



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

# RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

**A cura dell'Ufficio Performance  
Organizzativa**

**Servizio Bilancio, Reporting e  
Performance Organizzativa**

20  
24



**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.....	9
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.....	20
1.3.1. Didattica .....	20
1.3.2. Ricerca .....	33
1.3.3. Terza Missione.....	34
1.3.4. Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa .....	36
1.3.5. La performance organizzativa dell'UnivPM in sintesi .....	42
1.4. Le criticità e le opportunità.....	44
<b>2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>47</b>
2.1. Albero della performance .....	48
2.2. Obiettivi strategici.....	49
2.2.1. Open University .....	49
2.2.2. Eccellenza Distintiva .....	49
2.2.3. Integrazione.....	50
2.2.4. Responsabilità .....	50
2.3. Obiettivi di II livello e operativi.....	52
2.3.1. Obiettivi di II livello – obiettivi direzionali e dipartimentali .....	52
2.3.2. Obiettivi operativi.....	69
2.3.3. Analisi degli indicatori .....	80
2.4. Obiettivi individuali.....	81
<b>3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>83</b>
<b>4. PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE .....</b>	<b>90</b>
4.1. Gender Equality Plan 2022-2025 .....	91
4.2. Piano Azioni Positive – PAP.....	94
<b>5. L'ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER .....</b>	<b>96</b>
5.1. La rilevazione delle opinioni in UnivPM.....	97
5.2. Rilevazione opinioni Progetto “Good Practice” customer satisfaction .....	98
5.3. Altre rilevazioni .....	103
5.3.1. Rilevazione opinione degli Studenti .....	103
5.3.2. Rilevazione opinione Laureandi .....	105
<b>6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE.....</b>	<b>106</b>
6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	107
6.2. Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance.....	108
Indice delle Tabelle.....	109
Indice delle Figure .....	110
Indice degli Allegati .....	111

## 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 della Direzione generale e delle Strutture amministrative e tecniche dell'Ateneo, definiti nel Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 approvato dal Senato accademico e dal Consiglio di amministrazione nelle sedute del 30 e 31 gennaio 2024. 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 2024 o, quando ritenuto più opportuno da un punto di vista metodologico, all'anno accademico 2023-2024. 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 sei 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 2024-2026; 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

L'incremento dell'attrattività e la sostenibilità economico-finanziaria rappresentano, come evidenziato in occasione dell'inaugurazione dell'a.a. 2023-2024, elementi di rilievo per il sistema universitario pubblico italiano. Nella stessa sede il Magnifico Rettore ha evidenziato come le risorse per il finanziamento ordinario delle università (FFO) risultavano sempre "meno libere e più vincolate", riducendo così le capacità decisionali degli organi di ateneo e, di fatto, l'autonomia che ne deriva. Nella stessa sede il Magnifico Rettore ha evidenziato come le risorse per il finanziamento ordinario delle università (FFO) risultano sempre "meno libere e più vincolate", riducendo così le capacità decisionali degli organi di ateneo e, di fatto, l'autonomia che ne deriva. Con il decreto di ripartizione del FFO 2024, tale criticità è stata ulteriormente acuita. L'assegnazione del FFO ha registrato una brusca inversione di tendenza con una diminuzione delle risorse erogate. Il decreto 1170/2024 ha previsto, infatti, una contrazione dell'ammontare complessivo a disposizione degli Atenei (9,03 miliardi di euro contro i 9,2 miliardi di euro del 2023), con una riduzione nominale di 173 milioni di euro. Lo stanziamento complessivo include, tuttavia, anche i fondi destinati al piano straordinario B e alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo, espressamente previsti dalla Legge di bilancio 2022 ad integrazione delle assegnazioni ordinarie. La riduzione reale delle risorse senza vincoli specifici è dunque ben più rilevante e superiore ai 500 milioni di euro, con conseguenze notevoli da un punto di vista gestionale e di bilancio.

Il calo demografico in Italia, inoltre, 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% 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.

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.

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.

L'Ateneo ha dimostrato, nel 2024, 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 altri soggetti pubblici e privati. 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 contributi a fondo perduto per sostenere i progetti edili dell'Ateneo.

Nel 2024 l'Ateneo è stato coinvolto nel processo di accreditamento periodico ANVUR, culminato nella visita della Commissione di Esperti della Valutazione (CEV) svoltasi nel mese di novembre. Le attività sono state orientate al rafforzamento del Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ), allineandosi ai nuovi requisiti del modello AVA3 e promuovendo l'efficientamento delle procedure attraverso la digitalizzazione e la semplificazione operativa.

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 un mandato chiaro alla Direzione Generale 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.

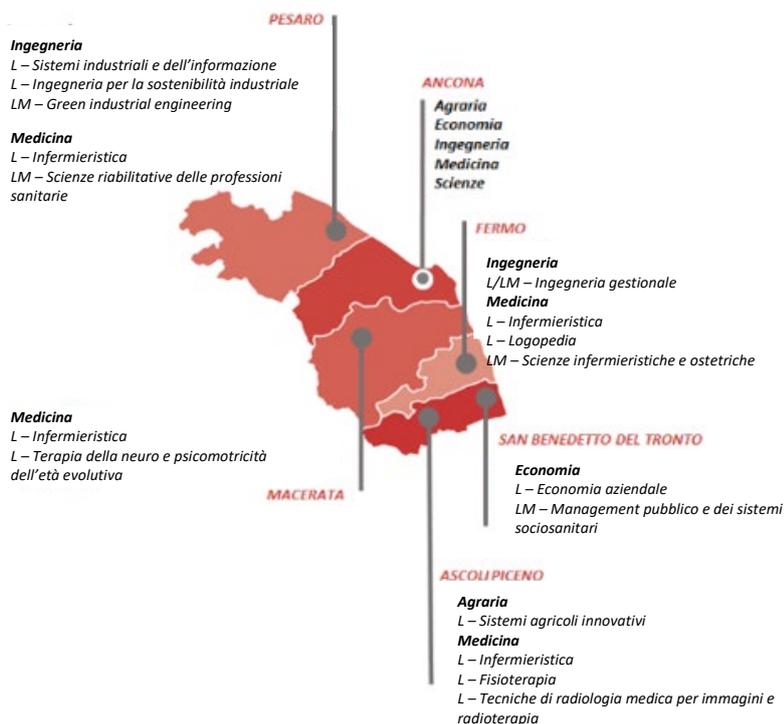
## 1.2. Presentazione dell'Ateneo

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 2024**



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 2024-25, sale al 4° posto tra gli atenei di dimensione media, mantenendo il trend positivo degli ultimi anni.

L'Università Politecnica delle Marche è anche tra le migliori Università nel mondo secondo il QS World University rankings che analizza 1.503 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 l'UnivPM posizionarsi nella fascia 751-760 a livello mondiale (25° in Italia). La classifica premia l'UnivPM soprattutto per la ricerca (Citation per Faculty e International Research Network).

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, attraverso 60 indicatori in 6 criteri, 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 2024, l'UnivPM, nonostante il sempre maggior numero di Atenei esaminati, mantiene il 7° posto in Italia su 35 atenei (nel 2023 le università italiane erano 32) e raggiunge il 99° posto nel mondo, salendo ancora di 8 posizioni rispetto all'anno precedente su un totale di 1477 università di 95 nazioni, (nel 2023 gli le università internazionali erano 1180). Il risultato ottenuto dal nostro Ateneo dimostra l'efficacia delle tante azioni intraprese negli ultimi anni.

Un approfondimento sul posizionamento di UnivPM nei vari ranking nazionali e internazionali 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.

I nuovi componenti del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione sono entrati in carica con il Decreto Rettorale n. 1427/2024 del 31.10.2024.

#### ***Organi di gestione***

##### ***Il Direttore generale***

Il Direttore generale è il dott. Alessandro Iacopini, nominato con delibera del Consiglio di amministrazione n. 217 del 26 giugno 2023 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. 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, nominato con Decreto Rettorale n. 1799 del 09.01.2025 per lo scorcio del triennio accademico 2024-2027, 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, nominato con Decreto Rettorale n. 1589 del 28.11.2024 per lo scorcio del triennio accademico 2024-2027, 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, nominato con Decreto Rettorale n. 1366 del 17.10.2024 per lo scorcio del biennio accademico 2024-2026, 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, nominato con il Decreto Rettorale n. 1427/2024 del 31.10.2024, 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, nominato con Decreto Rettorale n. 1538/2024, 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, nominata con Decreto Rettorale 1401/2021 del 29.11.2021 per il quadriennio accademico 2021-2025, 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 2024

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.

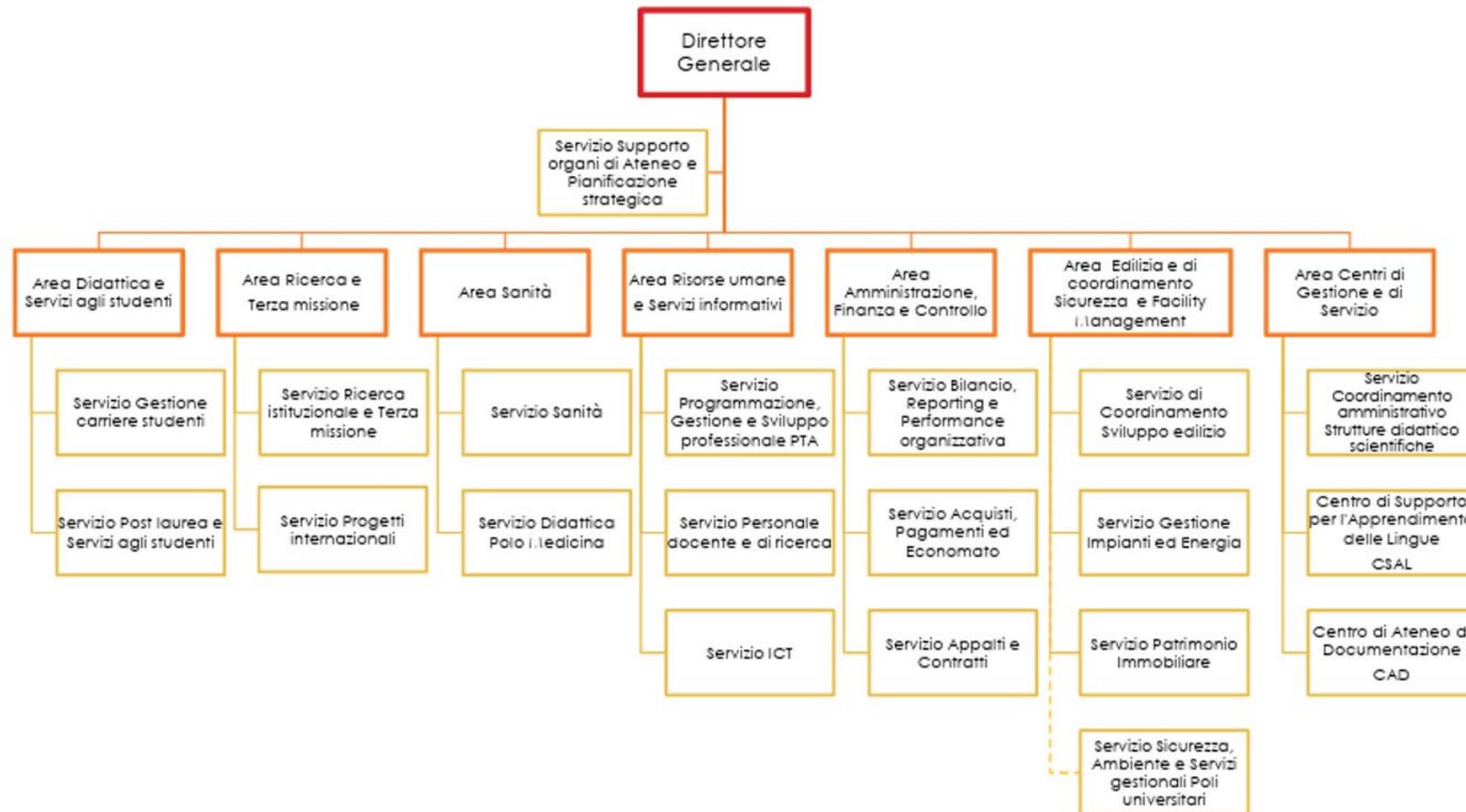
A partire da settembre 2021 il Direttore generale ha avviato un percorso di ridefinizione del modello organizzativo delle strutture amministrative che trova nell’integrazione e nella trasversalità i principi cardine per migliorare la capacità di creazione di valore pubblico dell’Ateneo. L’attuale assetto organizzativo è entrato in vigore il 15 gennaio 2024 con DDG n. 24 del 15.01.2024.

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 macrostruttura 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 15 gennaio 2024



### 1.2.3. Capitale umano

Il personale dell'Università Politecnica delle Marche al 31 dicembre 2024 conta 683 unità di personale docente e di ricerca "strutturato" (composto da Professori ordinari, Professori associati, Ricercatori di ruolo e Ricercatori a tempo determinato), 315 assegnisti di ricerca, 604 unità di personale tecnico-amministrativo e 3 collaboratori ed esperti linguistici.

Figura 3 - Capitale umano UnivPM  
al 31 dicembre 2024



#### 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 2024, risulta composto da 683 unità, di cui 183 professori ordinari, 291 professori associati, 36 ricercatori a tempo indeterminato e 173 ricercatori a tempo determinato.

Nel 2024, considerando le assunzioni e i passaggi di qualifica, sono entrati in servizio:

- 14 Professori Ordinari (di cui 12 già inquadrati nella fascia di Associati presso l'UnivPM e 2 provenienti da altra sede universitaria);
- 52 Professori Associati (di cui 46 già in servizio presso l'Ateneo in qualità di ricercatori a tempo indeterminato e determinato e 6 provenienti da altra sede universitaria)
- 43 Ricercatori a tempo determinato.

Nel corso dell'anno sono, invece, cessati dal servizio 6 Professori Ordinari, 17 Professori Associati, 4 Ricercatori a tempo indeterminato e 52 Ricercatori a tempo determinato.

Nel triennio 2022-2024 si registra un incremento complessivo pari al 9%. L'incremento più significativo ha riguardato i ricercatori a tempo determinato (+19%); anche i professori associati hanno registrato un incremento (+9%), così come i professori ordinari (+8%). Il numero dei ricercatori di ruolo è, invece, diminuito del 16%.

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

Tipologia	2022	2023	2024
Professori ordinari	170	175	183
Professori associati	266	256	291
Ricercatori di ruolo	43	40	36
Ricercatori a tempo determinato	145	182	173
<b>Totale</b>	<b>624</b>	<b>653</b>	<b>683</b>

Figura 4 - Percentuale sul totale di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia al 31 dicembre 2024

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

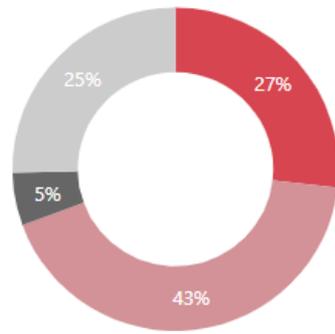
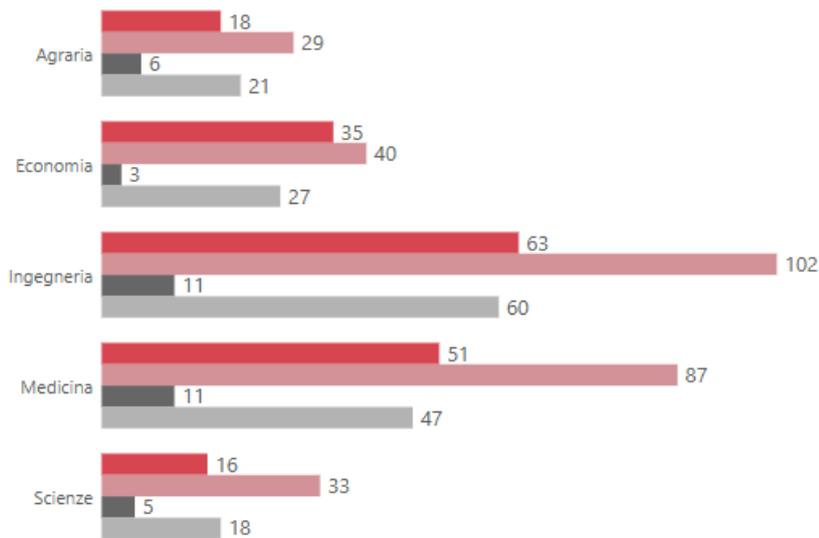


Figura 5 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per tipologia e per area culturale al 31 dicembre 2024

● 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 2024

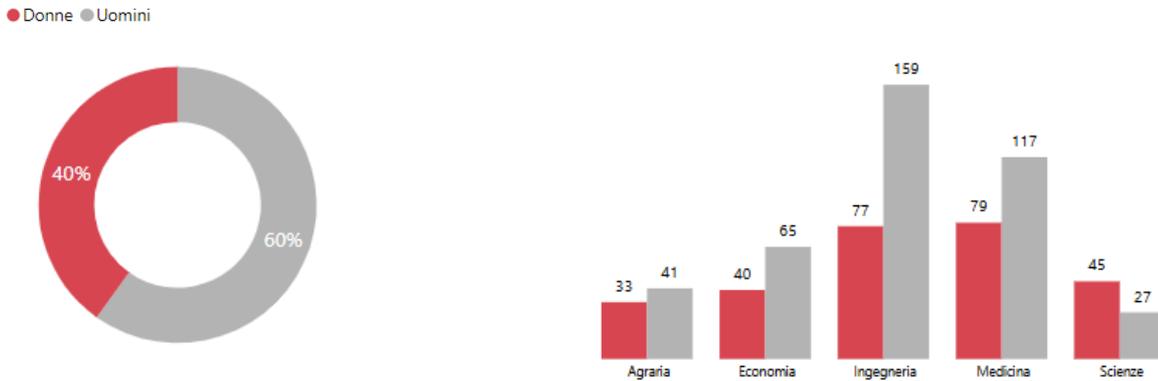
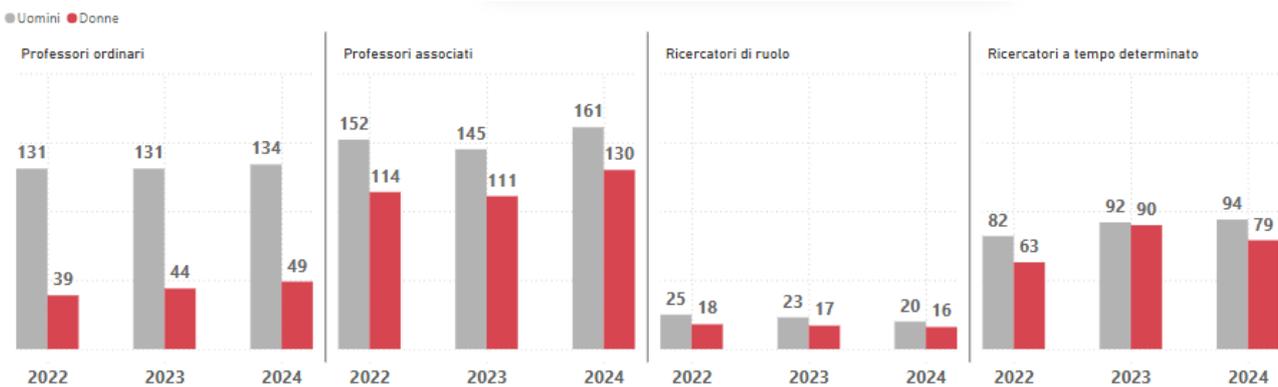


Figura 7 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per genere e per tipologia al 31 dicembre 2024



**Assegnisti di ricerca**

Il numero degli assegnisti di ricerca al 31 dicembre 2024 risulta pari a 315, in aumento rispetto all'anno precedente. Gli assegni di ricerca, che gravano quasi esclusivamente su finanziamenti esterni, registrano un significativo incremento rispetto all'esercizio precedente. Tale incremento è conseguenza della modifica normativa che, introducendo la nuova

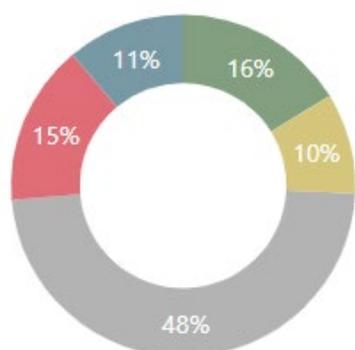
figura dei contratti di ricerca, ha consentito l'indizione di procedure per nuovi assegni di ricerca fino al termine del 31 dicembre 2024, garantendo comunque la possibilità di rinnovo di quelli in scadenza oltre tale data.

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

Area	2022	2023	2024
Agraria	39	42	51
Economia	30	19	30
Ingegneria	125	116	151
Medicina	29	30	48
Scienze	27	27	35
<b>Totale</b>	<b>250</b>	<b>234</b>	<b>315</b>

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

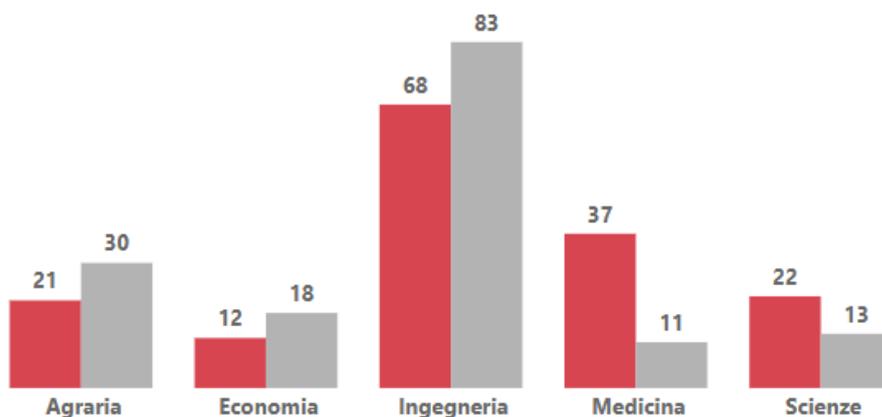
● Agraria ● Economia ● Ingegneria ● Medicina ● Scienze



Nelle aree di Agraria, 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 2024 si compone di 604 unità, dato in crescita rispetto all'anno precedente. Nello specifico, si contano 569 unità di personale a tempo indeterminato e 35 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	2022	2023	2024
Tempo indeterminato	504	536	569
Tempo determinato	69	59	35
<b>Totale</b>	<b>573</b>	<b>595</b>	<b>604</b>

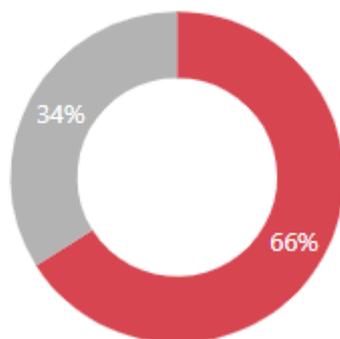
Tabella 5 - Numero di personale tecnico e amministrativo per struttura  
Al 31 dicembre 2024

Struttura	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Totale
Amministrazione	416	48	464
di cui Uffici Amministrativi Dipartimenti/Azienda Agraria	75	13	88
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>569</b>	<b>35</b>	<b>604</b>

Con riferimento al genere, il personale tecnico-amministrativo UnivPM è costituito in prevalenza da donne, che costituiscono il 66% del totale; il restante 34% è rappresentato, invece, da uomini.

Figura 10 - Numero PTA a tempo indeterminato e determinato per genere al 31 dicembre 2024

● Donne ● Uomini



Coerentemente con la programmazione strategica delle risorse umane prevista nel PIAO 2024-2026, definita in correlazione con la programmazione complessiva e con il cambiamento del modello organizzativo, nel 2024 è stata particolarmente intensa l'attività di reclutamento. Sono state avviate ed espletate 19 procedure concorsuali, di cui 6 a

tempo determinato e 13 a tempo indeterminato. Sono state assunte complessivamente, anche su programmazioni precedenti, 64 unità di personale, di cui 1 dirigente già in servizio presso l'Ateneo nell'area delle elevate professionalità, 47 collaboratori e 16 funzionari, di cui 6 già in servizio presso l'Ateneo e passate ad area superiore.

L'importante immissione in servizio di personale è stata possibile grazie ai punti organico straordinari del piano B assegnati con D.M. n. 795 del 26.6.2023, che ha previsto ulteriori 34,5 punti organico, di cui 13,5 destinati dagli organi di governo alle assunzioni di personale tecnico amministrativo, e alle facoltà assunzionali derivanti dal turn over. Seppure al 31 dicembre il Ministero non aveva ancora definito il contingente di spesa disponibile per le assunzioni, è stato possibile attingere al 50% del budget assunzionale generato dalle cessazioni avvenute nel 2023.

Nel complesso il personale in servizio al 31 dicembre 2024 risulta pari a 569 unità a tempo indeterminato, esclusi coloro che sono stati collocati in aspettativa per inquadramento in categoria superiore a tempo determinato e per inquadramento in qualità di ricercatore a tempo determinato.

I dati relativi all'anno 2024 confrontati con quelli dell'anno precedente (536 unità in servizio al 31.12.2023) confermano un incremento consistente del personale in organico (pari a 33 unità), malgrado nel medesimo anno siano cessate dal servizio, per quiescenza e mobilità esterna presso altri enti, 25 unità.

In relazione alle dinamiche gestionali, la strategia di copertura del fabbisogno ha avuto quale primo obiettivo un'allocazione del personale coerente con le priorità strategiche, più che ancorata all'allocazione storica. Gli interventi realizzati sono stati diretti ad assicurare un'adeguata copertura delle dotazioni organiche degli uffici nei diversi settori dell'amministrazione e in particolare è stato avviato il potenziamento della dotazione di personale tecnico delle Strutture Dipartimentali, tenendo conto delle esigenze manifestate dai Presidi e dai Direttori delle diverse aree culturali dell'Ateneo, sulla base delle strategie dipartimentali a livello di didattica e di ricerca.

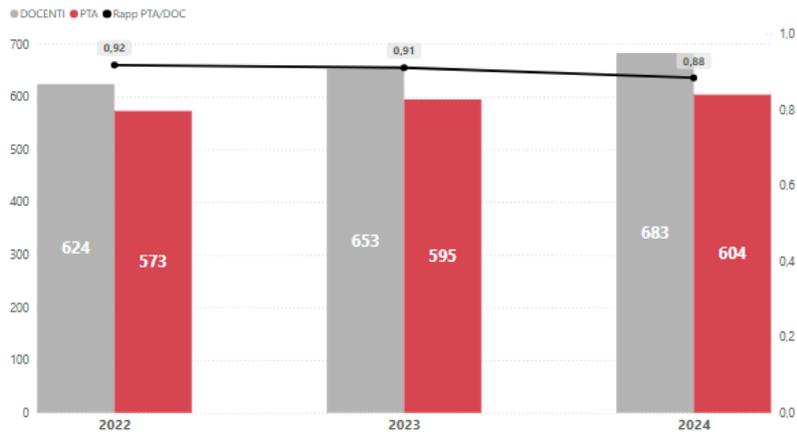
Le politiche assunzionali intraprese dall'Ateneo hanno consentito da un lato di generare un concreto rafforzamento dell'Amministrazione e delle strutture didattico scientifiche garantendone la piena funzionalità e dall'altro lato di continuare il processo di effettiva riduzione del ricorso dei contratti a termine, valorizzando la professionalità acquisita dal personale con il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il personale tecnico amministrativo a tempo determinato, complessivamente n. 35 unità, ha rappresentato nel 2024 il 5,8 % del totale del personale in servizio. Si è registrata pertanto un'ulteriore flessione rispetto all'anno precedente in cui il rapporto tra personale a tempo determinato e personale in servizio era dell'11%.

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 realizzare. 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 2024 è in lieve decremento, passando da 0,91 nel 2023 a 0,88 nel 2024, come evidenziato nel grafico seguente.

Figura 11 – Rapporto tra personale tecnico-amministrativo e personale docente al 31 dicembre 2024



### 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. 2023-2024 è articolata in 68 corsi di studio, distribuiti per area culturale come segue:

Figura 12 – Numero corsi di studio per area culturale a.a. 2023-2024

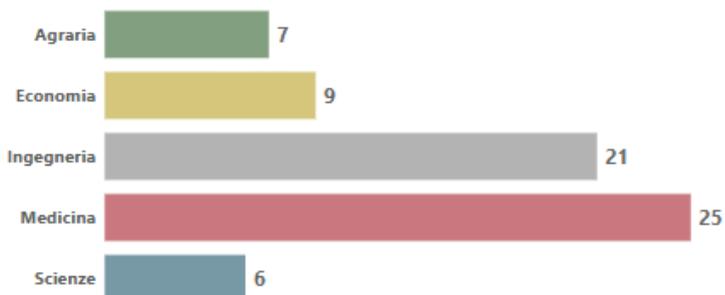
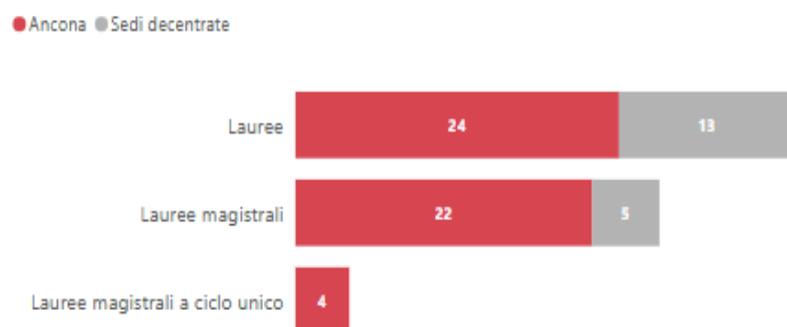


Figura 13 – Corsi di laurea per tipologia e sede a.a. 2023-2024



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. 2023-2024. 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>2</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.

**Tabella 6 - Offerta formativa per Area culturale con descrizione e sede**  
a.a. 2023-2024

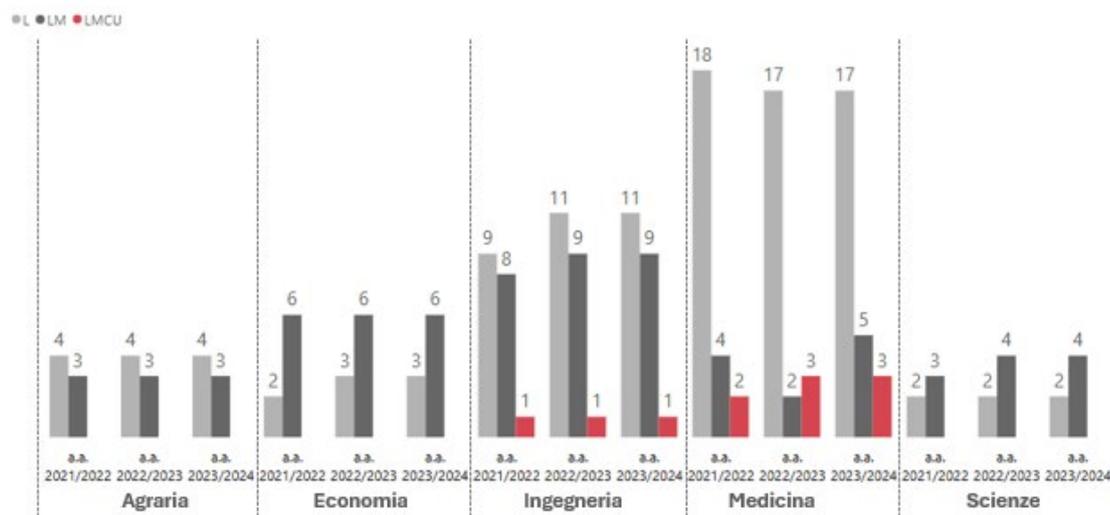
AREA CULTURALE	CLASSE	DENOMINAZIONE CORSO DI STUDIO	DESCRIZIONE
AGRARIA	L-25	Scienze e tecnologie agrarie	Corso di rilievo internazionale
AGRARIA	L-25	Scienze forestali e ambientali	
AGRARIA	L-25	Sistemi agricoli innovativi	Sede: Ascoli Piceno
AGRARIA	L-26	Scienze e tecnologie alimentari	
AGRARIA	LM-69	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
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	Sede: 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	

<sup>2</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".

AREA CULTURALE	CLASSE	DENOMINAZIONE CORSO DI STUDIO	DESCRIZIONE
INGEGNERIA	LM-29	Ingegneria Elettronica	
INGEGNERIA	LM-30	Green Industrial Engineering	Corso di rilievo internazionale 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	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	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/SNT3	Tecniche di Radiologia medica, per immagini e radioterapia	Sede: Ascoli Piceno
MEDICINA	L/SNT4	Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro	
MEDICINA	L/SNT4	Assistenza sanitaria	
MEDICINA	LM/SNT1	Scienze infermieristiche e ostetriche	
MEDICINA	LM/SNT1	Scienze infermieristiche e ostetriche	Sede: Fermo
MEDICINA	LM/SNT2	Scienze riabilitative delle professioni sanitarie	Sede: Pesaro
MEDICINA	LM/SNT3	Scienze delle professioni sanitarie tecniche assistenziali	
MEDICINA	LM/SNT3	Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche	
MEDICINA	LMCU-41	Medicina e Chirurgia	
MEDICINA	LMCU-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	
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 14 – Offerta formativa Corsi di studio d.m. 270/04 per Area confronto triennale



### Popolazione studentesca

#### Isritti e immatricolati

Il numero complessivo degli studenti iscritti ai corsi di studio nell'a.a. 2023-2024 è pari a 15.925 unità (di cui 53% uomini e 47% donne). Il numero di iscritti registra un incremento di 605 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 5.214 (5.052 nel 2023) unità, in aumento del 3,21% rispetto all'anno accademico precedente e del 10,19% nel triennio.

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

Area	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024
Agraria	871	813	782
Economia	3.292	3.254	3.430
Ingegneria	5.217	5.093	5.226
Medicina	3.503	3.841	4.288
Scienze	2.338	2.319	2.199
<b>Totale</b>	<b>15.221</b>	<b>15.320</b>	<b>15.925</b>

Figura 15 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per area culturale a.a. 2023-2024

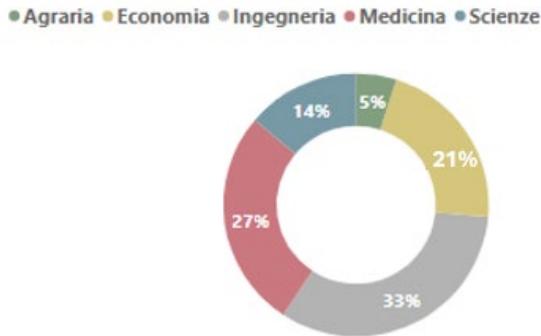
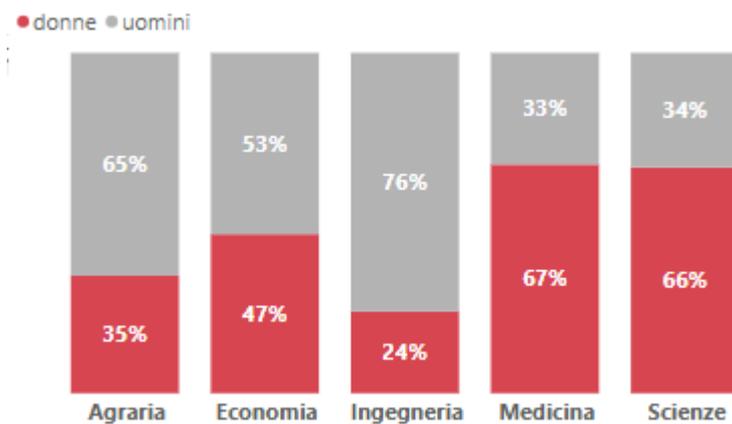


Figura 16 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per genere e per area culturale a.a. 2023-2024



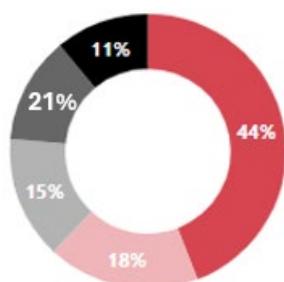
Nell'a.a. 2023-2024, il 73,80% degli studenti iscritti è regolare ossia è iscritto da un numero di anni inferiore o uguale alla durata normale degli studi rispetto all'anno di ingresso in Ateneo e all'anno di corso di prima iscrizione. La quota di studenti regolari risulta essere piuttosto omogenea tra le cinque aree culturali dell'Ateneo, con valori compresi tra il 66% di Agraria e Ingegneria e l'85,75% 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. 2023-2024, 11.291 (10.999 nel 2023) studenti sono residenti nelle Marche (di cui 54,01% uomini e 45,99% donne), 3.983 in altre regioni (di cui 50,44% uomini e 49,56% donne) e 651 provengono da Paesi esteri (di cui 53,15% uomini e 46,85% donne).

Il 71% degli iscritti nell'a.a. 2023-2024 risiede, quindi, nella regione Marche, in primis nella provincia di Ancona (44,16%), seguita da quelle di Macerata (17,77%), Ascoli Piceno (14,54%), Pesaro-Urbino (12,52%) e Fermo (11,01%).

Figura 17 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti dalla Regione Marche per provincia di provenienza a.a. 2023-2024

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

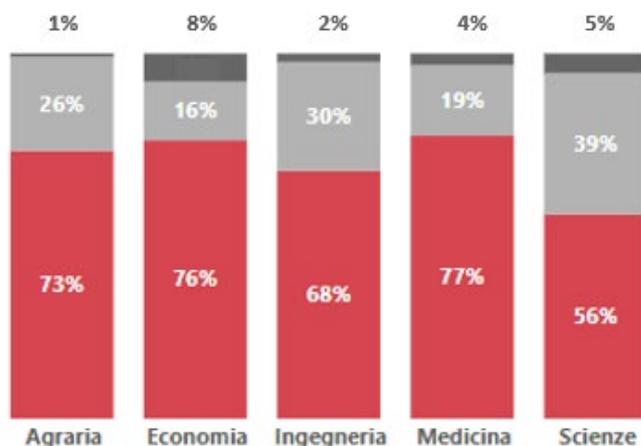


La quota degli iscritti provenienti da altre regioni italiane e dall'estero si è mantenuta costante nel triennio 2022-2024, rappresentando il 29,1% del totale degli iscritti. L'Abruzzo e la Puglia continuano a rappresentare per l'UnivPM le principali regioni di provenienza degli iscritti, seguite da 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 (44,02% del totale iscritti), seguiti da quelli di Ingegneria (32,13%), Agraria (26,6%), Economia (23,7%) e Medicina (22,53%).

Figura 18 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per provenienza e per area culturale a.a. 2023-2024

● Marche ● Fuori regione ● Estero



Relativamente alle lauree magistrali, il 61,6% 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 in leggero aumento rispetto all'anno precedente ed è pari al 38,4%.

#### Laureati

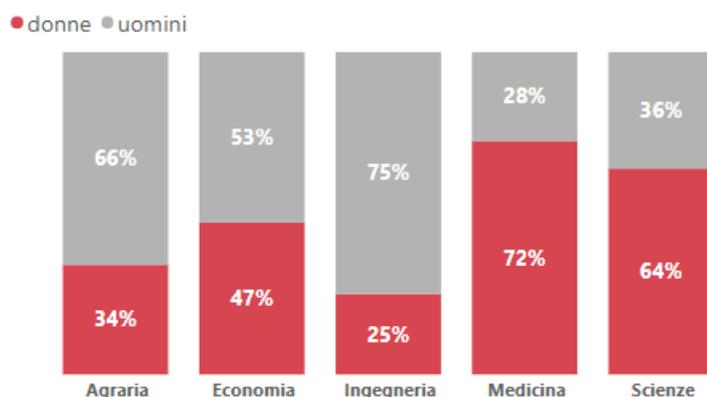
Nell'anno solare 2024 si sono laureati 2.744 studenti (nel 2023 erano 2.713). Il 59,3% degli studenti si è laureato in un corso di laurea triennale, il 33,3% in un corso di laurea magistrale e il 6% in un corso di laurea magistrale a ciclo unico. Rimane ancora uno 0,55% di studenti che ha conseguito una laurea con ordinamenti antecedenti la riforma 270/2004.

Nel 2024 il 78% degli studenti si è laureato entro un anno oltre la durata normale del corso (nel 2023 era l'83%). Per i corsi di laurea triennale l'età media di laurea è di 23,98 anni. L'età media dei laureati ai corsi di laurea magistrale a ciclo unico dell'area medica è di circa 26,3 anni. Leggermente superiore l'età media dei laureati magistrali che è di 27,1 anni.

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

Area	2022	2023	2024
Agraria	149	153	138
Economia	613	688	624
Ingegneria	984	978	894
Medicina	593	568	737
Scienze	316	326	351
<b>Totale</b>	<b>2.655</b>	<b>2.713</b>	<b>2.744</b>

**Figura 19 - Percentuale sul totale dei laureati per genere e per area culturale al 31 dicembre 2024**



**Figura 20 - Percentuale laureati entro un anno oltre la durata normale del corso al 31 dicembre 2024**



### **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. 2023-2024, 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 XXXIX ciclo e all'attivazione del 3° anno del XXXVII ciclo e del 2° anno del XXXVIII ciclo.

Tabella 9 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale  
a.a 2023-2024

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>	

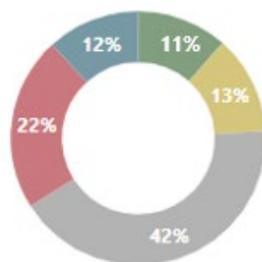
Nell'a.a. 2023-2024, il numero degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca si attesta sulle 365 unità, in lieve aumento rispetto all'a.a. 2022-2023.

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

Area	a.a. 2021-2022	a.a.2022-2023	a.a.2023-2024
Agraria	42	45	42
Economia	52	52	46
Ingegneria	152	142	153
Medicina	65	74	81
Scienze	49	47	43
<b>Totale</b>	<b>360</b>	<b>360</b>	<b>365</b>

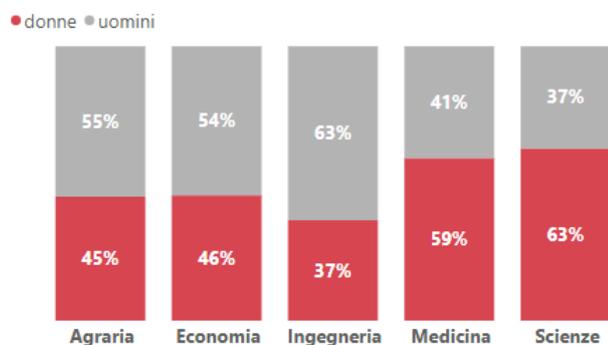
Figura 21 - Percentuale sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale  
a.a 2023-2024

● Agraria ● Economia ● Ingegneria ● Medicina ● Scienze



Per quanto riguarda la composizione per genere, i corsi di dottorato afferenti all'area di Agraria, Ingegneria ed Economia mostrano una maggiore incidenza maschile (rispettivamente 55%, 63% e 54%), mentre il trend inverso si registra nei corsi afferenti alle aree di Medicina e Scienze dove la percentuale delle dottorande è rispettivamente del 59% e del 63%.

Figura 22 - Percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale e per genere a.a. 2023-2024



La maggior parte dei dottorandi dell'UnivPM (67,12%) proviene dalla regione Marche, il 23,84% da altre regioni italiane e il restante 9,04% 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 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 24%, la percentuale dei dottorandi "non marchigiani" è di circa il 43%.

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: 44 su 365, ossia l'12% del totale.

Tabella 11 - Numero titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale al 31 dicembre 2024

Area	Uomini	Donne	Totale
Agraria	5	8	13
Economia	12	8	20
Ingegneria	27	16	43
Medicina	7	8	15
Scienze	3	11	14
<b>Totale</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>105</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**

Nel 2024 è proseguita l'attività di revisione e razionalizzazione dei processi legati alle scuole di specializzazione anche con l'obiettivo di allineare le attività dei corsi di studio postlaurea attivati.

Nell'anno accademico 2023-24 risultano accreditate 41 scuole di specializzazione il cui elenco è presente nel sito web di Ateneo al link seguente: <https://www.medicina.univpm.it/?q=node/240>

Gli iscritti sono 931, di cui 373 uomini e 558 donne.

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

	a.a 2021-2022	a.a 2022-2023	a.a.2023-2024
<b>Iscritti</b>	<b>881</b>	<b>859</b>	<b>931</b>

Figura 23 – Percentuale sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere a.a. 2023-2024

● donne ● uomini

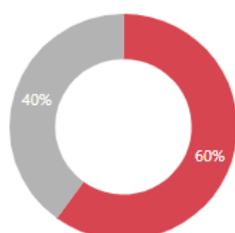


Tabella 13 - Numero di titoli rilasciati dalle scuole di specializzazione per genere al 31 dicembre 2024

	Uomini	Donne	Totale
<b>Titoli rilasciati</b>	<b>75</b>	<b>82</b>	<b>157</b>

#### Master e corsi di perfezionamento

Nel corso dell'anno accademico 2023-2024 sono stati attivati 14 corsi di perfezionamento e 10 master di I livello e 3 master di II livello, per un totale di 327 iscritti.

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

Tipologia	a.a 2021-2022	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024
Master I livello	7	6	10
Master II livello	2	3	3
Corsi di perfezionamento	14	14	14
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>27</b>

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

Tipologia	a.a 2021-2022	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024
Master I livello	80	61	130
Master II livello	93	105	70
Corsi di perfezionamento	243	158	127
<b>Totale</b>	<b>416</b>	<b>324</b>	<b>327</b>

Tabella 16- Numero di iscritti ai master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento per genere  
a.a. 2023-2024

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Master di I livello	31	99	130
Master di II livello	12	58	70
Corsi di perfezionamento	66	61	127
<b>Totale</b>	<b>109</b>	<b>218</b>	<b>327</b>

Tabella 17 - Titoli rilasciati per tipologia di corso e per genere  
al 31 dicembre 2024

Tipologia	Uomini	Donne	Totale
Master di I livello	14	37	51
Master di II livello	10	35	45
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>81</b>	<b>100</b>

### Internazionalizzazione

Lo sviluppo delle relazioni internazionali è un ambito strategico per l'UnivPM da realizzare con azioni mirate anche nell'ambito della didattica. A tal riguardo, l'Ateneo promuove la mobilità in ingresso e in uscita degli studenti e dei docenti, nella convinzione che lo scambio e la contaminazione di culture ed esperienze possano apportare un contributo fondamentale alla crescita dell'Ateneo e del territorio di riferimento.

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. 2023-2024, sono stati 318 gli studenti dell'UnivPM in mobilità internazionale outgoing per studio verso atenei stranieri, dato in aumento del 7,79% rispetto all'a.a. 2022-2023. Il 37,74% sono studenti di Ingegneria (67,50% uomini e 32,50% donne) e il 32,08% di Economia (55,88% uomini e 44,12% donne). I principali Paesi di destinazione sono la Spagna, la Germania, il Portogallo e la Polonia.

Molto significativo è anche il numero di studenti provenienti da Università straniere in mobilità internazionale incoming presso l'UnivPM per studio. Nell'a.a. 2023-2024, sono stati 235. Il numero è in aumento rispetto a tutto il triennio. La prevalenza degli studenti sul totale degli incoming appartiene a Economia (31,06%) e Scienze (23,83%). I principali Paesi di provenienza sono la Spagna, la Germania e la Polonia.

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

Area	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024
Agraria	6	7	13
Economia	84	95	102
Ingegneria	103	118	120
Medicina	24	36	51
Scienze	27	28	32
<b>Totale</b>	<b>244</b>	<b>295</b>	<b>318</b>

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

Area	a.a. 2021-2022	a.a. 2022-2023	a.a. 2023-2024
Agraria	8	17	21
Economia	50	55	73
Ingegneria	32	33	56
Medicina	16	19	18
Scienze	55	60	67
<b>Totale</b>	<b>161</b>	<b>184</b>	<b>235</b>

L'UnivPM offre, inoltre, ai propri studenti e neolaureati l'opportunità di svolgere tirocini formativi all'estero, principalmente tramite i programmi Erasmus+ e CampusWorld.

Tabella 20 - Numero degli studenti e neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio articolati per area culturale  
Confronto triennale

Area	2022	2023	2024
Agraria	9	12	10
Economia	20	24	19
Ingegneria	56	52	50
Medicina	11	8	6
Scienze	46	28	41
<b>Totale</b>	<b>142</b>	<b>124</b>	<b>126</b>

### 1.3.2. Ricerca

Nell'anno 2024 sono stati finanziati progetti di ricerca per un importo totale pari a € 51.375.069.

Lo stanziamento 2024 per la Ricerca Scientifica di Ateneo ammonta a € 2.150.000,00.

Le attività di ricerca finanziate dal MUR comprendono i Dipartimenti di eccellenza, i Progetti di ricerca di Rilevante Interesse Nazionale (PRIN) 2022 e i progetti a valere sul Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e il Programma Nazionale per la Ricerca (PNR) 2021-2027.

Di seguito viene fornito un riepilogo delle attività di ricerca finanziate nell'anno 2024 da MUR, altri Ministeri, Istituti e Agenzie Nazionali, programmi europei e internazionali, soggetti privati e altri enti pubblici.

Figura 24 – Distribuzione percentuale dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore al 31 dicembre 2024

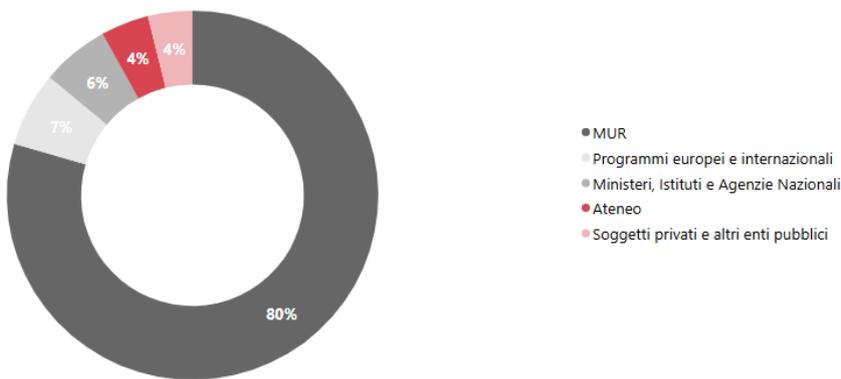
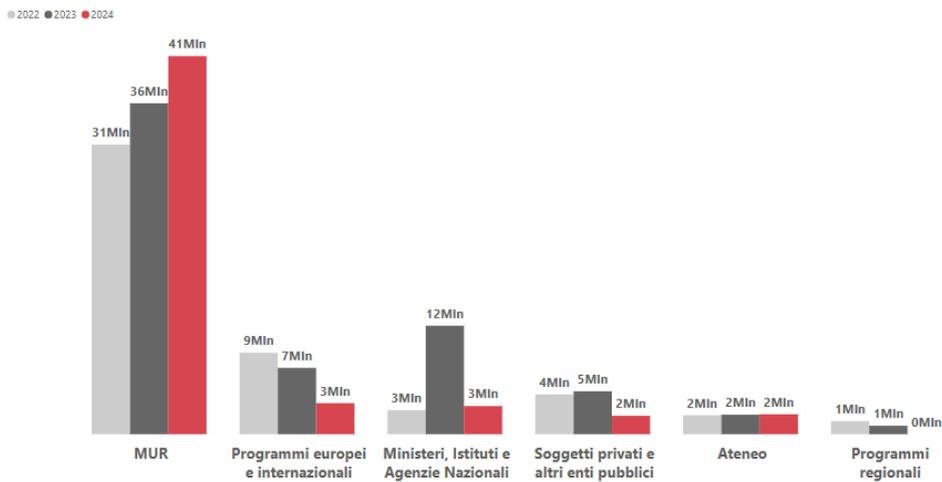


Figura 25 - Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca (in milioni di euro) confronto triennale



### 1.3.3. Terza Missione

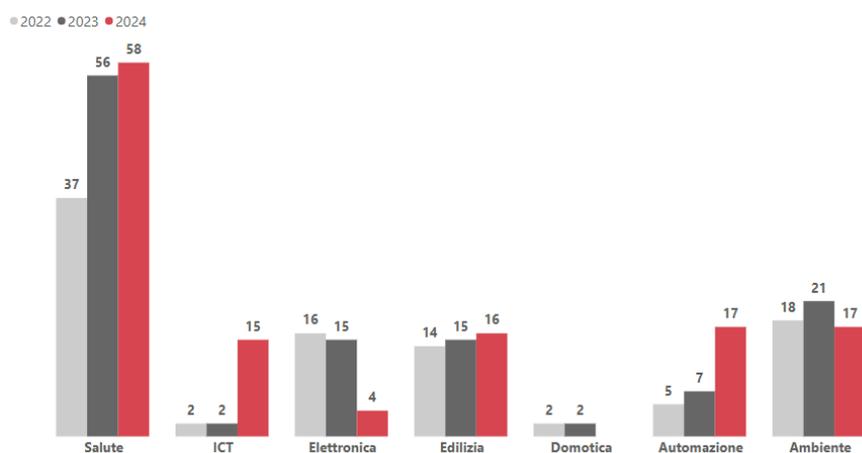
Nell'anno 2024, il numero di depositi di brevetti italiani ed estensioni presenti in portafoglio risulta pari a 127, suddivisi per settore di applicazione e tecnologia come segue.

Tabella 21 - Numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia al 31 dicembre 2024

Settore di applicazione/tecnologia	Totale
Salute	58
Ambiente	17
Edilizia	16
Automazione	17
ICT	15
Elettronica	4
<b>Totale</b>	<b>127</b>

Di seguito si riporta l'andamento del numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio negli anni 2022, 2023 e 2024.

Figura 26 - 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. Al 31 dicembre 2024, sono 8 gli spin off attivi e 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 27 - Elenco degli spin off attivi e incubati per settore di attività al 31.12.2024

Spin off	Settore di attività	Dipartimento	Anno costituzione
Ancybernetics Srl	ICT	DII	2021
AddiSurgery Srl	Biomedicale	DIISM	2021
ANCHARIA Srl	ICT	DII	2021
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 2024 sono state, inoltre, avviate 274 collaborazioni con imprese ed enti pubblici per attività commerciale (ricerche e consulenze, analisi, prove e tarature, etc.) per un importo complessivo di € 7.365.190.

Con riferimento allo stretto legame con il Servizio Sanitario Regionale con cui l'UnivPM si trova a collaborare, nell'anno 2024 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 153 impegnate in attività assistenziale.

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

Tipologia	Totale			Di cui attività assistenziale		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Personale docente e di ricerca strutturato	124	144	<b>144</b>	122	127	<b>127</b>
Personale tecnico e amministrativo	46	28	<b>28</b>	22	17	<b>17</b>
Assegnisti di ricerca	22	22	<b>22</b>	8	9	<b>9</b>
<b>Totale</b>	<b>192</b>	<b>240</b>	<b>194</b>	<b>152</b>	<b>154</b>	<b>153</b>

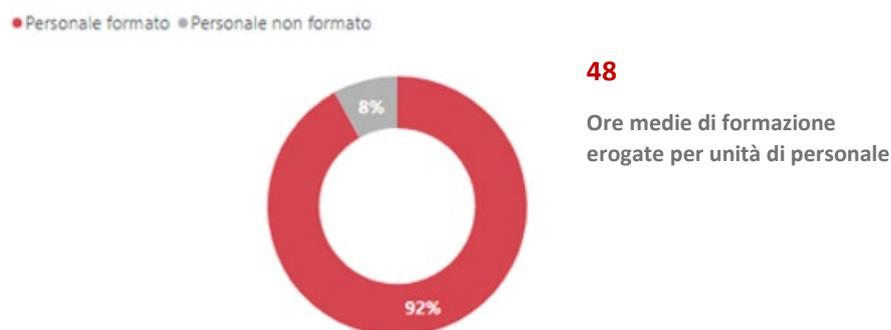
### 1.3.4. Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa

#### Formazione Personale tecnico e amministrativo

Nel 2024 sono stati erogati 245 corsi di formazione, sia interna che esterna, rivolti al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo. Nel complesso, sono stati coinvolti 2.600 partecipanti, per oltre 28.370 ore di formazione.<sup>3</sup>

Il 92% del personale tecnico-amministrativo è stato formato, con una media pro capite di ore di formazione pari a 48.

Figura 28 - Percentuale personale tecnico-amministrativo formato e ore formazione pro capite al 31 dicembre 2024



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 2024

Tipologia	N. corsi	Ore erogate	N. partecipanti <sup>4</sup>
Formazione UnivPM con verifica finale	39	11.978	633
Formazione esterna con verifica finale	64	6.496	394
Seminari e aggiornamento	142	9.896,3	1.573
<b>Totale</b>	<b>245</b>	<b>28.370,3</b>	<b>2.600</b>

Nel 2024 la maggior parte dei corsi organizzati ha riguardato l'area tematica informatica, anche se il maggior numero di ore sono state erogate nell'area economico-finanziaria.

#### Formazione a catalogo

Nel 2024 l'Ufficio inserimento, formazione e sviluppo professionale ha predisposto, come ormai di consueto, 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 proseguita l'esperienza della formazione a distanza con la piattaforma e-learning PA-360 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 (come già nel 2023) e alla comunicazione, seguite dalla tematica manageriale, che nel 2023 non era presente. In totale sono stati proposti 19 corsi per il personale tecnico-amministrativo, 4 in più rispetto allo scorso anno. Per il personale tecnico sono stati proposti 9 corsi di formazione. Un corso ha riguardato entrambe le aree.

<sup>3</sup> Il presente paragrafo è estratto dal "Report formazione PTA 2024" a cura dell'Ufficio Inserimento, Formazione e sviluppo professionale

<sup>4</sup> I dati fanno riferimento al personale in servizio al 31.12.2024

Figura 29 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo amministrativo al 31 dicembre 2024

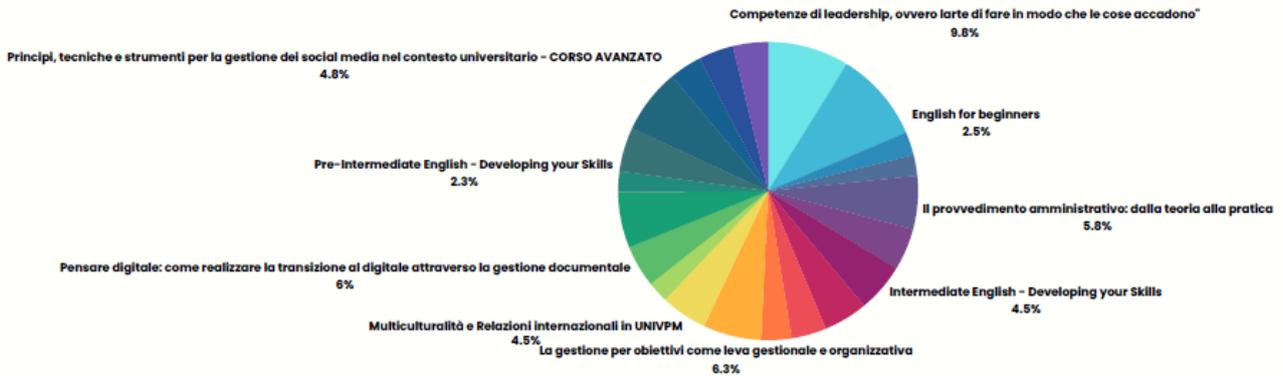
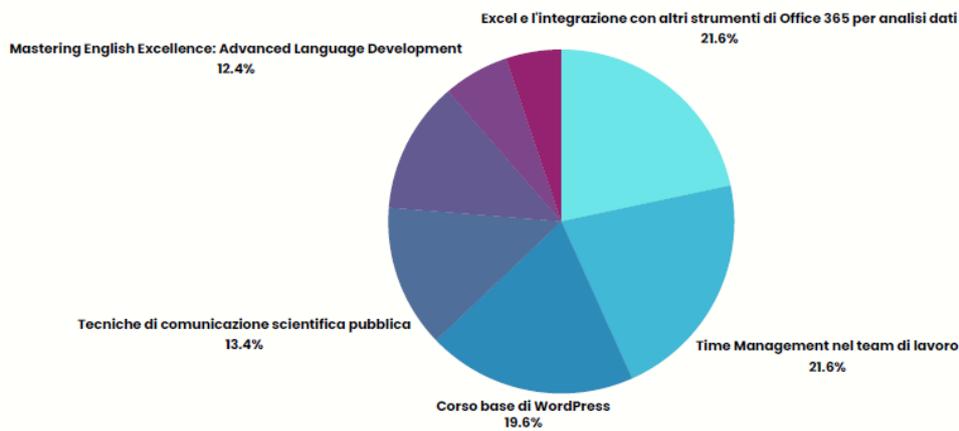


Figura 30 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo tecnico al 31 dicembre 2024

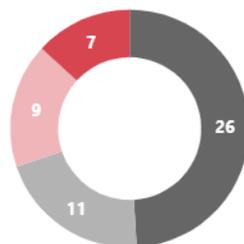


**Formazione in e-learning**

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 24 unità.

Figura 31 – Percentuale di partecipanti a corsi e-learning al 31 dicembre 2024

● COMPETENZE DIGITALI ● PERSONALE ● CONTABILITA' BILANCIO E TRIBUTI ● LAVORO A DISTANZA E DIGITAL SKILLS



### La valutazione della formazione

Ogni anno vengono raccolti i dati sulla valutazione della formazione da parte dei partecipanti per ottenere informazioni che permettono di migliorare la programmazione futura e offrire percorsi formativi sempre più in linea con le esigenze del personale.

L'analisi del livello di soddisfazione del personale tecnico-amministrativo che ha partecipato ai corsi UnivPM, insieme alle opinioni, ai suggerimenti e anche alle critiche raccolte attraverso i questionari di feedback, è essenziale per garantire la qualità della formazione. Questi elementi, combinati con una pianificazione strategica accurata, contribuiscono a rafforzare le competenze verticali e trasversali del capitale umano dell'Ateneo.

Nel 2024 sono stati raccolti 457 feedback relativamente alla formazione con verifica finale, in leggero calo rispetto ai 470 questionari compilati nel 2023, ma superiori rispetto al 2021 e 2022.

Le schede di valutazione sono state integrate nella piattaforma Moodle, dove la compilazione del test di gradimento è un passaggio obbligatorio per accedere al test finale e ottenere l'attestato di frequenza.

Le domande hanno toccato le seguenti tematiche:

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

### Valutazione dei corsi di formazione in presenza

L'analisi dei dati rivela un risultato complessivamente molto positivo. I partecipanti hanno giudicato i contenuti dei corsi come altamente rilevanti, gli obiettivi formativi sono stati raggiunti e i docenti sono stati apprezzati per la loro competenza e capacità comunicativa. Nel 2024 sono stati raccolti 433 feedback dei partecipanti ai corsi erogati in presenza e/o in diretta streaming.

### Valutazione dei corsi di formazione in e-learning

L'analisi dei dati della valutazione della formazione in modalità e-learning evidenzia un risultato complessivamente positivo: le competenze acquisite grazie alla frequenza dei corsi erogati tramite piattaforma nelle diverse aree tematiche sono ritenute utili e fruibili per la propria attività lavorativa e i contenuti proposti sono ritenuti rilevanti per quasi il 92% dei partecipanti.

### 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*.

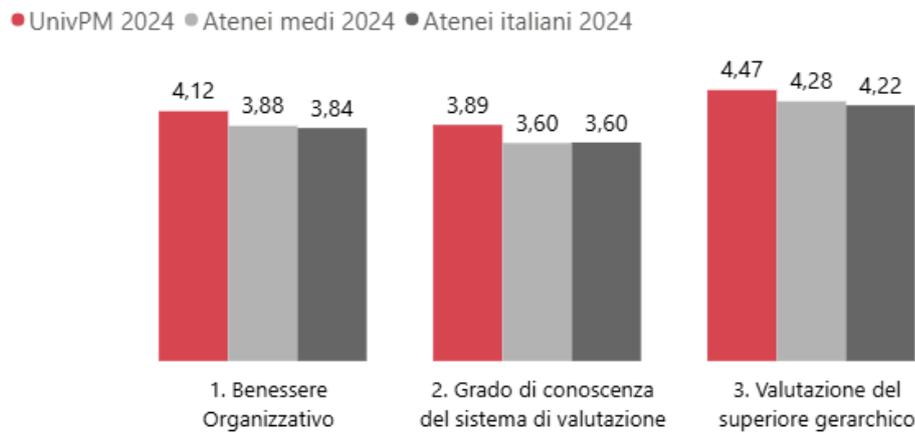
Per il terzo anno consecutivo, l'Ateneo ha partecipato al progetto Good Practice il quale, tra le dimensioni di analisi, propone il benessere organizzativo del personale tecnico-amministrativo, riassumendone i risultati anche rispetto alla media nazionale degli altri atenei italiani e alla media degli 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 4,14, superiore alla media nazionale e alla media degli atenei medi rispettivamente pari a 3,87 e 3,90.

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.

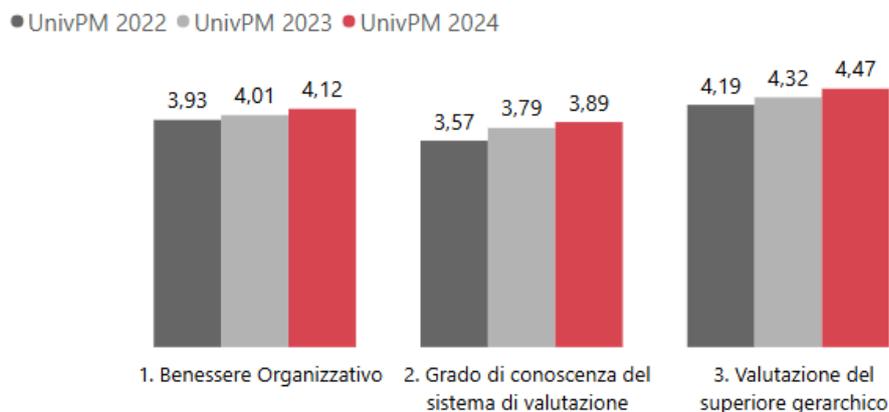
Figura 32 – Valutazione nei tre macro-ambiti  
Anno 2024



Anche effettuando confronti temporali emergono risultati positivi. Infatti, la valutazione del benessere organizzativo in UnivPM è cresciuta nel triennio sia a livello complessivo (4,14 nel 2024, 4,03 nel 2023 e 3,91 nel 2022), sia a livello di singolo macro-ambito. L'incremento è sostanzialmente in linea per tutti e tre i macro-ambiti: +0,15 punti rispetto al 2023 nella valutazione del superiore gerarchico; +0,11 punti rispetto al 2023 nel benessere organizzativo e +0,10 punti nel grado di conoscenza del sistema di valutazione.

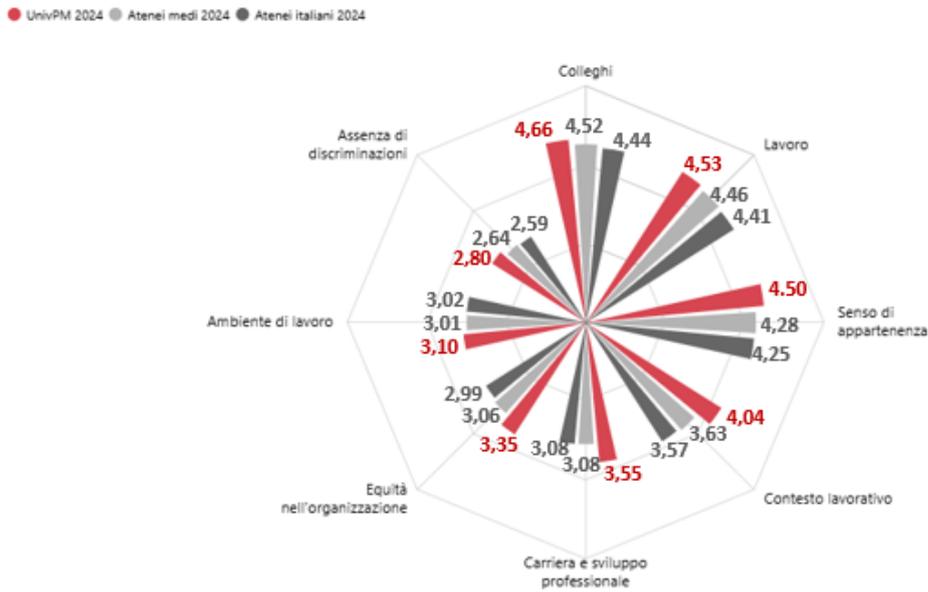
Figura 33 – Confronto valutazione del benessere organizzativo nel biennio

Anno 2024



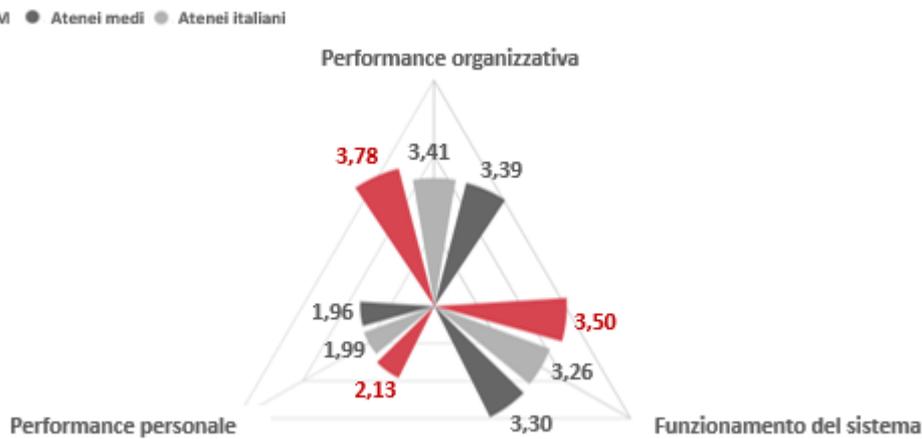
Ponendo un focus sui risultati del 2024, con riferimento al primo macro-ambito, *benessere organizzativo*, è evidente come il dato UnivPM sia superiore al dato medio nazionale e degli atenei medi in tutte le dimensioni di analisi.

Figura 34 - Valutazione benessere organizzativo  
Anno 2024



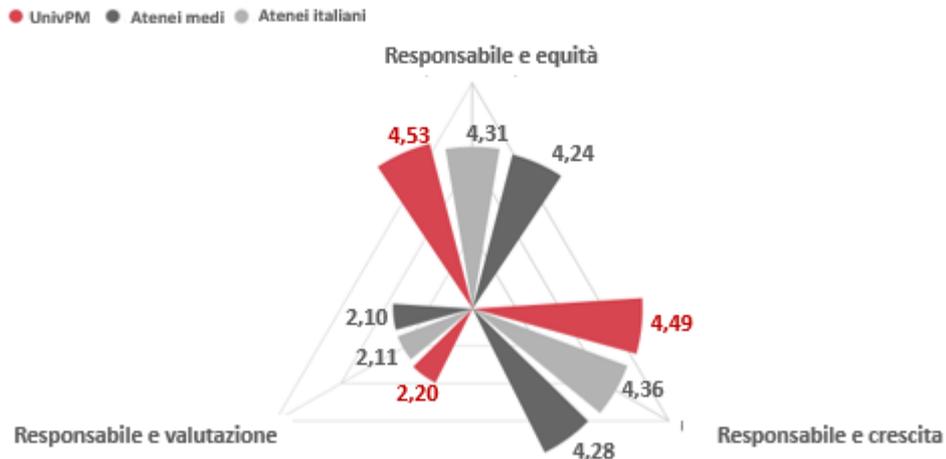
Anche con riferimento al secondo macro-ambito, *grado di conoscenza del sistema di valutazione*, si registrano valori superiori alla media nazionale e alla media degli atenei medi in tutte le dimensioni di analisi.

Figura 35 – Valutazione grado di conoscenza del sistema di valutazione  
Anno 2024



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 36 – Valutazione ambito valutazione del superiore gerarchico  
Anno 2024



### 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 2024, dalla media delle percentuali di realizzazione degli obiettivi direzionali e dipartimentali.

Nel 2024, la performance organizzativa realizzata dall'Ateneo risulta pari al 97,49%. La performance realizzata relativamente agli obiettivi direzionali è pari al 97,61%, mentre la performance realizzata con riferimento agli obiettivi dipartimentali è pari al 97,45%.

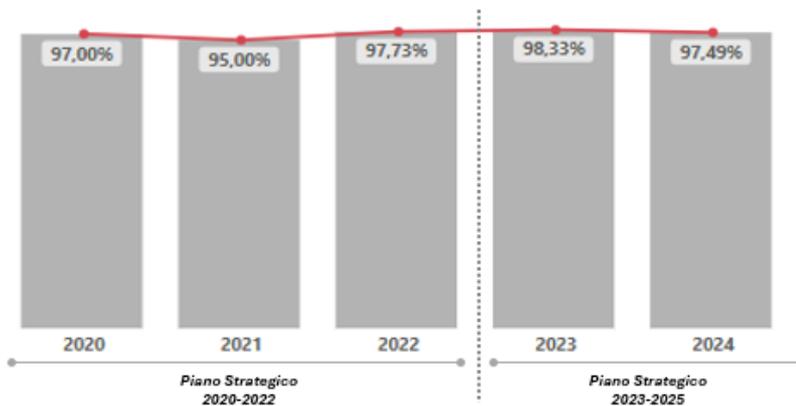
Figura 37 - Performance organizzativa realizzata: i risultati al 31 dicembre 2024

#### Performance realizzata



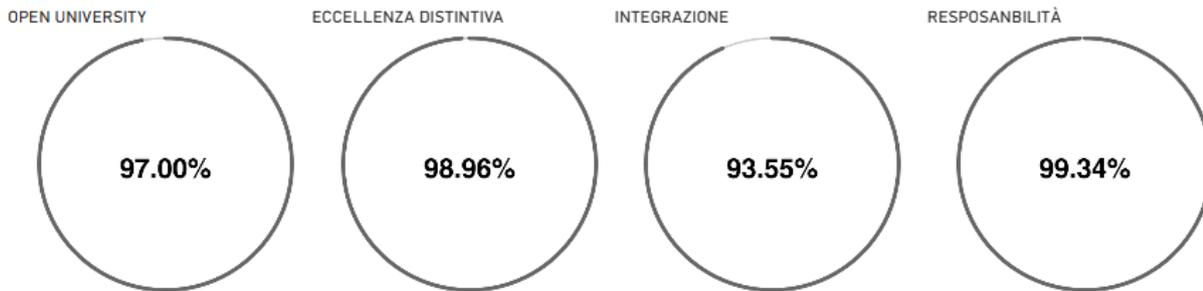
Con riferimento alla **performance organizzativa realizzata**, l'analisi temporale dei risultati conseguiti nel periodo 2020-2024 evidenzia un trend sostanzialmente costante, con un livello medio di performance nel quinquennio pari al 97%. La performance realizzata nel 2024 è pari al 97,49%.

Figura 38 - Performance organizzativa realizzata confronto quinquennale



Si riportano di seguito i risultati della performance organizzativa realizzata dal personale tecnico-amministrativo con riferimento alle quattro priorità strategiche del Piano Strategico 2023-2025 – Aggiornamento 2024, sintetizzato nel paragrafo 2.2. In ordine decrescente si registra una performance pari al 99,34% per la Responsabilità, al 98,96% per l'Eccellenza distintiva, al 97% per l'Open University e al 93,55% per l'Integrazione.

**Figura 39 - Performance realizzata per priorità strategica**  
al 31 dicembre 2024



## 1.4. Le criticità e le opportunità

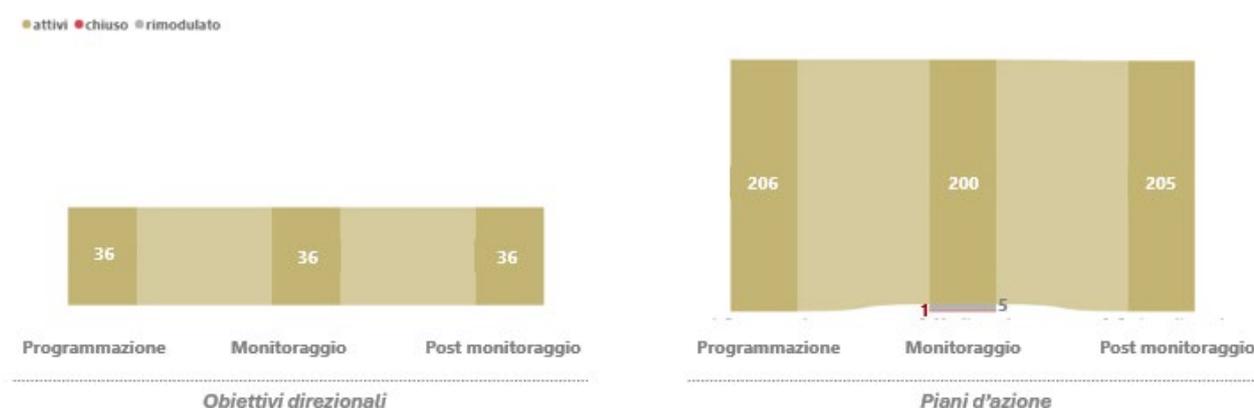
In linea con quanto previsto dal SMVP 2024, il Senato accademico e il Consiglio di amministrazione hanno approvato, con le delibere n. 211 del 23 settembre e n. 370 del 23 settembre 2024, il monitoraggio intermedio degli obiettivi della performance organizzativa al 30 giugno. Con le medesime delibere sono inoltre state approvate le proposte di rimodulazione degli obiettivi, opportunamente motivate.

### Obiettivi direzionali e dipartimentali

La programmazione 2024-2026 dell'Ateneo conta 36 obiettivi direzionali e 105 obiettivi dipartimentali. In fase di monitoraggio tutti gli obiettivi direzionali e dipartimentali sono stati confermati.

Con riferimento ai piani di azione (206 programmati), strumentali al perseguimento degli obiettivi direzionali, si sono rese necessarie delle modifiche rispetto alla programmazione: sono state richieste 5 rimodulazioni e la chiusura di 1 piano di azione. I piani d'azione post monitoraggio risultano pari a 205.

Figura 40 - Numero obiettivi direzionali e piani d'azione pre e post monitoraggio anno 2024



Le rimodulazioni a livello di piani d'azione sono imputabili principalmente all'individuazione di un miglior indicatore per la misurazione, a modifiche delle priorità d'azione e a cambiamenti del contesto esterno. Inoltre, un piano d'azione è stato chiuso in quanto lo svolgimento dell'attività è passato ad un altro Servizio.

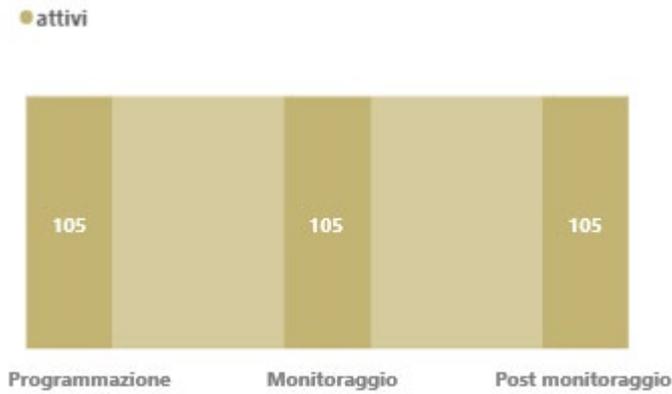
Si riporta di seguito il dettaglio delle motivazioni che hanno determinato rimodulazioni e chiusure dei piani d'azione definiti in sede di programmazione.

Figura 41 – Numero piani d'azione modificati con analisi delle motivazioni Anno 2024



Con riferimento agli obiettivi dipartimentali non si registrano variazioni rispetto alla programmazione.

Figura 42 - Numero obiettivi dipartimentali pre e post monitoraggio anno 2024



**Obiettivi operativi**

Gli obiettivi operativi programmati nel PIAO 2024-2026 sono 447, di cui 318 rappresentano la declinazione degli obiettivi direzionali e 129 la declinazione degli obiettivi dipartimentali.

In fase di monitoraggio intermedio, 3 obiettivi operativi sono stati chiusi e 8 rimodulati. Gli obiettivi operativi post monitoraggio intermedio risultano, pertanto, pari a 444 (315 derivanti dagli obiettivi direzionali e 129 derivanti dagli obiettivi dipartimentali).

Figura 43 - Numero obiettivi operativi pre e post monitoraggio Anno 2024



Le modifiche alla programmazione sono imputabili principalmente a esigenze organizzative, modifiche delle priorità d'azione o migliore individuazione di indicatori per la misurazione. Si riporta di seguito il dettaglio di tutte le motivazioni, distinguendo tra obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi direzionali e obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi dipartimentali.

**Figura 44 – N. obiettivi operativi modificati con analisi delle motivazioni Anno 2024**



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

## 2.1. Albero della performance

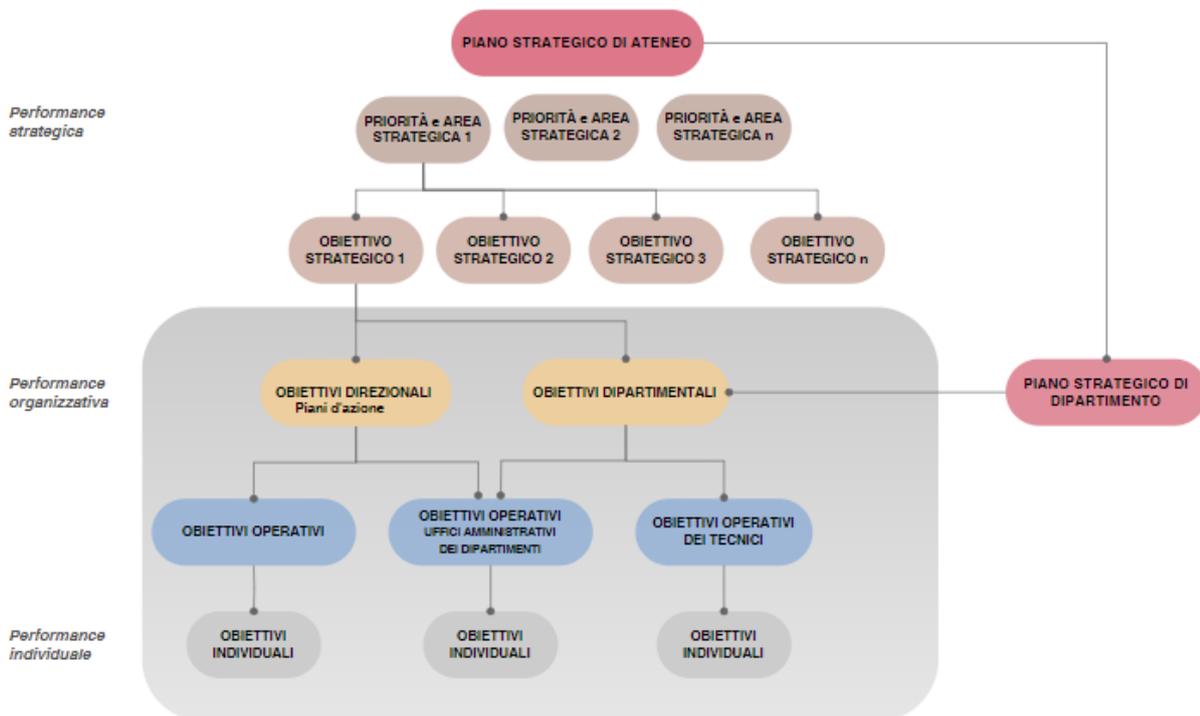
L'albero della performance dell'UnivPM illustra come gli obiettivi ai vari livelli e di diversa natura contribuiscano alla realizzazione del mandato istituzionale e della mission dell'Ateneo. L'albero della performance fornisce, quindi, una rappresentazione articolata, completa, sintetica e integrata della performance dell'Ateneo. Esso si articola in:

L'albero della performance dell'UnivPM si articola nelle dimensioni di seguito descritte:

- la **performance organizzativa**, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle singole unità organizzative;
- la **performance individuale**.

L'albero della performance dell'UnivPM è illustrato nella figura che segue. L'area grigia circonda gli ambiti della performance organizzativa e individuale che riguardano il solo personale tecnico-amministrativo ai fini del quale è adottato il presente Sistema. Il cascading rappresentato all'interno dell'albero della performance assicura la coerenza e l'integrazione interna con i vari livelli degli obiettivi ed esterna con le strategie dell'Ateneo.

Figura 45 - Albero della performance UnivPM anno 2024



## 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
<b>1 - Ricerca</b>	Incrementare e rafforzare le relazioni nazionali e internazionali sia a livello istituzionale sia di singoli ricercatori
<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 (con particolare focus all'integrazione con scuole superiori)
<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
<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)

### 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.

<b>Area strategica</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
<b>1 - Ricerca</b>	Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti con azioni mirate e incentivanti per i singoli ricercatori, di sostegno ai dipartimenti affinché migliorino la qualità della ricerca (es. attraverso lo sviluppo e il rafforzamento di sistemi di monitoraggio ricerca, premialità a livello di singoli e di dipartimento, investimenti in strumentazione di ricerca nelle aree dove è rivelante e tenendo conto delle differenze tra aree culturali)
<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
<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
<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 "sburocrazia" dei processi anche attraverso la digitalizzazione  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.

<b>Area strategica</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
<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)
<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
<b>3 – Terza Missione</b>	Favorire una risposta multidisciplinare nei rapporti con il sistema socio-economico
<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.

### 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.

<b>Area strategica</b>	<b>Obiettivi strategici</b>
<b>1 - Ricerca</b>	Promuovere una ricerca sostenibile sia in termini di capacità di attrarre risorse sia della promozione dell'etica nella ricerca;
<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»
<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
<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

Per l'anno 2024 sono stati definiti i target degli indicatori associati agli obiettivi strategici, disponibili nel documento [Tabella indicatori e target del Piano Strategico 2023-2025 – aggiornamento 2024](#).

La rendicontazione degli obiettivi strategici, con relativa analisi degli scostamenti e delle cause ed eventuale riposizionamento di obiettivi e target in corso, sarà portata all'approvazione degli organi con il monitoraggio di luglio, come descritto nel [Calendario dei documenti di pianificazione e programmazione](#).

## 2.3. Obiettivi di II livello e operativi

### 2.3.1. Obiettivi di II livello – obiettivi direzionali e dipartimentali

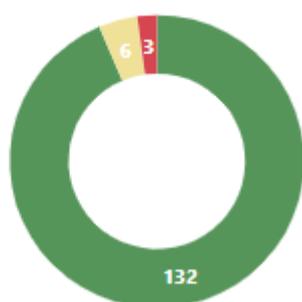
La performance organizzativa rappresenta la declinazione della performance strategica d'Ateneo a livello di unità organizzative. Nello specifico, essa è data dal contributo apportato dalla componente tecnico-amministrativa al conseguimento degli obiettivi strategici attraverso la realizzazione degli obiettivi direzionali, dipartimentali e operativi. In sede di programmazione della performance, gli obiettivi direzionali e dipartimentali sono stati definiti in linea con il nuovo Piano strategico di Ateneo 2023-2025.

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

Con riferimento agli obiettivi di II livello, la performance organizzativa realizzata dall'Ateneo nel 2024 è risultata pari al 97,49%. Nello specifico, su un totale di 141 obiettivi di II livello, 132 (93,6%) sono raggiunti, 6 (4,3%) parzialmente raggiunti e 3 (2,1%) non raggiunti.

Figura 47 - Numero di obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti al 31 dicembre 2024

● Raggiunto ● Parzialmente raggiunto ● Non raggiunto

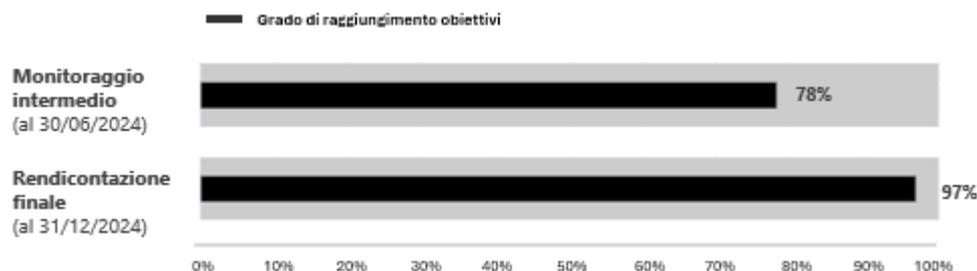


Si illustrano di seguito i risultati per priorità e area strategica, articolando la performance relativa agli obiettivi di II livello per obiettivo strategico. Si illustra, poi, il dettaglio degli obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti al fine di evidenziare gli obiettivi 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 2024 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 97% con uno stato di avanzamento al 30.06.2024, rispetto al target annuale, pari al 78%.

Figura 48 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Open University  
Anno 2024



La priorità strategica Open University al 31 dicembre 2024 conta 44 obiettivi di II livello e non registra variazioni numeriche rispetto alla programmazione.

In fase di monitoraggio intermedio, tuttavia, con riferimento all’obiettivo direzionale “Dare piena attuazione alla policy di OPEN SCIENCE” è stato rimodulato un piano d’azione relativamente all’indicatore e al target, al fine di monitorare meglio l’attività in logica di miglioramento continuo.

Tabella 24 - Rimodulazioni obiettivi II livello – priorità strategica Open University  
al 30 giugno 2024

Area strategica	Struttura	Piano d'azione	Rimodulazione	
			Tipologia	Motivazione
<b>Obiettivo direzionale: Dare piena attuazione alla policy di OPEN SCIENCE</b>				
<b>Ricerca</b>	<i>Centro di Ateneo di Documentazione (CAD)</i>	<i>Approvvigionamento di documenti richiesti dai ricercatori e non presenti nelle nostre raccolte, mediante sistema NILDE</i>	Modifica KPI	Rimodulati indicatori e target per monitorare meglio l’attività del servizio in logica di miglioramento continuo.
			Modifica Target	<b>DA</b> “N. transazioni effettuate in ritardo” con target 0 <b>A</b> “Tempo medio di invio della richiesta in rete Nilde” con target ≤1

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 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 2024

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"	
	<b>Obiettivi dipartimentali</b>	1 obiettivo DICEA (internazionalizzazione)	
		1 obiettivo DIISM (partnership e progetti di collaborazione in ambito nazionale e internazionale)	
		1 obiettivo DISES (internazionalizzazione ricerca)	
		1 obiettivo DISVA (rafforzamento ricerca, accordi di collaborazione e visibilità scientifica)	
		1 obiettivo DIMSC (relazioni nazionali e internazionali)	
		1 obiettivo DISCLIMO (partnership Nazionali e Internazionali)	
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>		<b>Performance realizzata</b>
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Coinvolgere il sistema socio-economico nella proposta e sviluppo di iniziative legate all'offerta formativa	
		<b>Obiettivi dipartimentali/ di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (offerta formativa)
	3 obiettivi D3A (Internazionalizzazione percorsi di studio, collaborazioni interateneo, mobilità internazionali dottorandi)		
	1 obiettivo DIMSC (attrattività offerta formativa)		
	1 obiettivo Azienda Agraria (aree aziendali per didattica)		
	1 obiettivo DISCLIMO (collaborazione con Scuole Secondarie Superiori)		
	<b>Obiettivo strategico 2 - Sviluppare attività di orientamento mirata</b>		<b>Performance realizzata</b>
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Potenziare l'attività di orientamento in ingresso anche con riferimento agli studenti stranieri	
		<b>Obiettivi dipartimentali/ di Facoltà</b>	1 obiettivo DIISM (attività di orientamento)
	1 obiettivo DII (attività di orientamento)		
	2 obiettivi Azienda Agraria (relazioni con scuole superiori; PCTO)		
	1 obiettivo DISCO (attività di orientamento)		
	1 obiettivo DISBSP (collaborazione con le Scuole Secondarie 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 dipartimentali</b>	2 obiettivi DICEA (valorizzazione della conoscenza; strategia di promozione e comunicazione)	●
		1 obiettivo DIISM (rapporti con imprese)	●
		1 obiettivo DII (interazione con il territorio)	●
		1 obiettivo DISVA (sinergie con il mondo produttivo)	●
		3 obiettivi AZIENDA AGRARIA (interazione con associazioni del territorio; eventi culturali aperti alla cittadinanza, rapporti con Istituti Scolastici)	●
		1 obiettivo SIMAU (migliore interazione con stakeholder)	●
<b>Valorizzazione e delle persone e della configurazione 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 dipartimentali</b>	1 obiettivo DISES (visibilità attività del Dipartimento)	●
		1 obiettivo DIISM (utilizzo attrezzature nei laboratori)	●
		1 obiettivo D3A (miglioramento strumenti informativi e procedure per gli stakeholder)	●
		1 obiettivo Azienda Agraria (miglioramento aree esterne verdi dell'Ateneo)	●
		1 obiettivo SIMAU (benessere organizzativo)	●
		1 obiettivo DIMA (miglioramento servizi tecnici e amministrativi per gli stakeholder)	●
		1 obiettivo DISCLIMO (processi di tracciamento e monitoraggio attività di terza missione)	●

Dei 44 obiettivi di II livello della priorità strategica Open University 40 risultano raggiunti, 2 parzialmente raggiunti e 2 non raggiunti.

L'obiettivo direzionale "Conseguire l'accreditamento Human Resources Strategies for Researchers (HRS4R)" è stato raggiunto parzialmente a seguito del parziale raggiungimento di un piano d'azione relativo all'aggiornamento e traduzione in inglese della pagina web dedicata al personale docente e del mancato raggiungimento del piano d'azione relativo al monitoraggio semestrale realizzazione actions a livello di Ateneo. Nel primo caso, l'aggiornamento sarà completato entro il 2025 e la traduzione in inglese entro il 2026. Anche la predisposizione linee guida per i neoassunti è ancora in fase di realizzazione. Nel secondo caso, invece, il piano d'azione non è stato raggiunto in quanto il monitoraggio inizierà una volta ottenuto l'award Excellence in Research.

Lievi criticità si registrano anche relativamente all'obiettivo dipartimentale "Permettere un utilizzo pieno e costante di tutte le attrezzature nei vari Laboratori per scopi didattici, di ricerca e di collaborazione con imprese – DIISM" con riferimento al quale sono state svolte le attività connesse al conseguimento dell'obiettivo ma sono state effettuate 5 riunioni su 6 programmate.

Non sono stati invece raggiunti due obiettivi dipartimentali: il primo, "Espansione delle collaborazioni internazionali di ricerca - DISES", in quanto non sono state effettuate missioni all'estero da parte del personale tecnico; il secondo,

“Miglioramento degli strumenti informativi e delle procedure che coinvolgono gli stakeholder – D3A”, atteneva all’implementazione di un sito web che, al 31/12/2024, registra uno stato di avanzamento pari al 50%.

Effettuando l’analisi per area strategica, emergono performance elevate in tutte le aree. Le aree strategiche con performance più elevate sono quelle della Didattica e della Terza Missione con valori rispettivamente del 99,47% e del 100%. Performance lievemente inferiori si registrano con riferimento alla Ricerca (92,22%) e della Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa (93,23%).

Si evidenzia che nel grafico seguente e in quelli successivi l’area strategica “Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa” è denominata sinteticamente “Organizzazione”.

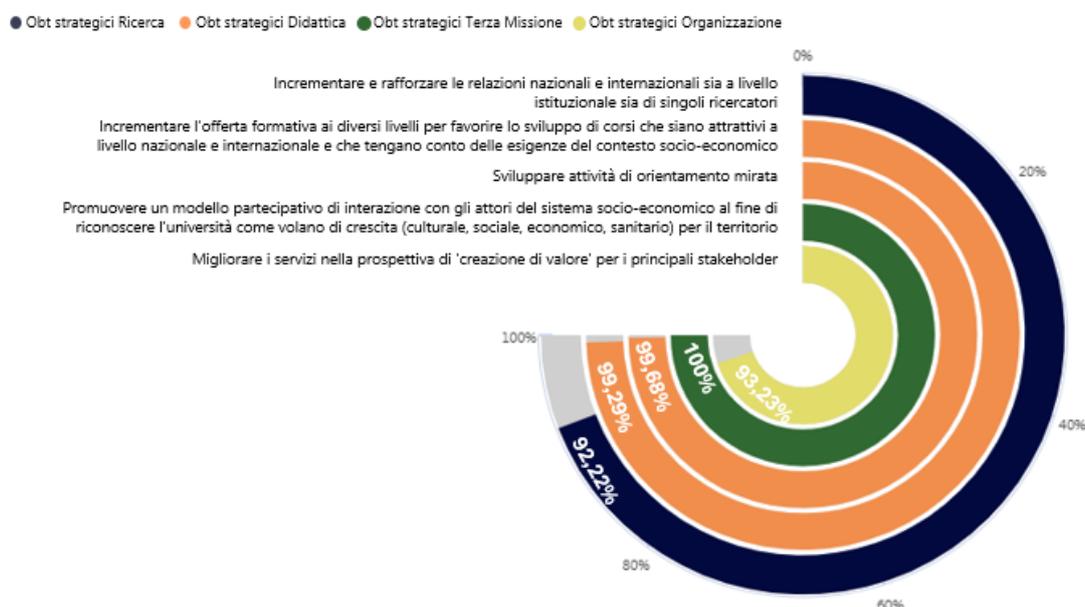
**Figura 49 - Performance obiettivi II livello Open University per area strategica**  
Al 31 dicembre 2024



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 92,22%, 100% e 93,23%. 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 99,29% e il secondo (*Sviluppare attività di orientamento mirata*) pari a 99,68%.

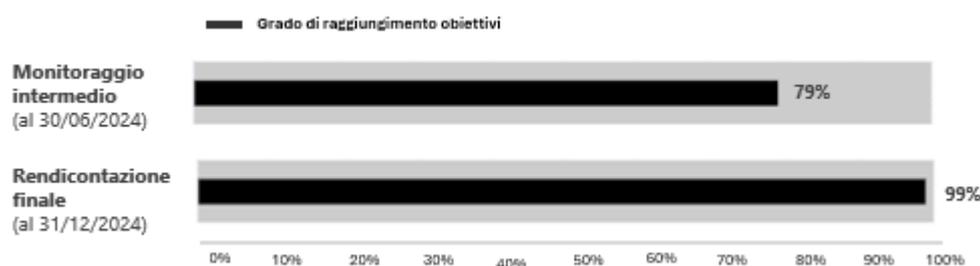
Figura 50 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Open University per obiettivo strategico al 31 dicembre 2024



**Priorità strategica ECCELLENZA DISTINTIVA**

La priorità strategica Eccellenza distintiva nel 2024 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 99% con uno stato di avanzamento al 30.06.2024, rispetto al target annuale, pari al 79%.

Figura 51 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Eccellenza distintiva Anno 2024



La priorità strategica Eccellenza distintiva al 31 dicembre 2024 conta 48 obiettivi di II livello (13 obiettivi direzionali e 35 obiettivi dipartimentali) e non registra variazioni numeriche rispetto alla programmazione.

In fase di monitoraggio intermedio, tuttavia, si sono rese necessarie azioni correttive relativamente a 3 piani d'azione. Nello specifico, è stato chiuso un piano d'azione relativo all'obiettivo direzionale "Valorizzare le competenze del personale tecnico e amministrativo a garanzia di una sempre maggiore qualità dei servizi" per via di una diversa modalità di espletamento dell'attività programmata. Sono stati inoltre rimodulati 2 piani d'azione relativi all'obiettivo direzionale "Innovare i processi organizzativi al fine di elevare la qualità effettiva e, a cascata, quella percepita dei servizi", uno a seguito di modifiche del contesto esterno e l'altro per una migliore individuazione dell'indicatore utilizzato per la misurazione.

Tabella 26 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Eccellenza distintiva al 30 giugno 2024

Area strategica	Struttura	Piano d'azione	Rimodulazione	
			Tipologia	Motivazione
<b>Obiettivo direzionale: Valorizzare le competenze del personale tecnico e amministrativo a garanzia di una sempre maggiore qualità dei servizi</b>				
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Servizio Appalti e Contratti	Predisposizione di un modulo formativo in materia di appalti pubblici	Chiusura Obiettivo	La Direzione generale ha aderito a un programma di formazione specifico sugli appalti predisposto e condiviso con gli altri Atenei delle Marche
<b>Obiettivo direzionale: Innovare i processi organizzativi al fine di elevare la qualità effettiva e, a cascata, quella percepita dei servizi</b>				
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Area Didattica e Servizi agli Studenti	Individuazione di procedure da semplificare/reingegnerizzare/digitalizzare	Modifica KPI (cancellazione)	Si chiede la cancellazione del KPI "Numero di aree culturali coinvolte (per la procedura digitalizzata per la gestione dei tirocini)" per soprappiunta nota del Cineca di sospensione dell'applicativo.
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Servizio Gestione Carriere Studenti	Redazione nuovo Regolamento studentesse/studenti e successivi aggiornamenti necessari a seguito della modifica del Regolamento Didattico di Ateneo	Modifica indicatore	Si chiede la modifica dell'indicatore <b>DA</b> "Numero regolamenti redatti" <b>A</b> "Numero regolamenti aggiornati" per una descrizione più puntuale rispetto all'attività svolta.

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 2024

AREA STRATEGICA	Obiettivo strategico 1 - Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti	Performance realizzata	
Ricerca	<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</b>	1 obiettivo DICEA (potenziamento infrastrutture di ricerca)	●
		2 obiettivi D3A (Diminuzione percentuale di docenti inattivi; strumentazioni ricerca)	●
		1 obiettivo DISVA (qualità della ricerca)	●
		1 obiettivo DIMA (produttività scientifica)	●
		2 obiettivi Azienda Agraria (nuovo centro per ricerche di alta qualità; nuove strutture espositive presso l'Orto Botanico)	●

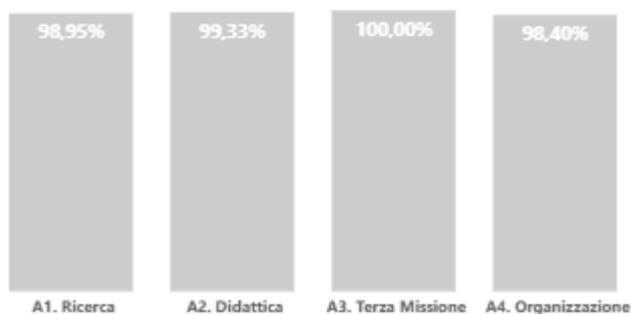
<b>Didattica</b>	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere la qualità della didattica quale obiettivo prioritario nelle scelte dell'Ateneo</b>	<b>Performance realizzata</b>	
	<b>Obiettivi direzionali</b>	Migliorare l'Assicurazione Qualità dell'offerta formativa di Ateneo anche allineandola al nuovo Sistema 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</b>	1 obiettivo DICEA (specializzazione e innovazione della didattica)	●
		1 obiettivo DII (qualità della didattica)	●
		1 obiettivo DISVA (qualità della didattica)	●
		1 obiettivo DIISM (didattica innovativa)	●
	1 obiettivo DIMA (qualità didattica)	●	
	2 obiettivi AZIENDA AGRARIA (ambienti e laboratori per didattica; tesi e tirocini)	●	
<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</b>	1 obiettivo DICEA (valorizzazione conoscenza)	●
		1 obiettivo DIISM (incremento azioni di trasferimento tecnologico)	●
		1 obiettivo D3A (attività conto terzi)	●
		1 obiettivo SIMAU (aggiornamento banche dati)	●
<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</b>	1 obiettivo DICEA (crescita e formazione PTA)	●
		2 obiettivi DII (miglioramento competenze del PTA; miglioramento efficacia processi organizzativi)	●
		1 obiettivo DIISM (miglioramento competenze personale)	●
		1 obiettivo DISES (accrescimento competenze personale)	●
		1 obiettivo D3A (rafforzamento competenze)	●
		2 obiettivi DIMA (competenze tecniche e soft del personale; miglioramento supporto informativo dei processi decisionali)	●
		2 obiettivi Azienda Agraria (semplificazione e digitalizzazione procedure; formazione del PTA)	●
		1 obiettivo DIMSC (competenze a supporto dei processi critici)	●

	1 obiettivo SIMAU (competenze a supporto dei processi critici)	●
	1 obiettivo DISCP (valorizzazione competenze specifiche)	●
	1 obiettivo DISBSP (valorizzazione e formazione risorse umane)	●
<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	●
	Sviluppare un sistema di reporting interno ed esterno focalizzato sui Key Performance Indicators - KPI - a supporto della gestione dei processi	●
	Attrarre eccellenze a livello internazionale per innalzare la qualità della ricerca dell'Ateneo	●
<b>Obiettivi dipartimentali</b>	1 obiettivo DIISM (incremento livelli di efficienza, efficacia e qualità)	●
	1 obiettivo DIMA miglioramento efficacia ed efficienza attività;	●
	1 obiettivo DISVA (miglioramento competenze del personale)	●

Nello specifico, su un totale di 48 obiettivi di II livello, 47 risultano raggiunti e 1 parzialmente raggiunto. Qualche piccola criticità si registra nell'obiettivo direzionale *Valorizzare le competenze del personale tecnico e amministrativo a garanzia di una sempre maggiore qualità dei servizi*, con riferimento al quale risultano raggiunti parzialmente due piani d'azione, uno relativo alla mappatura delle competenze del personale e l'altro relativo all'aggiornamento regolamenti personale docente e di ricerca. Nello specifico, nel primo caso è stata sospesa la somministrazione dei questionari per la mappatura delle competenze a seguito dell'adesione al progetto proposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico - "Accompagnamento e diffusione del know how", volto a introdurre e diffondere un sistema innovativo per la gestione delle risorse umane, basato su sistemi di competenze che siano in grado di supportare il collegamento della pianificazione strategica all'individuazione dei profili professionali necessari al migliore e più efficace raggiungimento degli obiettivi di valore pubblico. Sarà infatti il Dipartimento a fornire un kit *ad hoc* di strumenti e modelli. Nel secondo caso, l'aggiornamento dei regolamenti relativi al personale docente e di ricerca è ancora in corso per via di necessità organizzative emerse che hanno determinato il rinvio dell'approvazione agli organi nel 2025.

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

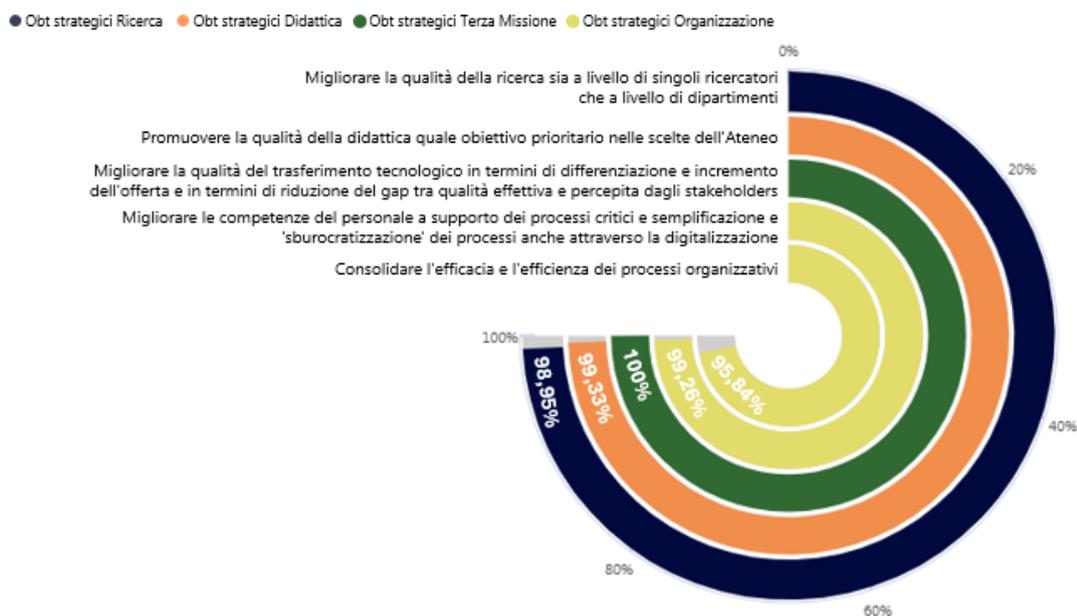
**Figura 52 - Performance obiettivi II livello Eccellenza distintiva per area strategica**  
Al 31 dicembre 2024



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 98,95%, 99,33% 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 99,26%, e al 95,84%.

Figura 53 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Eccellenza distintiva per obiettivo strategico

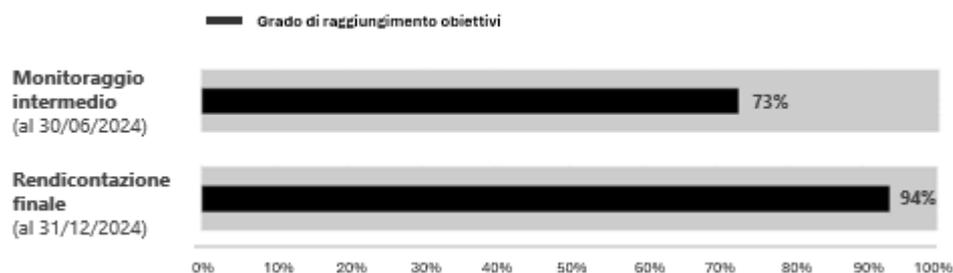
al 31 dicembre 2024



**Priorità strategica INTEGRAZIONE**

La priorità strategica Integrazione nel 2024 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 94% con uno stato di avanzamento al 30.06.2024, rispetto al target annuale, pari al 73%.

Figura 54 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Integrazione Anno 2024



La priorità strategica Integrazione al 31 dicembre 2024 conta 24 obiettivi di II livello (7 obiettivi direzionali e 17 obiettivi dipartimentali) 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*) sono stati rimodulati l’indicatore e il target di un piano d’azione, principalmente per ragioni organizzative.

Tabella 28 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Integrazione al 30 giugno 2024

Area strategica	Struttura	Piano d'azione	Rimodulazione	
			Tipologia	Motivazione
<b>Obiettivo direzionale: Valorizzare i Centri interdipartimentali di ricerca e servizio</b>				
<b>Ricerca</b>	Servizio Coordinamento Amministrativo Strutture Didattico Scientifiche	Valorizzazione dei Centri Interdipartimentali di ricerca e servizio mediante omogenizzazione di procedure amministrative e contabili	Modifica KPI  Modifica Target	Si chiede la modifica dell'indicatore (e di conseguenza del target) in quanto per ragioni organizzative il Servizio non ha ancora acquisito la gestione centralizzata dei centri <b>DA</b> "N. di procedure armonizzate" con target 1 <b>A</b> "% centri interdipartimentali mappati" con target 100%

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 2024

AREA STRATEGICA	<b>Obiettivo strategico 1 - Migliorare l'integrazione della ricerca</b>		<b>Performance realizzata</b>
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	●
		Valorizzare i Centri interdipartimentali di ricerca e servizio	●
	<b>Obiettivi dipartimentali</b>	1 obiettivo DIISM (competenze trasversali)	●
		1 obiettivo DISVA (ricerca multidisciplinare e trasversale)	●
		1 obiettivo Azienda Agraria (progetti nazionali e internazionali multidisciplinari)	●
		1 obiettivo DISCLIMO (ricerca tra diverse aree)	●
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>		<b>Performance realizzata</b>
	<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</b>	1 obiettivo DIISM (sinergia didattica-ricerca)	●
		1 obiettivo Azienda Agraria (attività didattiche interdisciplinari)	●
		1 obiettivo DICEA (offerta didattica interdisciplinare)	●
		1 obiettivo DISCO (offerta formativa interdisciplinare di III livello)	●
	Terza Missione	<b>Obiettivo strategico 1 - Favorire una risposta multidisciplinare nei rapporti con il sistema socio-economico</b>	
<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</b>		1 obiettivo DIISM (relazioni con il territorio e il sistema socio-economico)	●
		1 obiettivo DISVA (sinergie tra ricerca e mondo produttivo)	●
Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa1	<b>Obiettivo strategico 1 - Promuovere processi organizzativi capaci di integrare le diverse aree organizzative e le diverse strutture della comunità accademica</b>		<b>Performance realizzata</b>
	<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	●
	<b>Obiettivi dipartimentali</b>	1 obiettivo DIISM (intercambiabilità figure amministrative)	●
		1 obiettivo DISES (digitalizzazione processi)	●
		1 obiettivo DISVA (integrazione processi)	●
		1 obiettivo DIMA (comunicazione interna e integrazione attività docenti e PTA)	●
		1 obiettivo Azienda Agraria (coordinamento tra le diverse aree tecnico-amministrative)	●
		1 obiettivo DISCO (aggiornamento regolamenti)	●
		1 obiettivo DISBSP (promozione dipartimento e misure di trasparenza)	●

Nello specifico, su un totale di 24 obiettivi di II livello, 20 sono stati raggiunti, 3 parzialmente raggiunti e 1 non raggiunto. Criticità si registrano con riferimento a 1 obiettivo direzionale e 3 obiettivi dipartimentali.

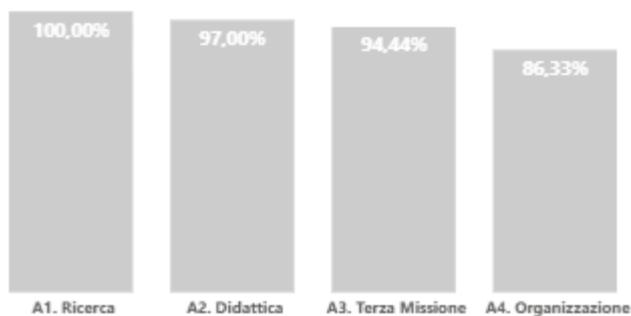
L'obiettivo direzionale *Favorire la comunicazione e l'integrazione con gli attori del sistema socio-economico per potenziare l'offerta didattica interdisciplinare* risulta parzialmente raggiunto in quanto uno dei due piani d'azione ad esso collegati è stato raggiunto solo in parte. Tale piano d'azione, relativo al rafforzamento del rapporto con le parti sociali per il corso di studio a ciclo unico in Medicine and Surgery relativamente ai SSD della Facoltà di Ingegneria, non è stato portato a termine in quanto, all'incontro a tal fine organizzato, non vi è stata alcuna partecipazione da parte dei soggetti invitati.

Sono stati inoltre raggiunti parzialmente due obiettivi dipartimentali. Il primo (*Supportare le relazioni multidisciplinari con il territorio e il sistema socio-economico – DIISM*), per via del parziale raggiungimento dell'obiettivo operativo ad esso collegato relativo all'aggiornamento del sito web di Dipartimento quale strumento utile a supportare le relazioni multidisciplinari con il territorio e il sistema socio-economico. Dei 6 incontri programmati per valutare e implementare l'aggiornamento delle pagine web del sito del Dipartimento, 5 si sono svolti nel 2024 e 1 nei primi mesi del 2025. Il secondo (*Potenziare il coordinamento tra le diverse aree tecnico-amministrative nelle fasi di monitoraggio ed esecuzione delle attività programmate – AZIENDA AGRARIA*) è stato raggiunto parzialmente in quanto sono stati svolti 6 incontri di coordinamento a fronte dei 10 programmati.

Infine, l'obiettivo dipartimentale *Aggiornamento regolamenti del Dipartimento DISCO* risulta non raggiunto in quanto si è in attesa delle modifiche ai regolamenti di Ateneo per uniformarsi agli stessi.

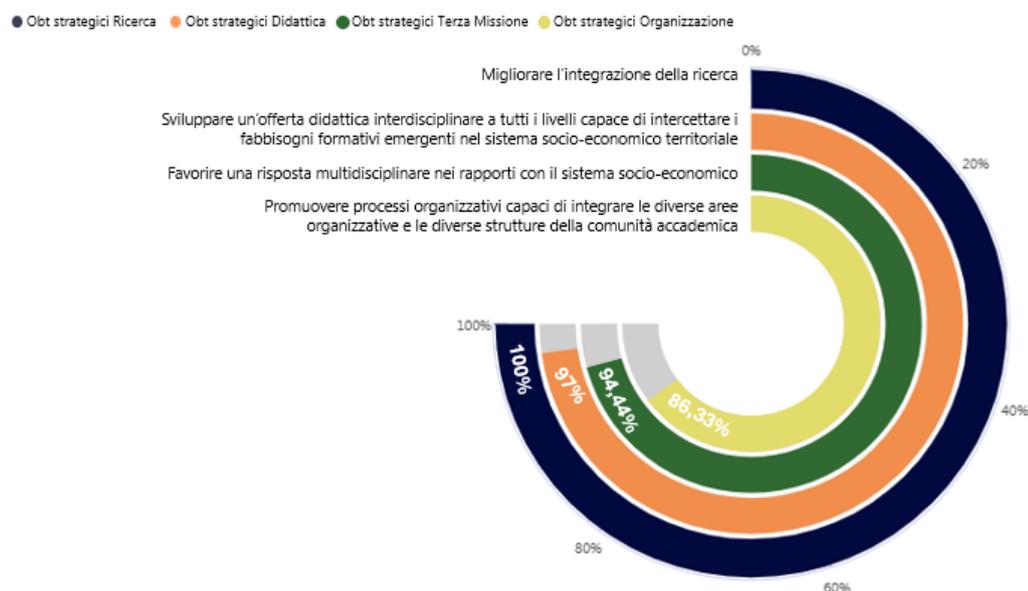
Dall'analisi per area strategica, emergono performance elevate con riferimento alle aree Ricerca (100%), Didattica (97%) e Terza Missione (94,44%). L'area relativa all'organizzazione registra una performance leggermente inferiore, pari all'86,33%.

**Figura 55 - Performance obiettivi II livello Integrazione per area strategica**  
Al 31 dicembre 2024



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.

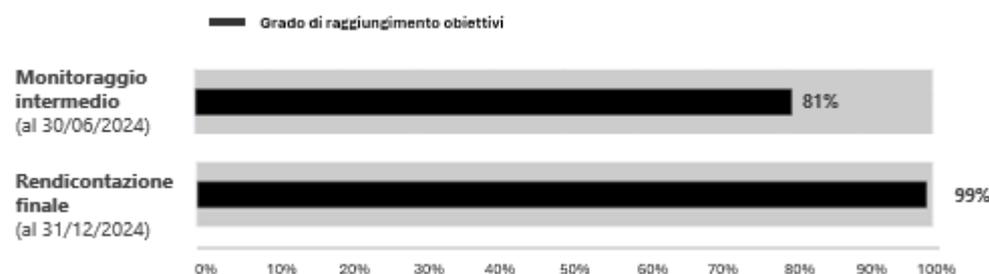
Figura 56 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Integrazione per obiettivo strategico al 31 dicembre 2024



### Priorità strategica **RESPONSABILITÀ**

La priorità strategica Responsabilità nel 2024 registra una performance degli obiettivi di II livello pari al 99% con uno stato di avanzamento al 30.06.2024, rispetto al target annuale, pari all'81%.

Figura 57 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Responsabilità Anno 2024



La priorità strategica Responsabilità al 31 dicembre 2024 conta 25 obiettivi di II livello (7 obiettivi direzionali e 18 obiettivi dipartimentali) e non registra variazioni numeriche rispetto alla programmazione. In fase di monitoraggio intermedio, tuttavia, un piano d'azione è stato rimodulati con riferimento al target dell'indicatore, a seguito della chiusura del correlato obiettivo operativo.

Tabella 30 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Responsabilità al 30 giugno 2024

Area strategica	Struttura	Piano d'azione	Rimodulazione	
			Tipologia	Motivazione
<b>Obiettivo direzionale: Garantire la sostenibilità sociale delle scelte e delle attività istituzionali dell'Ateneo</b>				
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Servizio supporto organi di Ateneo e pianificazione strategica	<i>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</i>	Modifica Target	Riduzione del target relativo all'indicatore "numero iniziative supportate" in considerazione della richiesta di rimodulazione dell'obiettivo operativo correlato volto alla predisposizione e sviluppo di un repository normativo interno <b>DA 4 A 3</b>

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</b>	1 obiettivo DICEA (ricerca su tematiche di rilevante interesse ambientale, culturale, sociale e di innovazione tecnologica)	●
		1 obiettivo DIISM (bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali)	●
		1 obiettivo DIMA (bandi competitivi europei, nazionali, regionali e attrazione risorse)	●
		1 obiettivo Azienda Agraria (inserimento di nuove accessioni vegetali)	●
<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</b>	1 obiettivo DIISM (laboratori didattica)	●
		1 obiettivo D3A (strategie di inclusione)	●
<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</b>	1 obiettivo DIISM (public engagement)	●
		1 obiettivo DISVA (coinvolgimento stakeholder su tematiche di sostenibilità)	●
		2 obiettivi Azienda Agraria (creazione nuovi prodotti agroalimentari; sensibilizzazione tematiche relative alla sostenibilità)	●

Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	<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</b>	1 obiettivo DII (benessere organizzativo) ●
		1 obiettivo DIISM (risparmio energetico e sostenibilità ambientale) ●
		1 obiettivo DISES (trasparenza, parità di genere e benessere collettivo) ●
		1 obiettivo D3A (miglioramento sicurezza) ●
		1 obiettivo DICEA (salute e sicurezza) ●
		1 obiettivo DISBSP (tutela salute e benessere individuale) ●
		2 obiettivi Azienda Agraria (sicurezza personale, macchine e attrezzature agricole; sicurezza infrastrutture verdi) ●

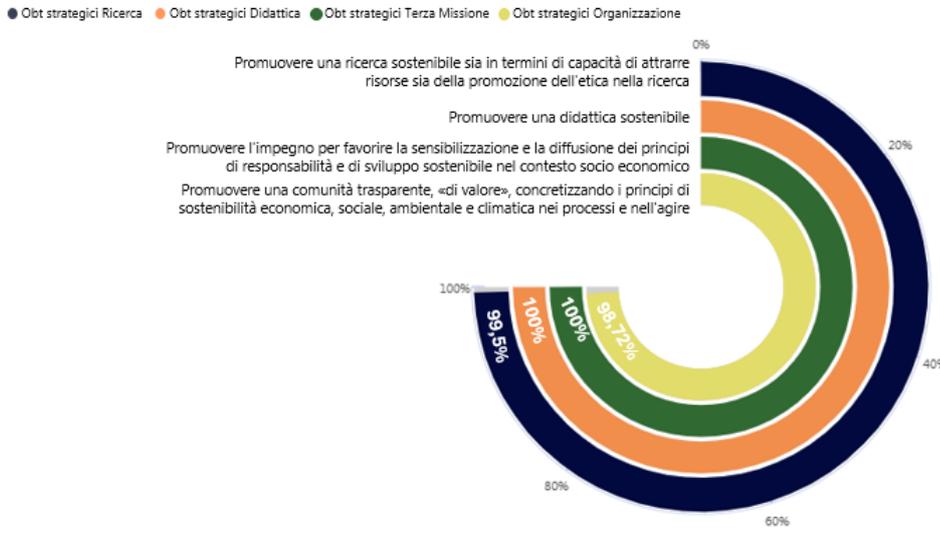
Tutti gli obiettivi di II livello della priorità strategica Responsabilità risultano pienamente raggiunti. Dall'analisi per area strategica, emergono performance elevate in tutte le aree, pari o prossime al 100%.

**Figura 58 - Performance obiettivi II livello Responsabilità per area strategica**  
Al 31 dicembre 2024



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 59 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Responsabilità per obiettivo strategico al 31 dicembre 2024

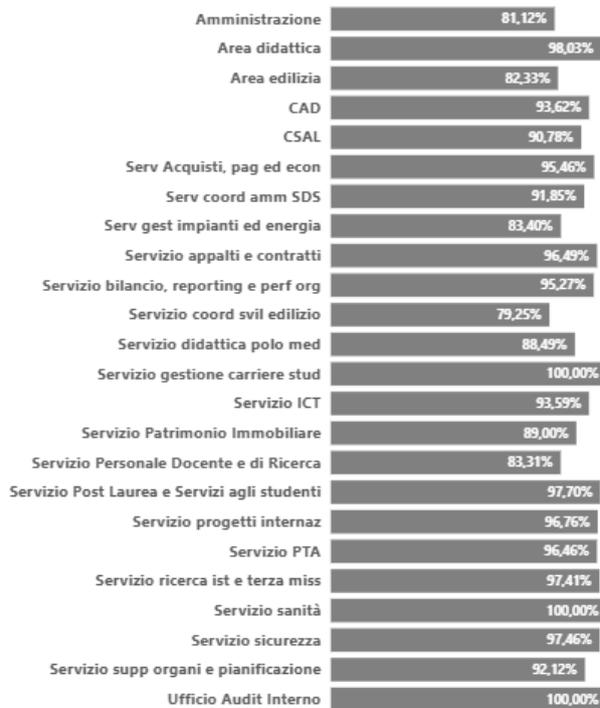


**Performance organizzativa (obiettivi di II livello) per Struttura**

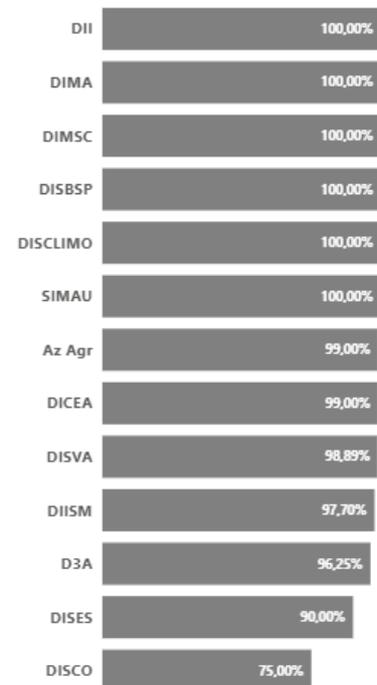
Si illustrano di seguito i dati relativi al raggiungimento degli obiettivi di II livello per Struttura.

Figura 60 -Performance organizzativa (obiettivi II livello) per struttura al 31 dicembre 2024

Performance obiettivi direzionali (piani d'azione) per struttura



Performance obiettivi dipartimentali per struttura



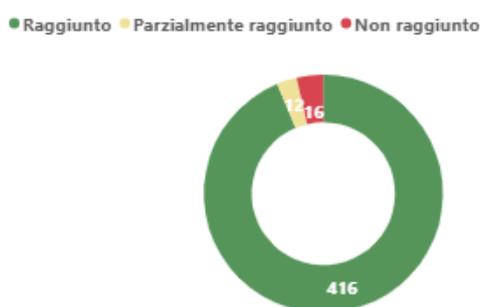
### 2.3.2. Obiettivi operativi

La misurazione finale degli obiettivi operativi avviene considerando la percentuale di realizzazione dell'indicatore rispetto al target programmato o, in caso di più indicatori, la media delle percentuali di realizzazione degli stessi.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo è espresso dal numero percentuale 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.

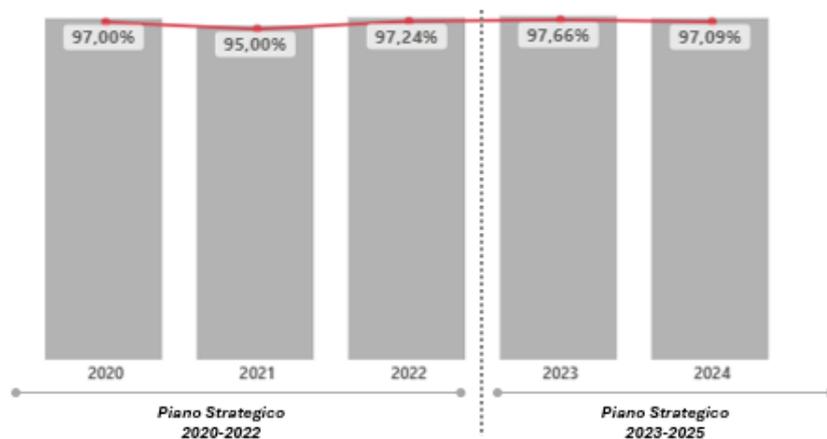
Gli obiettivi operativi raggiunti al 31.12.2024 sono 416, su un totale di 444 (94%); 12 sono stati parzialmente raggiunti (3%) e i restanti 16 (3%), invece, risultano non raggiunti.

Figura 61 – Numero di obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti Anno 2024



La performance dell'Ateneo relativa agli obiettivi operativi nel 2024 è risultata pari a 96,77%, in lieve calo rispetto al 2023. Il dato è comunque superiore alla media del quinquennio, pari a 96,80%.

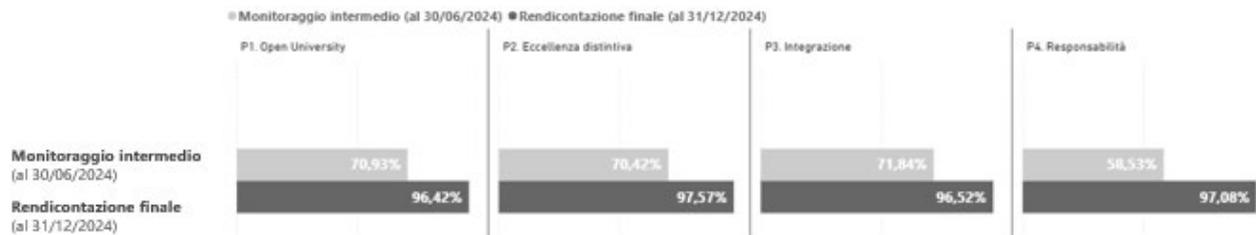
Figura 62 - Andamento performance organizzativa obiettivi operativi confronto quinquennio



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 a 97,57% per l'Eccellenza distintiva, 97,08% per la Responsabilità, 96,52% per l'integrazione e 69,42% per l'Open University. 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 2024.

Figura 63 - Performance organizzativa degli obiettivi operativi per priorità strategica – confronto monitoraggio intermedio-rendicontazione finale

Anno 2024



Gli obiettivi operativi al 31 dicembre 2024 risultano pari a 444, a fronte dei 447 programmati.

Le priorità strategiche Open University e Integrazione non hanno subito variazioni numeriche rispetto alla fase di programmazione: la prima conta 88 obiettivi, la seconda 66. La priorità strategica Open University, tuttavia, registra la rimodulazione di un obiettivo operativo.

La priorità strategica Eccellenza distintiva è passata da 206 a 204 obiettivi a seguito della chiusura di 2 obiettivi operativi. Inoltre, 5 obiettivi sono stati rimodulati.

La priorità strategica Responsabilità è passata da 87 a 86 obiettivi a seguito della chiusura di un obiettivo operativo. Inoltre, 2 obiettivi sono stati rimodulati.

Si riporta di seguito la tabella con le rimodulazioni 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 2024

Area strategica	Struttura	Obiettivo operativo	Rimodulazione	
			Tipologia	Motivazione
<b>Priorità strategica: Open University</b>				
<b>Obiettivo direzionale: Dare piena attuazione alla policy di OPEN SCIENCE</b>				
Ricerca	Centro di Ateneo di Documentazioni (CAD)	Approvvigionamento di documenti richiesti dai ricercatori e non presenti nelle nostre raccolte, mediante sistema NILDE	Modifica KPI	Rimodulati indicatori e target per rispondere più in dettaglio all'esigenza di migliorare il servizio in ottica di miglioramento continuo. DA "N. transazioni effettuale in ritardo" con target 0 A "Tempo medio di invio della richiesta in rete Nilde" con target ≤1
			Modifica Target	
<b>Priorità strategica: Eccellenza distintiva</b>				
<b>Obiettivo direzionale: Valorizzare le competenze del personale tecnico e amministrativo a garanzia di una sempre maggiore qualità dei servizi</b>				
Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Ufficio Gestione Carriere Personale Docente e di Ricerca	Predisposizione di una bozza da inviare agli organi competenti	Modifica Nome Obiettivo/Descrizione Obiettivo	A seguito di refuso commesso in fase di inserimento, si chiede la modifica dell'obiettivo DA "Predisposizione di una bozza da inviare agli organi competenti" A "Predisposizione del regolamento per la costituzione del fondo per la valorizzazione dei risultati della ricerca ai sensi dell'art. 9, comma 1-bis legge 240/2010 secondo quanto di stabilito dal DM 1299 del 27.09.2023"
			Modifica Attività	A seguito di refuso commesso in fase di inserimento, si chiede di rinviare al prossimo anno l'attività "Pubblicazione a seguito di parere positivo del SA del relativo regolamento"
			Chiudere l'obiettivo	La Direzione generale ha aderito a un programma di formazione specifico sugli appalti predisposto e condiviso con gli altri Atenei delle Marche
<b>Obiettivo direzionale: Innovare i processi organizzativi al fine di elevare la qualità effettiva e, a cascata, quella percepita dei servizi</b>				
Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Ufficio Sistemi informativi integrati per la didattica	Supporto all'attivazione dell'applicativo TSP2.0 per la gestione dei tirocini per l'Area di Agraria	Chiudere l'obiettivo	si chiede la chiusura a seguito di comunicazione del Cineca di sospensione dell'applicativo.
			Modifiche Date Attività	si richiede la modifica delle date delle attività da marzo 2024 a dicembre 2024
	Ufficio Segreteria Studenti post Laurea di area sanitaria	Organizzazione welcome day per medici specializzandi a.a. 2022/2023		

	Ufficio Didattica Post Laurea di Area Sanitaria	Reingegnerizzazione del processo di gestione degli adempimenti connessi alle attività professionalizzanti del medico in formazione specialistica mediante il libretto diario informatizzato	Modifiche Date Attività	Si chiede rimodulazione attività Formazione del personale coinvolto dal 31/05/2024 al 31/12/2024 in quanto in considerazione nel numeroso personale coinvolto (Segreterie Didattiche delle 41 Scuole di Specializzazione) e dell'acquisizione tramite mobilità presso l'Ufficio Didattica Post Laurea di nuovo personale dal 01/07/2024, si è reso necessario posticipare per esigenze organizzative l'attività in oggetto.
	Ufficio Gestione Basi dati e Sviluppo Software applicativo di base	Adeguamento procedure già in uso	Modifica Target	DA 2 A 1 Alcune delle procedure che sarebbero state oggetto di revisione sono legate al nuovo workflow della banca dati IRIS. L'analisi dell'impatto della nuova gestione ha richiesto tempi più lunghi del previsto e il coinvolgimento di diverse strutture dell'Ateneo comportando uno slittamento sulla programmazione. Chiedo quindi che il target delle procedure che saranno adeguate ai nuovi standard di programmazione interna sia portato a 1
<b>Obiettivo dipartimentale (DIMA): Migliorare il supporto informativo dei processi decisionali</b>				
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Ufficio Amministrativo DIMA; DIMA Tecnici	Informatizzazione delle informazioni a supporto della direzione del Dipartimento	Modifica KPI	Si chiede di inserire il nuovo KPI: "Numero database sviluppati o affinati" in quanto più pertinente all'obiettivo e al target previsto.
<b>Priorità strategica: Responsabilità</b>				
<b>Obiettivo direzionale: Garantire la sostenibilità sociale delle scelte e delle attività istituzionali dell'Ateneo</b>				
<b>Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa</b>	Ufficio affari istituzionali, organi collegiali e legale	Supporto per la modifica/implementazione della Regolamentazione interna di Ateneo	Modifica Target	DA 4 A 1 in considerazione del fatto che sono ancora in corso di definizione alcuni aspetti utili al fine della modifica di alcuni dei regolamenti inizialmente inclusi nell'obiettivo.
	Ufficio affari istituzionali, organi collegiali e legale	Progettazione e sviluppo di un repository normativo interno	Chiudere l'obiettivo	Nel corso del primo semestre, per la necessità di dare preminenza ad altre indifferibili attività, non è stata avviata alcuna attività volta alla progettazione e lo sviluppo di un repository normativo interno. Considerato quanto esposto, si chiede di posticipare il termine per la realizzazione dell'obiettivo operativo al 31/12/2025.
	Ufficio Comunicazione ed Eventi di Ateneo	Progettazione e sviluppo di un sistema di newsletter di comunicazione interna rivolta al personale.	Modifica Target	DA 4 A 3 La raccolta del materiale per la prima newsletter ha richiesto più tempo di quanto preventivato a gennaio, pertanto, si chiede una riduzione del target a 3.

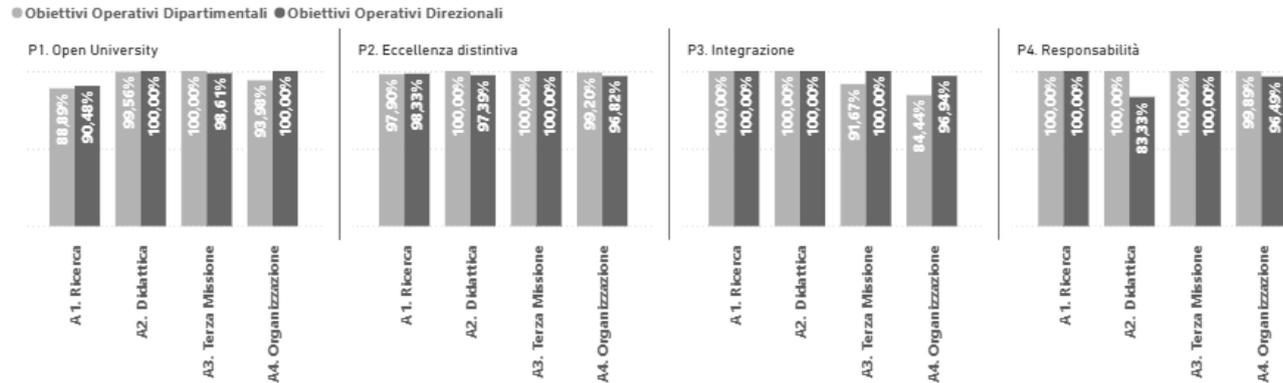
L'analisi per priorità e area strategica evidenzia performance elevate in tutte le aree.

Livelli inferiori di performance, ritenuti comunque più che soddisfacenti, con riguardo agli obiettivi operativi che discendono dai direzionali si registrano nell'area Ricerca della priorità strategica Open University (90,48%) e nell'area Didattica della priorità strategica Responsabilità (83,33%); con riguardo, invece, agli obiettivi operativi che discendono dagli obiettivi dipartimentali, nell'area Ricerca della priorità strategica Open University (88,89%) e nell'area relativa all'organizzazione della priorità strategica Integrazione (84,44%).

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.

**Figura 64 - Performance obiettivi operativi per priorità e area strategica**

Al 31 dicembre 2024



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

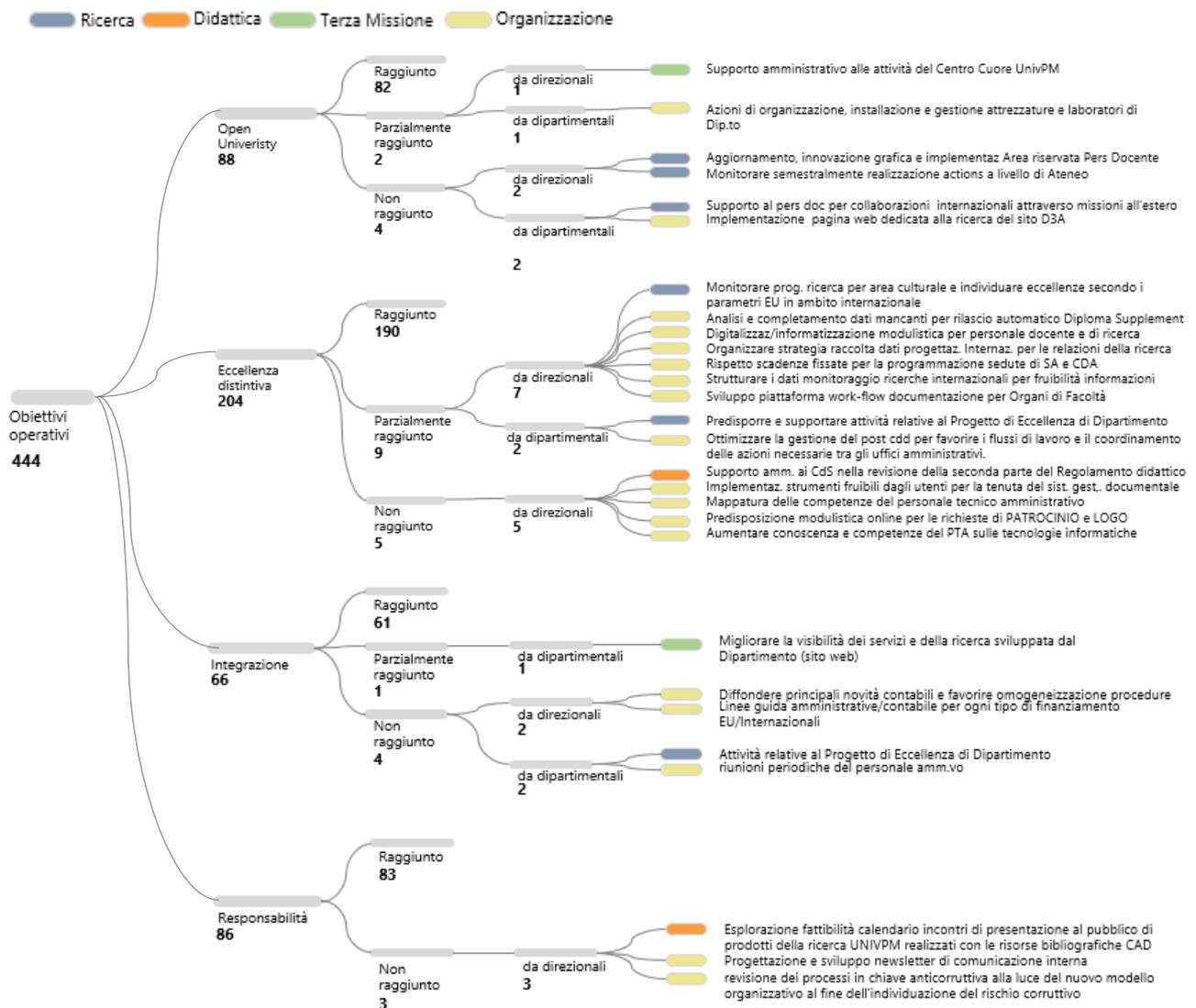
La priorità strategica Open university conta 88 obiettivi operativi, 82 dei quali risultano raggiunti, 2 parzialmente raggiunti e 4 non raggiunti.

La priorità strategica Eccellenza distintiva conta 204 obiettivi operativi, 190 dei quali raggiunti, 9 parzialmente raggiunti e 5 non raggiunti.

La priorità strategica Integrazione conta 66 obiettivi operativi, 61 raggiunti, 1 parzialmente raggiunto e 4 non raggiunti.

La priorità strategica Responsabilità conta 86 obiettivi operativi, 83 dei quali raggiunti e 3 non raggiunti.

Figura 65 - Analisi raggiungimento obiettivi operativi  
Al 30 dicembre 2024



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: Open University</b>				
Raggiungimento	Area strategica	Ufficio	Obiettivo operativo	Motivazione
Parzialmente raggiunto	Terza Missione	Servizio Didattica Polo Medicina - Ufficio a Staff; Ufficio Nucleo Didattico Medicina	Supporto amministrativo alle attività del Centro Cuore UnivPM	È stata costituita la piattaforma condivisa al fine di raccogliere i dati dei discenti e monitorare il pagamento delle quote relative alla partecipazione ai corsi di formazione. Non è stata invece avviata la procedura di affidamento per la realizzazione del sito web.
		Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	DIISM Tecnici	Promuovere e supportare le azioni di organizzazione, installazione e gestione delle attrezzature e dei laboratori del Dipartimento.
Non raggiunto	Ricerca	Ufficio Coordinamento, progettazione e rendicontazione progetti internazionali	Monitorare semestralmente realizzazione actions a livello di Ateneo	È stato effettuato un incontro a fronte dei 3 programmati. La riunione ha riguardato l'avvio dei lavori e si è svolta con alcuni membri dell'APIC, i responsabili dei servizi coinvolti nell'Action Plan e il Direttore Generale. E' stato comunque organizzato il seminario "HRS4R in UNIVPM" destinato a tutta la comunità UNIVPM per illustrare la HRS4R e, a Bruxelles, la conferenza "Conference on research careers 2024 and HR Excellence in research Inf Day". Inoltre, UNIVPM è entrata nella comunità di pratica CODAU-HRS4R.
		Ufficio Gestione Carriere Personale Docente e di Ricerca	Aggiornamento, innovazione grafica e implementazione dell'Area riservata al Personale Docente - Sezione notizi, documenti e modulistica	È stata effettuata la mappatura dell'area Riservata al personale docente e solo parzialmente aggiornate alcune procedure.
		DISES Tecnici	Supporto al personale docente nell'incremento delle collaborazioni internazionali attraverso missioni all'estero	Il personale tecnico non ha effettuato missioni internazionali.
		Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Ufficio Amministrativo D3A	Implementazione pagina web dedicata alla ricerca del sito D3A

<b>Priorità strategica: Eccellenza distintiva</b>				
Raggiungimento	Area strategica		Obiettivo operativo	Motivazione
Parzialmente raggiunto	Ricerca	Ufficio Coordinamento, progettazione e rendicontazione progetti internazionali	Monitorare i progetti di ricerca per area culturale e individuare le eccellenze secondo i parametri europei in ambito internazionale	È stato monitorato l'85% dei progetti di ricerca.
	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Uffici Segreterie studenti aree culturali di Agraria, Scienze, Economia, Ingegneria e Medicina e Chirurgia	Analisi e completamento dati mancanti per rilascio automatico Diploma Supplement	Le Segreterie delle diverse aree culturali hanno provveduto ad analizzare la situazione attuale e ad individuare la parti mancanti per il 90% degli ordinamenti. Attualmente il lavoro deve proseguire con l'ausilio dei Nuclei didattici per tradurre il testo mancante in lingua inglese, successivamente si potrà procedere all'inserimento nella procedura ESSE3 .
		Ufficio Coordinamento, progettazione e rendicontazione progetti internazionali	Organizzare una strategia di raccolta dei dati della progettazione internazionale di utilità per le relazioni della ricerca dell'ateneo	Il dato mancante è il numero di proposte sottomesse. Se il docente non necessita di supporto da parte del Servizio o della segreteria di dipartimento, non si viene a conoscenza della sottomissione di alcuni progetti. Per far fronte a tale aspetto, si procederà con attività di sensibilizzazione di docenti e personale amministrativo e con l'acquisto di un modulo Cineca PJ ad hoc.

	Ufficio Gestione Carriere Docente e di Ricerca	Personalità di Gestione e di Ricerca	Digitalizzazione/informatizzazione della modulistica ad uso del personale docente e di ricerca	I 2 processi da digitalizzare nel 2024 non sono stati completati. È stata avviata la procedura di autorizzazione delle attività esterne ai docenti tramite la piattaforma elixform. Tuttavia, la procedura di pubblicizzazione della stessa è stata rinviata ai primi mesi del 2025. Tale rinvio si è reso necessario a seguito di un confronto con i funzionari responsabili dell'AOU delle marche che ci hanno palesato la necessità di ricevere comunicazione relativamente ai docenti in convenzione. Relativamente al modulo di richiesta flessibilità del congedo di maternità, l'applicativo su elixform è ancora in fase di progettazione che si ritiene di completare entro il 2025.
	Ufficio Didattico; Ufficio erogazione didattica e attività professionalizzanti; Servizio Didattica Polo Medicina - Ufficio a Staff	Nucleo Medicina;	Sviluppo di una piattaforma digitale per gestione e organizzazione workflow della documentazione da presentare agli Organi di Facoltà	E' stata conclusa l'attività di raccolta della documentazione e creata la piattaforma. Si sta provvedendo ad inviare la procedura agli attori coinvolti.
	Ufficio Coordinamento, progettazione e rendicontazione progetti internazionali		Strutturare i dati prodotti dal monitoraggio delle ricerche internazionali al fine di rendere fruibili le informazioni a tutti i soggetti interessati mediante realizzazione di un file relativo a progetti presentati/approvati/rifiutati e aggiornamento annuale	Il file è stato creato ed è aggiornato regolarmente. Il dato mancante è il numero di proposte sottomesse se il docente/ricercatore non necessita del supporto del Servizio o della segreteria amministrativa del suo dipartimento di appartenenza.
	Ufficio amministrativo DICEA		Predisporre e supportare tutte le attività relative al Progetto di Eccellenza di Dipartimento	Le procedure terminate con successo sono apri al 60% a fronte del 75% programmato.
	Ufficio Didattico	Nucleo Scienze	Ottimizzare la gestione del post cdd per favorire i flussi di lavoro e il coordinamento delle azioni necessarie tra gli uffici amministrativi.	Cruscotto impostato (file Excel); avviate le prime compilazioni ma strumento non ancora a regime al 100%.
Non raggiunto	Didattica	Ufficio erogazione didattica e attività professionalizzanti	Supporto amministrativo ai Corsi di Studio nella revisione della seconda parte del Regolamento didattico inerente alle norme relative ai singoli Corsi di Studio	Tutti i regolamenti didattici dei corsi di studio sono stati revisionati e sono in via di approvazione

Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Ufficio Inserimento, Formazione e sviluppo professionale	Mappatura delle competenze del personale tecnico amministrativo: titoli di studio e predisposizione e somministrazione al personale di un questionario self report per la rilevazione delle competenze possedute	Obiettivo non completamente raggiunto in quanto le attività di somministrazione dei questionari e relativa analisi dati non sono state effettuate a seguito dell'adesione dell'Ateneo ad un progetto dal Dipartimento della Funzione Pubblica che prevede un modello condiviso di mappatura delle competenze per le PA aderenti. La parte della mappatura dei titoli di studio è stata completata per il 75% come previsto dall'obiettivo.
	Ufficio Segreteria Direzione Generale e Gestione Documentale	Implementazione di strumenti fruibili dagli utenti per la corretta e coordinata tenuta del sistema di gestione documentale da parte di tutte le Unità Organizzative.	Sono stati sviluppati i contenuti e la struttura delle sottosezioni e si sta valutando se utilizzare una piattaforma alternativa.
	Ufficio Segreteria del Rettore	Predisposizione modulistica online per le richieste di PATROCINIO e LOGO	E' stata portata a termine l'elaborazione del format, mentre non si è riusciti a procedere alla pubblicazione su Elixform e alla comunicazione a tutte le Strutture dell'Ateneo.
	Ufficio Gestione Postazioni di Lavoro	Aumentare la conoscenza e le competenze del PTA relative all'utilizzo delle tecnologie informatiche a disposizione	Sono stati effettuati 2 corsi in laboratorio ciascuno di 20h per un totale di 30 partecipanti. I corsi per gli uffici, d'accordo con l'Ufficio Formazione, sono stati rimandati al 2025

**Priorità strategica: Integrazione**

<i>Raggiungimento</i>	<i>Area strategica</i>		<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Motivazione</i>
Parzialmente raggiunto	Terza Missione	DIISM Tecnici	Migliorare la visibilità dei servizi e della ricerca sviluppata dal Dipartimento attraverso un costante aggiornamento del sito web del Dipartimento, strumento utile a supportare le relazioni multidisciplinari con il territorio e il sistema socio-economico.	Il risultato raggiunto assume un valore di poco inferiore al target definito in fase di programmazione. Sono stati realizzati 5 dei 6 incontri programmati; l'ultimo incontro è stato realizzato all'inizio del 2025. Tutte le attività programmate connesse allo svolgimento dell'obiettivo evidenziano comunque ottimi risultati.

Ufficio Coordinamento, progettazione e rendicontazione progetti internazionali	Realizzare delle linee guida contenente informazioni generiche e di natura amministrative/contabile per ogni tipo di finanziamento EU/Internazionali	La predisposizione di linee guida è stata rimandata qualora docenti o personale PTA ne esprimessero il bisogno. Sono stati organizzati un corso per il PTA e seminari per il personale docente e di ricerca.
Ufficio Programmazione Economica e Finanziaria	Diffondere le principali novità contabili e favorire l'omogeneizzazione delle procedure operative	Sono state condivise le procedure contabili relative a: Note per le Variazioni di budget con format delibere, Note per avvio budget, mentre FAQ criticità fatture commerciali attive è stato rinviato al 2025
Ufficio Amministrativo DISCO	Collaborare alla revisione del regolamento di Dipartimento	La revisione del Regolamento di Dipartimento è stata avviata ma non completata in attesa delle modifiche ai regolamenti di Ateneo per uniformarsi agli stessi.
Ufficio Amministrativo AZIENDA AGRARIA	riunioni periodiche del personale amm.vo	Sono state effettuati 6 momenti di confronto periodici tra personale amministrativo, anche con altre Strutture d'Ateneo, a fronte dei 10 programmati.

**Priorità strategica: Responsabilità**

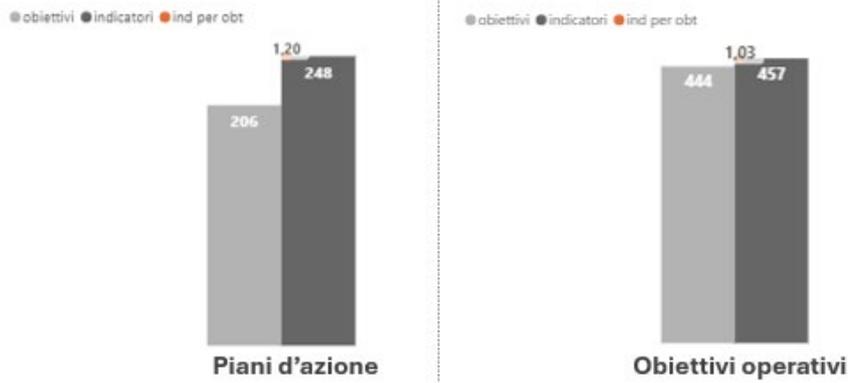
<i>Raggiungimento</i>	<i>Area strategica</i>	<i>Obiettivo operativo</i>	<i>Motivazione</i>
Non raggiunto	Didattica	Ufficio CAD Polo Villarey	Esplorazione fattibilità di un calendario di incontri di presentazione al pubblico di prodotti della ricerca UNIVPM realizzati con le risorse bibliografiche messe a disposizione dal CAD
	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Ufficio affari istituzionali, organi collegiali e legale; Servizio Supp Organi e Pianif Strat - Ufficio a Staff	Revisione dei processi in chiave anticorruptiva alla luce del nuovo modello organizzativo al fine dell'individuazione del rischio corruttivo
	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa	Ufficio Comunicazione ed Eventi di Ateneo	Progettazione e sviluppo di un sistema di newsletter di comunicazione interna rivolta al personale.
			La completa mappatura del processo è rinviata al 2025 a seguito dell'emanazione del nuovo Regolamento per l'acquisizione di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie di rilevanza europea UnivPM. È stata effettuata solo l'analisi della nuova regolamentazione.
			La newsletter è in attesa di una revisione definitiva prima di essere inviata alla comunità accademica. Sono stati raccolti e impaginati i contenuti.

### 2.3.3. Analisi degli indicatori

Si illustra di seguito l'analisi degli indicatori utilizzati per i piani di azione e gli obiettivi operativi.

Il numero medio di indicatori per piano di azione è pari a 1,20, mentre il numero medio di indicatori per obiettivo operativo è pari a 1,03.

Figura 66 - Analisi degli indicatori  
Anno 2024



## 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.

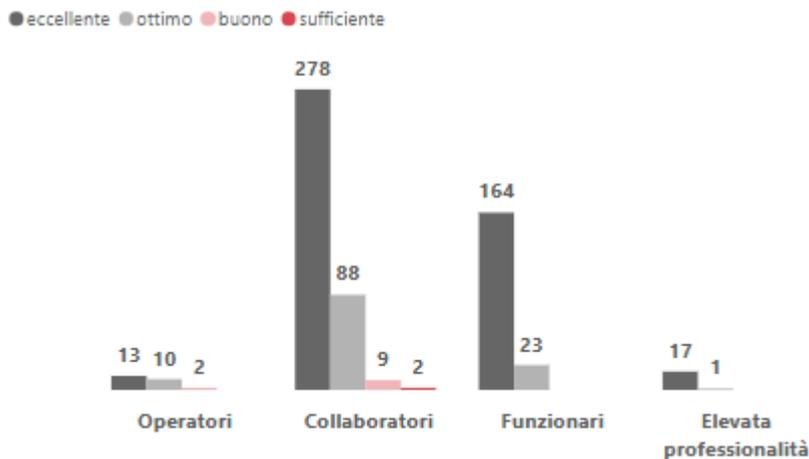
Le modalità di misurazione delle performance individuali del Direttore Generale, dei Dirigenti e del Personale tecnico e amministrativo, con o senza incarichi di responsabilità, sono definite nel Sistema di misurazione e valutazione della performance.

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 area (operatori, collaboratori, funzionari ed elevate professionalità).

Figura 67 - Valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo al 31 dicembre 2024



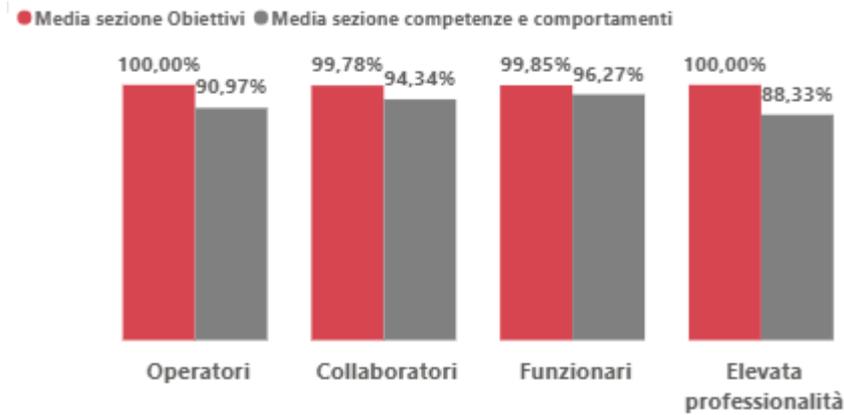
Si riporta altresì un confronto triennale delle valutazioni negli anni 2021, 2022, 2023 e 2024.

**Figura 68 - Andamento delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo confronto quadriennale**



In aderenza al modello per la valutazione individuale adottato e sopra descritto, si riporta inoltre l'analisi per area (operatori, collaboratori, funzionari ed elevate professionalità) sia dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi organizzativi, sia della valutazione circa competenze e comportamenti relativamente all'anno 2024.

**Figura 69 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti al 31 dicembre 2024**



### **3.**

## **RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ**

Il Bilancio Unico d'esercizio 2024 evidenzia gli impatti economici, finanziari e patrimoniali degli aspetti caratterizzanti l'esercizio 2024:

- contrazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO);
- incremento dei costi di personale a carico del bilancio di Ateneo in relazione all'utilizzo dei punti organico straordinari, per i quali il Ministero non ha più previsto apposita copertura finanziaria a partire dall'esercizio 2024, e agli incrementi salariali (scatti biennali, adeguamento Istat, ecc.);
- dinamiche inflazionistiche con ripercussioni sui costi di acquisizione di beni e servizi;
- forti impegni in essere dell'Ateneo a livello di investimenti immobiliari.

La contrazione del FFO è, senza dubbio, l'elemento più rilevante al riguardo. Il decreto 1170/2024 di ripartizione del FFO ha infatti previsto una contrazione dell'ammontare complessivo a disposizione degli Atenei (9,03 miliardi di euro contro i 9,2 miliardi di euro del 2023), con una riduzione nominale di 173 milioni di euro. Lo stanziamento complessivo include, tuttavia, anche i fondi destinati al piano straordinario B e alla valorizzazione del personale tecnico amministrativo, espressamente previsti dall'art. 1, co. 297 della Legge n. 234/2021 ad integrazione delle assegnazioni ordinarie. La riduzione reale delle risorse senza vincoli specifici è dunque ben più rilevante e superiore ai 500 milioni di euro.

La riduzione "reale" di FFO è di gran lunga superiore. Escludendo dall'analisi i piani straordinari, infatti, il calo di FFO è di 6,7 milioni di euro (-8,6% rispetto al 2023).

La Commissione Bilancio ha avviato un confronto e avanzato proposte volte ad assicurare l'equilibrio di bilancio. Il CDA, con delibera n. 472 del 27/11/2024, ha approvato la variazione del Bilancio di previsione 2024 per far fronte alla minore assegnazione di FFO per € 4.900.000,00 e all'incremento dei costi, in particolare di personale, per complessivi € 3.147.427,00. Grazie alle prime azioni di contenimento della spesa e all'effettiva dinamica della gestione che è risultata migliore rispetto alla previsione prudenziale fatta in sede di budget e preconsuntivo, il bilancio di esercizio 2024 chiude con un disequilibrio economico inferiore a quello stimato. Seppur in disequilibrio economico, il bilancio di esercizio 2024 si chiude in pareggio grazie al rilascio dei fondi rischi e oneri eccedenti per un importo di € 849.313,00 e all'utilizzo come ricavi di conto economico, in linea con quanto stabilito nel Manuale Tecnico Operativo e nella Nota tecnica 2 della Commissione COEP, di riserve e fondi vincolati provenienti dalla contabilità finanziaria per € 6.614.277,23.

L'esercizio 2024 presenta un risultato economico in pareggio (€ 429.800,69, del 2023), per effetto dell'utilizzo a conto economico delle riserve patrimoniali derivanti dalla contabilità finanziaria e del rilascio di fondi rischi ed oneri eccedenti autorizzati dal CDA in sede di variazione del Bilancio di previsione 2024.

### **Proventi operativi**

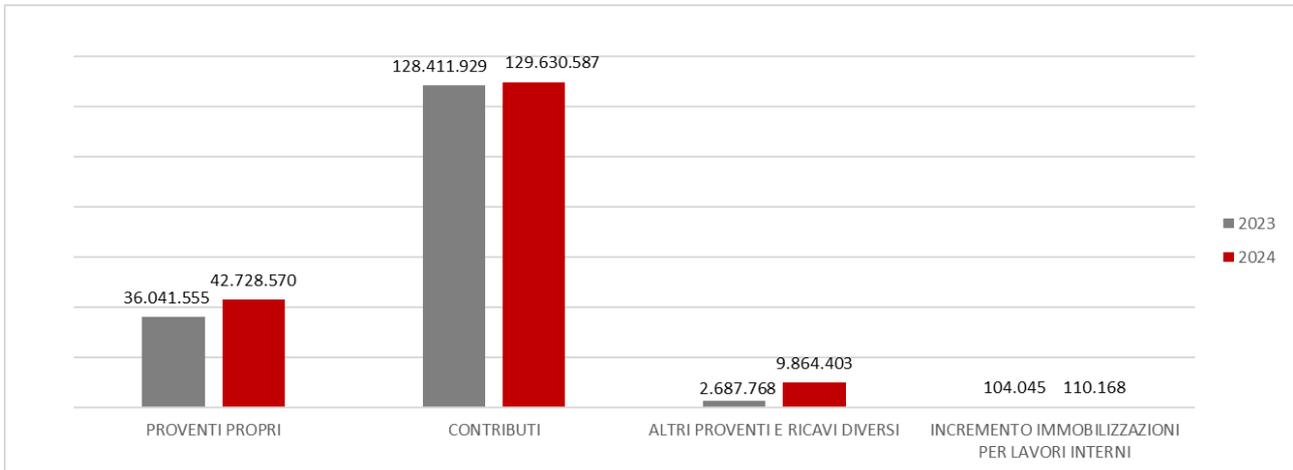
L'esercizio si è chiuso con un volume di proventi operativi legati alla gestione caratteristica dell'Ateneo pari a € 182.333.727,99, con un aumento di oltre 15 milioni di euro rispetto al volume del 2023.

**Tabella 34: Proventi operativi in euro**

	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>Variazione</b>	<b>Variazione %</b>
<b>Proventi operativi</b>	182.333.727,99	167.245.296,91	15.088.431,08	9%

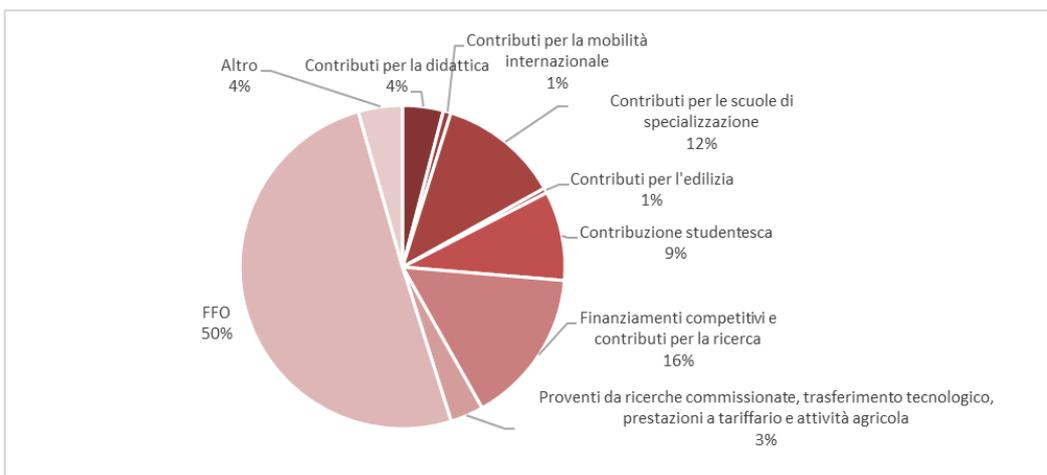
Si fornisce di seguito l'analisi dei proventi operativi per macro-voci secondo lo schema ministeriale, comparando i dati relativi al 2024 con quelli dell'anno precedente.

Figura 70 - 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 71 - Composizione dei proventi operativi per natura



Il FFO assegnato dal MUR continua a rappresentare, come per tutte le Università italiane, la principale voce dei proventi operativi: il 50% nel 2024 rispetto al 56% nel 2023. Il FFO è destinato alla copertura dei costi istituzionali - tra cui i costi del personale e di funzionamento - e al cofinanziamento degli interventi a favore degli studenti (borse di dottorato, mobilità internazionale, tutorato, ecc.).

Il 12% dei proventi operativi (12% anche nel 2023) 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 ed esteri.

Le tasse e i contributi degli studenti, sia pur in crescita, continuano a rappresentare il 9% dei proventi operativi come nel 2023.

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 16% dei proventi operativi (14% nel 2023). 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 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 2024 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 2023. 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 dell'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 per € 6.614.277,23.

### Costi operativi

Le risorse economiche attratte sono impiegate per il conseguimento delle priorità strategiche dell'Ateneo e, quindi, nella realizzazione delle attività relative alle sue missioni core (Didattica, Ricerca, Terza missione e Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa) al fine di creare valore condiviso.

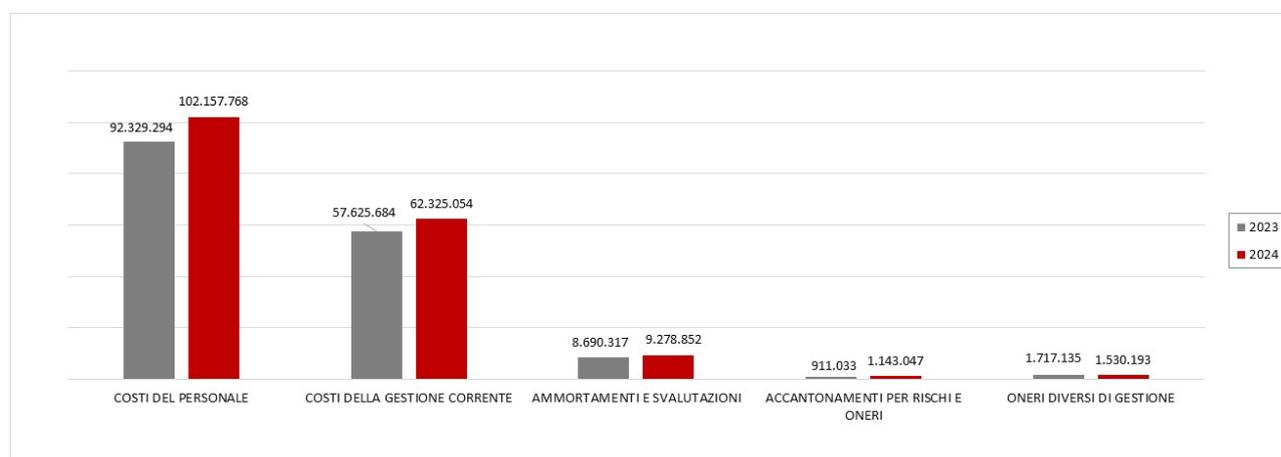
Nello svolgimento della propria attività tipica, l'Ateneo ha sostenuto nel 2024 costi operativi pari a € 176.434.914,22 con un aumento superiore ai 15 milioni di euro rispetto al valore del 2023.

Tabella 35: Costi operativi in euro

	2024	2023	Variazione	Variazione %
<b>Costi operativi</b>	176.434.914,22	161.273.463,27	15.161.450,95	9,4%

Tutte le macro-voci dei costi operativi, ad eccezione degli oneri diversi di gestione, presentano un aumento rispetto all'esercizio precedente.

Figura 72 - Macro-voci dei costi operativi confronto biennale



Il costo del personale (€ 102.157.767,64) si conferma il principale costo dell'Ateneo e assorbe il 56% del totale dei proventi operativi (55,2% il peso nel 2023). Il dato registra un aumento del 10,6% (+ € 9.828.473,64) per effetto dell'incremento dei costi sia del personale dedicato alla ricerca e alla didattica (+ € 6.705.152,64) sia del personale dirigente e tecnico amministrativo (+ € 3.123.321,00) in conseguenza della crescita dell'organico e degli incrementi stipendiali effettivi, per docenti e ricercatori, e accantonati in ossequio al principio della competenza, per il PTA.

Il costo per il sostegno agli studenti si attesta al 18,1% dei proventi operativi (18,7% nel 2023) con un incremento di circa 1,7 milioni di euro. La rilevanza dei costi per il sostegno agli studenti rappresenta una misura sintetica dell'impegno sostenuto a beneficio degli studenti stessi.

Le altre voci di costo della gestione corrente, relative all'acquisizione di beni e servizi necessari allo svolgimento dell'attività caratteristica dell'Ateneo, sono in crescita rispetto al valore 2023, ad eccezione degli acquisti di libri, periodici e materiale bibliografico e dei costi per godimento beni di terzi.

### **Situazione patrimoniale e finanziaria**

Dal punto di vista patrimoniale, l'Ateneo registra nel 2024 una riduzione del patrimonio netto per effetto dell'utilizzo a conto economico di riserve e fondi vincolati provenienti dalla contabilità finanziaria a copertura della perdita d'esercizio. Il patrimonio netto si attesta al 31/12/2024 sul valore di € 110.800.478,28 (€ 117.414.755,51 al 31/12/2023). Il patrimonio netto è costituito per € 54.130.871,76 dal Fondo di dotazione, determinato ai sensi dell'art. 5 del D.I. n.19/2014, per € 56.427.849,30 dal Patrimonio Vincolato (€ 52.625.914,50 nel 2023) e per € 241.757,22 dal Patrimonio Non Vincolato (€ 10.657.969,25 nel 2023). Nel complesso, quindi, il patrimonio netto dell'Ateneo ha registrato una riduzione di € 6.614.277,23 rispetto al 2023.

L'indice primario di struttura, dato dal rapporto tra Patrimonio Netto e Immobilizzazioni, si attesta nel 2024 sul valore di 0,84 (1,00 nel 2023). Tale dato è influenzato, oltretutto dalla riduzione del patrimonio netto, dal rilevante incremento delle immobilizzazioni (+14,2 milioni di euro), in particolare immobilizzazioni materiali (edili) in corso, fabbricati e attrezzature scientifiche.

Al finanziamento degli investimenti in immobilizzazioni concorrono in misura significativa i contributi in conto capitale (primariamente per interventi di edilizia universitaria) o finalizzati alla ricerca. Una proxy da tenere in considerazione sotto il profilo dell'equilibrio patrimoniale è rappresentata dal rapporto tra i contributi agli investimenti e il totale delle immobilizzazioni. Tale misura è pari nel 2024 a 0,41.

Dal punto di vista della liquidità, l'Ateneo mostra un buon grado di solvibilità di breve periodo grazie ad un attivo circolante composto per € 96.921.717,97 da disponibilità liquide, pari al 35% dell'attivo circolante (34% nel 2023).

### **Risorse finanziarie e obiettivi**

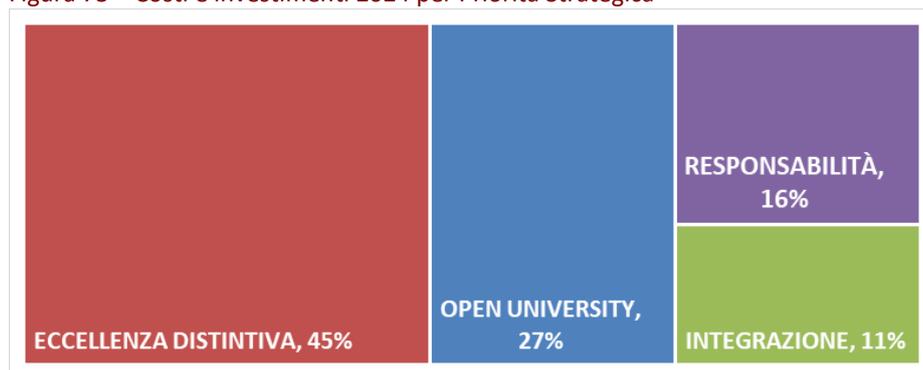
La normativa vigente in tema di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (D.Lgs. 150/2009) pone un'enfasi particolare sul collegamento tra gli obiettivi dell'amministrazione e l'allocazione delle risorse economiche per il loro

In questa sezione della Relazione si rende esplicito il collegamento tra gli Obiettivi Strategici dell'Ateneo e le risorse impiegate relative sia ai costi di competenza dell'esercizio 2024 che gli investimenti posti in essere. Tale dettaglio informativo consente di misurare le risorse destinate al conseguimento degli Obiettivi Strategici e permette di valutare l'efficienza, l'efficacia e l'economicità della gestione.

Rispetto all'esercizio 2023, in cui era stato inserito il prospetto delle risorse correnti e di investimento spese per il conseguimento di missioni e programma, ora si è ottenuto un maggiore livello di dettaglio, poiché, in coerenza con la programmazione, le risorse impiegate sono articolate per obiettivo strategico. Nel Bilancio di esercizio 2024 ciò è fatto in via sperimentale ed extracontabile, nell'attesa di automatizzare il processo previa analisi delle modalità di funzionamento e gli impatti gestionali di una nuova funzionalità di Ugov Contabilità.

Il grafico seguente evidenzia la ripartizione delle risorse di budget per Priorità Strategiche.

Figura 73 – Costi e investimenti 2024 per Priorità Strategica



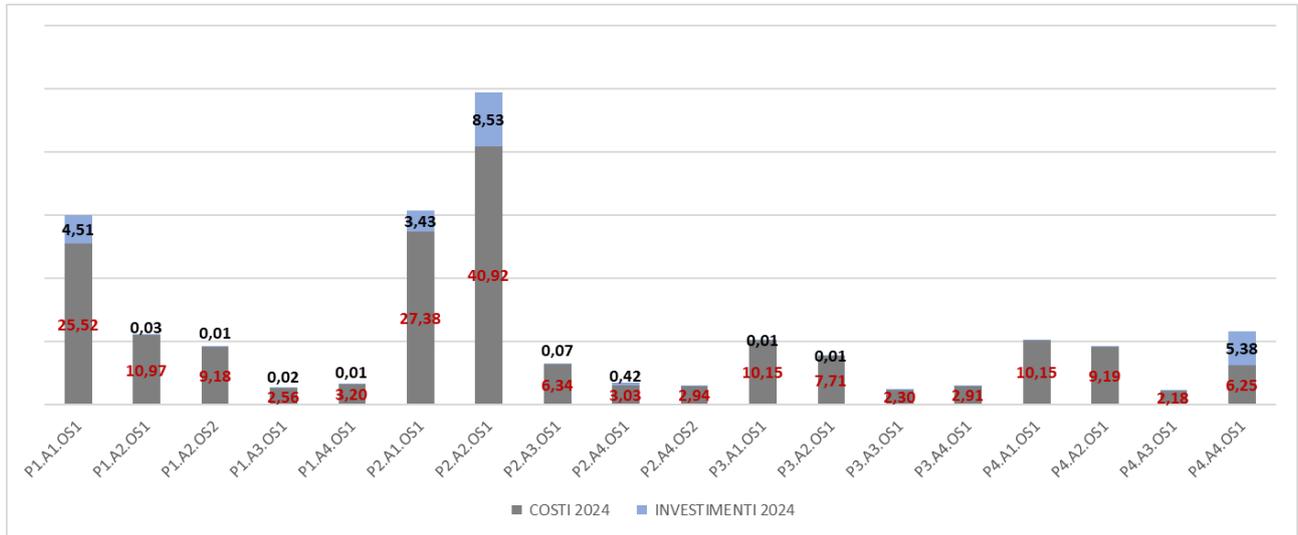
Nello specifico, i costi e gli investimenti programmati per ciascun Obiettivo Strategico sono esposti nella tabella che segue.

Tabella 36: Costi e investimenti 2024 per Obiettivo Strategico (in euro)

Priorità strategica	Area strategica	Codice OS	Descrizione obiettivo strategico	Costi 2024	Investimenti 2024
OPEN UNIVERSITY	RICERCA	P1.A1.OS1	Incrementare e rafforzare le relazioni nazionali e internazionali sia a livello istituzionale sia di singoli ricercatori	25.520.113	4.512.207
OPEN UNIVERSITY	DIDATTICA	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	10.968.995	30.680
		P1.A2.OS2	Sviluppare attività di orientamento mirata	9.176.811	8.144
OPEN UNIVERSITY	TERZA MISSIONE	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	2.561.185	19.920
OPEN UNIVERSITY	VALORIZZAZIONE PERSONE E CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA	P1.A4.OS1	Migliorare i servizi nella prospettiva di creazione di valore per i principali stakeholder	3.203.167	13.937
ECCELLENZA DISTINTIVA	RICERCA	P2.A1.OS1	Migliorare la qualità della ricerca sia a livello di singoli ricercatori che a livello di dipartimenti	27.375.238	3.434.523
ECCELLENZA DISTINTIVA	DIDATTICA	P2.A2.OS1	Promuovere la qualità della didattica quale obiettivo prioritario nelle scelte dell'Ateneo	40.919.755	8.527.869
ECCELLENZA DISTINTIVA	TERZA MISSIONE	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	6.341.997	71.262
ECCELLENZA DISTINTIVA	VALORIZZAZIONE PERSONE E CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA	P2.A4.OS1	Migliorare le competenze del personale a supporto dei processi critici e semplificazione e sburocraziazione dei processi anche attraverso la digitalizzazione	3.034.746	420.925
		P2.A4.OS2	Consolidare l'efficacia e l'efficienza dei processi organizzativi.	2.936.226	2.726
INTEGRAZIONE	RICERCA	P3.A1.OS1	Migliorare l'integrazione della ricerca	10.145.786	7.118
INTEGRAZIONE	DIDATTICA	P3.A2.OS1	Sviluppare un'offerta didattica interdisciplinare a tutti i livelli capace di intercettare i fabbisogni formativi emergenti nel sistema socio-economico territoriale	7.710.188	12.348
INTEGRAZIONE	TERZA MISSIONE	P3.A3.OS1	Favorire una risposta multidisciplinare nei rapporti con il sistema socio-economico	2.302.714	2.726
INTEGRAZIONE	VALORIZZAZIONE PERSONE E CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA	P3.A4.OS1	Promuovere processi organizzativi capaci di integrare le diverse aree organizzative e le diverse strutture della comunità accademica	2.907.917	2.726
RESPONSABILITÀ	RICERCA	P4.A1.OS1	Promuovere una ricerca sostenibile sia in termini di capacità di attrarre risorse sia della promozione dell'etica nella ricerca	10.146.753	2.726
RESPONSABILITÀ	DIDATTICA	P4.A2.OS1	Promuovere una didattica sostenibile	9.189.238	2.726
RESPONSABILITÀ	TERZA MISSIONE	P4.A3.OS1	Promuovere l'impegno per favorire la sensibilizzazione e la diffusione dei principi di	2.182.180	2.726

			responsabilità e di sviluppo sostenibile nel contesto socioeconomico		
<b>RESPONSABILITÀ</b>	VALORIZZAZIONE PERSONE E CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA	P4.A4.OS1	Promuovere una comunità trasparente, «di valore», concretizzando i principi di sostenibilità economica, sociale, ambientale e climatica nei processi e nell'agire	6.246.510	5.383.308
<b>TOTALE</b>				<b>182.869.519</b>	<b>22.458.596</b>

Figura 74 – Costi e investimenti 2024 per Obiettivi Strategici (in milioni di euro)



## **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 e la cui rimodulazione a giugno 2024 è stata approvata nelle sedute degli Organi del 25 e 26 giugno 2024.

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 2024 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 2024” di febbraio 2025, di cui ha preso atto il Consiglio di amministrazione con delibera n. 47 della seduta del 26 febbraio 2025.

**Tabella 37 - Monitoraggio azioni GEP 2022-2025**

al 31 dicembre 2024

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	2022-2025	<b>Completata 2024</b>
	1.3 – Attività di formazione e sensibilizzazione su temi di genere per il PTA	2022-2025	<b>Completata 2024</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	2023-2025	<b>Completata 2024</b>
	1.7 – Redazione linee guida per l’adozione di un orario lavorativo che permetta una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro	2023-2024	<b>Completata 2024</b>
	1.8 – Incentivazione all’utilizzo dei congedi parentali	2023-2025	<b>Completata 2024</b>
<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	2022-2025	<b>Completata 2024</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	2022-2025	<b>Completata 2024</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	2022-2024	<b>Completata</b>
	2.3 – Incremento della componente femminile nella composizione degli organi collegiali a nomina diretta	2022-2025	<b>Completata 2024</b>
<b>AREA 3 – L’uguaglianza di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>			
	3.1- Programmi di mentoring a supporto delle giovani dottorande, assegniste e ricercatrici	2023-2025	<b>Completata 2024</b>

OBIETTIVO	AZIONE	TIMELINE	STATO
Superare gli stereotipi di genere per quanto concerne la presenza femminile nelle carriere STEM	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)	2022-2025	Completata 2024
	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	2022-2025	Completata 2024
	3.4 – Progetti di orientamento per le scuole superiori volti a contrastare gli stereotipi di genere su scienza e tecnologia	2022-2025	Completata 2024
	3.5 – Introduzione progressiva di borse di studio riservate a studentesse nelle discipline STEM	2023-2025	Completata 2024
<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	2023-2025	Rimodulata e completata 2024
	4.2 – Misure premiali volte alla promozione dell'integrazione della dimensione di genere nella ricerca	2023-2025	Rimodulata e completata 2024
	4.3 – Promozione di momenti divulgativi (es. Sharper) dedicati alla valorizzazione della dimensione di genere nella ricerca	2023-2025	Completata 2024
	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	2022-2025	Rimodulata e completata 2024
	4.5 – Incremento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile	2023-2025	Completata 2024
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	2023-2025	Completata 2024
	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	2025	Azione pilota anticipata già al 2024
<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	2022-2025	Completata
	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	2025	Da realizzare
	5.3 – Promozione di iniziative interne ed esterne di sensibilizzazione sul tema delle molestie e della violenza di genere	2022-2025	Completata 2024

## 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 38 – Monitoraggio azioni positive 2022-2024 – Aggiornamento 2024**  
al 31 dicembre 2024

AREA DI INTERVENTO	AZIONE	TIMELINE	STATO	
AREA 1 Implementazione funzioni e ruolo del CUG	1.1	Nomina del/la Consigliere/a di Fiducia	2022	Completata 2022
	1.2	Emanazione di un atto interno per illustrare la rete di rapporti con il CUG	2022-24	Presa in carico dall'azione 4.2 PAP 2025-2027
	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
AREA 2 Benessere organizzativo e lavorativo e programmazione azioni di miglioramento	2.1	Acquisizione ed elaborazione dati su benessere studenti	2022-24	Presa in carico dalle azioni 1.1 – 3.1 – 5.2 PAP 2025-2027
	2.2	Svolgimento giornate della prevenzione	2022-24	Completata 2023
AREA 3 Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio	3.1	Somministrazione di un questionario al personale su genitorialità e lavoro di cura familiare (analisi dei bisogni)	2023	Completata 2023
	3.2	Analisi fattibilità di strumenti a sostegno della genitorialità e lavoro di cura familiare	2023	Presa in carico dalle azioni 2.1 – 2.2 PAP 2025-2027
	3.3	Incentivazione all'utilizzo dei congedi parentali	2023-24	Completata 2024

AREA DI INTERVENTO	AZIONE	TIMELINE	STATO
<b>AREA 4</b> Ateneo sostenibile	4.1 Partecipazione ai gruppi di lavoro della Rete delle Università Sostenibile (RUS)	2022-24	<b>Presa in carico dall'azione 5.2 PAP 2025-2027</b>
<b>AREA 5</b> Sportello di ascolto	5.1 Prosecuzione e rafforzamento dell'attività dello sportello di ascolto	2022-24	<b>Completata 2024</b>
	5.2 Monitoraggio attività sportello di ascolto	Annuale	<b>Completata 2023</b>
<b>Area 6</b> 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	<b>Completata 2024</b>
	6.2 Inserimento di tematiche di genere come contenuti "trasversali" nei programmi dei singoli insegnamenti, laddove possibile	2022-24	<b>Presa in carico dall'azione 6.2 PAP 2025-2027</b>
	6.3 Formazione a tutti i dottorandi dell'Ateneo su parità di genere, inclusione e diversità	2022-24	<b>Presa in carico dalle azioni 6.1 – 6.3 PAP 2025-2027</b>
	6.4 Formazione per tutto il personale sulle tematiche relative a UnivPM Sostenibile	2022-24	<b>Presa in carico dall'azione 5.3 PAP 2025-2027</b>
<b>Area 7</b> Ricerca, formazione e aggiornamento professionale	7.1 Attività formative per i Dottorandi sulle tematiche che regolano l'attività di ricerca	2022-24	<b>Presa in carico dall'azione 7.2 PAP 2025-2027 Da realizzare</b>
	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	<b>Presa in carico dall'azione 7.3 PAP 2025-2027</b>
	7.3 Monitoraggio della selezione del PTA al fine della partecipazione alle commissioni di concorso	2022-24	<b>Presa in carico dall'azione 2.3 PAP 2025-2027</b>

# **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.

L'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 39 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti UnivPM al 31 dicembre 2024**

	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				
Questionari di soddisfazione dottorandi/e e dottori/dottoresse di ricerca			X		
Questionario tirocini	X				X
Questionario abbandoni	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/RAServePG.php/P/375610013400/M/910710013478/T/Notizie-relative-al-Nucleo-di-valutazione>
- 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 46 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 2024<sup>5</sup> hanno partecipato 62 università (58 atenei, di cui 6 non statali e 1 telematica e 4 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 4,25% per gli studenti del primo anno su un totale di 3.836 invitati e pari al 6,13% per gli studenti degli anni successivi su un totale di 11.852 invitati. Il tasso di risposta delle altre categorie di stakeholder è stato più elevato: 37,12% dei docenti, dottorandi e assegnisti su 1.258 invitati e 55,04% del personale tecnico-amministrativo su 605 invitati.

La partecipazione al progetto per il terzo 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 al triennio e valutare gli effetti delle azioni gestionali intraprese sull’efficacia percepita. Si fa presente che lo scostamento tra i dati del triennio è determinato in valore assoluto, su una scala di giudizi da 1 a 6.

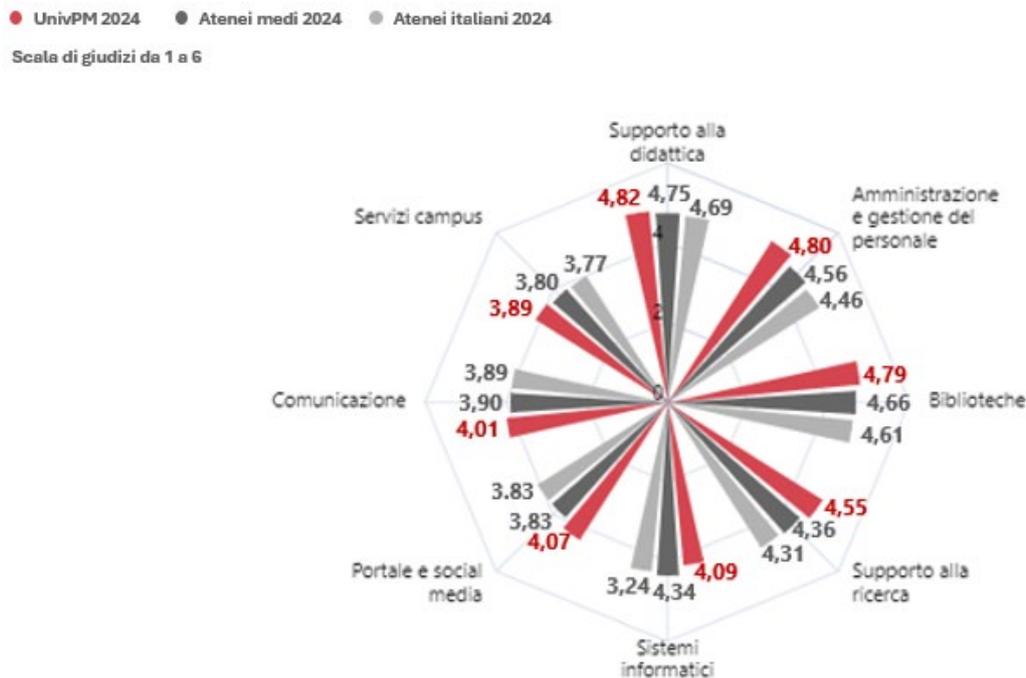
### **Docenti, dottorandi e assegnisti**

L’analisi dei giudizi espressi da docenti, dottorandi e assegnisti registra un livello di soddisfazione complessiva pari a 4,38 su un punteggio massimo di 6. La performance dell’Ateneo si attesta dunque su un valore del 73%, pari al valore dello scorso anno.

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 a tutti gli item di osservazione, ad eccezione dei sistemi informatici per i quali il grado di soddisfazione, invece, è inferiore sia alla media degli atenei medi, sia alla media nazionale.

<sup>5</sup> Rilevazione 2023-2024 del Progetto Good Practice

Figura 75 - Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti – confronto spaziale al 31 dicembre 2024



Effettuando un'analisi nel tempo dei giudizi espressi da docenti, dottorandi e assegnisti, nel 2024 si osserva, in generale, un leggero aumento del livello di soddisfazione su quasi tutti gli item rispetto all'anno precedente. L'incremento maggiore si registra con riferimento alle biblioteche (+0,15). In lieve calo, invece, sono i servizi relativi all'amministrazione e gestione del personale (-0,09) e alla comunicazione (-0,03),

Figura 76- Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti UnivPM – confronto temporale 2023-2024

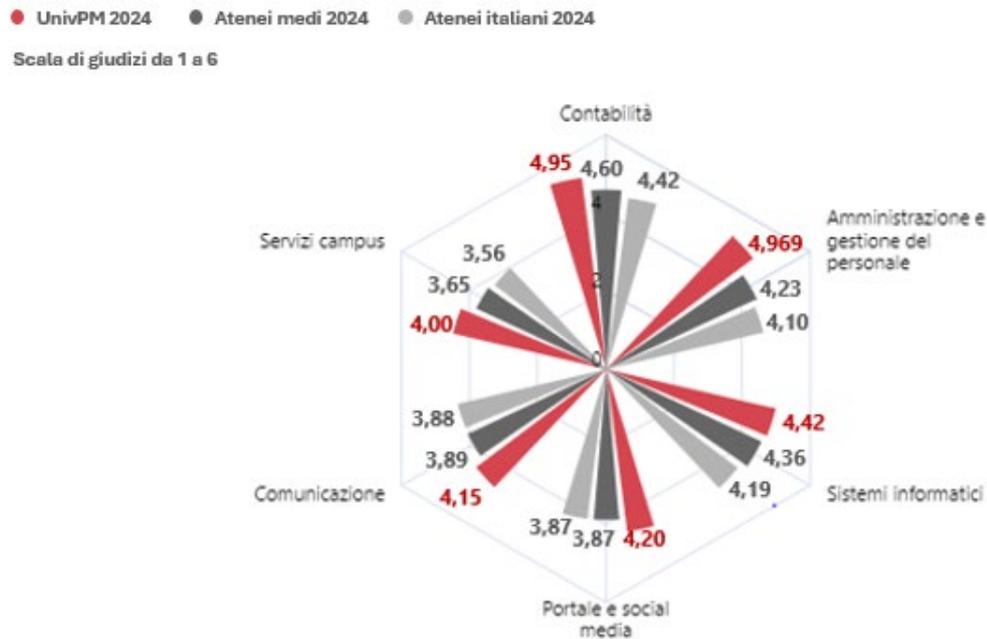
ITEM	UnivPM 2022	UnivPM 2023	UnivPM 2024	Scost 24-23
Amministrazione e gestione ...	4,87	4,89	4,80	▼ -0,09
Supporto alla didattica	4,62	4,81	4,82	▲ 0,01
Biblioteche	4,49	4,63	4,79	▲ 0,15
Supporto alla ricerca	4,23	4,46	4,55	▲ 0,09
Portale e social media	3,98	4,06	4,07	▲ 0,01
Servizi campus	3,88	3,88	3,89	▲ 0,00
Comunicazione	3,86	4,04	4,01	▼ -0,03
Sistemi informatici	3,78	4,03	4,09	▲ 0,06

**Personale tecnico-amministrativo**

Con riferimento al personale tecnico-amministrativo, la soddisfazione complessiva risulta pari a 4,40 su 6. Si registra quindi una performance di Ateneo del 73%, in lieve incremento rispetto allo scorso anno (72% il valore del 2023). Il grado di soddisfazione dei dipendenti UnivPM è superiore alla media degli atenei medi e alla media nazionale in tutti i casi.

L'item in relazione al quale si registra il maggior livello di soddisfazione, pari a 4,95, è quello della Contabilità. Il dato è sensibilmente più elevato rispetto ai valori di benchmark: +0,53 punti rispetto alla media nazionale e +0,35 rispetto alla media degli atenei medi. Anche i servizi relativi alla gestione del personale, al portale e social media e alla comunicazione registrano valori ben al di sopra della media degli atenei italiani e della media degli atenei medi.

Figura 77 - Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo – confronto spaziale al 31 dicembre 2024



Confrontando i giudizi espressi dal personale tecnico-amministrativo nel 2024 con quelli del 2023, si rileva un incremento generale del livello di soddisfazione. L'incremento più significativo è stato registrato con riferimento ai servizi di supporto alla contabilità per i quali si registra un incremento di 0,33 punti rispetto al 2023. Si ritiene in linea il dato relativo alla soddisfazione per i servizi di amministrazione e gestione del personale.

Figura 78- Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo UnivPM – confronto temporale 2023-2024

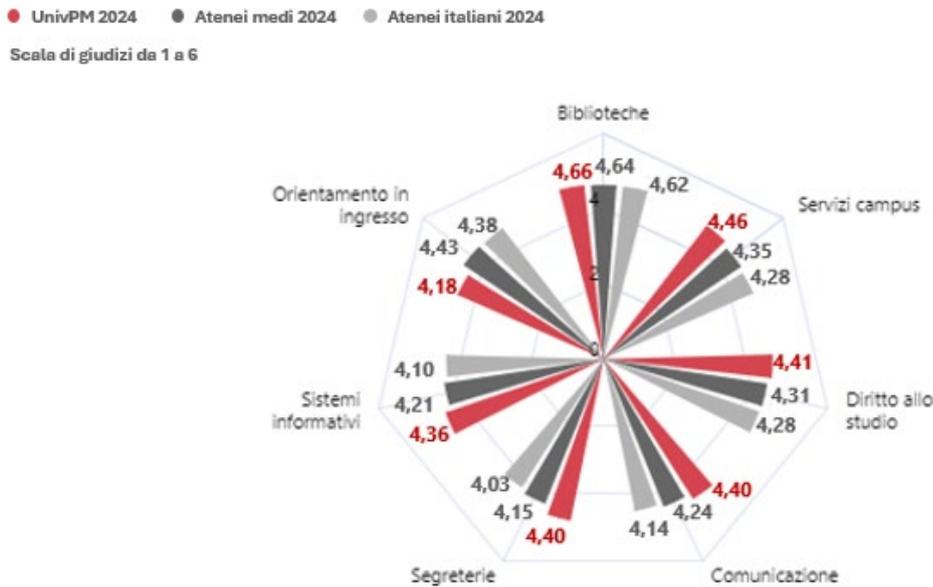
ITEM	UnivPM 2022	UnivPM 2023	UnivPM 2024	Scost 24-23
Contabilità	4,65	4,61	4,95	▲ 0,33
Amministrazione e gestione ...	4,65	4,70	4,69	▼ -0,01
Comunicazione	4,06	4,07	4,15	▲ 0,09
Sistemi informatici	4,03	4,20	4,42	▲ 0,22
Portale e social media	4,03	4,06	4,20	▲ 0,14
Servizi campus	3,93	3,96	4,00	▲ 0,05

**Studenti del primo anno**

La soddisfazione complessiva degli studenti del primo anno risulta pari a 4,41 su un punteggio massimo di 6. La performance UnivPM si attesta quindi su un valore del 74%, in aumento rispetto all'anno precedente (72% la performance relativa al 2023).

Il gradimento più elevato si registra con riferimento alle biblioteche (4,66 UnivPM, 4,64 atenei medi e 4,62 atenei italiani) e ai servizi campus (4,46 UnivPM, 4,35 atenei medi e 4,28 atenei italiani). In generale, tutti gli item registrano un livello di soddisfazione superiore sia alla media nazionale, sia alla media degli atenei medi, ad eccezione dell'orientamento in ingresso, ambito per il quale UnivPM si posiziona a -0,25 dagli atenei di medie dimensioni e a -0,2 dalla media degli atenei italiani.

Figura 79- Customer satisfaction Studenti I anno – confronto spaziale al 31 dicembre 2024



Il grado di soddisfazione degli studenti UnivPM del primo anno è in aumento in tutti gli item oggetto di indagine rispetto ai giudizi registrati l'anno precedente. Solo l'ambito relativo alle biblioteche registra una diminuzione del grado di soddisfazione rispetto al 2023 pari a 0,33 punti. Gli incrementi maggiori si registrano, invece, con riferimento ai sistemi informativi (+0,30) e ai servizi campus (+0,27).

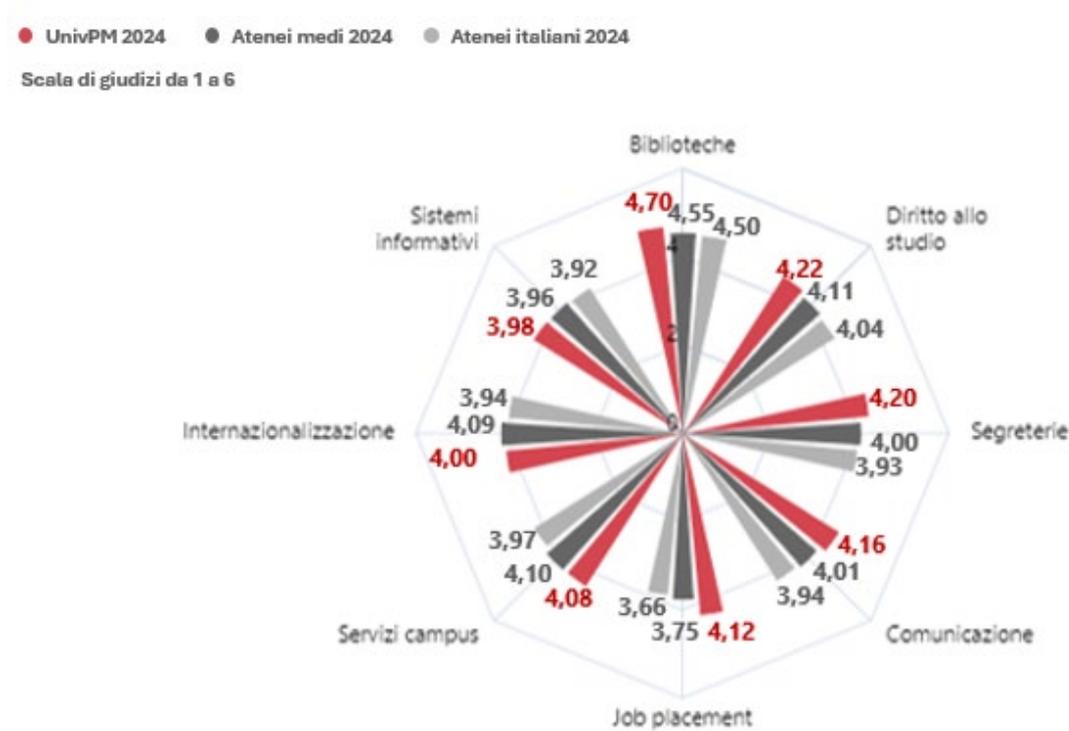
Figura 80 - Customer satisfaction Studenti I anno UnivPM – confronto temporale 2023-2024

ITEM	UnivPM 2022	UnivPM 2023	UnivPM 2024	Scost 24-23
Biblioteche	5,10	4,98	4,66	▼ -0,33
Servizi campus	4,48	4,20	4,46	▲ 0,27
Orientamento in ingresso	4,47	4,18	4,18	▲ 0,00
Diritto allo studio	4,44	4,23	4,41	▲ 0,17
Sistemi informativi	4,33	4,07	4,36	▲ 0,30
Segreterie	4,24	4,30	4,40	▲ 0,09
Comunicazione	4,16	4,17	4,40	▲ 0,23

**Studenti degli anni successivi al primo**

La soddisfazione complessiva degli studenti degli anni successivi risulta pari a 4,18 su 6. La performance di Ateneo si attesta quindi su un valore del 70%, in crescita rispetto all'anno precedente (68% il valore registrato nel 2023). La soddisfazione più elevata si registra con riferimento alle biblioteche (4,70 UnivPM, 4,55 atenei medi e 4,50 atenei italiani) e al diritto allo studio (4,20 UnivPM, 4,11 atenei medi e 4,04 atenei italiani). Anche segreterie, comunicazione, job placement e servizi campus registrano un buon livello di soddisfazione, sempre superiore ai valori di benchmark.

Figura 81 - Customer satisfaction Studenti anni successivi – confronto spaziale al 13 dicembre 2024



Confrontando i giudizi espressi nel 2024 dagli studenti degli anni successivi al primo con i risultati del 2023, emerge che gli incrementi più significativi si registrano con riferimento al job placement (+0,30) e all'internazionalizzazione (+0,25). Si ritengono stabili i dati relativi alla soddisfazione per i servizi campus e i sistemi informativi.

Figura 82- Customer satisfaction Studenti anni successivi UnivPM – confronto temporale 2023-2024

ITEM	UnivPM 2022	UnivPM 2023	UnivPM 2024	Scost 24-23
Biblioteche	4,58	4,64	4,70	▲ 0,06
Diritto allo studio	4,24	4,18	4,22	▲ 0,04
Servizi campus	4,06	4,09	4,08	▼ -0,01
Sistemi informativi	4,02	3,99	3,98	▼ -0,01
Segreterie	3,96	4,14	4,20	▲ 0,06
Comunicazione	3,93	4,10	4,16	▲ 0,06
Job placement	3,83	3,82	4,12	▲ 0,30
Internazionalizzazione	3,82	3,75	4,00	▲ 0,25

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 2025-2027 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. 2023-2024 sono stati consolidati al 2 aprile 2025 e sono riepilogati di seguito.

**Tabella 40 - Questionari Schede 2 e 4 (parte A) – compilazioni studenti frequentanti e non frequentanti**  
a.a. 2023-2024

Tipologie studenti	Valore assoluto	Valore percentuale
Numero studenti potenziali compilatori <sup>7</sup>	15.925	-
Numero studenti che hanno visualizzato i questionari <sup>8</sup>	14.166	88,95%
<i>di cui hanno deciso di NON COMPILARE il questionario</i>	5.718	40,36%
<i>di cui hanno deciso di COMPILARE il questionario (compilatori)</i>	8.448	59,64%
<b>Totale</b>	<b>14.166</b>	<b>100,0%</b>
<i>compilatori FREQUENTANTI</i>	6.913	81,83%
<i>compilatori NON FREQUENTANTI</i>	1.535	18,17%
<b>Totale</b>	<b>6.780</b>	<b>100,0%</b>

Nell'a.a. 2023-2024 sono aumentati significativamente gli studenti che hanno visualizzato il questionario e che hanno deciso di compilarlo, risulta in aumento anche il numero di studenti che hanno deciso di non procedere alla compilazione.

Analizzando i dati dell'a.a. 2023-2024 si osserva una ripresa complessiva nella percentuale dei giudizi positivi espressi dagli studenti, sia frequentanti che non frequentanti, rispetto al 2022.

In particolare:

- Il dato aggregato (F + NF) sale all'80,7%, dopo essere sceso al 79,5% nel 2022.
- Gli studenti frequentanti (F) migliorano di +1,1 punti percentuali, passando dal 79,4% all'80,5%.
- I non frequentanti (NF) si confermano su livelli stabili e relativamente alti (80,7%), mantenendo il piccolo vantaggio rispetto ai frequentanti già evidenziato l'anno precedente.

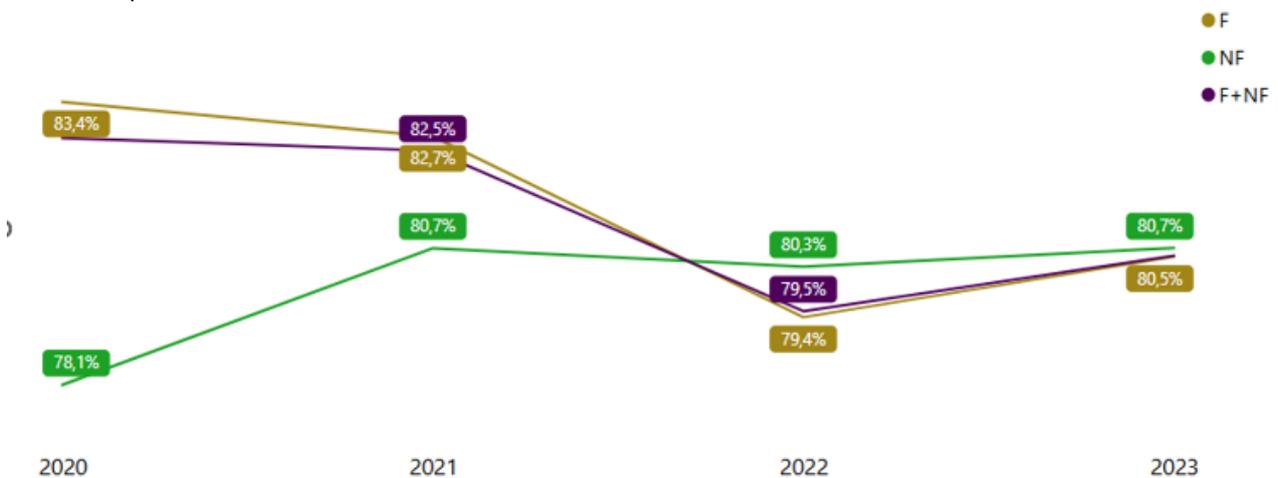
Il grafico seguente evidenzia l'andamento dei giudizi positivi espressi dagli studenti frequentanti e non frequentanti negli ultimi tre anni accademici.

<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. considerato 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 i questionari relativi ai corsi di studio attivi nell'a.a. considerato

Figura 83 - Percentuale di giudizi positivi per Ateneo confronto quadriennale



La forbice tra frequentanti e non frequentanti si è ridotta nel tempo, fino a invertirsi temporaneamente nel 2022 e nel 2023, dove i non frequentanti esprimono giudizi leggermente migliori. Il dato aggregato si mantiene su livelli buoni, la flessione osservata nel 2022 può indicare una fase di transizione, forse legata a fattori didattici, organizzativi o contingenti (es. post-pandemia). Il lieve recupero nel 2023 è un segnale positivo che richiede tuttavia un monitoraggio continuo.

Conducendo l'analisi per singolo item a livello di Ateneo, l'anno accademico 2023-2024 mostra segnali di ripresa e consolidamento rispetto al 2022, con diversi ambiti in crescita, anche se permangono alcune criticità.

Tabella 41 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti frequentanti e non frequentanti per singolo item confronto quadriennale

Anno Accademico Domanda	2020		2021		2022		2023	
	% Giudizi positivi	variazione pp ultimo anno su precedente	% Giudizi positivi	variazione pp ultimo anno su precedente	% Giudizi positivi	variazione pp ultimo anno su precedente	% Giudizi positivi	variazione pp ultimo anno su precedente
D09 - Piattaforme online	93,0%	non disp	93,5%	↑ 0,56%	93,8%	↑ 0,23%	92,8%	↓ -1,00%
D12 - Soddisfatto/a degli insegnamenti	89,5%	non disp	89,5%	↓ -0,06%	87,2%	↓ -2,23%	87,9%	↑ 0,70%
D08 - Attrezzature per la didattica	86,6%	non disp	86,7%	↑ 0,09%	88,9%	↑ 2,15%	89,7%	↑ 0,86%
D07 - Laboratori	85,1%	non disp	87,1%	↑ 1,96%	86,5%	↓ -0,59%	86,3%	↓ -0,19%
D06 - Biblioteche	85,1%	non disp	87,6%	↑ 2,50%	85,6%	↓ -1,99%	85,3%	↓ -0,33%
D04 - Aule didattiche	87,4%	non disp	87,3%	↓ -0,05%	84,4%	↓ -2,87%	84,1%	↓ -0,33%
D11 - Segreteria studenti	79,7%	non disp	81,1%	↑ 1,34%	80,1%	↓ -0,97%	81,4%	↑ 1,28%
D01 - Il carico di studio degli insegnamenti	79,1%	non disp	77,5%	↓ -1,58%	75,0%	↓ -2,51%	77,6%	↑ 2,64%
D02 - L'organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti	79,9%	non disp	77,4%	↓ -2,50%	72,1%	↓ -5,26%	75,4%	↑ 3,32%
D03 - Orario lezioni adeguato a conciliare frequenza e studio individuale	81,4%	non disp	78,2%	↓ -3,14%	70,5%	↓ -7,67%	73,6%	↑ 3,04%
D05 - Aule e spazi studio	77,8%	non disp	78,0%	↑ 0,29%	67,5%	↓ -10,55%	69,1%	↑ 1,64%
D10 - Rete wireless	68,0%	non disp	69,3%	↑ 1,27%	66,7%	↓ -2,60%	66,4%	↓ -0,21%

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.

### 5.3.2. Rilevazione opinione Laureandi

Il presente paragrafo illustra l'analisi degli esiti del questionario *XXVI Indagine AlmaLaurea Rapporto 2024: Profilo e condizione occupazionale Laureati 2023* 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 seguite indicate.

Tabella 42 - Domande questionario Almalaurea

QUESITO
W01 - Giudizio sulle aule (lezioni/esercitazioni)
W02 – Valutazione postazioni informatiche
W03 – Giudizio attrezzature didattiche
W04 – Giudizio servizi biblioteca
W05 – Carico di studio adeguato alla durata del corso
W06 – Supporto università per tirocinio/stage positivo
W07 – Esperienza tirocinio/stage positiva
W08 – Supporto per studi all'estero positivo
W09 – Esperienza di studio all'estero positiva
W10 – Soddisfazione complessiva corso di studi

L'analisi si basa sugli esiti del questionario somministrato agli studenti laureandi all'atto di iscrizione all'esame di laurea, dal 2020 al 2023. I dati raccolti dai laureandi nel 2023 mostrano un quadro sostanzialmente positivo, con valori in crescita o stabili rispetto al 2022, a conferma di una buona percezione complessiva dell'esperienza universitaria al termine del percorso

Figura 84 - Percentuale di giudizi positivi dei laureandi confronto quadriennale

domanda	2020	2021	2022	2023
W4 - servizi di biblioteca	93,8%	93,6% ↓	92,5% ↓	93,9% ↑
W10 - soddisfatto/a del corso di studi	92,9%	93,2% ↑	92,4% ↓	93,2% ↑
W1 - aule didattiche	84,6%	87,6% ↑	87,7% ↑	87,2% ↓
W5 - carico di studi adeguato alla durata del corso	84,3%	83,3% ↓	82,6% ↓	85,3% ↑
W3 - attrezzature per le attività didattiche	77,8%	80,4% ↑	83,8% ↑	81,9% ↓
W8 - organizzazione dell'ufficio/servizi job placement	74,8%	72,0% ↓	78,0% ↑	76,2% ↓
W2 - valutazione postazioni informatiche	73,8%	72,6% ↓	74,9% ↑	74,9% →
W9 - esperienza di studio all'estero positiva	69,0%	67,8% ↓	71,0% ↑	72,2% ↑
W6 - iniziative formative di orientamento al lavoro	68,8%	65,9% ↓	68,4% ↑	69,4% ↑
W7 - servizi di sostegno alla ricerca del lavoro	65,7%	64,4% ↓	66,8% ↑	67,4% ↑

Per consultare i risultati della rilevazione disaggregati per corso di studio, si rinvia alla pagina web <https://sisvaldidat.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 43 – 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**

- razionalizzazione 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 .....	21
Tabella 7 - Iscritti ai corsi di laurea per area culturale.....	23
Tabella 8 –Numero totale di studenti laureati per area culturale per anno solare.....	26
Tabella 9 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale .....	27
Tabella 10 – Numero degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale .....	27
Tabella 11 - Numero titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale.....	28
Tabella 12 - Numero degli iscritti alle scuole di specializzazione.....	29
Tabella 13 - Numero di titoli rilasciati dalle scuole di specializzazione per genere .....	29
Tabella 14 - Numero di master di I e II livello e di corsi di perfezionamento .....	29
Tabella 15 – Numero di iscritti ai corsi master di I e II livello e ai corsi di perfezionamento.....	29
Tabella 16- Numero di iscritti ai master di primo e di secondo livello e corsi di perfezionamento per genere.....	30
Tabella 17 - Titoli rilasciati per tipologia di corso e per genere.....	30
Tabella 18 - Numero degli studenti in mobilità internazionale outgoing per studio articolati per area culturale .....	31
Tabella 19 - Numero degli studenti in mobilità internazionale incoming per studio articolati per area culturale .....	31
Tabella 20 - Numero degli studenti e neolaureati in mobilità internazionale per tirocinio articolati per area culturale .....	32
Tabella 21 - Numero di depositi (italiani ed estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia .....	34
Tabella 22 - Personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR .....	35
Tabella 23 - Numero di corsi, ore di formazione e numero di partecipanti .....	36
Tabella 24 - Rimodulazioni obiettivi II livello – priorità strategica Open University.....	53
Tabella 25 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Open University articolati per obiettivo strategico.....	54
Tabella 26 - Rimodulazioni obiettivi II livello priorità strategica Eccellenza distintiva .....	58
Tabella 27 - Obiettivi II livello afferenti alla priorità strategica Eccellenza distintiva articolati per obiettivo strategico .....	58
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 .....	71
Tabella 33 - Analisi motivazioni parziale o mancato raggiungimento obiettivi operativi.....	75
Tabella 34: Proventi operativi in euro .....	84
Tabella 35: Costi operativi in euro.....	86
Tabella 36: Costi e investimenti 2024 per Obiettivo Strategico (in euro).....	88
Tabella 37 - Monitoraggio azioni GEP 2022-2025.....	92
Tabella 38 – Monitoraggio azioni positive 2022-2024 – Aggiornamento 2024 .....	94
Tabella 39 - Principali tipologie di rilevazione della soddisfazione degli utenti UnivPM .....	97
Tabella 40 - Questionari Schede 2 e 4 (parte A) – compilazioni studenti frequentanti e non frequentanti .....	103
Tabella 41 - Percentuale di giudizi positivi da parte degli studenti frequentanti e non frequentanti per singolo item. ....	104
Tabella 42 - Domande questionario Almalaurea .....	105
Tabella 43 – Fasi della relazione sulla performance .....	107

## 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.....	19
Figura 12 – Numero corsi di studio per area culturale .....	20
Figura 13 – Corsi di laurea per tipologia e sede.....	20
Figura 14 – Offerta formativa Corsi di studio d.m. 270/04 per Area.....	23
Figura 15 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per area culturale.....	24
Figura 16 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per genere e per area culturale .....	24
Figura 17 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti dalla Regione Marche per provincia di provenienza.....	25
Figura 18 - Percentuale sul totale degli studenti iscritti per provenienza e per area culturale.....	25
Figura 19 - Percentuale sul totale dei laureati per genere e per area culturale .....	26
Figura 20 - Percentuale laureati entro un anno oltre la durata normale del corso .....	26
Figura 21 - Percentuale sul totale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale .....	27
Figura 22 - Percentuale degli iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per area culturale e per genere .....	28
Figura 23 – Percentuale sul totale degli iscritti alle scuole di specializzazione per genere .....	29
Figura 24 – Distribuzione percentuale dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore.....	33
Figura 25 - Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca (in milioni di euro).....	33
Figura 26 -Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia.....	34
Figura 27 - Elenco degli spin off attivi e incubati per settore di attività.....	34
Figura 28 - Percentuale personale tecnico-amministrativo formato e ore formazione pro capite.....	36
Figura 29 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo amministrativo.....	37
Figura 30 – Percentuale di partecipanti per tipologia di corso del catalogo tecnico.....	37
Figura 31 – Percentuale di partecipanti a corsi e-learning .....	37
Figura 32 – Valutazione nei tre macro-ambiti .....	39
Figura 33 – Confronto valutazione del benessere organizzativo nel biennio.....	39
Figura 34 - Valutazione benessere organizzativo .....	40
Figura 35 – Valutazione grado di conoscenza del sistema di valutazione .....	40
Figura 36 – Valutazione ambito valutazione del superiore gerarchico.....	41
Figura 37 - Performance organizzativa realizzata: i risultati.....	42
Figura 38 - Performance organizzativa realizzata .....	42
Figura 39 - Performance realizzata per priorità strategica .....	43
Figura 40 - Numero obiettivi direzionali e piani d'azione pre e post monitoraggio .....	44
Figura 41 – Numero piani d'azione modificati con analisi delle motivazioni.....	44
Figura 42 - Numero obiettivi dipartimentali pre e post monitoraggio .....	45
Figura 43 - Numero obiettivi operativi pre e post monitoraggio.....	45
Figura 44 – N. obiettivi operativi modificati con analisi delle motivazioni .....	46
Figura 45 - Albero della performance UnivPM .....	48
Figura 46 - Mappa strategica dell'UnivPM 2023-2025 .....	49
Figura 47 - Numero di obiettivi di II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti.....	52
Figura 48 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Open University.....	53
Figura 49 - Performance obiettivi II livello Open University per area strategica.....	56

Figura 50 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Open University per obiettivo strategico	57
Figura 51 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – priorità strategica Eccellenza distintiva.....	57
Figura 52 - Performance obiettivi II livello Eccellenza distintiva per area strategica .....	60
Figura 53 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Eccellenza distintiva per obiettivo strategico .....	61
Figura 54 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Integrazione.....	61
Figura 55 - Performance obiettivi II livello Integrazione per area strategica.....	64
Figura 56 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Integrazione per obiettivo strategico .....	65
Figura 57 - Performance organizzativa di II livello Ateneo – Priorità strategica Responsabilità .....	65
Figura 58 - Performance obiettivi II livello Responsabilità per area strategica .....	67
Figura 59 – Performance organizzativa (obiettivi II livello) priorità strategica Responsabilità per obiettivo strategico..	68
Figura 60 -Performance organizzativa (obiettivi II livello) per struttura .....	68
Figura 61 – Numero di obiettivi operativi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti.....	69
Figura 62 - Andamento performance organizzativa obiettivi operativi.....	69
Figura 63 - Performance organizzativa degli obiettivi operativi per priorità strategica – confronto monitoraggio intermedio-rendicontazione finale .....	70
Figura 64 - Performance obiettivi operativi per priorità e area strategica .....	73
Figura 65 - Analisi raggiungimento obiettivi operativi.....	74
Figura 66 - Analisi degli indicatori.....	80
Figura 67 - Valutazioni complessive del personale tecnico-amministrativo.....	81
Figura 68 - Andamento delle valutazioni del personale tecnico-amministrativo .....	82
Figura 69 - Analisi risultati obiettivi e competenze e comportamenti .....	82
Figura 70 - Macro-voci dei proventi operativi .....	85
Figura 71 - Composizione dei proventi operativi per natura.....	85
Figura 72 - Macro-voci dei costi operativi .....	86
Figura 73 – Costi e investimenti 2024 per Priorità Strategica .....	88
Figura 74 – Costi e investimenti 2024 per Obiettivi Strategici (in milioni di euro) .....	89
Figura 75 - Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti – confronto spaziale.....	99
Figura 76- Customer satisfaction docenti, dottorandi e assegnisti UnivPM – confronto temporale 2023-2024 .....	99
Figura 77 - Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo – confronto spaziale .....	100
Figura 78- Customer satisfaction personale tecnico-amministrativo UnivPM – confronto temporale 2023-2024 .....	100
Figura 79- Customer satisfaction Studenti I anno – confronto spaziale.....	101
Figura 80 - Customer satisfaction Studenti I anno UnivPM – confronto temporale 2023-2024 .....	101
Figura 81 - Customer satisfaction Studenti anni successivi – confronto spaziale.....	102
Figura 82- Customer satisfaction Studenti anni successivi UnivPM – confronto temporale 2023-2024.....	102
Figura 83 - Percentuale di giudizi positivi per Ateneo .....	104
Figura 84 - Percentuale di giudizi positivi dei laureandi .....	105

#### Indice degli Allegati

Allegato A - Rendicontazione obiettivi direzionali e piani d’azione 2024 – PIAO 2024-2026
Allegato B - Rendicontazione obiettivi dipartimentali 2024 – PIAO 2024-2026
Allegato C - Rendicontazione obiettivi operativi direzionali 2024 – PIAO 2024-2026
Allegato D - Rendicontazione obiettivi operativi dipartimentali 2024 – PIAO 2024-2026



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE