



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

**A cura dell'Ufficio Performance  
Organizzativa**

**Servizio Bilancio, Reporting e  
Performance Organizzativa**

20  
23



**INDICE**

<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER .....</b>	<b>5</b>
1.1. Il contesto di riferimento .....	6
1.2. Presentazione dell'Ateneo.....	7
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.....	17
1.3. I risultati raggiunti.....	19
1.3.1. Didattica.....	19
1.3.2. Ricerca.....	31
1.3.3. Terza Missione .....	32
1.3.4. Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa .....	34
1.3.5. La performance organizzativa dell'UnivPM in sintesi .....	40
1.4. Le criticità e le opportunità.....	42
<b>2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>45</b>
2.1. Albero della performance .....	46
2.2. Obiettivi strategici.....	48
2.2.1. Open University .....	48
2.2.2. Eccellenza Distintiva.....	49
2.2.3. Integrazione .....	49
2.2.4. Responsabilità.....	50
2.3. Obiettivi di II livello e operativi.....	51
2.3.1. Obiettivi di II livello – obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà .....	51
2.3.2. Obiettivi operativi .....	70
2.3.3. Analisi degli indicatori .....	76
2.4. Obiettivi individuali.....	77
<b>3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>79</b>
<b>4. PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE .....</b>	<b>85</b>
4.1. Gender Equality Plan 2022-2025 .....	86
4.2. Piano Azioni Positive – PAP.....	89
<b>5. L'ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER.....</b>	<b>91</b>
5.1. La rilevazione delle opinioni in UnivPM.....	92
5.2. Rilevazione opinioni Progetto “Good Practice” customer satisfaction .....	93
5.3. Altre rilevazioni .....	98
5.3.1. Rilevazione opinione degli Studenti.....	98
5.3.2. Rilevazione opinione Laureandi .....	100
<b>6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....</b>	<b>102</b>
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 .....	107

## 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 dell'Amministrazione e delle Strutture didattico-scientifiche, definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2023-2025 approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione nelle sedute del 30 e 31 gennaio 2023. 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 2023 o, quando ritenuto più opportuno da un punto di vista metodologico, all'anno accademico 2022-2023. Quando necessario, è stato anche presentato un confronto temporale, mostrando i dati dell'ultimo triennio/quadriennio, per garantire la comparabilità delle informazioni e favorire una 'lettura' delle tendenze. Le fonti provengono dalle banche dati di Ateneo.

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 2023-2025; 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 amministrativi e tecnici 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)<sup>1</sup>, 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 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.

---

<sup>1</sup> "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 di riferimento

Il Magnifico Rettore, nella relazione presentata in occasione dell'inaugurazione dell'a.a. 2023-2024, ha evidenziato la necessità per le università pubbliche di incrementare il grado di attrattività tenendo in debita considerazione il “tema della sostenibilità economico-finanziaria”.

Per quanto attiene alle opportunità di finanziamento, si osserva che le risorse del Fondo per il finanziamento ordinario delle università (FFO) risultano tuttora sempre “meno libere e più vincolate”, riducendo così le capacità decisionali degli organi di Ateneo e, di fatto, l'autonomia che ne deriva. D'altro canto, il calo demografico in Italia, mette il sistema universitario davanti a una sfida: diventare più attrattivi verso gli studenti internazionali.

La crisi demografica impatta anche sulla competitività degli atenei italiani: le università del Sud mostrano un decremento degli iscritti, mentre le università del nord sono in crescita. In controtendenza, UnivPM ha registrato un incremento in termini di iscritti superiore al 4% anche nell'a.a. 2023-2024, grazie ai risultati delle politiche di attrazione internazionale attuate negli ultimi anni: gli studenti internazionali rappresentano il 10% circa del totale degli iscritti al primo anno nell'a.a. 2023-2024.

Si conferma il rischio che venga “ormai accettata” dalle famiglie l'abitudine alla “non frequenza” universitaria e il fatto che ci si possa laureare senza alcuna partecipazione alla vita universitaria: un enorme danno, proprio riguardo ai processi di apprendimento e altresì alla mancanza di relazioni che costituiscono invece un fattore determinante per la crescita umana e professionale.

Permane la necessità di incrementare il numero delle laureate e dei laureati nel nostro Paese, di gran lunga inferiore, in termini percentuali, al totale della popolazione nel confronto con gli altri Paesi europei. A questo proposito, l'Ateneo attua da tempo misure con l'obiettivo di consentire ai “capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi”, la possibilità di accedere ai più alti livelli dell'istruzione, come sancito dall'art. 34 della Costituzione.

L'incremento della percezione della qualità che oggi caratterizza l'Ateneo sia a livello nazionale sia internazionale è favorito dalla comunicazione sempre più efficace dei risultati ottenuti sul piano della ricerca, didattica e valorizzazione del territorio. In tal senso, le università di Abruzzo, Marche e Umbria si sono impegnate a definire congiuntamente le modalità attuative delle campagne di comunicazione istituzionali previste nel progetto “Futuro al centro”.

L'Ateneo ha dimostrato, nel 2023, di mantenere la sua capacità di attrazione di risorse esterne nell'ambito dei diversi programmi europei e internazionali, da bandi MUR, da altri ministeri, istituti e agenzie nazionali e da programmi regionali. Prosegue inoltre l'impegno di ristrutturazione degli ambienti per la ricerca, per la didattica e per i servizi amministrativi, grazie alla capacità dimostrata dalla governance di attrarre risorse finanziarie a fondo perduto: oltre 35 milioni acquisiti negli ultimi anni per sostenere i progetti edili dell'Ateneo.

Si riscontra anche un miglioramento qualitativo dei processi amministrativi caratterizzati da un ricorso alla digitalizzazione e da una crescente efficienza; alle unità operative dell'Ateneo è stata richiesta una crescente responsabilizzazione verso gli obiettivi assegnati e una più rapida ed efficace risposta alle sfide competitive.

Tale impulso è stato avviato anche tramite il rinnovo della Direzione Generale, recentemente confermata, con un mandato chiaro di orientare l'organizzazione verso un approccio manageriale. A seguito della nuova organizzazione che ha spostato sulle figure apicali dell'organizzazione tutti gli atti amministrativo-gestionali, si sono alleggeriti gli organi delle Strutture didattico-scientifiche dalle competenze di carattere puramente amministrativo e gestionale.

Consapevolezza, disponibilità, spirito di squadra, senso di appartenenza all'istituzione hanno favorito un atteggiamento proattivo quale risultato della stretta interazione sistemica tra le differenti componenti dell'Ateneo.

## 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 2023**



La sede di Ancona si sviluppa su sei siti:

- Il Rettorato e l'Amministrazione;
- 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, edizione 2023-24, si colloca al 5° posto tra gli atenei di media dimensione, con un trend positivo negli ultimi anni.

L'Università Politecnica delle Marche è anche tra le migliori Università nel mondo secondo il QS World University rankings che analizza 1.500 istituzioni in 104 paesi. Tale ranking misura l'impatto della ricerca, dato da indicatori che mettono in relazione numero di citazioni e numero di docenti, e vede UnivPM posizionarsi nella fascia 720-730 a livello mondiale (24° in Italia), un salto in avanti rispetto alla scorsa edizione in cui figurava nella fascia 801-1000.

L'UnivPM dal 2017 partecipa al UI GreenMetric World University Ranking, per la valutazione di sostenibilità delle Università di tutto il mondo. Gli ambiti di valutazione riguardano: ambiente e infrastrutture (es.: numero di sedi, metri quadri delle aree, metri quadri aree verdi), energia e cambiamento climatico (es.: fonti di energia rinnovabili utilizzate, consumi di energia elettrica, consumi di acqua, emissioni), rifiuti (es.: programma di riciclaggio dei rifiuti, trattamento dei rifiuti tossici), trasporti (es.: numero di auto utilizzate, servizio navetta, politica veicoli ad emissione zero nell'Ateneo), istruzione e ricerca (es.: numero di corsi legati a temi della sostenibilità, fondi di ricerca dedicati alla ricerca sulla sostenibilità, redazione del report di sostenibilità). Un dato importante, che rende merito all'impegno intrapreso dal nostro Ateneo, riguarda i risultati ottenuti nell'ambito del ranking internazionale "UI GreenMetric".

Nell'edizione 2023, UnivPM ha dimostrato un ulteriore miglioramento classificandosi al 7° posto in Italia, scalando ulteriori 3 posizioni rispetto all'anno scorso, e al 107° posto su scala globale, salendo di ben 42 posizioni rispetto all'anno precedente. Attraverso 60 indicatori in 6 criteri, UI GreenMetric World University Rankings nel 2023 ha analizzato 1.183 università di tutto il mondo, di cui 32 italiane. Il risultato ottenuto dal nostro Ateneo dimostra l'efficacia delle tante azioni intraprese negli ultimi anni. Un approfondimento è consultabile al link seguente:

[https://www.univpm.it/Entra/Ateneo/Assicurazione\\_qualita\\_1/Analisi\\_customer\\_satisfaction/Rankings\\_UnivPM](https://www.univpm.it/Entra/Ateneo/Assicurazione_qualita_1/Analisi_customer_satisfaction/Rankings_UnivPM)

### **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

#### 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 2023

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**

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

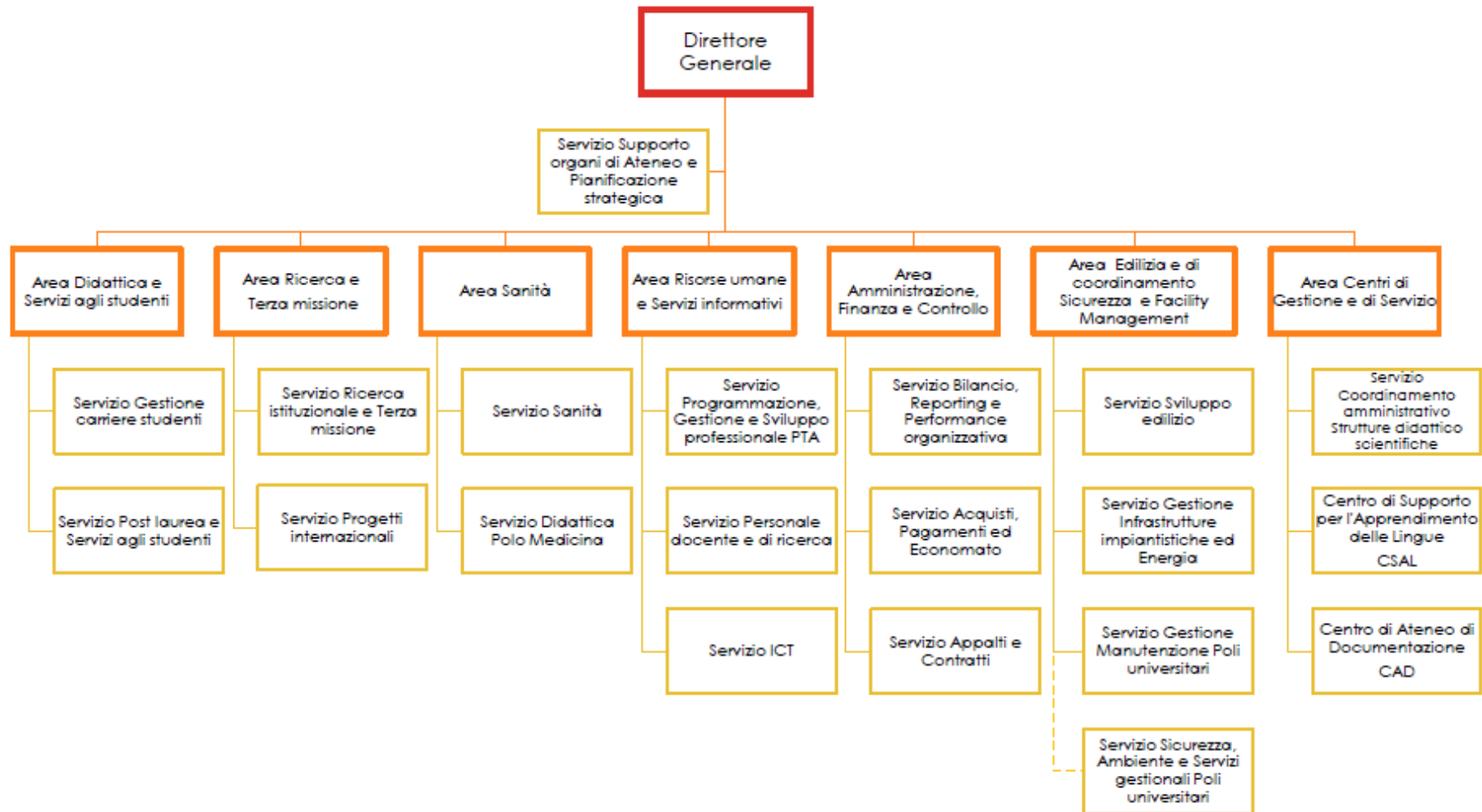
A partire da settembre 2021 il Direttore generale ha avviato un percorso di ridefinizione del modello organizzativo delle strutture amministrative che trova nell'integrazione e nella trasversalità i principi cardine per migliorare la capacità di creazione di valore pubblico dell'Ateneo. Il nuovo assetto organizzativo è entrato in vigore il 1° gennaio 2023 con DDG n. 668 del 20.12.2022.

L'organigramma dell'Università Politecnica delle Marche si sviluppa su tre livelli organizzativi:

1. 7 Aree strutturali o di coordinamento con l'obiettivo di coordinare funzioni sinergiche in un'ottica di orientamento al servizio o di gestione efficiente dei processi di supporto; di queste le prime 3 aree sono riconducibili alle missioni di Ateneo mentre le altre 4 sono di supporto;
2. 20 Servizi di cui uno a Staff del Direttore Generale;
3. Uffici con diversa declinazione di responsabilità in relazione all'esigenza organizzativa e alla natura del ruolo richiesto (ad esempio funzionale, specialistica o di coordinamento di una materia trasversale).

La macro struttura evidenzia l'approccio integrato all'organizzazione includendo nell'organigramma anche le Strutture didattico-scientifiche nell'area Centri di Gestione e Servizi, specificatamente, nel Servizio Coordinamento amministrativo Strutture didattico-scientifiche. Ciò evidenzia come i responsabili amministrativi di queste strutture non siano più isolati dall'organizzazione dell'amministrazione, sottoposti gerarchicamente al Direttore del Dipartimento o al Preside della Facoltà, ma parte dell'organizzazione amministrativa, coordinati da un responsabile di Servizio che a sua volta è inserito in un'Area che risponde direttamente al Direttore Generale dell'Ateneo. Tale impostazione dovrebbe aiutare l'Ateneo a raggiungere gli obiettivi prefissati di consolidare e strutturare le relazioni verticali tra Direzione Generale e tutte le unità organizzative dell'Ateneo e ridefinire l'equilibrio tra responsabilità dei ruoli gestionali e politici nelle strutture (in particolare nelle Strutture didattico-scientifiche).

Figura 2 - Organigramma dell'Amministrazione in vigore dal 1° gennaio 2023



### 1.2.3. Capitale umano

Il personale dell'Università Politecnica delle Marche al 31 dicembre 2023 conta 653 unità di personale docente e di ricerca "strutturato" (composto da Professori ordinari, Professori associati, Ricercatori di ruolo e Ricercatori a tempo determinato), 234 assegnisti di ricerca, 595 unità di personale tecnico-amministrativo e 3 collaboratori ed esperti linguistici.

Figura 3 - Capitale umano UnivPM  
al 31 dicembre 2023



#### 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 2023, risulta composto da 653 unità, di cui 175 professori ordinari, 256 professori associati, 40 ricercatori a tempo indeterminato e 182 ricercatori a tempo determinato.

Nel 2023, in relazione alle cessazioni dal servizio e alle esigenze espresse dalle strutture dipartimentali, sono state assunte 58 nuove unità, di cui 2 professori associati e 56 ricercatori a tempo determinato. Nel corso dell'anno sono, invece, cessate dal servizio 29 unità, di cui 10 professori ordinari, 5 professori associati, 2 ricercatori a tempo indeterminato e 12 ricercatori a tempo determinato.

Nel triennio 2021-2023 si registra un incremento complessivo pari al 10%. L'incremento più significativo ha riguardato i ricercatori a tempo determinato (+53%); anche i professori associati hanno registrato un incremento (+10%) mentre i professori ordinari sono sostanzialmente stabili. Il numero dei ricercatori di ruolo, invece, 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

Tipologia	2021	2022	2023
Professori ordinari	176	170	175
Professori associati	233	266	256
Ricercatori di ruolo	64	43	40
Ricercatori a tempo determinato	119	145	182
<b>Totale</b>	<b>592</b>	<b>624</b>	<b>653</b>

Figura 4 - Percentuale sul totale di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia al 31 dicembre 2023

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

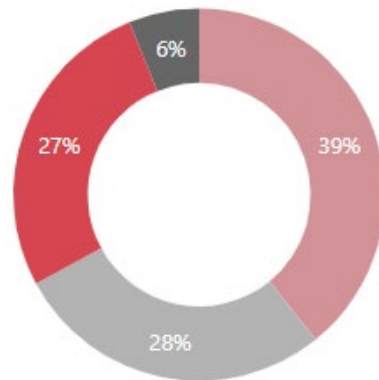
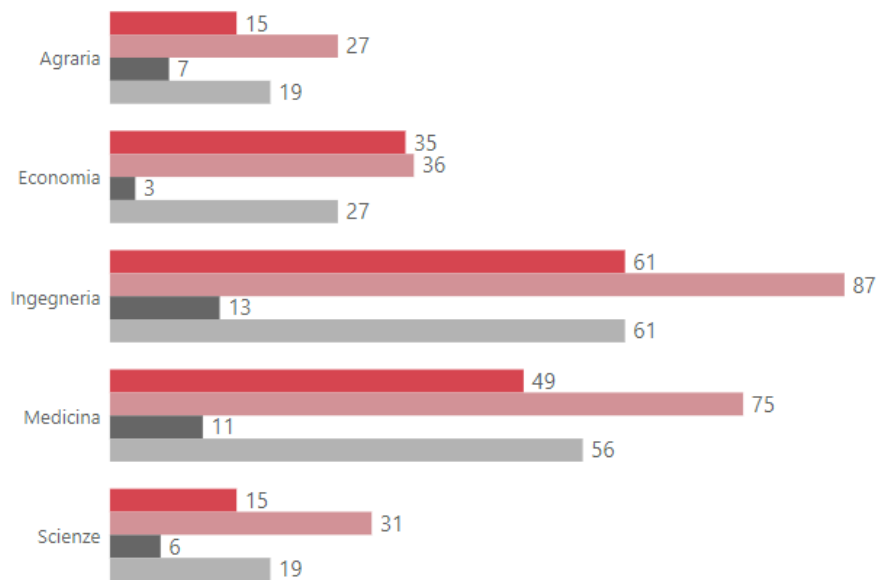


Figura 5 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia e per area culturale al 31 dicembre 2023

● 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 40% da donne e per il 60% 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 2023

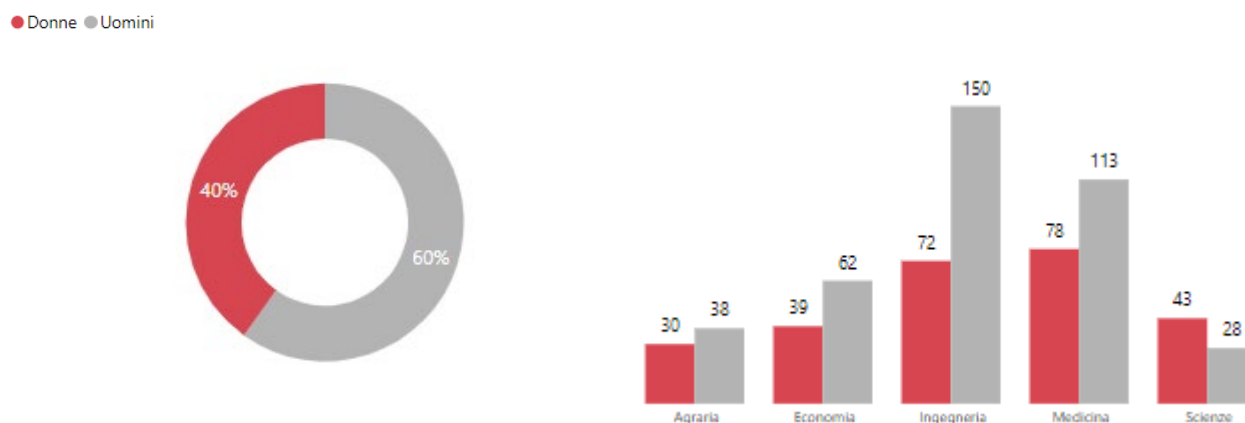
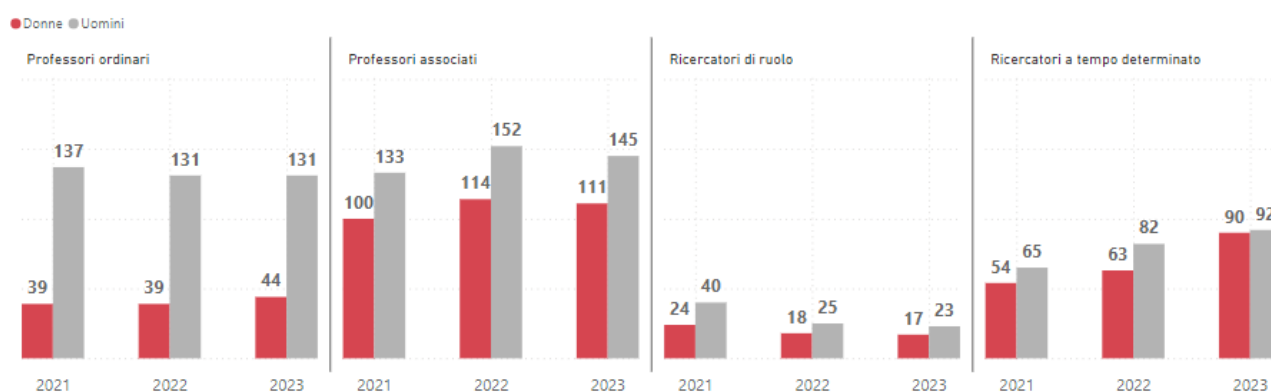


Figura 7 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per genere e per tipologia al 31 dicembre 2023



### Assegnisti di ricerca

Il numero degli assegnisti di ricerca al 31 dicembre 2023 risulta pari a 234, in diminuzione rispetto all'anno precedente. Nel 2023 ha operato la disciplina transitoria conseguente alla soppressione degli assegni di ricerca, in favore dell'istituzione dei contratti di ricerca, operata dalla L. 79 del 29 giugno 2022<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> La legge 29 giugno 2022, n. 79, recante «Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)» ha apportato significative modifiche alla legge n. 240/2010, fra cui la soppressione degli assegni di ricerca e l'istituzione dei contratti di ricerca.

Il comma 6-quaterdecies dell'art. 14 della legge in questione ha previsto una disciplina transitoria per gli assegni di ricerca in relazione ai quali, per i 180 giorni seguenti all'entrata in vigore della legge n. 79/2022, si rende ancora possibile l'indizione di procedure per il conferimento degli stessi.

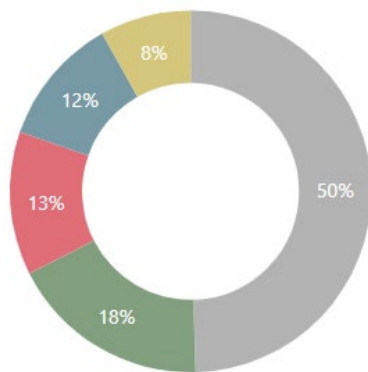
L'art. 6 - comma 4 - del decreto-legge 30 dicembre 2023, n. 215, convertito in legge 23.02.2024, n. 18 con cui è stata prorogata al 31.07.2024 la possibilità per gli atenei di bandire procedure per il conferimento di assegni di ricerca ai sensi dell'art. 22, comma 4, lettere a) e b) della legge n. 240/2010, nel testo previgente le modifiche apportate dal d.l. n. 36/2022, convertito in legge n. 79/2022

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

Area	2021	2022	2023
Agraria	38	39	42
Economia	21	30	19
Ingegneria	111	125	116
Medicina	30	29	30
Scienze	27	27	27
<b>Totale</b>	<b>227</b>	<b>250</b>	<b>234</b>

Figura 8 - Percentuale sul totale degli assegnisti di ricerca per area culturale al 31 dicembre 2023

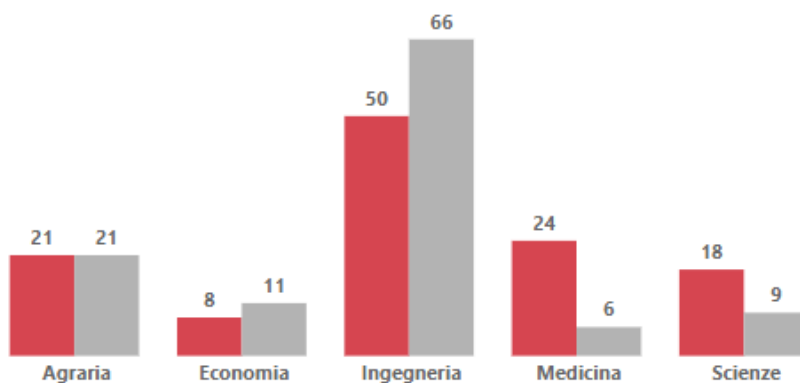
● Ingegneria ● Agraria ● Medicina ● Scienze ● Economia



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

Figura 9 - Numero di assegnisti di ricerca per genere e per area culturale al 31 dicembre 2023

● Donne ● Uomini





### 1.2.3.2. Personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici

Il personale tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2023 si compone di 595 unità, dato in crescita rispetto all'anno precedente. Nello specifico, si contano 536<sup>3</sup> unità di personale a tempo indeterminato e 59 a tempo determinato occupate nell'Amministrazione e nelle Strutture didattico-scientifiche.

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

Tipologia	2021	2022	2023
Tempo indeterminato	508	504	536
Tempo determinato	46	69	59
<b>Totale</b>	<b>554</b>	<b>573</b>	<b>595</b>

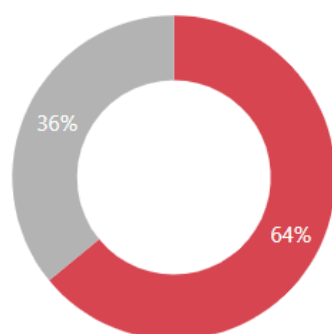
Tabella 5 - Numero di personale tecnico e amministrativo per struttura Al 31 dicembre 2023

Struttura	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Amministrazione	416	48	464
di cui Uffici Amministrativi	75	13	88
Dipartimenti/Azienda Agraria			
di cui Uffici Nuclei Didattici	23	2	25
Dipartimenti - Personale Tecnico	116	10	126
Azienda Agraria - Personale Tecnico	4	1	5
<b>Totale</b>	<b>536</b>	<b>59</b>	<b>595</b>

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 10 - Numero PTA a tempo indeterminato e determinato per genere al 31 dicembre 2023

● Donne ● Uomini



La consistente disponibilità di punti organico ha consentito di estendere la programmazione oltreiché alla sostituzione del personale cessato dal servizio, anche alle azioni finalizzate a rafforzare le strutture dell'Ateneo in relazione alle

<sup>3</sup>Escluso un EP in aspettativa per incarico di dirigente.

esigenze del nuovo assetto organizzativo e al conseguimento degli obiettivi strategici, sia con nuove assunzioni, sia con la stabilizzazione di personale assunto a tempo determinato da graduatorie per concorsi a tempo indeterminato.

Nel 2023 è stato definito un piano di reclutamento per l'assunzione di 107 unità a fronte del quale sono state complessivamente assunte, anche su programmazioni precedenti, 75 unità, di cui 9 già in servizio presso l'Ateneo e passate a categoria superiore. In particolare, si è reso necessario dotare le strutture del supporto necessario allo svolgimento delle attività di carattere amministrativo, contabile e tecnico con l'inquadramento in ruolo di 55 unità di categoria C e di 1 unità di categoria B, già operativa in posizione di comando. Figure qualificate di categoria D, complessivamente 19, sono state invece destinate al rafforzamento delle Strutture didattico-scientifiche, al potenziamento dell'area dedicata al coordinamento della progettazione internazionale, al presidio delle attività correlate alla realizzazione dei progetti del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza o al coordinamento di strutture dell'Amministrazione.

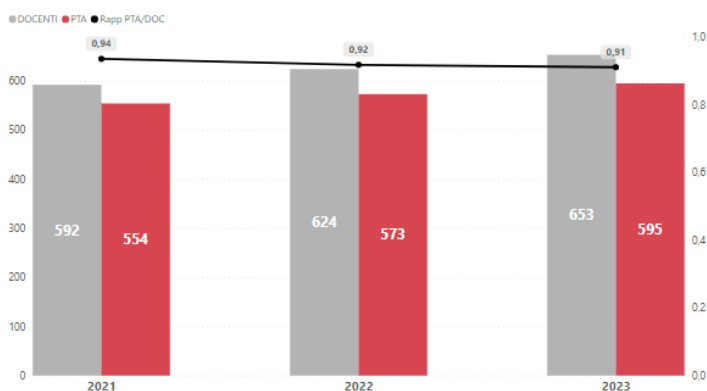
Considerando il dato relativo alle cessazioni di 34 dipendenti, collocati in quiescenza o trasferiti presso altre sedi, nel 2023 si è registrata una crescita consistente del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, passato da 504 unità in servizio al 31.12.2022 a 536 al 31.12.2023, con un incremento di 32 unità.

Cogliendo le opportunità offerte dalla disponibilità di risorse derivanti da progetti di ricerca e da convenzioni con altri enti, si è fatto fronte all'esigenza di ulteriore personale con contratti di lavoro a termine. I contratti attivi al 31.12.2023 hanno comunque registrato una flessione rispetto all'anno precedente, passando da 68 a 57, grazie anche alla politica adottata dall'Ateneo di stabilizzare il personale assunto a tempo determinato attingendo da graduatorie a tempo indeterminato.

Il rapporto tra personale tecnico-amministrativo e personale docente e di ricerca strutturato rappresenta un fattore di massima attenzione per una efficace gestione organizzativa dell'Ente, che sia in grado di supportare adeguatamente le attività di didattica, di ricerca e di terza missione da porre in essere. Il volume dei docenti e ricercatori, infatti, rappresenta una *proxy* del volume delle attività che l'Università può potenzialmente realizzare nell'ambito delle sue missioni e, pertanto, un incremento della componente docente e ricercatore richiede una struttura organizzativa rafforzata per esprimere e favorire tale potenziale.

Il rapporto tra personale tecnico-amministrativo e personale docente nel 2023 è in lieve decremento, passando da 0,92 nel 2022 a 0,91 nel 2023, come evidenziato nel grafico seguente.

**Figura 11 – Rapporto tra personale tecnico-amministrativo e personale docente al 31 dicembre 2023**



L'Ateneo, inoltre, nel corso del 2023 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

In questo paragrafo sono sintetizzati i risultati ottenuti dall'Ateneo nelle core mission definite dal 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

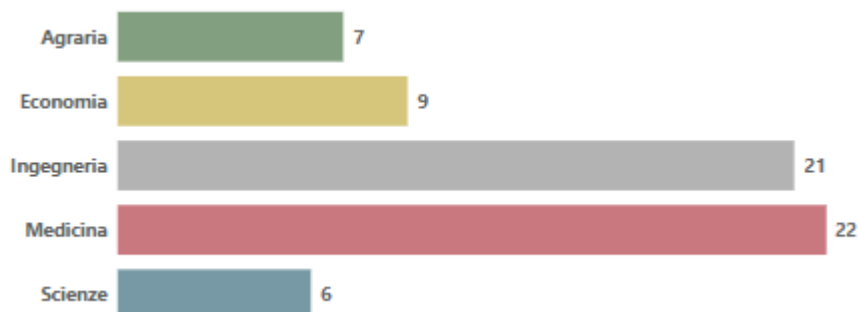
Sono, inoltre, presentati i risultati di sintesi della performance organizzativa conseguita dalla componente tecnico-amministrativa dell'Ateneo.

#### 1.3.1. Didattica

##### *Offerta formativa*

L'offerta formativa dell'Ateneo nell'a.a. 2022-2023 è articolata in 65 corsi di studio, distribuiti per area culturale come segue:

Figura 12 – Numero corsi di studio per area culturale a.a. 2022-2023



Nella tabella seguente è illustrata l'intera offerta formativa dei corsi di laurea triennale (L), magistrale (LM) e magistrale a ciclo unico (LMCU) dell'a.a. 2022-2023. 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 fanno riferimento non solo ai corsi internazionali propriamente definiti dalla tabella A del DD 2711/2021<sup>4</sup>, ma anche quei corsi che possono comunque vantare una connotazione internazionale, in quanto offerti in doppia lingua o coinvolti in accordi di doppio titolo con università straniere. Sono di rilevante importanza per l'attrattività degli studenti stranieri e più efficaci per lo sviluppo di competenze spendibili all'estero.

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, agevolano l'ingresso nel mercato del lavoro, sia in termini di tempo sia di opportunità.

<sup>4</sup> Corsi erogati integralmente in lingua straniera, corsi a ordinamento congiunto con atenei stranieri, corsi con mobilità strutturata, corsi selezionati per un co-finanziamento comunitario in "Erasmus plus".

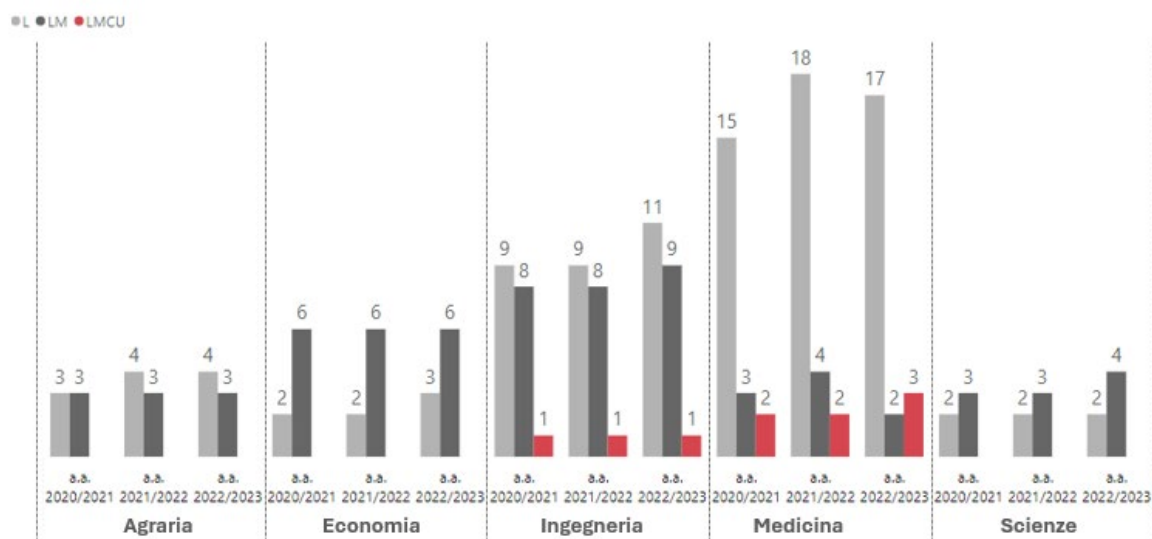
Tabella 6 - Offerta formativa per Area culturale con descrizione e sede  
a.a. 2022-2023

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	Sede: 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	L-33 e L-18	Digital Economics and Business	Corso interclasse di rilievo internazionale di nuova istituzione
ECONOMIA	LM-16	Scienze economiche e finanziarie	
ECONOMIA	LM-56	International Economics and Commerce	Corso di rilievo internazionale
ECONOMIA	LM-56 e 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 e delle Tecnologie digitali	
INGEGNERIA	L-8	Ingegneria Biomedica	
INGEGNERIA	L-8	Ingegneria Informatica e dell'Automazione	
INGEGNERIA	L-8	Ingegneria dell'informazione per videogame e realtà virtuale	Nuova istituzione
INGEGNERIA	L-9 e L-8	Ingegneria Gestionale	Corso interclasse con sede a Fermo
INGEGNERIA	L-9	Ingegneria Meccanica	
INGEGNERIA	L-9	Ingegneria per la sostenibilità industriale	Nuova istituzione interateneo con sede a Pesaro
INGEGNERIA	L-23	Ingegneria Edile	
INGEGNERIA	L-P01	Tecniche della Costruzione e Gestione del Territorio	Corso professionalizzante
INGEGNERIA	L-P03	Sistemi Industriali e dell'informazione	Corso professionalizzante con sede a Pesaro
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-30	Green Industrial Engineering	Corso di rilievo internazionale di nuova istituzione interateneo con sede a Pesaro
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	

AREA CULTURALE	CLASSE	DENOMINAZIONE CORSO DI STUDIO	DESCRIZIONE
MEDICINA	L/SNT2	Fisioterapia	
MEDICINA	L/SNT2	Fisioterapia	Sede: Ascoli Piceno
MEDICINA	L/SNT2	Logopedia	
MEDICINA	L/SNT2	Logopedia	Sede: Fermo
MEDICINA	L/SNT2	Terapia della neuro e psicomotricità dell'età evolutiva	Sede: 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	
MEDICINA	L/SNT3	Tecniche di Radiologia medica, per immagini e radioterapia	Corso di rilievo internazionale
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	Sede: Pesaro
MEDICINA	LMCU-41	Medicina e Chirurgia	
MEDICINA	LMCU-41	Medicine and Surgery	Corso di rilievo internazionale
MEDICINA	LMCU-46	Odontoiatria e protesi dentaria	
SCIENZE	L-13	Scienze biologiche	
SCIENZE	L-32	Scienze ambientali e protezione civile	
SCIENZE	LM-6	Biologia Molecolare e applicata	
SCIENZE	LM-6	Biologia Marina	Corso di rilievo internazionale
SCIENZE	LM-61	Scienze della nutrizione e dell'alimentazione	Nuova istituzione
SCIENZE	LM-75	Rischio ambientale e protezione civile	

L'offerta formativa dell'Ateneo nell'ultimo triennio si è sviluppata come descritto nella figura seguente che evidenzia la crescita del numero complessivo di corsi. 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. 2022-2023 è pari a 15.320 unità (di cui 54% uomini e 46% donne). Il numero di iscritti registra un incremento di 99 unità rispetto all'anno accademico precedente. Il numero degli iscritti al primo anno di corso, che comprende gli immatricolati puri, immatricolati a corsi di laurea magistrale, immatricolati che possiedono già una laurea, immatricolati con passaggi di corso, trasferiti in ingresso, immatricolati a seguito di rinunce o decadenze, è pari a 5.052 unità, in aumento del 6,8% rispetto all'anno accademico precedente.

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

Area	a.a. 2020-2021	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023
Agraria	918	871	813
Economia	3.358	3.292	3.254
Ingegneria	5.571	5.217	5.093
Medicina	3.219	3.503	3.841
Scienze	2.307	2.338	2.319
<b>Totale</b>	<b>15.373</b>	<b>15.221</b>	<b>15.320</b>

Figura 14 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per area culturale  
a.a. 2022-2023

● Ingegneria ● Medicina ● Economia ● Scienze ● Agraria

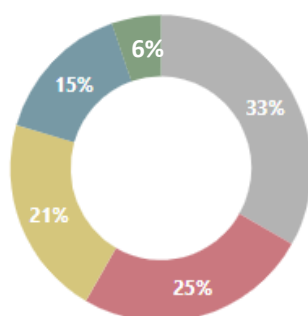
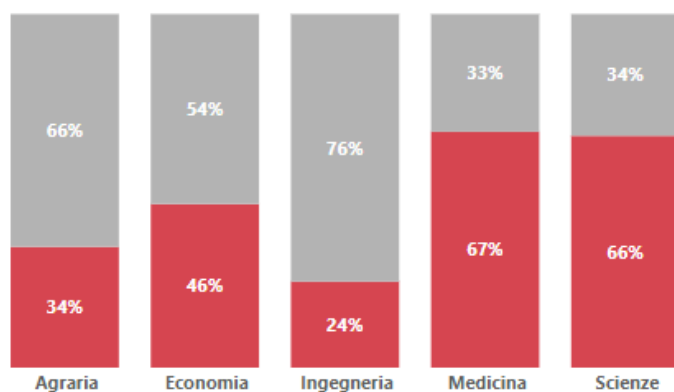


Figura 15 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per genere e per area culturale  
a.a. 2022-2023

● donne ● uomini



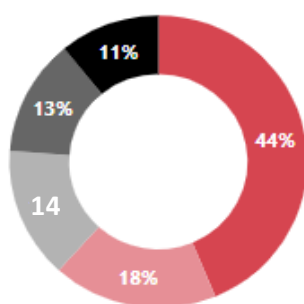
Nell'a.a. 2022-2023, il 71% degli studenti iscritti è regolare ossia è iscritto da un numero di anni inferiore o uguale alla durata normale degli studi rispetto all'anno di ingresso in Ateneo e all'anno di corso di prima iscrizione. La quota di studenti regolari risulta essere piuttosto omogenea tra le cinque aree culturali dell'Ateneo, con valori compresi tra il 66% di Agraria e Ingegneria 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. 2022-2023, 10.999 studenti sono residenti nelle Marche (di cui 55% uomini e 45% donne), 3.961 in altre regioni (di cui 51% uomini e 49% donne) e 360 provengono da Paesi esteri (di cui 51% uomini e 49% donne).

Il 72% degli iscritti nell'a.a. 2022-2023 risiede pertanto nella regione Marche, in primis nella provincia di Ancona (44%), seguita da quelle di Macerata (18%), Ascoli Piceno (14%), Pesaro-Urbino (13%) e Fermo (11%).

Figura 16 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti dalla Regione Marche per provincia di provenienza a.a. 2022-2023

● Ancona ● Macerata ● Ascoli Piceno ● Pesaro-Urbino ● Fermo

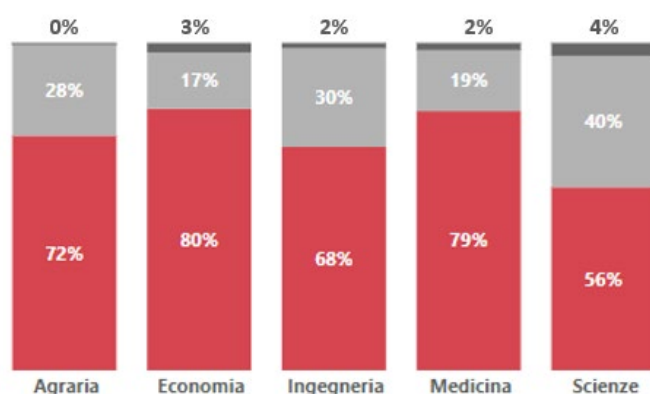


La quota degli iscritti provenienti da altre regioni italiane e dall'estero si è mantenuta costante nel triennio 2021-2023, rappresentando il 28% del totale degli iscritti. L'Abruzzo e la Puglia continuano a rappresentare per l'UnivPM le principali regioni di provenienza degli iscritti, seguite da Emilia-Romagna 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 (44% del totale iscritti), seguiti da quelli di Ingegneria (32%), Agraria (28%), Medicina (21%) ed Economia (20%).

Figura 17 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per provenienza e per area culturale a.a. 2022-2023

● Marche ● Fuori regione ● Estero



Relativamente alle lauree magistrali biennali, il 64% degli iscritti al primo anno proviene dai corsi di laurea triennale dell'Ateneo. Tuttavia, si rileva una significativa crescita dell'attrattività dei corsi di laurea magistrale per gli studenti provenienti da altri atenei italiani e stranieri. La loro quota è aumentata passando dal 27% dell'a.a. 2020-2021 al 36% dell'a.a. 2022-2023.

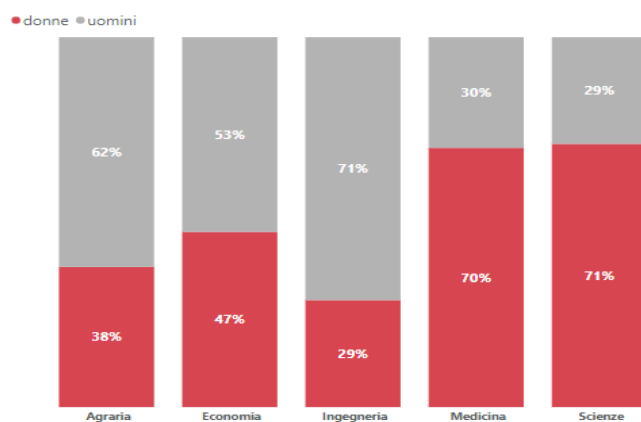
### Laureati

Nell'anno solare 2023 si sono laureati 2.713 studenti con un incremento del 2% rispetto al 2022 (nel 2022 erano 2.655). Il 58,9% degli studenti si è laureato in un corso di laurea triennale, il 35,46% in un corso di laurea magistrale e il 4,35% in un corso di laurea magistrale a ciclo unico. Rimane ancora uno 0,55% della popolazione studentesca che ha conseguito una laurea con ordinamenti antecedenti la riforma DM 22 ottobre 2004, n. 270.

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

Area	2021	2022	2023
Agraria	159	149	153
Economia	743	613	688
Ingegneria	1.054	984	978
Medicina	650	593	568
Scienze	300	316	326
<b>Totale</b>	<b>2.906</b>	<b>2.655</b>	<b>2.713</b>

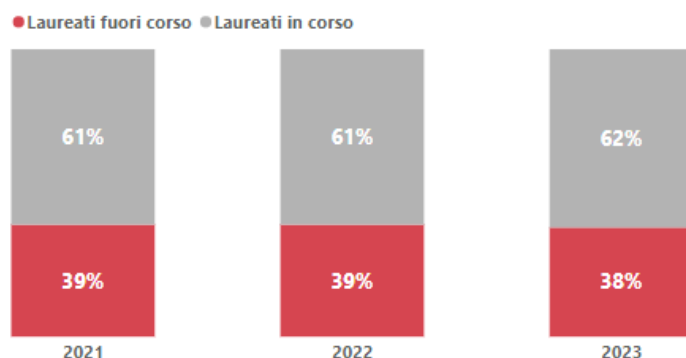
Figura 18 - Percentuale sul totale dei laureati per genere e per area culturale al 31 dicembre 2023



Il 62% dei laureati 2023 si è laureato in corso, un punto percentuale in più rispetto al 2022.



Figura 19 - Percentuale laureati in corso e fuori corso al 31 dicembre 2023



Per i corsi di laurea triennale l'età media alla laurea è di 23,49 anni; 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 25,8 anni, con un ritardo medio al conseguimento della laurea di 0,57 anni. Leggermente superiore l'età media dei laureati magistrali di secondo ciclo che è di 27. Il ritardo medio alla laurea per i laureati magistrali di secondo ciclo è di 0,63 anni.

#### 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. 2022-2023, 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 XXXVIII ciclo e all'attivazione del 3° anno del XXXVI ciclo e del 2° anno del XXXVII ciclo.

Tabella 9 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale a.a 2022-2023

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
<b>Totale</b>	<b>9</b>	

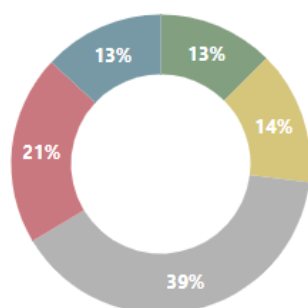
Nell'a.a. 2022-2023, il numero degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca si attesta sulle 360 unità, come nell'a.a. 2021-2022.

Tabella 10 – Numero degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale confronto triennale

Area	a.a. 2020-2021	a.a. 2021-2022	a.a.2022-2023
Agraria	34	42	45
Economia	52	52	52
Ingegneria	146	152	142
Medicina	61	65	74
Scienze	48	49	47
<b>Totale</b>	<b>341</b>	<b>360</b>	<b>360</b>

Figura 20 - Percentuale sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale a.a 2022-2023

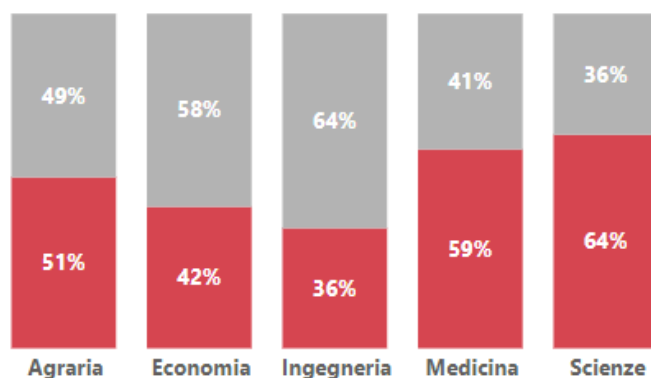
● Agraria ● Economia ● Ingegneria ● Medicina ● Scienze



Per quanto riguarda la composizione per genere, i corsi di dottorato afferenti all'area di Ingegneria ed Economia mostrano una maggiore incidenza maschile (rispettivamente 64,08% e 57,69%), mentre il trend inverso si registra nei corsi afferenti alle aree di Medicina e Scienze dove la percentuale delle dottorande supera il 60%. Nell'area di Agraria si registra un sostanziale equilibrio.

Figura 21 - Percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale e per genere a.a. 2022-2023

● donne ● uomini



La maggior parte dei dottorandi dell'UnivPM (64%) proviene dalla regione Marche, il 25% da altre regioni italiane e il restante 11% 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 dall'estero pari a circa il 30%, la percentuale dei dottorandi "non marchigiani" è di circa il 40% in Scienze e 35% 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: 39 su 360, ossia l'11% del totale.

**Tabella 11 - Numero titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale al 31 dicembre 2023**

Area	Uomini	Donne	Totale
Agraria	8	2	10
Economia	7	7	14
Ingegneria	23	18	41
Medicina	6	7	13
Scienze	3	12	15
<b>Totale</b>	<b>47</b>	<b>46</b>	<b>93</b>

#### **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**

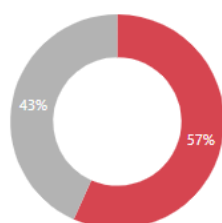
Nell'anno accademico di riferimento risultano accreditate 35 scuole di specializzazione di area medica il cui elenco è presente nel sito web di Ateneo al link seguente: <https://www.medicina.univpm.it/?q=node/240>. Gli iscritti sono 859. In termini di genere, si osserva una costante prevalenza femminile.

**Tabella 12 - Numero degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica confronto triennale**

	a.a 2020-2021	a.a 2021-2022	a.a.2022-2023
<b>Iscritti</b>	<b>762</b>	<b>881</b>	<b>859</b>

**Figura 22 – Percentuale sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica per genere a.a. 2022-2023**

● donne ● uomini



**Tabella 13 - Numero di titoli rilasciati dalle scuole di specializzazione di area medica per genere al 31 dicembre 2023**

	Uomini	Donne	Totale
<b>Titoli rilasciati</b>	<b>64</b>	<b>72</b>	<b>136</b>

**Master e corsi di perfezionamento**

Nel corso dell'anno accademico 2022-2023 sono stati attivati 14 corsi di perfezionamento e 9 master di I e II livello per un totale di 324 iscritti.

**Tabella 14 - Numero di master di I e II livello e di corsi di perfezionamento confronto triennale**

Tipologia	a.a 2020-2021	a.a 2021-2022	a.a. 2022-2023
Master I livello	6	7	6
Master II livello	2	2	3
Corsi di perfezionamento	7	14	14
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>23</b>

**Tabella 15 – Numero di iscritti ai corsi master di I e II livello e ai corsi di perfezionamento confronto triennale**

Tipologia	a.a 2020-2021	a.a 2021-2022	a.a. 2022-2023
Master I livello	84	80	61
Master II livello	88	93	105
Corsi di perfezionamento	117	243	158
<b>Totale</b>	<b>289</b>	<b>416</b>	<b>324</b>

**Tabella 16- Numero di iscritti ai master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento per genere a.a. 2022-2023**

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Master di I livello	17	44	61
Master di II livello	22	83	105
Corsi di perfezionamento	106	52	158
<b>Totale</b>	<b>145</b>	<b>179</b>	<b>324</b>

**Tabella 17 - Titoli rilasciati per tipologia di corso e per genere al 31 dicembre 2023**

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Master di I livello	10	50	60
Master di II livello	9	31	40
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

### 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-ionian 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. 2022-2023, sono stati 295 gli studenti dell'UnivPM in mobilità internazionale outgoing per studio verso atenei stranieri, dato in aumento del 20,9% rispetto all'a.a. 2021-2022. Il 40% sono studenti di Ingegneria (66,95% uomini e 33,05% donne) e il 35% di Economia (59,62% uomini e 40,38% 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. 2022-2023, sono stati 184. Il numero è in aumento rispetto a tutto il triennio. La prevalenza degli studenti sul totale degli incoming appartiene a Scienze (32,61%) ed Economia (29,89%). I principali Paesi di provenienza sono la Spagna, la Germania e la Francia.

**Tabella 18 - Numero degli studenti in mobilità internazionale outgoing per studio articolati per area culturale confronto triennale**

Area	a.a. 2020-2021	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023
Agraria	2	6	7
Economia	52	84	95
Ingegneria	70	103	118
Medicina	20	24	36
Scienze	10	27	28
<b>Totale</b>	<b>154*</b>	<b>244</b>	<b>295</b>

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

**Tabella 19 - Numero degli studenti in mobilità internazionale incoming per studio articolati per area culturale confronto triennale**

Area	a.a. 2020-2021	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023
Agraria	8	8	17
Economia	41	50	55
Ingegneria	32	32	33
Medicina	16	16	19
Scienze	10	55	60
<b>Totale</b>	<b>107</b>	<b>161</b>	<b>184</b>

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.2022-2023, sono 15 gli studenti stranieri beneficiari di borse di studio di Ateneo. Il 47% di essi afferisce all'area culturale di Ingegneria, il 33% a quella di Economia, il 13% ad Agraria e il 7% a Scienze.

Tabella 20 - Numero degli studenti e neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio articolati per area culturale al 31 dicembre 2023

Area	2023
Agraria	12
Economia	24
Ingegneria	52
Medicina	8
Scienze	28
<b>Totale</b>	<b>124</b>

### 1.3.2. Ricerca

Nell'anno 2023 sono stati finanziati progetti di ricerca per un importo totale pari a € 62.294.787.

Lo stanziamento 2023 per la Ricerca Scientifica di Ateneo ammonta a € 2.106.000.

Di seguito sono presentati l'ammontare e il relativo peso percentuale dei finanziamenti di ricerca per tipologia di soggetto finanziatore, evidenziandone anche l'andamento nel triennio oggetto di analisi.

Le attività di ricerca finanziate dal MUR comprendono i Dipartimenti di eccellenza, i Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) 2022, Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il Fondo Italiano per le Scienze Applicate (FISA) 2022, il Programma Nazionale per la Ricerca (PNR) 2021-2027.

Figura 23 – Distribuzione percentuale dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore al 31 dicembre 2023

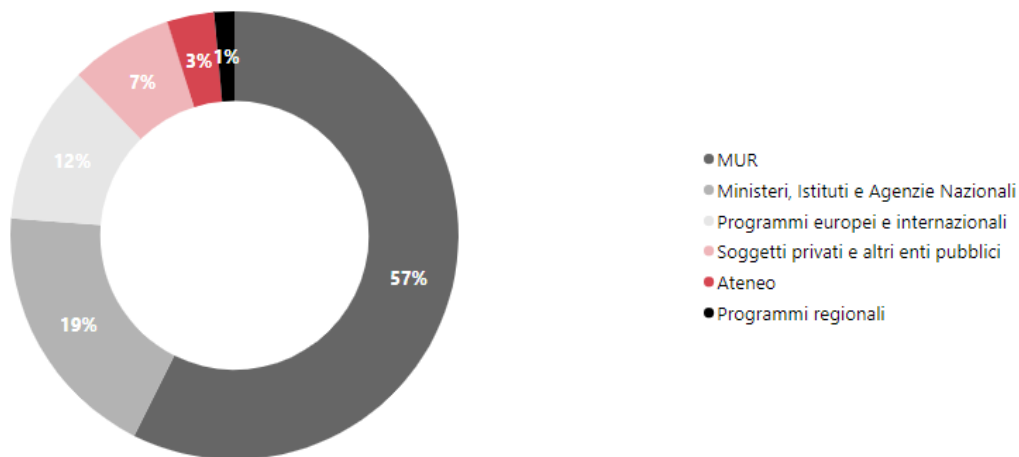
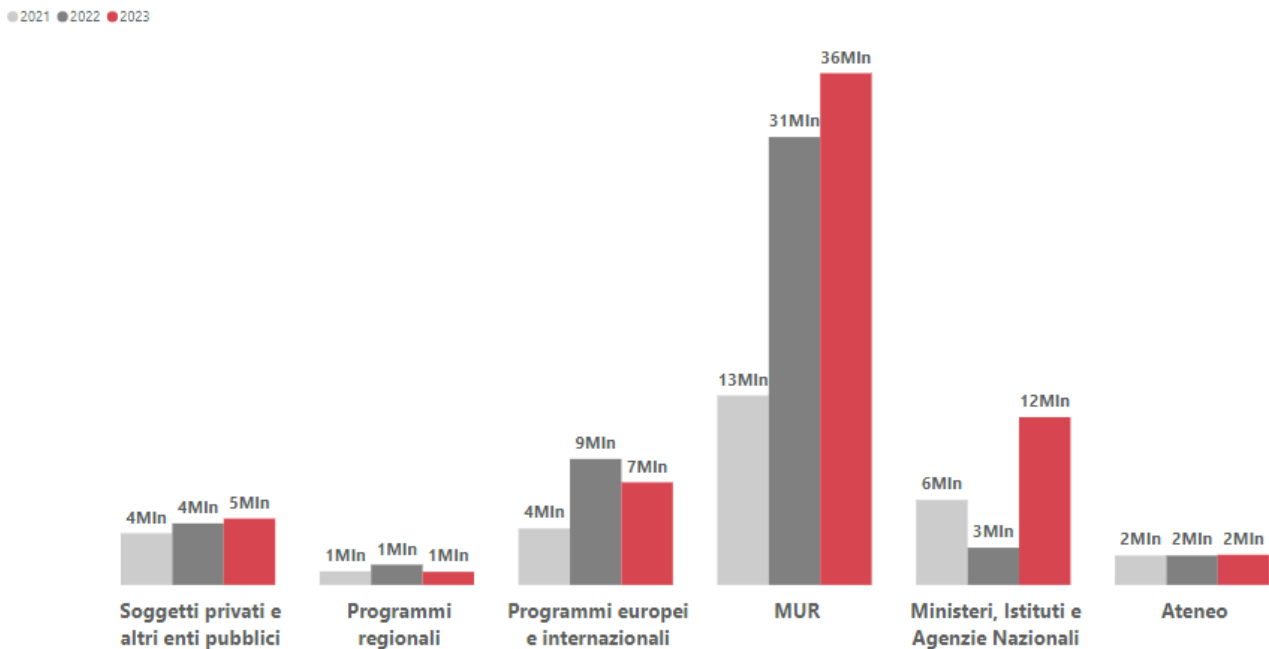


Figura 24 - Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca confronto triennale



### 1.3.3. Terza Missione

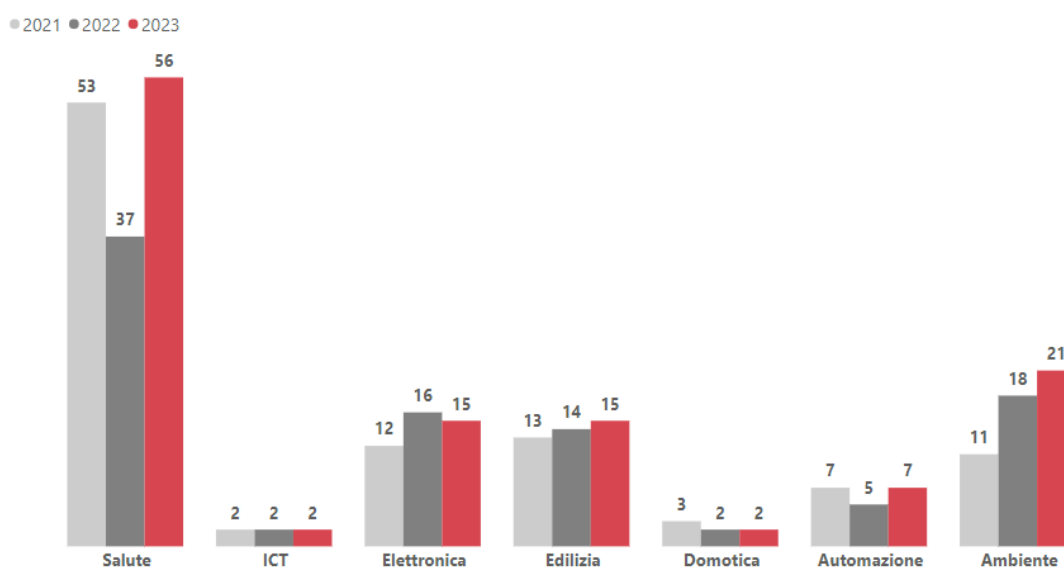
Nell'anno 2023 il numero di depositi di brevetti italiani ed estensioni presenti in portafoglio per settore di applicazione o tecnologia risulta pari a 118 suddivisi per settore di applicazione e tecnologia come segue.

Tabella 21 - Numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia al 31 dicembre 2023

Settore di applicazione/tecnologia	Totale
Salute	56
Ambiente	21
Edilizia	15
Domotica	2
Automazione	7
ICT	2
Elettronica	15
<b>Totale</b>	<b>118</b>

Di seguito si riporta l'andamento del numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio negli anni 2021, 2022 e 2023.

Figura 25 -Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia confronto triennale



Gli Spin off accademici sono società finalizzate all'utilizzazione economica dei risultati della ricerca universitaria, a favore delle quali l'Università autorizza la partecipazione del proprio personale di ruolo e non di ruolo, anche all'atto della costituzione, e rende disponibili alcuni servizi per facilitarne l'avvio e il primo sviluppo. Nel 2023, sono stati costituiti 3 nuovi spin off: iSD Engineering, CALLISIA e DIGITALIA. Al 31 dicembre 2023, sono 13 gli spin off attivi ed incubati. L'UnivPM prevede una fase iniziale di incubazione (massimo 3 anni, prorogabile una sola volta per un solo anno) per gli spin off, durante la quale è concessa la possibilità di usufruire di particolari condizioni per quanto riguarda l'utilizzo di spazi, impianti, strutture o attrezzature universitarie.



Figura 26 - Elenco degli spin off attivi e incubati per settore di attività  
al 31.12.2023

Spin off	Settore di attività	Dipartimento	Anno costituzione
Biosolving S.r.l.	Life sciences	DISVA	2020
U-Sense.IT S.r.l.	ICT	DIISM	2020
SPHERECUBE S.r.l.	ICT	DIISM	2020
AIDAPT Srl	ICT	DII	2021
Ancybernetics Srl	ICT	DII	2021
AddiSurgery Srl	Biomedicale	DIISM	2021
ANCHARIA Srl	ICT	DII	2021
IntegrityKEY Srl	Servizi per l'innovazione	D3A	2022
Live Information System - LIS Srl	Costruzioni	DIISM	2022
HUMTELEMED	Biomedicale	DISCLIMO	2022
iSD Engineering	Costruzioni	DICEA	2023
CALLISIA	ICT	DII	2023
DIGITALIA	Costruzioni	DICEA	2023

Nell'anno 2023 sono state, inoltre, avviate 215 collaborazioni con imprese ed enti pubblici per attività commerciale (ricerche e consulenze, analisi, prove e tarature, etc.) per un importo complessivo di € 4.997.897.

Con riferimento allo stretto legame con il Servizio Sanitario Regionale con cui UnivPM si trova a collaborare, nell'anno 2023 si registrano 194 unità di personale universitario (docente e di ricerca strutturato, tecnico e amministrativo, assegnisti di ricerca) che svolgono attività presso le strutture del Sistema Sanitario Regionale, di cui 154 impegnate in attività assistenziale.

Tabella 22 - Personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR  
confronto triennale

Tipologia	Totale			Di cui attività assistenziale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Personale docente e di ricerca strutturato	125	124	144	122	122	127
Personale tecnico e amministrativo	54	46	28	25	22	17
Assegnisti di ricerca	22	22	22	10	8	9
<b>Totale</b>	<b>253</b>	<b>192</b>	<b>240</b>	<b>193</b>	<b>152</b>	<b>154</b>

### 1.3.4. Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa

#### Formazione Personale tecnico e amministrativo

Nel 2023 sono stati erogati 270 corsi di formazione, sia interna che esterna, rivolti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel complesso, sono stati coinvolti 1.290 partecipanti, per oltre 28.500 ore di formazione.

Il 92% del personale tecnico-amministrativo è stato formato, con una media pro capite di ore di formazione pari a 44.

Figura 27 - Percentuale personale tecnico-amministrativo formato e ore formazione pro capite al 31 dicembre 2023



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 23 - Numero di corsi, ore di formazione e numero di partecipanti al 31 dicembre 2023

Tipologia	N. corsi	Ore erogate	N. partecipanti
Formazione UnivPM con verifica finale	39	14.162	535
Formazione esterna con verifica finale	86	5.978	218
Seminari e aggiornamento	145	8.379	537
<b>Totale</b>	<b>270</b>	<b>28.519</b>	<b>1.290</b>

Come nel 2022 la maggior parte delle ore sono state erogate per formazione giuridico-normativa, ma numerose sono state anche le iniziative in ambito di organizzazione e personale. L'area tematica informatica, che negli ultimi anni è diventata centrale in tutte le politiche formative di Ateneo, sebbene ultima come numero di corsi, ha visto il maggior numero di partecipanti.

#### Formazione a catalogo

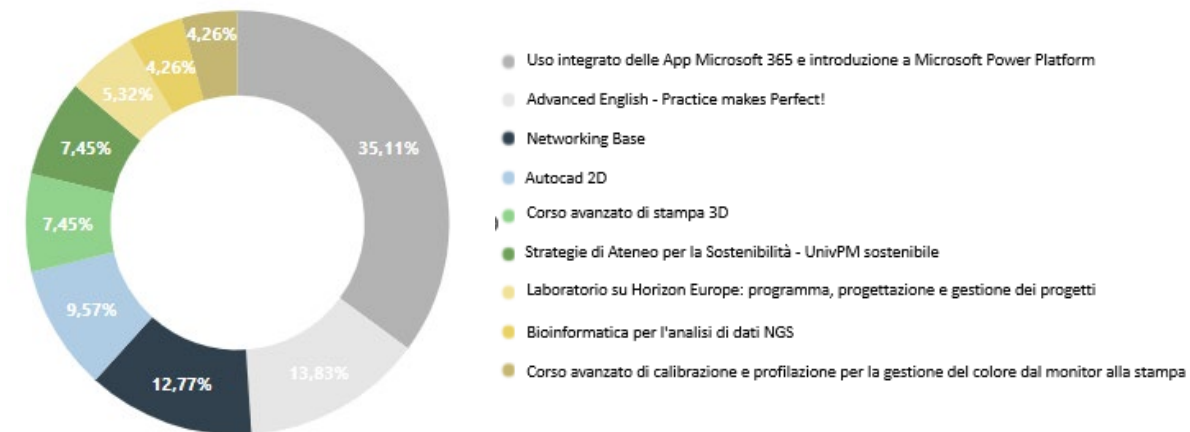
Nel 2023 sono stati predisposti due cataloghi di corsi di formazione UNIVPM con verifica finale a cui ha avuto accesso tutto il personale, uno destinato in modo specifico all'Amministrazione e uno realizzato in collaborazione con i dipartimenti, dedicato al personale tecnico. Inoltre, è stata acquistata una piattaforma e-learning per la formazione a distanza per consentire il più ampio accesso alla formazione per tutto il personale.

Le macro-aree formative che hanno avuto più adesioni sono state quelle riferite all'informatica e all'aggiornamento normativo, seguite dalla tematica dedicata alla comunicazione. In totale sono stati proposti 24 corsi, con tre corsi trasversali per entrambe le categorie di personale.

Figura 28 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo amministrativo al 31 dicembre 2023



Figura 29 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo tecnico al 31 dicembre 2023



**Formazione in e-learning**

Per rispondere ai bisogni formativi del personale impossibilitato a partecipare a corsi in presenza, è stata attivata la piattaforma e-learning PA-360. Ciascun dipendente ha fruito di 20 ore di formazione, potendo scegliere i corsi da frequentare all'interno di 4 aree tematiche: "Competenze digitali", "Contabilità, bilancio e tributi"; "Lavoro a distanza e digital skills", "Personale". Il personale che ha svolto il percorso formativo in modalità e-learning ammonta a 53 unità.

Figura 30 – Percentuale di partecipanti a corsi e-learning al 31 dicembre 2023



### 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 e per scaricare gli attestati di frequenza.

Le domande hanno toccato le seguenti tematiche:

- i contenuti del corso
- la fruibilità della formazione
- la valutazione dei docenti
- il materiale didattico.

Il risultato della rilevazione del livello di gradimento dei corsi di formazione proposti è molto positivo con 470 questionari compilati. I feedback raccolti evidenziano un livello di gradimento sulla rilevanza dei contenuti, la fruibilità delle competenze attese, le aspettative attese, la coerenza dei contenuti con gli obiettivi e le tematiche del corso, il materiale didattico superiore che si attesta su un valore medio del 96%, quindi, positivo.

### 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*.

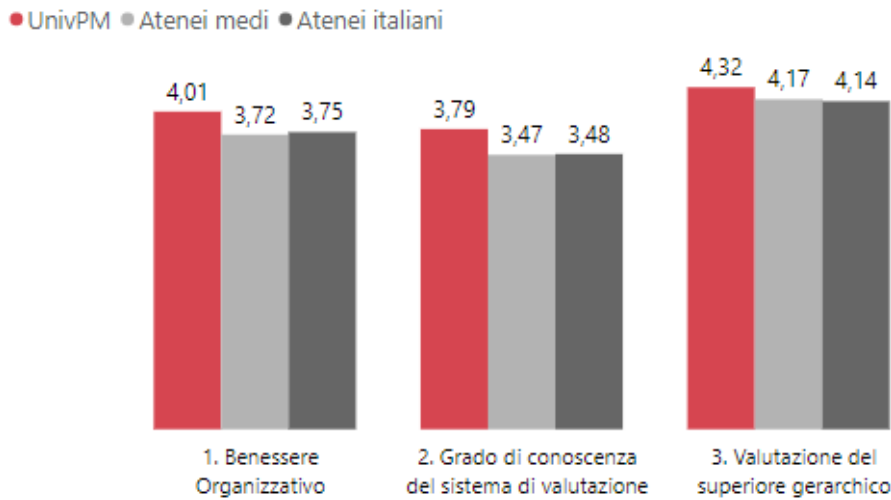
Per il secondo anno consecutivo, l'Ateneo ha partecipato al progetto Good Practice il quale, tra le dimensioni di analisi, propone il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, riassumendone i risultati anche rispetto alla media nazionale degli altri atenei italiani e alla media degli atenei di media dimensione.

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 macro-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 4,03, superiore alla media nazionale e alla media degli atenei medi rispettivamente pari a 3,77 e 3,76.

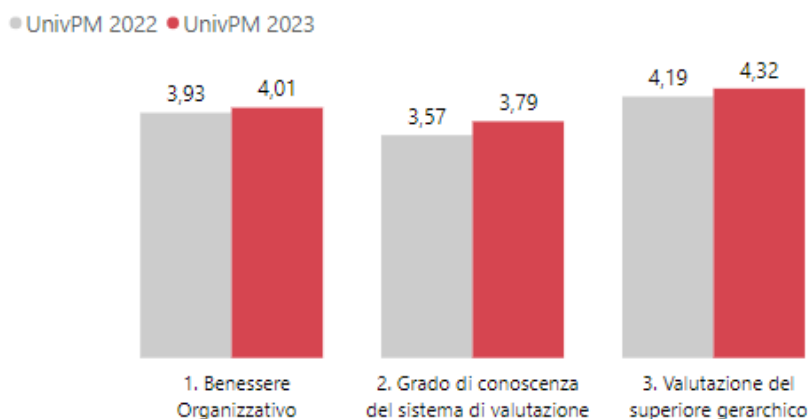
Analizzando i tre macro-ambiti di indagine del benessere organizzativo (benessere organizzativo, grado di conoscenza del sistema di valutazione e valutazione del responsabile) UnivPM conferma una valutazione superiore alla media degli atenei italiani e degli atenei medi.

Figura 31 – Valutazione nei tre macro-ambiti  
Anno 2023



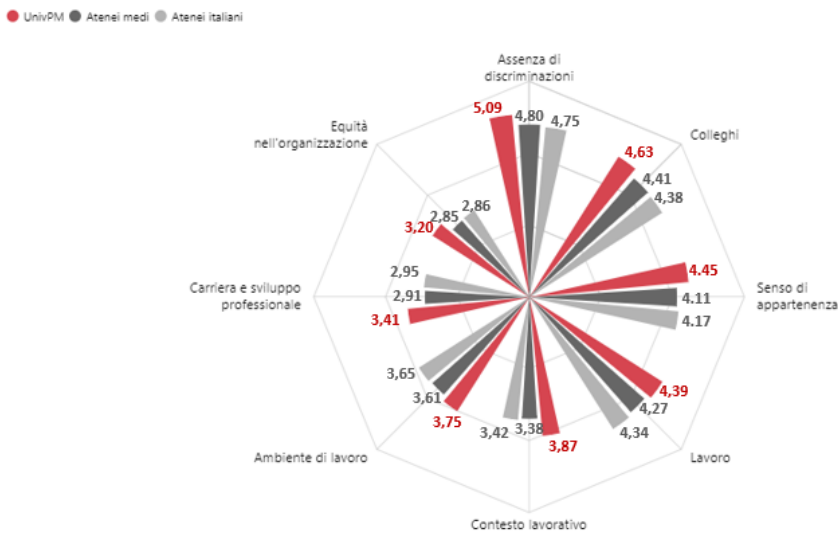
Anche effettuando confronti temporali emergono risultati positivi. Infatti, la valutazione del benessere organizzativo in UnivPM è cresciuta rispetto allo scorso anno sia a livello complessivo (4,03 nel 2023, 3,91 nel 2022), sia a livello di singolo macro-ambito. L'incremento maggiore si registra nel grado di conoscenza del sistema di valutazione (+0,22 punti rispetto al 2022); a seguire, si colloca la valutazione del superiore gerarchico (+0,13 punti rispetto al 2022) e il benessere organizzativo (+0,08).

Figura 32 – Confronto valutazione del benessere organizzativo nel biennio  
Anno 2023



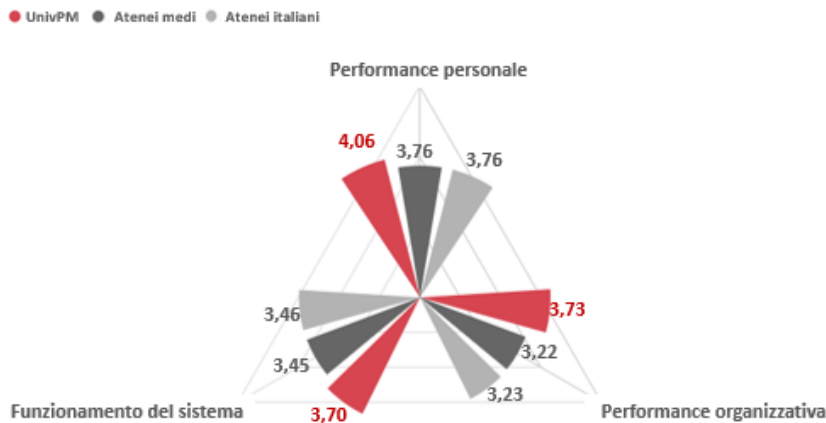
Ponendo un focus sui risultati del 2023, con riferimento al primo macro-ambito, *benessere organizzativo*, è evidente come il dato UnivPM sia superiore al dato medio nazionale e degli atenei medi in tutte le dimensioni di analisi.

Figura 33 - Valutazione benessere organizzativo  
Anno 2023



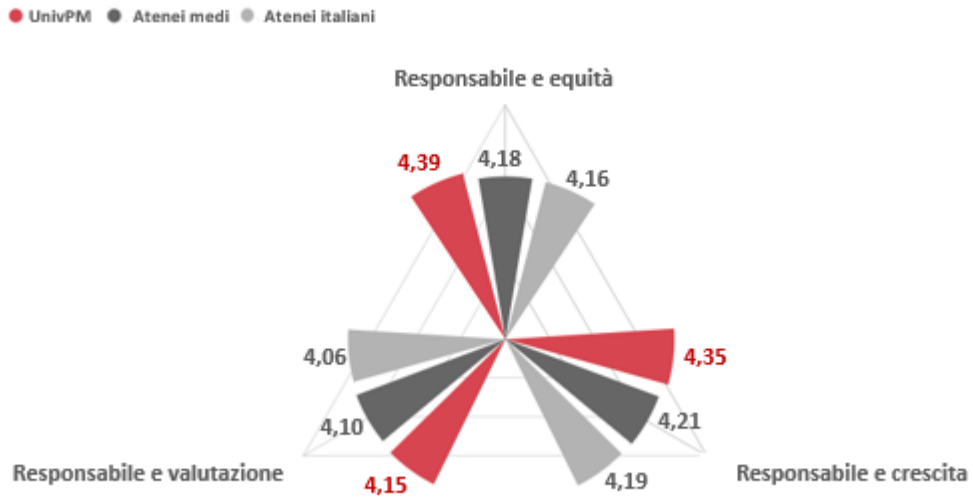
Anche con riferimento al secondo macro-ambito, *grado di conoscenza del sistema di valutazione*, si registrano valori superiori alla media nazionale e alla media degli atenei medi in tutte le dimensioni di analisi.

Figura 34 – Valutazione grado di conoscenza del sistema di valutazione  
Anno 2023



Con riferimento all'ultimo macro-ambito, *valutazione del superiore gerarchico*, UnivPM continua a registrare valori medi superiori al benchmark di riferimento in tutte le dimensioni di analisi, seppur con differenze più attenuate rispetto ai macro-ambiti precedenti.

Figura 35 – Valutazione ambito valutazione del superiore gerarchico  
Anno 2023



### 1.3.5. La performance organizzativa dell'UnivPM in sintesi

L'Ateneo misura e valuta i risultati raggiunti in termini di performance *realizzata* dal personale tecnico-amministrativo.

Il grado di performance organizzativa a livello di Ateneo è dato, secondo quanto previsto dal SMVP 2023, dalla media delle percentuali di realizzazione di tutti gli obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà.

Nel 2023, la performance organizzativa realizzata dall'Ateneo risulta pari al 98%. La performance realizzata relativamente agli obiettivi direzionali è pari al 95%, mentre la performance realizzata con riferimento agli obiettivi dipartimentali/di Facoltà è pari al 99%.

Si fornisce di seguito una rappresentazione di sintesi complessiva dei risultati conseguiti.

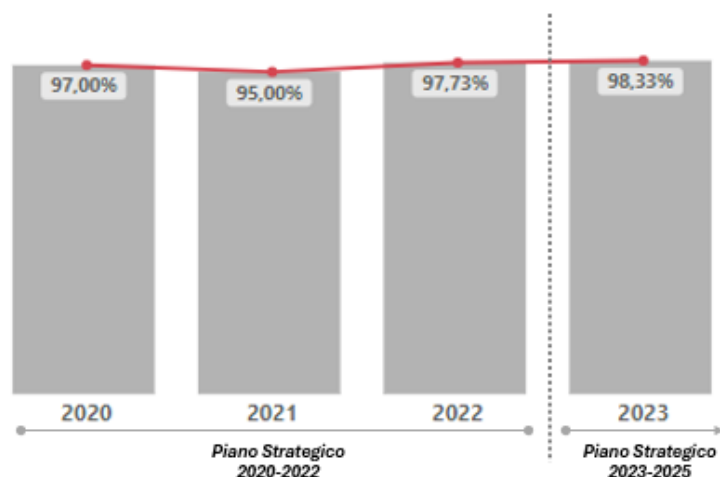
Figura 36 - Performance organizzativa realizzata: i risultati al 31 dicembre 2023

#### Performance realizzata



Con riferimento alla **performance organizzativa realizzata**, l'analisi temporale dei risultati conseguiti nel periodo 2020-2023 evidenzia un trend in costante crescita. La performance realizzata nel 2023 è pari al 98,33% a fronte del 97,73% nel 2022, del 95% nel 2021 e del 97% nel 2020. Si tenga presente che i risultati dell'anno 2023 sono collegati al nuovo Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 mentre i risultati degli anni precedenti fanno riferimento al precedente Piano Strategico 2020-2022.

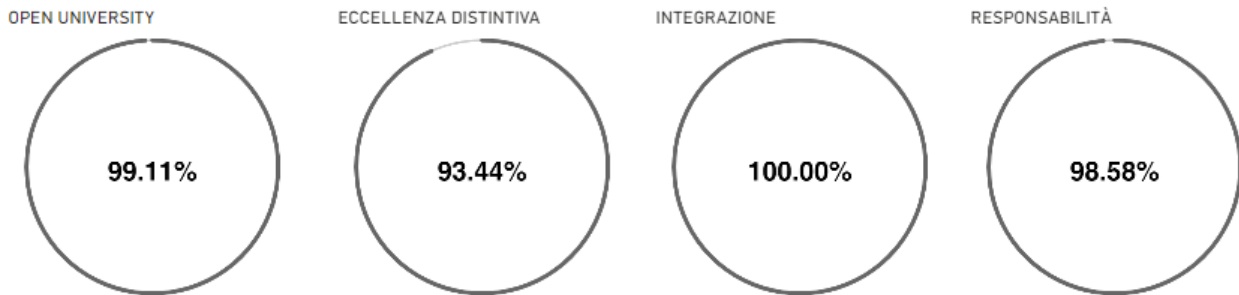
Figura 37 - Performance organizzativa realizzata confronto quadriennale





Si riportano di seguito i risultati della performance organizzativa realizzata dal personale tecnico-amministrativo con riferimento alle quattro priorità strategiche del nuovo Piano Strategico 2023-2025, sintetizzato nel paragrafo 2.2. In ordine decrescente si registra una performance pari al 100% per l'Integrazione, al 99,11% per l'Open University, al 98,58% per la Responsabilità e al 93,44% per l'Eccellenza distintiva.

**Figura 38 - Performance realizzata per priorità strategica al 31 dicembre 2023**



### 1.4. Le criticità e le opportunità

In linea con quanto previsto dal SMVP 2023, il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione hanno approvato, con le delibere n. 148 del 26 settembre e n. 327 del 27 settembre 2023, il monitoraggio intermedio degli obiettivi della performance organizzativa al 30 giugno. Con le medesime delibere sono inoltre state approvate le proposte di rimodulazione degli obiettivi, opportunamente motivate.

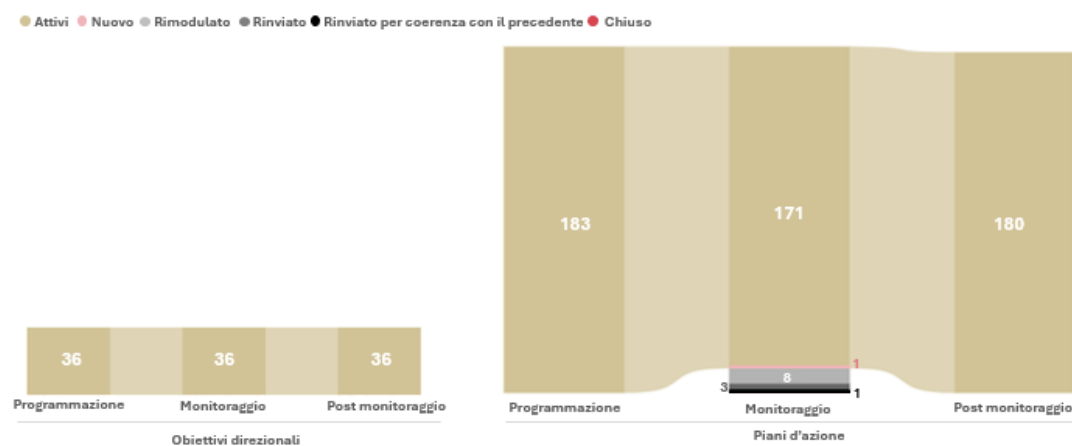
#### Obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà

La programmazione 2023-2025 dell'Ateneo conta 36 obiettivi direzionali e 152 obiettivi dipartimentali/di Facoltà. In fase di monitoraggio tutti gli obiettivi direzionali sono stati confermati.

Per l'obiettivo direzionale "Valorizzare i Centri interdipartimentali di ricerca e servizio" (priorità strategica *Integrazione*, area strategica *Ricerca*), l'unico piano d'azione sottostante è stato rinviato all'anno successivo divenendo parte della programmazione 2024-2026.

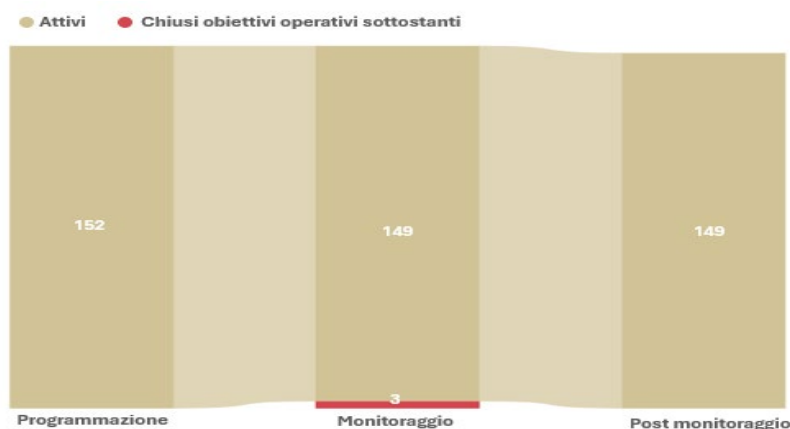
Più in generale, in sede di monitoraggio intermedio, dei 183 piani d'azione programmati per il conseguimento degli obiettivi direzionali 3 sono stati rinviati all'anno successivo, 8 sono stati rimodulati e 1 è nuovo. Per un piano d'azione si è reso necessario il rinvio successivamente al monitoraggio intermedio in quanto il piano d'azione che lo precedeva temporalmente era stato rinviato.

Figura 39 - Numero obiettivi direzionali e piani d'azione pre e post monitoraggio anno 2023



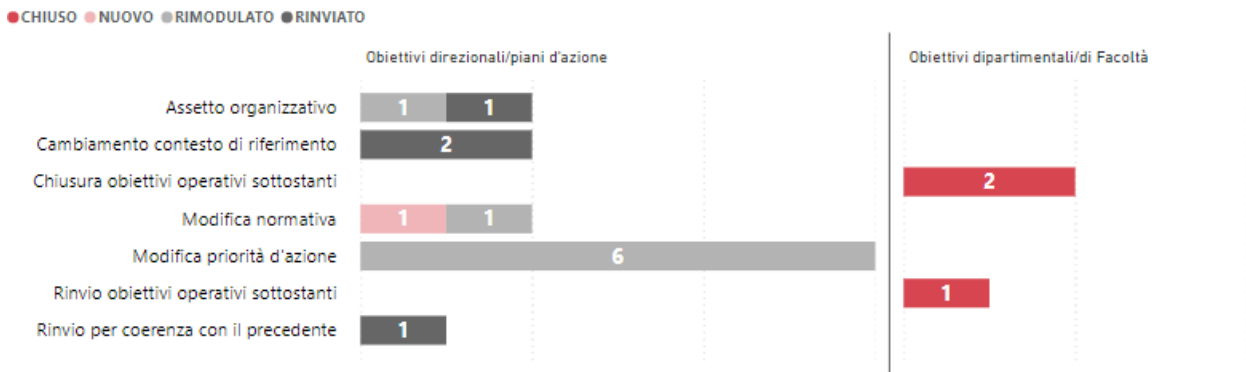
Per quanto riguarda gli obiettivi dipartimentali/di Facoltà, rilevanti nell'ambito del Ciclo della performance, 3 sono stati chiusi a seguito della chiusura o rinvio dei sottostanti obiettivi operativi del personale tecnico-amministrativo. A seguito del monitoraggio intermedio risultano, dunque, attivi 149 obiettivi dipartimentali.

Figura 40 - Numero obiettivi dipartimentali/di Facoltà pre e post monitoraggio anno 2023



Le modifiche alla programmazione sono imputabili principalmente a modifiche delle priorità d'azione e a cambiamenti del contesto di riferimento, della normativa o dell'assetto organizzativo. Si riporta di seguito il dettaglio delle motivazioni che hanno determinato rimodulazioni, rinvii e chiusure degli obiettivi esistenti o definizioni di nuovi obiettivi, distinguendo tra obiettivi direzionali/piani d'azione e obiettivi dipartimentali/di Facoltà.

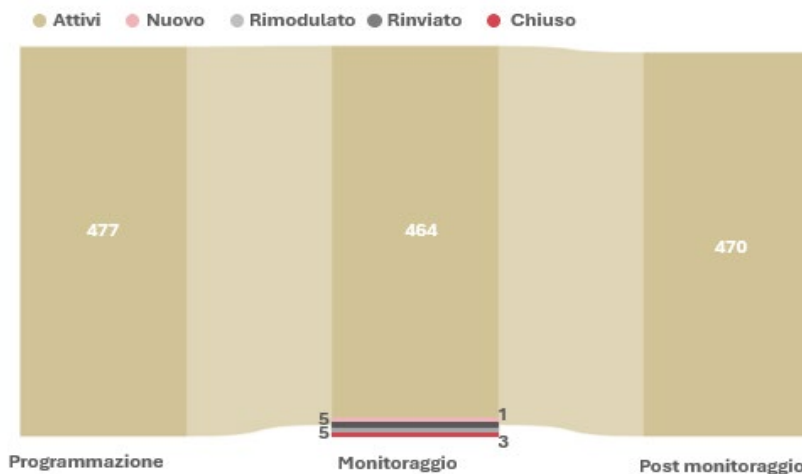
Figura 41 – N. obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà modificati con analisi delle motivazioni Anno 2023



**Obiettivi operativi**

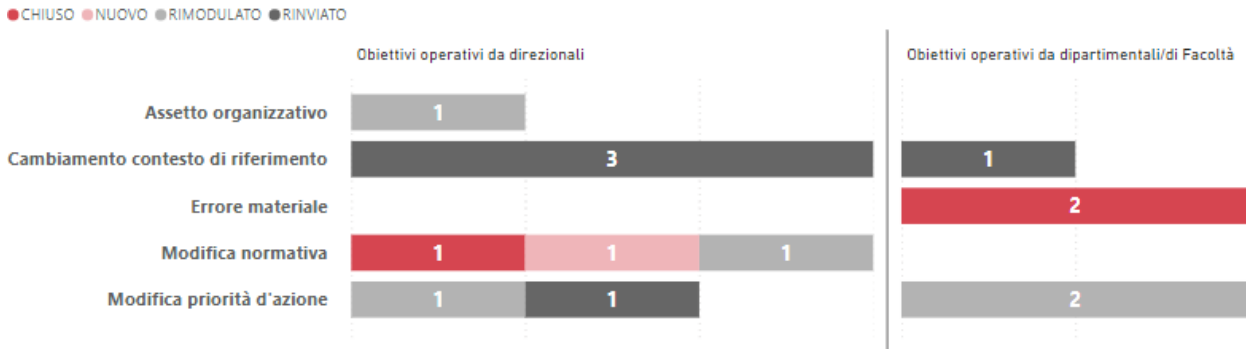
Gli obiettivi operativi programmati nel PIAO 2023-2025 sono 477, di cui 297 rappresentano la declinazione degli obiettivi direzionali e 180 la declinazione degli obiettivi dipartimentali/di Facoltà. In fase di monitoraggio intermedio, 3 obiettivi operativi sono stati chiusi, 5 rimodulati, 5 rinvii e ne è stato inserito 1 nuovo. Gli obiettivi operativi post monitoraggio intermedio risultano, pertanto, pari a 470 (293 derivanti dagli obiettivi direzionali e 177 derivanti dagli obiettivi dipartimentali/di Facoltà).

Figura 42 - Numero obiettivi operativi pre e post monitoraggio



Le modifiche alla programmazione sono imputabili principalmente a cambiamenti del contesto di riferimento o della normativa, a modifiche delle priorità d'azione o dell'assetto organizzativo. In due casi sono stati registrati errori materiali. Si riporta di seguito il dettaglio delle motivazioni, distinguendo tra obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi direzionali e obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi dipartimentali/di Facoltà.

**Figura 43 – N. obiettivi operativi modificati con analisi delle motivazioni**  
Anno 2023



## **2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI**

## 2.1. Albero della performance

L'albero della performance è una mappa logica che illustra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano, all'interno di un disegno strategico complessivo coerente, alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission dell'Ateneo. L'albero della performance fornisce, quindi, una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'Ateneo.

L'albero della performance dell'UnivPM si articola in:

- Performance strategica:
  - priorità ed aree strategiche;
  - obiettivi strategici (obiettivi di primo livello nell'albero della performance);
- Performance organizzativa:
  - obiettivi direzionali (e relativi piani d'azione) e obiettivi dipartimentali/di Facoltà (obiettivi di secondo livello);
  - obiettivi operativi (obiettivi di terzo livello);
- Performance individuale: obiettivi individuali con una componente organizzativa legata agli obiettivi dell'unità organizzativa a cui afferisce e una componente comportamentale.

Considerate le peculiarità delle Strutture didattico-scientifiche e la loro nuova organizzazione a partire da gennaio 2023, si riporta inoltre, per maggior chiarezza, l'albero della performance ponendo un focus su Dipartimenti, Azienda Agraria e Facoltà. Gli obiettivi operativi degli Uffici Amministrativi dei Dipartimenti e dell'Azienda Agraria e dei Nuclei Didattici sono, infatti, definiti tenendo conto sia degli obiettivi direzionali e dei relativi piani d'azione del servizio in cui sono incardinati, sia degli obiettivi dipartimentali/di Facoltà della struttura didattico-scientifica a cui prestano supporto. In questo modo è possibile integrare gli obiettivi dell'Amministrazione con le specifiche esigenze espresse da Dipartimenti, Azienda Agraria e Facoltà.

In entrambe le figure seguenti, l'area grigia circoscrive gli ambiti di misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale, che riguardano il solo personale tecnico-amministrativo, ai fini del quale è adottato il Sistema di misurazione e valutazione della performance.

Figura 44 - Albero della performance UnivPM anno 2023

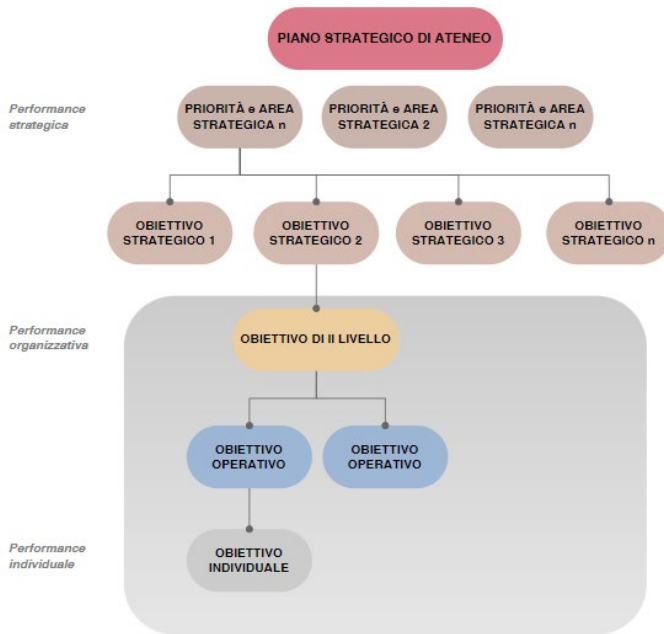
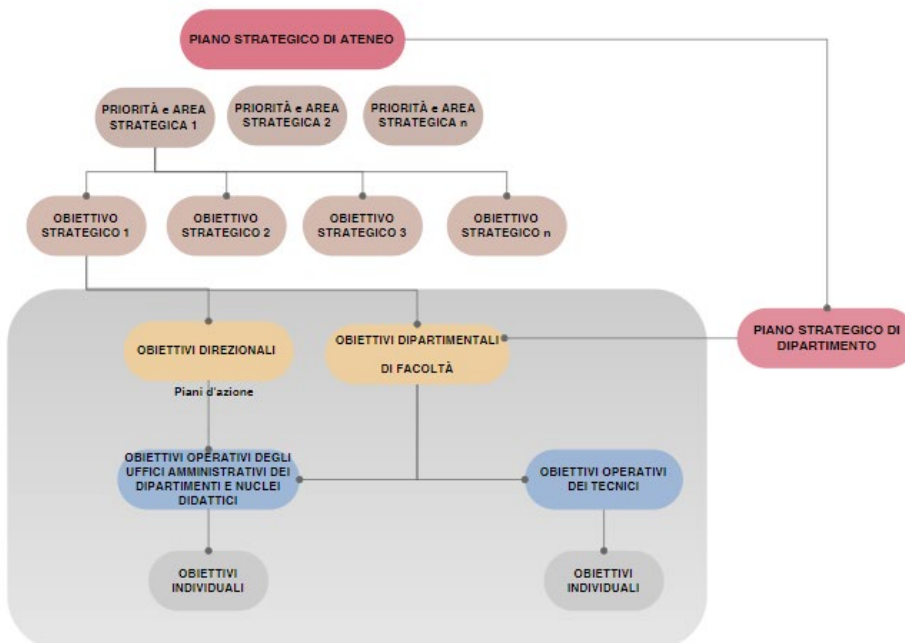


Figura 45 - Albero della performance dell'UnivPM: Focus su Dipartimenti, Azienda Agraria e Facoltà anno 2023



## 2.2. Obiettivi strategici

Il Piano strategico 2023-2025 si sviluppa su quattro priorità strategiche che sintetizzano i grandi temi sui quali l'Ateneo e coloro che vi operano indirizzano le proprie attività. Le quattro priorità strategiche (Open University, Eccellenza distintiva, Integrazione e Responsabilità) sono declinate in relazione alle quattro aree strategiche (Didattica, Ricerca e Terza Missione e la Valorizzazione delle persone e configurazione organizzativa) che rappresentano le missioni core dell'Ateneo. All'interno di tale matrice sono stati individuati gli obiettivi strategici.

Figura 46 - Mappa strategica dell'UnivPM 2023-2025



### 2.2.1. Open University

La priorità strategica "Open University", declinata nelle quattro aree strategiche, tratta temi relativi alle relazioni, al trasferimento tecnologico, all'interscambio con il mondo del lavoro, all'internazionalizzazione e alla visione definita dagli organi di governo. L'Ateneo si configura come una Comunità di donne e uomini che operano per sviluppare un dialogo continuo e costruttivo con l'ambiente circostante, valorizzando le relazioni con individui e organizzazioni private, pubbliche e non profit.

Di seguito, si riportano gli obiettivi strategici e gli indicatori associati alla priorità strategica "Open University", declinati con riferimento alle 4 aree strategiche.

Area strategica	Obiettivi strategici	Indicatori
<b>1 - Ricerca</b>	Incrementare e rafforzare le relazioni nazionali e internazionali sia a livello istituzionale sia di singoli ricercatori	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero iniziative avviate in relazione ad accordi di partnership con istituzioni nazionali e internazionali / N. Accordi</li> <li>Numero docenti/assegnisti/PTA in mobilità (incoming e outgoing)</li> <li>Numero iniziative avviate con Scuole superiori e tasso di efficacia</li> </ul>
<b>2 - Didattica</b>	Incrementare l'offerta formativa ai diversi livelli per favorire lo sviluppo di corsi che siano attrattivi a livello nazionale e internazionale e che tengano conto delle esigenze del contesto socio-economico Sviluppare attività di orientamento mirata	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero nuovi corsi di studio attivati (di cui: in lingua inglese, con doppio titolo)</li> <li>Numero studenti iscritti al primo anno e variazione</li> </ul>
<b>3 - Terza Missione</b>	Promuovere un modello partecipativo di interazione con gli attori del sistema socio-economico al fine di riconoscere l'università come volano di crescita (culturale, sociale, economico, sanitario) per il territorio capace di intercettare i bisogni espressi e favorire proattivamente la nascita/consapevolezza di nuovi bisogni	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero imprese/istituzioni/organizzazioni con cui si intrattengono relazioni</li> <li>Numero progetti/iniziative di coinvolgimento</li> </ul>
<b>4 - Valorizzazione persone e configurazione organizzativa</b>	Migliorare i servizi nella prospettiva di 'creazione di valore' per i principali stakeholder (con particolare focus su servizi a supporto del processo di internazionalizzazione e di integrazione col territorio)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero di servizi/processi orientati all'esterno e sottoposti a revisione</li> </ul>



### 2.2.2. Eccellenza Distintiva

La priorità strategica “Eccellenza distintiva”, declinata nelle quattro aree strategiche, tratta temi relativi alla qualità, alle competenze/talenti, all’innovazione e alla digitalizzazione. La qualità nella didattica, nella ricerca, nella terza missione e nello svolgimento dei processi amministrativi e gestionali è una *condicio sine qua non* per operare nell’attuale contesto. Di seguito, si riportano gli obiettivi strategici e gli indicatori associati alla priorità strategica “Eccellenza distintiva”, declinati con riferimento alle 4 aree strategiche.

Area strategica	Obiettivi strategici	Indicatori
<b>1 - Ricerca</b>	Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Indicatori di qualità della ricerca a livello di Ateneo e di singolo ricercatore (valore medio)</li> </ul>
<b>2 - Didattica</b>	Promuovere la qualità della didattica quale obiettivo prioritario nelle scelte dell'Ateneo favorendo lo sviluppo delle competenze di didattica innovativa da parte dei docenti, prevedendo forme di riconoscimento/incentivazione nel conseguimento di obiettivi legati alla qualità della didattica, investendo in infrastrutture - aule, laboratori, strumenti di interscambio docenti/studenti - promuovendo una didattica che tenga conto dei temi di grande 'momento' nel contesto socio-economico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Numero corsi attivati su temi di rilievo nel contesto socio-economico</li> <li>▪ Valutazione della qualità della didattica</li> <li>▪ Tasso di occupabilità degli studenti</li> <li>▪ Risultati della valutazione della didattica da parte degli studenti (PQA)</li> </ul>
<b>3 – Terza Missione</b>	Migliorare la qualità del trasferimento tecnologico in termini di differenziazione e incremento dell'offerta e in termini di riduzione del gap tra qualità effettiva e percepita dagli stakeholder sviluppando l’attività di talent scouting di competenze 'trasferibili', aggiornando le banche dati di competenze, favorendo lo sviluppo e l’efficacia degli interscambi università e mondo del lavoro)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Numero nuovi brevetti</li> <li>▪ Numero brevetti valorizzati</li> <li>▪ Numero nuovi spin off</li> <li>▪ Numero e Valore convenzioni</li> </ul>
<b>4 – Valorizzazione persone e configurazione organizzativa</b>	Migliorare le competenze del personale a supporto dei processi critici (es. lingua inglese per internazionalizzazione, competenze tecniche specifiche...) e semplificazione e “sburocratizzazione” dei processi anche attraverso la digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Numero corsi di formazione a supporto di processi o per lo sviluppo di competenze chiave</li> <li>▪ Grado di realizzazione degli obiettivi direzionali</li> <li>▪ Grado di digitalizzazione processi</li> </ul>
	Consolidare l'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi.	

### 2.2.3. Integrazione

La priorità strategica “Integrazione”, declinata nelle quattro aree strategiche, tratta temi relativi alla integrazione tra missioni, tra saperi e tra persone. Operare in contesti complessi comporta la necessità di integrare conoscenze, competenze, metodi e discipline diverse nell’ambito della didattica, della ricerca e della terza missione, per offrire una risposta che sia adeguata alla sfida che la complessità pone. L’Ateneo intende quindi creare le condizioni e cogliere le opportunità che derivano dalla contaminazione e dalle sinergie tra saperi, persone e missioni.

Di seguito, si riportano gli obiettivi strategici e gli indicatori associati alla priorità strategica “Integrazione”, declinati con riferimento alle 4 aree strategiche.

Area strategica	Obiettivi strategici	Indicatori
<b>1 - Ricerca</b>	Migliorare l'integrazione della ricerca (ad esempio attraverso la promozione di centri di ricerca interdipartimentali e collaborazioni tra ricercatori appartenenti ad aree diverse)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero nuovi centri interdipartimentali</li> <li>Numero progetti di ricerca a cui partecipano ricercatori di Aree diverse</li> </ul>
<b>2 - Didattica</b>	Sviluppare un'offerta didattica interdisciplinare a tutti i livelli capace di intercettare i fabbisogni formativi emergenti nel sistema socio-economico territoriale (es. borse di dottorato interdisciplinari, CDL interdisciplinari) sia in termini di contenuti sia in termini di modalità di erogazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero CdL interdisciplinari e numero studenti attratti</li> </ul>
<b>3 - Terza Missione</b>	Favorire una risposta multidisciplinare nei rapporti con il sistema socio-economico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero iniziative a cui partecipano aree disciplinari diverse (es. Piattaforme, iniziative con aziende, ecc.)</li> </ul>
<b>4 - Valorizzazione persone e configurazione organizzativa</b>	Promuovere processi organizzativi capaci di integrare le diverse aree organizzative e le diverse strutture della comunità accademica per migliorare una visione condivisa delle azioni da intraprendere e la capacità di risposta dell'Ateneo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero nuovi processi/procedure comuni</li> <li>Grado di integrazione organizzazione a matrice (Atti direttamente inviati da SDS a Organi di Ateneo/Totale Atti Organi di Ateneo)</li> </ul>

#### 2.2.4. Responsabilità

La priorità strategica "Responsabilità", declinata nelle quattro aree strategiche, tratta temi relativi alla trasparenza, al rigore, all'etica, alla tutela della salute, del benessere organizzativo, del diritto allo studio, alla sostenibilità economica, sociale, ambientale e climatica. L'Ateneo intende promuovere l'adozione di principi di responsabilità economica, sociale e ambientale nello svolgimento delle proprie funzioni e attività, favorendo uno sviluppo sostenibile.

Di seguito, si indicano gli obiettivi strategici e gli indicatori associati alla priorità strategica "Responsabilità", declinati con riferimento alle 4 aree strategiche.

Area strategica	Obiettivi strategici	Indicatori
<b>1 - Ricerca</b>	Promuovere una ricerca sostenibile sia in termini di capacità di attrarre risorse sia della promozione dell'etica nella ricerca;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Valore dei fondi di ricerca attratti su base competitiva</li> <li>Valore dei fondi di ricerca attratti su temi dello sviluppo sostenibile</li> </ul>
<b>2 - Didattica</b>	Promuovere una didattica sostenibile attraverso la valorizzazione della offerta formativa che risponda alle esigenze della persona e della società, la riduzione della dispersione didattica, favorendo l'accesso allo studio e migliorando il «Campus life»	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero studenti e laureati regolari</li> <li>Numero studenti che usufruiscono di riduzione/esonero tasse</li> <li>Numero iniziative per il miglioramento della condizione studentesca e del «campus life»</li> <li>Numero di CdL in ambito di sviluppo sostenibile</li> </ul>
<b>3 - Terza Missione</b>	Promuovere l'impegno per favorire la sensibilizzazione e la diffusione dei principi di responsabilità e di sviluppo sostenibile nel contesto socio economico	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero iniziative legate alla promozione dei valori della sostenibilità</li> </ul>
<b>4 - Valorizzazione persone e configurazione organizzativa</b>	Promuovere una comunità trasparente, «di valore», concretizzando i principi di sostenibilità economica, sociale, ambientale e climatica nei processi e nell'agire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Numero iniziative legate alla trasparenza</li> <li>Valore degli investimenti in sicurezza</li> <li>Livello del benessere organizzativo</li> <li>Raggiungimento obiettivi GEP</li> </ul>

## 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 d'Ateneo a livello di unità organizzative. Nello specifico, essa è data dal contributo apportato dalla componente tecnico-amministrativa al conseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi direzionali, dipartimentali/di Facoltà e operativi.

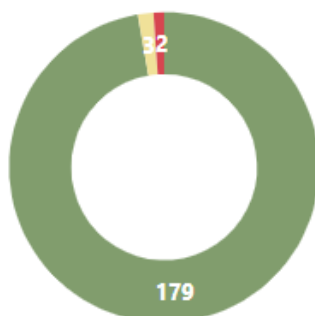
In sede di programmazione della performance, gli obiettivi direzionali sono stati definiti in linea con il nuovo Piano strategico di Ateneo 2023-2025. Relativamente agli obiettivi dipartimentali, già definiti nei Piani strategici di Dipartimento 2021-2023, i Direttori hanno invece provveduto a ricollocare gli stessi all'interno delle priorità strategiche individuate nel Piano strategico di Ateneo 2023-2025.

Ai fini della valutazione della performance organizzativa, la misurazione del raggiungimento dell'obiettivo è legata alla percentuale di realizzo dell'indicatore o, in caso di più indicatori, alla media delle percentuali di raggiungimento degli stessi. 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.

Con riferimento agli obiettivi di II livello, la performance organizzativa realizzata dall'Ateneo nel 2023 è risultata pari al 98%. Nello specifico, su un totale di 184 obiettivi di II livello, 179 (97,3%) sono raggiunti, 3 (1,6%) parzialmente raggiunti e 2 (1,1%) non raggiunti.

Figura 47 - Numero di obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti al 31 dicembre 2023

● Raggiunto ● Parzialmente raggiunto ● Non raggiunto

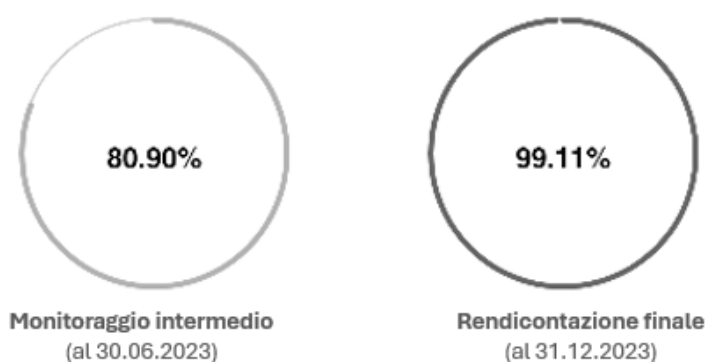


Si illustrano di seguito i risultati per priorità e area strategica, articolando la performance relativa agli obiettivi di II livello per obiettivo strategico. Si illustra, poi, il dettaglio degli obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti con il fine di evidenziare gli obiettivi che hanno presentato maggiori criticità e comprendere le cause del parziale o mancato raggiungimento degli stessi.

**Priorità strategica OPEN UNIVERSITY**

La priorità strategica Open University nel 2023 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 99,11% con uno stato di avanzamento al 30.06.2023, rispetto al target annuale, pari all'80,9%.

Figura 48 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Open University  
Anno 2023



La priorità strategica Open University al 31 dicembre 2023 conta 58 obiettivi di II livello a fronte dei 60 programmati. In fase di monitoraggio intermedio, infatti, due obiettivi dipartimentali rilevanti nell'ambito del Ciclo della performance sono stati chiusi a seguito della chiusura degli obiettivi operativi ad essi connessi. Non si sono registrate variazioni nel numero di obiettivi direzionali; è stato però rinviato un piano d'azione a causa di cambiamenti del contesto di riferimento.
























Tabella 24 - Rimodulazioni obiettivi II livello – priorità strategica Open University  
al 30 giugno 2023

Area strategica	Struttura	Obiettivi direzionali/Piano d'azione obiettivi dipartimentali	Stato	Motivazione
<b>Terza missione</b>	Servizio Sanità	(Piano d'azione) Definizione degli accordi quadro previsti dall'articolo 28 del protocollo d'intesa tra Regione Marche e UNIVPM del settembre 2018 di cui al d.lgs. 517/1999	RINVIATO	Cambiamento contesto di riferimento
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	DIMA	(Obiettivo dipartimentale) Migliorare la visibilità, la diffusione dell'attività svolta dal dipartimento e la reputation in ambito nazionale e internazionale, attraverso le forme di comunicazione più adeguate	CHIUSO	Chiusura obiettivi operativi sottostanti
		(Obiettivo dipartimentale) Migliorare la disponibilità di servizi on line o multicanale sia verso utenti interni che verso utenti esterni	CHIUSO	Chiusura obiettivi operativi sottostanti

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 e approfondita si rimanda agli allegati A e B della presente Relazione.

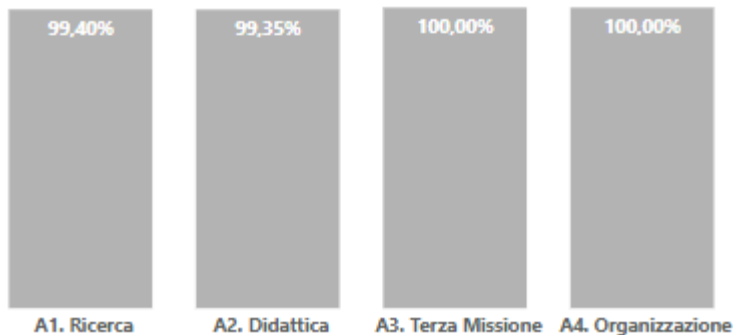
Tabella 25 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Open University articolati per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023

AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico 1 - Incrementare e rafforzare le relazioni nazionali e internazionali sia a livello istituzionale sia di singoli ricercatori	Performance realizzata	
Ricerca	<b>Obiettivi direzionali</b>	Conseguire l'accreditamento Human Resources Strategies for Researchers (HRS4R)	
		Dare piena attuazione alla policy di OPEN SCIENCE	
		Sviluppare azioni per la partecipazione dell'UnivPM a un'alleanza "European University" nell'ambito della ricerca	
	<b>Obiettivi dipartimental i/di Facoltà</b>	2 obiettivi DICEA (internazionalizzazione)	
		1 obiettivo DIISM (partnership e progetti di collaborazione in ambito nazionale e internazionale)	
		1 obiettivo DISES (internazionalizzazione ricerca)	
		1 obiettivo DISVA (partnership e attrazione risorse)	
		1 obiettivo DIMA (bandi competitivi europei, nazionali, regionali)	
		2 obiettivi D3A (visiting professors; divulgazione risultati ricerca)	
		2 obiettivi Azienda Agraria (ricerche e tecnologie innovative; relazioni con Rete RIBES delle Banche del Germoplasma italiane)	
		1 obiettivo DISCLIMO (mobilità nazionale ed internazionale dei ricercatori)	
		1 obiettivo Facoltà Medicina (partnership di ricerca)	
	Didattica	<b>Obiettivo strategico 1 - Incrementare l'offerta formativa ai diversi livelli per favorire lo sviluppo di corsi che siano attrattivi a livello nazionale e internazionale e che tengano conto delle esigenze del contesto socio-economico</b>	Performance realizzata
		<b>Obiettivi direzionali</b>	Sviluppare azioni per la partecipazione dell'UnivPM a un'alleanza "European University" nell'ambito della didattica
			Coinvolgere il sistema socio-economico nella proposta e sviluppo di iniziative legate all'offerta formativa
<b>Obiettivi dipartimental i/di Facoltà</b>		1 obiettivo DIISM (offerta formativa)	
		1 obiettivo DISES (internazionalizzazione corsi di studio)	
		1 obiettivo D3A (diffusione cultura scientifica)	
		1 obiettivo DIMA (qualità del dottorato di ricerca)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (aree agricole ed exhibit per didattica)	
		1 obiettivo DISBSP (Master)	
		<b>Obiettivo strategico 2 - Sviluppare attività di orientamento mirata</b>	Performance realizzata
<b>Obiettivi direzionali</b>		Potenziare l'attività di orientamento in ingresso anche con riferimento agli studenti stranieri	
<b>Obiettivi dipartimental i/di Facoltà</b>		1 obiettivo DIISM (attività di orientamento)	
		1 obiettivo Facoltà di Medicina (attività di orientamento)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (attività di orientamento)	

	1 obiettivo DISCO (open day di Facoltà)	
	1 obiettivo SIMAU (open day e lezioni per studenti ultimo anno scuole superiori)	
<b>Terza Missione</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere un modello partecipativo di interazione con gli attori del sistema socio-economico al fine di riconoscere l'università come volano di crescita (culturale, sociale, economico, sanitario) per il territorio</b>	<b>Performance realizzata</b>
<b>Obiettivi direzionali</b>	Incrementare le azioni di public engagement per la diffusione della conoscenza	
	Rafforzare i rapporti tra l'Ateneo e il Servizio Sanitario Regionale	
	Potenziare l'attività di job placement favorendo l'incontro di domanda e offerta nel territorio	
<b>Obiettivi dipartimental i/di Facoltà</b>	2 obiettivi DICEA (organizzazione eventi; strategia di promozione e comunicazione)	
	1 obiettivo DIISM (rapporti con imprese)	
	1 obiettivo DISES (visibilità Dipartimento)	
	2 obiettivi Facoltà Medicina (rete formativa; progetto Centro Cuore)	
	1 obiettivo D3A (comunicazione)	
	1 obiettivo DISVA (divulgazione scientifica)	
	1 obiettivo DIMA (Dipartimenti di eccellenza)	
	4 obiettivi AZIENDA AGRARIA (interazione con associazioni del territorio; relazioni con scuole primarie; orto botanico; seminari e conferenze)	
	1 obiettivo DISBSP (collaborazioni con istituzioni scolastiche)	
	1 obiettivo SIMAU (divulgazione scientifica e culturale)	
<b>Valorizzazione e delle persone e della configurazione e organizzativa</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Migliorare i servizi nella prospettiva di 'creazione di valore' per i principali stakeholder</b>	<b>Performance realizzata</b>
<b>Obiettivi direzionali</b>	Incrementare la partecipazione a gruppi di lavoro regionali, nazionali ed europei anche per la condivisione di best practice	
<b>Obiettivi dipartimental i/di Facoltà</b>	2 obiettivi DII (orientamento in ingresso; sito dipartimento)	
	1 obiettivo DIISM (utilizzo attrezzature nei laboratori)	
	1 obiettivo Facoltà Medicina (internazionalizzazione corsi di studio)	
	2 obiettivi D3A (interazione con stakeholder; accoglienza)	
	2 obiettivi Azienda Agraria (formazione studenti tirocinio progetti PCTO)	
	1 obiettivo DISCO (supporto Centro AI e Sanità Digitale)	
	1 obiettivo SIMAU (benessere organizzativo)	

Dall'analisi per area strategica, emergono performance elevate in tutte le aree, pari o prossime al 100%. Si evidenzia che nel grafico seguente e in quelli successivi l'area strategica "Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa" è denominata sinteticamente "Organizzazione".

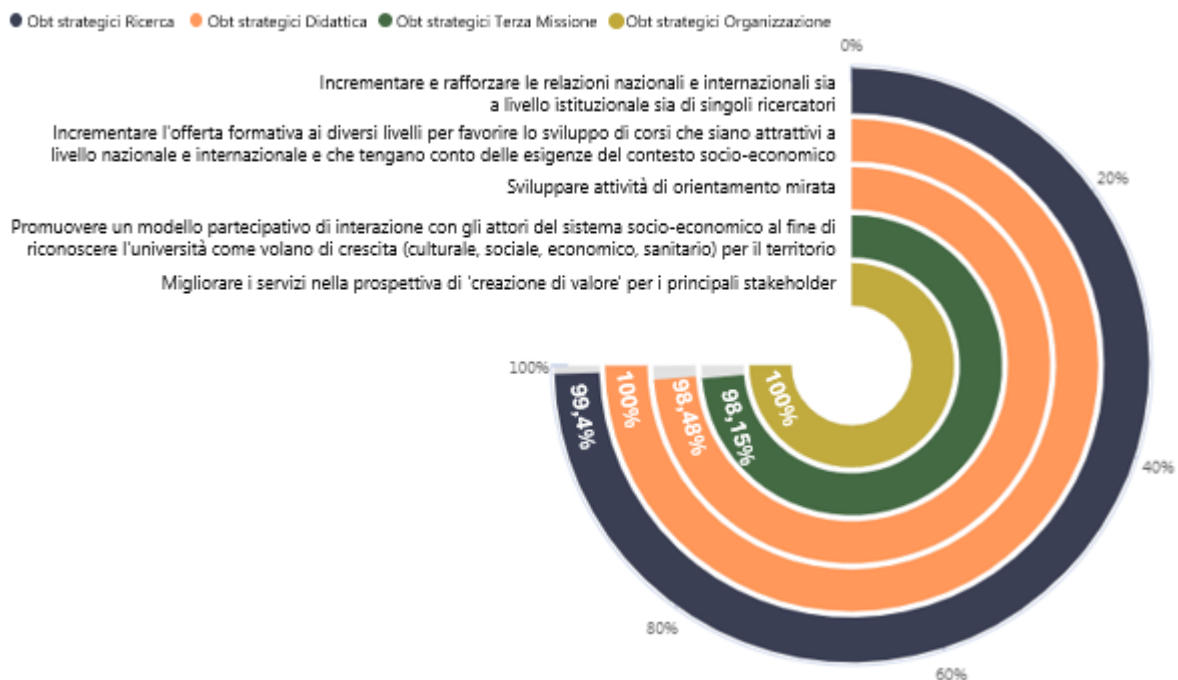
Figura 49 - Performance obiettivi II livello Open University per area strategica



Approfondendo ulteriormente l'analisi è possibile evidenziare il grado di raggiungimento degli obiettivi di II livello della componente tecnico amministrativa per obiettivo strategico di riferimento.

Gli obiettivi di II livello strumentali al conseguimento degli obiettivi strategici della Ricerca, della Terza missione e dell'Organizzazione presentano un grado di raggiungimento rispettivamente pari a 98,4%, 98,15% e 100%. L'area didattica presenta invece due obiettivi strategici, il primo (Incrementare l'offerta formativa ai diversi livelli per favorire lo sviluppo di corsi che siano attrattivi a livello nazionale e internazionale e che tengano conto delle esigenze del contesto socio-economico) con un grado di raggiungimento degli obiettivi di II livello del personale tecnico-amministrativo pari a 100% e il secondo (Sviluppare attività di orientamento mirata) pari a 98,48%.

Figura 50 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Open University per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023



Tutti gli obiettivi di II livello della priorità strategica Open University risultano raggiunti, come di seguito evidenziato.

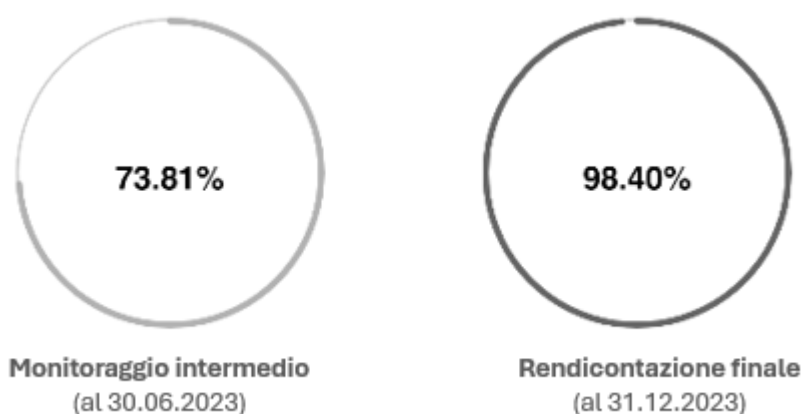
Figura 51 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello priorità strategica Open University



### **Priorità strategica Eccellenza distintiva**

La priorità strategica Eccellenza distintiva nel 2023 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 98,4% con uno stato di avanzamento al 30.06.2023, rispetto al target annuale, pari al 73,81%.

Figura 52 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Eccellenza distintiva Anno 2023



La priorità strategica Eccellenza distintiva al 31 dicembre 2023 conta 63 obiettivi di II livello a fronte dei 64 programmati. In fase di monitoraggio intermedio, infatti, è stato chiuso un obiettivo dipartimentale rilevante nell'ambito del Ciclo della performance a seguito del rinvio degli obiettivi operativi ad esso connessi.

Non si sono registrate variazioni nel numero degli obiettivi direzionali; in sede di monitoraggio è stato però rinviato un piano d'azione a seguito di cambiamenti del contesto di riferimento e ne è stato aggiunto uno nuovo al fine di adeguarsi ai mutamenti della normativa. Inoltre, successivamente al monitoraggio intermedio si è reso necessario il rinvio di un ulteriore piano d'azione in quanto quello che lo precedeva temporalmente era stato in precedenza rinviato.



Tabella 26 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Eccellenza distintiva al 30 giugno 2023

Area strategica	Struttura	Obiettivi direzionali/Piano d'azione obiettivi dipartimentali/di Facoltà	Stato	Motivazione
<b>Terza missione</b>	Facoltà di Medicina	(Obiettivo di Facoltà) Aggiornamento e implementazione convenzione con Regione / enti regionali	CHIUSO	Rinvio obiettivi operativi connessi
<b>Didattica</b>	Area Edilizia e di coordinamento Sicurezza e Facility management	(Piano d'azione) Predisposizione di aule (flipped class) nei Poli, per Area culturale (n°5 aule) per l'aspetto architettonico e impianti	RINVIATO	Rinvio per coerenza con il piano d'azione temporaneamente precedente
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Servizio Ricerca Istituzionale e Terza Missione	(Piano d'azione) Revisione del Regolamento sulla Ricerca scientifica di Ateneo (RSA)	RINVIATO	Cambiamento contesto di riferimento
	Servizio Appalti e Contratti	Miglioramento tempistica in materia di Appalti pubblici	NUOVO	Modifica normativa

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 27 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Eccellenza distintiva articolati per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023

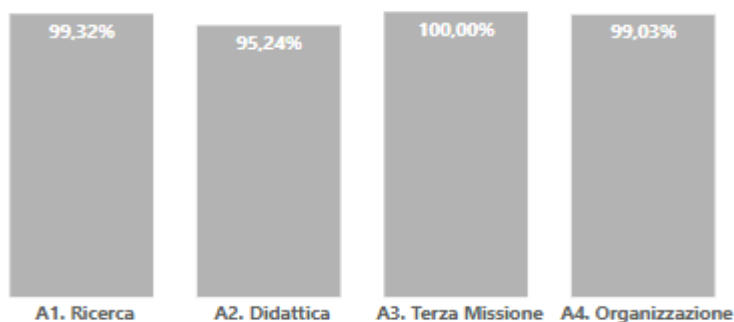
AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico 1 - Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti	Performance realizzata	
<b>Ricerca</b>	<b>Obiettivi direzionali</b>	Rafforzare la fase di supporto tecnico-amministrativo alla progettazione, gestione e rendicontazione dei progetti	
		Supportare la mappatura delle aree tematiche di ricerca di Ateneo ai fini del monitoraggio della qualità, della interdisciplinarietà e dell'internazionalizzazione e delle politiche di premialità per la ricerca	
		Migliorare l'Assicurazione Qualità della ricerca di Ateneo anche allineandola al nuovo Sistema AVA3	
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	2 obiettivi DICEA (qualità della ricerca; infrastrutture di ricerca)	
		1 obiettivo DIISM (qualità produzione scientifica)	
		1 obiettivo DISES (qualità della ricerca)	
		1 obiettivo DIMSC (strumentazione per la ricerca)	
		2 obiettivi D3A (qualità della ricerca: ricerche che coinvolgano Istituzioni straniere)	
		3 obiettivi DISVA (qualità della ricerca; strumentazione di ricerca; giovani talenti nella ricerca)	
		1 obiettivo DIMA (produttività scientifica)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (nuovo centro per ricerche di alta qualità)	
		1 obiettivo DISCO (bandi competitivi europei, nazionali, regionali e locali)	
		1 obiettivo Facoltà Medicina (infrastrutture di ricerca)	
	<b>Didattica</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere la qualità della didattica quale obiettivo prioritario nelle scelte dell'Ateneo</b>	<b>Performance realizzata</b>
		<b>Obiettivi direzionali</b>	Migliorare l'Assicurazione Qualità dell'offerta formativa di Ateneo anche allineandola al nuovo Sistema AVA3

	Promuovere azioni per far conoscere e incrementare l'utilizzo da parte degli studenti e degli altri stakeholder dei servizi e degli spazi che offre l'Ateneo		
	Favorire il potenziamento dell'apprendimento attivo (didattica ibrida e "intra-prenditorialità")		
<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	2 obiettivi DICEA (qualità didattica; infrastrutture didattiche;)		
	1 obiettivo DII (supporto didattica)		
	1 obiettivo DIISM (didattica innovativa)		
	1 obiettivo DISES (qualità didattica)		
	1 obiettivo DIMA (qualità didattica)		
	1 obiettivo D3A (interazione studenti-docenti)		
	1 obiettivo AZIENDA AGRARIA (ambienti e laboratori per didattica)		
	1 obiettivo DISBSP (qualità didattica)		
	1 obiettivo Facoltà di Ingegneria (strumenti per il monitoraggio continuo della qualità della didattica)		
	1 obiettivo Facoltà di Medicina (attivazione nuovi corsi)		
	<b>Terza Missione</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Migliorare la qualità del trasferimento tecnologico in termini di differenziazione e incremento dell'offerta e in termini di riduzione del gap tra qualità effettiva e percepita dagli stakeholder</b>	<b>Performance realizzata</b>
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Sostenere la nascita e lo sviluppo di spin-off universitari potenziando anche la fase preliminare della costituzione (proof of concept)	
Valorizzare le eccellenze dei gruppi di ricerca dell'Ateneo al fine di migliorare la qualità percepita dagli stakeholder del sistema s.e.			
Migliorare la capacità di attrazione di finanziamenti competitivi per progetti di ricerca integrati con gli attori del sistema socio-economico			
<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	2 obiettivi DICEA (ricadute della ricerca sul sistema imprenditoriale; certificazione risultati di ricerca)		
	1 obiettivo DIISM (incremento spin-off)		
	1 obiettivo DISCO (sito dipartimento)		
	1 obiettivo SIMAU (divulgazione scientifica e culturale)		
	1 obiettivo Azienda Agraria (progetti e convenzioni con stakeholder)		
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Migliorare le competenze del personale a supporto dei processi critici e semplificazione e 'sburocratizzazione' dei processi anche attraverso la digitalizzazione</b>	<b>Performance realizzata</b>	
<b>Obiettivi direzionali</b>	Valorizzare le competenze del personale tecnico e amministrativo a garanzia di una sempre maggiore qualità dei servizi		
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DICEA (crescita e valorizzazione risorse umane)	
		2 obiettivi DII (corsi di formazione per PTA; digitalizzazione pratiche e processi)	
		1 obiettivo DIISM (miglioramento competenze personale)	
		1 obiettivo DISES (incremento livelli digitalizzazione)	
		1 obiettivo D3A (formazione del PTA)	
		1 obiettivo DIMA (competenze tecniche e soft del personale)	

	2 obiettivi Azienda Agraria (software per la rendicontazione delle ricerche; formazione del PTA)	100%
	1 obiettivo Facoltà Ingegneria (miglioramento procedure informatiche)	100%
	2 obiettivi Facoltà Economia (digitalizzazione procedure tirocini; miglioramento lingua inglese del personale)	100%
	1 obiettivo Facoltà Medicina (formazione de personale su digitalizzazione)	100%
	<b>Obiettivo strategico 2 - Consolidare l'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi</b>	<b>Performance realizzata</b>
<b>Obiettivi direzionali</b>	Innovare i processi organizzativi al fine di elevare la qualità effettiva e, a cascata, quella percepita dei servizi	100%
	Sviluppare un sistema di reporting interno ed esterno focalizzato sui Key Performance Indicators - KPI - a supporto della gestione dei processi	100%
<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DICEA (incremento livelli di efficienza, efficacia e qualità)	100%
	2 obiettivi DII (supporto partecipazione bandi; sistema informativo dipartimento)	100%
	1 obiettivo DIISM (incremento livelli di efficienza, efficacia e qualità)	100%
	1 obiettivo D3A (digitalizzazione e semplificazione processi amministrativi)	100%
	2 obiettivi Azienda Agraria (gestione e monitoraggio obiettivi condivisi; bilancio aziendale e bilancio di cassa)	100%

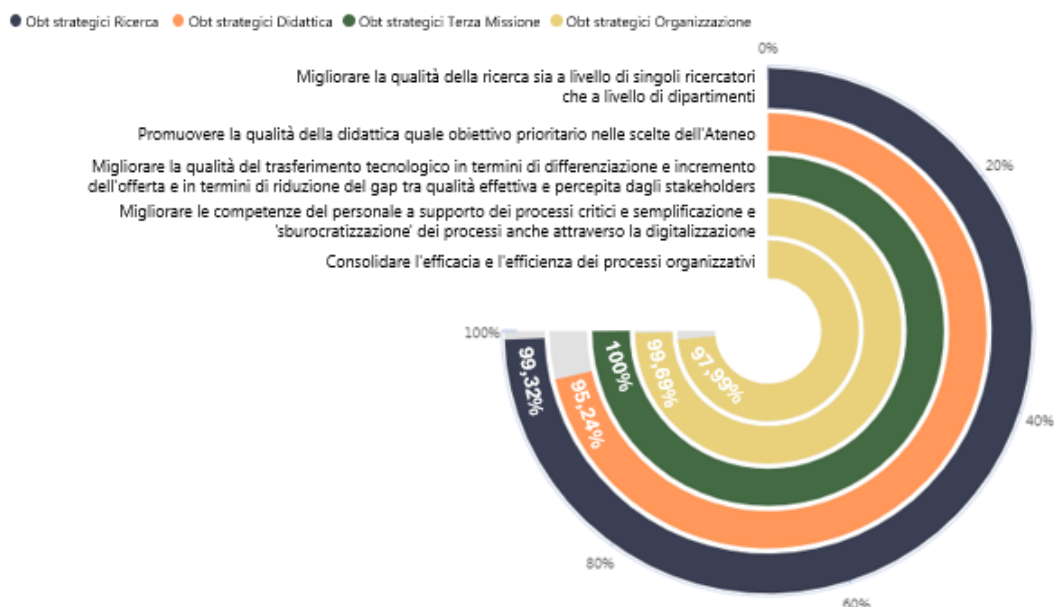
Dall'analisi per area strategica, emergono, anche in questo caso, performance elevate, sempre pari o prossime al 100% in tutte le aree.

Figura 53 - Performance obiettivi II livello Eccellenza distintiva per area strategica



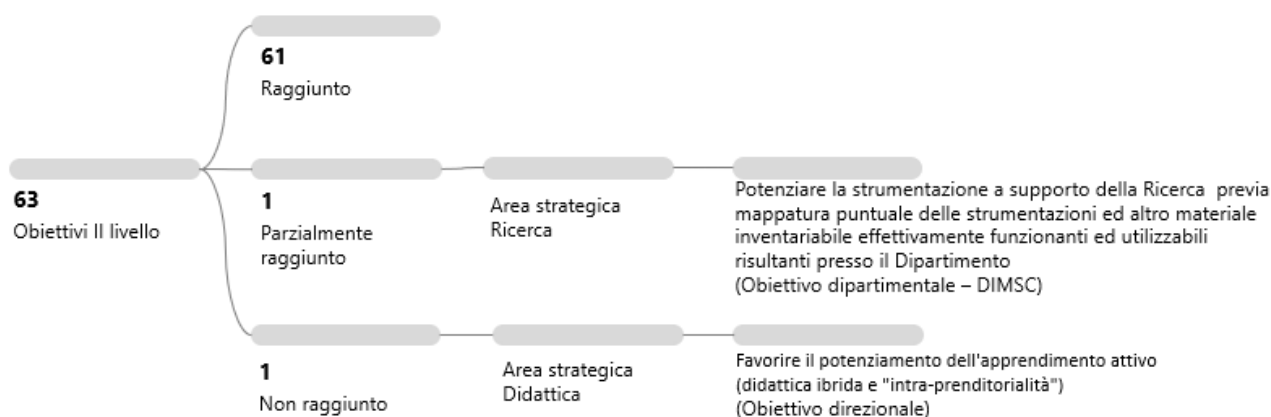
Approfondendo ulteriormente l'analisi per obiettivo strategico, è possibile evidenziare che gli obiettivi di II livello strumentali al conseguimento di quelli strategici della Ricerca, della Didattica e della Terza missione presentano un grado di raggiungimento rispettivamente pari a 99,32%, 95,24% e 100%. L'area dell'Organizzazione presenta invece due obiettivi strategici, il primo *Migliorare le competenze del personale a supporto dei processi critici e semplificazione e 'sburocratizzazione' dei processi anche attraverso la digitalizzazione* e il secondo *Consolidare l'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi* con un grado di raggiungimento degli obiettivi di II livello del personale tecnico-amministrativo rispettivamente pari al 99,69%, e al 97,99%.

Figura 54 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Eccellenza distintiva per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023



Nello specifico, su un totale di 63 obiettivi di II livello, 61 risultano raggiunti, 1 parzialmente raggiunto e 1 non raggiunto.

Figura 55 – Analisi raggiungimento obiettivi di II livello priorità strategica Eccellenza distintiva al 31 dicembre 2023

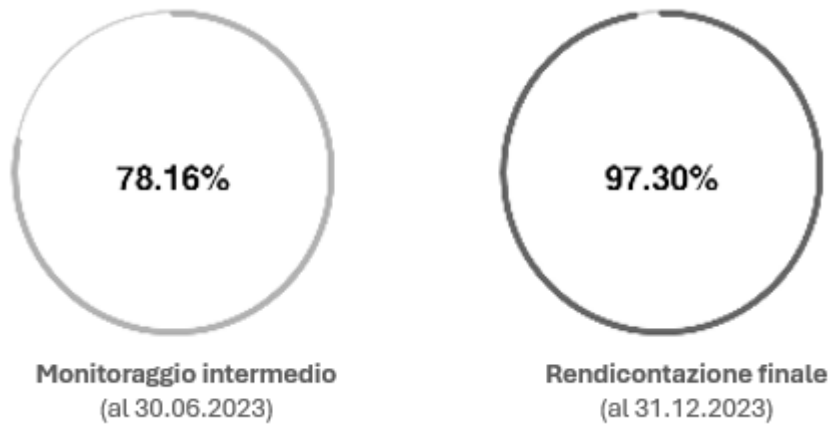


Qualche criticità, seppur lieve, si registra negli obiettivi di II livello strumentali al perseguimento dell'obiettivo strategico dell'area Ricerca (*Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti*), e dell'obiettivo strategico dell'area Didattica (*Promuovere la qualità della didattica quale obiettivo prioritario nelle scelte dell'Ateneo*). Nel primo caso, è stato raggiunto parzialmente, per difficoltà organizzative, l'obiettivo dipartimentale del Dipartimento di Medicina Sperimentale e Clinica relativo al potenziamento della strumentazione a supporto della Ricerca previa mappatura dei beni inventariabili e funzionanti nel Dipartimento; nel secondo caso non è stato raggiunto l'obiettivo direzionale relativo al potenziamento dell'apprendimento attivo principalmente a causa del ritardo nella predisposizione delle flipped class che, a cascata, ha determinato il rallentamento di tutti i piani d'azione temporalmente successivi.

**Priorità strategica INTEGRAZIONE**

La priorità strategica Integrazione nel 2023 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 97,3% con uno stato di avanzamento al 30.06.2023, rispetto al target annuale, pari al 78,16%.

Figura 56 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Integrazione  
Anno 2023



La priorità strategica Integrazione al 31 dicembre 2023 conta 38 obiettivi di II livello e non registra variazioni numeriche rispetto alla programmazione.

In fase di monitoraggio intermedio, tuttavia, con riferimento ad un obiettivo direzionale (“Valorizzare i Centri interdipartimentali di ricerca e servizio” – priorità strategica *Integrazione*, area strategica *Ricerca*) è stato rinviato l’unico piano d’azione ad esso connesso (Valorizzazione dei Centri Interdipartimentali di ricerca e servizio mediante omogenizzazione di procedure amministrative e contabili) a seguito di difficoltà inerenti all’attuazione del nuovo assetto organizzativo dell’Ateneo. L’obiettivo direzionale e il relativo piano d’azione sono parte della programmazione 2024-2026.

Inoltre, 4 piani d’azione sono stati rimodulati con riferimento alla descrizione, all’indicatore o al target, principalmente a seguito di modifiche delle priorità d’azione.

Tabella 28 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Integrazione  
al 30 giugno 2023

Area strategica	Struttura	Obiettivi d'azione obiettivi Facoltà	direzionali/Piano dipartimentali/di	Stato	Motivazione
<b>Ricerca</b>	Servizio Coordinamento amministrativo Strutture didattico-scientifiche	(Piano d'azione) Collaborazione delle strutture dipartimentali alla valorizzazione dei laboratori congiunti		RIMODULATO	Rimodulato indicatore e target per modifica priorità d'azione <b>DA</b> % laboratori congiunti con piani d'azione condivisi con target 20% <b>A</b> % laboratori congiunti mappati con target 100%
		(Piano d'azione) Valorizzazione dei Centri Interdipartimentali di ricerca e servizio mediante omogenizzazione di procedure amministrative e contabili		RINVIATO	Modifica priorità d'azione
<b>Didattica</b>	Servizio Coordinamento amministrativo Strutture didattico-scientifiche	(Piano d'azione) Partecipazione di Nuclei Didattici alla costituzione di tavoli di lavoro (uno per ogni area culturale) per vagliare opportunità congiunte		RIMODULATO	Rimodulata descrizione piano d'azione per modifica priorità d'azione <b>DA</b> Partecipazione di Nuclei Didattici alla costituzione di tavoli di lavoro (uno per ogni area culturale) per vagliare opportunità congiunte <b>A</b> Partecipazione di Nuclei Didattici alla costituzione di tavoli di lavoro (uno per ogni area tematica)
<b>Terza missione</b>	Servizio Coordinamento amministrativo Strutture didattico-scientifiche	(Piano d'azione) Partecipazione delle Strutture dipartimentali alla costituzione di tavoli di lavoro (uno per ogni area culturale) per vagliare opportunità congiunte		RIMODULATO	Rimodulata descrizione piano d'azione per modifica priorità d'azione <b>DA</b> Partecipazione delle Strutture dipartimentali alla costituzione di tavoli di lavoro (uno per ogni area culturale) per vagliare opportunità congiunte <b>A</b> Partecipazione delle Strutture dipartimentali alla costituzione di tavoli di lavoro (uno per ogni area tematica)
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Tutti i Servizi e Centri	(Piano d'azione) Incontri e/o linee guida di approfondimento, coordinati dal Servizio competente, su ambiti tematici innovativi o di interesse comune a seguito delle esigenze/criticità inoltrate tramite apposita App		RIMODULATO	Rimodulata descrizione piano d'azione e relativi indicatori e target per adeguamenti all'assetto organizzativo <b>DA</b> Incontri e/o linee guida di approfondimento, coordinati dal Servizio competente, su ambiti tematici innovativi o di interesse comune a seguito delle esigenze/criticità inoltrate tramite apposita App con indicatore n. criticità risolte / n. criticità raccolte e target $\geq 90\%$ <b>A</b> Programmazione di Incontri di approfondimento per rilevare le esigenze/criticità in seguito alla nuova organizzazione con indicatore n. riunioni organizzate e target $\geq 2$

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 agli allegati A e B della presente Relazione

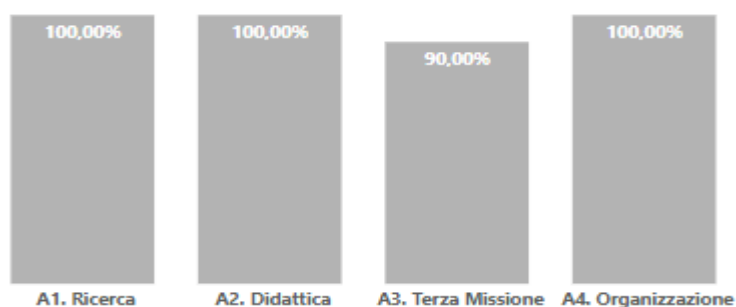
Tabella 29 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Integrazione articolati per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023

AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico 1 - Migliorare l'integrazione della ricerca	Performance realizzata	
RICERCA	<b>Obiettivi direzionali</b>	Valorizzare laboratori congiunti tra strutture accademiche ed Enti esterni pubblici/privati su temi di ricerca innovativi	
		Potenziare le iniziative per attività di ricerca interdisciplinari	
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (competenze trasversali)	
		3 obiettivi D3A (interdisciplinarietà ricerca; dottorandi condivisi da più aree di ricerca; osmosi tra didattica e ricerca)	
		1 obiettivo DISVA (l'integrazione scientifica tra aree culturali)	
		3 obiettivi Azienda Agraria (sistemi di supporto alle decisioni; macchine e attrezzature multidisciplinari; attrezzature scientifiche per la Banca del Germoplasma)	
		1 obiettivo DISBSP (laboratorio interdisciplinare CLEM)	
		1 obiettivo DISCLIMO (ricerca interdipartimentale)	
DIDATTICA	<b>Obiettivo strategico 1 - Sviluppare un'offerta didattica interdisciplinare a tutti i livelli capace di intercettare i fabbisogni formativi emergenti nel sistema socio-economico territoriale</b>	Performance realizzata	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Favorire la comunicazione e l'integrazione con gli attori del sistema socio-economico per potenziare l'offerta didattica interdisciplinare	
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (sinergia didattica-ricerca)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (attività didattiche dimostrative multidisciplinari)	
	1 obiettivo Facoltà Medicina (studenti extra UE)		
Terza Missione	<b>Obiettivo strategico 1 - Favorire una risposta multidisciplinare nei rapporti con il sistema socio-economico</b>	Performance realizzata	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Supportare lo sviluppo di iniziative congiunte tra Aree Culturali per cogliere le opportunità che emergono dal sistema socio-economico	
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (relazioni con il territorio e il sistema socio-economico)	
		1 obiettivo D3A (coinvolgimento di altre facoltà UNIVPM nei PSR)	
		1 obiettivo DISVA (integrazione tra aree culturali)	
		1 obiettivo DIMA (protocolli di intesa, convenzioni e collaborazioni con aziende e istituzioni)	
		3 obiettivi Azienda Agraria (rapporti mondo tecnico-produttivo; attività conto terzi; organizzazione eventi)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (bandi PSR)	
1 obiettivo Facoltà di Medicina (iniziative di orientamento)			
Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere processi organizzativi capaci di integrare le diverse aree organizzative e le diverse strutture della comunità accademica</b>	Performance realizzata	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Promuovere azioni di coordinamento della comunicazione delle attività istituzionali delle Strutture didattico-scientifiche	
		Potenziare il coordinamento nelle aree e tra le aree attuando l'integrazione a matrice prevista dalla nuova organizzazione	
	1 obiettivo DIISM (intercambiabilità figure amministrative)		

<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	2 obiettivi D3A (razionalizzazione procedure amministrative: integrazione attività amministrativo-contabile tra dipartimento e Azienda Agraria)	100%
	1 obiettivo DISVA (processi organizzativi didattica e ricerca)	100%
	1 obiettivo DIMA (comunicazione interna e integrazione attività docenti e PTA)	100%
	2 obiettivi Azienda Agraria (diffusione interna decisioni organi; incontri periodici)	100%
	1 obiettivo SIMAU (efficienza organizzativa)	100%
	1 obiettivo Facoltà di Medicina (procedure condivise tra servizio didattica polo medicina e servizio sanità)	100%

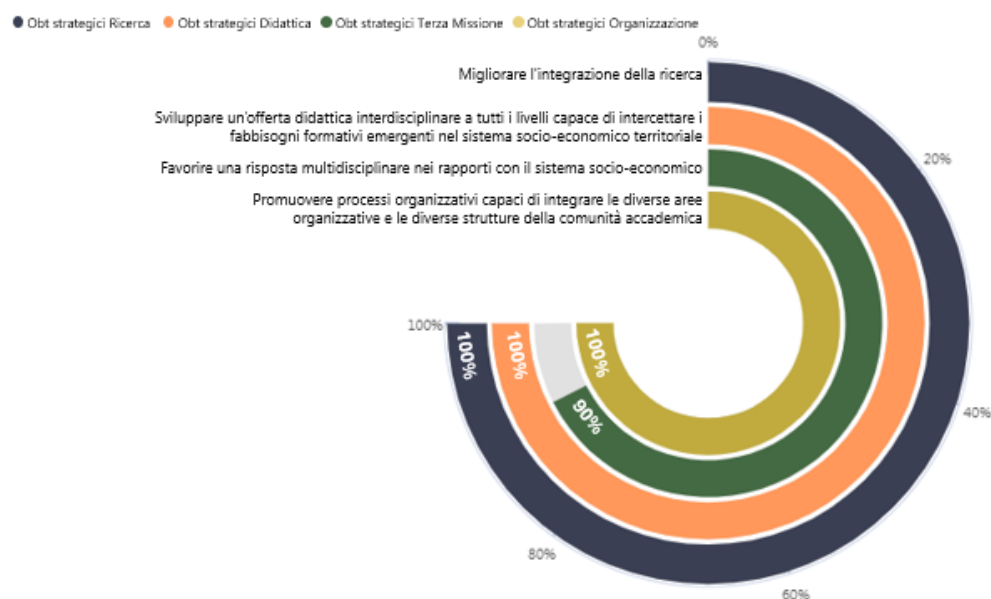
Dall'analisi per area strategica, emergono performance pari al 100% in tutte le aree ad eccezione della Terza Missione, la cui performance è comunemente pari al 90%.

Figura 57 - Performance obiettivi II livello Integrazione per area strategica



Approfondendo ulteriormente l'analisi, si riportano di seguito i risultati conseguiti a livello di obiettivo strategico. Tutte le aree strategiche presentano un solo obiettivo strategico pertanto, in questo caso, il grado di raggiungimento degli obiettivi di II livello del personale tecnico-amministrativo per obiettivo strategico coincide con i risultati della singola area strategica.

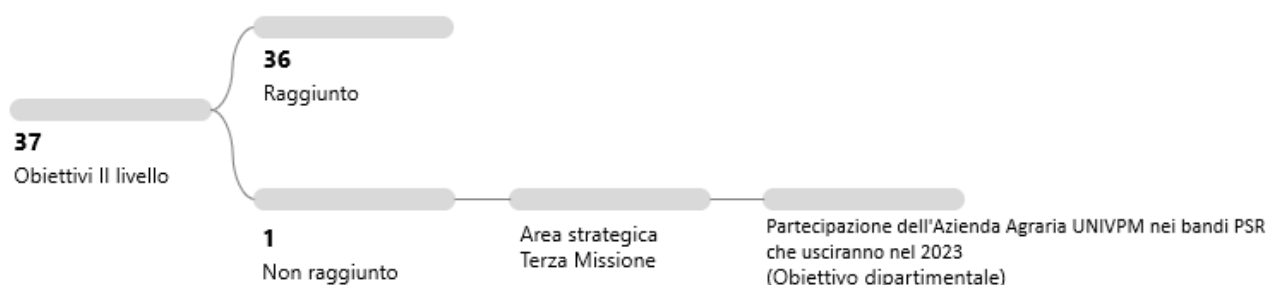
Figura 58 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Integrazione per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023





Nello specifico, su un totale di 37 obiettivi di II livello, 36 sono stati raggiunti e solo 1 risulta non raggiunto.

**Figura 59 – Analisi raggiungimento obiettivi di II livello priorità strategica Integrazione al 31 dicembre 2023**

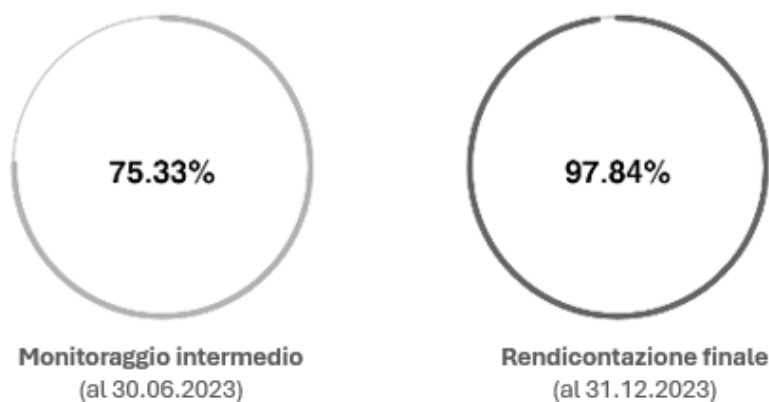


La criticità risiede nell'obiettivo dipartimentale dell'Azienda Agraria volto alla partecipazione della stessa ai bandi PSR. Il bando a cui era stato previsto di partecipare non è stato pubblicato, pertanto, non è stato possibile presentare domande di partecipazione.

### **Priorità strategica RESPONSABILITÀ**

La priorità strategica Responsabilità nel 2023 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 97,84% con uno stato di avanzamento al 30.06.2023, rispetto al target annuale, pari al 75,33%.

**Figura 60 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Responsabilità Anno 2023**



La priorità strategica Responsabilità al 31 dicembre 2023 conta 26 obiettivi di II livello e non registra variazioni numeriche rispetto alla programmazione.






In fase di monitoraggio intermedio, tuttavia, 4 piani d'azione sono stati rimodulati con riferimento alla descrizione, all'indicatore o al target, principalmente a causa di modifiche delle priorità d'azione; in un caso, la rimodulazione è avvenuta a seguito di modifiche normative.






















Tabella 30 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Responsabilità al 30 giugno 2023

Area strategica	Struttura	Obiettivi d'azione obiettivi Facoltà	direzionali/Piano dipartimentali/di	Stato	Motivazione
<b>Didattica</b>	Area Edilizia e di coordinamento Sicurezza e Facility management	(Piano d'azione) Relazione fattibilità aule per la didattica ibrida		RIMODULATO	Rimodulato indicatore per modifica priorità d'azione <b>DA</b> n. relazioni di fattibilità redatte con target 1 <b>A</b> espletamento progettazione aule per la didattica ibrida* con target Sì
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Servizio Supporto Organi di Ateneo e Pianificazione Strategica	(Piano d'azione) Sviluppare e migliorare i livelli di trasparenza con la diffusione delle informazioni verso l'interno e verso l'esterno e implementare misure in materia di anticorruzione		RIMODULATO	Rimodulato target per modifica normativa <b>DA</b> ≥ 2 <b>A</b> ≥ 1
	Area Edilizia e di coordinamento Sicurezza e Facility management	(Piano d'azione) Rispetto delle tempistiche per l'avvio/consegna dei lavori di competenza		RIMODULATO	Rimodulato indicatore per modifica priorità d'azione <b>DA</b> n. giorni di ritardo rispetto ai tempi di consegna delle macro-opere (aule medicina entro il 31.08.2023) <b>A</b> n. giorni di ritardo rispetto ai tempi di consegna delle macro-opere (aule medicina piccole entro 15.9.2023 e aula grande al 29.09.2023)
	Servizio Coordinamento Amministrativo Strutture didattico-scientifiche	Collaborazione da parte di tutte le SDS ai progetti di sostenibilità ambientale dell'Ateneo attraverso la diffusione di notizie "green"		RIMODULATO	Rimodulata descrizione piano d'azione per modifica priorità d'azione <b>DA</b> Collaborazione da parte di tutte le SDS ai progetti di sostenibilità ambientale dell'Ateneo attraverso la diffusione di notizie "green" <b>A</b> Collaborazione da parte di tutte le SDS ai progetti di sostenibilità ambientale dell'Ateneo attraverso la diffusione di notizie "green" a partire dalle attività realizzate nel secondo semestre

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.

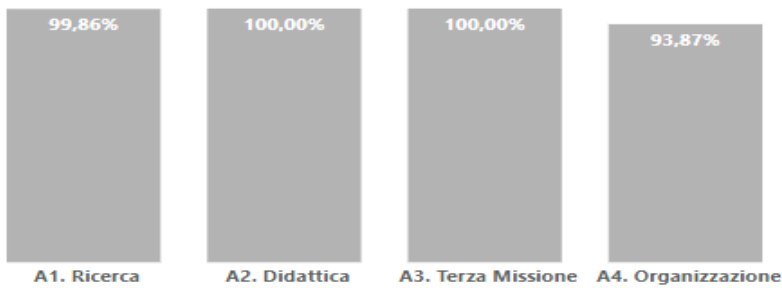
Tabella 31 - Obiettivi di II livello alla priorità strategica Responsabilità per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023

AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico 1 - Promuovere una ricerca sostenibile sia in termini di capacità di attrarre risorse sia della promozione dell'etica nella ricerca	Performance realizzata
<b>Ricerca</b>	<b>Obiettivi direzionali</b>	Supportare le attività di promozione delle ricerche in ambito di sostenibilità e di diffusione dell'etica nella ricerca 
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivi DICEA (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali) 
		1 obiettivo DIISM (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali) 
		1 obiettivo DISES (attrazione risorse) 
		1 obiettivo D3A (sistemi antiplagio per revisione lavori scientifici) 

	1 obiettivo Azienda Agraria (progetti di ricerca su sostenibilità ambientale)		
	1 obiettivo Presidenza Medicina (diffusione interna di bandi competitivi)		
<b>Didattica</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere una didattica sostenibile</b>	<b>Performance realizzata</b>	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Potenziare gli strumenti di orientamento in itinere e in particolare del tutorato finalizzati anche alla riduzione della dispersione studentesca Promuovere iniziative per ciascun Polo che favoriscano l'aggregazione e l'accoglienza delle studentesse e degli studenti (campus life)	 
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (laboratori didattici)	
		1 obiettivo DISES (qualità dei servizi di gestione dei requisiti in ingresso degli studenti)	
		1 obiettivo D3A (strutture e attività a supporto delle disabilità)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (attività dimostrative su temi sostenibilità)	
<b>Terza Missione</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere l'impegno per favorire la sensibilizzazione e la diffusione dei principi di responsabilità e di sviluppo sostenibile nel contesto socio economico</b>	<b>Performance realizzata</b>	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Promuovere azioni di sensibilizzazione sulla sostenibilità verso il sistema socio-economico che facciano leva sull'integrazione e il coordinamento tra Aree Culturali	
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (public engagement)	
		1 obiettivo DISVA (azioni e buone prassi su tematiche di sostenibilità)	
	1 obiettivo Azienda Agraria (formazione insegnanti Scuole Primarie della Rete di Scuole Green di Ancona)		
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere una comunità trasparente, «di valore», concretizzando i principi di sostenibilità economica, sociale, ambientale e climatica nei processi e nell'agire</b>	<b>Performance realizzata</b>	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Garantire la sostenibilità economica delle scelte e delle attività istituzionali dell'Ateneo	
		Garantire la sostenibilità sociale delle scelte e delle attività istituzionali dell'Ateneo	
		Garantire la sostenibilità ambientale, climatica ed energetica delle scelte e delle attività istituzionali dell'Ateneo	
	<b>Obiettivi dipartimentali/di Facoltà</b>	1 obiettivo DII (azioni sostenibilità economica, sociale e ambientale)	
		1 obiettivo DIISM (risparmio energetico e sostenibilità ambientale)	
		1 obiettivo DMA (divisione competenze interne)	
		1 obiettivo DIMA (sostenibilità ambientale delle attività)	
		1 obiettivo Azienda Agraria (incontri sui temi della sostenibilità e dell'economia circolare)	
		1 obiettivo Facoltà Medicina (diffusione organigramma funzionale)	

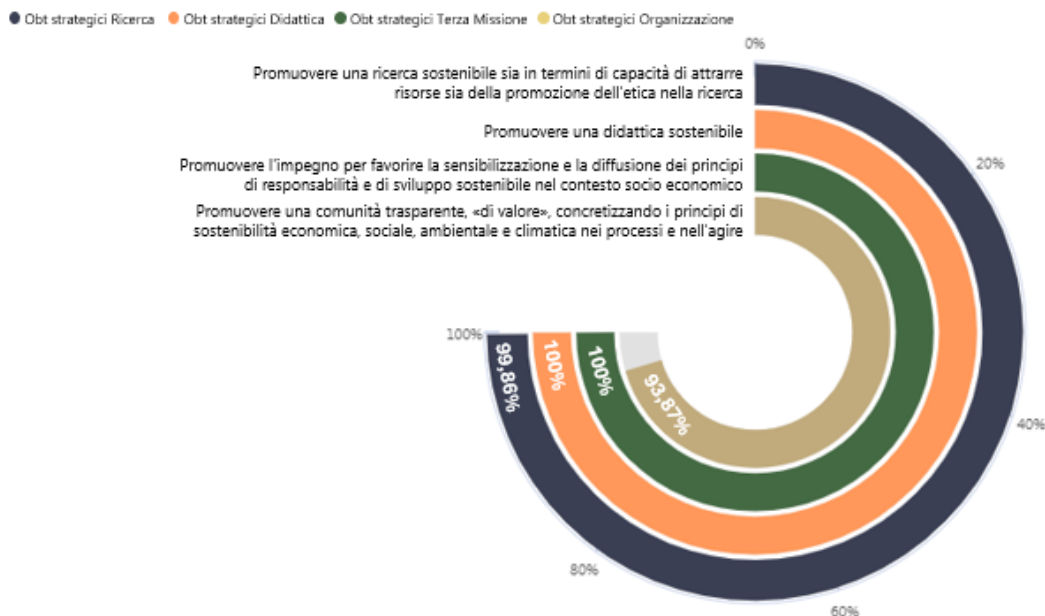
Dall'analisi per area strategica, emergono performance elevate in tutte le aree, pari o prossime al 100%. La performance più bassa si attesta su un valore del 94% circa ed è relativa all'area Organizzazione.

Figura 61 - Performance obiettivi II livello Responsabilità per area strategica



Approfondendo ulteriormente l'analisi, si riportano di seguito i risultati conseguiti a livello di obiettivo strategico. Come per la priorità strategica Integrazione, anche in questo caso, tutte le aree strategiche presentano un solo obiettivo strategico, pertanto, il grado di raggiungimento degli obiettivi di II livello del personale tecnico-amministrativo per obiettivo strategico coincide con i risultati della singola area strategica.

Figura 62 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Responsabilità per obiettivo strategico al 31 dicembre 2023



Nello specifico, su un totale di 26 obiettivi di II livello, 24 sono pienamente raggiunti e 2 sono raggiunti in parte.

Figura 63 - Analisi raggiungimento obiettivi di II livello priorità strategica Responsabilità Al 31 dicembre 2023



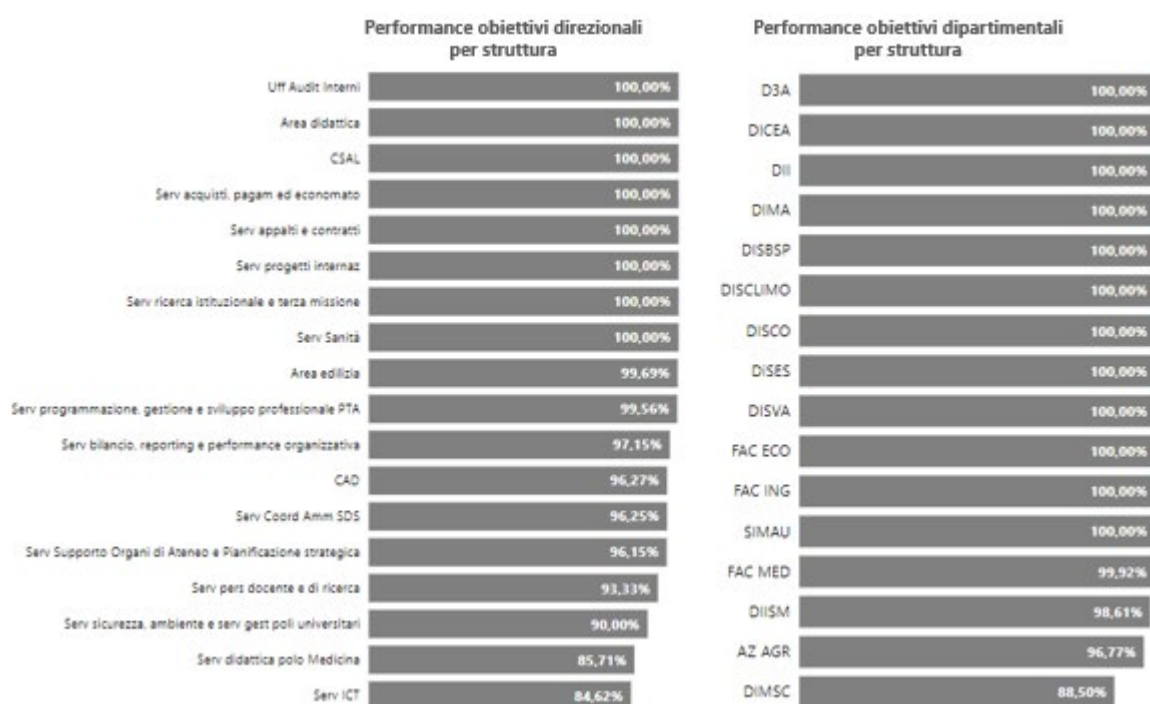
Qualche criticità si registra in due obiettivi di II livello strumentali al perseguimento dell'obiettivo strategico dell'area Organizzazione (*Promuovere una comunità trasparente, «di valore», concretizzando i principi di sostenibilità economica, sociale, ambientale e climatica nei processi e nell'agire*). Si tratta dell'obiettivo direzionale volto a garantire la sostenibilità ambientale, climatica ed energetica delle scelte e delle attività istituzionali dell'Ateneo e dell'obiettivo dipartimentale del Dipartimento di Ingegneria Industriale e Scienze Matematiche relativo alla promozione di iniziative di risparmio energetico e sostenibilità ambientale negli spazi del Dipartimento.

Nel primo caso, l'unico piano d'azione programmato, inerente alla diffusione delle notizie "green" da parte delle Strutture didattico-scientifiche, è stato raggiunto solo in parte in quanto sono state svolte attività propedeutiche alla realizzazione del progetto che, ancora, non è stato concluso. Nel secondo caso, tra le iniziative di sostenibilità attivate, rientra l'ottimizzazione delle procedure di gestione dei rifiuti speciali messa in atto dal Dipartimento. Il numero delle pratiche di smaltimento dei rifiuti gestite nell'anno risulta pari a 3, a fronte di un target pari a 4 definito in fase di programmazione.

### 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 64 -Performance organizzativa (obiettivi II livello) per struttura al 31 dicembre 2023



### 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.

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.

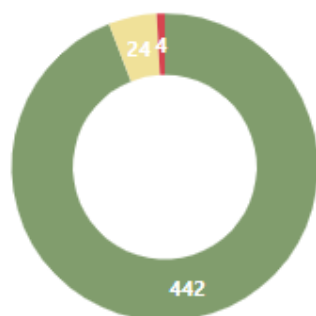
Qualora un obiettivo operativo presenti più indicatori, il raggiungimento dell'obiettivo è calcolato come media delle percentuali di raggiungimento di tutti gli indicatori associati all'obiettivo.

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 31.12.2023 sono 442, su un totale di 470 (94%); 24 sono stati parzialmente raggiunti (5%) e i restanti 4 (1%), invece, risultano non raggiunti.

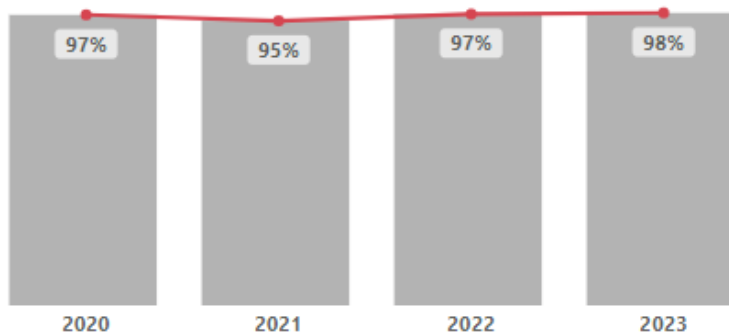
Figura 65 - Percentuale obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti Anno 2023

● Raggiunto ● Parzialmente raggiunto ● Non raggiunto



La performance dell'Ateneo relativa agli obiettivi operativi nel 2023 è risultata pari al 98%, in lieve crescita rispetto al triennio precedente. Si tenga presente che i risultati dell'anno 2023 fanno riferimento al nuovo Piano Strategico di Ateneo 2023-2025 mentre i risultati degli anni precedenti fanno riferimento al precedente Piano Strategico 2020-2022.

Figura 66 - Andamento performance organizzativa obiettivi operativi confronto quadriennio

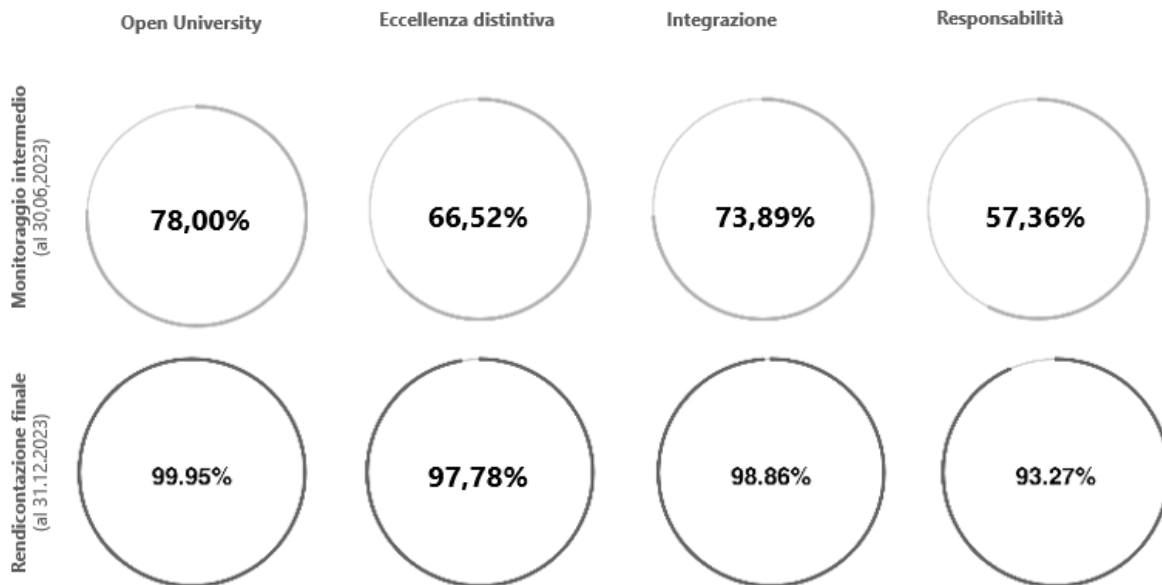


I risultati della performance relativa agli obiettivi operativi del personale tecnico-amministrativo articolata per priorità strategica sono di seguito illustrati. In ordine decrescente si registra una performance pari al 99,95% per l'Open University, 98,86% per l'Integrazione, 97,78% per l'Eccellenza distintiva e 93,27% per la Responsabilità. Si riportano

inoltre i valori della performance registrati in fase di monitoraggio intermedio, per un confronto dei risultati finali con lo stato di avanzamento al 30 giugno 2023.

**Figura 67 - Performance organizzativa degli obiettivi operativi per priorità strategica – confronto monitoraggio intermedio-rendicontazione finale**

Anno 2023



Gli obiettivi operativi al 31 dicembre 2023 risultano pari a 470, a fronte dei 477 programmati.

La priorità strategica Open University è passata da 103 a 99 obiettivi operativi. In fase di monitoraggio intermedio, infatti, 2 obiettivi operativi sono stati rinviati e 2 sono stati chiusi. Inoltre, 3 obiettivi sono stati rimodulati.

La priorità strategica Eccellenza distintiva è passata da 200 a 197 obiettivi a seguito del rinvio di 3 obiettivi operativi, della chiusura di 1 obiettivo operativo e della definizione di uno nuovo. Inoltre, un obiettivo è stato rimodulato.

Le priorità strategiche dell’Integrazione e della Responsabilità non hanno subito variazioni numeriche rispetto alla fase di programmazione: la prima conta 92 obiettivi, la seconda ne conta 82. La priorità strategica della Responsabilità, tuttavia, registra la rimodulazione di un obiettivo operativo.

Si riporta di seguito la tabella con rimodulazioni, i rinvii e le chiusure degli obiettivi operativi avvenute in fase di monitoraggio intermedio con le relative motivazioni.

Tabella 32 - Rimodulazioni obiettivi operativi in fase di monitoraggio intermedio e analisi delle motivazioni al 30 giugno 2023

Priorità strategica – Open University				
Area strategica	Struttura	Obiettivi operativi da direzionali/ obiettivi operativi da dipartimentali	Stato	Motivazione
<b>Ricerca</b>	CAD	(obiettivo da direzionale) Validare i prodotti di ricerca depositati in IRIS dai ricercatori	RIMODULATO	Rimodulato target per motivazioni organizzative <b>DA</b> 25% <b>A</b> ≥12,5%
<b>Terza Missione</b>	Ufficio Amministrativo DIMA	(obiettivo da dipartimentale) Incrementare la valorizzazione degli investimenti effettuati in relazione al Progetto dei Dipartimenti di eccellenza, attivando accordi con soggetti esterni pubblici e privati	RIMODULATO	Rimodulati indicatore e modalità di calcolo per modifica priorità d'azione <b>DA</b> Numero di accordi con soggetti esterni in un anno <b>A</b> Numero di iniziative con soggetti esterni in un anno
	DIMA Tecnici	(obiettivo da dipartimentale) Incrementare la valorizzazione degli investimenti effettuati in relazione al Progetto dei Dipartimenti di eccellenza, attivando accordi con soggetti esterni pubblici e privati	RIMODULATO	Rimodulati indicatore e modalità di calcolo per modifica priorità d'azione <b>DA</b> Numero di accordi con soggetti esterni in un anno <b>A</b> Numero di iniziative con soggetti esterni in un anno
	Servizio Didattica Polo Medicina – staff	(obiettivo da direzionali) Definire gli accordi quadro descritti nell'articolo 28 del Protocollo di Intesa tra Regione Marche e Università del settembre 2018	RINVIATO	Cambiamento contesto di riferimento
	Ufficio rapporti Servizio Sanitario Nazionale	Definire gli accordi quadro previsti dall'articolo 28 del protocollo d'intesa tra Regione Marche e UNIVPM del settembre 2018 di cui al d.lgs. 517/99	RINVIATO	Cambiamento contesto di riferimento
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	DIMA Tecnici	Sviluppare la visibilità del Dipartimento attraverso l'aggiornamento costante e continuo del proprio sito web, mantenendo e migliorando una pagina dedicata, in lingua inglese, in riferimento anche agli eventi in ambito nazionale ed internazionale e alle attività svolte in Dipartimento.	CHIUSO	Errore materiale
	Ufficio Amministrativo DIMA	Sviluppare la visibilità del Dipartimento attraverso l'aggiornamento costante e continuo del proprio sito web, mantenendo e migliorando una pagina dedicata, in lingua inglese, in riferimento anche agli eventi in ambito nazionale ed internazionale e alle attività svolte in Dipartimento	CHIUSO	Errore materiale

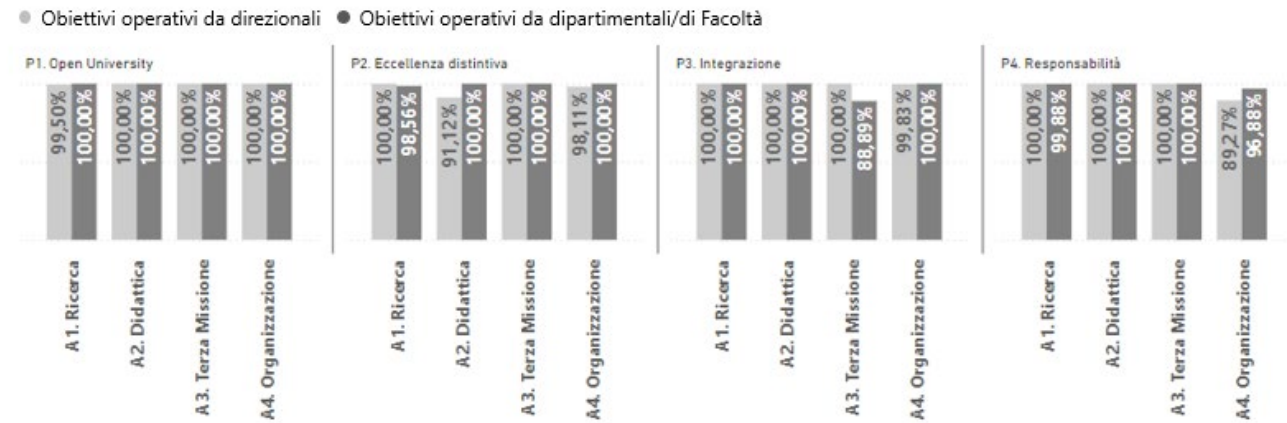


Priorità strategica – Eccellenza distintiva				
Area strategica	Struttura	Obiettivi operativi da direzionali/ obiettivi operativi da dipartimentali	Stato	Motivazione
<b>Terza Missione</b>	Ufficio Gestione erogazione didattica e Attività professionalizzanti	(obiettivo da direzionale) Aggiornamento e implementazione convenzione con Regione ed Enti Regionali	RINVIATO	Cambiamento contesto di riferimento
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Ufficio Appalti	Predisposizione modulo formativo in materia di appalti pubblici	RINVIATO	Cambiamento contesto di riferimento
	Ufficio Appalti	Miglioramento tempistica in materia di Appalti pubblici	NUOVO	Modifica normativa
	Ufficio. Monitoraggio e Qualità della ricerca	Revisionare il Regolamento sulla Ricerca scientifica di Ateneo (RSA)	RINVIATO	Modifica priorità d'azione
	Ufficio Gestione carriere personale docente e di ricerca	Predisposizione regolamento per contratti di ricerca ex art. 22 della legge n. 240/2010 come modificato dalla legge n. 76/2022.	CHIUSO	Modifica normativa
	Ufficio Protezione Dati Personali	Supporto per la definizione del "Regolamento Generale in materia di protezione dei dati personali " (quale misura organizzativa necessaria, secondo le previsioni del GDPR 2016/679 e del d.lgs. 196/2003, mod. d.lgs. 101/2018)	RIMODULATO	Rimodulata descrizione obiettivo per modifica priorità d'azione <b>DA</b> Supporto per la definizione del "Regolamento Generale in materia di protezione dei dati personali " (quale misura organizzativa necessaria, secondo le previsioni del GDPR 2016/679 e del d.lgs. 196/2003, mod. d.lgs. 101/2018) <b>A</b> Supporto per la definizione delle "Linee Guida connesse alla stipula di accordi/convenzioni/contratti con indicazioni operative per l'identificazione e formalizzazione dei ruoli in ambito di trattamento dati personali" in seno al Regolamento Generale in materia di protezione dei dati personali (quale misura organizzativa necessaria, secondo le previsioni del GDPR 2016/679 e del d.lgs. 196/2003, mod. d.lgs. 101/2018)
Priorità strategica – Responsabilità				
Area strategica	Struttura	Obiettivi operativi da direzionali/ obiettivi operativi da dipartimentali	Stato	Motivazione
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Ufficio Legale	Revisione dei processi di acquisto e delle procedure concorsuali alla luce del nuovo modello organizzativo al fine dell'individuazione del rischio corruttivo	RIMODULATO	Rimodulato target per modifica normativa <b>DA</b> ≥2 <b>A</b> ≥1

L'analisi per priorità e area strategica evidenzia performance elevate in tutte le aree pari o prossime al 100%. Performance inferiori, ma comunque più che soddisfacenti, con riguardo agli obiettivi operativi che discendono dai direzionali si registrano nell'area Didattica dell'Eccellenza distintiva (91,12%) e nell'area Organizzazione della Responsabilità (89,27%); con riguardo, invece, agli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi dipartimentali/di Facoltà, nell'area della terza missione della priorità integrazione (88,89%).

Si evidenziano di seguito i risultati degli obiettivi operativi per priorità e area strategica, distinguendo tra obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi direzionali e obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi dipartimentali/di Facoltà.

Figura 68 - Performance obiettivi operativi per priorità e area strategica



Scendendo ulteriormente nel dettaglio, si effettua un'analisi degli obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti per individuare eventuali criticità emerse e le cause del parziale o mancato raggiungimento degli stessi.

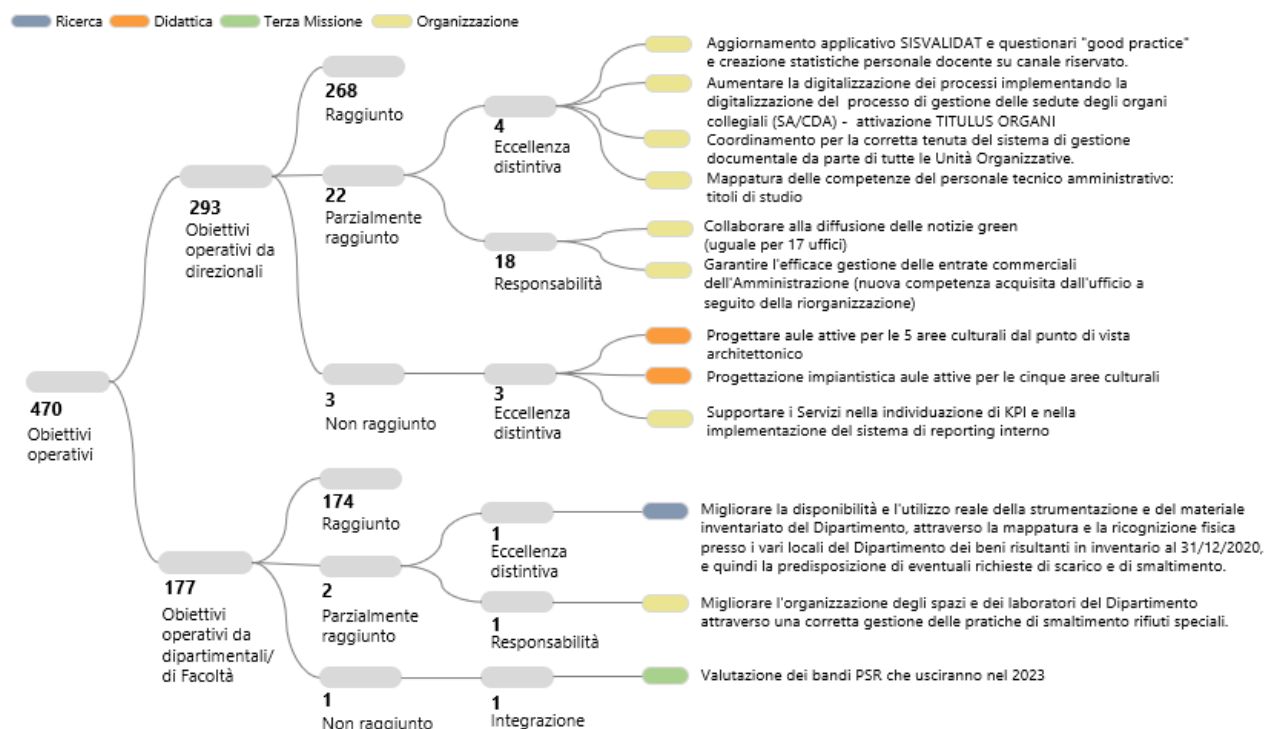
Tutti gli obiettivi operativi della priorità strategica Open university (pari a 99) sono raggiunti.

La priorità strategica Eccellenza distintiva conta 189 obiettivi operativi raggiunti, 5 parzialmente raggiunti e 3 non raggiunti.

La priorità strategica Integrazione registra un numero di obiettivi raggiunti pari a 91 su un totale di 92. Solo un obiettivo risulta non raggiunto.

La priorità strategica Responsabilità conta 63 obiettivi raggiunti e 3 parzialmente raggiunti (di cui 1 da direzionali presente in tutti gli uffici amministrativi e nuclei didattici).

Figura 69 - Analisi raggiungimento obiettivi operativi



La tabella seguente riporta sinteticamente le motivazioni del parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi operativi.

**Tabella 33 - Analisi motivazioni parziale o mancato raggiungimento obiettivi operativi**

<b>Priorità strategica: Eccellenza distintiva</b>			
Raggiungimento	Area strategica	Obiettivo operativo	Motivazione
Parzialmente raggiunto	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Aggiornamento applicativo SISVALIDAT e questionari "good practice" e creazione statistiche personale docente su canale riservato.	Avviata la fase progettuale e la mappatura dei dati richiesti. Si valuterà, anche a seguito dell'introduzione di appositi cruscotti di Ateneo, se la creazione di un'apposita pagina si riterrà ancora necessaria.
		Aumentare la digitalizzazione dei processi implementando la digitalizzazione del processo di gestione delle sedute degli organi collegiali (SA/CDA) - attivazione TITULUS ORGANI	Scelta dell'Ateneo di posticipare l'implementazione di Titulus Organi al 1° novembre 2024.
		Coordinamento per la corretta tenuta del sistema di gestione documentale da parte di tutte le Unità Organizzative.	Popolamento dei contenuti sulla pagina web dedicata alla gestione documentale non ancora ultimato.
		Mappatura delle competenze del personale tecnico amministrativo: titoli di studio	Percentuale di personale mappato pari al 54% (a fronte di un target del 75%): non tutti i destinatari del questionario hanno fornito risposta
Non raggiunto	Didattica	Progettare aule attive per le cinque aree culturali dal punto di vista architettonico	Realizzazione aule posticipata al biennio 2024-2025.
		Progettazione impiantistica aule attive per le cinque aree culturali	Realizzazione aule posticipata al biennio 2024-2025.
	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Supportare i Servizi nella individuazione di KPI e nella implementazione del sistema di reporting interno	Decisione, insieme alla Direzione Generale di sviluppare inizialmente un sistema di KPI a supporto delle decisioni limitato al servizio Bilancio, reporting e performance organizzativa con valutazione di possibile estensione futura ad altri servizi dell'Ateneo.
		Ricerca	Migliorare la disponibilità e l'utilizzo reale della strumentazione e del materiale inventariato del Dipartimento, attraverso la mappatura e la ricognizione fisica presso i vari locali del Dipartimento dei beni risultanti in inventario al 31/12/2020, e quindi la predisposizione di eventuali richieste di scarico e di smaltimento.
<b>Priorità strategica: Integrazione</b>			
Raggiungimento	Area strategica	Obiettivo operativo	Motivazione
Non raggiunto	Terza Missione	Valutazione dei bandi PSR che usciranno nel 2023	Mancata pubblicazione del bando a cui era stato previsto di partecipare.
<b>Priorità strategica: Responsabilità</b>			
Raggiungimento	Area strategica	Obiettivo operativo	Motivazione
Parzialmente raggiunto	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Collaborare alla diffusione di notizie green	Svolgimento delle attività propedeutiche alla realizzazione del progetto.
		Garantire l'efficace gestione delle entrate commerciali dell'Amministrazione (nuova competenza acquisita dall'ufficio a seguito della riorganizzazione)	Incassi di fine dicembre fatturati a gennaio 2024.
Non raggiunto		Migliorare l'organizzazione degli spazi e dei laboratori del Dipartimento attraverso una corretta gestione delle pratiche di smaltimento rifiuti speciali.	Numero pratiche di smaltimento dei rifiuti gestite nell'anno pari a 3 (a fronte di un target pari a 4).

### 2.3.3. Analisi degli indicatori

Si illustra di seguito l'analisi degli indicatori utilizzati per i piani di azione e gli obiettivi operativi, sia con riferimento al numero medio di indicatori che alla tipologia.

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.

Il numero medio di indicatori per piano di azione è pari a 1,13. La quasi totalità degli indicatori è di tipo quantitativo.

Figura 70 – Numero medio indicatori per piano di azione

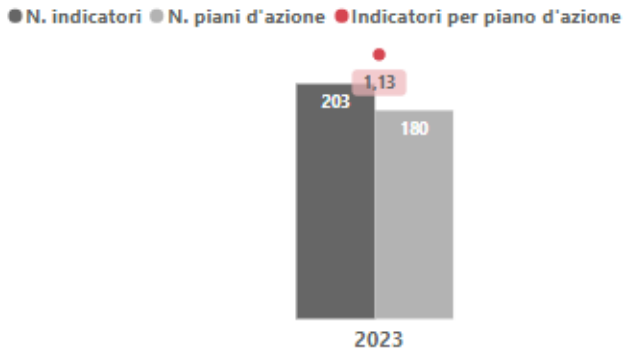


Figura 71 – Tipologie di indicatori per piano di azione



Il numero medio di indicatori per obiettivo operativo è, invece, pari a 1,09. Il 90% degli indicatori è di tipo quantitativo.

Figura 72 – Numero medio indicatori per obiettivo operativo

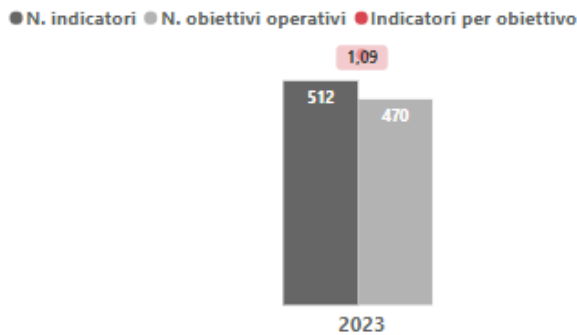


Figura 73 – Tipologie di indicatori per obiettivo operativo



## 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”. La performance individuale contribuisce direttamente al raggiungimento degli obiettivi operativi e degli obiettivi direzionali, dipartimentali e di Facoltà e quindi, indirettamente, al raggiungimento degli obiettivi strategici secondo il modello dei cascading goal.

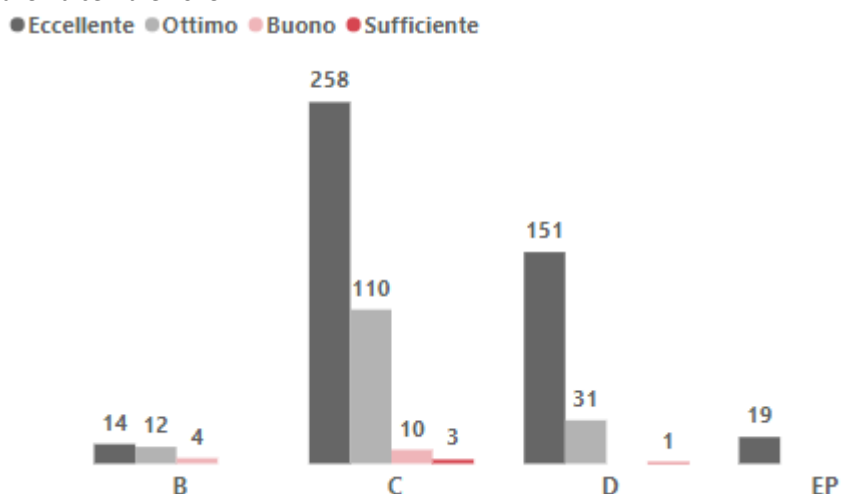
Le modalità di misurazione delle performance individuali del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale tecnico e amministrativo, con o senza incarichi di responsabilità, sono definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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).

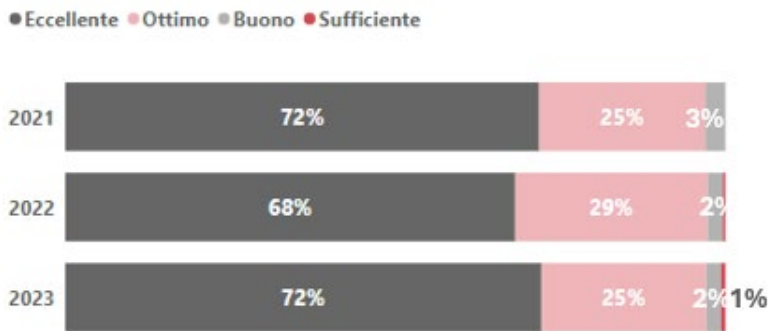
Nel grafico seguente si rappresenta l’andamento delle valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo (eccellente, ottimo, buono, sufficiente) distinto per categoria (EP, D, C, B).

Figura 74 - Valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2023



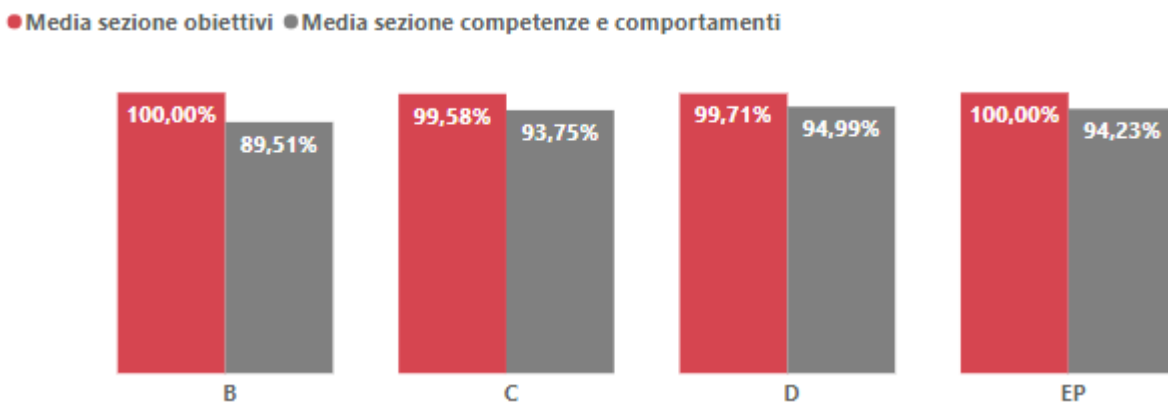
Si riporta altresì un confronto triennale delle valutazioni negli anni 2021, 2022 e 2023.

Figura 75 - 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 relativamente all'anno 2023.

Figura 76 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti al 31 dicembre 2023



### **3.**

## **RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Il Bilancio Unico d’esercizio 2023 conferma l’equilibrio economico e la solidità finanziaria e patrimoniale dell’Ateneo in un anno che ha visto la completa ripresa post pandemica delle attività nonché lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano, sia nella componente docente e ricercatore che tecnico e amministrativa, in un contesto caratterizzato comunque dal perdurare di una situazione di instabilità internazionale ma con costi energetici in calo rispetto al 2022. L’Ateneo nell’esercizio ha investito molto per potenziare le proprie strutture nell’ambito delle quali sono realizzate le attività didattiche, di ricerca ed amministrative nonché la strumentazione scientifica a disposizione.

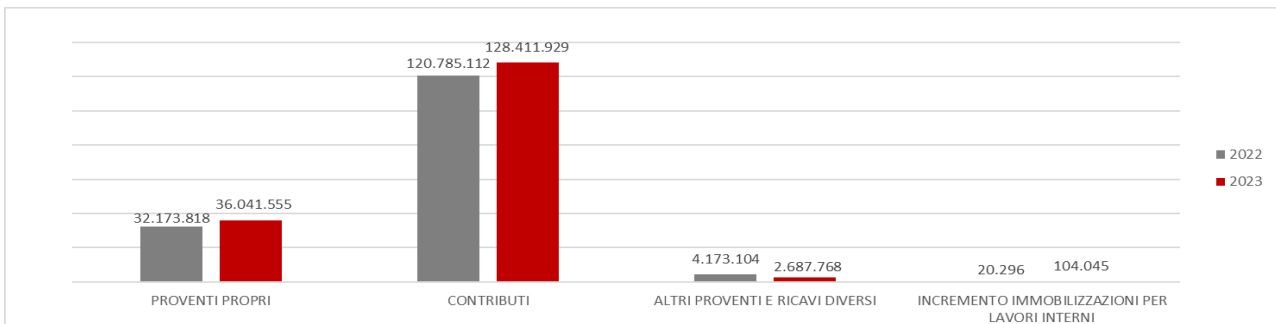
L’esercizio 2023 presenta un risultato economico positivo di € 429.800,69, in crescita rispetto all’anno precedente (€ 223.576,00 del 2022).

**Proventi operativi**

L’esercizio si è chiuso con un volume di proventi operativi legati alla gestione caratteristica dell’Ateneo pari a € 167.245.296,91, con un aumento di oltre 10 milioni di euro rispetto al volume del 2022.

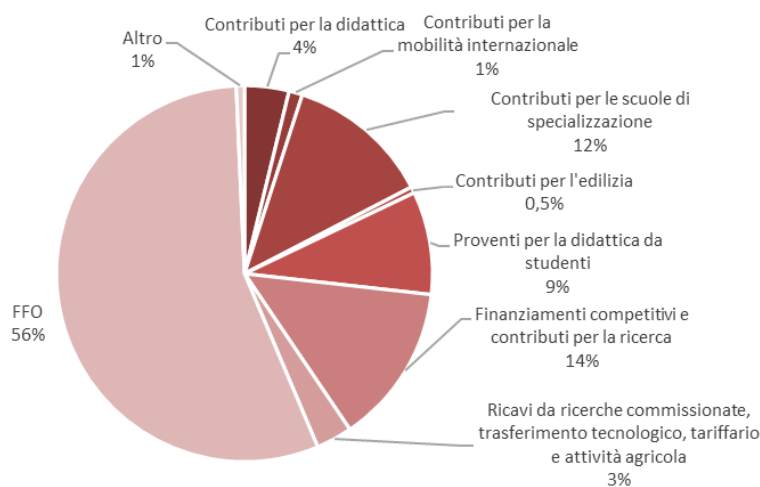
Si fornisce di seguito l’analisi dei proventi operativi per macro-voci secondo lo schema ministeriale, comparando i dati relativi al 2023 con quelli dell’anno precedente.

**Figura 77 - Macro-voci dei proventi operativi confronto biennale**



Riclassificando i proventi operativi per destinazione e soggetto finanziatore è possibile ottenere una rappresentazione sintetica delle tipologie e dei soggetti da cui derivano le risorse ed evidenziare la capacità dell’Ateneo di attrarre risorse economiche in modo autonomo.

**Figura 78 - Composizione dei proventi operativi per natura**



Il Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) assegnato dal (MUR) continua a rappresentare, come per tutte le Università italiane, la principale voce dei proventi operativi: il 56 % nel 2023 rispetto al 57% nel 2022. Il FFO è destinato alla



copertura dei costi istituzionali, tra cui i costi del personale e di funzionamento, e al co-finanziamento degli interventi a favore degli studenti (delle borse di dottorato, mobilità internazionale, tutorato, ecc.).

Il 12% dei proventi operativi (13% nel 2022) è rappresentato dai contributi per le scuole di specializzazione, principalmente trasferimenti correnti dal MEF ma anche risorse economiche provenienti dalla Regione e, in via residuale, da soggetti privati.

Le tasse e i contributi degli studenti rappresentano il 9% dei proventi operativi, in calo rispetto al 2022 (10%) anche in conseguenza del rafforzamento della politica degli esoneri attuata dall'Ateneo.

Le solide relazioni con le realtà economico-sociali e istituzionali del territorio e la sempre maggiore capacità di acquisire fondi attraverso la partecipazione a bandi per la ricerca di tipo competitivo a valere su programmi di finanziamento nazionali ed europei hanno permesso all'Ateneo di incrementare sensibilmente le risorse economiche a disposizione. Si tratta di risorse autonomamente attratte che integrano i trasferimenti ministeriali e la contribuzione studentesca e possono essere impiegate nelle core mission dell'Ateneo al fine di potenziare le azioni e i servizi erogati per il perseguimento delle finalità istituzionali.

I finanziamenti competitivi e i contributi per la ricerca rappresentano il 14% dei proventi operativi (11% nel 2022). Le quote più rilevanti derivano dalle Amministrazioni centrali, in particolare dal MUR con i progetti PNRR e i Dipartimenti di eccellenza (le cui quote annuali, pur assegnate con i decreti del FFO, sono qui considerate nella loro valenza di finanziamento competitivo tra dipartimenti universitari), e dall'UE.

I contributi per la didattica attratti da soggetti pubblici e privati si attestano nel 2023 al 4% dei proventi operativi. Il principale soggetto finanziatore è la Regione Marche con i contributi per i corsi di laurea nelle professioni sanitarie.

I proventi commerciali e da attività agricola rappresentano il 3% dei proventi operativi, in linea con il dato 2022. Tali proventi derivano dalle attività per conto di terzi svolte nell'interesse prevalente del committente e per le quali l'Università percepisce un corrispettivo. Vi rientrano, inoltre, le prestazioni a tariffario e i ricavi da attività agricola.

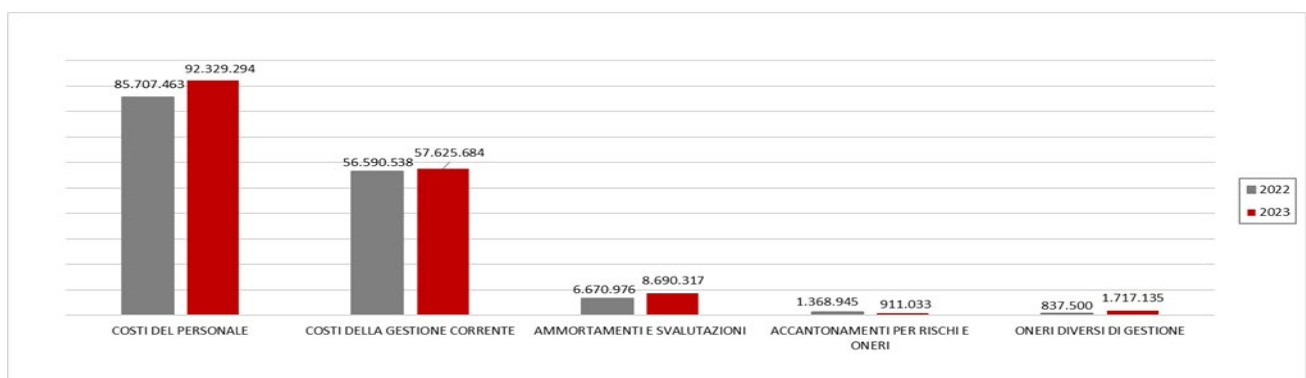
Nei proventi operativi figurano, infine, i contributi per la mobilità internazionale, il cui principale soggetto finanziatore è l'UE, i contributi per l'edilizia, ossia la quota di competenza dei contributi in conto capitale finalizzati alla realizzazione di interventi edili, e la categoria residuale Altro. In tale categoria sono compresi, oltre i recuperi e i rimborsi vari, i ricavi da utilizzo di riserve e fondi vincolati provenienti dalla contabilità finanziaria.

### Costi operativi

Nello svolgimento della propria attività tipica, l'Ateneo ha sostenuto nel 2023 costi operativi per € 161.273.463,27, con un aumento superiore ai 10 milioni di euro rispetto al valore del 2022.

Tutte le macro-voci dei costi operativi, ad eccezione degli accantonamenti per rischi ed oneri, presentano un aumento rispetto all'esercizio precedente.

Figura 79 - Macro-voci dei costi operativi confronto biennale



Il costo del personale (€ 92.329.294,00) si conferma il principale costo dell'Ateneo, rappresentando il 55% del totale dei proventi operativi (54,5% il peso nel 2022). Il dato registra un aumento dell'8% (+ € 6.621.831,00) per effetto dell'incremento dei costi sia del personale dedicato alla ricerca e alla didattica (+ € 5.039.945,81) che del personale dirigente e tecnico amministrativo (+ € 1.581.885,19) conseguente alla crescita dell'organico.

Il costo per il sostegno agli studenti si attesta al 18,7% dei proventi operativi (19,2% nel 2022) con un incremento di oltre 1,1 milioni di euro. La rilevanza dei costi per il sostegno agli studenti rappresenta una misura sintetica dell'impegno sostenuto a beneficio degli studenti.

Le altre voci di costo della gestione corrente, relativa all'acquisizione di beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività caratteristica dell'Ateneo, sono in crescita rispetto al valore 2022, ad eccezione degli acquisti di servizi e collaborazioni tecnico gestionali. Quest'ultima voce, infatti, registra un decremento di € 842.299,29 per effetto della consistente riduzione dei costi per gestione energetica rispetto all'esercizio precedente.

Anche gli ammortamenti delle immobilizzazioni immateriali e materiali registrano un consistente incremento, superiore ai 2 milioni di euro, conseguente all'intensa politica di investimento attuata dall'Ateneo a valere sia su risorse proprie che su contributi esterni finalizzati.

### ***Situazione patrimoniale e finanziaria***

Dal punto di vista patrimoniale, l'Ateneo mantiene la propria solidità con un patrimonio netto che si attesta al 31/12/2023 sul valore di € 117.414.755,51. Seppur in diminuzione, si conferma il buon livello dell'indice primario di struttura rispetto alle attività immobilizzate che si attesta nel 2023 sul valore di 1,00 (1,09 il rapporto tra Patrimonio Netto e Immobilizzazioni nel 2022). Tale dato è influenzato dal rilevante incremento delle immobilizzazioni, in particolare immobilizzazioni materiali (edili) in corso e attrezzature scientifiche.

Al finanziamento degli investimenti in immobilizzazioni concorrono in misura significativa anche i contributi in conto capitale (primariamente per interventi di edilizia universitaria) o finalizzati alla ricerca.

Dal punto di vista della liquidità, l'Ateneo mostra un buon grado di solvibilità di breve periodo grazie ad un attivo circolante composto per € 93.973.768,70 da disponibilità liquide, pari al 34% dell'attivo circolante.

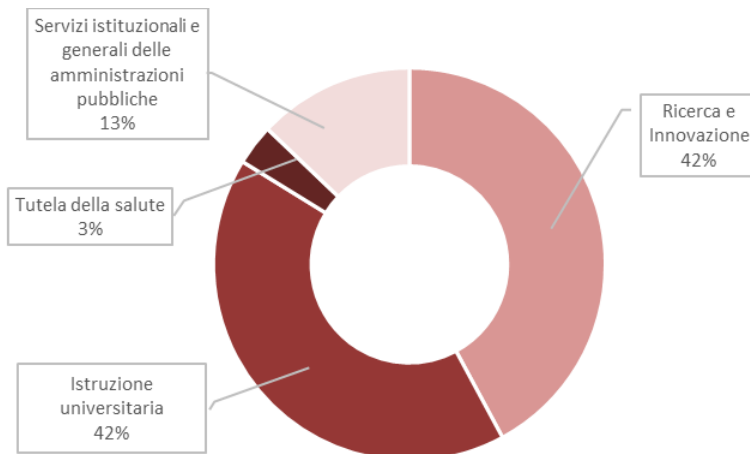
### ***Risorse finanziarie e obiettivi***

La tabella seguente connette graficamente missioni e programmi con gli obiettivi del Piano Strategico 2023-2025. Tale dettaglio informativo consente di identificare le risorse spese correnti e di investimento per il conseguimento di missioni e programmi dell'Ateneo. Tale quadro è in linea con quanto previsto dalla normativa per la riclassificazione delle voci di spesa secondo la classificazione COFOG di II livello (art. 13, d.lgs. 91/2011; art. 2, d.l. 21/2014). Al fine di offrire una migliore lettura dei dati e dell'andamento della gestione è inserita un'ulteriore colonna relativa ai dati del bilancio 2022.

Tabella 34 – Articolazione della spesa per missioni e programmi

Missioni	Programmi	COFOG (II livello)	Obiettivi strategici 2023-2025	2023	2022
Ricerca e Innovazione	Ricerca scientifica e tecnologica di base	Ricerca base	P1.A1.OS1 - Incrementare e rafforzare le relazioni nazionali e internazionali sia a livello istituzionale sia di singoli ricercatori P2.A1.OS1 - Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti P3.A1.OS1 - Migliorare l'integrazione della ricerca P4.A1.OS1 - Promuovere una ricerca sostenibile sia in termini di capacità di attrarre risorse sia della promozione dell'etica nella ricerca	67.479.984,61	60.081.419,00
		R&S per gli affari economici	P1.A3.OS1 - Promuovere un modello partecipativo di interazione con gli attori del sistema socio-economico al fine di riconoscere l'università come volano di crescita (culturale, sociale, economico, sanitario) per il territorio P2.A3.OS1 - Migliorare la qualità del trasferimento tecnologico in termini di differenziazione e incremento dell'offerta e in termini di riduzione del gap tra qualità effettiva e percepita dagli stakeholder	4.888.080,62	4.332.432,00
	Ricerca scientifica e tecnologica applicata	R&S per la sanità	P3.A3.OS1 - Favorire una risposta multidisciplinare nei rapporti con il sistema socio- economico P4.A3.OS1 - Promuovere l'impegno per favorire la sensibilizzazione e la diffusione dei principi di responsabilità e di sviluppo sostenibile nel contesto socio economico	785.263,83	784.251,00
Istruzione superiore	Sistema universitario e formazione post universitaria	Istruzione superiore	P1.A2.OS1 - Incrementare l'offerta formativa ai diversi livelli per favorire lo sviluppo di corsi che siano attrattivi a livello nazionale e internazionale e che tengano conto delle esigenze del contesto socio-economico P1.A2.OS2 - Sviluppare attività di orientamento mirata P2.A2.OS1 - Promuovere la qualità della didattica quale obiettivo prioritario nelle scelte dell'Ateneo P3.A2.OS1 - Sviluppare un'offerta didattica interdisciplinare a tutti i livelli capace di intercettare i fabbisogni formativi emergenti nel sistema socio-economico territoriale P4.A2.OS1 - Promuovere una didattica sostenibile	72.337.037,68	69.237.856,00
Tutela della salute	Assistenza in materia sanitaria	Servizi ospedalieri	P1.A3.OS1 - Promuovere un modello partecipativo di interazione con gli attori del sistema socio-economico al fine di riconoscere l'università come volano di crescita (culturale, sociale, economico, sanitario) per il territorio	5.812.190,97	5.327.966,00
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	Istruzione non altrove classificat o	P1.A4.OS1 - Migliorare i servizi nella prospettiva di 'creazione di valore' per i principali stakeholder P2.A4.OS1 - Migliorare le competenze del personale a supporto dei processi critici e semplificazione e 'sburocratizzazione' dei processi anche attraverso la digitalizzazione	382.602,26	413.077,00
	Servizi e affari generali per le amministrazioni	Istruzione non altrove classificat o	P2.A4.OS2 - Consolidare l'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi P3.A4.OS1 - Promuovere processi organizzativi capaci di integrare le diverse aree organizzative e le diverse strutture della comunità accademica P4.A4.OS1 - Promuovere una comunità trasparente, «di valore», concretizzando i principi di sostenibilità economica, sociale, ambientale e climatica nei processi e nell'agire	21.999.639,75	18.953.016,00
<b>TOTALE</b>				<b>173.684.799,7 1</b>	<b>159.130.017,0 0</b>

Figura 80 - Composizione della spesa per missioni e programmi



Dall'analisi dei dati emerge un consistente incremento delle spese relative sia alla missione Ricerca e Innovazione (+ € 7.955.227,06), nell'ambito della quale rilevano le spese correnti e di investimento a valere sui progetti (in particolare PNRR), sia alla missione Istruzione superiore (+ € 3.099.181,68), nell'ambito della quale si segnalano gli aumenti delle uscite per borse di studio e scuole specializzazione, per esoneri (rimborsi) agli studenti e per investimenti finalizzati alla realizzazione e allestimento delle aule didattiche.

L'aumento delle spese del programma Servizi e affari generali per le amministrazioni (+ € 3.046.623,75) deriva principalmente dai significativi investimenti per la realizzazione in corso del nuovo rettoreto "Palazzo di vetro".

## **4.**

# **PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE**

#### 4.1. Gender Equality Plan 2022-2025

L'UnivPM ha adottato il Piano per l'uguaglianza di genere, 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 area di intervento risulta trasversale alle aree strategiche individuate all'interno del Piano Strategico di Ateneo, 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 del Piano Strategico 2022-2024, 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.

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

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).

A livello organizzato, sono riconducibili le misure che incidono sull'organizzazione interna del lavoro (area 1) e sullo sviluppo del potenziale individuale e collettivo nel pieno rispetto della parità di genere (area 3). Tale classificazione risulta utile per mappare le azioni così come illustrato nelle pagine seguenti, ma non rappresenta certamente una categorizzazione rigida. Al contrario, molte delle azioni previste all'interno del piano possono appartenere prioritariamente ad uno dei tre livelli sopra illustrati, e sortire, nello stesso tempo, ricadute più o meno dirette anche sugli altri due, in un quadro complessivo caratterizzato da sinergie trasversali ai diversi livelli e alle diverse aree di intervento.

Di seguito sono rappresentati in forma sintetica i risultati del monitoraggio al 31 dicembre 2023 delle azioni programmate nel Piano 2022-2025. La descrizione esaustiva del monitoraggio delle azioni è illustrata nel rapporto di "Gender equality plan 2022- 2025 - Monitoraggio azioni 2023" di febbraio 2024, di cui ha preso atto il Consiglio di amministrazione nella seduta n. 29 del 21 febbraio 2024.

**Tabella 35 - Monitoraggio azioni GEP 2022-2025**  
al 31 dicembre 2023

OBIETTIVO	AZIONE	TIMELINE	STATO
<b>AREA 1 - Equilibrio tra vita e lavoro e cultura organizzativa</b>			
Favorire una maggiore attenzione al principio di pari opportunità nei processi decisionali e nella cultura organizzativa	1.1 - Istituzione di un GEP Team responsabile del monitoraggio dei dati e dello stato di avanzamento delle azioni previste, nonché dell'aggiornamento annuale/periodico del piano	2022	<b>Completata 2022</b>
	1.2 - Nomina referente pari opportunità in ogni dipartimento	2022-25	<b>Completata 2023</b>
	1.3 – Attività di formazione e sensibilizzazione su temi di genere per il PTA	2022-25	<b>Completata 2023</b>
	1.4 - Redazione di linee guida sull'utilizzo corretto del linguaggio rispetto al genere nelle comunicazioni interne e verso l'esterno	2022	<b>Completata 2022</b>
Migliorare la conciliazione tra vita lavorativa e vita privata	1.5 - Somministrazione di un questionario al personale su genitorialità	2023	<b>Completata 2023</b>
	1.6 – Analisi di fattibilità dell'implementazione di strumenti di sostegno alla genitorialità per rispondere ai bisogni emersi dal questionario (es. bonus baby-sitter, convenzioni con strutture per l'infanzia e centri estivi, predisposizione di un asilo nido e/o spazi a misura di bambino all'interno delle strutture universitarie, ecc.) con mappatura preliminare di eventuali iniziative esistenti, o intraprese in passato	2023-25	Avviata 2023
	1.7 – Redazione linee guida per l'adozione di un orario lavorativo che permetta una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro	2023-34	Da realizzare
	1.8 – Incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali	2023-35	Da realizzare
<b>AREA 2 – L'equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>			
Promuovere una maggiore inclusività nei percorsi di formazione	1.9 – Monitoraggio dell'applicazione delle procedure adottate per le carriere alias e analisi delle eventuali criticità rilevate	2022-25	<b>Completata 2023</b>
Incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali e negli organi decisionali	2.1 – Monitoraggio annuale della composizione per genere delle commissioni di concorso per personale docente, assegni di ricerca e PTA e definizione di un possibile indicatore quantitativo come target per la presenza del genere meno rappresentato	2022-25	<b>Completata 2023</b>
	2.2 – Analisi della normativa interna con riferimento alla composizione degli organi collegiali e delle buone pratiche adottate a livello nazionale e definizione di possibili proposte		Da realizzare
	2.3 – Incremento della componente femminile nella composizione degli organi collegiali a nomina diretta		Da realizzare
<b>AREA 3 – L'uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>			
Superare gli stereotipi di genere per quanto concerne la presenza femminile nelle carriere STEM	3.1- Programmi di mentoring a supporto delle giovani dottorande, assegniste e ricercatrici		Da realizzare
	3.2 – Sperimentazione di un meccanismo premiale a favore dei dipartimenti che rispettano l'equilibrio di genere nella composizione delle commissioni di concorso per il personale docente (sulla base del monitoraggio previsto all'azione 2.1		Da realizzare

OBIETTIVO	AZIONE	TIMELINE	STATO
	3.3 – Analisi esplorativa per la definizione di un meccanismo di incentivazione a favore dei dipartimenti che promuovono percorsi di carriere equi rispetto al genere		Da realizzare
	3.4 – Progetti di orientamento per le scuole superiori volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia	2022-25	Completata 2023
	3.5 – Introduzione progressiva di borse di studio riservate a studentesse nelle discipline STEM	2023-25	Completata 2023
<b>AREA 4 – L'integrazione della dimensione di genere nella ricerca e nei programmi degli insegnamenti</b>			
Promuovere una maggiore attenzione alla dimensione di genere e al principio di pari opportunità nelle attività di ricerca e di disseminazione	4.1 – Adozione linee guida di Ateneo per la creazione di panels equilibrati negli eventi scientifici e nelle iniziative di public engagement e monitoraggio della loro applicazione	2022-25	Completata 2023
	4.2 – Misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca		Da realizzare
	4.3 – Promozione di momenti divulgativi (es. Sharper) dedicati alla valorizzazione della dimensione di genere nella ricerca	2023-25	Completata 2023
	4.4 – Promozione della partecipazione a bandi di finanziamento di progetti di ricerca a livello nazionale e internazionale nei quali viene incentivata un'equa rappresentanza di genere		Da realizzare
	4.5 – Incremento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile		Da realizzare
Integrare la dimensione di genere nei contenuti della didattica;	4.6 – Formazione a tutti i dottorandi dell'ateneo su parità di genere, inclusione e diversità	2023-25	Completata 2023
	4.7 – Creazione di brevi corsi online (es. MOOC) su temi di genere fruibili da tutti i soggetti interessati: studenti, dottorandi, PTA, ma volendo anche soggetti esterni all'ateneo		Da realizzare
<b>AREA 5 – Misure di contrasto alla violenza di genere, comprese le molestie sessuali</b>			
Prevenire comportamenti discriminatori e casi di molestie morali e sessuali tra personale docente, personale tecnico e amministrativo e popolazione studentesca	5.1 – Monitoraggio della situazione interna in termini di segnalazioni di molestie morali e sessuali, anche grazie all'attività e al coinvolgimento della consigliera di fiducia	2022-25	Completata 2023
	5.2 – Adeguamento normativa di Ateneo sul tema delle misure di contrasto della violenza di genere e delle molestie morali e sessuali sulla base degli esiti del monitoraggio di cui alla 5.1		Da realizzare
	5.3 – Promozione di iniziative interne ed esterne di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere	2022-25	Completata 2023



## 4.2. Piano Azioni Positive – PAP

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 attribuiscono 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 Piano delle Azioni Positive (PAP) 2022-2024, aggiornato annualmente.

Di seguito sono rappresentati in forma sintetica i risultati del monitoraggio al 31 dicembre 2023 delle azioni programmate nel PAP 2022-2024 – aggiornamento 2023 - approvato dagli Organi di governo nelle sedute del 21 e 23 marzo 2023. 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 36 – Monitoraggio azioni positive 2022-2024 – Aggiornamento 2023**  
al 31 dicembre 2023

AREA DI INTERVENTO	AZIONE	TIMELINE	STATO	
<b>AREA 1</b> Implementazione funzioni e ruolo del CUG	1.1	Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia	2022	Completata 2022
	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 2023
	1.4	Prosecuzione della partecipazione alla rete dei CUG a livello regionale (MarCUG)	2022-24	Completata 2023
	1.5	Organizzazione del Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane	2022	Completata 2022
	1.5 bis	Stesura newsletter post convegno	2023	Completata 2023
	1.6	Presentazione del CUG all'interno dei Consigli di Dipartimento	2022-24	Completata 2023
<b>AREA 2</b> 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 2023
<b>AREA 3</b> 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	Completata 2023
	3.2	Analisi fattibilità di strumenti a sostegno della genitorialità e lavoro di cura familiare	2023	Avviata
	3.3	Incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali	2023-24	Da realizzare
<b>AREA 4</b> Ateneo sostenibile	4.1	Partecipazione ai gruppi di lavoro della Rete delle Università Sostenibile (RUS)	2022-24	Da realizzare

AREA DI INTERVENTO	AZIONE	TIMELINE	STATO	
AREA 5 Sportello di ascolto	5.1	Prosecuzione e rafforzamento dell'attività dello sportello di ascolto	2022-24	Da realizzare
	5.2	Monitoraggio attività sportello di ascolto	Annuale	<b>Completata 2023</b>
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	Da realizzare
	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
Area 7 Ricerca, formazione e aggiornamento professionale	7.1	Attività formative per i Dottorandi sulle tematiche che regolano l'attività di ricerca	2022-24	Da realizzare
	7.2	Monitoraggio dell'accesso da parte del personale PTA alle opportunità di formazione e aggiornamento professionale diverse dalla formazione obbligatoria erogata dall'Ateneo	2022-24	Da realizzare
	7.3	Monitoraggio della selezione del PTA al fine della partecipazione alle commissioni di concorso	2022-24	Da realizzare

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

### 5.1. La rilevazione delle opinioni in UnivPM

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 l. 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.

A partire dal 2022, l'Ateneo ha, inoltre, aderito al Progetto Good Practice, mediante il quale rileva la customer satisfaction di studenti, docenti, dottorandi e assegnisti e personale tecnico-amministrativo con riferimento ai servizi di supporto amministrativo e tecnico.

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

**Tabella 37 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti UnivPM al 31 dicembre 2023**

	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				

L'UnivPM tiene conto dei risultati della rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti per verificare la coerenza fra la qualità dei servizi erogati e le esigenze dell'utenza al fine di definire gli obiettivi di miglioramento della performance organizzativa.

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 e tecnica.

Inoltre, per gli studenti e i laureandi sono presentate anche ulteriori indagini: questionari ANVUR, schede 2 e 4 parte A e l'indagine Almalaurea, per i cui approfondimenti si rinvia a:

- *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\\_202122\\_NdV.pdf](https://www.univpm.it/Entra/Engine/RAServeFile.php/f/Nucleo/Rel_Valutazione_didattica_202122_NdV.pdf)
- Pagina web del sito di Ateneo "Analisi di customer satisfaction" [https://www.univpm.it/Entra/Ateneo/Assicurazione\\_qualita\\_1/Analisi\\_customer\\_satisfaction](https://www.univpm.it/Entra/Ateneo/Assicurazione_qualita_1/Analisi_customer_satisfaction)

## 5.2. Rilevazione opinioni Progetto “Good Practice” customer satisfaction

L’UnivPM, a partire dal 2022, partecipa 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*.

L’analisi *Costi ed efficienza* è finalizzata alla misurazione delle risorse dedicate ai servizi amministrativi e tecnici in termini di costi totali, costi unitari e full-time equivalent (FTE). Le risorse sono mappate con riferimento a personale interno, collaboratori e consulenti esterni coinvolti nella gestione dei 53 servizi mappati.

Le rilevazioni di *customer satisfaction*, oggetto di approfondimento del presente paragrafo, sono rivolte 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).

In aggiunta alla rilevazione della soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi e tecnici, un questionario relativo al benessere organizzativo è previsto per il personale tecnico-amministrativo i cui risultati sono stati già illustrati nel *paragrafo 1.3.4.* del presente documento.

All’edizione 2023<sup>5</sup> hanno partecipato 59 università (54 atenei, di cui 6 non statali, e 5 Scuole).

I questionari di customer satisfaction hanno riguardato l’indagine del grado di soddisfazione dei servizi amministrativi e tecnici su una scala di giudizi da 1 a 6.

Il tasso di risposta è risultato pari al 6% per gli studenti del primo anno su un totale di 3.871 invitati e pari al 9% per gli studenti degli anni successivi su un totale di 11.422 invitati. Il tasso di risposta delle altre categorie di stakeholder è stato più elevato: 40% dei docenti, dottorandi e assegnisti su 1.228 invitati e 59% del personale tecnico-amministrativo su 582 invitati.

La partecipazione al progetto per il secondo anno consecutivo ha consentito di acquisire rilevanti informazioni gestionali, rendendo possibili confronti con benchmark di riferimento rappresentati dai dati medi nazionali e degli atenei di media dimensione, gruppo di cui l’UnivPM fa parte, e confronti temporali.

Si riportano di seguito i risultati delle analisi di *customer satisfaction* effettuando sia un confronto spaziale con gli atenei italiani e con gli atenei di media dimensione, sia un confronto temporale dei soli valori UnivPM, al fine di determinare l’andamento del livello di soddisfazione rispetto allo scorso anno e valutare gli effetti delle azioni gestionali intraprese sull’efficacia percepita. Si fa presente che lo scostamento tra i dati 2023 e i dati 2022 è determinato in valore assoluto, su una scala di giudizi da 1 a 6.

### **Docenti, dottorandi e assegnisti**

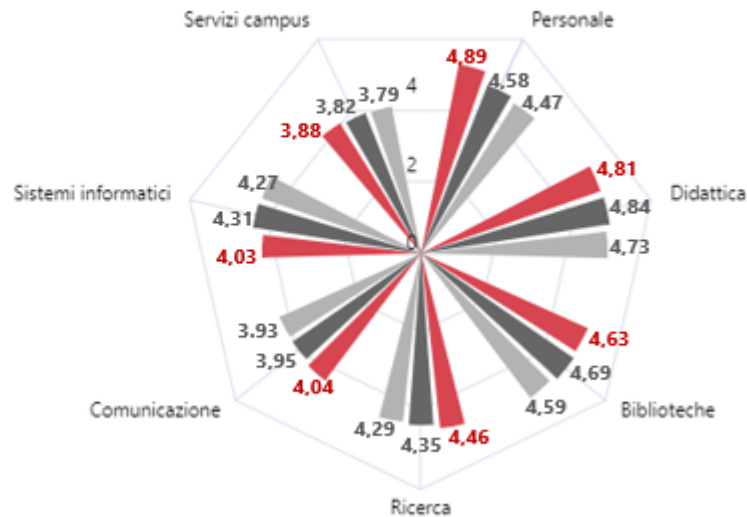
L’analisi dei giudizi espressi da docenti, dottorandi e assegnisti registra un livello di soddisfazione complessiva pari a 4,39 su un punteggio massimo di 6. La performance dell’Ateneo si attesta dunque su un valore del 73%, in aumento rispetto all’anno precedente (71% il dato del 2022).

Analizzando nel dettaglio gli item del questionario in relazione ai giudizi espressi dagli atenei parte del benchmark di riferimento, emerge una soddisfazione più elevata rispetto alla media degli atenei medi e alla media nazionale per i servizi relativi alla gestione del personale, alla comunicazione, ai servizi campus e ai servizi amministrativi a supporto delle attività di ricerca. Con riferimento alle biblioteche e ai servizi amministrativi a supporto della didattica, il dato è sostanzialmente in linea con i giudizi espressi dagli atenei di medie dimensioni e supera la media nazionale. Il grado di soddisfazione per i sistemi informatici, invece, si attesta su valori al di sotto sia della media degli atenei medi, sia della media nazionale.

<sup>5</sup> Rilevazione 2022-2023 del Progetto Good Practice

Figura 81 - Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti – confronto spaziale al 31 dicembre 2023

● UnivPM 2023 ● Atenei medi 2023 ● Atenei italiani 2023  
 Scala di giudizi da 1 a 6



Effettuando un'analisi nel tempo dei giudizi espressi da docenti, dottorandi e assegnisti, nel 2023 si osserva, in generale, un aumento del livello di soddisfazione su tutti gli item rispetto all'anno precedente. Gli incrementi maggiori si registrano con riferimento ai sistemi informatici (+0,25) e ai servizi di supporto alla ricerca (+0,22). Si rilevano incrementi consistenti anche con riferimento ai servizi di supporto alla didattica (+0,19), alla comunicazione (+0,18) e alle biblioteche (+0,14).

Figura 82- Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti UnivPM – confronto temporale 2022-2023 al 31 dicembre 2023

Item	UnivPM 2021	UnivPM 2022	Scost. UnivPM
Sistemi info	3,78	4,03	▲ 0,25
Ricerca	4,23	4,46	▲ 0,22
Didattica	4,62	4,81	▲ 0,19
Biblioteche	4,49	4,63	▲ 0,14
Comunicazione	3,98	4,04	▲ 0,05
Personale	4,87	4,89	▲ 0,01
Servizi campus	3,88	3,88	▲ 0,01
Total	29,86	30,74	0,88

**Personale tecnico-amministrativo**

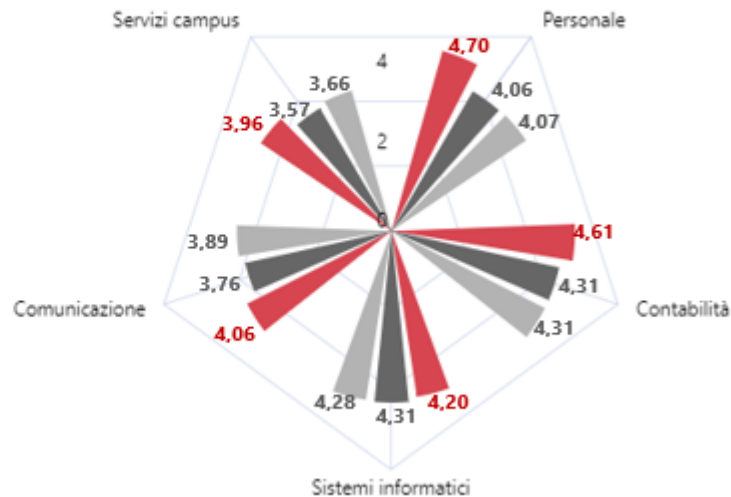
Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, la soddisfazione complessiva risulta pari a 4,31 su 6. Si registra quindi una performance di Ateneo del 72%, in lieve incremento rispetto allo scorso anno (71% il valore del 2022).

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 4,20 a fronte di una media degli atenei medi pari a 4,31 e a una media nazionale pari a 4,28.

L'item in relazione al quale si registra il maggior livello di soddisfazione, pari a 4,70, è quello del "Personale", con cui si intende il supporto all'amministrazione e la gestione del personale. Il dato è sensibilmente più elevato rispetto ai valori di benchmark: +0,62 punti rispetto alla media nazionale e +0,64 rispetto alla media degli atenei medi. Anche i servizi relativi alla contabilità e i servizi campus registrano valori ben al di sopra della media degli atenei italiani e della media degli atenei medi.

Figura 83 - Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo – confronto spaziale al 31 dicembre 2023

● UnivPM 2023 ● Atenei medi 2023 ● Atenei italiani 2023  
Scala di giudizi da 1 a 6



Confrontando i giudizi espressi dal personale tecnico-amministrativo nel 2023 con quelli dell’anno precedente, si rileva un incremento del livello di soddisfazione per quasi tutti gli item del questionario. L’incremento più significativo è stato registrato con riferimento ai sistemi informatici per i quali si registra un incremento di 0,17 punti rispetto al 2022.

Figura 84- Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo UnivPM – confronto temporale 2022-2023 al 31 dicembre 2023

Item	UnivPM 2021	UnivPM 2022	Scost_UnivPM
Sistemi info	4,03	4,20	▲ 0,17
Personale	4,65	4,70	▲ 0,05
Comunicazione	4,03	4,07	▲ 0,04
Servizi campus	3,93	3,96	▲ 0,03
Contabilità	4,65	4,61	▼ -0,04
Total	21,29	21,54	0,25

### Studenti del primo anno

La soddisfazione complessiva degli studenti del primo anno risulta pari a 4,31 su un punteggio massimo di 6. La performance UnivPM si attesta quindi su un valore del 72%, in lieve diminuzione rispetto all’anno precedente (74% la performance relativa al 2022).

Il gradimento più elevato si registra con riferimento alle biblioteche (4,98 UnivPM, 4,70 atenei medi e 4,66 atenei italiani) e alle segreterie studenti (4,30 UnivPM, 4,17 atenei medi e 4,08 atenei italiani). Con riferimento ai servizi campus e ai sistemi informativi si rileva, invece, un minor grado di soddisfazione che, in entrambi i casi, si discosta di circa 0,1 punti dalla media nazionale e di circa 0,2 punti dalla media degli atenei di medie dimensioni.

Figura 85- Customer satisfaction Studenti I anno – confronto spaziale al 31 dicembre 2023



Il grado di soddisfazione degli studenti UnivPM del primo anno è in diminuzione nella maggior parte degli item oggetto di indagine rispetto ai giudizi registrati l'anno precedente. Le riduzioni più significative riguardano l'orientamento in ingresso e i servizi campus (-0,29 per entrambi), i sistemi informativi (-0,26) e il diritto allo studio (-0,21). In miglioramento, invece, i giudizi espressi con riferimento alle segreterie studenti (+0,06).

Figura 86 - Customer satisfaction Studenti I anno UnivPM – confronto temporale 2022-2023

Item	UnivPM 2021	UnivPM 2022	Scost. UnivPM
Segreterie	4,24	4,30	▲ 0,06
Comunicazione	4,16	4,17	▲ 0,01
Biblioteche	5,10	4,98	▼ -0,12
Diritto allo studio	4,44	4,23	▼ -0,21
Sistemi informativi	4,33	4,07	▼ -0,26
Orientamento in ingresso	4,47	4,18	▼ -0,29
Servizi campus	4,48	4,20	▼ -0,29
Total	31,23	30,14	-1,09

**Studenti degli anni successivi al primo**

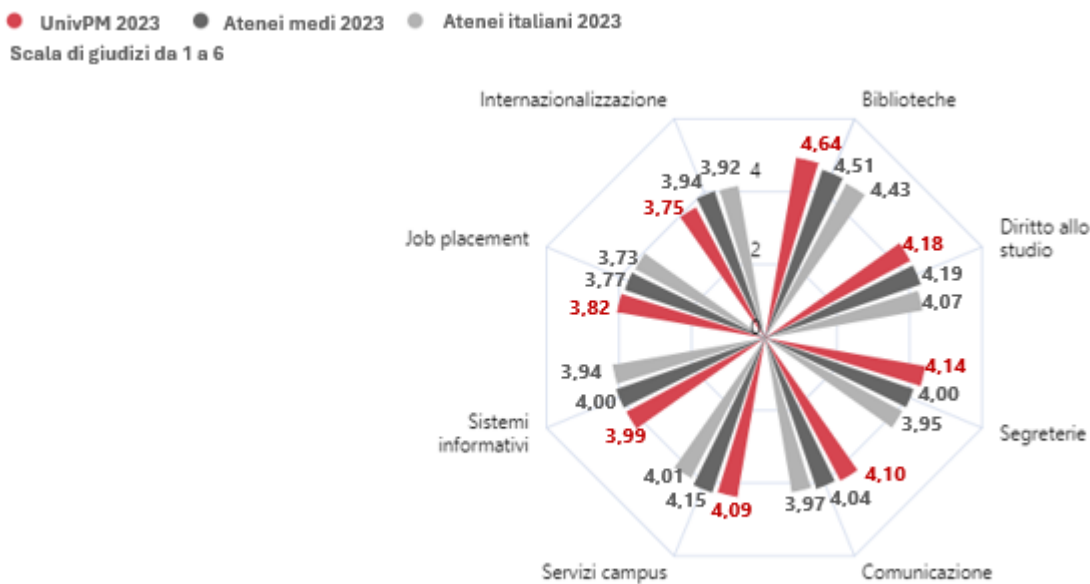
La soddisfazione complessiva degli studenti degli anni successivi risulta pari a 4,09 su 6. La performance di Ateneo si attesta quindi su un valore del 68%, in lieve incremento rispetto all'anno precedente (67,5% il valore registrato nel 2022).

La soddisfazione più elevata si registra con riferimento alle biblioteche (4,64 UnivPM, 4,51 atenei medi e 4,43 atenei italiani) e alle segreterie studenti (4,14 UnivPM, 4 atenei medi e 3,95 atenei italiani). Anche comunicazione e job placement registrano un buon livello di soddisfazione, sempre superiore ai valori di benchmark.

La criticità maggiore emerge con riferimento all'internazionalizzazione, ambito in cui l'UnivPM registra un grado di soddisfazione pari a 3,75 punti, con uno scostamento di -0,17 dalla media nazionale e di -0,19 dalla media degli atenei medi.



Figura 87 - Customer satisfaction Studenti anni successivi – confronto spaziale al 13 dicembre 2023



Confrontando i giudizi espressi nel 2023 dagli studenti degli anni successivi al primo con i risultati del 2022, emerge che gli incrementi più significativi si registrano con riferimento alle segreterie (+0,18 punti rispetto al 2022) e alla comunicazione (+0,16 rispetto al 2022), mentre le riduzioni del tasso di gradimento si registrano con riferimento agli ambiti dell'internazionalizzazione (-0,07) e del diritto allo studio (-0,06).

Figura 88- Customer satisfaction Studenti anni successivi UnivPM – confronto temporale 2022-2023

Item	UnivPM 2021	UnivPM 2022	Scodt_UnivPM
Segreterie	3,96	4,14	▲ 0,18
Comunicazione	3,93	4,10	▲ 0,16
Biblioteche	4,58	4,64	▲ 0,06
Servizi campus	4,06	4,09	▲ 0,03
Job placement	3,83	3,82	▼ -0,01
Sistemi informativi	4,02	3,99	▼ -0,02
Diritto allo studio	4,24	4,18	▼ -0,06
Internazionalizzazione	3,82	3,75	▼ -0,07
Total	32,43	32,71	0,28

I risultati di tutte le indagini di customer satisfaction sono stati analizzati nell'ambito di focus group di monitoraggio a cui hanno partecipato i referenti del Rettore e i responsabili dei servizi tecnico-amministrativi al fine di individuare punti di forza e ambiti di miglioramento e garantire una coerente programmazione 2024-2026 degli obiettivi di performance organizzativa e delle correlate azioni gestionali, tra le quali quelle volte ad incrementare il tasso di risposta e, di conseguenza, la significatività dei risultati delle indagini.

L'Ateneo intende infatti 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 alla creazione di valore condiviso.

### 5.3. Altre rilevazioni

#### 5.3.1. Rilevazione opinione degli Studenti

I risultati della valutazione della didattica da parte degli studenti<sup>6</sup> 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.

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. 2022-2023 sono stati consolidati al 2 aprile 2024 e sono riepilogati di seguito.

**Tabella 38 - Questionari Schede 2 e 4 (parte A) – compilazioni studenti frequentanti e non frequentanti a.a. 2022-2023**

Tipologie studenti	Valore assoluto	Valore percentuale
Numero studenti potenziali compilatori <sup>7</sup>	14.946	-
Numero studenti che hanno visualizzato i questionari <sup>8</sup>	10.691	72,01%
<i>di cui hanno deciso di NON COMPILARE il questionario</i>	3.911	36,58%
<i>di cui hanno deciso di COMPILARE il questionario (compilatori)</i>	6.780	63,42%
<b>Totale</b>	<b>10.691</b>	<b>100,0%</b>
<i>compilatori FREQUENTANTI</i>	5.446	80,32%
<i>compilatori NON FREQUENTANTI</i>	1.334	19,68%
<b>Totale</b>	<b>6.780</b>	<b>100,0%</b>

Relativamente alla percentuale di studenti che hanno visualizzato il questionario, si evidenzia un andamento crescente nel triennio 2019-2020 – 2021-2022, con una flessione nel 2022-2023 attestandosi al 72%. Ciò è da attribuirsi alla ristretta finestra temporale in cui è stato somministrato il questionario a causa di problemi tecnici.

Analizzando la percentuale di giudizi positivi espressa dagli studenti frequentanti e non frequentanti in merito alla valutazione sulle strutture e i servizi offerti dall'Ateneo, si rileva una leggera flessione nell'a.a. 2022-2023 attestandosi al 79% rispetto all' 81% dell'a.a. 2021-2022.

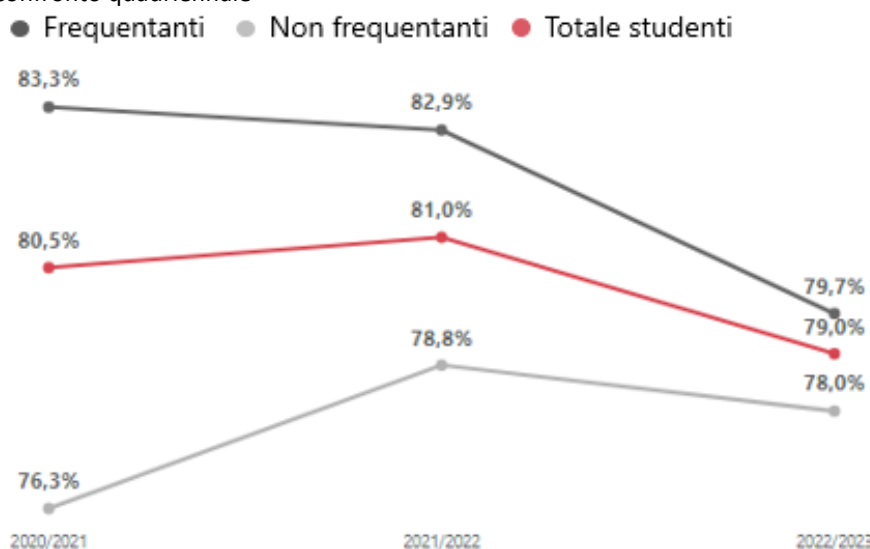
Il grafico seguente evidenzia l'andamento dei giudizi positivi espressi dagli studenti frequentanti e non frequentanti negli ultimi tre anni accademici.

<sup>6</sup> “Questionari AVA di valutazione della didattica degli studenti” schede 1 e 3, “Questionari AVA aggiuntivi e facoltativi di valutazione della didattica” Schede 2 e 4, parte A e parte B.

<sup>7</sup> Il numero di potenziali compilatori è stato calcolato considerando tutti gli studenti iscritti nell'a.a. 2022-2023 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.

<sup>8</sup> Sono considerati solo gli studenti che hanno visualizzato questionari relativi ai corsi di studio attivi nell'a.a. 2022-2023.

Figura 89 - Percentuale di giudizi positivi per Ateneo confronto quadriennale



Conducendo l'analisi a livello di studenti frequentanti, si evidenzia che nell'a.a. 2022-2023 risultano particolarmente positive e in continua crescita le valutazioni relative all'adeguatezza delle piattaforme online (D09: 94.6%) e delle attrezzature per la didattica (D08: 88.8%). Valutazioni inferiori si registrano relativamente all'adeguatezza delle aule e spazi studio (D05: 65.7%), in decremento rispetto all'anno accademico precedente, così come la percentuale di giudizi positivi espressi relativamente all'adeguatezza della rete wireless (D10:66.2%).

Per l'a.a. 2022-2023 si evidenziano andamenti decrescenti su gran parte degli item oggetto di valutazione, le flessioni maggiori si hanno relativamente alle valutazioni delle aule e spazi studio (D05 -11.9 p.p.), alla conciliabilità dell'orario delle lezioni con le attività di studio individuali (D03: -7.7 p.p.) e all'organizzazione degli insegnamenti (D02: -6.3 p.p.).

Tabella 39 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti frequentanti confronto triennale

Domanda	a.a. 2020/21	a.a. 2021/22	a.a. 2022/23	Variazione p.p.
D9-piattaforme online	94,2%	94,2% ↗	94,6% ↗	0,3%
D8-attrezzature per la didattica	86,6%	86,7% ↗	88,8% ↗	2,1%
D12-soddisfatto degli insegnamenti	90,6%	90,3% ↘	87,7% ↘	-2,6%
D7-laboratori	85,1%	87,1% ↗	86,5% ↘	-0,6%
D6-biblioteche	86,3%	88,0% ↗	86,0% ↘	-2,0%
D4-aule didattiche	87,4%	87,3% ↘	84,5% ↘	-2,9%
D11-segreteria studenti	80,3%	81,1% ↗	79,4% ↘	-1,7%
D1-carico di studio	80,0%	78,2% ↘	75,0% ↘	-3,2%
D2-organizzazione insegnamenti	80,4%	77,4% ↘	71,1% ↘	-6,3%
D3-orario delle lezioni conciliabile con attività di studio individuali	81,4%	78,2% ↘	70,5% ↘	-7,7%
D10-rete wireless	68,8%	69,2% ↗	66,2% ↘	-3,0%
D5-aule e spazi studio	78,5%	77,5% ↘	65,7% ↘	-11,9%

Con riferimento ai giudizi espressi dagli studenti non frequentanti, dall'analisi dei dati emerge una valutazione positiva relativamente all'adeguatezza delle piattaforme online (D09:88.9%), alla soddisfazione degli insegnamenti (D12: 83%)

e in crescita la soddisfazione per le segreterie studenti (D11: 81.8%). Maggiori criticità si riscontrano relativamente all'adeguatezza della rete wireless (D10: 68.7%), in calo di 0.4 p.p. rispetto all'anno precedente.

**Tabella 40 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti NON frequentanti per Ateneo confronto triennale**

Domanda	a.a. 2020/21	a.a. 2021/22	a.a. 2022/23	Variazione p.p.
D9-piattaforme online	87,0%	89,8% <span style="color: green;">↗</span>	88,9% <span style="color: red;">↘</span>	-0,8%
D12-soddisfatto degli insegnamenti	83,9%	84,5% <span style="color: green;">↗</span>	83,0% <span style="color: red;">↘</span>	-1,5%
D11-segreteria studenti	75,5%	78,9% <span style="color: green;">↗</span>	81,8% <span style="color: green;">↗</span>	2,9%
D6-biblioteche	79,3%	84,1% <span style="color: green;">↗</span>	81,4% <span style="color: red;">↘</span>	-2,7%
D5-aule e spazi studio	73,3%	78,4% <span style="color: green;">↗</span>	74,5% <span style="color: red;">↘</span>	-4,0%
D2-organizzazione insegnamenti	75,3%	73,9% <span style="color: red;">↘</span>	73,6% <span style="color: red;">↘</span>	-0,3%
D1-carico di studio	72,9%	71,4% <span style="color: red;">↘</span>	72,2% <span style="color: green;">↗</span>	0,8%
D10-rete wireless	63,1%	69,1% <span style="color: green;">↗</span>	68,7% <span style="color: red;">↘</span>	-0,4%

### 5.3.2. Rilevazione opinione Laureandi

Il presente paragrafo illustra l'analisi degli esiti del questionario *XXV Indagine AlmaLaurea Rapporto 2023: Profilo e condizione occupazionale Laureati 2022* 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 2.651 laureandi che hanno concluso gli studi nel 2022 presso l'UnivPM. Le domande del questionario sono di seguito indicate.

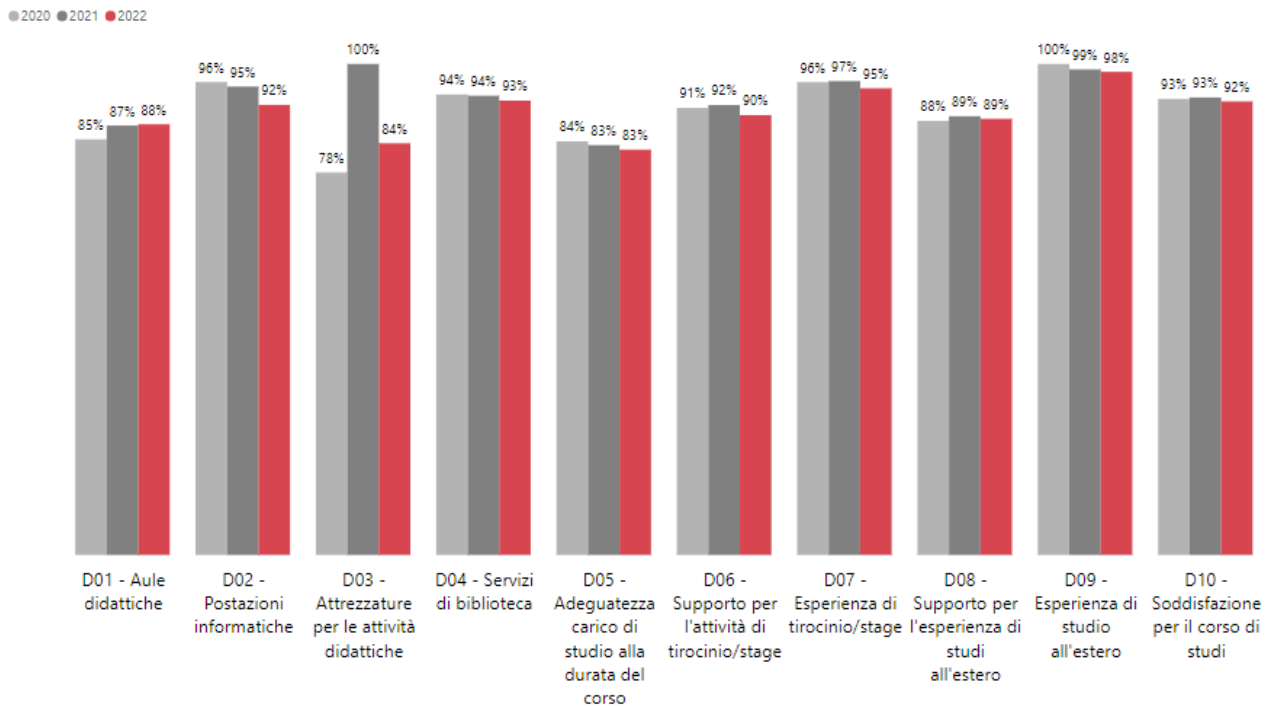
**Tabella 41 - Domande questionario Almalaurea**

Quesito
D1 Qual è il Suo giudizio sulle aule in cui si sono svolte le lezioni e le esercitazioni?
D2 Qual è la Sua valutazione sulle postazioni informatiche?
D3 Qual è il Suo giudizio sulle attrezzature per le attività didattiche?
D4 Qual è il Suo giudizio sulla fruizione dei servizi di biblioteca come supporto allo studio?
D5 Il carico di studio degli insegnamenti è stato adeguato alla durata del corso di studi?
D6 Valuta positivamente il supporto fornito dalla propria Università per effettuare l'attività di tirocinio/stage?
D7 Valuta positivamente l'esperienza di tirocinio/stage da Lei compiuta?
D8 Relativamente all'esperienza di studi all'estero, valuta positivamente il supporto fornito dalla sua Università?
D9 Valuta positivamente l'esperienza di studio all'estero?
D10 È complessivamente soddisfatto/a del corso di studi?

Dall'analisi dei dati emerge una valutazione positiva relativamente all'esperienza di studio all'estero (D9: 98,4%), all'esperienza di tirocinio/stage (D7: 95,1%), ai servizi di biblioteca (D4: 92,5%) e alla soddisfazione complessiva del corso di studio (D10: 92,4%).

Relativamente alle strutture, positiva la valutazione delle postazioni informatiche (D2: 91,7%), delle biblioteche (D4: 93,5%) e delle aule didattiche (D1: 87,7%). L'item relativo al carico di studio è considerato adeguato alla durata del corso dall'82,6% degli intervistati.

**Figura 90 - Percentuale di giudizi positivi dei laureandi confronto triennale**



Per consultare i risultati della rilevazione disaggregati per corso di studio, si rinvia alla pagina web <https://sisvalidat.it/AT-UNIVPM/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 si sviluppa come segue:

Tabella 42 – 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 e aree di miglioramento:

### **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 e programmazione anche mediante l’acquisizione di un nuovo software integrato.
- 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, con il Nucleo di valutazione e con i Referenti del Rettore e i Responsabili delle aree e dei servizi dell’Amministrazione anche ai fini della nuova programmazione.
- 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:

- riduzione del numero di piani di azione e obiettivi operativi;
- ulteriore miglioramento della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target con riferimento sia alla corretta formulazione degli obiettivi che alla categorizzazione degli stessi secondo quanto previsto dal DM 24 giugno 2022 relativo al PIAO;
- ulteriore integrazione con le procedure AVA-VQR;
- ulteriore integrazione con il ciclo economico-finanziario, con analisi più dettagliate a livello di obiettivo strategico;
- integrazione con la Carta dei servizi in corso di redazione, in modo particolare con l’inserimento negli obiettivi di performance organizzativa degli impegni assunti nei confronti dei destinatari dei servizi.



## 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.....	16
Tabella 4 - Numero di personale tecnico e amministrativo per tipologia contrattuale .....	17
Tabella 5 - Numero di personale tecnico e amministrativo per struttura .....	17
Tabella 6 - Offerta formativa per Area culturale con descrizione e sede .....	20
Tabella 7 - Iscritti ai corsi di laurea per area culturale.....	22
Tabella 8 - Numero totale di studenti laureati per area culturale per anno solare.....	24
Tabella 9 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale .....	25
Tabella 10 – Numero degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale .....	26
Tabella 11 - Numero titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale.....	27
Tabella 12 - Numero degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica .....	27
Tabella 13 - Numero di titoli rilasciati dalle scuole di specializzazione di area medica per genere .....	27
Tabella 14 - Numero di master di I e II livello e di corsi di perfezionamento .....	28
Tabella 15 – Numero di iscritti ai corsi master di I e II livello e ai corsi di perfezionamento.....	28
Tabella 16- Numero di iscritti ai master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento per genere.....	28
Tabella 17 - Titoli rilasciati per tipologia di corso e per genere.....	28
Tabella 18 - Numero degli studenti in mobilità internazionale outgoing per studio articolati per area culturale .....	29
Tabella 19 - Numero degli studenti in mobilità internazionale incoming per studio articolati per area culturale .....	29
Tabella 20 - Numero degli studenti e neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio articolati per area culturale	30
Tabella 21 - Numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia	32
Tabella 22 - Personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR .....	33
Tabella 23 - Numero di corsi, ore di formazione e numero di partecipanti .....	34
Tabella 24 - Rimodulazioni obiettivi II livello – priorità strategica Open University.....	52
Tabella 25 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Open University articolati per obiettivo strategico.....	53
Tabella 26 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Open University.....	57
Tabella 27 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Eccellenza distintiva articolati per obiettivo strategico ..	57
Tabella 28 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Integrazione .....	62
Tabella 29 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Integrazione articolati per obiettivo strategico .....	63
Tabella 30 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Responsabilità .....	66
Tabella 31 - Obiettivi di II livello alla priorità strategica Responsabilità per obiettivo strategico .....	66
Tabella 32 - Rimodulazioni obiettivi operativi in fase di monitoraggio intermedio e analisi delle motivazioni .....	72
Tabella 33 - Analisi motivazioni parziale o mancato raggiungimento obiettivi operativi.....	75
Tabella 34 – Articolazione della spesa per missioni e programmi.....	83
Tabella 35 - Monitoraggio azioni GEP 2022-2025.....	87
Tabella 36 – Monitoraggio azioni positive 2022-2024 – Aggiornamento 2023 .....	89
Tabella 37 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti UnivPM .....	92
Tabella 38 - Questionari Schede 2 e 4 (parte A) – compilazioni studenti frequentanti e non frequentanti .....	98
Tabella 39 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti frequentanti .....	99
Tabella 40 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti NON frequentanti per Ateneo .....	100
Tabella 41 - Domande questionario Almalaurea .....	100
Tabella 42 – 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 .....	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 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per genere e per tipologia.....	15
Figura 8 - Percentuale sul totale degli assegnisti di ricerca per area culturale .....	16
Figura 9 - Numero di assegnisti di ricerca per genere e per area culturale .....	16
Figura 10 - Numero PTA a tempo indeterminato e determinato per genere.....	17
Figura 11 – Rapporto tra personale tecnico-amministrativo e personale docente.....	18
Figura 12 – Numero corsi di studio per area culturale .....	19
Figura 13 – Offerta formativa Corsi di studio d.m. 270/04 per Area.....	21
Figura 14 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per area culturale.....	22
Figura 15 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per genere e per area culturale .....	22
Figura 16 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti dalla Regione Marche per provincia di provenienza.....	23
Figura 17 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per provenienza e per area culturale.....	23
Figura 18 - Percentuale sul totale dei laureati per genere e per area culturale .....	24
Figura 19 - Percentuale laureati in corso e fuori corso.....	25
Figura 20 - Percentuale sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale .....	26
Figura 21 - Percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale e per genere .....	26
Figura 22 – Percentuale sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione di area medica per genere .....	27
Figura 23 – Distribuzione percentuale dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore.....	31
Figura 24 - Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca .....	31
Figura 25 -Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia.....	32
Figura 26 - Elenco degli spin off attivi e incubati per settore di attività.....	33
Figura 27 - Percentuale personale tecnico-amministrativo formato e ore formazione pro capite.....	34
Figura 28 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo amministrativo .....	35
Figura 29 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo tecnico.....	35
Figura 30 – Percentuale di partecipanti a corsi e-learning .....	36
Figura 31 – Valutazione nei tre macro-ambiti .....	37
Figura 32 – Confronto valutazione del benessere organizzativo nel biennio.....	37
Figura 33 - Valutazione benessere organizzativo .....	38
Figura 34 – Valutazione grado di conoscenza del sistema di valutazione .....	38
Figura 35 – Valutazione ambito valutazione del superiore gerarchico.....	39
Figura 36 - Performance organizzativa realizzata: i risultati.....	40
Figura 37 - Performance organizzativa realizzata .....	40
Figura 38 - Performance realizzata per priorità strategica .....	41
Figura 39 - Numero obiettivi direzionali e piani d'azione pre e post monitoraggio .....	42
Figura 40 - Numero obiettivi dipartimentali/di Facoltà pre e post monitoraggio .....	42
Figura 41 – N. obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà modificati con analisi delle motivazioni .....	43
Figura 42 - Numero obiettivi operativi pre e post monitoraggio.....	43
Figura 43 – N. obiettivi operativi modificati con analisi delle motivazioni .....	44
Figura 44 - Albero della performance UnivPM .....	47
Figura 45 - Albero della performance dell'UnivPM: Focus su Dipartimenti, Azienda Agraria e Facoltà.....	47
Figura 46 - Mappa strategica dell'UnivPM 2023-2025 .....	48
Figura 47 - Numero di obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti.....	51
Figura 48 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Open University .....	52
Figura 49 - Performance obiettivi II livello Open University per area strategica.....	55

Figura 50 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Open University per obiettivo strategico	55
Figura 51 - Analisi raggiungimento obiettivi II livello priorità strategica Open University .....	56
Figura 52 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Eccellenza distintiva.....	56
Figura 53 - Performance obiettivi II livello Open University per area strategica.....	59
Figura 54 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Eccellenza distintiva per obiettivo strategico .....	60
Figura 55 – Analisi raggiungimento obiettivi di II livello priorità strategica Eccellenza distintiva .....	60
Figura 56 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Integrazione.....	61
Figura 57 - Performance obiettivi II livello Integrazione per area strategica.....	64
Figura 58 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Integrazione per obiettivo strategico .....	64
Figura 59 – Analisi raggiungimento obiettivi di II livello priorità strategica Integrazione .....	65
Figura 60 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Responsabilità .....	65
Figura 61 - Performance obiettivi II livello Responsabilità per area strategica .....	68
Figura 62 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Responsabilità per obiettivo strategico..	68
Figura 63 - Analisi raggiungimento obiettivi di II livello priorità strategica Responsabilità.....	68
Figura 64 -Performance organizzativa (obiettivi II livello) per struttura .....	69
Figura 65 - Percentuale obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti .....	70
Figura 66 - Andamento performance organizzativa obiettivi operativi.....	70
Figura 67 - Performance organizzativa degli obiettivi operativi per priorità strategica – confronto monitoraggio intermedio-rendicontazione finale.....	71
Figura 68 - Performance obiettivi operativi per priorità e area strategica .....	74
Figura 69 - Analisi raggiungimento obiettivi operativi.....	74
Figura 70 – Numero medio indicatori per piano di azione.....	76
Figura 71 – Tipologie di indicatori per piano di azione.....	76
Figura 72 – Numero medio indicatori per obiettivo operativo.....	76
Figura 73 – Tipologie di indicatori per obiettivo operativo .....	76
Figura 74 - Valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo.....	77
Figura 75 - Andamento delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo .....	78
Figura 76 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti .....	78
Figura 77 - Macro-voci dei proventi operativi .....	80
Figura 78 - Composizione dei proventi operativi per natura.....	80
Figura 79 - Macro-voci dei costi operativi .....	81
Figura 80 - Composizione della spesa per missioni e programmi.....	84
Figura 81 - Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti – confronto spaziale.....	94
Figura 82- Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti UnivPM – confronto temporale 2022-2023 .....	94
Figura 83 - Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo – confronto spaziale .....	95
Figura 84- Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo UnivPM – confronto temporale 2022-2023 .....	95
Figura 85- Customer satisfaction Studenti I anno – confronto spaziale.....	96
Figura 86 - Customer satisfaction Studenti I anno UnivPM – confronto temporale 2022-2023 .....	96
Figura 87 - Customer satisfaction Studenti anni successivi – confronto spaziale.....	97
Figura 88- Customer satisfaction Studenti anni successivi UnivPM – confronto temporale 2022-2023.....	97
Figura 89 - Percentuale di giudizi positivi per Ateneo .....	99
Figura 90 - Percentuale di giudizi positivi dei laureandi .....	101

### Indice degli Allegati

Allegato A - Rendicontazione obiettivi direzionali e piani d’azione 2023 – PIAO 2023-2025

Allegato B - Rendicontazione obiettivi Dipartimentali e di Facoltà 2023 – PIAO 2023-2025

Allegato C - Rendicontazione obiettivi operativi dell’Amministrazione 2023 – PIAO 2023-2025

Allegato D - Rendicontazione obiettivi operativi del personale tecnico delle Strutture didattico-scientifiche 2023 – PIAO 2023-2025



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE