Internazionalizzazione, della Digitalizzazione e dell'Accoglienza.

Si illustrano di seguito gli obiettivi strategici dell'area in questione.

Tabella 30 - Obiettivi strategici - AREA TRASVERSALE
al 31 dicembre 2022

Ateneo nel mondo, il mondo nell'Ateneo
Ateneo innovativo
Ateneo performante e trasparente
Ateneo sostenibile

2.3. Obiettivi di II livello e operativi

2.3.1. Obiettivi di II livello – obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà

La performance organizzativa rappresenta la declinazione della performance strategica che l'Ateneo intende ottenere a livello di unità organizzative. Nello specifico, essa è data dal contributo apportato dalla componente tecnico-amministrativa attraverso la realizzazione degli obiettivi direzionali e, in relazione all'ambito gestionale, degli obiettivi dipartimentali/di Facoltà e la realizzazione degli obiettivi operativi in termini di risultati conseguiti. La performance organizzativa esprime quindi l'azione amministrativa a supporto trasversale delle linee strategiche, in funzione delle risorse umane, finanziarie e tecnologiche disponibili.

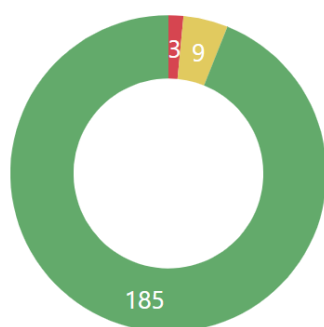
La misurazione del raggiungimento degli obiettivi della performance organizzativa è legata alla percentuale di realizzo dell'indicatore o, in caso di più indicatori, dalla media delle percentuali di raggiungimento degli stessi³.

Negli obiettivi direzionali, ove gli stessi siano articolati in più piani di azione, il grado di raggiungimento dell'obiettivo direzionale è calcolato come media dei risultati ottenuti nei singoli piani d'azione.

Come anticipato nel paragrafo 1.3.5. "La performance organizzativa dell'UnivPM in sintesi" con riferimento agli obiettivi di II livello, al 31 dicembre 2022 la performance organizzativa realizzata dall'Ateneo è risultata pari al 98%. Nello specifico, su un totale di 197 obiettivi, 185 (94%) sono stati raggiunti, 9 (4%) parzialmente raggiunti e 3 (2%) non raggiunti.

Figura 46 - Numero di obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti al 31 dicembre 2022

● Non raggiunto ● Parzialmente raggiunto ● Raggiunto



Si illustrano di seguito i risultati per area strategica, articolando la performance relativa agli obiettivi di II livello per obiettivo strategico. L'analisi è stata poi sviluppata "scomponendo" gli obiettivi di II livello in obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti con il fine di evidenziare gli obiettivi che hanno presentato maggiori criticità e comprendere le cause del parziale o mancato raggiungimento degli stessi. Infine, essendo il 2022 l'anno di conclusione del Piano Strategico 2020-2022, per ogni area strategica, si riporta anche l'andamento della performance organizzativa nel triennio di riferimento.

³ Nel caso in cui per l'obiettivo di II livello non sia stato ancora previsto uno specifico indicatore e target, il grado di raggiungimento dell'obiettivo verrà misurato attraverso la media dei risultati degli obiettivi operativi associati all'obiettivo di II livello e che quindi concorrono alla sua realizzazione

Area strategica RICERCA

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi di II livello dell'area strategica Ricerca è pari al 98,42% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, pari al 71%.

Figura 47 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Ricerca al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi di II livello pre e post monitoraggio intermedio dell'area strategica Ricerca risulta pari a 51. Non si sono dunque verificate richieste di chiusura o rinvio degli obiettivi; sono stati però meglio definiti due piani d'azione e rimodulati i rispettivi target in seguito al cambiamento delle priorità d'azione, non prevedibili al momento della programmazione. Le modifiche appena illustrate sono evidenziate in grassetto nella tabella seguente.

Tabella 31 - Rimodulazioni obiettivi II livello area strategica Ricerca al 31 dicembre 2022

Obiettivo II livello - Adeguamento delle misure tecniche e amministrative per la sicurezza antincendio dei laboratori			
Struttura	Piano d'azione	Indicatore	Target 2022
Area Edilizia, Infrastrutture e Logistica Divisione Tecnica Edile	Adeguamento locali per trattamento liquidi infiammabili per Ingegneria (basamenti con armadi antincendi e compartimentazioni laboratorio)	% dei laboratori adeguati	100% (4 su 4) (6 su 6 armadi e 6 su 6 compartimentazioni)
Area Edilizia, Infrastrutture e Logistica Divisione Tecnica Impianti	Adeguamento dei laboratori per il trattamento dei liquidi infiammabili per il corpo scientifico complesso di Agraria (basamenti con armadi antincendi e compartimentazioni laboratorio)	% dei laboratori adeguati	100% (8 su 8) (3 su 3 armadi e 7 su 7 compartimentazioni)

Gli obiettivi di II livello post monitoraggio, articolati per obiettivo strategico di riferimento, sono illustrati nella tabella seguente. Si fa presente che, per semplicità di analisi, gli obiettivi dipartimentali/di Facoltà sono stati sintetizzati per *parole chiave*, dando evidenza della Struttura didattico-scientifica a cui gli obiettivi afferiscono. Per una lettura completa ed approfondita si rimanda agli allegati A e B della presente Relazione.

Tabella 32 - Obiettivi II livello afferenti all'area strategica Ricerca articolati per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022

Obiettivo strategico 1 - Mantenere elevata la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà per affrontare le grandi sfide in contesti internazionali		Performance realizzata	
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Adeguamento delle misure tecniche e amministrative per la sicurezza antincendio dei laboratori		
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico-scientifiche)	2 obiettivi DICEA (produzione scientifica e eccellenza)		
	1 obiettivo DIISM (qualità produzione scientifica)		
	1 obiettivo DISES (internazionalizzazione ricerca)		
	1 obiettivo DISVA (qualità produzione scientifica)		
	1 obiettivo DIMA (produttività scientifica)		
	1 obiettivo DISBSP (Centro di Microscopia Elettronica)		
	1 obiettivo SIMAU (interdisciplinarietà ricerca)		
	1 obiettivo DII (internazionalizzazione ricerca)		
	1 obiettivo D3A (interdisciplinarietà dottorato)		
	3 obiettivi Azienda Agraria (modello di ricerca; efficienza pratiche amministrative; laboratori germoplasma)		
	1 obiettivo Presidenza Medicina (artificial intelligence nella ricerca biomedica)		
	Obiettivo strategico 2 - Potenziare la competitività e la capacità di attrazione delle risorse		
	Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Rafforzare la fase di supporto tecnico-amministrativo alla progettazione e rendicontazione dei progetti	
Creazione di laboratori congiunti tra strutture accademiche ed Enti esterni pubblici/privati su temi di ricerca innovativi pubblico-privato			
Promozione di azioni formative (anche tematiche) per il personale strutturato e assegnisti sulle modalità di presentazione di una proposta progettuale vincente, di stesura dell'idea innovativa, di finalizzazione, in linea con le richieste delle call for proposal e con i criteri di valutazione utilizzati			
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DICEA (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali)		
	1 obiettivo DIISM (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali)		
	1 obiettivo DISES (attrazione risorse)		
	1 obiettivo DISVA (attrazione risorse)		
	1 obiettivo DIMA (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali)		
	1 obiettivo DISCO (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali)		
	1 obiettivo AZIENDA AGRARIA (attrazione risorse)		
Obiettivo strategico 3 - Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti			
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Avviare piano di investimento su progetti editoriali innovativi in forte sviluppo (riviste multimediali, video che documentano esperimenti di laboratorio, tecnologie 3D di realtà aumentata, ecc.)		
	Supportare e valorizzare le azioni dei Dipartimenti di eccellenza		
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DICEA (internazionalizzazione)		
	1 obiettivo DIISM (mobilità nazionale e internazionale)		
	1 obiettivo DISVA (valorizzazione giovani talenti)		

	2 obiettivi DIMA (qualità e internazionalizzazione dottorato; investimenti strumentazione)	99%
	1 obiettivo DISCO (convegni, corsi e seminari nazionali e internazionali)	99%
	1 obiettivo SIMAU (visibilità ricerca)	99%
Obiettivo strategico 4 -Potenziare la strumentazione a supporto della Ricerca		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Avvio di un piano di rottamazione della strumentazione scientifica obsoleta e non più utilizzata anche grazie a finanziamenti dedicati per l'acquisizione di strumentazione scientifica nuova e tecnologicamente avanzata per garantire elevati livelli di ricerca	99%
	Avviare un progetto di monitoraggio centralizzato del fenomeno di Gold Open Access	99%
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico- scientifiche)	1 obiettivo DISCLIMO (mappatura attrezzature laboratori)	99%
	1 obiettivo DICEA (progetto Dipartimenti di eccellenza)	99%
	1 obiettivo DIISM (fondi)	99%
	1 obiettivo DISVA (acquisizione strumentazione)	99%
	1 obiettivo SIMAU (mappatura strumentazione)	99%
	1 obiettivo D3A (medie attrezzature)	99%
	1 obiettivo DIMSC (mappatura strumentazione)	99%
	2 obiettivi AZIENDA AGRARIA (fondi; acquisto medie attrezzature)	99%

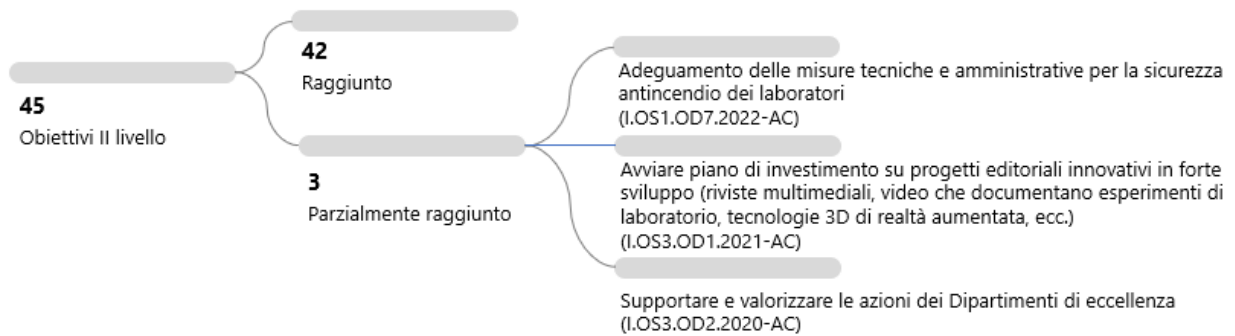
Analizzando i risultati degli obiettivi di II livello per obiettivo strategico afferente all'area, si registrano performance elevate, sempre pari o superiori al 94%.

Figura 48 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Ricerca declinata per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022



Qualche criticità, seppure lieve, si riscontra con riferimento agli obiettivi di II livello strumentali alla realizzazione dell'obiettivo strategico 1 - *Mantenere elevata la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà per affrontare le grandi sfide in contesti internazionali* e dell'obiettivo strategico 3 - *Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti*, con riferimento ai quali si contano 3 obiettivi di II livello parzialmente raggiunti, sintetizzati nel grafico seguente.

Figura 49 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello area strategica Ricerca al 31 dicembre 2022



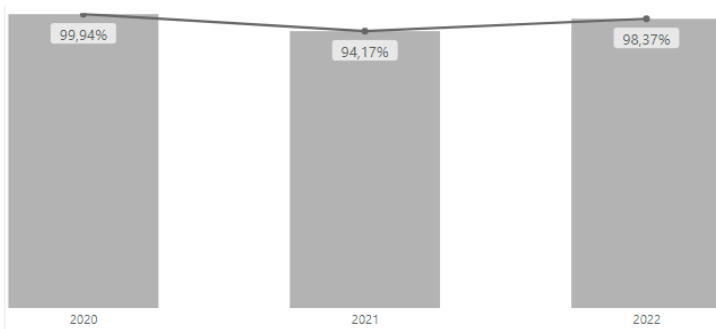
In particolare, si rileva che l'obiettivo relativo all'adeguamento delle misure tecniche e amministrative per la sicurezza antincendio dei laboratori ha subito rallentamenti a causa di necessità impreviste e urgenti, in parte dovute al sisma che ha colpito la città di Ancona nel mese di novembre, in parte alla pandemia.

Relativamente all'avvio di un piano di investimento su progetti editoriali innovativi in forte sviluppo, sono stati realizzati 5 incontri rispetto ai 6 programmati, in considerazione della densità degli impegni didattici dei potenziali beneficiari.

Infine, con riferimento al supporto e valorizzazione dei Dipartimenti di Eccellenza, lo stato di avanzamento della gestione, implementazione e aggiornamento continuo della pagina dedicata ai Dipartimenti d'eccellenza sul sito di Ateneo è al 70%.

Osservando i dati del triennio 2020-2022, si evince che l'area strategica Ricerca ha raggiunto performance che si attestano su valori prossimi al 100%, ad eccezione del 2021, anno in cui si è registrata una lieve flessione.

Figura 50 - Andamento performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Ricerca confronto triennale



Area strategica DIDATTICA

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi di II livello dell'area strategica Didattica è pari al 99,31% con uno stato di avanzamento al 30 giugno 2022, rispetto al target annuale pari all'83%.

Figura 51 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Didattica al 31 dicembre 2022























Il numero di obiettivi pre e post monitoraggio al 30 giugno dell'area strategica Didattica risulta pari a 41. Non sono state registrate variazioni rispetto alla programmazione iniziale.

Gli obiettivi di II livello, articolati per obiettivo strategico di riferimento, sono illustrati nella tabella seguente. Per una lettura completa ed approfondita si rimanda agli allegati A e B della presente Relazione.

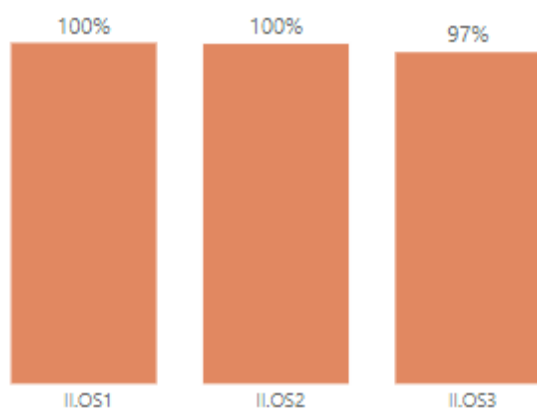
Tabella 33 - Obiettivi II livello afferenti all'area strategica Didattica articolati per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022

Obiettivo strategico 1 - Promuovere la qualità nella didattica e investire in aree strategiche interdisciplinari in relazione alle esigenze della persona e della società	Performance realizzata
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	
Avvio di nuovi strumenti per la comunicazione come video professionali di presentazione di corsi di studio e sportelli di assistenza online	100%
Piano di riqualificazione delle aule e dei laboratori didattici di Ateneo	100%
Migliorare l'Assicurazione Qualità a partire dall'attivazione dei nuovi CDS	100%
Messa a disposizioni di un pacchetto di libri di testo, tra quelli consigliati dai docenti, in formato digitale al fine di favorire la preparazione di esami. Rilevazione dei titoli consigliati nel programma dei corsi e verifica dei titoli disponibili anche in formato digitale nel pacchetto in abbonamento Media Library Online. Selezione del titolo e messa a disposizione per la fruizione a distanza.	100%
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico-scientifiche)	
1 obiettivo DICEA (qualità didattica)	100%
1 obiettivo DIISM (sinergia tra didattica e ricerca)	100%
1 obiettivo DISES (qualità didattica)	100%
1 obiettivo DISES (qualità didattica e interdisciplinarietà)	100%
1 obiettivo DIMA (qualità didattica)	100%
1 obiettivo DISCO (corsi post-laurea utili al territorio)	100%
1 obiettivo DISBSP (digitalizzazione lezioni ed esami)	100%
1 obiettivo SIMAU (didattica nei laboratori)	100%
1 obiettivo DII (laboratorio per tirocinanti e tesisti)	100%
1 obiettivo D3A (innovazione didattica)	100%
3 obiettivi Azienda Agraria (tirocini pratico applicativi; visite didattiche; supporto alla didattica)	100%
3 obiettivi Presidenza Economia (qualità didattica; insonorizzazione aule; innovazione didattica)	100%
1 obiettivo Presidenza Medicina (interdisciplinarietà didattica)	100%

Obiettivo strategico 2 - Migliorare la transizione scuola-università e lo sviluppo del percorso formativo		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Coinvolgimento nelle attività di orientamento dei docenti delle scuole superiori	
	Avvio di attività di counseling orientativi con test sulla propensione sin dal 3° anno e cicli di lezioni e seminari nelle aule universitarie in presenza e on line rivolte agli studenti del 4° e 5° anno delle scuole superiori con attribuzione di crediti formativi	
	Supporto al potenziamento degli strumenti di orientamento in itinere e in particolare del tutorato finalizzato anche alla riduzione della dispersione studentesca	
	Sviluppo relazioni con i docenti delle scuole superiori	
	Strategia di comunicazione dell'orientamento, orientamento on demand	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DICEA (orientamento in ingresso)	
	1 obiettivo DIISM (attrattività corsi di laurea triennale)	
	1 obiettivo DISVA (transizione scuola-università)	
	1 obiettivo D3A (orientamento in ingresso)	
	1 obiettivo Azienda Agraria (visibilità)	
	1 obiettivo Presidenza Economia (orientamento in ingresso)	
Obiettivo strategico: 3 - Specializzare l'offerta formativa a livello magistrale per favorire la continuità nella stessa sede e aumentare l'attrattività nazionale e internazionale		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Creazione di una strategia di comunicazione e accoglienza per studenti stranieri	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà per Struttura (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DISCLIMO (competenze di PhD, Assegnisti e Specializzandi)	
	1 obiettivo DIISM (attrattività corsi di laurea magistrale)	
	1 obiettivo DIISM (attrattività corsi di laurea magistrale)	
	2 obiettivi DISES (attrattività corsi di laurea magistrale; internazionalizzazione corsi di studio)	
	1 obiettivo DISVA (offerta formativa)	
	1 obiettivo DIMA (offerta formativa)	
	1 obiettivo Presidenza Economia (sito web Facoltà)	
	1 obiettivo Presidenza Medicina (sito web Facoltà)	

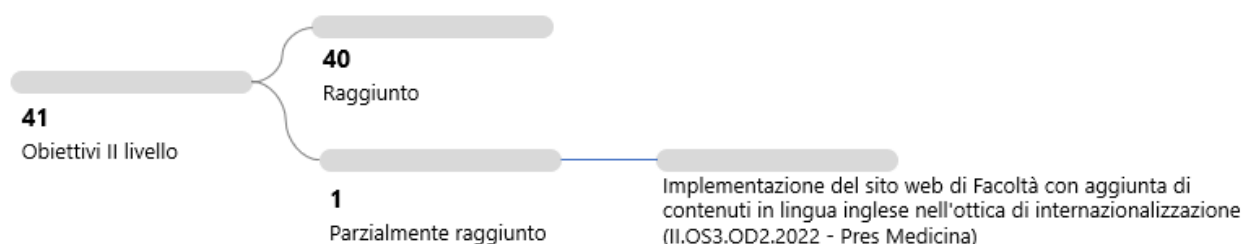
Analizzando i risultati degli obiettivi di II livello articolati per singolo obiettivo strategico afferente all'area, si evincono performance elevate, sempre pari o superiori al 97%.

Figura 52 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Didattica declinata per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022



Nello specifico, tutti gli obiettivi di II livello sono stati pienamente raggiunti, ad eccezione di uno, che risulta parzialmente raggiunto, con una performance del 75%, nell'ambito dell'*obiettivo strategico 3 - Specializzare l'offerta formativa a livello magistrale per favorire la continuità nella stessa sede e aumentare l'attrattività nazionale e internazionale*. Si riporta il dettaglio nella figura seguente.

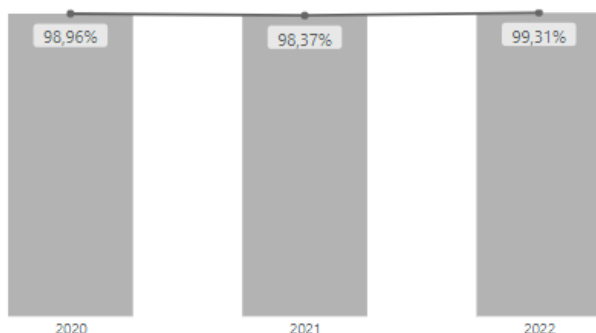
Figura 53 – Analisi raggiungimento obiettivi di II livello area strategica Didattica al 31 dicembre 2022



L'obiettivo parzialmente raggiunto è relativo all'implementazione di contenuti in lingua inglese nel sito web della Facoltà, il quale è stato aggiornato per il 75% rispetto al totale dei contenuti previsti.

Effettuando un confronto dei risultati degli obiettivi di II livello dell'area strategica *Didattica* nell'ultimo triennio, si rileva un andamento sostanzialmente costante, con livelli di performance che si attestano su valori del 99% circa.

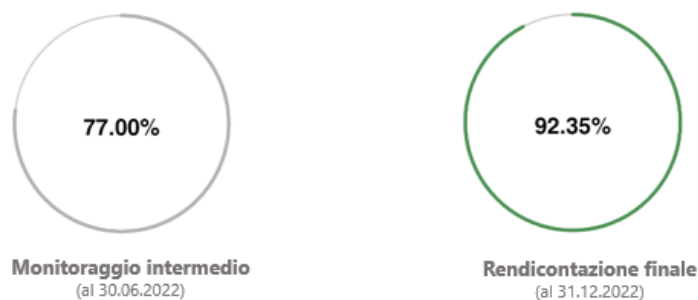
Figura 54 – Andamento performance organizzativa (obiettivi di II livello) area strategica Didattica al 31 dicembre 2022



Area strategica TERZA MISSIONE

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi di II livello dell'area strategica Terza Missione è pari al 92,35% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, pari al 77%.

Figura 55 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Terza Missione al 31 dicembre 2022



L'area Terza Missione, alla luce del monitoraggio intermedio, conta 32 obiettivi a fronte dei 33 programmati nel PIAO 2022-2024. Nello specifico, è stato chiuso l'obiettivo della Facoltà di Ingegneria "Integrare funzionalità per Tirocini extracurriculari nell'esistente piattaforma dei Tirocini curricolari" in quanto con la nuova normativa diverse regioni hanno deciso di attivare propri portali, non integrabili con la piattaforma di Facoltà, per monitorare l'attivazione dei tirocini extracurriculari. Pertanto, la Facoltà nella homepage della propria piattaforma ha inserito un link che rimanda alla modulistica messa a disposizione dalla Regione Marche.

Tabella 34 - Rimodulazioni obiettivi II livello area strategica Terza Missione al 31 dicembre 2022

Struttura	Obiettivo II livello	Stato
Presidenza Ingegneria	Integrare funzionalità per Tirocini extracurriculari nell'esistente piattaforma dei Tirocini curricolari	CHIUSO

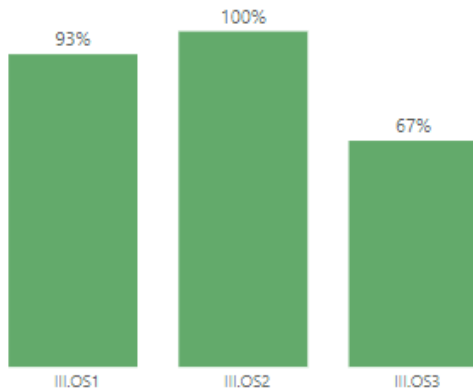
Gli obiettivi di II livello post monitoraggio intermedio, articolati per obiettivo strategico di riferimento, sono illustrati nella tabella seguente. Per una lettura completa ed approfondita si rimanda allegati A e B della presente Relazione

Tabella 35 - Obiettivi II livello afferenti all'area strategica Terza Missione articolati per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022

Obiettivo strategico 1 - Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio-economico e università		Performance realizzata
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Intensificare il coinvolgimento diretto delle imprese più dinamiche sulla scia dell'esperienza positiva del C-Lab (ad esempio il "Club delle imprese")	
	Revisione del processo di sostegno alla nascita di spin-off universitari	
	Promuovere azioni di valorizzazione della conoscenza (database ricerca, laboratori aperti, corner brevetti, protocollo di presentazione ecc.)	
	Intensificare il coinvolgimento diretto delle imprese più dinamiche sulla scia dell'esperienza positiva del C-Lab (ad esempio il "Club delle imprese")	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	2 obiettivi DICEA (trasferimento tecnologico; certificazione risultati)	
	2 obiettivi DIISM (coinvolgimento imprese; spin-off)	
	1 obiettivo DISVA (sinergia tra ricerca e mondo produttivo)	
	1 obiettivo DIMA (protocolli di intesa, convenzioni e collaborazioni con aziende e istituzioni)	
	1 obiettivo DII (rapporti con imprese)	
	1 obiettivo D3A (database terza missione)	
	1 obiettivo Presidenza Economia (qualità percorsi formativi)	
Obiettivo strategico 2 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità di stakeholder e dei contesti sociali		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Razionalizzare le azioni di divulgazione scientifica rendendole maggiormente orientate agli stakeholder UnivPM	
	Sviluppare e potenziare il placement dei laureati	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DISCLIMO (visibilità)	
	1 obiettivo DICEA (diffusione e valorizzazione dei risultati della ricerca)	
	1 obiettivo DIISM (public engagement)	
	1 obiettivo DISVA (divulgazione scientifica e coinvolgimento stakeholder)	
	1 obiettivo DIMA (visibilità e reputation nazionale e internazionale)	
	1 obiettivo DII (promozione conoscenza prodotta)	
	1 obiettivo D3A (iniziative ed eventi rivolti al pubblico)	
	5 obiettivi Azienda Agraria (incontri con la cittadinanza; corsi su agricoltura a basso impatto ambientale; organizzazione conferenze e seminari; corsi di aggiornamento per insegnanti delle scuole secondarie; corner espositivo prodotti)	
	1 obiettivo dipartimentale Presidenza Medicina (promozione cultura del primo soccorso e dell'emergenza)	
Obiettivo strategico 3 - Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Migliorare la qualità delle scuole di specializzazione di area sanitaria	
	Attuare le disposizioni previste dal protocollo d'intesa tra la Regione Marche e UNIVPM nel settembre 2018 tramite la definizione di accordi in merito alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, alla formazione post-laurea ed ai corsi di studio della Facoltà di Medicina, alla formazione permanente dei medici e del personale del comparto Sanità	
	Rafforzamento rapporti tra l'Ateneo e il Servizio Sanitario Regionale	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DISCO (uniformità processi e procedure Scuole di Specializzazione)	
	1 obiettivo Presidenza Medicina (collaborazione con il Comitato Etico della Regione Marche)	

Con riferimento ai risultati conseguiti sugli obiettivi di II livello, articolati per obiettivo strategico di riferimento, si registra una performance organizzativa del 100% per gli obiettivi di II livello relativi all'*obiettivo strategico 2 - Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità di stakeholder e dei contesti sociali*, del 93% per gli obiettivi di II livello strumentali all'*obiettivo strategico 1 - Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio economico e università* e del 67% per gli obiettivi di II livello relativi all'*obiettivo strategico 3 - Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica*.

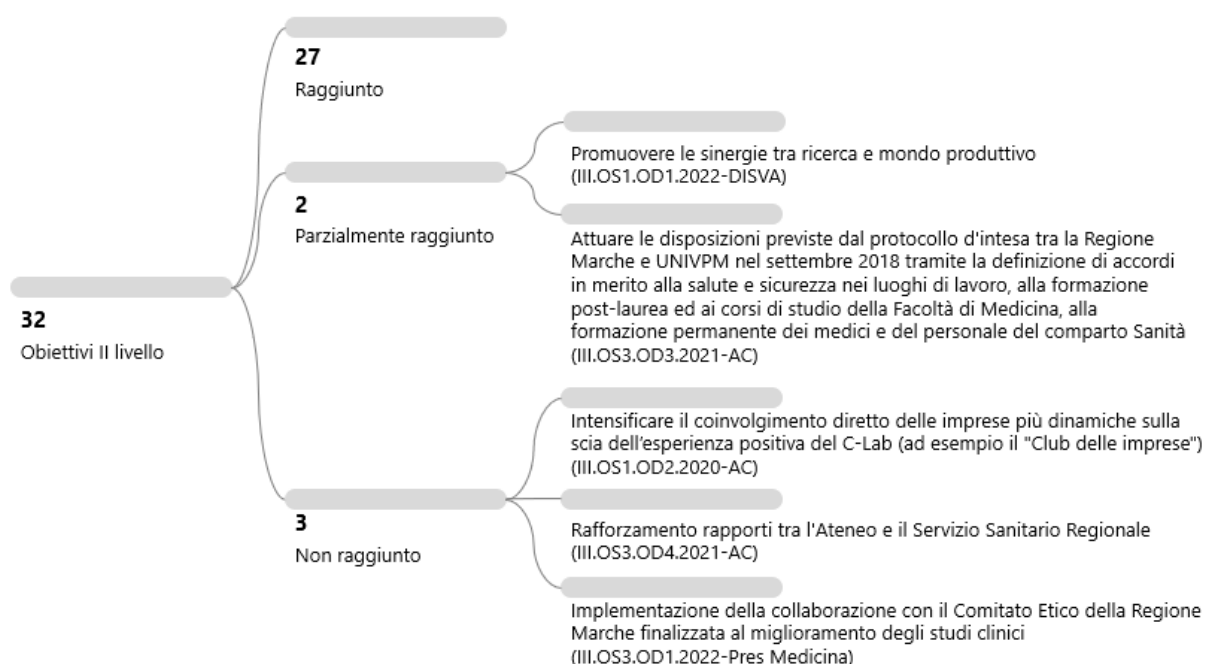
Figura 56 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Terza Missione declinata per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022



Maggiori criticità si registrano nella realizzazione degli obiettivi di II livello strumentali al perseguimento dell'*obiettivo strategico 3 - Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica*, dove due obiettivi non sono stati raggiunti e uno è stato raggiunto parzialmente. Con riferimento all'*obiettivo strategico 1 - Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio-economico e università*, risulta un obiettivo di II livello parzialmente raggiunto e uno non raggiunto.

Si illustra di seguito l'albero di scomposizione degli obiettivi in esame.

Figura 57 – Analisi del raggiungimento degli obiettivi di II livello area strategica Terza Missione al 31 dicembre 2022

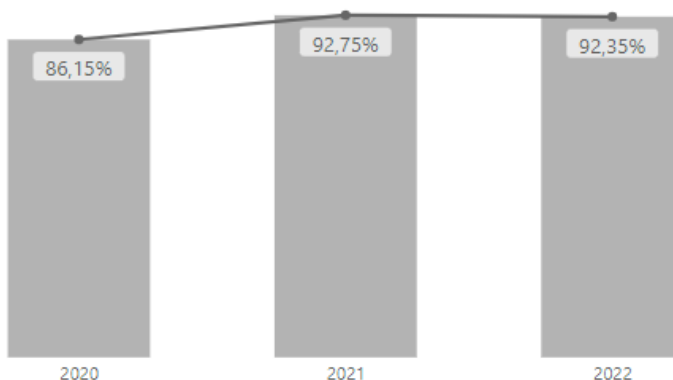


Nello specifico, con riferimento agli obiettivi II livello strumentali al perseguimento dell'*obiettivo strategico 1 - Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio-economico e università*, si rileva che nell'obiettivo relativo alla promozione di sinergie tra ricerca e mondo produttivo non è stato raggiunto il target del 100% di stipula delle convenzioni nei tempi previsti, anche in considerazione della mole di attività realizzata. Inoltre, rallentamenti hanno riguardato il progetto di Ateneo "Club delle Imprese", volto a creare relazioni più stabili con imprese dinamiche, il quale, dopo la prima fase di verifica, è stato sospeso in attesa di costituire la Fondazione universitaria.

Per quanto riguarda invece gli obiettivi di II livello volti alla realizzazione dell'*obiettivo strategico 3 - Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica*, sono state rilevate criticità circa l'attuazione delle disposizioni previste dal protocollo d'intesa tra Regione Marche e UnivPM, anche a seguito del riassetto del Servizio Sanitario Regionale in corso. Inoltre, l'obiettivo relativo al rafforzamento dei rapporti tra Ateneo e Sistema Sanitario Regionale, non è stato raggiunto in quanto sono stati realizzati due incontri dei tre inizialmente programmati. Infine, lo sviluppo di una collaborazione con il Comitato Etico della Regione risulta ancora da effettuarsi, in quanto sono stati analizzati gli atti costitutivi del Comitato Etico ed il ruolo della Segreteria Universitaria per evidenziare eventuali implementazioni ma non sono state presentate proposte entro l'anno.

Nonostante le criticità riscontrate nel 2022, osservando l'andamento nel triennio 2020-2022, la performance di II livello nell'ambito dell'area strategica Terza Missione risulta sostanzialmente in linea con quella dell'anno precedente e in crescita rispetto al 2020, anno in cui si registrava una performance inferiore di 6 punti percentuali.

Figura 58 - Andamento performance organizzativa (obiettivi di II livello) area strategica Terza Missione confronto triennale



Area strategica VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi di II livello dell'area strategica Valorizzazione delle Persone e della Configurazione organizzativa è pari al 98,57% con uno stato di avanzamento al 30 giugno 2022, rispetto al target annuale, pari al 69%.

Figura 59 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi pre e post monitoraggio intermedio dell'area strategica in esame risulta pari a 51. Non sono avvenute modifiche relativamente agli obiettivi di II livello; sono stati però rinviati 5 piani d'azione agganciati agli obiettivi, le cui motivazioni sono indicate nella tabella seguente.

Tabella 36 – Piani d'azione area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa rinviati al 31 dicembre 2022

Obiettivo II livello: Semplificare i processi utili a gestire la struttura con efficienza ed efficacia		
Struttura	Piano d'azione	Motivazione
<i>Area Didattica e Servizi agli Studenti</i>	Revisione Regolamento master e corsi di perfezionamento: 1. costituzione gruppo lavoro con le Divisioni coinvolte (Divisione Rapporti con SSN) 2. analisi contesto normativo 3. revisione regolamento master e corsi di perfezionamento 4. omogeneizzazione delle procedure relative all'istituzione di master e corsi di perfezionamento 5. condivisione con i coordinatori dei corsi	Riassetto organizzativo dell'Ateneo che comporta la necessaria revisione dei regolamenti e delle procedure correlate
<i>Divisione rapporti con SSN e formazione post laurea area medica</i>	Revisione Regolamento master e corsi di perfezionamento: 1. costituzione gruppo lavoro con le Divisioni coinvolte (Divisione Rapporti con SSN) 2. analisi contesto normativo 3. revisione regolamento master e corsi di perfezionamento 4. omogeneizzazione delle procedure relative all'istituzione di master e corsi di perfezionamento 5. condivisione con i coordinatori dei corsi	Riassetto organizzativo dell'Ateneo che comporta la necessaria revisione dei regolamenti e delle procedure correlate
<i>Servizio Affari Generali, Istituzionali e Legali</i>	Predisposizione Regolamento per le pubblicazioni	Cambiamento priorità d'azione
Obiettivo II livello: Perseguire e implementare il processo di digitalizzazione delle procedure in termini di efficacia ed efficienza, secondo i principi dell'Amministrazione Digitale		
Struttura	Piano d'azione	Motivazione
<i>Divisione Qualità, processi e Protezione Dati</i>	Adeguamento del sistema informativo SIPEG (E-GOAL) al SMVP-2020	Riassetto organizzativo dell'Ateneo al fine di allineare l'applicativo al nuovo modello organizzativo
<i>Divisione rapporti con SSN e formazione post laurea area medica</i>	Implementazione del nuovo sistema di gestione delle presenze di Ateneo (rilevazione e statistiche) al personale docente che svolge attività assistenziale	Possibile trasferimento della competenza in oggetto all'Azienda Ospedaliero-Universitaria

Si riportano di seguito gli obiettivi di II livello, articolati per obiettivo strategico di riferimento. Per una lettura completa ed approfondita si rimanda agli allegati A e B della presente Relazione.

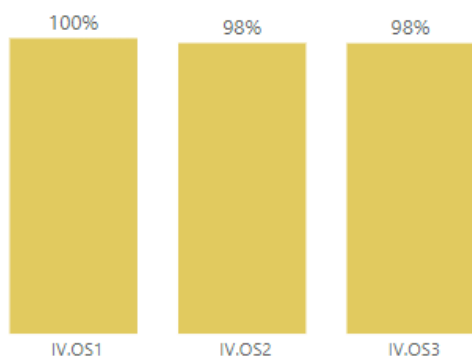
Tabella 37 - Obiettivi di II livello dell'area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022

Obiettivo strategico 1 - Valorizzazione delle Risorse Umane		Performance realizzata
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Ulteriore sviluppo di piani di formazione per il personale tecnico-amministrativo	
	Implementazione progetti formativi per i nuovi assunti, pensando ad una formazione trasversale sulle varie attività e sui vari uffici amministrativi, da intendersi anche come avviamento, affiancamento e valutazione in itinere	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DICEA (crescita e valorizzazione risorse umane)	
	1 obiettivo DIISM (competenze trasversali)	
	1 obiettivo DISVA (valorizzazione personale docente e PTA)	
	1 obiettivo DIMA (competenze tecniche e soft del personale)	
	1 obiettivo DISCO (formazione e crescita professionale)	
	1 obiettivo SIMAU (formazione in lingua inglese del PTA)	
	1 obiettivo D3A (gruppi di lavoro tematici)	
	1 obiettivo Presidenza Economia (gestione software comuni)	
	1 obiettivo Presidenza Ingegneria (mappatura processi interni)	
	1 obiettivo Presidenza Medicina (crescita e valorizzazione PTA e neoassunti)	
	Obiettivo strategico 2 - Migliorare il benessere organizzativo	
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Effettuare una mappatura delle ricerche di Ateneo sul tema dell'attività sportiva, la corretta alimentazione, gli aspetti psicologici/motivazionali con le eventuali potenziali correlazioni sul benessere organizzativo del personale	
	Effettuare una mappatura delle ricerche di Ateneo sul tema dell'attività sportiva, la corretta alimentazione, gli aspetti psicologici/motivazionali con le eventuali potenziali correlazioni sul benessere organizzativo del personale	
	Promuovere la salute negli ambienti di lavoro	
	Promuovere l'utilizzo di forme moderne di smart-working	
	Attivazione nuovo sistema welfare d'Ateneo	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DICEA (efficienza, efficacia, qualità e operatività)	
	1 obiettivo DIISM (interscambiabilità figure amministrative)	
	1 obiettivo DISVA (organizzazione Dipartimento)	
	1 obiettivo DIMA (comunicazione interna e integrazione attività)	
	1 obiettivo SIMAU (scorrevolezza lavoro)	
	1 obiettivo DII (interazione tra personale docente e PTA)	
	1 obiettivo D3A (Incontri congiunti tra Nucleo e Segreteria)	
	1 obiettivo Azienda Agraria (acquisto di attrezzature elettriche)	
	1 obiettivo Presidenza Ingegneria (seminari interni)	
	1 obiettivo Presidenza Medicina (comunicazione interna e integrazione)	

Obiettivo strategico 3 - Incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Implementazione di sistemi di monitoraggio (cruscotti direzionali)	
	Semplificare i processi utili a gestire la struttura con efficienza ed efficacia	
	Perseguire e implementare il processo di digitalizzazione delle procedure in termini di efficacia ed efficienza, secondo i principi dell'Amministrazione Digitale	
	Favorire processi di conoscenza e contaminazione fra amministrazione centrale e strutture didattico-scientifiche e favorire, nell'ottica del miglioramento costante del sistema di Assicurazione Qualità e di una visione di una valutazione interna/esterna dell'Ateneo, i processi di valutazione delle strutture dipartimentali e dell'Ateneo.	
	Dematerializzazione dei documenti attraverso la produzione digitale del documento/atto	
	Migliorare il sistema di reporting interno ed esterno	
	Monitorare il gradimento degli utenti dei servizi erogati	
	Promuovere l'utilizzo di nuovi strumenti di comunicazione con l'utenza	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DISCLIMO (mappature processi amministrativo contabili)	
	2 obiettivi DIISM (utilizzo attrezzature laboratori; organizzazione laboratori)	
	1 obiettivo DISCO (sito dipartimentale)	
	1 obiettivo DISBSP (qualità servizi)	
	1 obiettivo SIMAU (sito di dipartimento)	
	3 obiettivi DII (semplificazione procedure amministrative; supporto attività di studenti, tirocinanti, tesisti e dottorandi; sito web Dipartimento)	
	1 obiettivo D3A (fondi per contratti a tempo determinato PTA)	
	2 obiettivi Azienda Agraria (sistemi informatici; tempi di trasmissione costi ai docenti)	
	2 obiettivi Presidenza Economia (efficacia attività amministrative; stage curriculari e extracurriculari)	
	3 obiettivi Presidenza Ingegneria (Smart working; vademecum per docenti neo-assunti; upgrade Data manager e Report di Presidenza)	

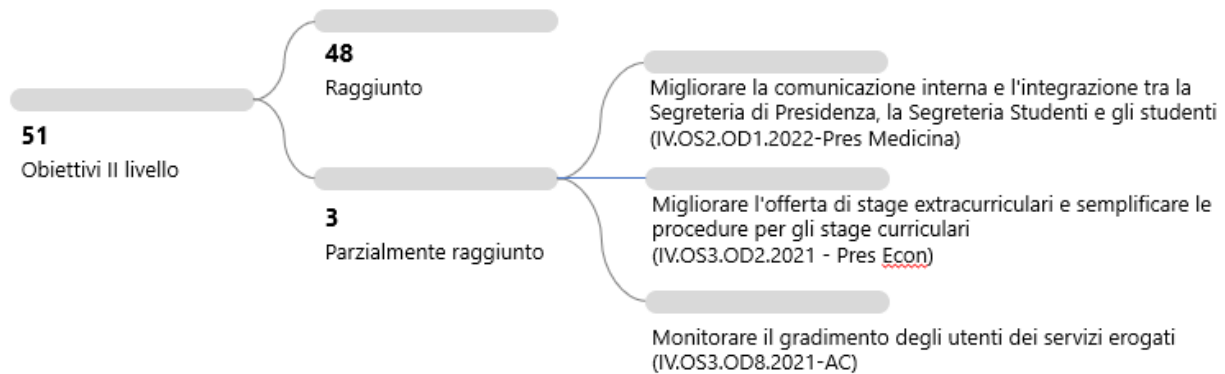
Analizzando i risultati conseguiti dagli obiettivi di II livello con riferimento al singolo obiettivo strategico afferente all'area, si evince che quasi tutti gli obiettivi di II livello sono stati pienamente raggiunti.

Figura 60 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa declinata per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022



Su un totale di 51 obiettivi, si contano 3 obiettivi parzialmente raggiunti, uno relativo all'OS2 - *Migliorare il benessere organizzativo* e due relativi all'OS3 - *Incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni*, come mostrato nella figura seguente.

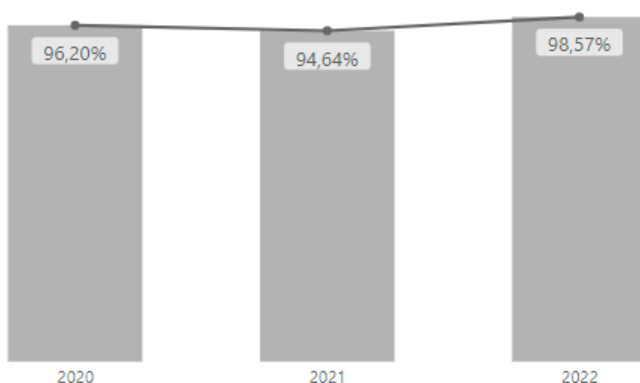
Figura 61 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa al 31 dicembre 2022



Analizzando le cause del parziale raggiungimento dei tre obiettivi si evince che, relativamente al monitoraggio del gradimento dei servizi erogati, la procedura relativa alla rilevazione online della valutazione dei corsi di dottorato non è stata ancora ultimata. Inoltre, con riferimento all'obiettivo relativo al miglioramento dell'offerta di stage extracurricolari, il risultato è parzialmente raggiunto in quanto sono stati attivati 20 tirocini extracurricolari rispetto ai 25 programmati. Infine, il miglioramento della comunicazione interna e l'integrazione tra Segreteria di Presidenza, Segreteria Studenti e studenti è avvenuto in parte in quanto sono stati somministrati agli studenti appositi questionari i cui dati non sono stati ancora elaborati.

Confrontando i risultati conseguiti nel triennio 2020-2022, la performance di II livello dell'area Valorizzazione delle Persone e della Configurazione organizzativa nel 2022 ha registrato un progressivo miglioramento, pari a 2 punti percentuali rispetto al 2020 e a 4 punti percentuali rispetto al 2021.

Figura 62 - Andamento performance II livello area strategica Valorizzazione delle Persone e della Configurazione organizzativa, confronto triennale



Area TRASVERSALE

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi di II livello dell'area strategica Trasversale è pari al 99,66% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, pari al 75%.

Figura 63 - Performance organizzativa di II livello Ateneo Area Trasversale al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi di II livello, a seguito del monitoraggio intermedio, è passato da 29 a 28. Nello specifico è stato chiuso l'obiettivo dipartimentale "Ridurre l'utilizzo di materiale cartaceo mediante verifica della possibilità per i docenti dell'uso della firma remota come firma digitale dei documenti interni" a seguito di sopravvenuti mutamenti legati al contesto interno che non lo rendevano più realizzabile.

Tabella 38 - Rimodulazioni obiettivi di II livello area strategica Trasversale al 30 giugno 2022

Struttura	Obiettivo II livello	Stato
Presidenza Economia	Ridurre l'utilizzo di materiale cartaceo mediante verifica della possibilità per i docenti dell'uso della firma remota come firma digitale dei documenti interni	CHIUSO

Non sono invece avvenute modifiche relativamente agli obiettivi direzionali. È stato chiuso un piano d'azione, ne sono stati rinviati due e inserito un nuovo piano d'azione.

Tabella 39 - Piani di azione area strategica Trasversale al 30 giugno 2022

Obiettivo II livello: Miglioramento dei processi di funzionamento		
Struttura	Piano d'azione	Stato
Servizio Affari Generali, Istituzionali e Legali	Realizzazione format di contratti/convenzioni di interesse generale da mettere a disposizione delle Strutture DS	RINVIATO Da rielaborare alla luce dell'imminente riorganizzazione di Ateneo
	Mappatura risorse e competenze presenti nelle Strutture Didattico-Scientifiche e relative proposte di riorganizzazione interna	NUOVO PIANO D'AZIONE
	Realizzazione format di statuti/regolamenti di funzionamento Strutture didattico-scientifiche (Facoltà, Dipartimenti, Centri di ricerca e servizio) da mettere a disposizione delle stesse	RINVIATO Da rielaborare alla luce dell'imminente riorganizzazione di Ateneo
Obiettivo II livello: Sviluppo e miglioramento dei livelli di trasparenza e implementazione di misure in materia di anticorruzione		
Struttura	Piano d'azione	Stato
Servizio Affari Generali, Istituzionali e Legali	Servizio di selezione e segnalazione degli interventi legislativi di interesse. Nell'ambito del raggiungimento dell'obiettivo direzionale con particolare riferimento alle attività che possono essere previste ai fini della formazione/informazione in materia di legalità, etica e integrità, il Servizio Affari Generali, Istituzionali e Legali si propone di mantenere il servizio di selezione e segnalazione delle novità normative di interesse tramite consultazione della Gazzetta Ufficiale. In questo modo l'attività di consultazione della Gazzetta Ufficiale svolta dal personale del Servizio potrebbe andare a beneficio di altre strutture dell'Ateneo, che riceveranno una segnalazione circa le novità normative di interesse tramite apposita sezione in Area Riservata.	CHIUSO Obiettivo da eliminare per cambiamenti legati al contesto organizzativo

Gli obiettivi di II livello post monitoraggio, articolati per obiettivo strategico di riferimento, sono illustrati nella tabella seguente. Per una lettura completa ed approfondita si rimanda agli allegati A e B della presente Relazione.

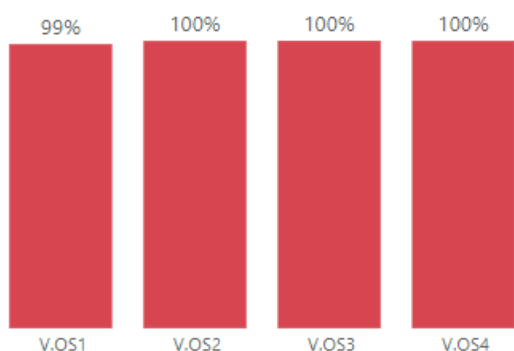
Tabella 40 - Obiettivi di II livello area strategica Trasversale per obiettivo strategico
al 31 dicembre 2022

Obiettivo strategico 1 - Ateneo nel mondo, il mondo nell'Ateneo		Performance realizzata
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Accrescere la reputazione internazionale dell'Ateneo	
	Nuove forme di collaborazioni con altri paesi per scambi internazionali	
	Migliorare la fruibilità e accessibilità delle strutture e dei servizi (anche primari e generali) dell'Ateneo	
	Razionalizzazione dei processi di erogazione dei servizi	
	Migliorare la comunicazione verso gli stakeholder internazionali	
	Progetto di fattibilità per lo spostamento di materiali librari in seno al Polo di Monte Dago, con inversione delle attuali collocazioni tra materiale bibliografico periodico e monografico. Lo scambio si rivela necessario perché le monografie mancano di nuovi spazi per le accessioni ulteriori, mentre il deposito delle riviste (che sono ormai cessate, perché passate in forma digitale) è più ampio e ha spazi disponibili non utilizzati	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DICEA (competitività internazionale)	
	1 obiettivo DISES (visibilità nazionale e internazionale del Dipartimento)	
	1 obiettivo Presidenza Economia (attrattività e fruibilità programmi Erasmus)	
Obiettivo strategico 2 - Ateneo innovativo		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Fornire nuovi servizi informatici	
	Mappatura competenze del personale	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DISES (digitalizzazione)	
Obiettivo strategico 3 - Ateneo performante e trasparente		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	Miglioramento delle infrastrutture informatiche	
	Miglioramento dei processi di funzionamento	
	Miglioramento dei sistemi interni di comunicazione in termini di efficacia, completezza e tempestività	
	Sviluppo e miglioramento dei livelli di trasparenza e implementazione di misure in materia di anticorruzione	
	Miglioramento procedura di valutazione delle prestazioni e dei risultati del personale tecnico amministrativo	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	2 obiettivi DICEA (efficacia attività amministrative; anticorruzione e trasparenza)	
	1 obiettivo DIMA (efficacia e efficienza delle attività tecniche e amministrative)	
	1 obiettivo DIMSC (efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa)	
	2 obiettivi Presidenza Economia (procedure informatiche; svolgimento attività in risposta alle misure anti-COVID)	
	1 obiettivo Presidenza Ingegneria (Mappatura e revisione materiale tecnico-informatico aule)	
	1 obiettivo Presidenza Medicina (efficacia ed efficienza delle attività amministrative)	

Obiettivo strategico 4 - Ateneo sostenibile		
Obiettivi direzionali (Amministrazione Centrale e Centri di Servizio)	V.OS4.OD1.2021-AC - Qualificare la sostenibilità ambientale dei servizi e degli insediamenti universitari	
Obiettivi dipartimentali/di Facoltà (Strutture didattico-scientifiche)	1 obiettivo DIMA (sostenibilità ambientale)	
	1 obiettivo Presidenza Medicina (riduzione utilizzo materiale cartaceo)	

Analizzando i risultati conseguiti con riferimento al singolo obiettivo strategico afferente all'area, si evince che tutti gli obiettivi di II livello sono stati pienamente raggiunti.

Figura 64 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica trasversale per obiettivo strategico al 31 dicembre 2022



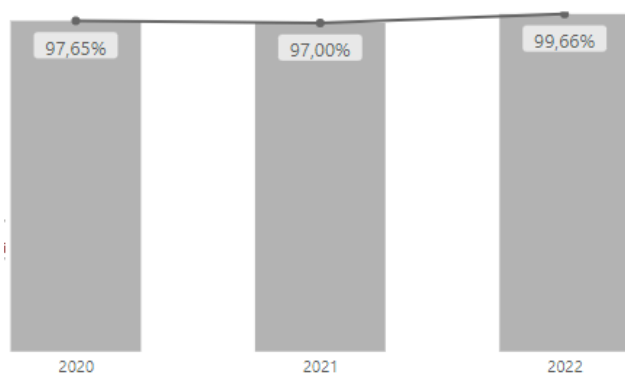
Si riporta di seguito l'albero di scomposizione degli obiettivi di II livello relativamente all'area trasversale.

Figura 65 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello area strategica Trasversale al 31 dicembre 2022



Analizzando l'andamento della performance di II livello relativa all'Area Trasversale nell'ultimo triennio, nel 2022 risulta un miglioramento di quasi 3 punti percentuali con un risultato prossimo al 100%, a differenza dei due anni precedenti in cui si era registrata una performance sostanzialmente stabile, in entrambi i casi pari al 97% circa.

Figura 66 - Andamento performance II livello Area Trasversale confronto triennale

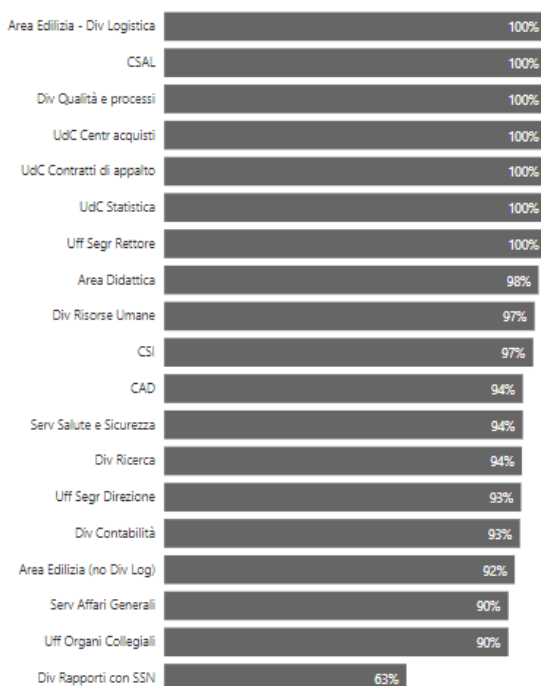


Performance organizzativa (obiettivi di II livello) per Struttura

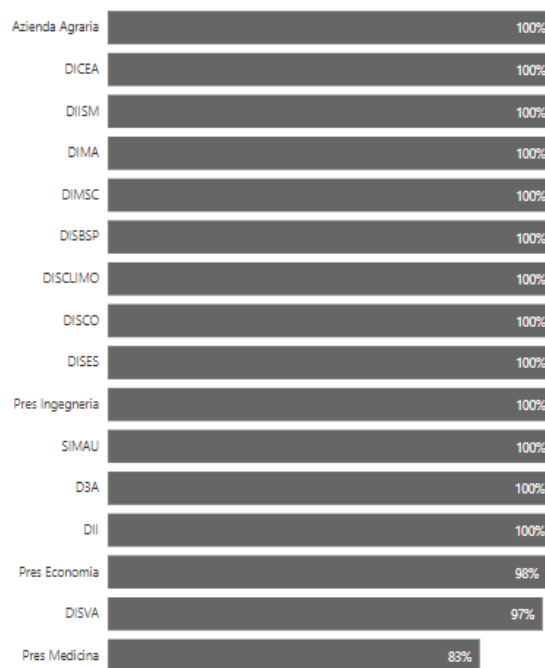
Si illustrano di seguito i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi di II livello per Struttura.

Figura 67 -Performance organizzativa (obiettivi II livello) per struttura al 31 dicembre 2022

Performance per struttura – AC e Centri



Performance per struttura – Strutture DS



2.3.2. Obiettivi operativi

La misurazione finale degli obiettivi operativi prevede una rilevazione sia del grado di raggiungimento delle attività associate allo specifico obiettivo operativo, sia del valore raggiunto dall'indicatore al 31 dicembre rispetto al target programmato.

Il grado di raggiungimento delle attività e degli indicatori è espresso da un numero percentuale, al quale è associato un simbolo nel rispetto di range definiti nel SMVP.

Si evidenzia che, ai fini della valutazione della performance organizzativa, la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo è legata alla percentuale di realizzo del solo indicatore.

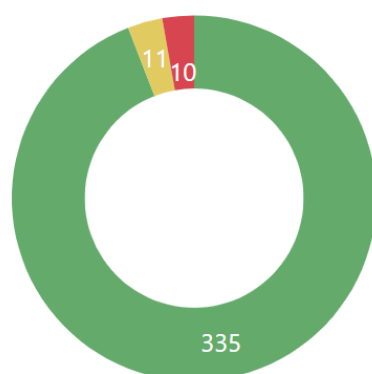
Qualora un obiettivo operativo presenti più indicatori, il raggiungimento dell'obiettivo è calcolato come media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli indicatori associati all'obiettivo.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è espresso dal numero percentuale, come sopra descritto, al quale è associato un simbolo nel rispetto di range definiti nel SMVP. La rendicontazione degli obiettivi operativi è illustrata in dettaglio negli allegati C e D della presente Relazione.

Gli obiettivi operativi raggiunti al 31.12.2022 sono 335, su un totale di 356 (94%); 11 sono stati parzialmente raggiunti (3%) e i restanti 10 (3%), invece, non sono stati raggiunti.

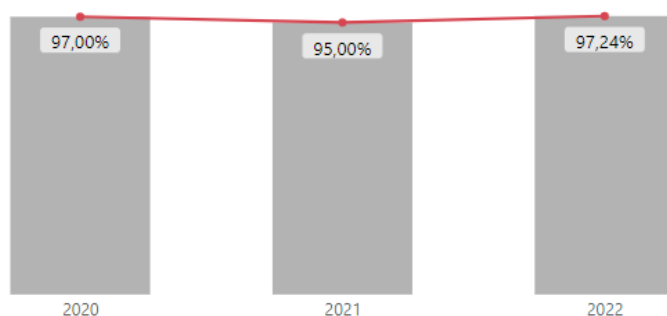
Figura 68 - Percentuale obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti al 31 dicembre 2022

● Raggiunto ● Parzialmente raggiunto ● Non raggiunto



La performance organizzativa relativa agli obiettivi operativi nel 2022 è risultata pari al 97,24%. Dal confronto dei risultati conseguiti nel triennio 2020-2022, nel 2022, relativamente agli obiettivi operativi, si registra una performance organizzativa di Ateneo più elevata rispetto a quella dell'anno precedente, pari al 95%, e in linea con quella del 2020, pari al 97%.

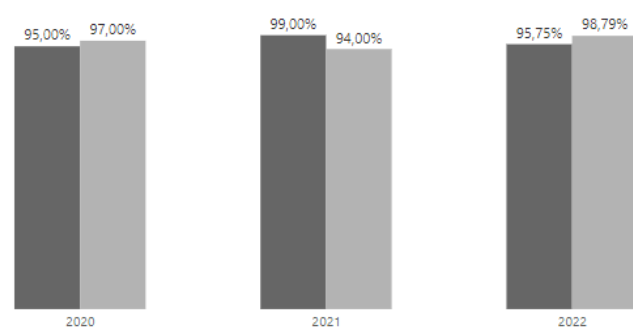
Figura 69 - Andamento performance organizzativa obiettivi operativi confronto triennale



Approfondendo l'analisi a livello di Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e di strutture didattico-scientifiche, in analogia con i risultati rilevati a livello di obiettivi di II livello, si registra un andamento non lineare nel tempo, ma con valori di performance sempre superiori al 94%.

Figura 70 - Performance realizzata dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e dalle strutture didattico-scientifiche confronto triennale

● AC e Centri ● DS



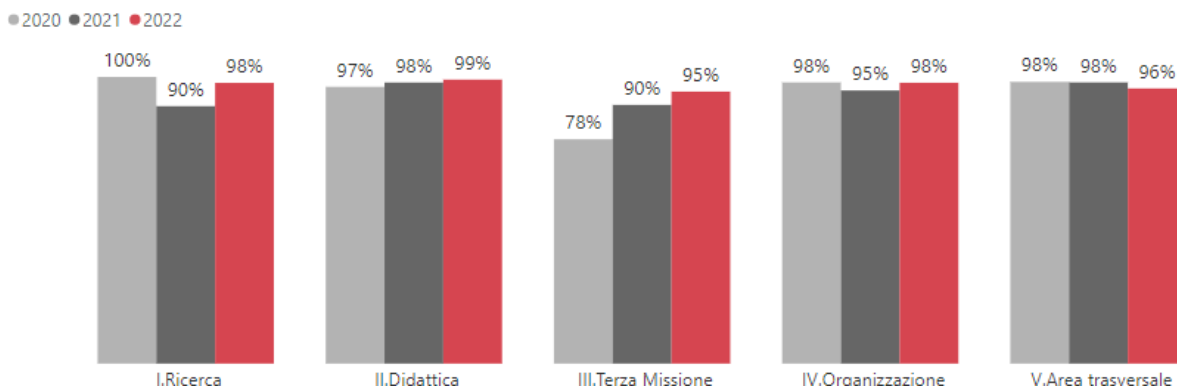
Dall'analisi per area strategica, si registrano valori elevati di performance in tutte le aree, nel seguente ordine: Didattica (99,06), Organizzazione (97,96%), Ricerca (97,92%), Area trasversale (95,98%) e Terza Missione (94,88%).

Figura 71 – Performance realizzata (obiettivi operativi) per area strategica al 31 dicembre 2022



Confrontando i risultati delle singole aree strategiche nel triennio 2020-2022, le aree Didattica e Terza Missione hanno un andamento crescente. Si evidenzia, in particolare, l'incremento del 22% circa dell'area Terza Missione che è passata dal 78% nel 2020 al 95% nel 2022. Le aree Ricerca e Organizzazione, invece, registrano una nuova fase di crescita a seguito di una lieve flessione nel 2021, mentre la performance nell'Area Trasversale mostra una lieve flessione.

Figura 72 - Andamento triennale performance realizzata (obiettivi operativi) per area strategica confronto triennale

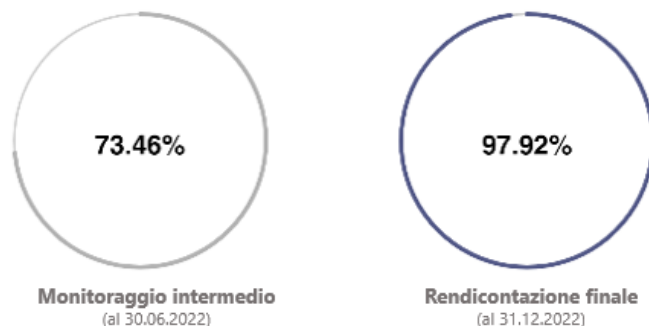


Si riportano di seguito i risultati per area strategica, confrontando lo stato di avanzamento al 30 giugno 2022 con la performance realizzata al 31 dicembre 2022. Si illustreranno inoltre le rimodulazioni avvenute in fase di monitoraggio intermedio evidenziando in tal modo gli interventi correttivi apportati alla programmazione e le relative motivazioni.

Area strategica RICERCA

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi operativi dell'area strategica Ricerca è pari al 97,92% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, invece, pari al 73,46%.

Figura 73 - Performance organizzativa degli obiettivi operativi per Ateneo – Area strategica Ricerca al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi pre e post monitoraggio intermedio dell'area strategica Ricerca risulta pari a 58. Non si sono dunque verificate richieste di chiusura o rinvio degli obiettivi; sono state però effettuate delle rimodulazioni degli obiettivi operativi, a cascata della rimodulazione effettuata con riferimento all'obiettivo direzionale "Adeguamento delle misure tecniche e amministrative per la sicurezza antincendio dei laboratori". Si rileva inoltre un errore materiale. Le modifiche sono evidenziate in grassetto nella tabella seguente.

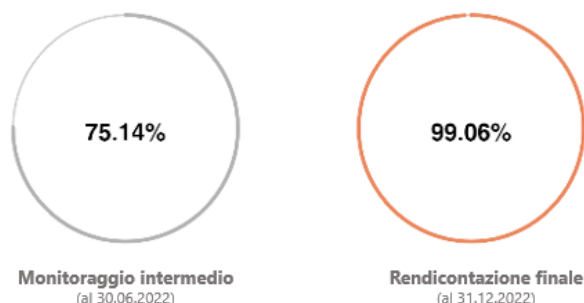
Tabella 41 - Rimodulazioni obiettivi operativi area strategica Ricerca al 30 giugno 2022

Obiettivo II livello: Adeguamento delle misure tecniche e amministrative per la sicurezza antincendio dei laboratori			
Struttura	Obiettivo operativo	Indicatore	Target 2022
Area Edilizia, Infrastrutture e Logistica Divisione Tecnica Edile	Adeguamento locali per trattamento liquidi infiammabili per Ingegneria e Agraria	% dei laboratori adeguati	100%
		% basamenti realizzati	
Area Edilizia, Infrastrutture e Logistica Divisione Tecnica Impianti	Adeguamento dei laboratori per il trattamento dei liquidi infiammabili per il corpo scientifico complesso di Agraria e Ingegneria	% dei laboratori adeguati % compartimenti realizzati	100%
Obiettivo II livello - DICEA Sviluppo e realizzazione del Progetto di Eccellenza di Dipartimento			
Struttura	Obiettivo operativo	Indicatore	Target 2022
DICEA	Predisporre e supportare tutte le attività di ricerca relative al Progetto di Eccellenza di Dipartimento	% procedure completate	<75 ≥75% (errore materiale)

Area strategica DIDATTICA

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi operativi dell'area strategica Didattica è pari al 99,06% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, invece, pari al 75,14%.

Figura 74 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Didattica al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi operativi pre e post monitoraggio al 30 giugno dell'area strategica Didattica è passato da 65 a 64. Nello specifico, è stato chiuso l'obiettivo dell'Azienda Agraria "Semplificazione delle procedure di convenzioni con gli Istituti Tecnici superiori per alternanza scuola-lavoro e per tirocini" a seguito della riorganizzazione in corso. Come anticipato, con riferimento agli obiettivi di II livello non sono invece state registrate variazioni rispetto alla programmazione iniziale.

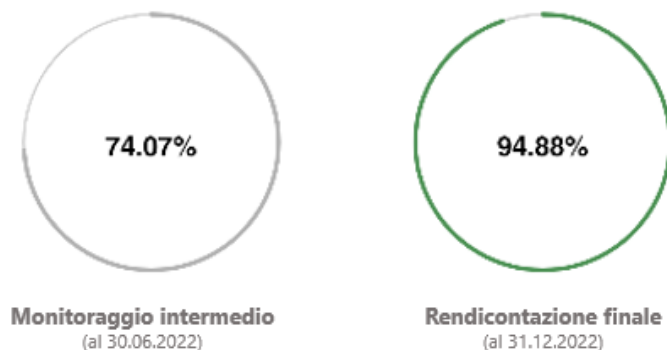
Tabella 42 - Obiettivi operativi chiusi in sede di monitoraggio intermedio – area strategica Didattica al 30 giugno 2022

Obiettivo II livello - Az Agr. Aumentare la visibilità dell'azienda agraria attraverso l'organizzazione di "giornate aperte" e attività a supporto dell'ambiente anche attraverso visite guidate				
Struttura	Obiettivo operativo	Indicatore	STATO	
<i>Azienda Agraria</i>	Semplificazione delle procedure di convenzioni con gli Istituti Tecnici superiori per alternanza scuola-lavoro e per tirocini	% avanzamento di predisposizione di convenzione tipo	CHIUSO	

Area strategica TERZA MISSIONE

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi operativi dell'area strategica Terza Missione è pari al 94,88% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, invece, pari al 74,07%.

Figura 75 - Performance organizzativa obiettivi operativi per Ateneo – Area strategica Terza Missione al 31 dicembre 2022



L'area Terza Missione, alla luce del monitoraggio intermedio, conta 43 obiettivi operativi a fronte dei 44 programmati nel PIAO 2022-2024. In particolare, è stato chiuso l'obiettivo operativo della Facoltà di Ingegneria "Integrare funzionalità per Tirocini extracurricolari nell'esistente piattaforma dei Tirocini curricolari" che, a cascata, ha determinato la chiusura del relativo obiettivo dipartimentale, come illustrato nel paragrafo 2.3.1. "Obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà". La motivazione, come anticipato, è stata l'attivazione, a seguito della nuova normativa, di propri portali da parte delle regioni non integrabili con la piattaforma di Facoltà.

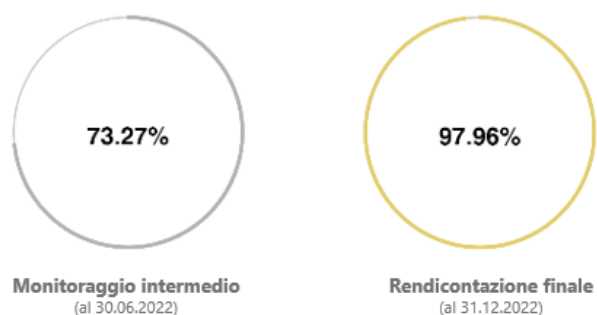
Tabella 43 - Obiettivi operativi chiusi in sede di monitoraggio intermedio – area strategica Terza Missione al 30 giugno 2022

Obiettivo dipartimentale - Pres Ing.: Integrare funzionalità per Tirocini extracurricolari nell'esistente piattaforma dei Tirocini curricolari		
Struttura	Obiettivo operativo	STATO
Presidenza Ingegneria	Integrare funzionalità per Tirocini extracurricolari nell'esistente piattaforma dei Tirocini curricolari	CHIUSO

Area strategica VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi operativi dell'area strategica *Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa* è pari al 97,96% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, pari al 73,27%.

Figura 76 – Performance organizzativa obiettivi operativi per Ateneo – Area strategica Terza Missione al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi operativi post monitoraggio intermedio risulta pari a 95, a fronte dei 100 programmati nel PIAO 2022-2024. In particolare, in linea con quanto accaduto a livello di obiettivi direzionali, sono stati rinviati 5 obiettivi operativi, principalmente a seguito del riassetto organizzativo dell'Ateneo, di cambiamenti di priorità di azione o di possibile trasferimento all'esterno delle competenze. Sono stati inoltre rimodulati l'indicatore e il relativo target dell'obiettivo della Presidenza di Economia relativo all'incremento del numero di stage extracurriculari.

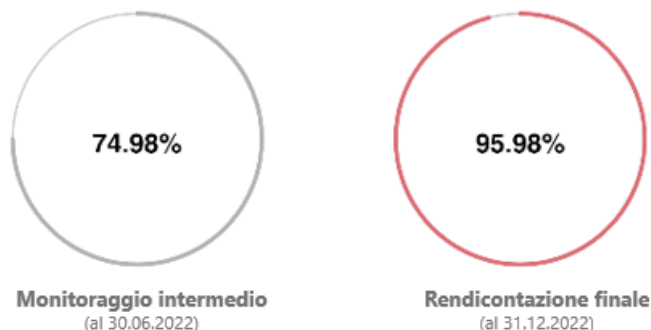
Tabella 44 - Rimodulazioni obiettivi operativi - Area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa al 30 giugno 2022

Obiettivo II livello - Semplificare i processi utili a gestire la struttura con efficienza ed efficacia				
Struttura	Obiettivo operativo	STATO	Motivazione	
<i>Ufficio post laurea area medica e</i>	Revisione Regolamento master e corsi di perfezionamento	RINVIATO	Riassetto organizzativo dell'Ateneo che comporterà la necessaria revisione dei regolamenti e delle procedure correlate	
<i>Area Didattica e Servizi agli Studenti</i>	Revisione Regolamento master e corsi di perfezionamento	RINVIATO	Riassetto organizzativo dell'Ateneo che comporterà la necessaria revisione dei regolamenti e delle procedure correlate	
Obiettivo II livello - Pres Econ. Migliorare l'offerta di stage extracurriculari e semplificare le procedure per gli stage curriculari				
<i>Ripartizione Segreteria di Presidenza Economia</i>	Incrementare il numero di stage extracurriculari usufruibili dai laureati della Facoltà anche fuori dalla Regione Marche. Valutare le possibili semplificazioni, anche attraverso il ricorso a strumenti informatici, delle procedure necessarie per l'attivazione degli stage	RIMODULATI INDICATORE E TARGET	Modifica modalità di calcolo indicatore e target per poter calcolare l'indicatore anche nel caso di un numero di richieste di tirocini extracurriculari pari a 0	
Obiettivo II livello - Semplificare i processi utili a gestire la struttura con efficienza ed efficacia				
<i>UdC Affari Generali</i>	Predisposizione Regolamento per le pubblicazioni	RINVIATO	Inversione ordine di priorità con il Regolamento per la gestione del Logo	
Obiettivo II livello - Perseguire e implementare il processo di digitalizzazione delle procedure in termini di efficacia ed efficienza, secondo i principi dell'Amministrazione Digitale:				
<i>Div Qualità, processi e protezione dati</i>	Implementazione del nuovo applicativo SIPEG (E-GOAL) per la gestione degli obiettivi	RINVIATO	Attesa del riassetto organizzativo al fine di allineare l'applicativo al nuovo modello organizzativo	
<i>Ufficio Sanità</i>	Implementazione del nuovo sistema di gestione delle presenze di Ateneo al personale docente che svolge attività assistenziale	RINVIATO	Possibile trasferimento della competenza in oggetto all'Azienda Ospedaliero-Universitaria	

Area TRASVERSALE

Nel 2022, la performance realizzata tramite gli obiettivi operativi dell'Area trasversale è pari 95,98% con uno stato di avanzamento al 30.06.2022, rispetto al target annuale, del 74,98%.

Figura 77 - Performance organizzativa obiettivi operativi per Ateneo – Area Trasversale al 31 dicembre 2022



Il numero di obiettivi operativi dell'Area trasversale a seguito del monitoraggio intermedio è passato da 100 a 96. Nello specifico sono stati rinviati 2 obiettivi operativi, 3 sono stati chiusi e 1 rimodulato. È stato inoltre definito un nuovo obiettivo operativo a cascata del relativo nuovo piano d'azione. I dettagli sono illustrati nella tabella seguente.

Tabella 45 - Rimodulazioni obiettivi operativi - Area trasversale al 30 giugno 2022

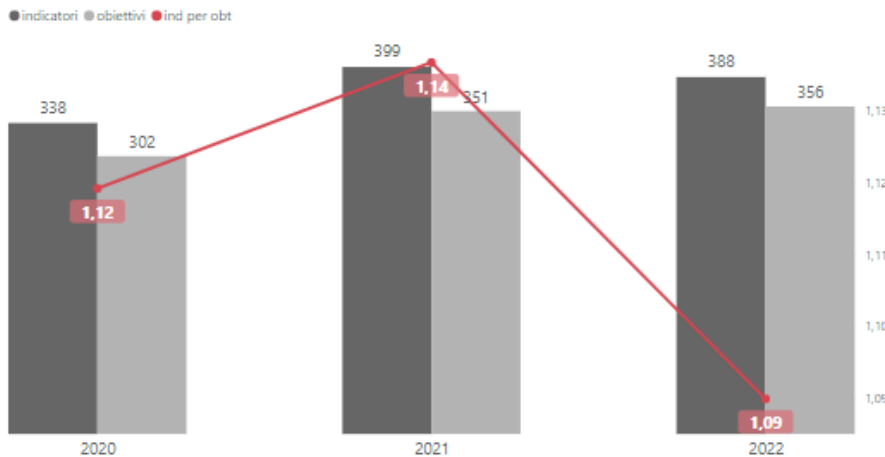
Obiettivo direzionale - Miglioramento dei processi di funzionamento			
Struttura	Obiettivo operativo	STATO	Motivazione
<i>UdC Affari Generali</i>	Realizzazione format di contratti/convenzioni di interesse generale da mettere a disposizione delle Strutture DS (comodato di beni mobili)	RINVIATO	Riassetto organizzativo di Ateneo
	Servizio di selezione e segnalazione degli interventi legislativi di interesse	CHIUSO	Cambiamenti legati al contesto organizzativo
	Mappatura risorse e competenze presenti nelle Strutture Didattico-Scientifiche e relative proposte di riorganizzazione interna	NUOVO	
<i>Ufficio Affari istituzionali</i>	Realizzazione format di statuti/regolamenti di funzionamento Strutture didattico-scientifiche (Facoltà, Dipartimenti, Centri di ricerca e servizio) da mettere a disposizione delle stesse	RINVIATO	Riassetto organizzativo di Ateneo
<i>Ufficio Fisco, Tributi e Ricavi Commerciali</i>	Trasmettere per via telematica le autofatture generate da fatture passive estere commerciali a seguito abolizione esterometro	RIMODULATO	Modifica normativa
	Generare DG autofatture e trasmettere per via telematica le autofatture generate da fatture passive estere istituzionali a seguito abolizione esterometro	CHIUSO	Indicazioni da circolare Agenzia delle Entrate
Obiettivo II livello - Pres Econ. Ridurre l'utilizzo di materiale cartaceo mediante verifica della possibilità per i docenti dell'uso della firma remota come firma digitale dei documenti interni			
<i>Ripartizione Segreteria di Presidenza Economia</i>	Digitalizzazione dei documenti relativi alle attività didattiche e amministrative dei docenti e dei corsi di studio	CHIUSO	Mutamenti legati al contesto interno.

Analisi degli indicatori

Si illustra di seguito l'analisi degli indicatori utilizzati, sia con riferimento al numero medio di indicatori per obiettivo, sia alla tipologia di indicatore scelto.

Il numero medio di indicatori per obiettivo nel 2022 è pari a 1,09, dato sostanzialmente stabile rispetto alla media registrata nel triennio 2020-2022.

Figura 78 - Indicatori per obiettivo confronto triennale

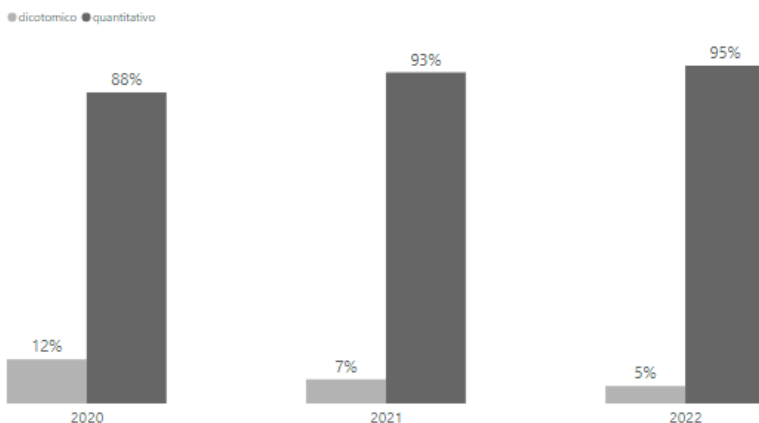


L'analisi degli indicatori per tipologia distingue tra indicatori dicotomici e indicatori quantitativi. Gli indicatori dicotomici sono indicatori del tipo SI/NO; gli indicatori quantitativi sono indicatori formulati in valore assoluto o percentuale che, per loro natura, riescono a rappresentare in maniera più puntuale ed efficace il grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Nel triennio si osserva un progressivo incremento della percentuale di indicatori quantitativi rispetto agli indicatori dicotomici. Nel 2022, gli indicatori quantitativi risultano pari al 95% del totale, due punti percentuali in più rispetto al 2021 e 7 punti percentuali in più rispetto al 2020.

Viene di seguito illustrato il confronto degli indicatori per tipologia nel triennio 2020-2022.

Figura 79 - Indicatori dicotomici e quantitativi confronto triennale



2.4. Obiettivi individuali

La performance individuale consiste nel contributo fornito da un individuo al raggiungimento degli obiettivi, in termini di risultati ottenuti e di comportamenti manifestati. In particolare, la performance individuale contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi e degli obiettivi direzionali, e quindi solo indirettamente al raggiungimento degli obiettivi strategici (secondo il modello del *cascading goal*), risultando così strettamente correlata alla performance organizzativa. Inoltre, la performance individuale viene correlata alla posizione organizzativa occupata.

Misurazione

Si illustrano di seguito le modalità di misurazione delle performance individuali dei Dirigenti e del Personale tecnico e amministrativo, con o senza incarichi di responsabilità, secondo quanto delineato nel SMVP anno 2022.

Performance individuale del Direttore Generale

Gli obiettivi del Direttore Generale sono collegati in larga misura alla capacità dell'organizzazione di perseguire gli obiettivi strategici dell'Ateneo attraverso gli obiettivi di II livello, assegnati alle strutture dell'Amministrazione Centrale e alle strutture didattico-scientifiche (obiettivi Direzionali e dipartimentali/di Facoltà) in concomitanza dell'approvazione del PIAO (Performance organizzativa). Non mancano, tuttavia, gli obiettivi individuali specifici assegnati al Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione, di solito in occasione dell'approvazione del PIAO, su proposta del Rettore. Il Direttore Generale è valutato, oltre che per il raggiungimento degli obiettivi assegnatigli, anche sulla base delle proprie capacità gestionali attraverso una specifica scheda di valutazione. Dei risultati ottenuti nella performance organizzativa così come negli obiettivi individuali specifici, il Direttore Generale deve rendere conto al Consiglio di Amministrazione nella Relazione Annuale.

Performance individuale dei Dirigenti

Gli obiettivi dei Dirigenti sono collegati in larga misura alla capacità dell'Area organizzativa di perseguire gli obiettivi strategici dell'Ateneo attraverso gli obiettivi Direzionali dell'Area di appartenenza dei Dirigenti, assegnati in concomitanza dell'approvazione del PIAO (Performance organizzativa). Non mancano, tuttavia, gli obiettivi individuali specifici assegnati al Dirigente dal Direttore Generale, di solito in occasione dell'approvazione del PIAO. I Dirigenti sono valutati, oltre che per il raggiungimento degli obiettivi assegnatigli, anche sulla base della propria capacità gestionale attraverso una specifica scheda di valutazione. Dei risultati ottenuti nella performance organizzativa, così come negli obiettivi individuali specifici, il Dirigente dovrà dare conto al Direttore Generale nella Relazione annuale.

La performance individuale del personale EP e D con incarichi di responsabilità assegnato all'Amministrazione Centrale e alle Strutture Didattico Scientifiche

Gli obiettivi del personale di categoria EP, D con incarichi di responsabilità dell'Amministrazione Centrale, sono assegnati dal Direttore Generale o dai Dirigenti per il personale delle Aree Dirigenziali e corrispondono agli obiettivi assegnati alla struttura di cui sono responsabili. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi inclusi obiettivi trasversali. Altresì, il Direttore Generale o i Dirigenti per il personale delle Aree Dirigenziali potrà assegnargli ulteriori specifici obiettivi individuali. Gli obiettivi del personale di categoria EP, D con incarichi di responsabilità assegnati alle strutture didattico scientifiche sono attribuiti dal Direttore della struttura e corrispondono in misura prevalente agli obiettivi operativi assegnati alla struttura stessa. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi, inclusi obiettivi trasversali. Altresì,

il Direttore della struttura didattico scientifica potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali in relazione soprattutto al personale che riveste una qualifica tecnica.

La performance individuale del personale D, C e B senza incarichi di responsabilità

Gli obiettivi del personale di categoria B, C e D senza incarichi di responsabilità, sono assegnati dal responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza. Essi corrispondono pressoché a quelli della struttura organizzativa cui afferiscono.

Valutazione

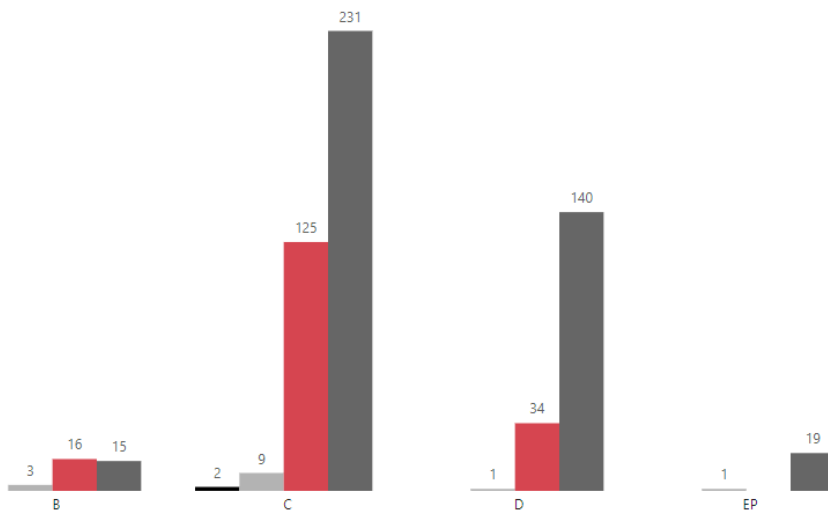
L'Università Politecnica delle Marche per la valutazione della performance individuale ha adottato un modello che contempla i risultati, la qualità del contributo assicurato e le competenze dimostrate. Tale modello è basato su due ambiti distinti e integrati di valutazione:

- i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi assegnati nell'ambito della struttura di propria responsabilità o appartenenza;
- la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, le competenze dimostrate e i comportamenti professionali e organizzativi (apporto professionale).

Nel grafico seguente si rappresenta l'andamento delle valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo (eccellente, ottimo, buono, sufficiente) distinto per categoria (EP, D, C, B).

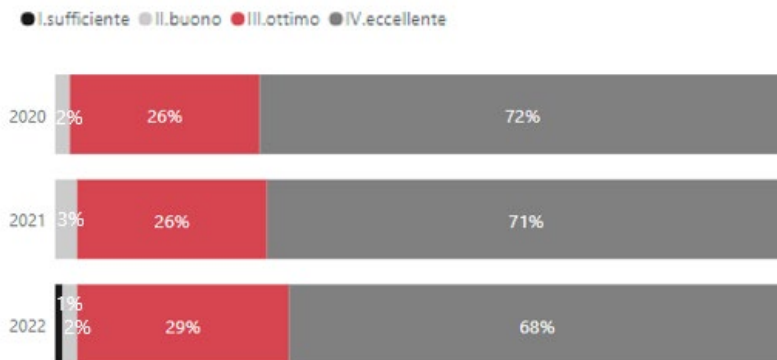
Figura 80 - Valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2022

● I.sufficiente ● II.buono ● III.ottimo ● IV.eccellente



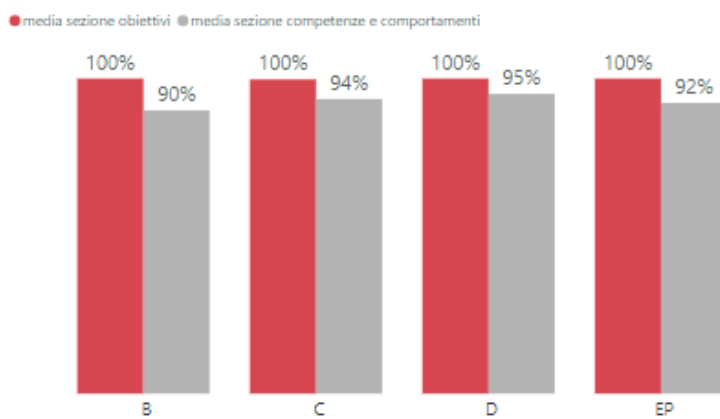
Si riporta altresì un confronto triennale delle valutazioni negli anni 2020, 2021 e 2022.

Figura 81 - Andamento delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo confronto triennale



In aderenza al modello per la valutazione individuale adottato e sopra descritto, si riporta inoltre l'analisi per categoria (B, C, D, EP) sia dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi organizzativi, sia della valutazione circa competenze e comportamenti.

Figura 82 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti al 31 dicembre 2022



3.

RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

Il Bilancio Unico d'esercizio 2022 conferma l'equilibrio economico e la solidità dell'Ateneo nonostante il forte innalzamento dei costi, in particolare di quelli energetici, causato dai nuovi scenari politici internazionali determinati dal conflitto russo-ucraino e dai conseguenti mutamenti del contesto economico che hanno investito il sistema produttivo dei beni e dei servizi in Italia e in Europa.

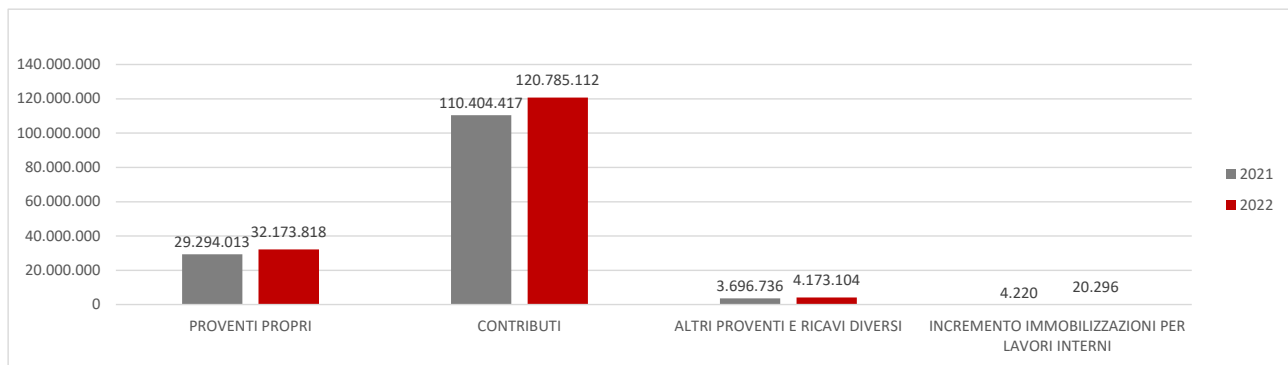
L'esercizio chiuso al 31/12/2022 presenta un risultato economico positivo di € 223.576, in calo rispetto all'anno precedente (€ 1.012.012 del 2021).

Proventi operativi

L'esercizio si è chiuso con un volume di proventi operativi pari a € 157.152.331 con un aumento superiore ai 13,7 milioni di euro rispetto al volume registrato nell'esercizio 2021 (€ 143.399.386).

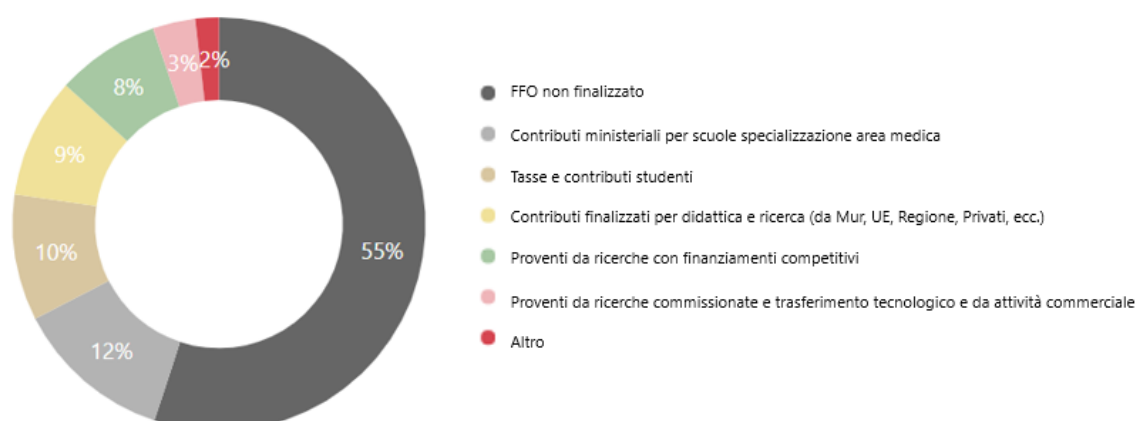
Analizzando nel dettaglio tale variazione si evidenzia sia l'incremento dei Proventi propri (+ € 2.879.804 rispetto al 2021), principalmente riconducibile all'aumento dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi, sia dei Contributi (+ € 10.380.695 rispetto al 2021) e, in particolare, di quelli provenienti dal Mur e da altre Amministrazioni Centrali per il finanziamento ordinario dell'università e delle scuole di specializzazione di area medica e dalla Regione per i corsi di laurea.

Figura 83: Macro-voci dei proventi operativi confronto biennale



Analizzando il dato 2022 per fonte di provenienza, si osserva che il 55% dei proventi operativi deriva dal Fondo di Finanziamento Ordinario non finalizzato, il 10% dalla contribuzione studentesca, il 12% dai contributi per le scuole di specializzazione, l'8% da ricerche con finanziamenti competitivi, il 3% da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico e da attività commerciale e il 10% dai contributi finalizzati per borse post lauream, mobilità studenti, ricerca da Mur, UE, Regione, Privati.

Figura 84: Composizione dei proventi operativi per provenienza al 31 dicembre 2022



Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) complessivamente assegnato all'Università Politecnica delle Marche ai sensi del DM 581/2022 si è attestato sui 94,2 milioni di euro, in lieve crescita rispetto all'assegnazione 2021 (93,5 milioni di euro).

La quota base, la quota premiale e l'intervento perequativo nel loro complesso ammontano a € 72.649.138, con un incremento che si attesta sui 500.000 euro rispetto al 2021.

L'incremento della quota base ripartita con il criterio del costo standard per studente in corso (+ € 1.431.880), della quota premiale (+ € 741.553) e delle risorse destinate alla promozione dell'attività di ricerca ai sensi del DL 34/2020 (+ € 694.069) compensano la fisiologica diminuzione della quota base ripartita con il criterio c.d. "storico" (- € 2.408.795).

Complessivamente, il peso dell'Ateneo sull'intero sistema universitario per quota base, premiale e perequativo si attesta nel 2022 all'1,06%, in calo rispetto al 2021 (1,08%).

Nel 2022, inoltre, sono state assegnate con il FFO ulteriori quote di finanziamento. Tra di esse si segnalano, in particolare:

- il finanziamento a compensazione del minor gettito da contribuzione studentesca per € 913.091;
- il finanziamento a compensazione dell'ulteriore minore gettito da contribuzione studentesca per l'a.a. 2022-2023 ai sensi del DM 1014/2021 per € 1.010.832;
- il finanziamento a sostegno del passaggio al regime degli scatti biennali da parte della docenza universitaria per € 1.613.600;
- il finanziamento dei piani straordinari dei ricercatori per € 6.637.587;
- il finanziamento della valorizzazione del personale tecnico amministrativo per € 546.559;
- il finanziamento dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-2022 per i consueti € 6.655.755;
- le risorse per la Programmazione Triennale 2021-2023 per € 749.616;
- gli interventi a favore degli studenti per € 1.993.250 (Borse post lauream, Fondo sostegno giovani per mobilità internazionale, tutorato e attività didattiche integrative, classi di laurea STEM e sostegno studenti con disabilità, invalidità ≥ 66% e con disturbi specifici dell'apprendimento).

Il DL 6 luglio 2012 n. 95, convertito in Legge 7 agosto 2012 n. 135, modificando il comma 1 dell'art. 5 del DPR 306/1997, dispone che la contribuzione studentesca non possa eccedere il 20% dell'importo del finanziamento ordinario annuale dello Stato, a valere sul fondo di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a) e comma 3, della legge 537/1993, n. 537, prevedendo l'esclusione dal computo del 20% del gettito derivante dagli studenti iscritti oltre la durata normale dei rispettivi corsi di studio di primo e secondo livello ed una

disciplina specifica per il possibile aumento dei contributi agli studenti fuori corso. Ai fini del calcolo del Rapporto Contribuzione studentesca/FFO, pur inglobando le tasse relative agli studenti fuori corso nel volume complessivo di tasse e contributi per corsi di laurea al netto degli esoneri, il rapporto nell'esercizio risulta essere del 14%, ben al di sotto del limite normativo.

Tabella 46 – Rapporto contribuzione studentesca /FFO
al 31 dicembre 2022

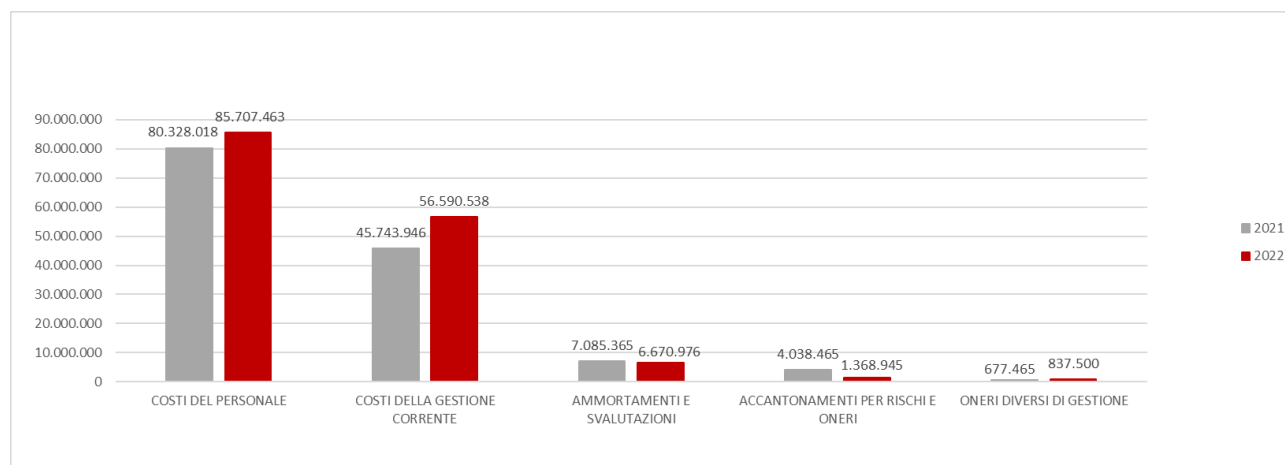
2022	
(A) Tasse e contributi per corsi di laurea compresi i fuori corso, al netto esoneri	13.018.616
(B) FFO 2022	94.191.604
Indice (A/B %)	14%

Costi operativi

I costi operativi si attestano nel 2022 sui € 151.175.421 con un aumento superiore ai 13 milioni di euro rispetto al volume registrato nell'esercizio 2021 (€ 137.873.259).

Analizzando nel dettaglio tale variazione, emerge un incremento rispetto all'esercizio precedente nelle macro-voci più rilevanti, ossia quelle dei costi del personale e della gestione corrente, ma anche degli oneri diversi di gestione. Gli ammortamenti e svalutazioni e gli accantonamenti per rischi ed oneri presentano, invece, una riduzione rispetto al 2021.

Figura 85: Macro-voci dei costi operativi
confronto biennale



Il costo del personale (€ 85.707.463) si conferma il principale costo dell'Ateneo. Il dato registra un aumento del 7% (+ € 5.379.445) riconducibile all'incremento dei costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica (+ € 4.533.917) e del personale dirigente e tecnico amministrativo (+ € 845.528) per effetto della crescita dell'organico.

Il costo per il sostegno agli studenti si attesta al 19% dei proventi operativi (17% nel 2021) con un incremento di circa 6 milioni di euro sostanzialmente dovuto all'aumento dei contratti di formazione specialistica di area medica (+ € 4.149.548), delle borse di dottorato e dei correlati costi per attività di ricerca in Italia e all'estero riconosciuti ai dottorandi (+ € 1.035.569), delle borse di studio per ricerca (+ € 148.410) e per mobilità internazionale (+ € 175.225), dei costi per viaggi di istruzione (+ € 102.872) e all'introduzione delle borse di studio per didattica (€ 284.535) e dei contributi per spese di locazione sostenute dagli studenti ai sensi del Legge di bilancio 2021 (€ 234.399).

A queste voci vanno poi aggiunti ulteriori costi che l'Ateneo sostiene per l'acquisto di servizi a favore degli studenti riclassificati, da un punto di vista contabile, nelle altre voci di costo della gestione corrente. Tra di essi figurano, in particolare, le spese per trasporto, gli acquisti di servizi per il sostegno al placement e allo sviluppo dell'imprenditorialità, di servizi, materiale di consumo e trasferimenti per l'orientamento e la promozione della didattica e per le collaborazioni per il supporto psicologico degli studenti. Nel complesso, tali costi ammontano a € 1,2 milioni di euro.

Le altre tipologie di costi della gestione corrente si mantengono sostanzialmente in linea con i valori 2021, con la sola eccezione dell'acquisto di servizi e collaborazioni tecnico gestionali. Quest'ultima voce, infatti, registra un incremento considerevole, superiore ai 4 milioni di euro, per effetto dell'aumento dei costi energetici. Significativo è anche l'incremento dei costi di manutenzione ordinaria dei fabbricati (+ 380 mila euro) e del servizio di portierato (+ € 250 mila euro).

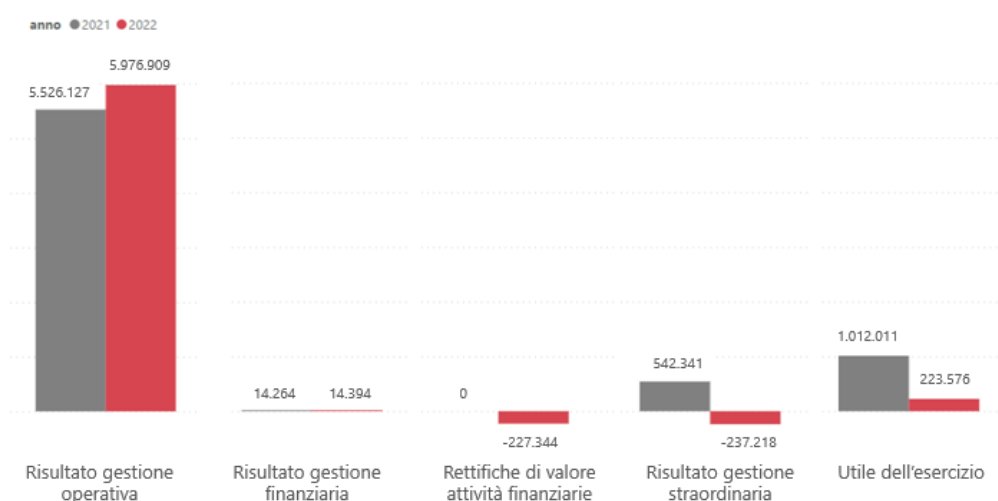
Gli ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali e materiali registrano un incremento di oltre 700.000 euro conseguente all'intensa politica di investimento a valere sia su risorse proprie sia su contributi esterni finalizzati attuata dall'Ateneo.

Risultati economici parziali e risultato economico complessivo

Il risultato della gestione operativa, ovvero la differenza tra proventi e costi della gestione caratteristica dell'Ateneo, si attesta quindi sui € 5.976.909, pari al 4% del totale dei proventi operativi (4% nel 2021).

La gestione finanziaria presenta un saldo positivo di € 14.394, mentre le rettifiche di valore di attività finanziarie e la gestione straordinaria impattano negativamente sul risultato di esercizio rispettivamente per € 227.344 (svalutazioni di partecipazioni) e € 237.218. Il valore delle imposte sul reddito dell'esercizio si attestano sui € 5.303.166 determinando un utile di esercizio pari a € 223.576. Il grafico seguente evidenzia l'andamento dei risultati delle diverse gestioni esplicitando il confronto con l'esercizio precedente.

Figura 86: Andamento dei risultati economici delle diverse gestioni confronto biennale



Situazione patrimoniale e finanziaria

Dal punto di vista patrimoniale, l'Ateneo mantiene la propria solidità con un Patrimonio Netto che si attesta al 31/12/2022 sul valore di €117.208.210 (€ 118.159.202 al 31/12/2021). Seppur in diminuzione, si conferma l'ottimo indice primario di struttura rispetto alle attività immobilizzate che si attesta nel 2022 sul valore di 1,09 (1,16 il rapporto tra Patrimonio Netto e Immobilizzazioni nel 2021). Tale dato è influenzato dal rilevante incremento delle immobilizzazioni, in particolare immobilizzazioni materiali (edili) in corso e attrezzature scientifiche (+ € 5.688.464).

Dal punto di vista della liquidità, l'Ateneo mostra un buon grado di solvibilità di breve periodo grazie ad un attivo circolante composto per € 95.546.868 da disponibilità liquide, pari al 41% dell'attivo circolante, dato in calo rispetto a quello dell'esercizio precedente (49%) anche in conseguenza del rilevante incremento dei crediti in massima parte verso Mur e altre Amministrazioni centrali.

Risorse finanziarie e obiettivi

La tabella di seguito riportata evidenzia la capacità di programmazione delle risorse di Ateneo in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PIAO. Nel 2022 è possibile rilevare uno scostamento fra le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi strategici rilevate a consuntivo tramite il documento di bilancio di esercizio e quelle previste nel bilancio di previsione. Tale scostamento è principalmente imputabile alla natura del bilancio di previsione autorizzatorio e alle criticità connesse alla determinazione della competenza economica dei proventi principalmente legati a bandi competitivi.

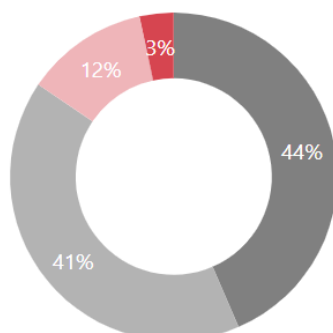
Al fine di offrire una migliore lettura dei dati e dell'andamento di gestione è stata inserita un'ulteriore colonna relativa ai dati del bilancio 2021 riclassificati per missioni e programmi.

Tabella 47 – Articolazione della spesa per missioni e programmi

Missioni	Programmi	COFOG (II livello)	Obiettivi strategici	Bilancio di previsione 2022	Bilancio di esercizio 2022	Bilancio di esercizio 2021
Ricerca e Innovazione	Ricerca scientifica e tecnologica base	Ricerca base	I.OS1 Mantenere elevata la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà per affrontare le grandi sfide in contesti internazionali	76.529.458 €	60.081.419 €	57.255.133 €
			I.OS2 Potenziare la competitività e la capacità di attrazione delle risorse			
			I.OS3 Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti			
Ricerca e Innovazione	Ricerca scientifica e tecnologica applicata	R&S per gli affari economici	III.OS1 Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio-economico e Università	5.752.470 €	4.332.432 €	4.385.877 €
			III.OS2 Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità di stakeholder e dei contesti sociali			
Istruzione superiore	Sistema universitario formazione post universitaria	Istruzione superiore	II.OS1 Promuovere la qualità nella didattica e investire in aree strategiche interdisciplinari in relazione alle esigenze della persona e della società	75.121.965 €	69.237.856 €	60.471.716 €
			II.OS2 Migliorare la transizione scuola-Università e lo sviluppo del percorso formativo			
Tutela della salute	Assistenza in materia sanitaria	Servizi ospedalieri	II.OS3 Specializzare l'offerta formativa a livello magistrale per favorire la continuità nella stessa sede e aumentare l'attrattività nazionale e internazionale	14.862.210 €	5.327.966 €	5.077.811 €
			III.OS3 Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica			
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	Istruzione non altrove classificato	IV.OS1 Valorizzazione delle Risorse Umane	496.528 €	413.077 €	381.905 €
			IV.OS2 Migliorare il benessere organizzativo			
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Servizi e affari generali per le amministrazioni	Istruzione non altrove classificato	IV.OS3 Incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni	21.550.728 €	18.953.016 €	16.513.066 €
TOTALE				195.093.351 €	159.130.017 €	144.654.606 €

Figura 87 - Composizione della spesa per missioni e programmi

● Istruzione superiore ● Ricerca e Innovazione ● Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche ● Tutela della salute



4.

PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE

4.1. Piano per l'Uguaglianza di Genere 2022-2025 - GEP

L'UnivPM ha adottato il Piano per l'uguaglianza di genere, il Gender Equality Plan 2022-2025 (GEP), che è stato approvato con delibera n. 539 del 26 ottobre 2021 del Senato Accademico e n. 1162 del 27 ottobre 2021 del Consiglio di Amministrazione.

Tale documento veicola il contributo che l'Ateneo intende dare alla realizzazione di uno sviluppo sostenibile e inclusivo, a livello locale, europeo e globale. L'impegno a promuovere il rispetto delle pari opportunità come valore fondante della comunità universitaria è sancito tra i principi generali dello Statuto e del Codice Etico di Ateneo, e trova eco nella Carta dei diritti e dei doveri degli studenti e delle studentesse nonché nel Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del Comitato Unico di Garanzia per le Pari Opportunità (CUG), organo deputato alla predisposizione, all'interno di ogni amministrazione pubblica, di un Piano di Azioni Positive triennale per favorire l'uguaglianza di genere e il benessere organizzativo.

Il Piano di Uguaglianza di Genere UnivPM si articola in 5 aree prioritarie di intervento, che coprono i contenuti minimi previsti dalla Commissione Europea per i GEP delle istituzioni accademiche e di ricerca che prenderanno parte alle call di Horizon Europe.

Le 5 aree di intervento sono:

- 1) L'equilibrio tra vita e lavoro e la cultura organizzativa;
- 2) L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
- 3) L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
- 4) L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti;
- 5) Il contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

Ciascuna di esse risulta trasversale rispetto a tutte le aree strategiche individuate all'interno del Piano Strategico di ateneo 2020-2022, sebbene sia possibile rintracciare sinergie maggiormente evidenti con l'area strategica IV, dedicata alla valorizzazione del capitale umano quale elemento fondante dell'Ateneo e al miglioramento del benessere organizzativo, e con l'area trasversale, all'interno della quale viene richiamato l'obiettivo di realizzare un Ateneo sostenibile in linea con l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite già ricordata nell'Introduzione.

All'interno di ciascuna delle 5 aree prioritarie di intervento sono stati individuati uno o più obiettivi, su cui l'Ateneo intende impegnare energie, competenze e risorse nel quadriennio 2022-2025:

- favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa (area 1);
- migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata (area 1);
- promuovere una maggiore inclusività nei percorsi di formazione (area 1);
- incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi decisionali (area 2);
- promuovere processi di reclutamento e di avanzamento di carriera improntati al rispetto delle pari opportunità (area 3);
- superare gli stereotipi di genere per quanto concerne la presenza femminile nelle carriere STEM (area 3);
- promuovere una maggiore attenzione alla dimensione di genere e al principio di pari opportunità nelle attività di ricerca e di disseminazione (area 4);
- integrare la dimensione di genere nei contenuti della didattica (area 4);
- prevenire comportamenti discriminatori e casi di molestie morali e sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo e popolazione studentesca (area 5).

La realizzazione di questi obiettivi è perseguita attraverso una serie di azioni articolate su tre livelli: culturale, normativo e organizzativo.

Al livello culturale appartengono le azioni che intendono incidere in via prioritaria sulla sensibilità e sull'attenzione al tema delle pari opportunità tra uomini e donne quale principio fondante della cultura e del benessere organizzativi, promuovendo quindi attivamente un migliore equilibrio tra vita privata e vita lavorativa di tutto il personale dipendente (area 1), il superamento degli stereotipi di genere (area 1, 3, 4) e il contrasto a qualsiasi forma di discriminazione di genere (area 2, 3) e di molestia morale e sessuale nei confronti delle donne (area 5).

Al piano normativo fanno invece riferimento le azioni che prevedono l'adozione di linee guida interne (area 1, 2, 4 e 5) o l'adeguamento della normativa esistente nella direzione di un maggiore equilibrio di genere (area 1, 2).

Di seguito sono rappresentati in forma sintetica i risultati del monitoraggio al 31 dicembre 2022 delle azioni programmate nel suddetto Piano 2022-2025. La descrizione esaustiva del monitoraggio delle azioni è illustrata nel rapporto di "Gender equality plan 2022- 2025 - Monitoraggio azioni 2022" del 15 marzo 2023.

Tabella 48 - Monitoraggio azioni GEP 2022-25 al 31 dicembre 2022

AREA DI INTERVENTO	OBIETTIVO	AZIONE	TIMELINE	STATO
AREA 1 Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa	Favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa	1.1	2022	completata
		1.2	2022-25	completata
		1.3	2022-25	completata
		1.4	2022	completata
	Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	1.5	2022	da realizzare
AREA 2 L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	Incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi decisionali	1.9	2022-25	completata
		2.1	2022-25	completata
		2.2	2022-24	da completare
AREA 3 L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	Promuovere processi di reclutamento e di avanzamento di carriera improntati al rispetto delle pari opportunità	2.3	2022-25	Non ci sono stati rinnovi di
		3.2	2022-25	da completare
		3.3	2022-25	da completare
AREA 4 L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti	Promuovere una maggiore attenzione alla dimensione di genere e al principio di pari opportunità nelle attività di ricerca e di disseminazione	3.4	2022-25	completata
		4.4	2022-25	da realizzare
AREA 5 Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali	Prevenire comportamenti discriminatori e casi di molestie morali e sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo e popolazione studentesca	5.1	2022-25	completata
		5.3	2022-25	completata

4.2. Comitato Unico di garanzia – CUG

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) è stato istituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010 ed è regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011 e dall'art. 21 dello Statuto di Ateneo. Con DR. n. 1220 del 27 Ottobre 2021 si è insediato il CUG nella sua nuova composizione per il triennio accademico 2022-2024.

Il CUG assume tutte le funzioni che la legge e i contratti collettivi attribuivano ai Comitati per le Pari Opportunità e ai Comitati paritetici sul fenomeno del mobbing. Esso ha compiti propositivi e consultivi; promuove iniziative per l'attuazione delle pari opportunità e la valorizzazione della differenza tra uomo e donna, vigila sul rispetto del principio di non discriminazione come previsto dalla vigente legislazione italiana e comunitaria. Il Comitato vigila altresì che non siano intraprese azioni di vessazione (mobbing) all'interno dell'Università.

Il CUG di Ateneo ha predisposto il nuovo Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024– aggiornamento 2023 che è stato approvato dal SA e dal CdA nelle rispettive sedute del 21 e 22 marzo 2023.

Di seguito sono rappresentati in forma sintetica i risultati del monitoraggio al 31 dicembre 2022 delle azioni programmate nel suddetto PAP 2022-2024. La descrizione esaustiva del monitoraggio delle azioni è illustrata nel rapporto pubblicato nel sito web di Ateneo nella sezione "Attività" della pagina riservata al Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni.

Tabella 49 – Monitoraggio azioni positive 2022-2024 – Aggiornamento 2023
al 31 dicembre 2022

AREA DI INTERVENTO	AZIONE	TIMELINE	STATO	
AREA 1 Implementazione funzioni e ruolo del CUG	1.1	Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia	2022	completata
	1.2	Emanazione di un atto interno per illustrare la rete di rapporti con il CUG	2022-24	da realizzare
	1.3	Presentazione del CUG ai nuovi assunti	2022-24	completata
	1.4	Prosecuzione della partecipazione alla rete dei CUG a livello regionale (MarCUG)	2022-24	completata
	1.5	Organizzazione del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane	2022	completata
	1.5 bi	Stesura newsletter post convegno	2023	da realizzare
	1.6	Presentazione del CUG all'interno dei Consigli di Dipartimento	2022-24	da realizzare
AREA 2 Benessere organizzativo e lavorativo e programmazione azioni di miglioramento	2.1	Acquisizione ed elaborazione dati su benessere studenti	2022-24	da realizzare
	2.2	Svolgimento giornate della prevenzione	2022-24	completata
AREA 3 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	3.1	Somministrazione di un questionario al personale su genitorialità e lavoro di cura familiare (analisi dei bisogni)	2023	da realizzare
	3.2	Analisi fattibilità di strumenti a sostegno della genitorialità e lavoro di cura familiare	2023	da realizzare
	3.3	Incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali	2023-24	da realizzare
AREA 4 Ateneo Sostenibile	4.1	Partecipazione ai gruppi di lavoro della Rete delle Università Sostenibile (RUS)	2022-24	da realizzare
AREA 5 Sportello di Ascolto	5.1	Prosecuzione e rafforzamento dell'attività dello sportello di ascolto	2022-24	completata
	5.2	Monitoraggio attività sportello di ascolto	annale	completata
Area 6 Formazione	6.1	Promozione di iniziative interne di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere e sul ruolo degli organismi preposti quali la Consigliera di Fiducia, la Commissione Etica, il CUG	2022-24	completata
	6.2	Inserimento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile	2022-24	da realizzare
	6.3	Formazione a tutti i dottorandi dell'ateneo su parità di genere, inclusione e diversità	2022-24	da realizzare
	6.4	Formazione per tutto il personale sulle tematiche relative a UnivPM Sostenibile	2022-24	da realizzare

5. **L'ASCOLTO DEGLI** **STAKEHOLDER**

L'ascolto degli stakeholder è uno degli elementi del processo di misurazione e valutazione della performance volti al miglioramento continuo della qualità dei servizi offerti come indicato dal D.lgs. 74/2017, che integra il D.lgs. 150/2009.

UnivPM, già in attuazione della Legge 370/1999, del D.Lgs 19/2012 e del D.M. 1154/2021, ha implementato un sistema di rilevazione periodica delle opinioni degli studenti e dei laureandi che rappresentano informazioni essenziali per la gestione del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo.

L'Ateneo, inoltre, rileva il grado di soddisfazione sui servizi offerti mediante somministrazione periodica di questionari rivolti alla componente studentesca e al personale docente. A partire dal 2022, inoltre, si è aderito al Progetto Good Practice, mediante il quale si rileva la customer satisfaction di studenti, docenti, dottorandi e assegnisti e personale tecnico-amministrativo con riferimento ai servizi di supporto amministrativo.

Si illustrano di seguito le principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti attivate in UnivPM.

Tabella 50 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti UnivPM al 31 dicembre 2022

	Studenti/Laureati	Docenti Assegnisti	Dottorandi	Personale tecnico- amministrativo	Aziende Enti
Good Practice – Customer satisfaction	X		X	X	
Questionari rilevazione opinioni su didattica e servizi di supporto obbligatori e facoltativi ANVUR	X		X		
Indagine Almalaurea profilo laureati e condizione occupazionale	X				
Questionario tirocini	X				X
Questionario abbandoni	X				
Questionario rilevazione opinioni didattica a distanza	X				

I risultati della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti sono elementi di cui l'UnivPM tiene conto per la definizione degli obiettivi di miglioramento della performance.

Questa sezione della Relazione evidenzia, in particolare, i risultati del progetto Good Practice sul grado di soddisfazione dei principali stakeholder interni circa l'attività amministrativa. Inoltre, per la categoria degli studenti sono presentate anche ulteriori indagini, quali i risultati del progetto Good Practice integrati con i risultati dei questionari ANVUR, schede 2 e 4 parte A, sui servizi di supporto. Si presentano, infine, i risultati dell'indagine Almalaurea rivolta ai laureandi.

Per approfondimenti si rinvia alla *Relazione sulla valutazione della didattica da parte degli studenti e dei laureandi* a cura del Nucleo di valutazione, consultabile al seguente link: https://www.univpm.it/Entra/Engine/RAServeFile.php/f/Nucleo/Rel_Valutazione_didattica_202122NdV.pdf

5.1. Rilevazione opinioni Progetto “Good Practice” customer satisfaction

L’UnivPM, nel 2022, ha aderito per la prima volta al Progetto Good Practice, nato con l’obiettivo di misurare e comparare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle università rispetto a due dimensioni di prestazione: *costi ed efficienza* e *customer satisfaction*. A queste analisi definite «tradizionali» si aggiungono dei Laboratori sperimentali che offrono annualmente temi «verticali» di approfondimento. Nel 2022 sono stati svolti i laboratori *Digital Transformation* e *Smart Working*. La partecipazione al progetto ha consentito di acquisire rilevanti informazioni gestionali consentendo confronti con benchmark di riferimento rappresentati dai dati medi nazionali e degli atenei di media dimensione, categoria di cui l’UnivPM fa parte. All’edizione 2022 hanno partecipato 40 atenei.

L’analisi *Costi ed efficienza* è finalizzata alla misurazione delle risorse dedicate ai servizi amministrativi in termini di costi totali, costi unitari e full-time equivalent (FTE). L’analisi viene condotta in modo gerarchico misurando le risorse complessive per l’Ateneo e le risorse associate a ciascuno dei 53 servizi amministrativi. Le risorse sono mappate con riferimento a personale interno, collaboratori e consulenti esterni coinvolti nella gestione del servizio.

Oggetto di approfondimento del presente paragrafo è la seconda dimensione, ossia la rilevazione della *customer satisfaction* rivolta alle tre principali categorie di stakeholder dell’ateneo:

- gli studenti (questionario STUD) il cui questionario è a sua volta distinto tra studenti del I anno (STUD I) e degli anni successivi (STUD II) in quanto, oltre ai servizi comuni alle due categorie, sono state introdotte domande specifiche per ciascuna rilevazione. In particolare, gli studenti del primo anno sono chiamati ad esprimere il proprio giudizio in merito al servizio di orientamento in entrata, mentre gli studenti degli anni successivi esprimono il proprio livello di soddisfazione per il servizio di job placement e di internazionalizzazione;
- il personale tecnico-amministrativo (questionario PTA);
- il personale docente, i dottorandi e gli assegnisti (questionario DDA).

Infine, sono somministrati al personale tecnico-amministrativo anche questionari relativi al benessere organizzativo i cui risultati sono stati già illustrati nel *paragrafo 1.3.4.* del presente documento.

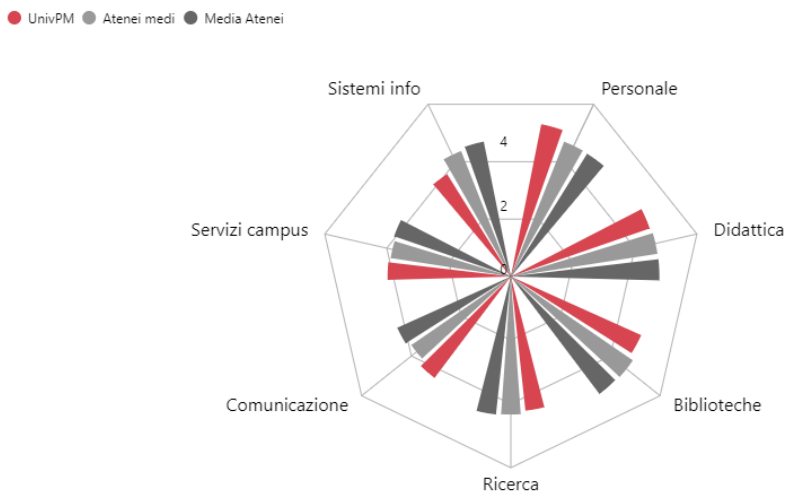
I questionari di customer satisfaction hanno riguardato l’indagine del grado di soddisfazione sui servizi di supporto su una scala di giudizi da 1 a 6. Il tasso di risposta è risultato pari all’8% degli studenti del primo anno su un totale di 3.372 intervistati e pari all’11% degli studenti degli anni successivi su un totale di 11.511 intervistati. Il tasso di risposta delle altre categorie di stakeholder è stato invece più elevato: 41% dei docenti, dottorandi e assegnisti su 1.168 intervistati e 55% dei dipendenti per il personale tecnico-amministrativo su 553 intervistati.

Docenti, dottorandi e assegnisti

L’analisi dei giudizi espressi da docenti, dottorandi e assegnisti registra un livello di soddisfazione complessiva pari a 4,27 su un punteggio massimo di 6. La performance dell’Ateneo si attesta dunque su un valore del 71%.

Analizzando nel dettaglio gli item del questionario emerge una soddisfazione più elevata rispetto alla media degli atenei medi e alla media nazionale per la gestione del personale (4,87 UnivPM; 4,55 atenei medi; 4,54 media atenei), più bassa invece per i sistemi informatici (3,78 UnivPM; 4,24 atenei medi; 4,32 media atenei). Anche per i servizi campus e la comunicazione, la soddisfazione di docenti, dottorandi e assegnisti è superiore alle medie del benchmark considerato. Con riferimento, invece, alle biblioteche e ai servizi amministrativi a supporto della ricerca e della didattica i giudizi UnivPM sono sotto la media degli atenei medi e sotto la media nazionale.

Figura 88 - Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti al 31 dicembre 2022

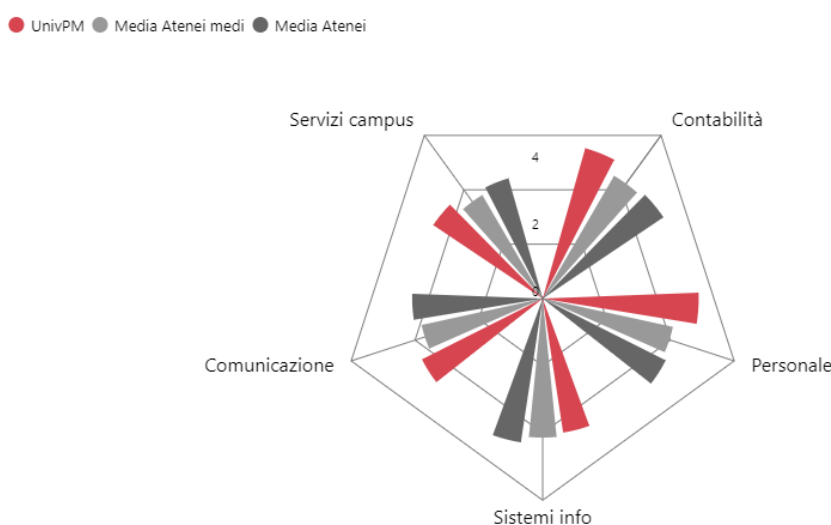


Personale tecnico-amministrativo

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, la soddisfazione complessiva risulta pari a 4,26 su 6. Si registra quindi una performance di Ateneo del 71%.

Il grado di soddisfazione dei dipendenti UnivPM è superiore alla media degli atenei medi e alla media nazionale in tutti i casi, unica eccezione i *sistemi informatici*, in relazione ai quali si registra un giudizio medio pari a 4,03 a fronte di una media degli atenei medi pari a 4,14 e a una media nazionale pari a 4,33. Il personale tecnico-amministrativo esprime giudizi superiori ai valori di benchmark relativamente a *servizi campus* e *comunicazione*. Dall'analisi, inoltre, emerge che, in UnivPM, il grado di soddisfazione relativo all'item "Personale", con cui si intende il supporto all'amministrazione e la gestione del personale, è pari a 4,65 ed è sensibilmente più elevato rispetto alla media degli atenei medi, pari a 3,97, e alla media degli atenei, pari a 4,10.

Figura 89 - Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2022



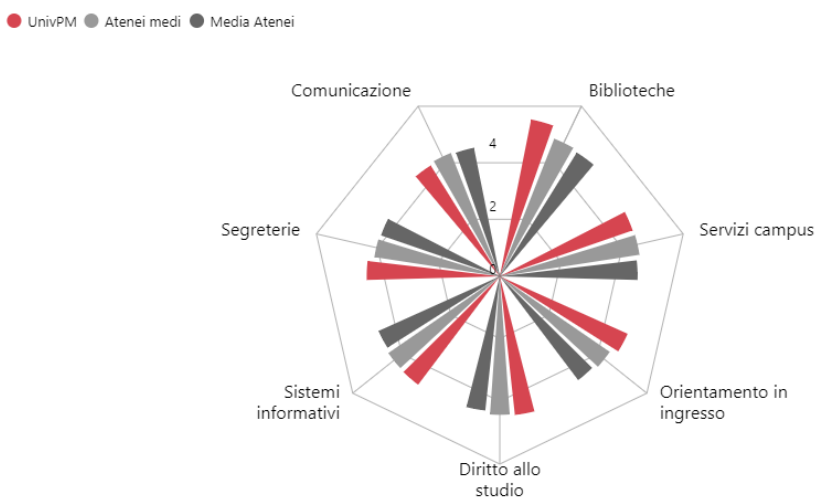
Studenti del primo anno

La soddisfazione complessiva degli studenti del primo anno risulta pari a 4,46 su un punteggio massimo pari a 6. La performance UnivPM si attesta quindi su un valore del 74%.

Dall'analisi risulta che l'UnivPM registra giudizi superiori sia alla media degli atenei medi, sia alla media nazionale, relativamente a quasi tutte le categorie di indagine.

Il gradimento più elevato si rileva con riferimento alle *biblioteche*, ambito in cui l'UnivPM registra un punteggio pari a 5,1 contro 4,72 degli atenei medi e 4,65 degli atenei italiani. Le aree più critiche, seppur sostanzialmente in linea con i valori medi del benchmark di riferimento, sono invece quelle relative alla *comunicazione* e ai *servizi campus*.

Figura 90- Customer satisfaction Studenti I anno al 31 dicembre 2022



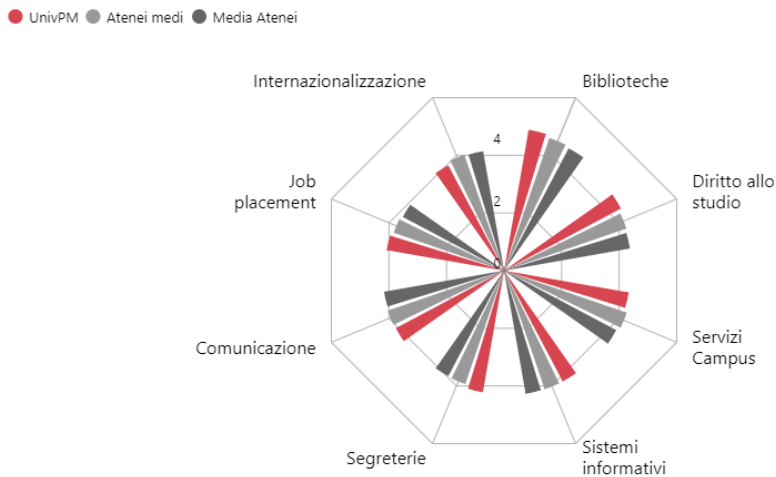
Studenti degli anni successivi al primo

La soddisfazione complessiva degli studenti degli anni successivi risulta pari a 4,05 su 6. La performance di Ateneo si attesta quindi su un valore del 67,5%.

Analizzando il gradimento dei singoli item, si rilevano tendenze in linea con i giudizi espressi dagli studenti del primo anno. Infatti, confrontando il dato UnivPM con la media degli atenei medi e con la media nazionale emerge che i punteggi più elevati si riferiscono alle *biblioteche* (media UnivPM 4,58 UnivPM; media atenei medi 4,49; media atenei 4,43) mentre *comunicazione* e *servizi campus* registrano livelli di gradimento più bassi rispetto al benchmark di riferimento.

Si evidenzia, inoltre, un livello di gradimento più elevato con riferimento al *job placement* UnivPM (pari a 3,83) rispetto alla media degli atenei medi (pari a 3,74) e alla media nazionale (pari a 3,68).

Figura 91 - Customer satisfaction Studenti anni successivi al 13 dicembre 2022



I risultati delle indagini di customer satisfaction presentati, sono stati anche analizzati in fase di programmazione 2023-2025, nell’ambito di focus group a cui hanno partecipato referenti del rettore e responsabili dei servizi tecnico-amministrativi, al fine di individuare punti di forza e aree di miglioramento e definire opportuni obiettivi di performance e correlate azioni da implementare.

Con l’adesione alle edizioni successive del progetto, l’Ateneo potrà disporre, oltreché di utili confronti spaziali, anche di confronti temporali che consentiranno di valutare gli effetti delle azioni gestionali intraprese sull’efficacia percepita. In tale prospettiva l’Ateneo intende favorire la convergenza fra servizi erogati e bisogni degli stakeholder inserendo la rilevazione della soddisfazione sia nella fase di progettazione delle caratteristiche qualitative dei servizi, sia in fase di misurazione e di valutazione dei risultati di performance organizzativa conseguiti dall’amministrazione; il tutto finalizzato in ultima analisi a una effettiva valutazione, da parte delle diverse categorie di utenti e stakeholder, del valore creato dall’Ateneo.

5.2. Rilevazione opinione di Studenti e Laureandi

I risultati della valutazione della didattica da parte degli studenti sono disponibili nel sito web SISValDidat (link: <https://sisvaldidat.it/AT-UNIVPM/AA-2021/T-0/DEFAULT>) mediante accesso pubblico. I risultati sono stati elaborati e discussi dalle cinque aree culturali con modalità diverse, come dichiarato dalle stesse nelle rispettive relazioni sull'opinione degli studenti; inoltre, per alcuni corsi di studio sono pubblicati i dati disaggregati per singolo insegnamento/modulo.

Il Senato accademico, nella seduta n 16 del 29 novembre 2022, ha deliberato che la pubblicazione dei risultati della rilevazione dell'opinione degli studenti per singolo corso di insegnamento sarà possibile solo qualora il relativo docente ne abbia autorizzato la visualizzazione in chiaro sul sistema SISValDidat.

5.2.1. Rilevazione opinione degli Studenti

La rilevazione dell'opinione degli studenti sui servizi di supporto avviene mediante la somministrazione dei *Questionari 2 e 4 (parte A): Corso di studi, aule e attrezzature e servizi di supporto*.

I dati relativi alla raccolta delle Schede 2 e 4 per l'a.a. 2021-2022 sono stati consolidati al 6 marzo 2023 e sono riepilogati di seguito.

Tabella 51 - Questionari Schede 2 e 4 (parte A) – Studenti frequentanti e non frequentanti
a.a. 2021-2022

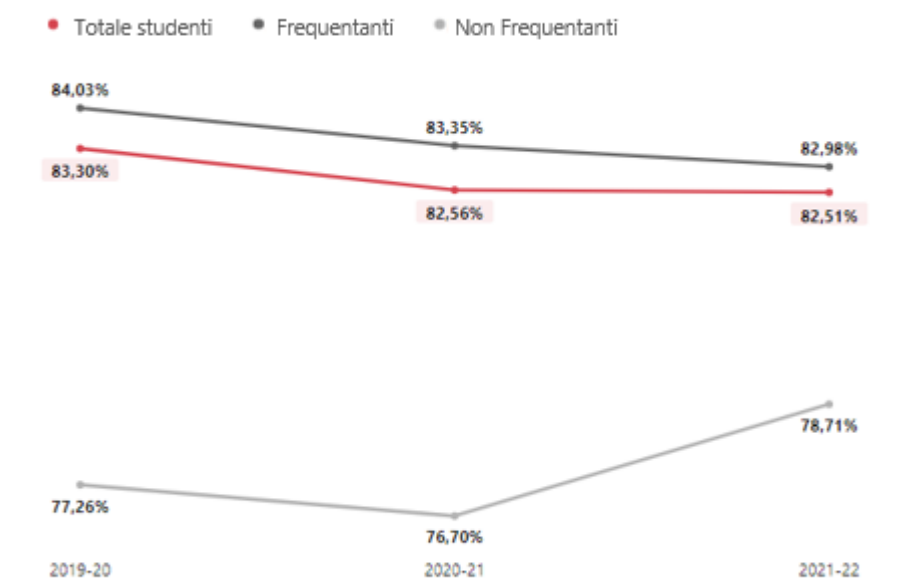
Tipologie studenti	Valore assoluto	Valore percentuale
Numero studenti potenziali compilatori ⁴	14.680	-
Numero studenti che hanno visualizzato i questionari ⁵	13.839	94,3%
<i>di cui hanno deciso di NON COMPILARE il questionario</i>	5.201	37,6%
<i>di cui hanno deciso di COMPILARE il questionario (compilatori)</i>	8.638	62,4%
Totale	13.839	100,0%
<i>compilatori FREQUENTANTI</i>	6.854	79,3%
<i>compilatori NON FREQUENTANTI</i>	1.784	20,7%
Totale	8.638	100,0%

Dal grafico riportato di seguito, si rileva che la percentuale di giudizi positivi espressa dagli studenti frequentanti e non frequentanti in merito alla valutazione sulle strutture e sui servizi offerti dall'Ateneo mostra un leggero decremento negli ultimi due anni accademici oggetto di rilevazione, attestandosi su un valore dell'82,5% nell'a.a. 2021-22. La soddisfazione complessiva degli studenti risulta pari all'82,5%. Considerando l'a.a. 2021-22, si evince una valutazione complessiva dei giudizi positivi degli studenti non frequentanti del 78,7% inferiore di circa 4 punti percentuali rispetto all'83% dei frequentanti.

⁴ Il numero di potenziali compilatori è stato calcolato considerando tutti gli studenti iscritti nell'a.a. 2021-2022 ai corsi di tipo L (DM 270), LM, LM5 e LM6 attivi nell'a.a. di riferimento; si tratta quindi di una stima approssimativa (per eccesso) dell'effettivo numero di potenziali compilatori.

⁵ Sono considerati solo gli studenti che hanno visualizzato questionari relativi ai corsi di studio attivi nell'a.a. 2021-2022

Figura 92 - Percentuale di giudizi positivi per Ateneo confronto triennale



Conducendo l'analisi a livello di studenti frequentanti, si evidenzia che nell'a.a. 2021/22 risultano particolarmente positive e in continua crescita le valutazioni relative all'adeguatezza delle piattaforme online (D09: 94,2%). Il 90,3% degli studenti frequentanti si è dichiarato complessivamente soddisfatto degli insegnamenti (D12), l'88,0% delle biblioteche (D06) e l'87,3% delle aule in cui si sono svolte le lezioni (D04).

Tabella 52 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti frequentanti confronto triennale

domanda	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21	a.a. 2021/22	variazione pp
D09- piattaforme online	93,7%	94,2% ↗	94,2% ↗	0,0
D12- soddisfatto degli insegnamenti	91,1%	90,6% ↘	90,3% ↘	▼ -0,3
D06- biblioteche	86,8%	86,4% ↘	88,0% ↗	▲ 1,6
D04- aule didattiche	88,8%	87,4% ↘	87,3% ↘	▼ -0,1
D07- laboratori	82,0%	85,1% ↗	87,1% ↗	▲ 2,0
D08- attrezzature per la didattica	89,1%	86,7% ↘	86,7% ↗	0,0
D11- segreteria studenti	82,0%	80,3% ↘	81,1% ↗	▲ 0,8
D03- orario delle lezioni conciliabile con attività di studio individuali	83,1%	81,5% ↘	78,3% ↘	▼ -3,2
D01- carico di studio	80,9%	80,1% ↘	78,2% ↘	▼ -1,8
D02- organizzazione insegnamenti	81,5%	80,5% ↘	77,5% ↘	▼ -3,0
D05- aule e spazi studio	77,1%	78,6% ↗	77,5% ↘	▼ -1,0
D10- rete wireless	72,3%	68,8% ↘	69,2% ↗	▲ 0,4

La soddisfazione in merito all'adeguatezza della rete wireless si attesta su un livello di gradimento più basso (D10: 69,2%), seppure in aumento rispetto all'anno precedente. Si registrano incrementi riguardo la percentuale di giudizi positivi espressi relativamente all'adeguatezza delle biblioteche e dei laboratori (D06 e D07) e sul servizio svolto dalle segreterie studenti (D11). Si evidenzia al contrario un decremento relativamente alle valutazioni circa la conciliabilità dell'orario delle lezioni con le attività di studio individuale (D03), sul carico di studio (D01), sull'organizzazione complessiva degli insegnamenti (D02) e sull'adeguatezza delle aule e spazi studio (D05).

Con riferimento ai giudizi espressi dagli studenti non frequentanti, dall'analisi dei dati emerge una valutazione positiva e in crescita relativamente all'adeguatezza delle piattaforme online (D09: 89,8% contro l'86,9% dell'anno precedente). Analogamente positive e in aumento le valutazioni relative al grado di soddisfazione degli insegnamenti (D12: 84,2% contro 83,8% dell'anno precedente), all'adeguatezza delle biblioteche (D06: 83,9% contro il 79,5% dell'anno precedente) e al servizio svolto dalle segreterie studenti (D11: 79,1% contro 75,9% dell'anno precedente). Maggiori criticità si riscontrano relativamente all'organizzazione complessiva degli insegnamenti, in diminuzione di circa 1,5 p.p. rispetto all'anno precedente, alla conciliabilità dell'orario delle lezioni con le attività di studio individuale (D03: 71,3%) e all'adeguatezza della rete wireless (D10: 69,2%) dove comunque bisogna sottolineare il forte miglioramento rispetto all'anno precedente (circa 6 punti percentuali).

Tabella 53 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti NON frequentanti per Ateneo confronto triennale

domanda	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21	a.a. 2021/22	variazione pp
D09- piattaforme online	86,0%	86,9% ↗	89,8% ↗	▲ 2,9
D12- soddisfatto degli insegnamenti	85,2%	83,8% ↘	84,2% ↗	▲ 0,4
D06- biblioteche	78,1%	79,5% ↗	83,9% ↗	▲ 4,4
D11- segreteria studenti	79,1%	75,9% ↘	79,1% ↗	▲ 3,2
D05- aule e spazi studio	74,1%	73,2% ↘	78,4% ↗	▲ 5,2
D02- organizzazione insegnamenti	76,0%	75,3% ↘	73,8% ↘	▼ -1,5
D01- carico di studio	72,3%	75,5% ↗	71,3% ↘	▼ -4,2
D10- rete wireless	67,3%	63,4% ↘	69,2% ↗	▲ 5,7

5.2.2. Rilevazione opinione Laureandi

Il presente paragrafo illustra l'analisi degli esiti del questionario *XXIV Indagine AlmaLaurea Rapporto 2022: Profilo e condizione occupazionale Laureati 2021* che è stato somministrato agli studenti laureandi all'atto di iscrizione all'esame di laurea e i cui risultati sono pubblicati nel sistema informativo SISValDidat - Sistema informativo statistico per la valutazione della didattica. L'indagine ha coinvolto 2.872 laureandi che hanno concluso gli studi nel 2021 presso l'UnivPM. Le domande del questionario sono di seguite indicate.

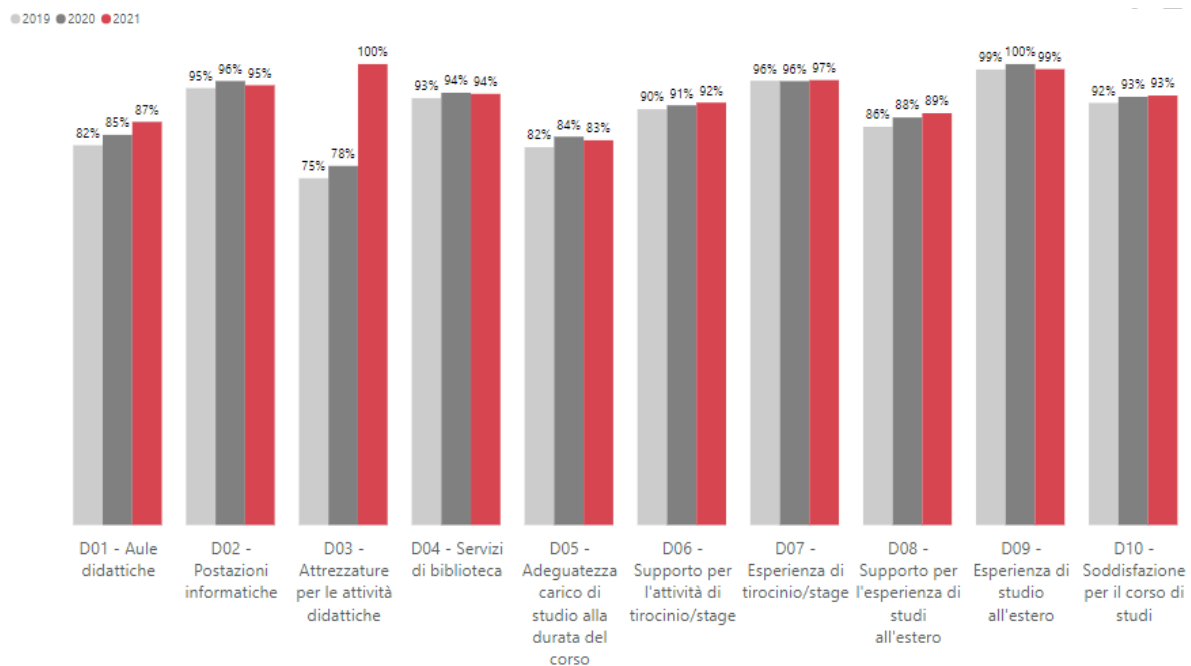
Tabella 54 - Domande questionario Almalaurea al 31 dicembre 2021

Quesito
D01 Qual è il Suo giudizio sulle aule in cui si sono svolte le lezioni e le esercitazioni?
D02 Qual è la Sua valutazione sulle postazioni informatiche?
D03 Qual è il Suo giudizio sulle attrezzature per le attività didattiche?
D04 Qual è il Suo giudizio sulla fruizione dei servizi di biblioteca come supporto allo studio?
D05 Il carico di studio degli insegnamenti è stato adeguato alla durata del corso di studi?
D06 Valuta positivamente il supporto fornitoLe dalla propria Università per effettuare l'attività di tirocinio/stage?
D07 Valuta positivamente l'esperienza di tirocinio/stage da Lei compiuta?
D08 Relativamente all'esperienza di studi all'estero, valuta positivamente il supporto fornitoLe dalla sua Università?
D09 Valuta positivamente l'esperienza di studio all'estero?
D10 È complessivamente soddisfatto/a del corso di studi?

Gli intervistati esprimono una valutazione decisamente positiva relativamente alle attrezzature per le attività didattiche (W3: 100%) e alla soddisfazione complessiva del corso di studio (W10: 93,2%). Relativamente alle strutture, decisamente positiva la valutazione delle postazioni informatiche (W2: 95,5%), delle biblioteche (W4: 93,5%) e delle aule didattiche (W1: 87,5%). Il carico di studio è considerato adeguato alla durata del

corso dall'83,3% degli intervistati. Si sottolinea la valutazione delle attrezzature per le attività didattiche che registra il 100% di giudizi positivi su tutte e cinque le aree culturali.

Figura 93 - Percentuali dei giudizi positive dei laureandi confronto triennale



Per consultare i risultati della rilevazione disaggregati per corso di studio, si rinvia alla pagina web <https://sisvaldidat.it/ATUNIVPM/AA-2021/T-3/F-10004/DEFAULT>.

6.

**PROCESSO DI REDAZIONE DELLA
RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE**

6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance, tenendo conto della nuova organizzazione in vigore dal 1 gennaio 2023, si sviluppa come segue:

Tabella 55 – Fasi della relazione sulla performance

FASI DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
1. Raccolta ed elaborazione dati e informazioni relativi all'anno precedente	Servizi, Centri e Uffici dell'Amministrazione e Strutture didattico-scientifiche					
2. Analisi e redazione del documento	Direzione generale Servizio Bilancio, Reporting e Performance Organizzativa					
3. Presentazione agli Organi di governo	Magnifico Rettore Senato accademico Consiglio di amministrazione Direttore generale Direttore generale vicario					
4. Invio al Nucleo di valutazione e validazione	Direzione generale Nucleo di valutazione, Servizio bilancio, reporting e performance organizzativa					
5. Pubblicazione sul sito web UnivPM "Amministrazione trasparente"	Servizio bilancio, reporting e performance organizzativa					
6. Pubblicazione sul "Portale della performance"						

6.2. Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance

Da un processo di autovalutazione del ciclo di gestione della performance si individuano i seguenti punti di forza:

Punti di forza

- Condivisione della pianificazione strategica con gli stakeholder interni ed esterni attraverso incontri dedicati al confronto e costituzione di appositi focus group.
- Effettiva integrazione attraverso la strutturazione “a cascading” dell’albero della performance, tra la pianificazione strategica e la programmazione di II livello e operativa.
- Strutturazione e informatizzazione del processo di pianificazione integrata. Il processo di pianificazione strategica e programmazione operativa ha acquisito negli ultimi anni una crescente maturità.
- Estensione della pianificazione alle strutture didattico-scientifiche.
- Maggiore articolazione dell’albero della performance con la previsione di un ulteriore livello intermedio (obiettivi direzionali/dipartimentali) oltre agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi.
- Strutturazione della fase di monitoraggio con la condivisione dell’analisi degli scostamenti e dei necessari interventi correttivi con gli Organi di governo con conseguente approvazione delle proposte di rimodulazione presentate dalle strutture e successiva comunicazione al Nucleo di valutazione.
- Continuo miglioramento della programmazione e della filiera obiettivi-indicatori e target, attraverso incontri dedicati con le strutture interessate e l’introduzione progressiva di elementi innovativi nella strutturazione della programmazione degli obiettivi.
- Continuo miglioramento degli strumenti di comunicazione e accountability attraverso elaborazioni grafiche dei dati presentati, opuscoli di sintesi, versioni grafiche editoriali.

Aree di miglioramento

L’Ateneo ha, altresì, individuato i seguenti ambiti di miglioramento che saranno perseguiti attraverso l’implementazione graduale di azioni all’interno della propria programmazione:

- ulteriore miglioramento della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target;
- ulteriore sviluppo del cruscotto di indicatori top down previsto dal S.M.V.P., al fine di consentire un monitoraggio periodico costante dell’andamento degli indicatori stessi sia a livello aggregato di Ateneo che a livello delle singole strutture;
- ulteriore integrazione con le procedure AVA-VQR;
- integrazione del sistema della performance con il nuovo modello organizzativo;
- potenziamento del sistema di informatizzazione del ciclo della performance attraverso il sistema informativo di supporto;
- ulteriore integrazione con il ciclo economico-finanziario.

Indice delle Tabelle

Tabella 1- Elenco Dipartimenti per Area culturale	10
Tabella 2 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia.....	13
Tabella 3 - Numero di assegnisti di ricerca per area culturale.....	15
Tabella 4 - Numero di personale tecnico e amministrativo per tipologia contrattuale	16
Tabella 5 - Numero di personale tecnico e amministrativo per struttura	16
Tabella 6 - Offerta formativa per Area culturale con descrizione e sede	19
Tabella 7 - Iscritti ai Corsi di laurea per area culturale	21
Tabella 8 - Numero totale di studenti laureati per area culturale per anno solare.....	23
Tabella 9 - Ritardo medio alla laurea magistrale	24
Tabella 10 - Numero degli studenti in mobilità internazionale outgoing per studio articolati per area cultural.....	25
Tabella 11 - Numero degli studenti in mobilità internazionale incoming per studio articolati per area culturale	25
Tabella 12 - Numero degli studenti e neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio articolati per area culturale	26
Tabella 13 - Numero delle partnership internazionali.....	26
Tabella 14 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale	26
Tabella 15 – Numero degli iscritti ai Corsi di laurea per area culturale.....	27
Tabella 16 - Numero titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale.....	28
Tabella 17 - Numero degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica	28
Tabella 18 - Numero di titoli rilasciati dalle scuole di specializzazione di area medica per genere	29
Tabella 19 - Numero di master di I e II livello e di corsi di perfezionamento	29
Tabella 20 – Numero di iscritti ai corsi master di I e II livello e ai corsi di perfezionamento.....	29
Tabella 21- Numero di iscritti ai master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento per genere.....	30
Tabella 22 - Titoli rilasciati per tipologia di corso e per genere	30
Tabella 23 - Numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia	32
Tabella 24 - Personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR al 31.12.2020 e al 31.12.2021	32
Tabella 25 - Numero di corsi, ore di formazione e numero di partecipanti	33
Tabella 26 - Obiettivi strategici – RICERCA	47
Tabella 27 - Obiettivi strategici – DIDATTICA.....	47
Tabella 28 - Obiettivi strategici – TERZA MISSIONE.....	48
Tabella 29 - Obiettivi strategici -VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA	48
Tabella 30 - Obiettivi strategici - AREA TRASVERSALE	48
Tabella 31 - Rimodulazioni obiettivi II livello area strategica Ricerca.....	50
Tabella 32 - Obiettivi II livello afferenti all'area strategica Ricerca articolati per obiettivo strategico.....	51
Tabella 33 - Obiettivi II livello afferenti all'area strategica Didattica articolati per obiettivo strategico.....	54
Tabella 34 - Rimodulazioni obiettivi II livello area strategica Terza Missione	57
Tabella 35 - Obiettivi II livello afferenti all'area strategica Terza Missione articolati per obiettivo strategico	58
Tabella 36 – Piani d'azione area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa rinviati	61
Tabella 37 - Obiettivi di II livello dell'area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa per obiettivo strategico	62
Tabella 38 - Rimodulazioni obiettivi di II livello area strategica Trasversale	65
Tabella 39 - Piani di azione area strategica Trasversale	65
Tabella 40 - Obiettivi di II livello area strategica Trasversale per obiettivo strategico.....	66
Tabella 41 - Rimodulazioni obiettivi operativi area strategica Ricerca.....	71
Tabella 42 - Obiettivi operativi chiusi in sede di monitoraggio intermedio – area strategica Didattica	72
Tabella 43 - Obiettivi operativi chiusi in sede di monitoraggio intermedio – area strategica Terza Missione.....	73
Tabella 44 - Rimodulazioni obiettivi operativi - Area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa.....	74
Tabella 45 - Rimodulazioni obiettivi operativi - Area trasversale.....	75
Tabella 46 – Rapporto contribuzione studentesca /FFO	83
Tabella 47 – Articolazione della spesa per missioni e programmi.....	86

Tabella 48 - Monitoraggio azioni GEP 2022-25 al 31 dicembre 2022	89
Tabella 49 – Monitoraggio azioni positive 2022-2024 – Aggiornamento 2023	91
Tabella 50 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti UnivPM	93
Tabella 51 - Questionari Schede 2 e 4 (parte A) – Studenti frequentanti e non frequentanti	98
Tabella 52 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti frequentanti	99
Tabella 53 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti NON frequentanti per Ateneo	100
Tabella 54 - Domande questionario Alma laurea	100
Tabella 55 – Fasi della relazione sulla performance	103

Indice delle Figure

Figura 1 – Mappa delle sedi su cui è distribuita UnivPM	7
Figura 2 - Organigramma dell'Amministrazione Centrale	12
Figura 3 - Capitale umano UnivPM	13
Figura 4 - Percentuale sul totale di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia	14
Figura 5 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia e per area culturale	14
Figura 6 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per area culturale e per genere	15
Figura 7 - Percentuale sul totale degli assegnisti di ricerca per area culturale	15
Figura 8 - Numero di assegnisti di ricerca per genere e per area culturale	16
Figura 9 - Numero PTA a tempo indeterminato e determinato per genere	17
Figura 10 - Andamento del personale docente e di ricerca e PTA a tempo indeterminato	17
Figura 11 - Andamento del rapporto tra PTA a tempo indeterminato e personale docente e di ricerca	17
Figura 12 – Numero corsi di studio per Area culturale	18
Figura 13– Offerta formativa Corsi di studio D.M. 270/04 per Area	20
Figura 14 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per area culturale	21
Figura 15 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per genere e per area culturale	21
Figura 16 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti dalla Regione Marche per provincia di provenienza	22
Figura 17 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per provenienza e per area culturale	22
Figura 18 - Numero di studenti beneficiari di esonero tasse (totale o parziale)	23
Figura 19 - Percentuale sul totale dei laureati per genere e per area culturale	23
Figura 20 - Percentuale laureati in corso e fuori corso	24
Figura 21 - Percentuale sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale	27
Figura 22 - Percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale e per genere	27
Figura 23 – Percentuale sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica per genere	29
Figura 24 - Importo dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore	31
Figura 25- Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca	31
Figura 26 -Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia	32
Figura 27 - Percentuale personale tecnico-amministrativo formato e ore formazione pro capite	33
Figura 28 - Percentuale delle tipologie di erogazione della formazione	34
Figura 29 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo amministrativo	34
Figura 30 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo tecnico	35
Figura 31 - Livello di soddisfazione nei tre macro-ambiti	36
Figura 32 - Grado di soddisfazione benessere organizzativo	37
Figura 33 - Grado di conoscenza del sistema di valutazione	37
Figura 34 - Valutazione del superiore gerarchico	38
Figura 35 - Performance organizzativa realizzata e performance percepita: i risultati	39
Figura 36 - Performance organizzativa realizzata	40
Figura 37 - Performance realizzata dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e dalle strutture didattico-scientifiche	40
Figura 38 - Performance realizzata per area strategica	40

Figura 39 - Performance realizzata per area strategica	41
Figura 40 - Esiti del monitoraggio intermedio – obiettivi II livello	42
Figura 41 – N. obiettivi modificati con analisi delle motivazioni – obiettivi II livello	42
Figura 42 - Esiti del monitoraggio intermedio - obiettivi operativi.....	43
Figura 43 - N. obiettivi modificati con analisi delle motivazioni - obiettivi operativi	43
Figura 44 - Albero della performance UnivPM, anno 2022	45
Figura 45 - Mappa strategica dell’UnivPM	46
Figura 46 - Numero di obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti.....	49
Figura 47 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Ricerca.....	50
Figura 48 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Ricerca declinata per obiettivo strategico...	52
Figura 49 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello area strategica Ricerca	53
Figura 50 - Andamento performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Ricerca	53
Figura 51 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Didattica	54
Figura 52 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Didattica declinata per obiettivo strategico.	56
Figura 53 – Analisi raggiungimento obiettivi di II livello area strategica Didattica.....	56
Figura 54 – Andamento performance organizzativa (obiettivi di II livello) area strategica Didattica	56
Figura 55 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Terza Missione	57
Figura 56 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Terza Missione declinata per obiettivo strategico	59
Figura 57 – Analisi del raggiungimento degli obiettivi di II livello area strategica Terza Missione.....	59
Figura 58 - Andamento performance organizzativa (obiettivi di II livello) area strategica Terza Missione.....	60
Figura 59 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	61
Figura 60 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa declinata per obiettivo strategico.....	63
Figura 61 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	64
Figura 62 - Andamento performance II livello area strategica Valorizzazione delle Persone e della Configurazione organizzativa,.....	64
Figura 63 - Performance organizzativa di II livello Ateneo Area Trasversale.....	65
Figura 64 - Performance organizzativa (obiettivi II livello) area strategica trasversale per obiettivo strategico	67
Figura 65 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello area strategica Trasversale.....	67
Figura 66 - Andamento performance II livello Area Trasversale	67
Figura 67 -Performance organizzativa (obiettivi II livello) per struttura	68
Figura 68 - Percentuale obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti	69
Figura 69 - Andamento performance organizzativa obiettivi operativi.....	69
Figura 70 - Performance realizzata dalle Strutture dell’Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e dalle strutture didattico-scientifiche	69
Figura 71 – Performance realizzata (obiettivi operativi) per area strategica	70
Figura 72 - Andamento triennale performance realizzata (obiettivi operativi) per area strategica.....	70
Figura 73 - Performance organizzativa degli obiettivi operativi per Ateneo – Area strategica Ricerca	71
Figura 74 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Area strategica Didattica	72
Figura 75 - Performance organizzativa obiettivi operativi per Ateneo – Area strategica Terza Missione.....	73
Figura 76 – Performance organizzativa obiettivi operativi per Ateneo – Area strategica Terza Missione.....	74
Figura 77 - Performance organizzativa obiettivi operativi per Ateneo – Area Trasversale	75
Figura 78 - Indicatori per obiettivo	76
Figura 79 - Indicatori dicotomici e quantitativi.....	76
Figura 80 - Valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo.....	78
Figura 81 - Andamento delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo	79
Figura 82 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti	79

Figura 83: Macro-voci dei proventi operativi	81
Figura 84: Composizione dei proventi operativi per provenienza	82
Figura 85: Macro-voci dei costi operativi	83
Figura 86: Andamento dei risultati economici delle diverse gestioni.....	84
Figura 87 - Composizione della spesa per missioni e programmi.....	86
Figura 88 - Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti	95
Figura 89 - Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo	95
Figura 90- Customer satisfaction Studenti I anno.....	96
Figura 91 - Customer satisfaction Studenti anni successivi	97
Figura 92 - Percentuale di giudizi positivi per Ateneo	99
Figura 93 - Percentuali dei giudizi positive dei laureandi	101

Indice degli Allegati

- Allegato A - Rendicontazione obiettivi direzionali 2022 per Area Strategica – PIAO 2022-2024
- Allegato B - Rendicontazione obiettivi Dipartimentali e di Facoltà 2022 per Area Strategica– PIAO 2022-2024
- Allegato C - Rendicontazione obiettivi operativi 2022 per Area Strategica – PIAO 2022-2024
- Allegato D - Rendicontazione obiettivi operativi 2022 per Area Strategica – PIAO 2022-2024



UNIVERSITÀ
POLITECNICA
DELLE MARCHE