



**UNIMORE**

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI  
MODENA E REGGIO EMILIA

# Relazione sulla Performance

Anno 2024

Adottata dal CdA il 23.05.2025

Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il 23.06.2025



# Sommario

1. Premessa .....	5
2. L'Ateneo .....	6
2.1 L'Ateneo in cifre .....	6
2.2 Organi di governo dell'Ateneo .....	7
2.3. L'assetto organizzativo.....	8
2.4. Le risorse umane .....	9
2.5 Le risorse economiche .....	14
2.5.1 I finanziamenti ministeriali.....	14
2.5.2 Le risorse della programmazione triennale MUR .....	15
2.5.3 Proventi e costi .....	17
2.5.4 Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF).....	18
2.5.5 Raccordo Piano triennale 2023-25 e Budget di Ateneo 2023-25 .....	18
3. I risultati dell'Ateneo .....	19
4. Misurazione e valutazione della performance .....	26
4.1 Performance organizzativa (strategica) di Ateneo .....	26
4.1.1 I premi legati alla performance organizzativa di Ateneo.....	27
4.2 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo .....	28
4.2.1 I risultati e i premi della performance organizzativa dei Dipartimenti e Facoltà .....	28
4.2.2 I risultati e i premi della performance organizzativa dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio.....	29
4.2.3 I risultati degli obiettivi operativi 2024 delle strutture dell'Ateneo .....	29
4.3 Performance individuale .....	31
4.3.1 La valutazione della performance individuale del Direttore Generale .....	31
4.3.2 La valutazione della performance individuale del personale dirigente.....	33
4.3.3 La valutazione della performance individuale del personale dell'area delle Elevate Professionalità (EP) .....	33
4.3.4 La valutazione della performance individuale del personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari.....	34
4.3.5 La valutazione dell'attività del personale dell'area dei Funzionari con funzioni di responsabilità (ai fini della retribuzione di risultato).....	35
5. Soddisfazione degli utenti.....	36
5.1 Progetto Good Practice: la customer satisfaction .....	36
6. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere.....	37
6.1 Progetto Good Practice: il benessere organizzativo .....	37
6.2 Pari opportunità .....	37
6.3 Il lavoro agile e telelavoro.....	41

7. Anticorruzione e trasparenza.....	43
8. Considerazioni sul processo di misurazione e valutazione.....	44
9. Le procedure di conciliazione .....	45
ALLEGATI .....	46

# 1. Premessa

La *Relazione sulla performance* è il documento con cui, ogni anno, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Unimore) rende pubblici i **risultati conseguiti nel corso del 2024**. In particolare, la *Relazione* espone lo stato di realizzazione degli obiettivi che l'Ateneo ha definito nel [PIAO 2024-26](#) e chiude il ciclo della performance dell'anno 2024 (Figura 1).

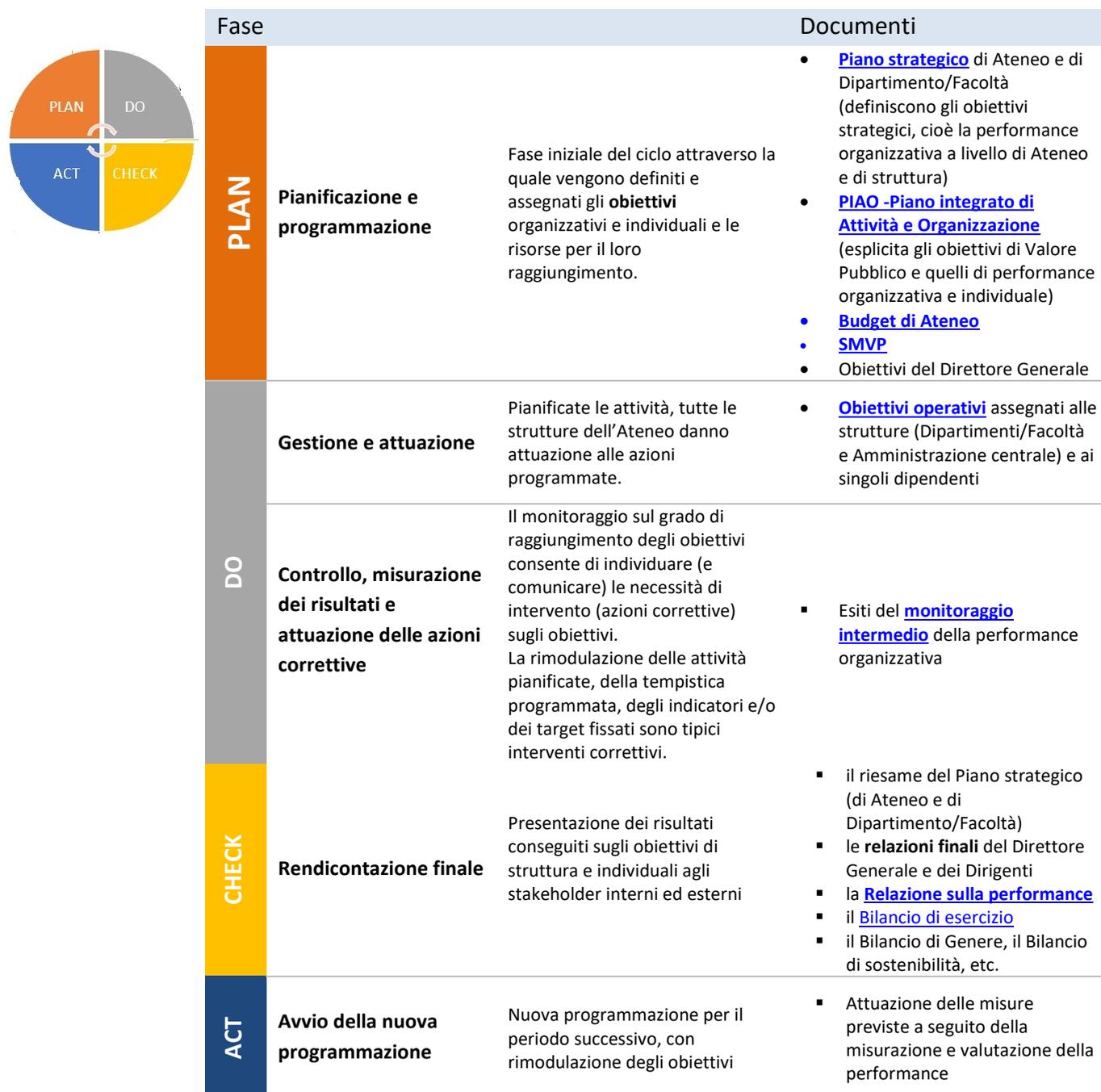


Figura 1. Il ciclo PLAN-DO-CHECK-ACT in Unimore

Il documento è stato redatto secondo le indicazioni delle *Linee Guida ANVUR per la gestione integrata del ciclo della performance nelle università* (e successive note di ANVUR) e delle *Linee Guida per la Relazione annuale sulla performance del Dipartimento della Funzione Pubblica*, tenendo inoltre conto dei suggerimenti

e osservazioni formulate dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione di Unimore in occasione della validazione della precedente *Relazione sulla performance* dell'Ateneo<sup>1</sup>.

## 2. L'Ateneo

L'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia è un ateneo di antiche tradizioni e nei suoi **850 anni di storia** (festeggiati in occasione dell'inaugurazione dell'anno accademico 2024/2025) è stata (e continua a essere) un punto di riferimento importante per la vita culturale e scientifica delle comunità del territorio.

Nato come centro di eccellenza giuridica (nel 1175 Plinio da Medicina istituì una scuola di diritto), nel tempo l'Ateneo si è trasformato in un luogo di crescita multidisciplinare che ad oggi copre tutte le principali aree del sapere, da quelle scientifiche e tecnologiche a quelle medico-sanitarie, economico-giuridiche e umanistiche.

Attualmente Unimore, sotto il mandato rettorale del Magnifico Rettore Carlo Adolfo Porro (dal 20219), è articolata in 13 dipartimenti, in due Scuole (Medicina e Chirurgia e Ingegneria) e diversi Centri di ricerca. Le missioni istituzionali della **formazione, ricerca e Terza Missione**, sono affiancate da **quella assistenziale a supporto della Sanità Pubblica** (un quarto circa dei docenti opera in ambito medico-sanitario), in convenzione con l'Azienda Ospedaliero - Universitaria di Modena e l'Azienda sanitaria di Reggio Emilia.

Peculiarità di Unimore, infine, è l'**articolazione "a rete di sedi universitarie"** dell'Ateneo, con le sedi storiche di Modena e Reggio Emilia fortemente radicate nei territori e, al tempo stesso, continuamente alla ricerca di talenti da valorizzare e legami da rafforzare. Ne sono una dimostrazione le recenti nuove sedi didattiche di Mantova e Carpi a cui, dall'a.a. 2024/25 si è aggiunta Mirandola (con il nuovo corso di LM in Bioingegneria per l'innovazione in medicina).

### 2.1 L'Ateneo in cifre

<p><b>13</b> Dipartimenti (di cui <b>2</b> Dipartimenti Eccellenti)<sup>2</sup></p> <p><b>1</b> Facoltà di Medicina e Chirurgia</p> <p><b>1</b> Scuola di Ingegneria</p>	<p><b>6</b> Centri di servizio (di cui uno interateneo)</p> <p><b>17</b> Centri di ricerca interdipartimentali</p> <p><b>7</b> Centri di ricerca interuniversitari</p> <p><b>17</b> Centri di ricerca dipartimentali</p>
<p><b>26.590</b> Iscritti a corsi di laurea (anno accademico 2023/24)</p> <p><b>26.669</b> iscritti a corsi di laurea (anno accademico 2024/25 – da Statistiche Unimore al 22/04/2025))</p>	<p><b>92</b> corsi di laurea (triennale, magistrale a ciclo unico e magistrale) con sede Unimore (di cui 8 in lingua inglese) (anno accademico 2023/24)</p>
<p><b>2.720</b> iscritti a corsi post-laurea (anno accademico 2023/24)</p> <p><b>1.153</b> iscritti a corsi post-laurea (anno accademico 2024/25 – da Statistiche Unimore al 22/04/2025)</p>	<p><b>18</b> corsi di dottorato</p> <p>5 master di I livello</p> <p>6 master di II livello</p> <p>6 corsi di perfezionamento universitario (anno accademico 2023/24)</p>
<p><b>5.860</b> laureati (2024)</p>	<p><b>3</b> sedi dei corsi di studio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modena e provincia (Carpi e, dall'a.a. 2024/25, Mirandola))</li> <li>• Reggio Emilia</li> <li>• Mantova (1 corso di studio)</li> </ul> <p>(anno accademico 2023/24)</p>
<p><b>997</b> Professori e ricercatori, di cui il 40% donne (31.12.2024)</p> <p><b>757</b> Personale TA e CEL, di cui il 71% donne (31.12.2024)</p>	<p><b>513</b> Assegnisti di ricerca, di cui il 49% donne (31.12.2024)</p>

<sup>1</sup> La validazione della Relazione sulla performance è un atto previsto dalla normativa (art.14 del D.Lgs 150/09) che, deliberato dall'OIV, attribuisce efficacia alla Relazione sulla Performance. Le carte di lavoro sono documenti redatti dall'OIV di Unimore nel processo di analisi e validazione della Relazione stessa, al fine di fornire un giudizio sui singoli paragrafi della Relazione e assegnare la validazione finale.

<sup>2</sup> Bando [Dipartimenti Eccellenti 2023-2027 del MUR](#), Decreto ministeriale 230 del 14.02.2022

## 2.2 Organi di governo dell'Ateneo

<b> Rettore</b>	Ha funzioni di vigilanza sul funzionamento ed efficienza delle strutture e dei servizi dell'Ateneo, di garante per l'autonomia didattica e di ricerca del personale docente, di autorità disciplinare su tutto il personale e gli studenti.
<b> Direttore Generale</b>	Ha funzioni di responsabilità degli uffici e dei servizi centrali di Ateneo, funzioni di indirizzo, direzione e controllo nei confronti del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo.
<b> Senato Accademico</b>	<p>Il Senato Accademico è costituito con decreto del Rettore come specificato all'art.12 dello Statuto di Ateneo. Il Senato Accademico rappresenta la comunità accademica, coordina le istanze didattiche e di ricerca delle aree scientifico-disciplinari, contribuisce a disegnare le linee generali della politica culturale dell'Ateneo, e formula proposte al Consiglio di amministrazione.</p> <p>Il Senato Accademico è composto da ventisei membri: Rettore, con funzioni di Presidente, nove rappresentanti dei Direttori di Dipartimento, nove rappresentanti delle macroaree scientifico disciplinari CUN, tre rappresentanti del personale tecnico-amministrativo, quattro rappresentanti degli studenti.</p> <p>A questi si aggiungono, senza diritto di voto, il Prorettore Vicario, il Pro Rettore di Reggio Emilia e il Direttore Generale o, in caso di sua assenza o impedimento, il Vicedirettore.</p>
<b> Consiglio di amministrazione</b>	Il Consiglio di amministrazione è costituito con decreto del Rettore ed è composto da undici membri (art. 13 dello Statuto di Ateneo): Rettore, tre componenti non appartenenti ai ruoli dell'Ateneo, cinque componenti appartenenti ai ruoli dell'Ateneo, due rappresentanti degli studenti. Partecipano inoltre il Direttore Generale e i Prorettori senza diritto di voto. Ha compiti di gestione finanziario-amministrativa.
<b> Collegio dei Revisori dei Conti</b>	Ha funzioni di vigilanza sulla regolarità contabile e amministrativa e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo. È composto da tre componenti effettivi e due supplenti, come specificato all'art. 14 dello Statuto di Ateneo.
<b> Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione</b>	Ha funzioni di valutazione interna della gestione amministrativa, delle attività didattiche e di ricerca, degli interventi di sostegno al diritto allo studio e funzioni di controllo sul corretto utilizzo delle risorse pubbliche, la produttività della ricerca e della didattica e del buon andamento dell'azione amministrativa. È costituito con decreto del Rettore ed è composto da sette componenti, in prevalenza esterni all'Ateneo e da due rappresentanti degli studenti come specificato all'art. 15 dello Statuto di Ateneo.

## 2.3. L'assetto organizzativo

La Direzione Generale è responsabile dell'organizzazione complessiva dei servizi e della gestione del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario. È articolata in Direzioni, Unità in staff alla Direzione Generale e in Staff al Rettore (Figura 2). Dal 2022 l'incarico di Direttore Generale è stato affidato all'Ing. Luca Chiantore.

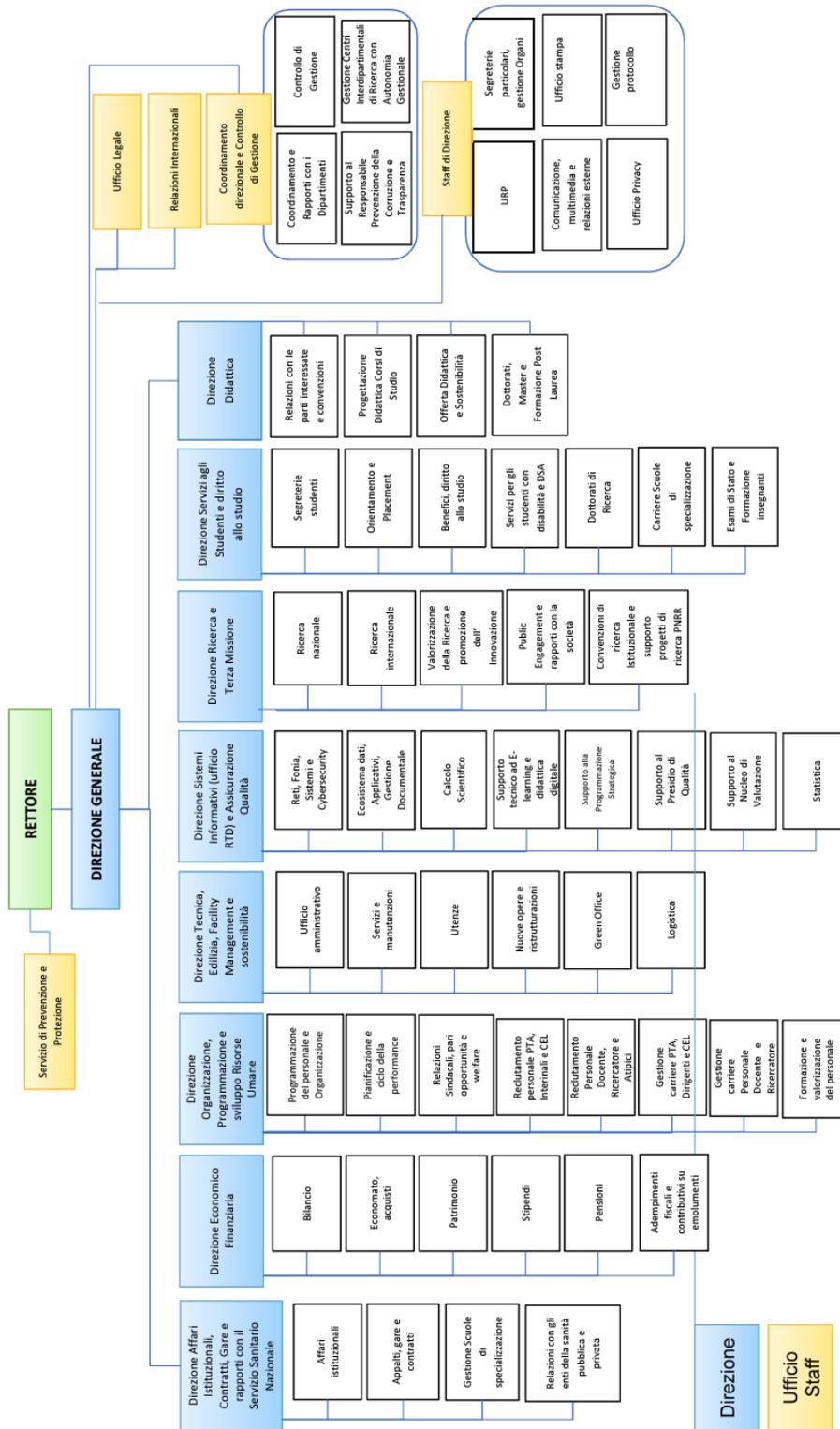


Fig.2 Organigramma dell'Amministrazione centrale di Unimore, (ottobre 2024)

### La riorganizzazione dell'Amministrazione centrale

Nel 2024 la Direzione Generale ha proseguito il processo **di revisione complessiva del modello organizzativo**. Di seguito le principali modifiche.

Denominazione precedente	Nuova denominazione	Decorrenza	Aggiornamento dell'organizzazione (in particolare, denominazione degli uffici confluiti da altre strutture)
Direzione Ricerca, Terza Missione e Trasferimento Tecnologico	Direzione Ricerca e Terza Missione	01.01.2024	Aggiornamento dell'organizzazione
	Direzione Didattica	01.03.2024	Istituzione di nuova Direzione
Direzione Tecnica	Direzione Tecnica, Edilizia, Facility Management e Sostenibilità	01.04.2024	Aggiornamento dell'organizzazione

## 2.4. Le risorse umane

Le attività dell'Ateneo sono realizzate da circa 1.000 docenti e ricercatori e più di 700 unità di personale tecnico-amministrativo; al 31 dicembre 2024, infatti, si contavano 997 unità di personale docente e ricercatore e 757 unità di personale tecnico-amministrativo (di cui 34 a tempo determinato).

Nell'ultimo triennio si è registrata una importante crescita del personale docente e ricercatore (+14% rispetto al 2022) accompagnata da un segno positivo più moderato per la componente tecnico-amministrativa (+4,1% rispetto al 2022) (Figura 3).

Il trend positivo, tuttavia, non è ancora riuscito a correggere i valori del rapporto tra personale TA (a tempo indeterminato) e personale docente; il dato da diversi anni rimane significativamente sotto la media degli altri atenei del Nord-Est e la media nazionale (Figura 4, tratta da: [Relazione annuale del NdV, anno 2024](#)).

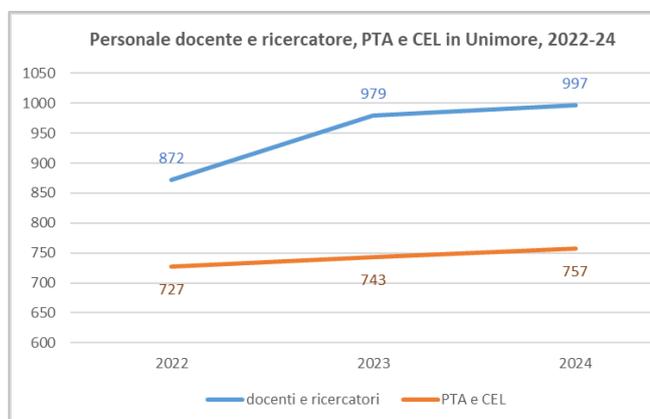


Figura 3. Personale docente e PTA di Unimore, 2022-24

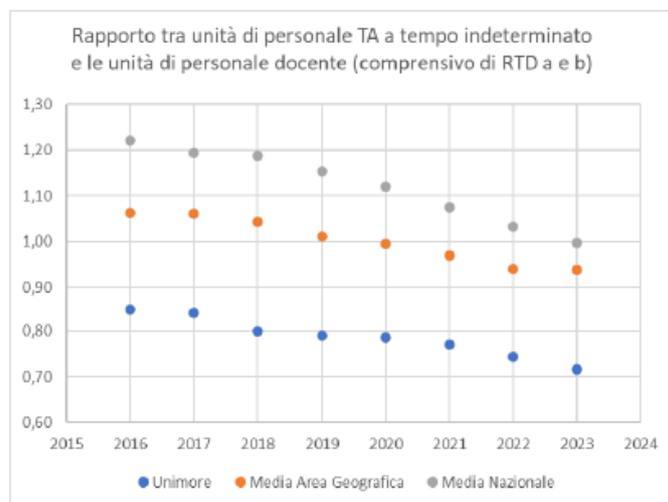
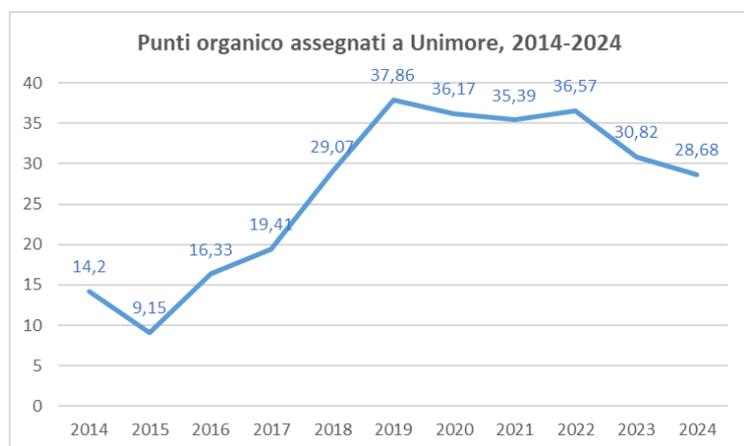


Figura 4. Rapporto PTA / docenti, Unimore, media area geografica e media nazionale, 2016-2023 (Fonte: *Relazione annuale del NdV 2024*)

## Le dinamiche di entrata-uscita

La politica di reclutamento dell'Ateneo, formalizzata nel **Piano dei fabbisogni di personale** (parte integrante del [PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione](#)), si è sviluppata anche sulla base della capacità assunzionali definite dai cosiddetti “punti organico” stabiliti dal MUR (nella *Figura 5* l'andamento dei punti organico attribuiti a Unimore dal 2014 al 2024).



Il Punto Organico è un parametro di riferimento utilizzato dal MUR. Rappresenta il valore medio - a livello di sistema - del costo attribuito al Professore di I fasce. Sulla base di questo vengono graduati i costi delle altre qualifiche.

Per il personale docente, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Professore I fascia = 1 PO;
- 1 Professore II fascia = 0,7 PO;
- 1 Ricercatore tipo b) = 0,5 PO;
- 1 Ricercatore tipo a) = 0,4 PO.

Per il personale tecnico, amministrativo e bibliotecario, i Punti Organico si traducono in:

- 1 Dirigente = 0,65 PO;
- 1 EP = 0,4 PO;
- 1 Funzionario (ex D) = 0,3 PO;
- 1 Collaboratore (ex C) = 0,25 PO;
- 1 Operatore (ex B) = 0,2 PO.

Figura 5: Punti organico assegnati a Unimore, 2014-2024.

Fonte: decreti ministeriali dei criteri e del contingente assunzionale delle università

Il documento [Criteri di distribuzione delle risorse](#) (aggiornato a novembre 2023) specifica le linee di indirizzo per l'assegnazione di tutte le risorse (incluso il personale) ai dipartimenti dell'Ateneo, in coerenza con le normative vigenti, le politiche e le strategie dell'ateneo (tra cui le linee guida per l'utilizzo delle risorse di personale docente e ricercatore).

Per quel che riguarda il personale tecnico-amministrativo (*Figura 6*), nel 2024 l'Ateneo è riuscito a compensare pienamente le cessazioni: a fronte di 34 unità (a tempo indeterminato) cessate nell'anno, sono state inserite 56 unità di **personale di ruolo** (di cui 31 assunzioni e 25 passaggi di ruolo).

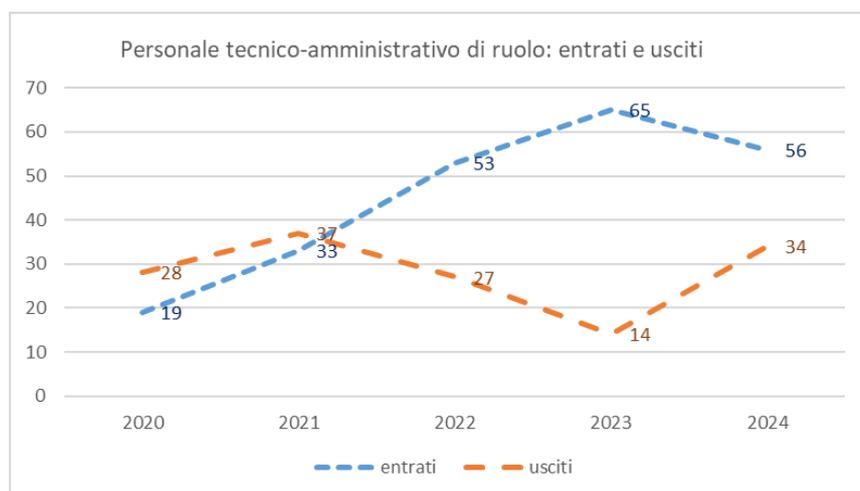


Figura 6. Ingressi e cessazioni di personale TA in Unimore, 2020-2024

Anche il personale docente e ricercatore dell'Ateneo ha visto movimenti rilevanti tra le cessazioni, i nuovi ingressi e i passaggi di fascia. A fronte di 22 cessazioni del 2024, l'Ateneo ha registrato 67 nuove assunzioni (compresi i passaggi di ruolo) di personale docente e ricercatore di ruolo (*Figura 7*).

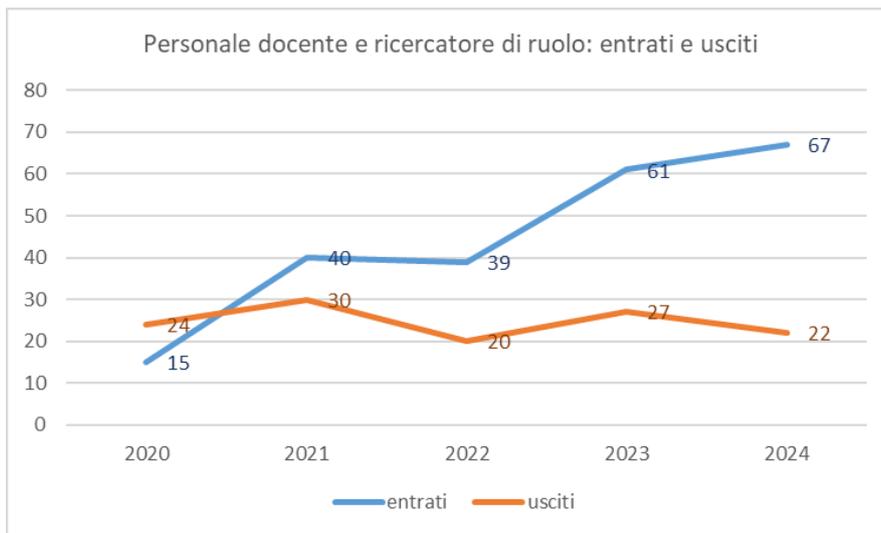


Figura 7. Ingressi e cessazioni di personale docente e ricercatore in Unimore, 2020-2024

E' importante, infine, il risultato che l'Ateneo è riuscito a ottenere nell'ambito del reclutamento di **docenti e ricercatori dall'esterno**: grazie a misure di attrazione, incentivo e sostegno, è stato raggiunto e ampiamente superato il target del 23% di docenti e ricercatori esterni reclutati nel triennio 2021-23 (l'indicatore era uno dei quattro su cui Unimore aveva impostato il progetto di candidatura alla programmazione triennale MUR 2021 per i cui dettagli si rimanda al paragrafo 2.5.2 *La programmazione triennale MUR*).

#### La composizione del personale di Unimore

La fotografia delle risorse umane dell'Ateneo al 31.12.2024 restituisce e conferma la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell'Ateneo: una concentrazione del personale femminile tra il personale tecnico amministrativo (71% del totale) e, invece, la maggioranza di uomini tra il personale docente e ricercatore (60% del totale).

All'interno dei **ruoli** del personale docente e ricercatore, le quote più elevate di presenza femminile sono tra i ricercatori universitari (RU e RD). Tra i docenti ordinari si conta una professoressa ogni tre. Le *tabelle 1 e 2* riepilogano alcuni dati utili.

Ruolo Giuridico	2024				2023			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	80	188	268	30%	75	181	256	29%
PA – professore associato	191	261	452	42%	186	247	433	43%
RU – ricercatore universitario	32	32	64	50%	33	33	66	50%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.	96	117	213	45%	102	122	224	45%
<b>TOTALE</b>	<b>399</b>	<b>598</b>	<b>997</b>	<b>40%</b>	<b>396</b>	<b>583</b>	<b>979</b>	<b>40%</b>

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2023

Ruolo Giuridico	2024				2023			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
PTA a tempo indeterminato	519	204	723	72%	498	202	700	71%
PTA a tempo determinato	22	12	34	65%	35	18	53	66%
<b>TOTALE</b>	<b>541</b>	<b>216</b>	<b>757</b>	<b>71%</b>	<b>533</b>	<b>220</b>	<b>753</b>	<b>71%</b>

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo, al 31 dicembre 2024 e al 31 dicembre 2023

Tra i principali Organi Accademici la prevalenza della componente maschile è predominante (aprile 2025) (Figura 8).

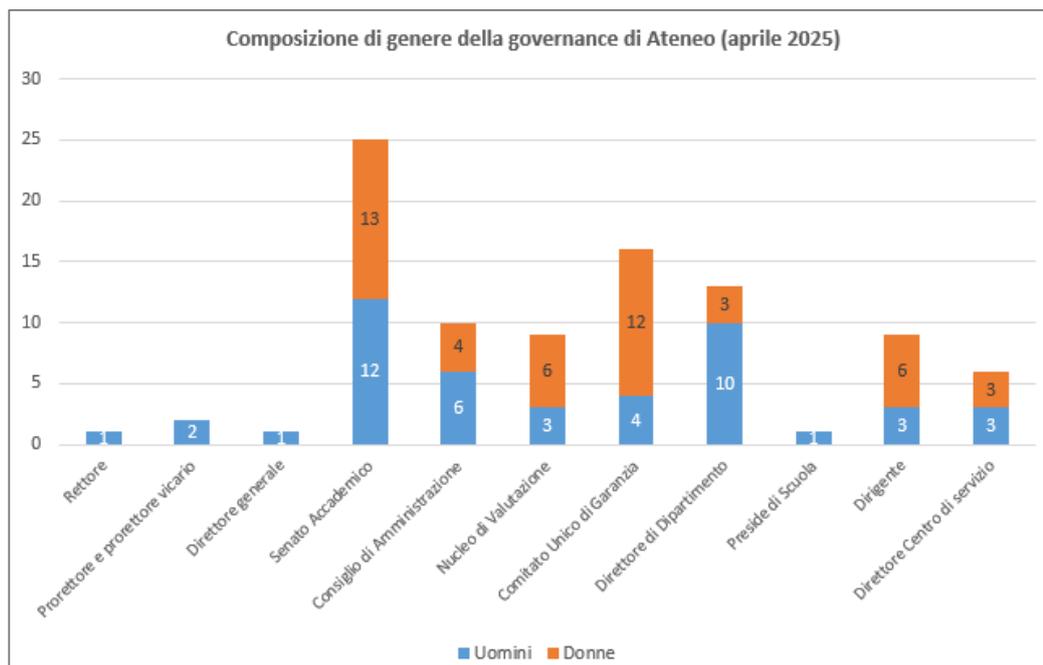


Figura 8. Composizione organi accademici e cariche direttive (aprile 2025)

Una dettagliata analisi dei dati del personale docente e ricercatore e del personale tecnico-amministrativo, studiati alla luce della dimensione di genere, è presente nel [Bilancio di Genere 2023 dell'Ateneo](#).

#### I punti di forza nell'ambito del personale (da [Monitoraggio e Riesame 2024 del Piano triennale 2023-25](#))

- Miglioramento del rapporto studenti/docenti (da 28,3 nel 2021 a **20,07** nel 2024<sup>3</sup>)
- Grande capacità di attrazione di docenti e ricercatori di elevata qualificazione dall'esterno<sup>4</sup> (la percentuale sul totale dei reclutati, calcolata su un triennio, è passata da 0,18 del triennio 2019-2021 a **0,28** del triennio 2021-2023<sup>5</sup>), con arricchimento delle competenze dell'Ateneo e avvio di nuovi ambiti strategici per Unimore
- Importante ricambio generazionale (l'età media del personale TA si è ridotta da 51 anni nel 2021 a 49,4 nel 2024<sup>6</sup>)
- Piano di formazione in espansione, con destinatari non limitati al personale tecnico-amministrativo ma anche i docenti.

<sup>3</sup> Fonte: Banca dati PRO3, Riepilogo indicatori di Ateneo della programmazione triennale MUR 2021-23

<sup>4</sup> Quota di docenti reclutati dall'esterno: 28% (il target minimo definito negli indirizzi per la programmazione del personale universitario e disposizioni per il rispetto dei limiti di spese di personale e di spese per l'indebitamento per il triennio 2024-26 è = 20%)

<sup>5</sup> Fonte: Banca dati PRO3, Riepilogo indicatori di Ateneo della programmazione triennale MUR 2021-23

<sup>6</sup> Fonte: Banca dati PRO3, Riepilogo indicatori di Ateneo della programmazione triennale MUR 2021-23

## Formazione del personale

La formazione del personale tecnico-amministrativo è un impegno costante dell'Ateneo. La programmazione della formazione è orientata ad una maggiore consapevolezza sulle diverse competenze, maggiore sicurezza nello svolgimento dei compiti, un miglioramento dei servizi all'utenza e, in generale, alla creazione di Valore Pubblico.

La necessità di investire risorse nel capitale umano è sottolineata nei documenti di programmazione di Unimore, tra cui il Piano Strategico sessennale 2020-25, il Piano Triennale 2023-25 dell'Ateneo e il programma [Verso un Ateneo più attraente e inclusivo](#) (nell'ambito della programmazione triennale MUR 2021-23).

Con riferimento al programma, si evidenzia il notevole aumento della spesa pro-capite finalizzata alla formazione del PTA (le risorse pro-capite per la formazione del personale TA sono passate da 190€ del 2021 a **734€** del 2024<sup>7</sup>).

Dopo una sperimentazione biennale, è stata consolidata la collaborazione con la [Fondazione Marco Biagi](#) per la pianificazione, progettazione e realizzazione del piano della formazione di Ateneo, con la sottoscrizione di una convenzione per il periodo 2023-25.

Nel 2024 si è realizzato il piano formativo declinato nel [PIAO 2024-26](#) (sezione 3.4); i corsi conclusi nell'anno sono elencati nella [sezione](#) del sito di Unimore dedicata alla formazione.

---

<sup>7</sup> Fonte: Banca dati PRO3, Riepilogo indicatori di Ateneo della programmazione triennale MUR 2021-23

## 2.5 Le risorse economiche

### 2.5.1 I finanziamenti ministeriali

Il Ministero dell'Università e della Ricerca attribuisce annualmente il **Fondo di finanziamento ordinario (FFO)** alle Università per coprire le spese istituzionali.

Un decreto ministeriale attribuisce le quote del Fondo ai singoli Atenei attraverso un meccanismo di calcolo basato su due **quote**:

- **base** (assegnata sull'ammontare stanziato nel passato)
- **premiale** (assegnata sulla base di criteri qualitativi).

Nel corso degli anni il peso dei finanziamenti ministeriali assegnati sulla quota base si è progressivamente ridotto a favore della quota premiale (per la quale sono presi in considerazione "il costo standard per studente" e i risultati della didattica e della ricerca).

Fanno parte del FFO anche altri finanziamenti che hanno destinazioni vincolate: il *Fondo per il sostegno dei giovani e per favorire la mobilità degli studenti* (articolo 1, comma 1, Decreto-legge 105 del 2003 convertito nella legge 170 del 2003), il *Fondo per le borse post – lauream per dottorato di ricerca* e le risorse per i *Piani straordinari di reclutamento dei Professori e dei Ricercatori*.

Nel 2024 l'ammontare del FFO complessivo<sup>8</sup> (cioè, quota base + quota premiale + intervento perequativo) attribuito a Unimore ha superato i **128 milioni di euro** (importo identico all'assegnazione 2023), pari a 1,61% del valore nazionale (+0,17% rispetto all'anno precedente).

Nel dettaglio, nel 2024 la **quota premiale del FFO** attribuita a Unimore ha sfiorato i **43 milioni**, oltre 4 milioni di euro in più rispetto al 2023 (+10,2%) (Figura 9).

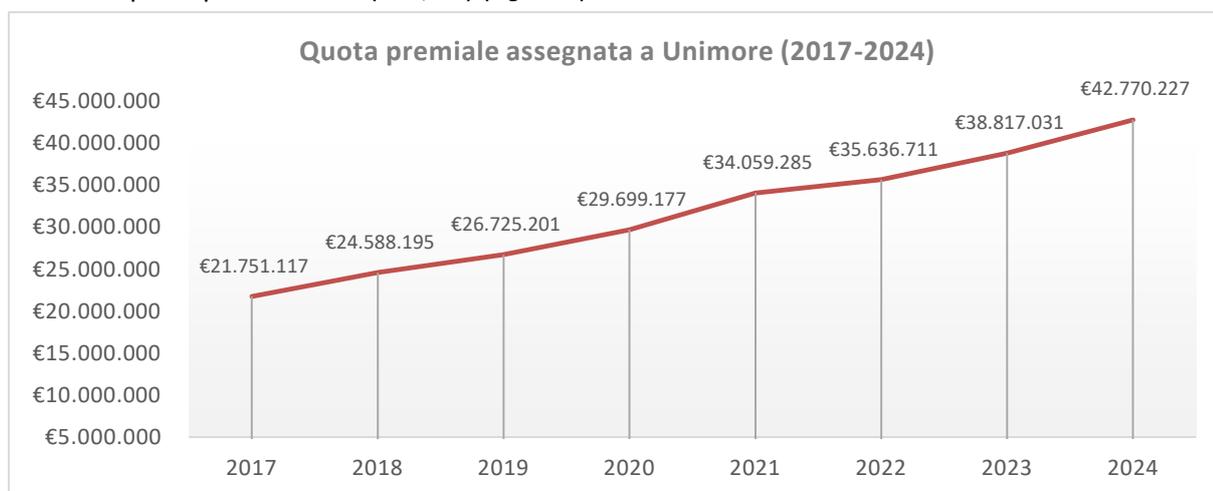


Figura 9. Quota premiale FFO assegnata a Unimore, 2017-2024

La quota premiale viene determinata dai risultati conseguiti su **tre fattori**:

1. 60% in base ai risultati conseguiti nella Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR)<sup>9</sup>
2. 20% in base alle politiche di reclutamento, utilizzando i dati relativi alla VQR sulla base di indicatori quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei docenti<sup>10</sup>

<sup>8</sup> DM 1170 del 07.08.2024

<sup>9</sup> Il riferimento è alla VQR 2015-2019 (indicatore IRFS)

<sup>10</sup> Il riferimento è alla VQR 2015-19 e, in particolare, all'indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei docenti che negli anni 2017-2021 sono stati reclutati dall'ateneo o incardinati in una fascia superiore (IRAS 2 po\_20172021) e all'indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei professori reclutati negli anni 2022-2023 non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo (IRAS 2 po\_2022-2023)

3. 20% in base agli indicatori di risultato individuati dalle linee generali di indirizzo della programmazione triennale delle università<sup>11</sup>.

Il peso percentuale di ciascuno dei tre fattori sul sistema universitario è una misura in grado di monitorare l'impatto dei risultati di Unimore nei confronti degli altri Atenei (Tabella 3).

	RISULTATI DELLA VQR	INDICATORI DELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO	INDICATORI DI RISULTATO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE (indicatori della QUALITA' DEL SISTEMA UNIVERSITARIO E RIDUZIONE DEI DIVARI)	TOTALE QUOTA PREMIALE
2018	1,57%	1,23%	1,43%	1,45%
2019	1,57%	1,24%	1,65%	1,50%
2020	1,57%	1,40%	1,63%	1,50%
2021	1,57%	1,34%	1,71%	1,53%
2022	1,57%	1,47%	1,59%	1,53%
2023	1,57%	1,39%	1,80%	1,55%
2024	<b>1,57%</b>	<b>2,47%</b>	<b>1,91%</b>	<b>1,78%</b>

Tabella 3. Quota premiale di Unimore: peso % delle componenti (sul totale nazionale), 2018-2024

Per il 2024 l'aumento più significativo è sui risultati delle **politiche di reclutamento** (dovuto essenzialmente all'indicatore quali-quantitativo dei prodotti di ricerca dei professori reclutati negli anni 2022-2023 non già appartenenti ai ruoli dell'Ateneo, IRAS 2 po\_2022-2023), nonostante questa voce abbia subito a livello nazionale una riduzione del 4%.

Il fattore "**Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari**" ha registrato un aumento importante (arrivando a 1,91% rispetto a 1,43% del 2018).

## 2.5.2 Le risorse della programmazione triennale MUR

Nell'ambito della programmazione triennale, introdotta dalla Legge 43/2005, l'Ateneo si è dato obiettivi e ha pianificato azioni secondo le Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale delle Università, con la presentazione di un programma di interventi finanziabili solo se l'Ateneo raggiunge determinati valori per gli indicatori ministeriali (PRO 3).

Il dlgs 49/2012 ha previsto che le università adottino un piano economico-finanziario triennale, al fine di garantire la sostenibilità di tutte le attività dell'ateneo; la predisposizione di detti piani triennali è diretta anche a riequilibrare, secondo criteri di piena sostenibilità finanziaria, i rapporti di consistenza del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico-amministrativo degli atenei.

Pertanto il Programma triennale Mur (PRO3) può definirsi uno strumento di programmazione che si integra con gli altri strumenti di programmazione dell'ateneo, i cui esiti sono atti a misurare la performance strategica di ateneo in un'ottica di interdipendenza con gli altri strumenti di misurazione del sistema d'ateneo.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie dal 2014 nell'ambito del FFO è confluito anche il **fondo per la programmazione dello sviluppo del sistema universitario**.<sup>12</sup>

Il Fondo viene attribuito sulla base di **linee guida per il sistema universitario** prima citate e, inoltre, i risultati raggiunti possono concorrere, in relazione agli indicatori individuati, a definire l'ammontare delle risorse annuali distribuite con il FFO in relazione alla quota premiale per la qualità del sistema universitario e la riduzione dei divari.

<sup>11</sup> Valutati tramite **dieci indicatori della programmazione triennale 2021-23** di cui all'art. 6, comma 4 e allegato 2 del decreto ministeriale 10 giugno.2024, n. 773, relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2024-2026

<sup>12</sup> Istituito dall'articolo 1, comma 5, lettera c) della Legge 537/93

### La programmazione MUR 2021-23<sup>13</sup>

Il 31 dicembre 2023 si è concluso il periodo della programmazione triennale 2021-23 i cui esiti sono stati portati all'attenzione degli organi competenti (seduta del Senato accademico del 09.07.2024 e del Consiglio di amministrazione del 12.07.2024).

Il programma del triennio concluso si chiamava "[Verso un Ateneo più attraente e inclusivo](#)" e comprendeva misure finalizzate a diversi obiettivi:

- miglioramento delle aule e degli spazi di studio
- integrazione degli interventi per il diritto allo studio
- incentivi alla mobilità dei ricercatori e dei professori
- sviluppo organizzativo anche in considerazione della dematerializzazione e del potenziamento del lavoro agile.

Tra le altre, lo sviluppo del piano edilizio ha consentito di aumentare i mq destinati allo studio per gli studenti, sono migliorate le attività di erogazione di finanziamenti a beneficio degli studenti dell'Ateneo, sono stati erogati finanziamenti a sostegno dell'attività iniziale di ricerca per i docenti e i ricercatori assunti dall'esterno e sono stati programmati e realizzati piani formativi per il personale tecnico-amministrativo, con un cospicuo aumento della spesa pro capite dedicata.

Il MUR ha attribuito inizialmente a Unimore circa **5 milioni e 700mila euro**; confermato dagli esiti della valutazione finale di giugno 2024.

### La nuova programmazione MUR 2024-2026<sup>14</sup>

A giugno 2024 il MUR ha emanato le nuove Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2024-2026 e gli indicatori per la valutazione periodica dei risultati (DM 773 del 10/06/2024). Ad agosto ha fatto seguito il decreto direttoriale contenente le Modalità di attuazione della programmazione triennale delle università con il quale è stata fissata a fine ottobre 2024 la data di scadenza per la presentazione del programma.

Il programma di Unimore per il nuovo triennio, approvato nelle sedute del Consiglio d'amministrazione del 20.09.2024 e del 25.10.2024 è intitolato "[Migliorare il benessere della comunità accademica](#)" e prevede progetti per:

- potenziare i servizi per il benessere degli studenti e per la riduzione delle disuguaglianze (come target sono individuati: l'aumento degli spazi a disposizione degli studenti per la didattica, lo studio e lo sport e l'aumento degli studenti alloggiati in strutture messe a disposizione dall'Ateneo);
- valorizzare il personale delle università, anche attraverso gli incentivi alla mobilità (aumentando 1) le risorse disponibili sul fondo per la premialità e 2) la quota di personale TA impegnato in periodi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus e nel contesto dell'alleanza dell'EUN UNIGreen).

Gli esiti della valutazione fatta dal ministero sugli obiettivi proposti sono ancora in fase di definizione. L'importo attribuibile, a valere sulle risorse della programmazione triennale MUR, **ammonta a circa 5.850.000 euro a cui andrà ad aggiungersi sulle singole azioni la quota di cofinanziamento dell'ateneo per un importo che supera i 6 milioni di euro.**

---

<sup>13</sup> Il riferimento è il Decreto del MUR n. 289 del 25.03.2021

<sup>14</sup> Il riferimento è il Decreto del MUR n. 773 del 10.06.2024

## 2.5.3 Proventi e costi

Al 31 dicembre 2024 la contribuzione studentesca ammontava a 36,5 milioni di euro. Alla stessa data i costi sostenuti per il personale arrivavano a 134 milioni circa (*Tabella 4*).

Indicatori di Bilancio e dati riferiti	Al 31/12/2024	Al 31/12/2023	Al 31/12/2022	Al 31/12/2021
<b>Proventi totali</b>	278.004.648 €	261.834.998 €	253.060.701 €	223.054.055 €
<i>di cui contribuzione studentesca</i>	36.515.484 €	36.472.372 €	39.115.224 €	39.037.163 €
<b>Costi sostenuti totali</b>	256.612.949 €	235.779.975 €	223.702.989 €	198.733.449 €
<i>di cui costi per personale</i>	133.788.775 €	121.284.031 €	113.799.184 €	106.114.841 €

Tabella 4. Proventi e Costi sostenuti (un estratto dal Bilancio di esercizio 2024 di Unimore)

Dopo anni di crescita per entrambe le voci di bilancio, il 2023 aveva segnato un punto di rottura (*Figura 10*). Negli ultimi cinque anni i **proventi totali** dell'Ateneo hanno conosciuto un incremento importante (quasi 70 milioni di euro in più, pari a +33% rispetto al 2020). Nel 2024 il dato conferma la crescita, con +6% rispetto all'anno precedente.

Nello stesso periodo i **contributi degli studenti**, dopo aver superato i 39 milioni di euro nel 2022 hanno perso quasi il 6% nel 2023; nel 2024 si sono attestati a poco meno di 36 milioni e mezzo di euro (pressoché stabili rispetto all'anno precedente).

Il peso percentuale della contribuzione studentesca nel 2024 arriva al 13%, perdendo un punto percentuale rispetto al 2023 (nel 2020 era il 19%).

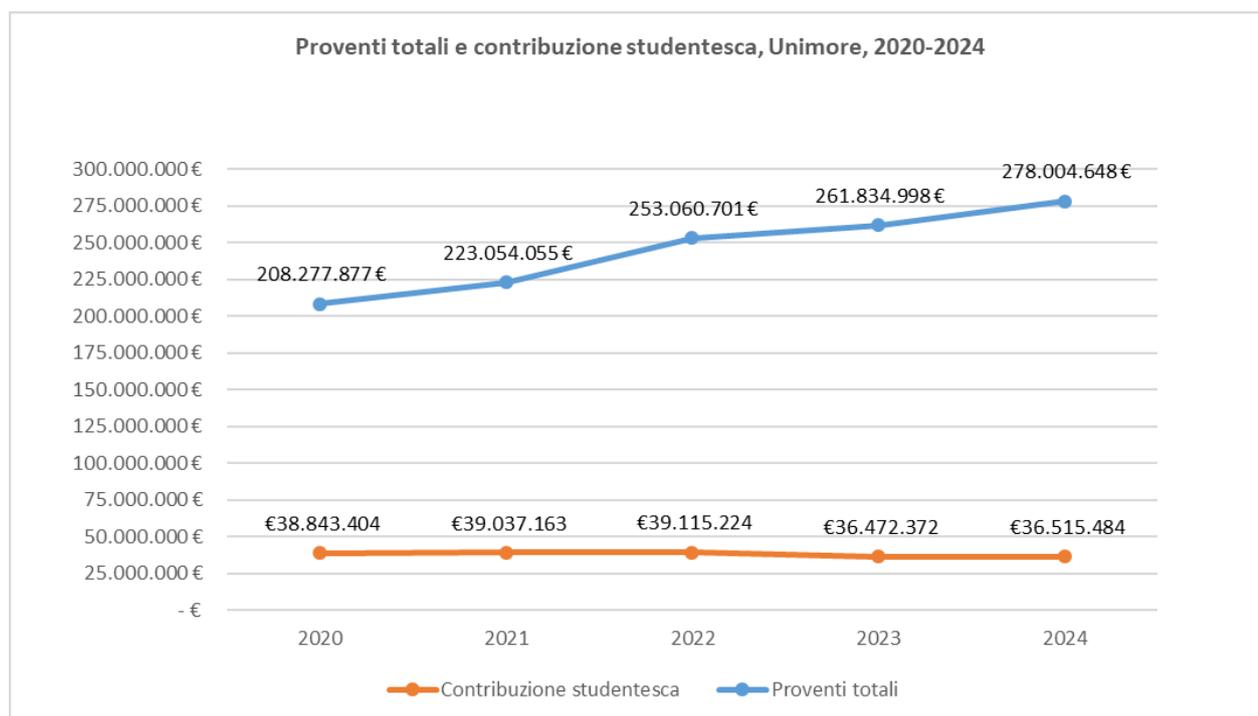


Figura 10. Proventi totali e contribuzioni studentesche, 2020-2024 (Fonte: Bilancio di esercizio 2024 di Unimore)

Negli ultimi cinque anni i costi totali sostenuti dall'Ateneo (*Figura 11*) hanno conosciuto un trend crescente, arrivando a sfiorare i 257 milioni di euro nel 2024 (+30% rispetto al 2020).

Nel periodo di osservazione la principale componente dei costi, le spese per il personale, risulta in aumento con il valore del 2024 che ha superato i 133 milioni di euro (+19% rispetto al valore del 2020).

Anche il peso % della componente delle spese per il personale è aumentato, arrivando al 52% (rispetto a 51% del 2023).

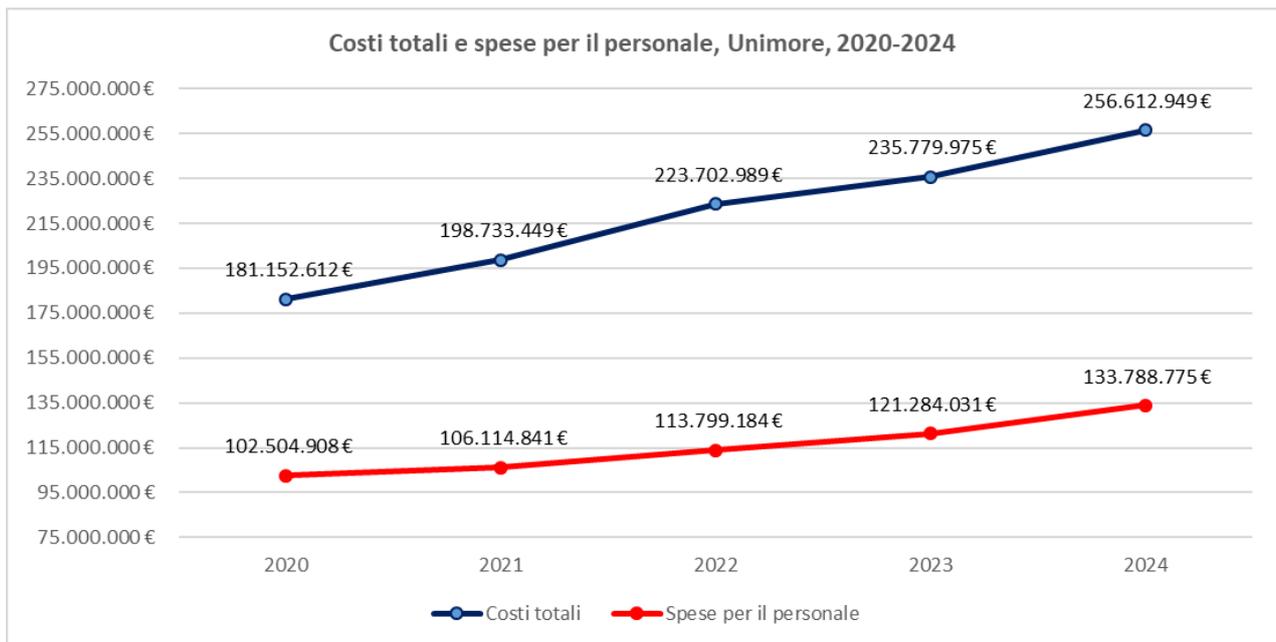


Figura 11. Costi totali e spese per il personale, 2020-2024 (Fonte: Bilancio di esercizio 2024 di Unimore)

I bilanci consuntivi e la Relazione dei Revisori dei Conti sono pubblicati alla sezione [Bilanci](#) di Amministrazione trasparente del sito di Unimore.

## 2.5.4 Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)

I valori più recenti dei principali indicatori di sostenibilità economico finanziaria delle Università utilizzati dal MUR per la programmazione di fabbisogno di personale (cioè, l'assegnazione dei punti organico) indicano una situazione positiva per Unimore<sup>15</sup>:

### Dati 2023 (utilizzati per Punti organico 2024)

Indicatore spese di personale <sup>16</sup> = **61,29%** (soglia massima: 80%)

ISEF - indice di sostenibilità economico finanziaria<sup>17</sup> = **1,32** (valore richiesto: > 1)

In particolare, l'indicatore *ISEF* nel 2024 (su dati 2023) ha superato la media nazionale (1,26), collocandosi al secondo posto tra le università della regione Emilia-Romagna (preceduto solo dall'Università di Ferrara, con ISEF = 1,68).

## 2.5.5 Raccordo Piano triennale 2023-25 e Budget di Ateneo 2023-25

Il [documento di raccordo tra il Piano triennale 2023-25 e il Budget di Ateneo 2023-25](#) (aggiornato a luglio 2024) chiarisce l'ammontare delle risorse destinate alla realizzazione del Piano triennale di Ateneo 2023-25, gli stanziamenti previsti sul Budget Economico e gli investimenti programmati per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Il documento viene aggiornato annualmente in sede di presentazione del Bilancio di previsione di Ateneo triennale.

<sup>15</sup> Decreto MUR n. 36 del 23.01.2025

<sup>16</sup> Spese di personale =  $\frac{\text{spese fisse e accessorie per personale a T.IND} + \text{a T.DET} + \text{docenze a contratto}}{\text{FFO} + \text{programmazione triennale} + (\text{Tasse e contributi} - \text{restituzioni})}$

<sup>17</sup> ISEF =  $\frac{0,82 \times (\text{FFO} + \text{Fondo programmazione triennale} + \text{Contribuzione netta studenti} - \text{Fitti passivi})}{\text{Spese di Personale} + \text{Oneri di Ammortamento}}$

### 3. I risultati dell'Ateneo

#### ❖ Accredimento

Il 2024 ha visto impegnato l'Ateneo nell'accREDITamento periodico della sede e dei corsi.

La prima fase è iniziata il 22 luglio 2024 con l'autovalutazione predisposta dalla Sede e dai corsi di studio, corsi di dottorato e Dipartimenti selezionati da ANVUR<sup>18</sup>.

La seconda fase, comprendente la visita istituzionale a distanza e in loco, si è svolta dal 30 settembre al 3 ottobre (visita a distanza) e dall'8 al 11 ottobre (visita in loco).

La terza e ultima fase è terminata ad aprile 2025, con il risultato finale della valutazione e la comunicazione ufficiale di ANVUR: Unimore ha ottenuto il giudizio complessivo di **"Pienamente soddisfacente"**, il massimo livello previsto dal modello vigente AVA3 (Autovalutazione – Valutazione – Accredimento).

Per quel che concerne la valutazione della sede, 18 dei 24 "Punti di attenzione" sono stati giudicati "Pienamente soddisfacenti" e in nessun ambito l'Ateneo ha ricevuto valutazioni negative. I 10 corsi di studio, 3 corsi di dottorato di ricerca e 3 Dipartimenti scelti dall'ANVUR hanno ricevuto una valutazione generalmente positiva, in piena coerenza con il giudizio generale.

Tra i principali risultati:

- per l'ambito **Strategia, pianificazione e organizzazione**, la Commissione ha riconosciuto la chiarezza e coerenza delle scelte istituzionali, la visione condivisa e la strutturazione dei processi di governo
- per la **Gestione delle risorse**, sono stati evidenziati l'equilibrio nella programmazione finanziaria, la trasparenza nella distribuzione delle risorse, la qualità della progettualità edilizia e delle dotazioni tecnologiche e l'efficacia nella gestione degli spazi
- nel campo **dell'Assicurazione della qualità**, tutti gli indicatori hanno ricevuto il massimo giudizio: il Presidio della Qualità di Ateneo, il Nucleo di Valutazione, i referenti di AQ di Corso e di Dipartimento sono stati riconosciuti come elementi ben integrati in un sistema solido, partecipato e funzionante
- per quanto riguarda la **Didattica e i Servizi agli studenti**, la Commissione ha riscontrato coerenza tra la programmazione strategica e l'offerta formativa, attenzione all'orientamento e all'inclusione, e un'organizzazione in grado di supportare in modo efficace i percorsi degli studenti
- l'ambito **Ricerca e Terza missione/Impatto sociale** ha visto una valutazione positiva per tutti e tre i punti esaminati, con due giudizi massimi: è stata evidenziata la condivisione degli obiettivi strategici tra Ateneo e Dipartimenti, l'efficacia del monitoraggio interno, la presenza di un impianto organizzativo capace di sostenere l'attività scientifica e il rapporto con il territorio.

<sup>18</sup>I corsi di studio selezionati da ANVUR: corso di laurea in Infermieristica (L/SNT1) sede di Reggio Emilia, corso di laurea in Marketing e Organizzazione d'Impresa (L-18), corso di laurea magistrale in Relazioni di lavoro (LM-77), corso di laurea magistrale a ciclo unico in Scienze della Formazione Primaria (LM-85bis), corso di laurea in Ingegneria gestionale (L9&L8), corso di laurea magistrale in Languages for Communication in International Enterprises and Organizations (LM-38)

I dottorati di ricerca selezionati da ANVUR: Dottorato in Reggio Childhood Studies, Dottorato in Ingegneria meccanica e del veicolo, Dottorato in Physics and Nano Sciences.

I Dipartimenti valutati: Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari", Dipartimento di Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche

## ❖ Le classifiche nazionali 2024

Classifica	Indicatore	Posizione in graduatoria
 Edizione 2024/25	Tasso di occupazione dei laureati (magistrali biennali e magistrali a ciclo unico) a un anno dal conseguimento del titolo	1° posto tra le Grandi Università
 dal 1994 Consorzio Interuniversitario Rapporto AlmaLaurea 2024	Tasso di occupazione dei laureati triennali a un anno dal conseguimento del titolo	81,9% (superiore alla media nazionale)
	Tasso di occupazione dei laureati magistrali a un anno dal conseguimento del titolo	84,8% (superiore alla media nazionale e regionale)
	Tasso di disoccupazione dei laureati triennali	5,4% (stabile rispetto al 2023)
 Edizione 2024	Retribuzione media dei laureati	€ 1.506/mese (a fronte di € 1.432 medio nazionale)
	Qualità della didattica	3° posto in Italia

## ❖ L'offerta formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo comprende, per l'anno accademico 2023/24, 92 corsi di studio (46 lauree triennali, 6 lauree magistrali a ciclo unico e 40 lauree magistrali), distribuiti tra la sede di Modena, quella di Reggio Emilia, di Mantova e, da settembre 2023, anche di Carpi (MO)<sup>19</sup>.

All'offerta post-laurea contribuiscono 18 corsi di dottorato (tra cui il primo Dottorato di Interesse Nazionale in Studi Religiosi), 5 master di I livello, 6 master di II livello e 6 corsi di perfezionamento universitario.

L'offerta formativa conta otto **corsi**

**laurea magistrale erogati integralmente in lingua inglese.**

A questi corsi di studio se ne aggiungono altri otto che hanno una connotazione internazionale in quanto offrono la possibilità di acquisire il **doppio titolo con Atenei stranieri**.



Nell'ambito della formazione, nel 2024 Unimore, come capofila del progetto Digital Education Hub **Edunext** (con il centro Edunova) ha lavorato, insieme con le 35 università e le 5 istituzioni AFAM (Alta Formazione Artistica e Musicale), alla strutturazione di un'offerta formativa digitale strutturata e di qualità, secondo un modello innovativo basato sull'integrazione di Educational Clusters, Open Badges e programmi Blended Intensive.

Si tratta di un punto di svolta nell'alta formazione italiana dal momento che, per la prima volta in ambito nazionale, l'offerta formativa è riprogettata dalle università di tradizione per modernizzare e rendere più accessibile l'istruzione superiore.

**Unimore contribuisce alla rete Edunext con cinque corsi riprogettati per l'a.a. 2025/26 (altri corsi aderiranno nell'a.a. 2026/27).**

## ❖ I numeri degli/delle iscritti/e

Al 28 gennaio 2025 risultavano 26.612 iscritti/e totali a Unimore, di cui 8.245 immatricolati/e (a.a. 2025/26).

<sup>19</sup> Sede dall'a.a. 2023/24 del corso di laurea magistrale in Sustainable Industrial Engineering (in lingua inglese)

Rispetto all'anno accademico precedente si è registrata una **crescita del 5,4%** del numero di immatricolati/e, ben superiore al dato medio del sistema accademico nazionale (+1% circa l'aumento del numero di matricole rispetto al 2023/24).

La tendenza scorporata per genere segnala come la crescita delle immatricolate sia più del doppio di quella degli immatricolati: +7,43% rispetto a +2,93%.

### ❖ I servizi per gli studenti e studentesse

#### **Orientamento**

Numerosi i servizi offerti da Unimore nel 2024 per sostenere la **transizione universitaria**, con un'ampia gamma di consulenze informative per studenti, dai servizi di Er.GO per il diritto allo studio, al supporto offerto dall'Informagiovani\Eurodesk del Comune di Reggio Emilia per l'orientamento in vari ambiti e per la mobilità giovanile in Europa.

Importante il numero di studenti delle scuole superiori che hanno partecipato, tra novembre 2023 e giugno 2024, ai **percorsi di orientamento attivo** (PNRR M4.C1-24): oltre 3.000 (quasi il doppio rispetto al 2023), la maggior parte delle IV classi ma una presenza anche delle III classi.

Positivo il riscontro da parte degli studenti, sia sulla qualità ed efficacia degli open day e dei corsi/laboratori di orientamento organizzati nel 2024 (75% le valutazioni positive), sia sulle presentazioni dei corsi di laurea e laurea magistrale (90% di valutazioni positive tra i partecipanti).

I servizi e le iniziative per gli studenti sono pubblicati nella [sezione](#) del sito di Unimore interamente dedicata al "**Futuro studente**", con informazioni che spaziano dalle modalità di iscrizione alla presentazione dell'offerta formativa, per arrivare ai servizi e ai costi.

#### **Supporto psicologico e counseling**

Grazie al **progetto PRISMA – Promuovere Risorse Individuali e Sociali nel Mondo Accademico** (Università per il Benessere), Unimore è tra i vincitori del bando PRO-BEN del MUR, finalizzato alla promozione del benessere psicofisico e al contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca.

Nell'ambito del progetto PRISMA nel 2024 Unimore ha **potenziato il sistema di sportelli** psicologici per studenti e studentesse: in aggiunta allo sportello di ascolto e consulenza già attivo (nell'ambito di "Open G-Unimore" in collaborazione con psicologi dell'Azienda Unità Sanitaria Locale – IRCCS di Reggio Emilia) a settembre 2024 sono stati aperti a studenti e studentesse gli **Sportelli per il benessere psicologico** (due sedi a Modena e due sedi a Reggio Emilia) e sono stati organizzati seminari e workshop sui temi della gestione dell'ansia e dello stress, social skills, regolazione emotiva e metodo di studio.

Nel 2024 risultano essersi rivolti ai nuovi sportelli una novantina di studenti e studentesse.

L'attenzione dell'Ateneo verso il miglioramento dei servizi per gli studenti, anche con disabilità, è continua. A tale scopo è stato potenziato il **Tavolo per i Servizi agli studenti**<sup>20</sup> con ampliamento della composizione.

Tra le altre iniziative, nel 2024 il Tavolo ha avviato un percorso di valutazione di un protocollo di intesa regionale inter-ateneo sulla figura dello **studente-caregiver**, con il fine di sottoscrivere un protocollo unico, con il coinvolgimento di tutti gli atenei dell'Emilia-Romagna, per il riconoscimento e la valorizzazione della figura dello studente-caregiver.

#### **I programmi per studenti e studentesse atleti/e**

L'Ateneo da diversi anni è impegnato a supportare, con una importante serie di misure ed interventi, lo studente che pratica **attività sportiva ad alti livelli**, nella convinzione che studio e sport abbiano in comune l'impronta necessaria nel percorso di formazione.

Oltre alla disponibilità di spazi attrezzati per le attività sportive nelle due sedi di Modena e Reggio Emilia, nel 2024 è proseguito il progetto [Unimore Sport Excellence e Unimore Sport Excellence Plus](#) per chi è iscritto ai

---

<sup>20</sup> Il Tavolo Servizi agli Studenti (TSS) UNIMORE è stato istituito nel 2020 (decreto rettorale n. 102) e rinnovato nel 2023 (decreto rettorale n. 141)

corsi di laurea, di laurea magistrale e ai corsi post-laurea (nell'a.a. 2023/24 gli ammessi al progetto sono stati 89, di cui 39 atlete).

Il progetto, in collaborazione con il CONI – Comitato Olimpico Nazionale Italiano, consente agli iscritti che praticano attività agonistica di interesse nazionale e internazionale di usufruire di un sistema di benefici e strumenti (premi di studio per merito sportivo e posti letto) che Unimore mette a disposizione per consentire il completamento della carriera universitaria in contemporanea a quella agonistica.

Dall'anno accademico 2023/24, infine, Unimore ha arricchito l'offerta formativa con il **nuovo corso di laurea magistrale in "Salute e Sport"**, corso interateneo con l'Università di Verona e con la II° edizione del **master di I livello** (interateneo con l'Università di San Marino) in **Management dello Sport System** (valutato al 2° posto in Europa e 7° nel mondo nella [classifica 2024](#) dei migliori programmi di formazione post-laurea stilata da SportBusiness)

### ❖ L'offerta formativa per i docenti

Unimore è particolarmente attento al tema della formazione dei docenti, tanto da dedicarvi un obiettivo del Piano triennale di Ateneo (inserito come strategia per un obiettivo di Valore Pubblico nel [PIAO 2024-26](#) e nel [PIAO 2025-27](#)).

A ottobre 2023 è stato formalmente istituito il *Teaching and Learning Center* di Ateneo, per la qualificazione della didattica universitaria e la formazione dei docenti UNIMORE (Faculty development) e per la formazione degli insegnanti. Nel 2024 sono state proposte diverse attività di formazione sui temi della didattica innovativa e dell'inclusione, oltre a cicli di formazione specificamente rivolti ai docenti e ricercatori neoassunti.

### ❖ La ricerca

Il [PIAO](#) e il [Piano triennale di Ateneo](#) mettono in luce l'impegno dell'Ateneo per il rafforzamento del carattere di **Università di ricerca, realizzata grazie a** eccellenze scientifiche diffuse in tutti i Dipartimenti (con due Dipartimenti di Eccellenza) e una vasta rete di laboratori, gruppi e docenti di elevata qualificazione.

Il panorama della attività di ricerca è molto ampio e costituito da un numero rilevante di gruppi attivi in un ampio spettro di discipline scientifiche, spaziando dalle scienze sociali ed umane alla medicina e alle Scienze della vita, all'Ingegneria e alle Scienze di base.

Un **ambizioso programma di finanziamento per la ricerca scientifica** (con un impegno combinato dell'Ateneo e della Fondazione di Modena) punta a sostenere l'innovazione, promuovere la ricerca interdisciplinare e rafforzare l'engagement dei giovani talenti.

I piani europei, nazionali e regionali rappresentano importanti opportunità per stimolare e strutturare numerose attività di ricerca, con particolare riferimento ai bandi del MUR per Centri Nazionali, Partenariati allargati e Infrastrutture di ricerca e di innovazione del PNRR che vedono Unimore come membro attivo e propositivo su diverse tematiche quali salute, ambiente, ecosostenibilità e innovazione.

Numerosi i progetti Horizon 2020 e Horizon Europe finanziati e i [progetti di Ateneo PNRR e PNC](#) di ricerca e innovazione gestiti dal **Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR)**.

Quattro i Centri Nazionali PNRR in cui Unimore è attiva: *HPC, Big data e Quantum Computing, National Center for Gene Therapy and Drugs based on RNA Technology, Sustainable Mobility Center – Centro Nazionale per la Mobilità Sostenibile e National Biodiversity Future Center*

È inoltre impegnata in **progetti ad impulso dipartimentale** gestiti da: Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza energetica (MASE), Ministero della Cultura (MiC), Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), Ministero della Salute.

Nel 2024 è diventato completamente operativo il gruppo di supporto tecnico alla gestione dei **finanziamenti PNRR**, per monitorare, supportare e assicurare il corretto andamento delle fasi realizzative e gestionali delle iniziative dell'Ateneo derivanti dal PNRR.

Tra i laboratori dell'Ateneo, il [Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti](#) è una eccellenza Unimore grazie alla dotazione di strumenti avanzati e a personale tecnico altamente qualificato a sostegno della ricerca e della formazione di tutto l'Ateneo e delle realtà esterne.

Nel 2024 il Centro ha festeggiato il cinquantesimo anno di attività, con importanti eventi celebrativi e l'inserimento nel "[Network Italiano Core Facilities \(NICo\)](#)", una rete di infrastrutture di diversi Atenei ed Enti di Ricerca italiani.

Grande successo di partecipazione di pubblico per l'edizione 2024 della *Notte della Ricerca* di Unimore, con eventi a Modena, Reggio Emilia e Mantova attorno al filo conduttore della **Sostenibilità e i 17 obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile**.

Infine, nell'ambito del bando per il finanziamento dei **Dipartimenti universitari di eccellenza** del MUR, ANVUR ha ammesso ai finanziamenti per il quinquennio 2023-27 il Dipartimento di Scienze Mediche e Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto e il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane.

#### ❖ **La terza missione**

La dinamicità del tessuto produttivo locale e il forte interesse dell'Ateneo (e delle strutture dipartimentali) verso la collaborazione con il territorio hanno consentito di raggiungere importanti risultati.

La rafforzata relazione con le imprese italiane e straniere ha garantito rilevanti proventi dalla ricerca commissionata e, allo stesso tempo, la spinta verso la diffusione in tutto l'Ateneo della cultura della collaborazione con il territorio ha portato a potenziare gli strumenti per la progettualità: brevetti (71 depositati fino al 2024), spin-off e junior-spin off e percorsi di formazione all'imprenditorialità (tramite i programmi multidisciplinari ed extracurricolari del [progetto Contamination Lab \(C/LAB\)](#), rivolto agli studenti di tutti i Dipartimenti, arrivato a 31 progetti realizzati nel 2024, con oltre 300 studenti ammessi e 28 imprese coinvolte).

Importante anche l'evoluzione delle iniziative di *public engagement* (attività senza scopo di lucro con valore educativo, culturale e di sviluppo della società e rivolte a un pubblico non accademico), oltre 1.200 nel biennio 2023-24.

Nell'ambito della tutela del patrimonio culturale, nel 2024 è stato completamente ristrutturato l'Orto Botanico dell'Ateneo, riaperto al pubblico ed è proseguita l'opera di digitalizzazione delle preziose collezioni del Museo Anatomico, del Museo di Zoologia e della parte museale dell'Orto Botanico.

#### ❖ **L'internazionalizzazione**

Negli ultimi anni l'Ateneo ha rafforzato la dimensione internazionale anche grazie all'adesione all'alleanza [UNIGreen](#).



Unigreen è un'alleanza di **otto istituti di istruzione superiore europei** che condividono la visione comune di promuovere l'eccellenza nell'insegnamento, nell'apprendimento, nella ricerca e nell'innovazione nel campo dell'agricoltura sostenibile, delle biotecnologie verdi e delle scienze ambientali e della vita. La partnership si basa sull'idea di fondere assieme le esperienze individuali di tutti i membri del consorzio a livello di didattica, ricerca, innovazione e buone pratiche, per permettere la **creazione di una Università europea in ambito agrario e delle scienze della vita**, con la costituzione di percorsi didattici innovativi, multidisciplinari e flessibili e congiunti, senza tralasciare l'aspetto della ricerca.

Nel 2024 è stato attivato il **Joint PhD in Agri-food Science, Technology and Biotechnology** tra UNIMORE, Università di Almeria, Università di Coimbra, Università di Plovdiv e Università di Islanda (a bando 12 posizioni).

Nel corso dell'anno è inoltre proseguito il coinvolgimento dei Dipartimenti dell'Ateneo ai programmi **BIP – Blended Intensive Programme di Erasmus+**, con il coordinamento di 4 BIP e la partecipazione ad altri 8 BIP (coordinati da altri atenei).

Il numero di studenti in mobilità è in crescita, sia per quel che riguarda gli ingressi (367 nell'a.a. 2023/24) sia per le uscite (703 nell'a.a. 2023/24).

Un'importante misura in termini di contribuzione studentesca ha visto l'applicazione ufficiale nel 2024: **l'introduzione del regime contributivo FLAT TAX per gli studenti internazionali (extra UE) a partire dall'a.a. 2024/25**, con l'applicazione di una quota fissa di contribuzione annua, differenziata per provenienza degli studenti (definita a partire dai dati della Banca Mondiale relativi al reddito pro-capite del paese di provenienza attualizzato a parità di potere di acquisto in Italia).

La misura, finalizzata anche ad una maggiore equità, consente di offrire uno strumento chiaro per la pianificazione economica degli studenti e delle famiglie, abbattendo l'onerosità di raccolta della documentazione da parte degli studenti e, con essa, il rischio di falsificazione documentale.

#### ❖ **La sostenibilità**

L'attenzione di Unimore verso le varie tematiche legate alla sostenibilità (declinata nelle sue varie dimensioni sugli obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'[Agenda ONU 2030](#)) è un impegno costante, promosso attraverso numerose azioni e strumenti allineate alla mission di Ateneo dichiarata nel [Piano Strategico 2020-25](#) e nel [PIAO 2025-27](#).

Nelle [Linee Guida per la Sostenibilità](#) sono individuate azioni, orientamenti e modalità di attuazione di iniziative ed interventi diretti a improntare le attività dell'Ateneo su valori della sostenibilità.

Tra le azioni concrete, l'Ateneo fa parte della [RUS – Rete delle Università per lo Sviluppo Sostenibile](#) e partecipa attivamente alla rete e ai cinque gruppi di lavoro tematici che fanno parte della RUS stessa.

La finalità principale della rete è la diffusione della cultura e delle buone pratiche di sostenibilità, sia all'interno che all'esterno degli Atenei, mettendo in comune competenze ed esperienze, in modo da incrementare gli impatti positivi in termini ambientali, etici, sociali ed economici delle azioni messe in atto dalle singole università, rafforzando inoltre la riconoscibilità e il valore dell'esperienza italiana a livello internazionale.

La [sezione](#) del sito di Unimore riporta tutte le iniziative per la sostenibilità che hanno luogo nell'Ateneo.

Nel corso del 2024, tra le altre, l'Ateneo ha organizzato diverse iniziative nell'ambito della VIII edizione del **Festival dello Sviluppo Sostenibile** (7-23 maggio 2024), con laboratori attivi presso il Dipartimento di Giurisprudenza e all'Osservatorio geofisico a Modena e presso il Tecnopolo di Reggio Emilia.

#### ❖ **Inclusività e parità di genere**

Negli ultimi anni Unimore ha compiuto scelte decisive sul piano dell'inclusione e dell'attenzione alla diversità con politiche concrete in tema di disabilità e parità di genere (con risultati riconosciuti a livello nazionale e confermati nel recente accreditamento ANVUR). I dettagli sono riportati nel *capitolo 6* di questo documento.

#### ❖ **Strutture edilizie per la didattica, la ricerca, la terza missione**

L'Ateneo ha investito fortemente in edilizia universitaria e nelle infrastrutture per la ricerca, anche grazie ai finanziamenti del PNRR, del Ministero, delle associazioni industriali, delle fondazioni e degli enti locali.

Nel 2024 hanno preso avvio diversi progetti edilizi per le infrastrutture dei campus di Ateneo: tra gli altri è terminata la demolizione dell'edificio di Chimica nel campus di "Via Campi" (Modena) ed è stato definito il piano di fattibilità tecnica ed economica per la realizzazione di un **nuovo edificio denominato "Nuovi Istituti Biomedici"**; è stato avviato il cantiere il nuovo studentato San Barnaba a Modena ed è stato predisposto il

progetto conforme alle richieste della Soprintendenza per il nuovo studentato di via Bonacorsa a Modena. A Reggio Emilia è stato avviato il cantiere per la costruzione di un **edificio destinato a nuovi laboratori di Ingegneria e Agraria al campus San Lazzaro**.

Sono stati avviati i lavori del cantiere per la riorganizzazione degli spazi nell'ala ovest **dell'edificio ex Foro Boario di Modena** (sede del Dip.to di Economia Marco Biagi), si è completata l'aula informatica del nuovo **edificio didattico nel Parco dell'Innovazione a Reggio Emilia**.

L'aspetto legato alla **sostenibilità** degli edifici ha trovato ampio spazio nei documenti di progettazione di Ateneo (l'aggiornamento del **Piano Energetico di Ateneo del 2023** comprende un censimento degli edifici-impianti-consumi **con un livello di dettaglio unico in Italia**) e nel 2024 è stato avviato il cantiere per la riqualificazione energetica degli edifici dell'Ateneo.

#### ❖ [Servizi bibliotecari](#)

Le sette biblioteche dell'Ateneo, punti di riferimento per la comunità studentesca e per i docenti, sono aperte a tutta la cittadinanza in generale.

Tra le iniziative realizzate, una particolare rilevanza è riservata alla diffusione della consapevolezza sui temi dell'Open Access e del diritto d'autore e sulla trasformazione nei modelli di pubblicazione e di disseminazione dei prodotti della ricerca.

Il Sistema Bibliotecario di Ateneo (SBA) mette a disposizione anche un servizio per la ricerca denominato [POP Unimore](#), un punto di accesso unico ai servizi di bibliometria e valutazione della ricerca, per il supporto all'utilizzo dell'applicativo IRIS, consulenza e formazione su *Open Access e Research Data Management*.

Tramite il sito [OneClick](#) è inoltre possibile effettuare una ricerca integrata e simultanea, a partire da un'unica interfaccia, delle collezioni documentali dell'Ateneo. Infine è in corso di rinnovamento il sito dedicato ai [fondi librari antichi](#) gestiti dallo SBA e conservati nelle strutture Unimore, biblioteche e dipartimenti.

#### ❖ **Comunicazione**

A maggio 2024 gli Organi Accademici hanno aggiornato il **Piano di Comunicazione di Ateneo 2023-25**, uno strumento per la programmazione e la gestione delle azioni di comunicazione di Unimore.

Sono state realizzate iniziative per rafforzare l'identità di Unimore (tra cui le celebrazioni per l'850° anniversario e la prima Festa delle matricole), sono stati completati i "cruscotti" di Ateneo, cioè dataset che, presentando un set di indicatori di diverso tipo, potenziano e velocizzano l'accesso ai dati per tutti i decisori dell'Ateneo.

Da aprile 2024 è online il nuovo sito web dell'Ateneo (in versione bi-lingua italiano/inglese) in un'ottica di una maggiore fruibilità da parte degli utilizzatori e di un maggiore allineamento con le Linee Guida di AGID – Agenzia per l'Italia Digitale.

Sono state messe in atto, infine, una serie di strategie mirate a rendere Unimore sempre più attrattiva nei confronti di potenziali nuovi studenti e studentesse tramite i social network (attraverso l'implementazione della comunicazione digitale di Ateneo, a partire dai canali social per arrivare alle campagne di Google Ads).

## 4. Misurazione e valutazione della performance

La performance è il contributo che un'organizzazione o un individuo apportano al raggiungimento degli obiettivi (di valore pubblico, strategici e operativi).

Il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance \(SMVP\)](#) descrive le modalità adottate dall'Ateneo per la misurazione e la valutazione dei risultati raggiunti sugli obiettivi.

Le dimensioni della performance prese in considerazione sono rappresentate nella tabella x:

Dimensione	Livello
Performance organizzativa (strategica)	Ateneo
Performance organizzativa di struttura	Dipartimenti e Facoltà
	Amministrazione centrale e Centri di servizio
Performance individuale	Direttore Generale, Dirigenti, Personale TA

### 4.1 Performance organizzativa (strategica) di Ateneo

La performance organizzativa (strategica) viene misurata e valutata considerando il grado di raggiungimento dei target associati agli indicatori degli obiettivi di Valore Pubblico e degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

Il documento [Monitoraggio e Riesame 2024 del Piano triennale 2023-2025](#) presentato agli Organi Accademici nel corso dell'**Audit della Qualità e del Riesame di Ateneo** (11 febbraio 2025) dettaglia i principali risultati raggiunti.

Di seguito una sintesi della performance organizzativa di Ateneo, 2024. Maggiori dettagli nell'**ALLEGATO 1**.

#### Obiettivi di Valore Pubblico

Area strategica (PIAO 2024-26)	Obiettivi di Valore Pubblico	di Indicatori	Indicatori con target da raggiungere nel 2024	Indicatori con target raggiunti pienamente già nel 2024	Indicatori con target in fase di raggiungimento <sup>21</sup>	Indicatori con risultati lontani dal target <sup>22</sup>
<b>Formazione</b>		1	3		1	2
<b>Ricerca</b>		1	3		1	2
<b>Terza Missione</b>		1	3		1	2
<b>Edilizia</b>		1	2			1
<b>Totale</b>		<b>4</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>

#### Obiettivi strategici di Ateneo

Area strategica (Piano strategico di Ateneo 2023-25)	Finalità	Obiettivi	Azioni	Indicatori	Indicatori con target da raggiungere nel 2024	Indicatori con target raggiunti pienamente	Indicatori in fase di raggiungimento	Indicatori con target rimodulato al 2025
<b>Formazione</b>	3	5	7	17	10	5	3	2
<b>Ricerca</b>	2	4	7	14	6	3	1	2
<b>Terza Missione</b>	2	3	6	9	5	4		1
<b>Internazionalizzazione</b>	2	2	4	7	1	1		
<b>Organizzazione</b>	3	4	7	19	15	10		5
<b>Assicurazione Qualità</b>	3	3	5	7	2	1		1
<b>Sostenibilità</b>	2	2	4	10	6	3	2	1
<b>Edilizia</b>	3	3	7	9	7	3		4
<b>Servizi e Sport</b>	3	3	6	13	6	5	1	
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>29</b>	<b>53</b>	<b>105</b>	<b>58</b>	<b>35</b>	<b>7</b>	<b>16</b>

<sup>21</sup> Risultato inferiore al target ma superiore alla base di partenza

<sup>22</sup> Direzione del risultato opposta a quella prevista per il raggiungimento del target

#### 4.1.1 I premi legati alla performance organizzativa di Ateneo

Una quota del Fondo Comune di Ateneo è destinata a remunerare i premi legati alla performance di Ateneo. L'ammontare è deciso annualmente in sede di contrattazione integrativa: per l'anno 2024 è pari al **10% del Fondo Comune**.

I destinatari dei premi collegati alla performance di Ateneo sono le unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (di categoria B, C, D) con valutazione positiva della performance individuale.

L'erogazione è subordinata alla preventiva **validazione**, da parte dell'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione, della *Relazione sulla Performance*.

Nel 2024, successivamente alla validazione dell'OIV della [Relazione sulla performance 2023](#), l'Ateneo ha erogato i premi di performance organizzativa di Ateneo, per un importo medio pro-capite di 100 euro (*Tabella 5*).

Premi di performance organizzativa di Ateneo per l'anno 2023 (liquidati nel 2024)		
	Numero di unità di personale a cui è stato assegnato il premio	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione centrale	284	28.698€
Centri	91	9.195 €
Strutture decentrate	334	33.751 €
<b>Totale</b>	<b>709</b>	<b>71.644 €</b>

**Ammontare dell'importo medio individuale: € 58,63 + € 42 (integrazione) = € 100,63**

Tabella 5. Distribuzione delle risorse per la performance organizzativa generale di Ateneo dell'anno 2023

## 4.2 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo

La performance organizzativa di struttura fa riferimento al contributo apportato dalle strutture decentrate di Ateneo (Dipartimenti, Facoltà e Centri di Servizio) e dall'Amministrazione centrale (Direzioni e Uffici in Staff).

### 4.2.1 I risultati e i premi della performance organizzativa dei Dipartimenti e Facoltà

#### I risultati degli obiettivi strategici di struttura

Annualmente le strutture dipartimentali, sotto il coordinamento del [PQA – Presidio di Qualità di Ateneo](#), presentano il monitoraggio e riesame del Piano triennale, con l'indicazione dei risultati raggiunti per ciascuno degli obiettivi pianificati.

#### I risultati della performance organizzativa: le attività caratterizzanti

In linea con quanto definito dal [SMVP 2023 \(cap. 5.2e 6.2\)](#), nel 2024 la performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo è stata misurata e valutata in termini di risultati raggiunti (al 31.12.2023) sulle "attività caratterizzanti". **L'ALLEGATO 2** dettaglia i risultati conseguiti.

Le "attività caratterizzanti" dei Dipartimenti sono misurate con **indicatori identici** per tutte le strutture:

1. **Numero di studenti iscritti** rispetto alla media del triennio
2. **Numero di corsi di studio** offerti rispetto alla media del triennio
3. **Ammontare dei fondi gestiti** per attività di ricerca e di bilancio rispetto alla media del triennio
4. **Numero di convenzioni di terza missione** rispetto al numero dell'anno precedente
5. **Numero di docenti, ricercatori, assegnisti e borsisti** afferenti al Dip.to al 31/12 rispetto al numero al 31/12 dell'anno precedente

#### Gli esiti della performance organizzativa delle strutture: i premi stanziati al PTA

La *Tabella 6* illustra la distribuzione dei premi economici al personale tecnico-amministrativo, sia in termini di unità di personale, sia di importo liquidato (da 10 euro a oltre 500 euro).

##### Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2023 (liquidati nel 2024)

	Importo premio tra 10€ e 100€		Importo premio tra 101€ e 500€		Importo premio superiore a 500€	
	N. unità	Ammontare totale	N. unità	Ammontare totale	N. unità	Ammontare totale
<b>Amministrazione centrale</b>	207	15.947 €	75	12.496 €	2	2.085 €
<b>Centri</b>	73	5.624 €	18	3.709 €	0	/ €
<b>Strutture decentrate</b>	293	20.114 €	41	10.111 €	0	/ €
<b>Totale</b>	<b>573</b>	<b>41.685 €</b>	<b>134</b>	<b>26.316 €</b>	<b>2</b>	<b>2.085 €</b>

Tabella 6. Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2023.

#### NOVITA'

##### Le prossime novità

Un importante cambiamento sulle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa di struttura è in corso nel momento di redazione del documento (**maggio 2025**): per valutare la performance organizzativa dei Dipartimenti, della Facoltà, dei Centri e dell'Amministrazione centrale al posto delle "attività caratterizzanti" **si utilizzeranno i risultati conseguiti sugli specifici (e differenti) obiettivi operativi di struttura**. Per approfondimenti è possibile consultare il [SMVP 2024, cap. 3.2](#).

Gli **ALLEGATI 3, 4 e 5** riportano, struttura per struttura, i dettagli sui risultati al 31.12.2024

## 4.2.2 I risultati e i premi della performance organizzativa dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio

### I risultati della performance organizzativa: le attività caratterizzanti

Nel 2024 è stata valutata la performance organizzativa dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio sulla base dei risultati raggiunti al **31.12.2023** sugli indicatori delle "attività caratterizzanti" specifici e differenti per ogni Direzione, Ufficio di Staff e Centro di servizio.

L'**ALLEGATO 2** dettaglia i risultati conseguiti.

### Gli esiti della performance organizzativa delle strutture: i premi stanziati al PTA

La *Tabella 6* illustra la distribuzione dei premi economici al personale tecnico-amministrativo, sia in termini di unità di personale, sia di importo liquidato (da 10 euro a oltre 500 euro).

NOVITA'

#### Le prossime novità

Un importante cambiamento sulle modalità di misurazione e valutazione della performance organizzativa di struttura è in corso nel momento di redazione del documento (**maggio 2025**): per valutare la performance organizzativa dei Dipartimenti, della Facoltà, dei Centri e dell'Amministrazione centrale al posto delle "attività caratterizzanti" **si utilizzeranno i risultati conseguiti sugli specifici (e differenti) obiettivi operativi di struttura**. Per approfondimenti è possibile consultare il [SMVP 2024, cap. 3.2](#).

Gli **ALLEGATI 3, 4 e 5** riportano, struttura per struttura, i dettagli sui risultati al 31.12.2024

## 4.2.3 I risultati degli obiettivi operativi 2024 delle strutture dell'Ateneo

In previsione (e preparazione) dell'applicazione delle nuove regole sulla performance organizzativa di struttura, nel 2024 sono stati realizzati il monitoraggio del primo semestre (intermedio) e finale sugli obiettivi operativi 2024 di ciascuna struttura.

Nei primi mesi del 2024 sono stati definiti e assegnati:

- 75 obiettivi operativi dei Dipartimenti e della Facoltà
- 33 obiettivi operativi dei Centri di servizio
- 97 obiettivi operativi delle Direzioni e Uffici in Staff alla Direzione Generale.

Tutti gli obiettivi sono pubblicati in [Amministrazione trasparente > Performance > PIAO >](#)

Oltre il 60% degli obiettivi (127 su 205) risulta collegato alle strategie definite nel Piano triennale di Ateneo (2023-25), il resto è rappresentato da obiettivi operativi di natura gestionale, finalizzati, cioè, alla realizzazione del **buon funzionamento dell'Ateneo**.

La partizione degli obiettivi operativi per area strategica del Piano triennale 2023-25 di Ateneo è rappresentata nella *Figura 12 e Figura 12-bis*.

### § Monitoraggio intermedio

A settembre 2024 è stato realizzato il monitoraggio intermedio (riferito al primo semestre 2024) sugli obiettivi operativi. Gli esiti, rilevanti soprattutto in termini di modifiche agli obiettivi e integrazioni con nuovi obiettivi, è indicato nel documento [Relazione sul monitoraggio intermedio 2024](#).

## § Rendiconto finale

La quasi totalità degli obiettivi operativi al 31 dicembre 2024 ha raggiunto il target. Gli **ALLEGATI 3, 4 e 5** sono dedicati alle informazioni di dettaglio dei Dipartimenti e Facoltà, Centri di servizio e Amm.ne centrale. I dati sono tratti dalle Relazioni annuali dei Dirigenti, Direttori e Responsabili.

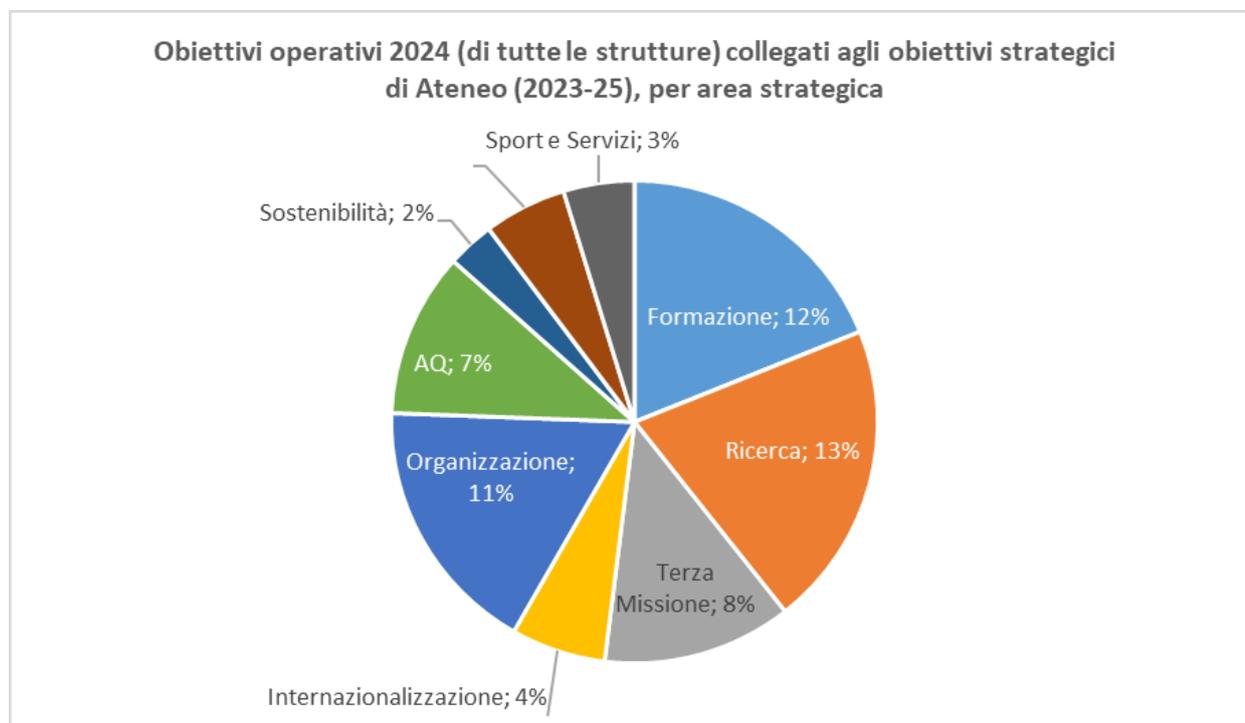


Figura 12. Obiettivi operativi 2024 delle strutture collegati agli obiettivi strategici di Ateneo, per area strategica (del Piano triennale di Unimore 2023-25)

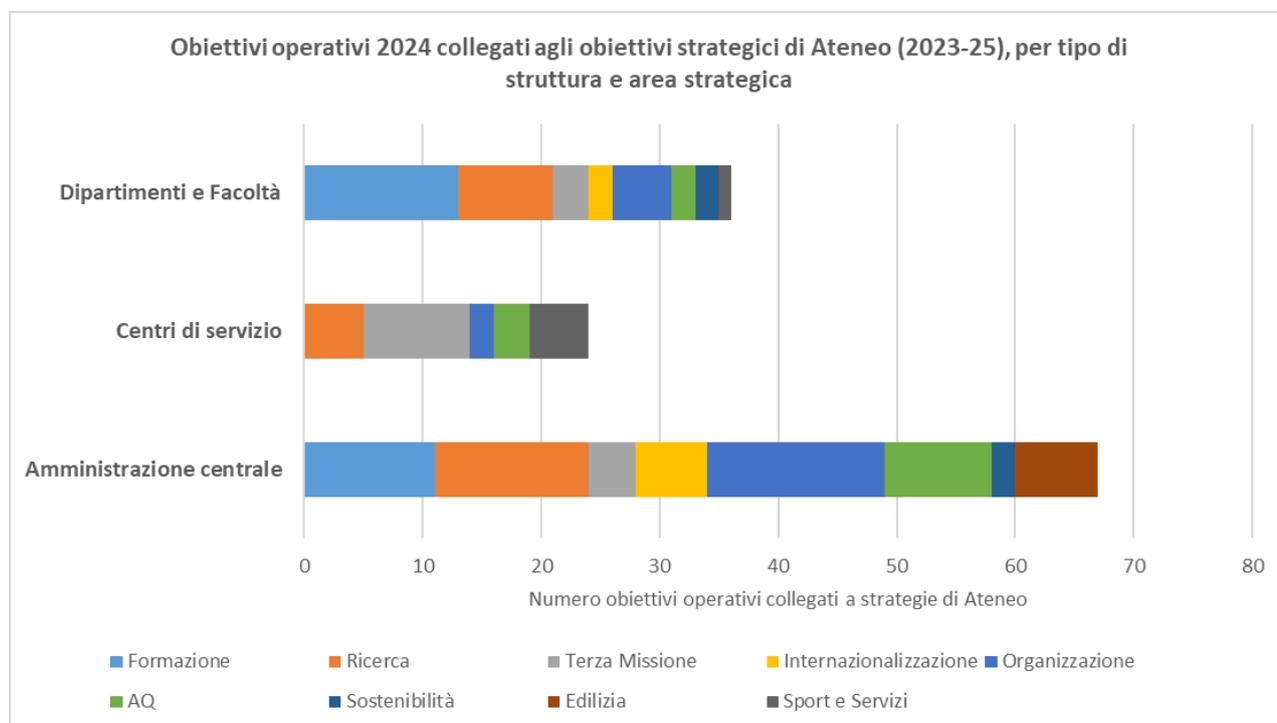


Figura 12-bis. Obiettivi operativi 2024 collegati agli obiettivi strategici di Ateneo, per tipologia di struttura e area strategica (del Piano triennale di Unimore 2023-25)

## 4.3 Performance individuale

Nei primi mesi del 2024 si è conclusa la valutazione della performance individuale del personale dell'area Operatori, Collaboratori e Funzionari, del personale dell'area Elevate Professionalità e dei dirigenti (sugli obiettivi 2023).

Ad oggi (maggio 2025) sono in corso le attività di valutazione di tutto il personale, con riferimento all'anno 2024.

I paragrafi seguenti riportano i dati aggiornati relativamente agli esiti (differenziazione dei giudizi e ammontare dei premi) della valutazione sulla performance individuale, per ciascuna categoria di personale.

Ai fini della valutazione sono presi in considerazione i risultati sugli specifici obiettivi individuali e di struttura, oltre ai comportamenti organizzativi agiti.

La *tabella 7* riporta gli elementi presi in considerazione per la valutazione e i relativi pesi (fonte: [SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, 2024](#)).

Pesi percentuali degli elementi di valutazione della performance individuale, anno 2024					
Elementi di valutazione	Soggetto valutato				
	Direttore Generale	Dirigente (di ruolo e a contratto)	Personale di categoria EP	Personale dell'area Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categoria B, C, D del precedente CCNL) <u>con</u> incarichi di responsabilità	Personale dell'area Operatori, Collaboratori e Funzionari (ex categoria B, C, D del precedente CCNL) <u>senza</u> incarichi di responsabilità
Risultati raggiunti sugli obiettivi individuali	75%	70%	70%	80%	70%
Comportamento organizzativo	25%	20%	20%	20%	30%
Requisito di particolare rilevanza		10%	10%	/	/
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Tabella 7. I pesi % degli elementi di valutazione della performance individuale, Unimore, 2024

### 4.3.1 La valutazione della performance individuale del Direttore Generale

La valutazione del Direttore Generale avviene secondo il modello previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Nel corso del 2024 il Consiglio di amministrazione ha espresso la valutazione sull'attività svolta dal Direttore Generale nel 2023 (la [Relazione sulla performance 2023, cap. 4.4.1](#) contiene i dettagli).

Ad oggi (maggio 2025) sono in corso le attività di valutazione dell'attività del Direttore Generale relative all'anno 2024. Sulla base della Relazione annuale dei risultati raggiunti (peso 75%) e dei comportamenti organizzativi agiti (peso 25%), l'OIV ha proposto al Consiglio di amministrazione una valutazione finale di 95,5 su 100.

L'**ALLEGATO 5** riporta una sintesi della Relazione dell'attività 2024 del Direttore Generale.

Di seguito un riepilogo della valutazione finale.

Obiettivo del DG	Natura dell'obiettivo	Peso	Grado di raggiungimento	Livello di raggiungimento
Completamento del processo di riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa centrale e dipartimentale	Strategico	15%	60%	<b>Livello 2</b> - Risultato parzialmente raggiunto, con contributo utile alla finalità dell'obiettivo, ma con ulteriori azioni da intraprendere
Consolidamento della strategia di Trasformazione Digitale e Sicurezza informatica dell'Ateneo, potenziamento delle collaborazioni con l'Agenzia per l'Italia Digitale (AGID) e il Dipartimento della Trasformazione Digitale, completamento del progetto PNRR "PA Digitale 2026".	Strategico	10%	100%	<b>Livello 4</b> - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto
Ampliamento e riqualificazione del patrimonio edilizio dell'Ateneo, attraverso i bandi MUR e RER per nuovi edifici residenziali, per didattica e ricerca	Strategico	15%	100%	<b>Livello 4</b> - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto
Monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2024, individuati dal Piano triennale 2023-2025	Strategico	15%	100%	<b>Livello 4</b> - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto
Supporto alle attività di accreditamento dell'Ateneo	Strategico	20%	100%	<b>Livello 4</b> - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto
Sviluppo delle collaborazioni istituzionali	Innovativo	5%	100%	<b>Livello 4</b> - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto
Coordinamento delle azioni per il raggiungimento dell'obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento dell'Ateneo"	Di miglioramento	30%	100%	<b>Livello 4</b> - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi innovativi e individuano soluzioni adeguate alla complessità del contesto
<b>Totale valutazione dei risultati sugli obiettivi 2024</b>			<b>94%</b>	

Comportamenti organizzativi	Livello osservato
Stile direzionale, con riferimento alla leadership, alla capacità di programmazione e di controllo, alla capacità di delega, alla capacità di differenziazione nella valutazione e alla capacità di comunicazione	<b>Livello 4</b> - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Innovazione, intesa quale propositività e attenzione all'innovazione (tecnologica, organizzativa e normativa)	<b>Livello 4</b> - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Orientamento strategico, quale capacità di promozione del cambiamento e interfunzionalità, oltre che attenzione all'immagine istituzionale	<b>Livello 4</b> - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Capacità di gestione delle negoziazioni (al fine di creare la giusta sinergia per il raggiungimento dei risultati)	<b>Livello 4</b> - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
<b>Totale valutazione dei comportamenti organizzativi 2024</b>	<b>100%</b>

Valutazione finale	Punteggio	Peso %	Punteggio ponderato
Risultati sugli obiettivi	100%	75%	70,50%
Comportamenti organizzativi	95%	25%	25,00%
<b>Giudizio complessivo (da 0 a 100%)</b>			<b>95,50%</b>
<b>% premialità (quota di indennità di risultato): 100%</b>			

### 4.3.2 La valutazione della performance individuale del personale dirigente

La valutazione della performance individuale del personale dirigente tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi e dei comportamenti agiti (secondo pesi % indicati nella *Tabella 7*).

Nel 2024 è stata misurata e valutata la performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2023<sup>23</sup>. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 8 e 9*.

Ad oggi (maggio 2025) sono in corso le attività di valutazione dell'attività dei dirigenti relative all'anno 2024.

Fascia di giudizio (Dirigenti)	Performance del 2023		Performance del 2022		Performance del 2021	
	N. dirigenti	% sul totale dirigenti	N. dirigenti	% sul totale dirigenti	N. dirigenti	% sul totale dirigenti
<b>Eccellente</b> 30% della retribuzione di risultato (€ 11.290)	2	25%	1	14%	1	20%
<b>Più che adeguato</b> 26% della retribuzione di risultato (€ 9.785)	6	75%	6	86%	4	80%
<b>Adeguato - Parzialmente adeguato</b> 23% della retribuzione di risultato (€ 8.656)	0	-	0	-	0	-

Tabella 8. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2021-2023, effettuate nel 2022-2024)

Risorse premialità (Dirigenti)	Performance del 2023		Performance del 2022		Performance del 2021	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
<b>Risorse del trattamento accessorio</b>	431.613 €	86.620 €	498.784 €	56.952 €	150.166 €	50.429 €

Tabella 9. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2021-2023, effettuate nel 2022-2024)

### 4.3.3 La valutazione della performance individuale del personale dell'area delle Elevate Professionalità (EP)

La valutazione della performance individuale del personale EP tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi e dei comportamenti agiti (secondo pesi % indicati nella *Tabella 7*).

Nel 2024 è stata misurata e valutata la performance individuale del personale EP riferita all'anno 2023<sup>24</sup>. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 10 e 11*.

Ad oggi (maggio 2025) sono in corso le attività di valutazione dell'attività del personale EP relative all'anno 2024.

Fascia di giudizio (personale dell'area delle Elevate Professionalità)	Performance del 2023		Performance del 2022		Performance del 2021	
	N. unità EP	% sul tot. EP	N. unità EP	% sul tot. EP	N. unità EP	% sul tot. EP
<b>Eccellente</b> 30% retribuzione di posizione	20	71%	20	65%	13	54%
<b>Più che adeguato</b> 26,9% retribuzione di posizione	8	29%	11	35%	11	46%
<b>Adeguato - Parzialmente adeguato</b> 0-20% retribuzione di posizione	0	-	0	-	0	-

Tabella 10. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2021-2023, effettuate nel 2022-2024)

Risorse premialità (personale EP)	Performance del 2023		Performance del 2022		Performance del 2021	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
<b>Risorse del trattamento accessorio</b>	92.213 €	73.322 €	103.085 €	70.741 €	135.999 €	61.912 €

Tabella 11. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2021-2023, effettuate nel 2023-2024)

<sup>23</sup> I risultati tenuti in considerazione sono quelli relativi agli obiettivi 2023, rendicontati nella [Relazione sulla Performance 2023](#), Allegato 5

<sup>24</sup> I risultati tenuti in considerazione sono quelli relativi agli obiettivi 2023, rendicontati nella [Relazione sulla Performance 2023](#), Allegato 5

#### 4.3.4 La valutazione della performance individuale del personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari

La valutazione della performance individuale del personale operatore, collaboratore e funzionario (cioè di categoria B, C, D del precedente CCNL) tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi e dei comportamenti agiti (secondo pesi % indicati nella *Tabella 7*).

Nel 2024 è stata misurata e valutata la performance individuale del personale riferita all'anno 2023. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 12, 13 e 14*.

Ad oggi (maggio 2025) sono in corso le attività di valutazione della performance individuale del personale relative all'anno 2024.

Fascia di giudizio (personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari)	Performance del 2023		Performance del 2022		Performance del 2021	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
<b>Eccellente</b> Premio pari a € 422	400 + 34 senza premio *	56%	395 + 36 senza premio *	55%	388 + 35 senza premio *	56%
<b>Più che adeguato – Adeguato</b> Premio pari a € 310	230 + 14 senza premio *	32%	237 + 8 senza premio *	33%	240 + 2 senza premio *	35%
<b>Parzialmente adeguato</b> Premio pari a € 240	31	4%	35 + 1 senza premio *	5%	23 + 2 senza premio *	3%
<b>Personale non valutabile (con meno di 10 giorni di servizio)</b>	23		19		19	

\*il personale con importo da conto terzi > € 3.000, pur valutato, non riceve alcun premio

Tabella 12. Grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2021-2023, effettuate nel 2022-2024)

Risorse premialità (personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari)	Performance del 2023		Performance del 2022		Performance del 2021	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
<b>Risorse del trattamento accessorio</b>	112.170 €	112.170 €	55.437 €	55.437 €	270.864 €	270.846 €
<b>Risorse del Fondo comune di Ateneo</b>	247.719 €	247.719 €	250.587 €	250.586 €	357.681 €	357.329 €

Tabella 13. Ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2021-2023, effettuate nel 2022-2024)

Struttura di assegnazione (personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari)	Amministrazione centrale		Centri		Strutture decentrate	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
<b>Eccellente</b>	173	59%	89	63%	172	58%
<b>Più che adeguato – Adeguato</b>	94	32%	45	32%	105	35%
<b>Parzialmente adeguato</b>	17	6%	5	4%	9	3%
<b>Personale non valutato (con meno di 10 giorni di servizio)</b>	10	3%	2	1%	11	4%
<b>Totale</b>	<b>294</b>	<b>100%</b>	<b>141</b>	<b>100%</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

Tabella 14. Ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2023

### 4.3.5 La valutazione dell'attività del personale dell'area dei Funzionari con funzioni di responsabilità (ai fini della retribuzione di risultato)

Oltre alla valutazione della performance individuale il personale funzionario titolare di incarico di responsabilità apicale (di fascia A o B) ogni anno viene valutato anche sull'attività svolta.

La valutazione, coerente con la normativa (art.91, comma 3 del CCNL 16.10.2008) e con quanto delineato dal SMVP, riconosce una indennità accessoria (di importo differente a seconda della fascia) alle unità di personale cui sono state attribuite maggiori responsabilità.

L'esito della valutazione determina la percentuale dell'indennità di risultato da attribuire; il valore massimo è oggetto di accordo sindacale e ad oggi pari a un terzo dell'indennità di responsabilità totale.

Nel 2024 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2023. I dettagli nella *Tabella 15*.

Fascia di giudizio (personale dell'area dei Funzionari con indennità di responsabilità di fascia A o B)	Anno 2023		Anno 2022		Anno 2021	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
Punteggio corrispondente al risultato massimo	27 (fascia A)	79%	26 (fascia A)	74%	28 (fascia A)	82%
	21 (fascia B)	58%	23 (fascia B)	64%	23 (fascia B)	59%
Punteggio corrispondente al 60-90% del risultato massimo	7 (fascia A)	21%	9 (fascia A)	26%	6 (fascia A)	18%
	14 (fascia B)	39%	13 (fascia B)	36%	16 (fascia B)	41%
Parzialmente corrispondente a un valore inferiore al 60% del risultato massimo	-	-	-	-	-	-
	1 (fascia B)	3%	-	-	-	-

Tabella 15 – Attribuzione dell'indennità di risultato a seguito della verifica dei risultati del personale funzionario con incarico di responsabilità apicale (verifica dei risultati degli anni 2021-2023, realizzata nel 2022-2024)

#### Valutazioni negative o non pienamente soddisfacenti

In caso di valutazione della responsabilità "Negativa" o "Non pienamente soddisfacente" ("Parzialmente adeguata" ma non per motivi legati al periodo di effettivo servizio<sup>25</sup>), è previsto che l'incarico di responsabilità venga revocato.

La revoca avviene anche per il personale che copre una posizione di responsabilità più bassa qualora la valutazione della performance individuale sia risultata non soddisfacente.



<sup>25</sup> Nel livello "Parzialmente adeguato" di norma viene collocato il personale che, nell'anno riferimento, ha prestato effettivo servizio per meno di tre mesi. È possibile derogare a questa regola in caso di personale:

a) con contratto di lavoro a tempo determinato o con contratto di somministrazione;

b) con qualsiasi tipo di contratto di inquadramento in servizio da più di tre mesi se il Responsabile/Direttore di struttura ritenga che il livello "Parzialmente adeguato" sia corrispondente all'impegno profuso dal dipendente valutato e ne fornisca una circostanziata motivazione, dalla quale il dipendente valutato potrà individuare gli ambiti di miglioramento o di maggiore impegno richiesto.

## 5. Soddisfazione degli utenti

### 5.1 Progetto Good Practice: la customer satisfaction

L'Ateneo dal 2021 partecipa al **progetto *Good Practice***, coordinato dal Politecnico di Milano e finalizzato a indagare in modo sistematico, tramite questionari, la **qualità percepita dei servizi offerti al personale dell'Ateneo e agli studenti e studentesse**.

Il 2024 ha rappresentato per Unimore il terzo anno di rilevazione: in momenti diversi dell'anno sono stati somministrati questionari a tre categorie di utenti:

- personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti di ricerca (gruppo denominato DDA)
- personale tecnico-amministrativo
- studenti (suddivisi in iscritti al I anno e iscritti ad anni successivi).

L'adesione all'indagine è risultata nel complesso soddisfacente.

Ad oggi (maggio 2025) sono in corso le attività di elaborazione dei risultati.

## 6. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere

### 6.1 Progetto Good Practice: il benessere organizzativo

Nel 2024 nell'ambito del progetto *Good Practice* l'Ateneo ha aderito all'indagine sul **benessere organizzativo percepito dal personale tecnico amministrativo**.

L'indagine, realizzata tramite un questionario online messo a disposizione dal Politecnico di Milano, si è svolta nel periodo 15 maggio-6 giugno 2024 e ha registrato un tasso di risposta del 25%.

Gli esiti dell'indagine sono analizzati nell'**ALLEGATO 6**.

### 6.2 Pari opportunità

La salvaguardia e il monitoraggio delle pari opportunità sono obiettivi da sempre presenti nelle strategie dell'Ateneo.

Il **Codice Etico di Ateneo** risulta l'espressione più diretta della volontà di applicare i principi di uguaglianza tra i lavoratori, promossa, tra gli altri dal **Delegato del Rettore per le problematiche connesse alle Pari Opportunità**.

Il **Comitato Unico di Garanzia (CUG)**<sup>26</sup> opera nell'ambito delle pari opportunità della valorizzazione del benessere e contro le discriminazioni su tre ambiti di interesse:

- contrasto alle discriminazioni, non solo di genere, e alle forme di violenza nell'ambito del luogo di lavoro (e più in generale nell'ambito dell'amministrazione interessata);
- prevenzione e contrasto del fenomeno del mobbing e figure affini;
- promozione e realizzazione del benessere organizzativo del personale sui luoghi di lavoro.

La [sezione dedicata](#) del sito di Unimore descrive le iniziative e le azioni in tema di pari opportunità messe in campo dall'Ateneo.

Il **PAP - Piano delle Azioni positive** (redatto dal CUG) è il documento programmatico che, partendo dal monitoraggio sui risultati dell'anno precedente, definisce le linee di azione e gli obiettivi di parità che l'Ateneo intende raggiungere nell'anno. È parte integrante del *PIAO – Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione* di Unimore (nel PIAO 2024-26 era contenuto [nell'allegato 4](#)).

#### Lotta alle discriminazioni

L'Ateneo aderisce al progetto europeo **CITIES – Initiative Towards Inclusive and Equitable Societies**<sup>27</sup> (Iniziativa delle città verso società inclusive ed eque), in collaborazione con importanti istituzioni nazionali e internazionali<sup>28</sup>.

Il progetto prevede interventi formativi sul tema del contrasto alle discriminazioni e delle competenze interculturali, l'elaborazione di un **Piano di uguaglianza** e di sensibilizzazione e comunicazione sui temi del contrasto al razzismo e della promozione all'uguaglianza (tramite la costituzione di un gruppo multi-stakeholder aperto alla società civile e alle rappresentanze di gruppi a rischio di discriminazione) e l'attivazione di un servizio di ascolto, orientamento e presa in carico di segnalazioni di discriminazioni etnico-razziste, per origine, provenienza e appartenenza culturale e religiosa, che fungerà anche da osservatorio territoriale.

Dal 23 settembre all'8 ottobre 2024 si è tenuta la quarta edizione di **"Equality week"** di Unimore, una settimana dedicata alla sensibilizzazione sui temi della diversità- disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere.

<sup>26</sup> Organismo previsto per legge (art. 57 d.lgs. n. 165/2001) nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

<sup>27</sup> Il progetto è una iniziativa del programma europeo [CERV \(Cittadini, Uguaglianza, Diritti e Valori\)](#)

<sup>28</sup> Il progetto ha come capofila il Comune di Reggio Emilia e tra i partecipanti la Fondazione Mondinsieme, l'Istituto per la Cooperazione Economica Internazionale e le città di Modena, Olbia, Casalecchio di Reno, Ravenna

Durante la settimana sono stati organizzati dall'Ateneo, in collaborazione con enti e associazioni locali, numerosi eventi di diversa natura per sensibilizzare sull'inclusione sociale e la valorizzazione della diversità nel suo senso più ampio.

Per contrastare il gender gap nelle discipline STEM, nel 2024 l'Ateneo ha potenziato il progetto **“Ragazze Digitali”** ampliando l'offerta di summer camp destinati a studentesse delle scuole medie superiori nelle aree scientifiche.

Unimore è inoltre capofila **del progetto “Understanding Gender-Based Violence in Italian Universities”**, per identificare strategie di prevenzione e contrasto alla violenza di genere nelle università italiane.

A ciò si aggiunge la collaborazione con la Provincia di Reggio Emilia per la creazione **dell'Osservatorio Provinciale contro le Differenze di Genere in Ambito Lavorativo**, un progetto nato per l'analisi del **gender gap nel mercato del lavoro locale**, con particolare attenzione alle diseguaglianze nelle opportunità professionali e nella retribuzione.

### **Studenti e studentesse disabili e con DSA – Disturbi specifici dell'apprendimento**

L'erogazione di servizi di qualità, la garanzia di pari opportunità di formazione e pari dignità, la crescita dell'autonomia e dell'autostima negli studenti disabili e con DSA (Disturbi Specifici dell'Apprendimento) sono obiettivi costantemente presenti nelle strategie dell'Ateneo.

Il **Delegato del Rettore alla Disabilità e ai DSA** e il **Servizio Accoglienza Studenti Disabili e con DSA** coordinano gli interventi che, annualmente monitorati e migliorati a cura dello staff organizzativo, sono diretti a favorire le attività universitarie delle persone con difficoltà motorie, sensoriali e di apprendimento, oltreché ad elaborare soluzioni idonee in caso di imprevisti o situazioni nuove.

Il sito del [Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA](#) di Unimore fornisce informazioni sui servizi, sui benefici economici e sulle misure compensative erogate dall'Ateneo.

L'aumento degli studenti con disabilità e DSA che hanno scelto, negli anni, di iscriversi all'Ateneo sottolinea il riconoscimento in ambito sociale della qualità dei servizi offerti, indicando allo stesso tempo la necessità di proseguire l'opera di attenzione ai bisogni di questi studenti.

Ad oggi Unimore conta tra i propri iscritti circa 350 studenti e studentesse con disabilità certificata e oltre mille con disturbi specifici dell'apprendimento.

Nell'a.a. 2023/24 gli iscritti con disabilità e DSA sono aumentati del 10% circa rispetto all'anno accademico precedente (arrivando a 1074 studenti). I Dipartimenti dove le presenze sono più numerose sono il Dipartimento di Educazione e Scienze Umane, Ingegneria “Enzo Ferrari, Comunicazione ed Economia e Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze (*Figura 15*). Positivi anche i numeri sui laureati con disabilità e DSA, 156 in totale nell'a.a. 2023/24 (*Figura 15-bis*).

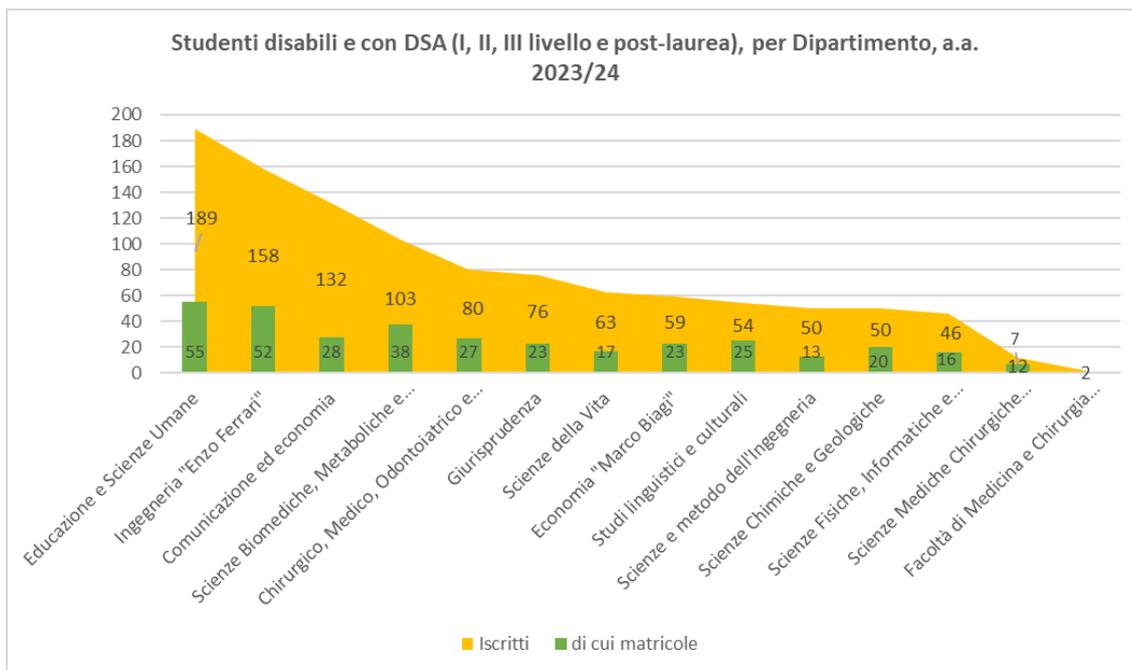


Figura 15. Iscritti con disabilità e DSA, per Dipartimento, anno accademico 2023/24

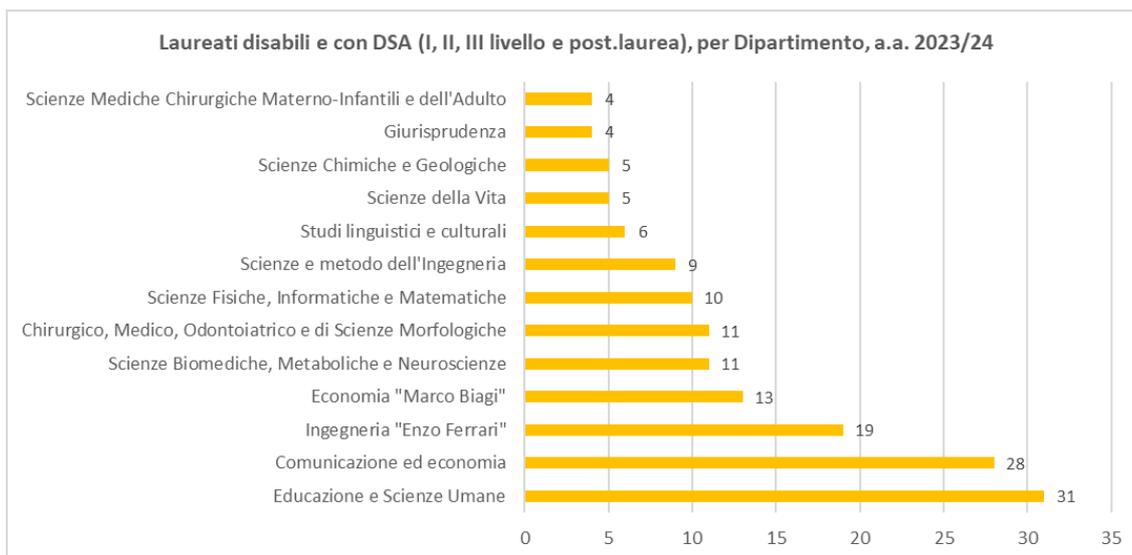


Figura 15-bis. Laureati con disabilità e DSA, per Dipartimento, anno accademico 2023/24

Oltre a uno sportello per studenti con DSA gestito da personale competente, per gli studenti disabili e con DSA l'Ateneo offre diversi supporti, tra cui la possibilità di:

- ✓ richiedere la trascrizione dei testi universitari in formato elettronico e materiale didattico in formato accessibile
- ✓ ricevere in usufrutto gratuito ausili per l'intera durata universitaria
- ✓ fruire di misure compensative in sede di esame
- ✓ essere affiancati da tutor specializzati sia durante lo studio individuale, sia durante gli esami (l'Ateneo offre una preparazione specifica<sup>29</sup> per i tutor; nel 2023 un'indagine sull'utilizzo e la soddisfazione in merito a questo servizio ha riportato giudizi molto positivi, con l'80% circa di chi ha risposto che si è dichiarato soddisfatto).

<sup>29</sup> Dal 2008 Unimore, tra i pochi in Italia a formare in modo così sistematico i propri tutor universitari, organizza il "Corso di formazione professionale per tutor alla pari e didattici".

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2024 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a € 100.000, ai quali si aggiungono i fondi ministeriali. Per il 2025 il Budget di Ateneo ha previsto un aumento delle risorse a € 120.000.

### **Didattica inclusiva**

Unimore è capofila del progetto Erasmus+ Higher Education “[INSIGHT: Inclusive teaching methods in higher education](#)”, finalizzato a migliorare i processi di insegnamento e apprendimento tramite la promozione di strategie didattiche inclusive. Il progetto coinvolge dodici partner di rilievo provenienti da sei Paesi, tra cui sette università, organizzazioni e aziende specializzate<sup>30</sup>.

### **Carriera alias per studenti e personale**

Dal luglio 2021 è possibile anche per il personale di Unimore, oltre che per la componente studentesca, avvalersi della [carriera alias](#) sulla base del principio di autodeterminazione di genere. La carriera alias è volta a creare un’identità alternativa che sostituisce i dati anagrafici con il nome “di elezione”, scelto dalla persona in transizione, all’interno del sistema informatico di gestione amministrativa. La possibilità di assumere un’identità transitoria si colloca nell’ambito della tutela dei diritti fondamentali e incontra il bisogno di garantire condizioni in cui il riconoscimento dell’identità di genere è fattore dirimente rispetto al benessere e alla qualità di studio e di lavoro. Con l’approvazione di due regolamenti, **Unimore rientra fra i pochi atenei in Italia che estendono la carriera alias sia alla componente studentesca sia al personale.**

---

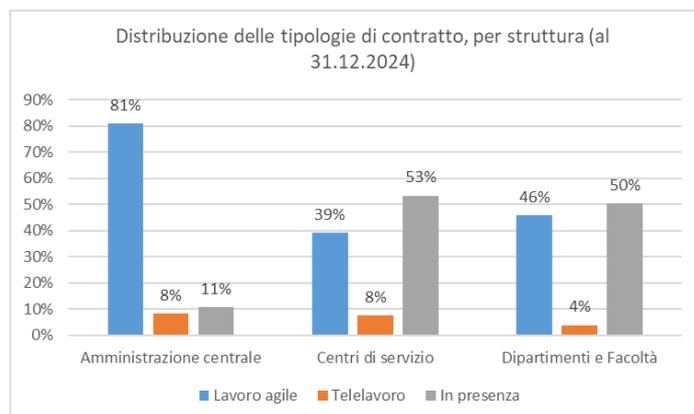
<sup>30</sup> Insieme a Unimore partecipano la Linnéuniversitetet (Svezia), la Wirtschaftsuniversität di Vienna, l’Universidad Pablo De Olavide di Siviglia, la Higher Educational Institution Podillia State University (Ucraina), la National University Of Life and Environmental Sciences of Ukraine, la Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana, un’azienda belga dedicata alla dislessia (EDA), un’azienda italiana specializzata nei disturbi dell’apprendimento (SOS Dislessia) e due enti italiani esperti nella gestione di attività formative (ECECE-AT e Formodena).

## 6.3 Il lavoro agile e telelavoro

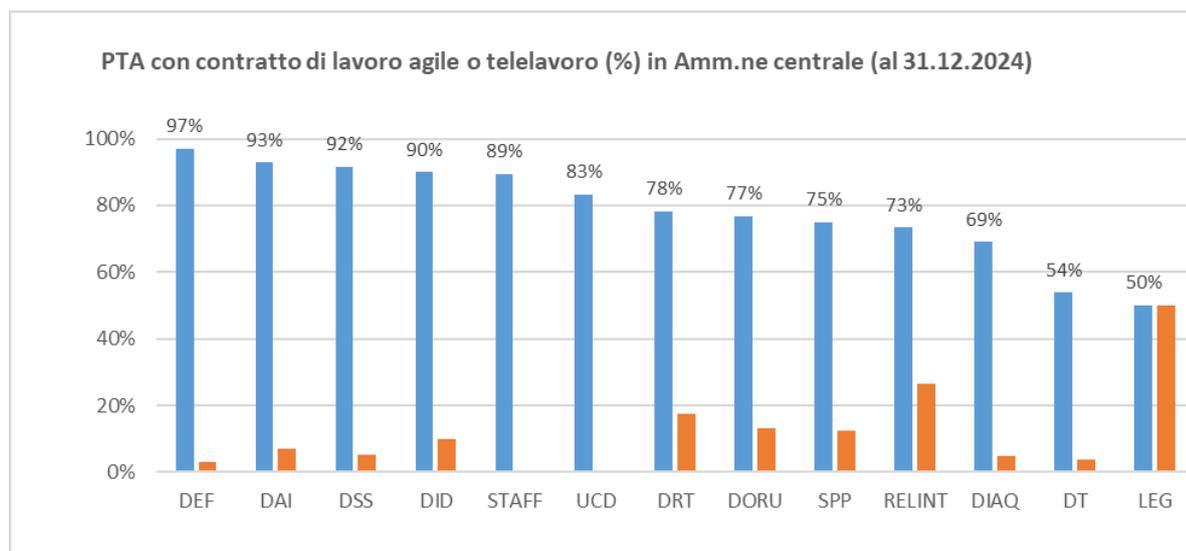
Nel **2024** il 64% del personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo ha usufruito del lavoro agile o del telelavoro (dato in aumento rispetto al 2023).

L'incidenza non è omogenea tra le strutture (tabella 17): sfiora il 90% in Amministrazione centrale e si attesta attorno al 50% nei Dipartimenti e nei Centri di servizio.

Il dato è determinato dalla minor presenza in queste strutture di personale con attività remotizzabili (e dunque svolgibili anche in modalità agile). Qui, infatti, ha tipicamente sede di lavoro il personale del settore tecnico e socio-sanitario (a cui competono attività che non possono essere svolte da remoto).



Struttura	PTA in servizio	PTA con contratto di lavoro agile		PTA con contratto di telelavoro	
		Numero unità PTA	%	Numero unità PTA	%
<b>Amministrazione centrale</b>	288	233	81%	24	8%
<b>Centri di servizio</b>	120	47	39%	9	8%
<b>Dipartimenti e Facoltà</b>	339	155	46%	13	4%
<b>Totale</b>	<b>747</b>	<b>435</b>	<b>58%</b>	<b>46</b>	<b>6%</b>



Sigla delle strutture dell'Amministrazione centrale di Unimore:

**DAI**= Direzione Affari Istituzionali, Contratti, Gare e Rapporti con Sistema Sanitario Nazionale

**DEF** = Direzione Economico-Finanziaria

**DIAQ** = Direzione Sistemi Informativi (Ufficio RTD) e Assicurazione Qualità

**DID** = Direzione Didattica

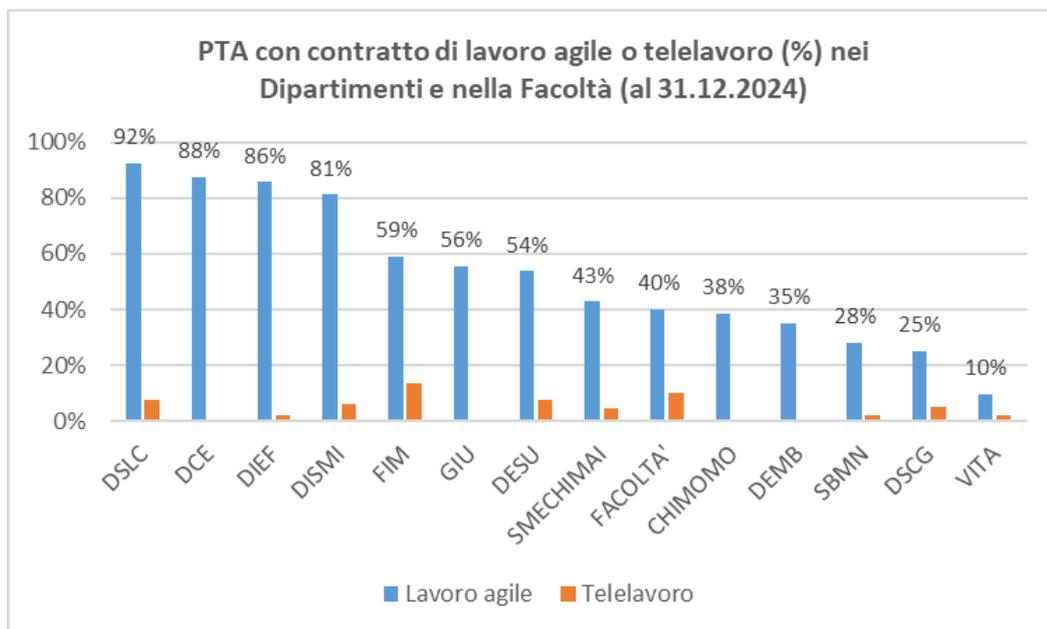
**DORU** = Direzione Organizzazione, Programmazione e Sviluppo Risorse Umane

**DRT** = Direzione Ricerca e Terza Missione

**DSS** = Direzione Servizi agli Studenti e Diritto allo studio

**DT** = Direzione Tecnica, Edilizia, Facility Management e Sostenibilità  
**LEG** = Ufficio Legale  
**RELINT** = Ufficio Relazioni Internazionali

**STAFF** = Staff di Direzione  
**SPP** = Servizio Prevenzione e Protezione  
**UCD** = Ufficio Coordinamento direzionale e controllo di gestione

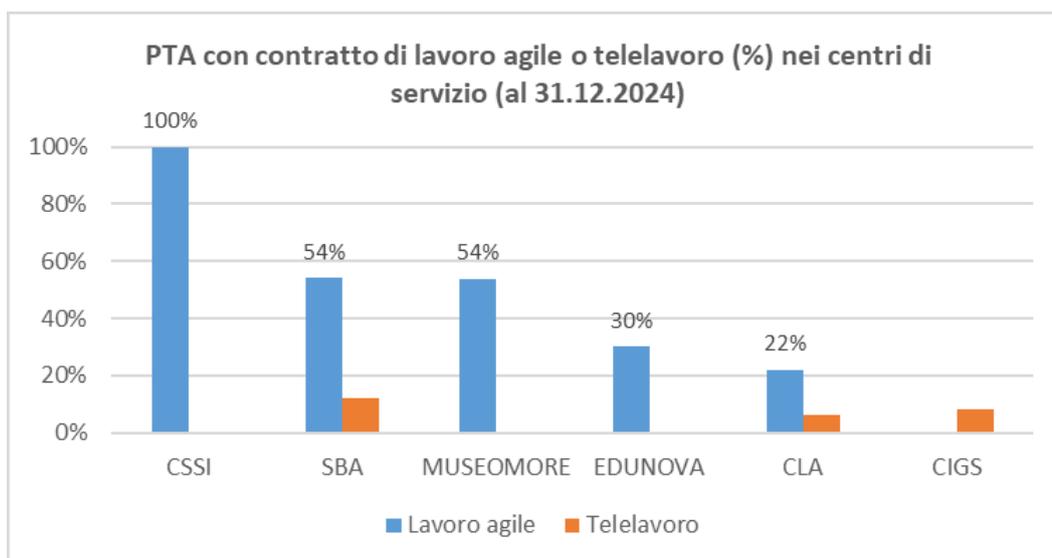


Sigla dei Dipartimenti di Unimore:

**CHIMOMO** = Chirurgico, Medico, Odontoiatrico e di Scienze Morfologiche  
**DCE** = Comunicazione ed Economia  
**DEMB** = Economia "Marco Biagi"  
**DIEF** = Ingegneria "Enzo Ferrari"  
**DISMI** = Scienze e Metodi dell'Ingegneria  
**DSCG** = Scienze Chimiche e Geologiche

**DSLCL** = Studi Linguistici e Culturali

**FACOLTA'** = Facoltà di Medicina e Chirurgia  
**FIM** = Scienze Fisiche, Informatiche e Matematiche  
**GIU** = Giurisprudenza  
**SMECHIMAI** = Scienze Mediche Chirurgiche Materno-Infantili e dell'Adulto  
**SBMN** = Scienze Biomediche, Metaboliche e Neuroscienze  
**VITA** = Scienze della Vita



Sigla dei Centri di servizio di Unimore:

**CLA** = Centro Linguistico di Ateneo  
**CSSI** = Centro Servizi Stabulario Interdipartimentale  
**MUSEOMORE** = Sistema dei Musei e Orto Botanico dell'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia

**SBA** = Sistema Bibliotecario di Ateneo

**CIGS** = Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti  
**EDUNOVA** = Centro Interateneo per le Tecnologie a supporto dell'Innovazione nella Didattica, nella Comunicazione, nella Ricerca

## 7. Anticorruzione e trasparenza

Da gennaio 2023 il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) è l'Ing. Luca Chiantore (Direttore Generale incaricato per il triennio 2023-25).

Il **Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza** è parte integrante del [PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione](#).

Nel 2024 l'Ateneo ha realizzato numerose azioni e iniziative a tema anticorruzione e promozione della trasparenza.

Tra le altre:

- ✓ è stato implementato il [nuovo portale di Amministrazione Trasparente](#), fornito da Cineca, che applica le Linee Guida di Design per i siti della pubblica amministrazione. Esso è ora pienamente operativo, ma ha richiesto un'attività rilevante di popolamento e verifica dei contenuti
- ✓ **Registro dei processi:** è stata completata la ricognizione generale dei processi gestiti in Ateneo, completata e aggiornata la redazione del Registro dei Processi. Il [Registro dei processi](#) è online.
- ✓ **Processi mappati:** "Partecipazione Unimore a società o ad altre forme associative di natura privata", "Gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionale", "Accesso ai Corsi di Laurea di I e II livello per studenti stranieri", "Partecipazione di Unimore a società o ad altre forme associative di natura privata"
- ✓ attivato il [Registro degli accessi](#)
- ✓ partecipazione del personale dell'Ufficio di Supporto al RPCT al Corso di perfezionamento in Anticorruzione, Antiriciclaggio e trasparenza nelle Pubbliche Amministrazioni alla luce del PIAO (Università LUMSA in collaborazione con il Centro Studi Enti Locali) e partecipazione a un incontro formativo e di confronto con i rappresentanti degli Uffici anticorruzione di tutti gli Atenei italiani (c.d. GLATep Gruppo di Lavoro Anticorruzione, Trasparenza e Privacy) presso l'Università Politecnica delle Marche. Tutto il personale dell'Ateneo è stato poi coinvolto nel corso di formazione obbligatoria "La strategia di prevenzione della corruzione e la trasparenza amministrativa" erogata dalla piattaforma Syllabus.
- ✓ attivazione di un servizio di raccolta di [segnalazioni interne di whistleblowing](#) tramite piattaforma informatica che utilizza dei protocolli di crittografia in grado di garantire il trasferimento di dati riservati al RPCT.

## 8. Considerazioni sul processo di misurazione e valutazione

Nel 2024 il ciclo della performance e, in particolare il processo di misurazione e valutazione, ha seguito le indicazioni contenute nel SMVP di Ateneo, **riuscendo a rispettare i tempi previsti**.

In particolare, le principali fasi si sono concluse secondo questa tempistica:

<b>Dicembre 2023-gennaio 2024</b>	Condivisione degli obiettivi di performance organizzativa 2024 delle strutture dell'Ateneo (Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio e Amministrazione Centrale)
<b>Gennaio 2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Adozione del SMVP 2024</li><li>• Adozione del PIAO 2024-2026</li><li>• Assegnazione degli obiettivi annuali al Direttore Generale per l'anno 2024</li></ul>
<b>Marzo 2024</b>	Assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale dei Dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio
<b>Aprile 2023</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, anno 2024</li><li>• Misurazione e valutazione della performance organizzativa di struttura per il 2022 (tramite i risultati conseguiti al 31/12/2023 sugli indicatori delle attività caratterizzanti)</li><li>• Misurazione e valutazione della performance individuale 2024 del PTA</li></ul>
<b>Maggio 2024</b>	Adozione della Relazione sulla Performance 2023
<b>Giugno 2024</b>	Validazione della Relazione sulla Performance 2023 da parte dell'OIV
<b>Settembre 2024</b>	Monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento degli obiettivi 2024 di performance di struttura (Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio e Amministrazione centrale)
<b>Novembre 2024</b>	Avvio dei lavori di revisione del SMVP per l'anno 2025
<b>Dicembre 2024</b>	Avvio lavori di redazione del PIAO 2025-2027

In questo complesso contesto sono presenti alcune **criticità**:

- a) presenza di **obiettivi pluriennali** rendicontati con uno stato di avanzamento dei lavori migliorabile
- b) presenza di **obiettivi trasversali** di difficile rendicontazione da parte delle strutture partecipanti
- c) assenza di uno strumento informatico per la gestione documentale del ciclo della performance
- d) eterogenea attenzione al rispetto delle scadenze da parte delle varie strutture dell'Ateneo
- e) conoscenza degli adempimenti legati al ciclo della performance da parte del personale dell'Ateneo da potenziare

## 9. Le procedure di conciliazione

Il SMVP prevede una procedura di conciliazione per i contraddittori in merito alle valutazioni individuali.

In particolare:

*“Per la gestione dei conflitti, a valutazioni avvenute è prevista una procedura di conciliazione mirata all’acquisizione in contraddittorio delle valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persone di sua fiducia.*

*La procedura prevede che il dipendente valutato di categoria B, C, D o EP, potrà formulare le necessarie osservazioni, entro 20 giorni dal ricevimento dell’informazione, a un apposito Organo designato dall’Amministrazione.*

*Tale Organo, presieduto dal Presidente della Commissione Consiliare del Personale, è composto dal Direttore Generale o suo delegato, da componenti del Consiglio di amministrazione e da un pari numero di componenti nominati dalle rappresentanze sindacali in contrattazione integrativa.*

*Tale Organo è chiamato a deliberare entro 20 giorni dal ricevimento delle osservazioni del dipendente e, in caso di parità di voto, dovrà prevalere quello del Presidente”.*

La *tabella 16* riepiloga le procedure conciliative avviate sui risultati della valutazione individuale del personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo, a partire dal 2011.

Anno di riferimento della valutazione	Tot. PTA valutato	N. ricorsi	Categoria dei ricorrenti	Motivazione del ricorso	Esito del ricorso
2011	715	2	C	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto
			D	Mancata assegnazione degli obiettivi a inizio anno	Ricorso accolto solo dal punto di vista formale
2012	651	0			
2013	651	1	C	Mancanza assegnazione di obiettivi scritti, quindi mancanza di formalità per l’anno 2013	Ricorso non accolto
2014	724	1	D	Giudizio assegnato in merito al comportamento organizzativo	Ricorso non accolto
2015	693	0			
2016	685	1	D	Incongruenza della valutazione del comportamento organizzativo rispetto alla valutazione del medesimo fattore nell’ambito dello svolgimento dell’incarico di responsabilità	Ricorso non accolto
2017	706	1	D	Presenza di elementi di contraddizione nel giudizio formulato: emerge il raggiungimento di tutti gli obiettivi ma si rileva la mancanza di comportamenti virtuosi che possano giustificare un giudizio di eccellenza. A supporto della valutazione formulata, è seguita richiesta di dati oggettivi, non emersi.	Ricorso accolto in parte. Modifica del giudizio assegnato da “Adeguato” a “Più che adeguato” (senza modifica del premio di performance assegnato)
2018	702	0			
2019	695	0			
2020	691	0			
2021	690	0			
2022	712	0			
2023	709	0			

Tabella 16. Procedure conciliative relative ai risultati della valutazione della performance individuale degli anni 2011-2023

## **ALLEGATI**

**ALLEGATO 1: (ESITI DELLA) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024 DI ATENEO**

**ALLEGATO 2: (ESITI DELLA) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2023 DELLE STRUTTURE  
DELL'ATENEO (Risultati sugli indicatori delle attività caratterizzanti 2023)**

**ALLEGATO 3: RISULTATI SUGLI OBIETTIVI OPERATIVI 2024 DEI DIPARTIMENTI E DELLA FACOLTA'**

**ALLEGATO 4: RISULTATI SUGLI OBIETTIVI 2024 DEI CENTRI DI SERVIZIO**

**ALLEGATO 5: RISULTATI SUGLI OBIETTIVI 2024 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (E  
PERFORMANCE INDIVIDUALE DEL DIRETTORE GENERALE, DEI DIRIGENTI E DEI  
RESPONSABILI DELLE UNITA' IN STAFF)**

**ALLEGATO 6: RISULTATI DELL'INDAGINE SUL BENESSERE ORGANIZZATIVO DEL PTA DI UNIMORE,  
ANNO 2024 (ESTRATTO)**