

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

2025

Approvata dal CdA il 25.05.2026

Validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) il 22.06.2026



UNIMORE

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

Sommario

Sigle e acronimi	4
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
2.4.1 I costi e l'efficienza (<i>Good Practice</i>).....	14
2.5 Le risorse economiche.....	15
2.5.1 I finanziamenti ministeriali	15
2.5.2 Le risorse della programmazione triennale MUR.....	17
2.5.3 Proventi e costi	18
2.5.4 Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF).....	19
2.5.5 Raccordo Piano triennale 2023-25 e Budget di Ateneo 2023-25	20
3. I risultati dell'Ateneo	21
4. Misurazione e valutazione della performance	28
4.1 Performance organizzativa (strategica) di Ateneo.....	28
4.2 Performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo.....	31
4.2.1 FOCUS sui risultati degli obiettivi operativi 2025 delle strutture dell'Ateneo	32
4.3 Performance individuale	34
4.3.1 FOCUS sugli esiti della valutazione della performance individuale 2024	34
4.3.1.1 Direttore Generale.....	34
4.3.1.2 Personale dirigente.....	37
4.3.1.3 Personale dell'area delle Elevate Professionalità (EP).....	38
4.3.1.4 Personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari	39
4.3.5 Personale dell'area dei Funzionari con funzioni di responsabilità (ai fini della retribuzione di risultato).....	40
5. Soddisfazione degli utenti	41
5.1 La Customer Satisfaction (<i>Good Practice</i>).....	41
6. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere	43
6.1 Il benessere organizzativo del personale (<i>Good Practice</i>)	43
6.2 Pari opportunità	44
6.3 Il lavoro agile e telelavoro	47
7. Anticorruzione e trasparenza	51
8. Considerazioni sul processo di misurazione e valutazione	53
9. Le procedure di conciliazione	54
ALLEGATI.....	55

Sigle e acronimi

ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema universitario e della Ricerca
AQ	Assicurazione della Qualità
BES	Bisogni Educativi Speciali
CoDAU	Convegno dei Direttori Generali delle Amministrazioni Universitarie
CUG	Comitato Unico di Garanzia
CdA	Consiglio di Amministrazione
DSA	Disturbi Specifici dell'Apprendimento
EP	Elevate Professionalità
FFO	Fondo di Finanziamento Ordinario
ISEF	Indicatore di Sostenibilità Economico-Finanziaria
MUR	Ministero dell'Università e della Ricerca
OIV	Organismo Indipendente di Valutazione
PAP	Piano di Azioni Positive
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
PO	Punto Organico
RPCT	Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza
SMVP	Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance
Unimore	Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
VQR	Valutazione della Qualità della Ricerca

1. Premessa

La *Relazione sulla performance* è il documento (previsto dal [D.Lvo 150/2009, art. 10, c.1, lett. b\)](#) con cui, ogni anno, l'Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (Unimore) rende pubblici i **risultati conseguiti nel corso dell'anno precedente**.

In particolare, la *Relazione sulla performance 2025* dà conto dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi pianificati dall'Ateneo nel [PIAO 2025-27](#), chiudendo così il ciclo della performance dell'anno 2025 (*Figura 1*).

Fase	Descrizione	Documenti principali
PLAN Pianificazione e programmazione	Definizione degli obiettivi organizzativi e individuali e delle risorse per il loro raggiungimento.	• Piano strategico di Ateneo e Dipartimento/Facoltà • Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – obiettivi di Valore Pubblico e performance • Budget di Ateneo • Sistema di Misurazione e Valutazione della performance (SMVP) • Obiettivi del Direttore Generale (allegato del PIAO)
DO Gestione e attuazione	Le strutture dell'Ateneo danno attuazione alle azioni programmate.	• Obiettivi operativi assegnati ai dirigenti, alle strutture e ai singoli dipendenti
DO Controllo e azioni correttive	Monitoraggio del grado di raggiungimento degli obiettivi e interventi correttivi (rimodulazione attività, indicatori, target).	• Relazione sul monitoraggio intermedio della performance
CHECK Rendicontazione finale	Presentazione dei risultati agli stakeholder interni ed esterni.	• Riesame del Piano strategico • Relazioni finali del Direttore Generale e dei Dirigenti • Relazione sulla performance • Bilancio di esercizio • Bilancio di Genere, di Sostenibilità, ecc.
ACT Avvio nuova programmazione	Nuova programmazione con rimodulazione degli obiettivi.	• Attuazione delle misure a seguito della misurazione e valutazione della performance

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

Nella redazione sono state adottate, quale riferimento metodologico, le recenti [Linee Guida 2025 della Funzione Pubblica sul PIAO e Report del PIAO](#), [Linee Guida n. 3/2018 della Funzione Pubblica](#), [le Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della performance delle università statali italiane di luglio 2015 di ANVUR](#) e le [Linee Guida per la gestione integrata del ciclo della performance e del bilancio nelle università di gennaio 2019 di ANVUR](#).

I suggerimenti e le osservazioni formulate dall'**OIV - Organismo Indipendente di Valutazione** in occasione della validazione della *Relazione sulla performance anno 2024*¹ e della [Relazione sul Monitoraggio intermedio degli obiettivi 2025](#) hanno inoltre guidato l'impostazione del documento.

Uso inclusivo della lingua e neutralità di genere

Nel presente documento, i titoli, i ruoli e le cariche declinati al maschile o al femminile si intendono riferiti a persone di tutti i generi. L'Ateneo, nella redazione degli atti, adotta la lingua italiana in modo inclusivo, con attenzione, rispetto e valorizzazione delle differenze di genere

¹ 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.

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 della Magnifica Rettrice **Rita Cucchiara** (dal 1° novembre 2025), 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, Carpi (MO) e Mirandola (MO), in territori con un profondo legame con il mondo produttivo.

2.1 L'Ateneo in cifre

UniMORE	a.a. 2024/2025	UniMORE	a.a. 2024/2025
Dipartimenti	13	Studenti iscritti	c.a. 26800
Centri servizio	6	Studenti immatricolati	8704
Centri interdipartimentali	1	Laureati	c.a. 5600
Docenti e ricercatori	983	Dottorandi	c.a. 600
Personale tecnico-amministrativo	720	Specializzandi	c.a. 1500
Assegnisti ricercatori a contratto	c.a. 1500	Corsi di laurea	96

Figura 2. I numeri di Unimore. Fonte: [Piano sessennale 2025-2031 di Unimore](#)

PER APPROFONDIMENTI

Indicazioni dettagliate sull'analisi del contesto interno ed esterno sono presenti nel capitolo IV. IL CONTESTO del [Piano strategico sessennale di Unimore "Innovare per tramandare"](#).

2.2 Organi di governo dell'Ateneo

Rettore/Rettrice	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.
Direttore Generale	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.
Senato Accademico	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. 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. 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.
Consiglio di amministrazione	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.
Collegio dei Revisori dei Conti	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.
Nucleo di Valutazione / Organismo Indipendente di Valutazione	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.

PER APPROFONDIMENTI

Lo [Statuto di Ateneo](#) e ulteriori dettagli sugli organi sono disponibili alla pagina [Organi](#) del sito di Unimore.

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 3).

Fino al 31 dicembre 2025 l'incarico di Direttore Generale è stato affidato all'Ing. **Luca Chiantore**, cui ha fatto seguito, dal 1° gennaio 2026 il Dott. **Enrico Periti**.

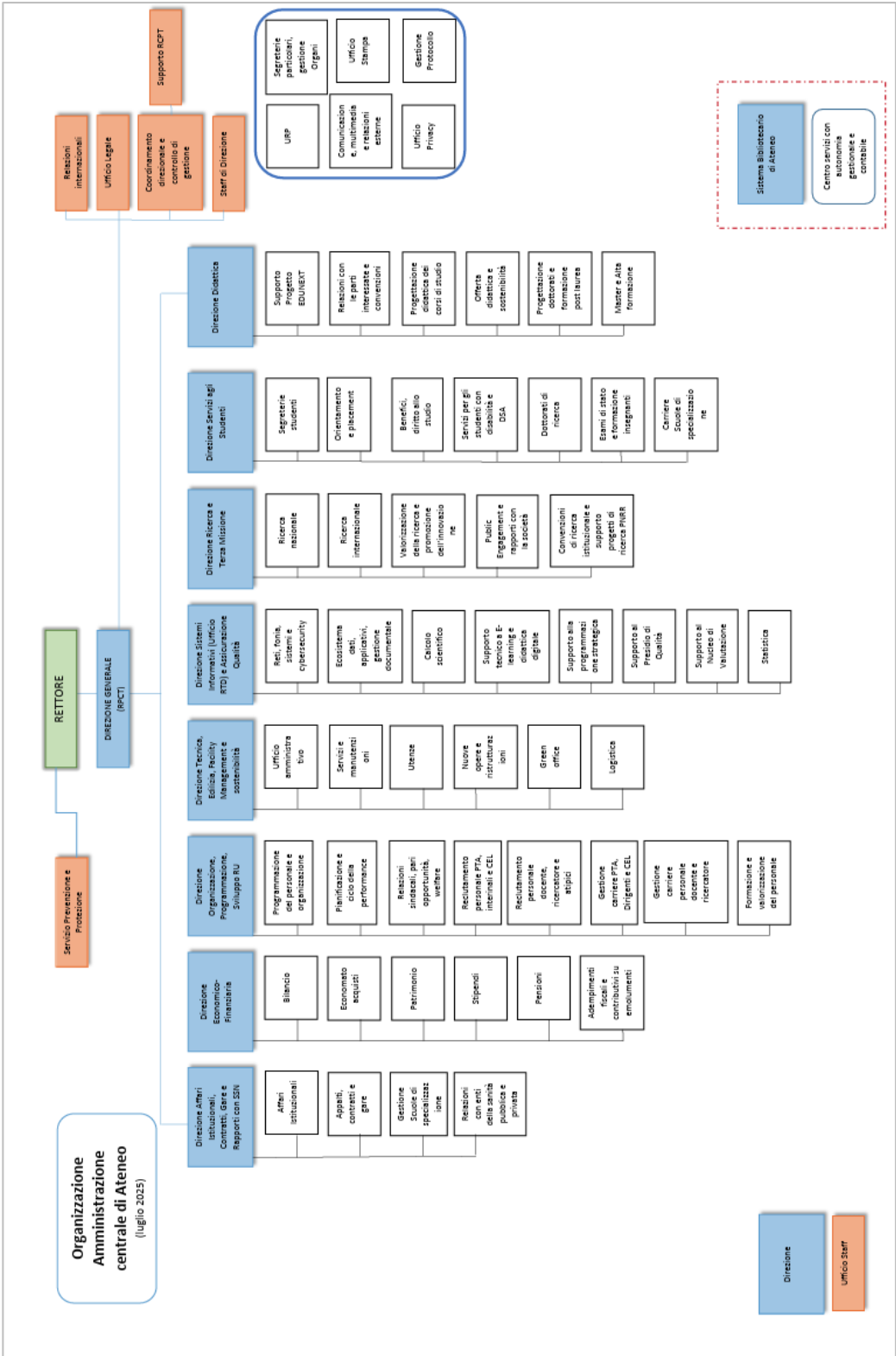


Fig.3 Organigramma dell'Amministrazione centrale di Unimore, (luglio 2025)

La riorganizzazione dell'Amministrazione centrale

A partire dal 2023 l'Ateneo ha avviato un profondo riassetto organizzativo e intrapreso importanti azioni correttive per adeguare le tempistiche, rafforzare le strategie di comunicazione e migliorare il ciclo della performance.

Il [Piano Triennale di Ateneo 2023-2025](#) prevedeva, tra gli obiettivi del Direttore Generale per il triennio 2023-25, la riorganizzazione delle strutture e degli uffici dell'amministrazione centrale².

In particolare, nell'ambito strategico dell'Organizzazione, l'obiettivo "OR.1 Migliorare l'organizzazione a supporto del cambiamento"³ prevedeva:

- l'ottimizzazione della struttura organizzativa tecnica ed amministrativa dell'Ateneo, sia nella sua componente centrale sia nei Dipartimenti e la definizione e realizzazione di un progetto di "Change Management", capace di portare a una ridefinizione delle logiche di allocazione delle risorse finanziarie e umane all'interno delle unità organizzative di Ateneo, basata su una conoscenza puntuale (dati e analisi) delle attività svolte e delle necessità future, utile anche ai fini della valutazione (Azione Organizzazione 1);
- l'istituzione della Direzione Didattica, con la confluenza del precedente Ufficio Offerta Formativa, al fine di una migliore distribuzione e razionalizzazione delle competenze e delle attività (Azione Organizzazione 2),

Le azioni dell'obiettivo relative alla progettazione della struttura organizzativa centrale si sono concluse nel 2025, con l'aggiornamento dell'organizzazione della **Direzione Didattica**⁴, mentre le iniziative collegate alla progettazione della struttura organizzativa dipartimentale risultano ancora in corso.

 **PER APPROFONDIMENTI:** Il documento [Monitoraggio e analisi dei risultati del Piano triennale 2023-2025 a fine triennio \(ottobre 2025\)](#) dettaglia gli esiti dei monitoraggi intermedi e finale per ciascun obiettivo strategico.

2.4. Le risorse umane

Le attività dell'Ateneo sono realizzate da quasi 1.000 docenti e ricercatori e più di 700 unità di personale tecnico-amministrativo.

Al 31 dicembre 2025, infatti, si contavano 988 unità di personale docente e ricercatore e 744 unità di personale tecnico-amministrativo (di cui 30 a tempo determinato).

Negli ultimi anni il numero dei docenti e ricercatori è cresciuto a tassi sostenuti (*Figura 4*); il personale tecnico e amministrativo non ha replicato questa tendenza positiva, in un conseguente rapporto con il personale docente attorno a 0,75, inferiore al dato medio nazionale (0,88) e al dato del Nord Italia (0,91)⁵ (*Figura 5*).

² [Piano triennale di Ateneo 2023-2025, capitolo 5. Organizzazione](#)

³ [Monitoraggio e analisi dei risultati del Piano triennale 2023-2025 a fine triennio \(ottobre 2025\), cap. 5](#)

⁴ [Decreto Direttore Generale, rep. 1986 del 29/08/2025](#)

⁵ [Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano – Anno 2024"](#) – MUR, Ufficio Statistico, Dicembre 2025

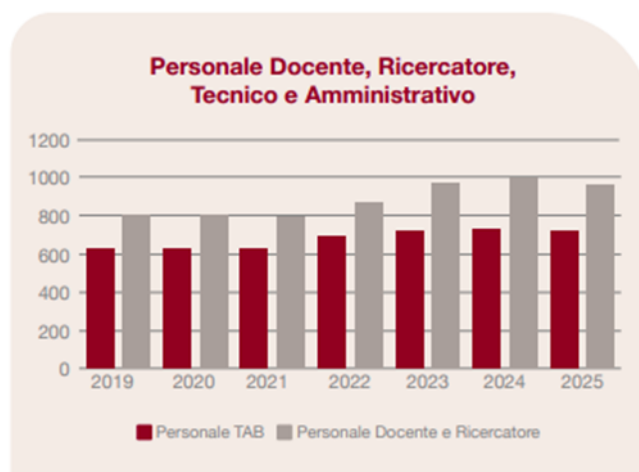


Figura 4. Il personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo di Unimore, 2019-2025. (Fonte: [Piano sessennale 2025-2031 di Unimore](#))



Figura 5. Rapporto personale tecnico amministrativo e personale docente, per area geografica, 2024. (Fonte: [Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano, anno 2024"](#), MUR)

La composizione del personale di Unimore

§ Per ruolo

Negli ultimi anni il personale docente e ricercatore ha registrato un incremento delle figure di prima fascia e di seconda fascia e una riduzione dei ricercatori a tempo determinato e in tenure track, oltre a una significativa diminuzione dei ricercatori a tempo determinato di tipo A (Figura 6).

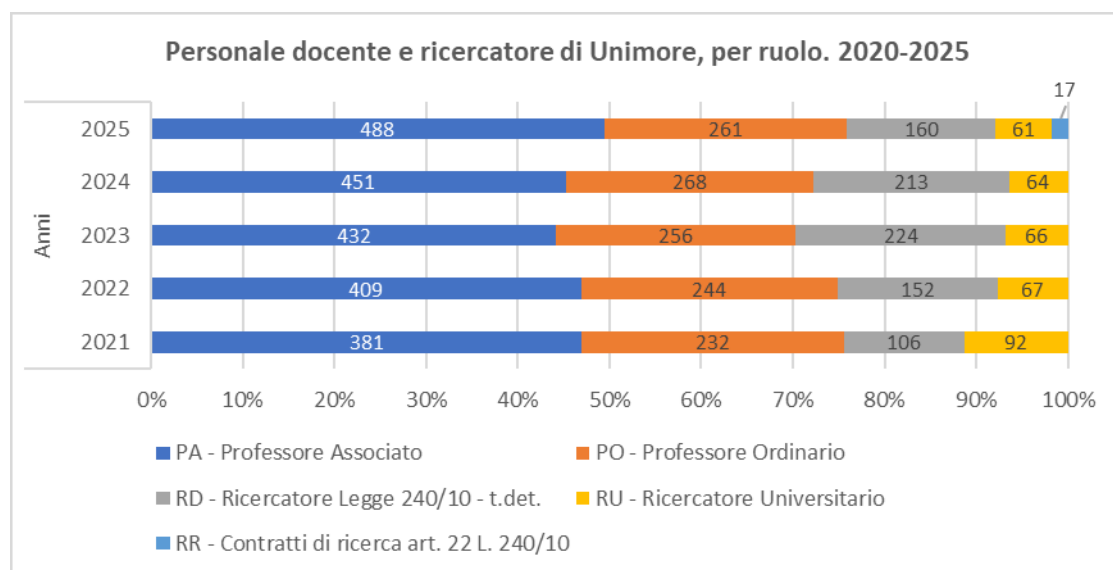


Figura 6. Consistenza del personale docente e ricercatore di Unimore, per ruolo. 2020-2025

Per quel che riguarda il personale tecnico-amministrativo (Figura 7), nel 2025 l'Ateneo è riuscito a compensare le cessazioni: a fronte di 31 unità cessate nell'anno, sono state reclutate 32 unità di personale.

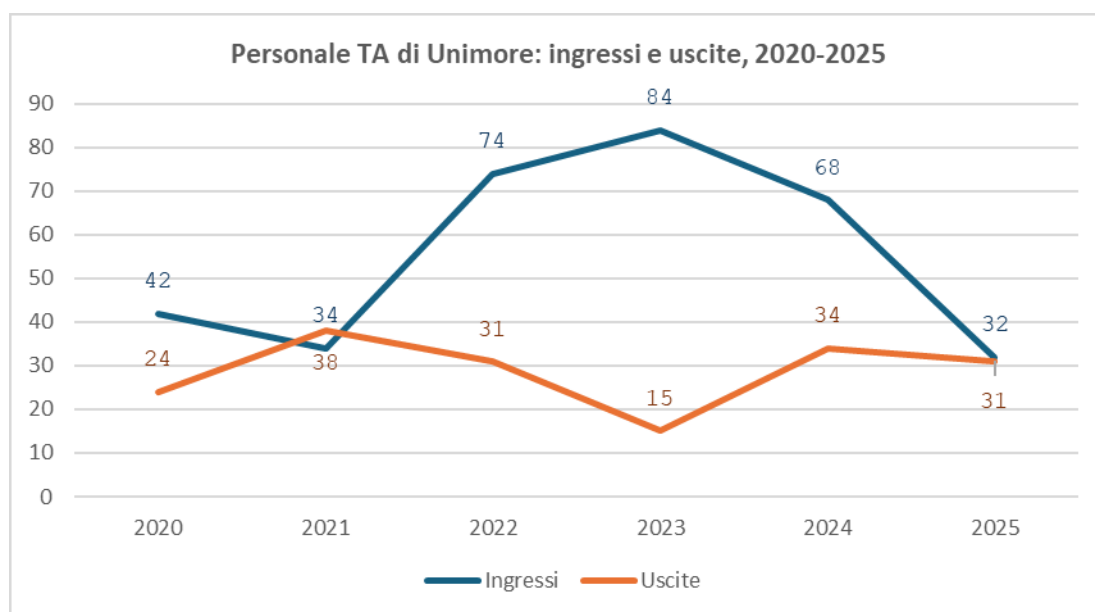


Figura 7. Ingressi e cessazioni di personale TA in Unimore, 2020-2025

§ Per genere

La fotografia delle risorse umane dell'Ateneo al 31.12.2025 restituisce e conferma la permanenza di due caratteri dicotomici tipici dell'Ateneo (*Tabella 1 e 2*): 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. Tra i docenti ordinari si conta una professoressa ogni tre. Le *tabelle 1 e 2* riepilogano alcuni dati utili.

La fotografia rispecchia la situazione nazionale (*Figura 8*).

Ruolo Giuridico	2025				2024			
	F	M	Totale	% F sul totale	F	M	Totale	% F sul totale
PO – professore ordinario	83	179	262	32%	80	188	268	30%
PA – professore associato	202	286	488	41%	191	261	452	42%
RU – ricercatore universitario	31	30	61	51%	32	32	64	50%
RD - ricercatori Legge 240/10 - t.det.e RR – contratti di ricerca art. 22 Legge 240/10	83	94	177	47%	96	117	213	45%
TOTALE	399	589	988	40%	399	598	997	40%

Tabella 1. Personale docente e ricercatore al 31 dicembre 2025 e al 31 dicembre 2024

Ruolo Giuridico	2025				2024			
	F	M	totale	% F sul totale	F	M	totale	% F sul totale
PTA a tempo indeterminato	505	205	710	71%	519	204	723	72%
PTA a tempo determinato	23	11	34	68%	22	12	34	65%
TOTALE	528	216	744	71%	541	216	757	71%

Tabella 2 – Personale tecnico amministrativo, al 31 dicembre 2025 e al 31 dicembre 2024

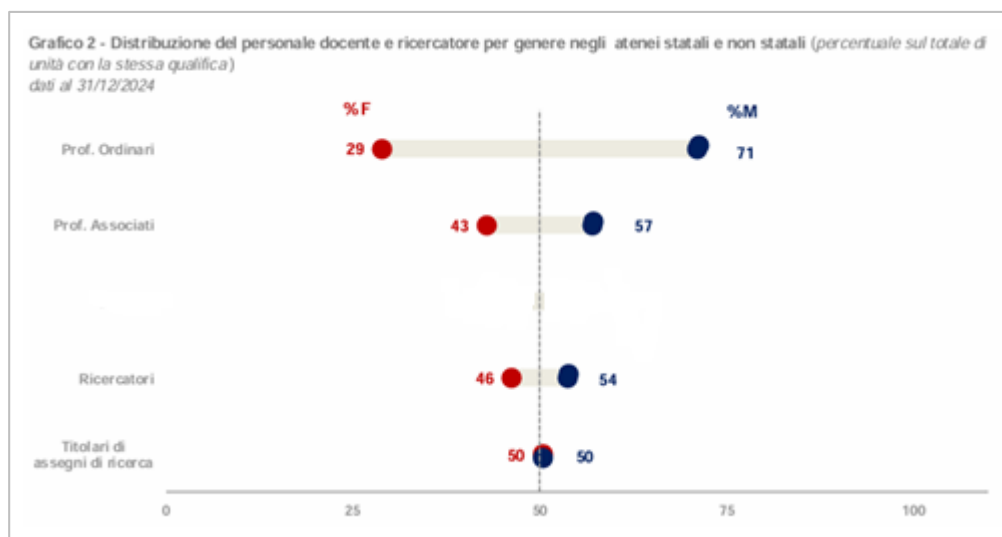


Figura 8. Distribuzione del personale docente per genere negli atenei statali e non statali (%), al 31/12/2024. (Fonte: [Focus "Il personale docente e non docente nel sistema universitario italiano, anno 2024"](#), MUR)

Nei principali Organi Accademici si registra, ad aprile 2026, un superamento della storica prevalenza maschile (Figura 9).

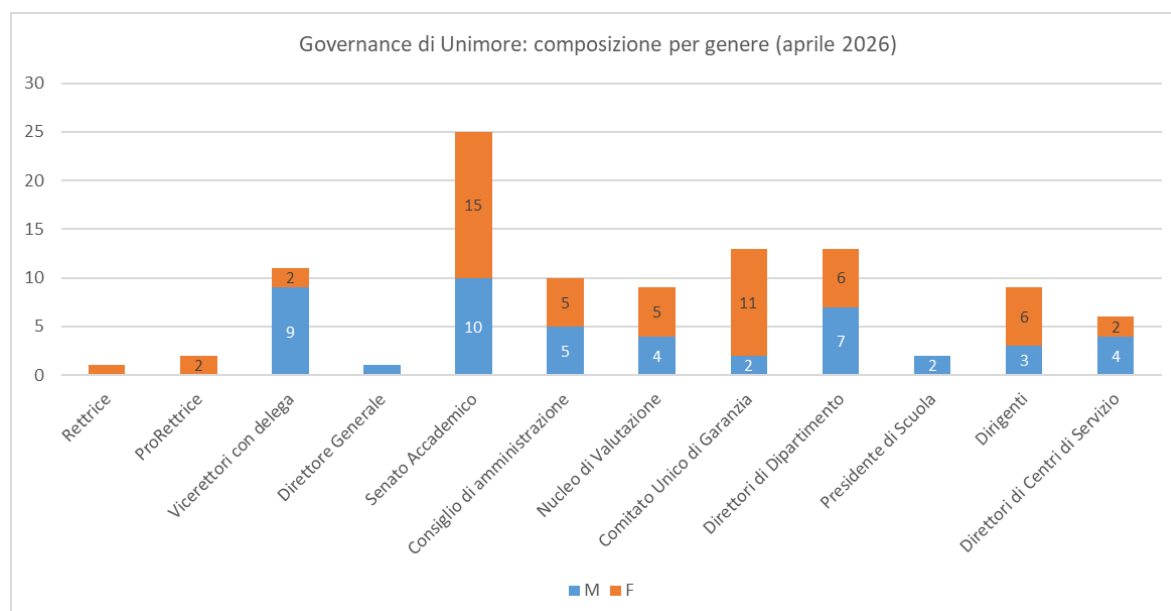


Figura 9. Composizione degli organi accademici e delle cariche direttive di Unimore (aprile 2026)

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 2024 dell'Ateneo](#) (approvato a gennaio 2026).

I punti organico

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 delle capacità assunzionali definite dai cosiddetti "punti organico" stabiliti dal MUR (nella [Figura 10](#) l'andamento dei punti organico attribuiti a Unimore dal 2015 al 2025).

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 fascia. 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:

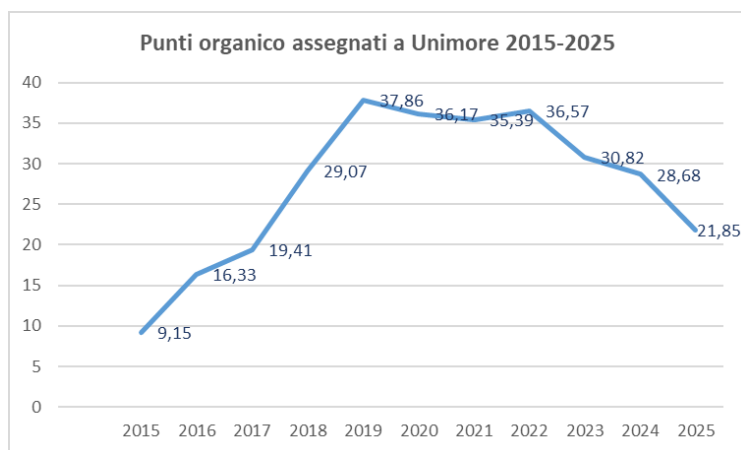


Figura 10: Punti organico assegnati a Unimore, 2015-2025.

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

Il documento [Criteri di distribuzione delle risorse](#) (adottato 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).

La formazione del personale

La formazione del personale tecnico-amministrativo è un impegno costante dell'Ateneo.

La volontà di investire risorse nel capitale umano è delineata nei documenti di programmazione strategica che sinora si sono susseguiti: nel Piano triennale 2023-2025, nel programma triennale di Ateneo "[Migliorare il benessere della comunità accademica](#)" (nell'ambito della programmazione triennale MUR 2024-26), per finire nel [Piano sessennale 2025-2031 "Innovare per tramandare"](#) (dove un obiettivo strategico è dedicato alla valorizzazione delle persone e allo sviluppo delle competenze della comunità UNIMORE⁶).

Per tutto il 2025 è proseguita la collaborazione con la [Fondazione Marco Biagi](#) per la pianificazione, progettazione e realizzazione del piano della formazione di Ateneo.

Nel corso del 2025 è stato realizzato il piano formativo declinato nel [PIAO 2025-27 \(sezione 3.4\)](#).

I corsi conclusi sono elencati [nell'ALLEGATO 4 del PIAO 2026-28](#), oltre che nella [sezione Formazione](#) del sito di Unimore.

⁶ È l'obiettivo **A4.O1** dove A4 indica l'Ambito strategico **4: Comunità, Persone, Benessere e Sostenibilità**

2.4.1 I costi e l'efficienza (*Good Practice*)

La rilevazione Efficienza e Costi del progetto *Good Practice* consente di fotografare annualmente alcuni dati legati alle risorse umane e ai costi.

L'indagine del 2025⁷ ha fotografato un quadro di performance misto, caratterizzato da miglioramenti nella gestione della popolazione studentesca e criticità nella dotazione di personale tecnico-amministrativo.

Risorse

Indicatore	Valore Unimore 2024	Valore Unimore 2023	Trend
Studenti per docente	28	33	Miglioramento
Rapporto PTA / Docenti	0,7	0,78	Peggioramento

Costi

I costi sono calcolati sulle risorse umane dedicate ai 46 servizi amministrativi mappati, categorizzate in personale interno, collaboratori e consulenti esterni. L'analisi dei dati restituisce indicatori di **efficienza** (cioè il rapporto tra costi complessivi e relativi indicatori di output, *ad es. numero studenti, mq interni, proventi, etc.*) e consente il confronto con i valori del gruppo di Atenei di riferimento (cluster)⁸.

In particolare, il costo unitario totale per studente è risultato di **€ 1.228**, segnando un incremento dell'**11,47%** rispetto all'edizione precedente, pur rimanendo al di sotto della media del cluster (€ 1.291). Di seguito il costo unitario per macro-area di servizi e il confronto con la media del cluster di riferimento.

Macro-area	Costo Unitario Unimore 2024	Media Atenei stesse dimensioni (cluster) 2024	Posizionamento
Didattica	€ 295	€ 263	Sopra la media
Ricerca	€ 144	€ 146	Allineato alla media
Infrastrutture	€ 106	€ 102	Allineato alla media
SBA	€ 69	€ 87	Sotto la media
Amministrazione	€ 15	€ 22	Sotto la media

L'analisi del Politecnico di Milano restituisce inoltre un **cruscotto integrato** nel quale i costi unitari sono associati ai valori dell'efficacia percepita (CS - *customer Satisfaction*) da gruppi di stakeholder: studenti iscritti al primo anno (STUD1°ANNO), studenti iscritti ad anni successivi al primo (STUD), personale docente e ricercatori, dottorandi e assegnisti di ricerca (DDA), personale tecnico amministrativo, CEL, dirigenti (PTA)⁹. Il confronto con il cluster di riferimento mostra **costi unitari competitivi** in tutte le macro-aree e livelli di **customer satisfaction** generalmente superiori alla media. Sono esclusi da questo trend i giudizi del personale tecnico-amministrativo sui servizi legati all'amministrazione e alle infrastrutture, con punte negative che arrivano a essere inferiori rispettivamente del **9%** e del **6%** rispetto alla media del gruppo di Atenei simili per dimensioni, suggerendo ampi margini di miglioramento.

Macro-area	Costo Unitario Unimore 2024	Media Atenei (cluster) 2024
Didattica	€ 295	€ 263
Ricerca	€ 144	€ 146
Infrastrutture	€ 106	€ 102
SBA	€ 69	€ 87
Amministrazione	€ 15	€ 22

Customer Satisfaction (scostamenti rispetto alla media degli Atenei del cluster di riferimento)
CS STUD1°ANNO (+4,2%)
CS DDA (+1,8%)
CS STUD (+5,9%)
CS PTA (-5,7%)
CS STUD1°ANNO (+6,6%)
CS PTA (-9,2%)

⁷ Riferita al 2024. Risultati elaborati dal Politecnico di Milano.

⁸ Il cluster di riferimento per Unimore è quello dei Grandi Atenei

⁹ Per maggiori dettagli si rimanda al punto 5.1 del presente documento

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.

Ai singoli Atenei sono attribuite quote del Fondo FFO calcolate sulla base di due componenti:

- **quota base** (assegnata sul costo standard studente e sull'ammontare stanziato nel passato)
- **quota premiale** (assegnata sulla base di criteri qualitativi).

L'evoluzione normativa degli ultimi anni ha modificato radicalmente le modalità di attribuzione delle risorse statali al sistema universitario, introducendo criteri che, gradualmente, riducono il peso dei finanziamenti su base storia a favore di parametri come: [il costo standard per studente](#) e la quota premiale in relazione ai risultati della didattica e della ricerca.

Nel 2025 l'ammontare del FFO complessivo¹⁰ (cioè, quota base + quota premiale + intervento perequativo) attribuito a Unimore ammonta a poco meno di **131 milioni di euro**.

Rispetto al 2024 l'incremento del FFO Unimore (+2%) è inferiore a quanto registrato a livello di sistema (+3,8%) ([Budget di Ateneo 2026](#), cap. 4.1).

L'analisi dell'andamento del peso % del FFO di Unimore sul valore nazionale (*Figura 11*) mette in evidenza per il 2025, per la prima volta dal 2018, una diminuzione dell'incidenza (-2,5%) rispetto all'anno prima.

L'analisi dell'andamento del peso percentuale del FFO dell'Ateneo sul sistema universitario rileva una prima fase di crescita (fino al 2022), seguita da un sostanziale consolidamento (dal 2023 ad oggi).

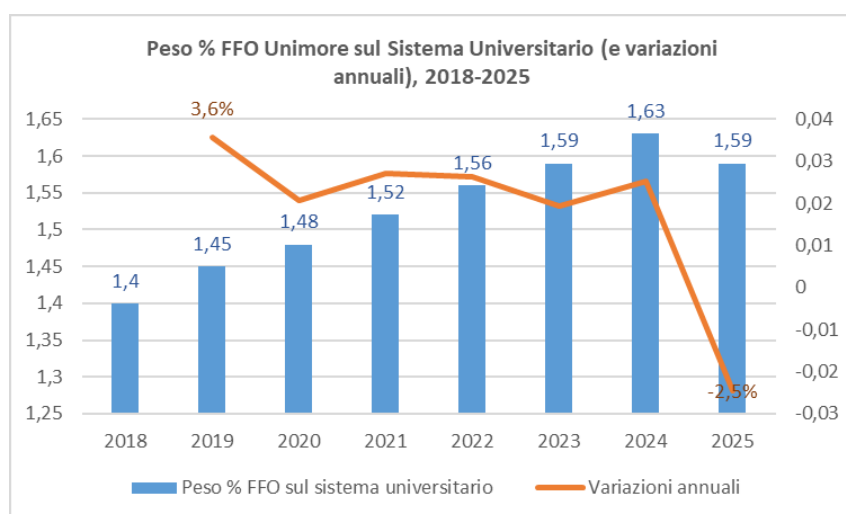


Figura 11. Peso % del FFO di Unimore sul Sistema Universitario (e variazioni annuali), 2018-2025

Le principali componenti del Fondo possono guidare all'individuazione delle cause di questo disallineamento.

Quota base

- ✓ **quota Costo Standard per studente.** La parte della quota base calcolata sul costo standard teorico per ogni studente dipende dal numero di studenti regolari e da quelli fuori corso. Per il 2025 ha determinato il 36% del FFO (rispetto al 34% del 2024). Nell'ultimo anno si è registrato un **aumento** della quota del Costo standard pari al 7%, **notevolmente inferiore al valore dell'incremento del valore nazionale (+11,4%)**.
- ✓ **quota storica.** Per l'FFO del 2025 la parte della quota base calcolata sull'ammontare stanziato nel passato è **diminuita** di quasi il 7%, **in misura molto più consistente rispetto alla riduzione registrata a livello nazionale (-3,25%)**.

¹⁰ [Decreto MUR n.595 del 07 agosto 2025](#)

Quota premiale

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)¹¹
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 docenti¹²
3. 20% in base agli indicatori di fattore “qualità del sistema universitario e riduzione dei divari”¹³.

Nel 2025 l'ammontare della **quota premiale del FFO** di Unimore ha superato i **43 milioni** di euro (+1,15% rispetto al 2024) (Figura 12).

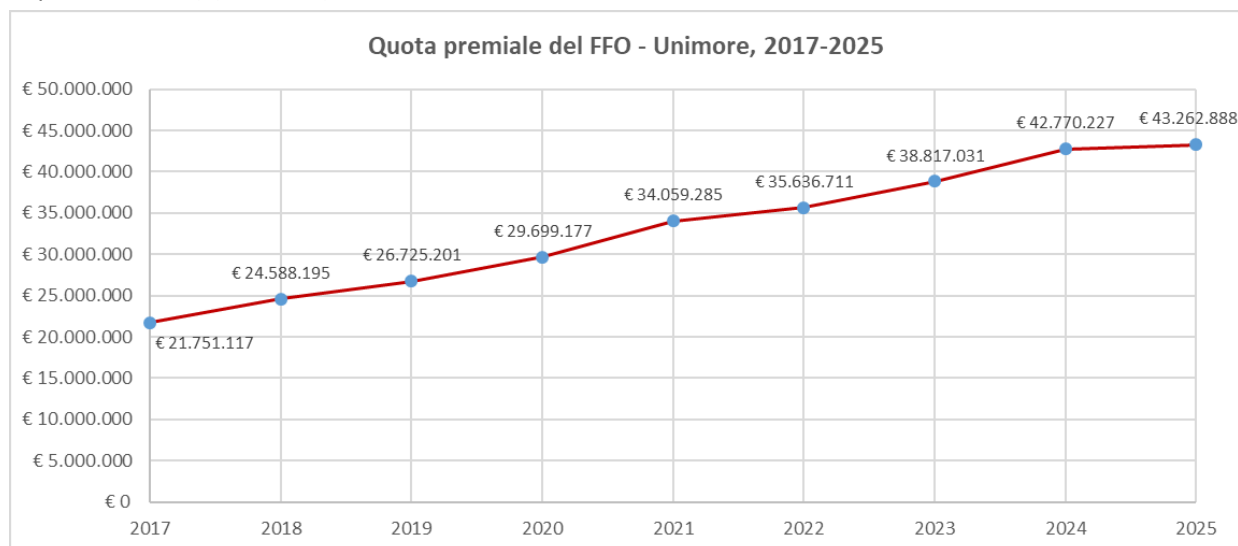


Figura 12. Quota premiale FFO assegnata a Unimore, 2017-2025

L'analisi dei valori delle assegnazioni sui singoli fattori della quota premiale di Unimore disegna un quadro in cui il **peso della quota di Unimore sul Sistema universitario è diminuito rispetto all'anno precedente** (1,73% rispetto a 1,78% del 2024) (Tabella 3).

A concorrere maggiormente a tale dato è il fattore relativo alla qualità del sistema universitario e riduzione dei divari (cioè dai risultati ottenuti sui dieci indicatori della programmazione triennale MUR).

	RISULTATI DELLA VQR	INDICATORI DELLE POLITICHE DI RECLUTAMENTO	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	1,57%	2,47%	1,91%	1,78%
2025	1,57%	2,38%	1,74%	1,73%

Tabella 3. Quota premiale di Unimore: peso % delle componenti (sul totale nazionale), 2018-2025

¹¹ Sulla base dei risultati della VQR: anni di riferimento 2015-2019

¹² Sulla base degli indicatori di qualità della produzione scientifica dei soggetti reclutati da ciascun ateneo: anni di riferimento 2016-2020

¹³ Si tratta di **dieci indicatori di cui al punto 2 dell'allegato 2 del Decreto MUR n. 773 del 10 giugno 2024, relativo alle linee generali di indirizzo della programmazione delle università per il triennio 2024-2026**

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 MUR d'indirizzo della programmazione triennale delle Università*. Il documento che l'Ateneo presenta ogni tre anni al MUR è vero e proprio programma triennale, con azioni e interventi che risulteranno finanziati dal MUR solo in caso di raggiungimento dei target fissati.

Il Fondo per la programmazione dello sviluppo del sistema universitario dal 2014 confluisce nel FFO¹⁴.

Viene attribuito sulla base delle *Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale delle Università* e, attraverso un set di indicatori, definisce la parte della quota premiale identificata sotto la voce "Qualità del sistema universitario e riduzione dei divari".

Il programma di Unimore si chiama "[Migliorare il benessere della comunità accademica](#)" e prevede progetti per:

(Obiettivo C) - 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);

(Obiettivo E) - 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).

Il programma di Unimore è stato ammesso a finanziamento dal MUR¹⁵ con un importo di poco inferiore a **5 milioni di euro**.

¹⁴ Istituito dall'articolo 1, comma 5, lettera c) della Legge 537/93

¹⁵ [DM n. 561 del 5 agosto 2025](#)

2.5.3 Proventi e costi

Al 31 dicembre 2025 la contribuzione studentesca ammontava a poco meno di 37 milioni di euro. Alla stessa data i costi sostenuti per il personale arrivavano a 143 milioni circa (Tabella 4).

Indicatori di Bilancio e dati riferiti	Al 31/12/2025	Al 31/12/2024	Al 31/12/2023	Al 31/12/2022
Proventi totali	296.419.263 €	278.004.648 €	261.834.998 €	253.060.701 €
<i>di cui contribuzione studentesca</i>	36.959.373 €	36.515.484 €	36.472.372 €	39.115.224 €
Costi sostenuti totali	276.587.408 €	256.612.949 €	235.779.975 €	223.702.989 €
<i>di cui costi per personale</i>	143.731.383 €	133.788.775 €	121.284.031 €	113.799.184 €

Tabella 4. Proventi e Costi sostenuti (un estratto dal Bilancio di esercizio 2025 di Unimore)

Negli ultimi cinque anni i **proventi totali** dell’Ateneo hanno conosciuto un incremento importante, registrando oltre 88 milioni di euro in più, pari a +42% rispetto al 2020 (Figura 13). Nel 2025 il dato conferma la crescita, con +7% rispetto all’anno precedente.

Nello stesso periodo i **contributi degli studenti**, dopo aver superato i 39 milioni di euro nel 2022, nel 2023 hanno segnato una importante diminuzione (-7% nel 2023 rispetto all’anno prima) per poi stabilizzarsi: nel 2025 il totale sfiora 37 milioni di euro (+1,2% rispetto al 2024).

Il peso della contribuzione studentesca sul totale dei proventi dell’Ateneo nel 2025 arriva al 12%, perdendo un punto percentuale rispetto al 2024 (nel 2020 era il 19%).

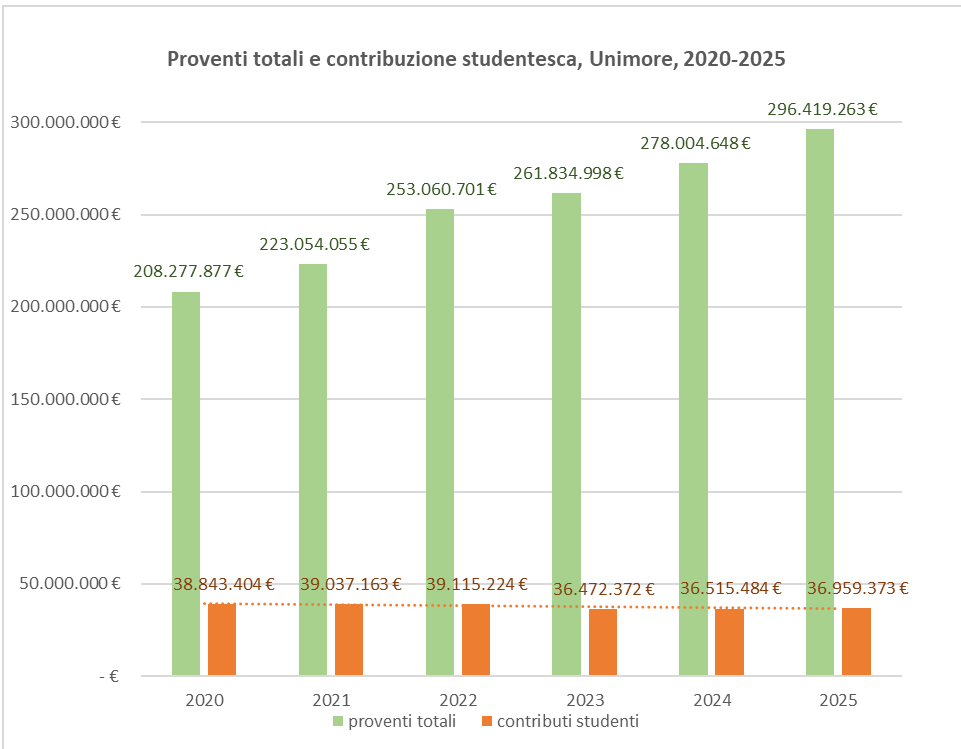


Figura 13. Proventi totali e contribuzioni studentesche, 2020-2025 (Fonte: Bilancio di esercizio 2025 di Unimore)

Nello stesso periodo di osservazione, i **costi totali** sostenuti dall’Ateneo (Figura 14) hanno conosciuto un trend costantemente crescente, arrivando a sfiorare i 277 milioni di euro nel 2025 (+30% rispetto al 2020 e +8% rispetto all’anno precedente).

Nel quinquennio di osservazione la principale componente dei costi, le spese per il personale, risulta in aumento del 7% rispetto al 2024, con un ammontare per il 2025 che ha superato i 143 milioni di euro (+18% rispetto al valore del 2020).

Rispetto al totale dei costi, la quota delle spese per il personale ne rappresenta il 52% (stabile rispetto alla situazione del 2024).

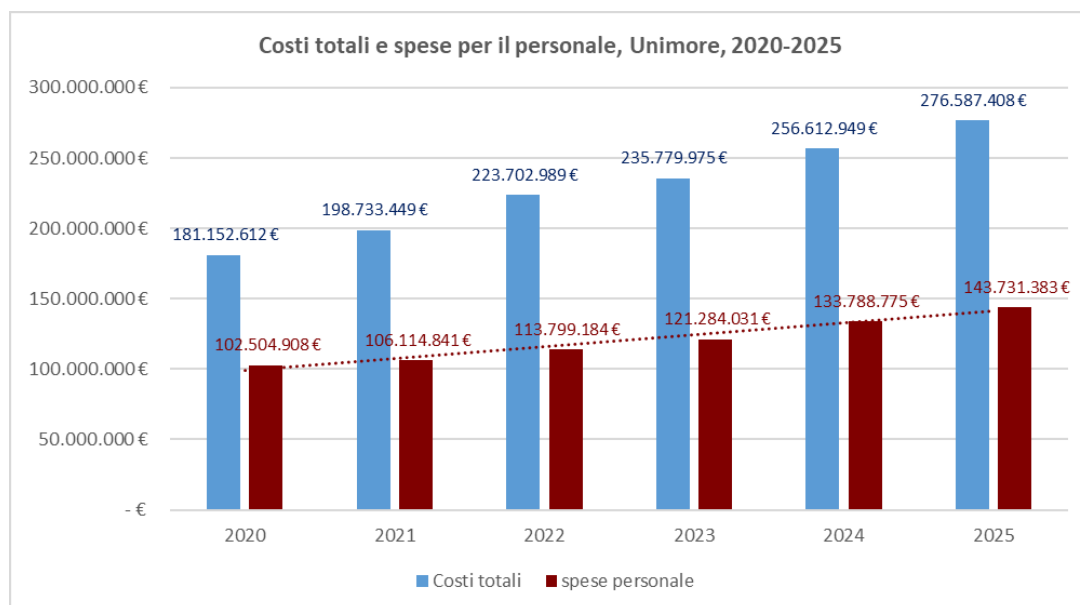


Figura 14. Costi totali e spese per il personale, 2020-2025 (Fonte: Bilancio di esercizio 2025 di Unimore)



PER APPROFONDIMENTI: 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)

Gli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria delle Università (tra cui ISEF e indicatore di spese di personale) sono utilizzati ogni anno dal MUR per l'assegnazione dei punti organico (cioè per la definizione delle facoltà assunzionali).

I principali indicatori di sostenibilità economico-finanziaria per l'anno 2025 indicano una situazione positiva per Unimore¹⁶, nonostante l'impatto congiunto della contrazione delle immatricolazioni e delle dinamiche del FFO abbia inciso sull'andamento dell'ISEF, che dal 2022 è **in costante diminuzione** (nel 2024 si è perso il 12% del punteggio) (Figura 15):

Dati 2024 (utilizzati per Punti organico 2025)

Indicatore spese di personale¹⁷ = **66,12%** (soglia massima: 80%)

ISEF - indice di sostenibilità economico finanziaria¹⁸ = **1,22** (valore richiesto: > 1)

I dati del 2024 segnalano un indicatore ISEF che, seppur in diminuzione del 7% rispetto all'anno precedente, rimane superiore alla media nazionale (1,16) e, nell'ambito della regione, è preceduto solo dall'Università di Ferrara (con ISEF = 1,55).

Dati 2025 (stima [Budget 2026](#))

Indicatore spese di personale = **73,63%** (soglia massima: 80%)

ISEF - indice di sostenibilità economico finanziaria = **1,09** (valore richiesto: > 1)

¹⁶ [Decreto MUR n. 719 del 9 ottobre 2025](#)

¹⁷ Spese di personale = $\frac{\text{spese fisse e accessorie per personale a T.IND} + \text{T.DET} + \text{docenze a contratto}}{\text{FFO} + \text{programmazione triennale} + (\text{Tasse e contributi} - \text{restituzioni})}$

¹⁸ ISEF = $\frac{0,82 \times (\text{FFO} + \text{Fondo programmazione triennale} + \text{Contribuzione netta studenti} - \text{Fitti passivi})}{\text{Spese di Personale} + \text{Oneri di Ammortamento}}$

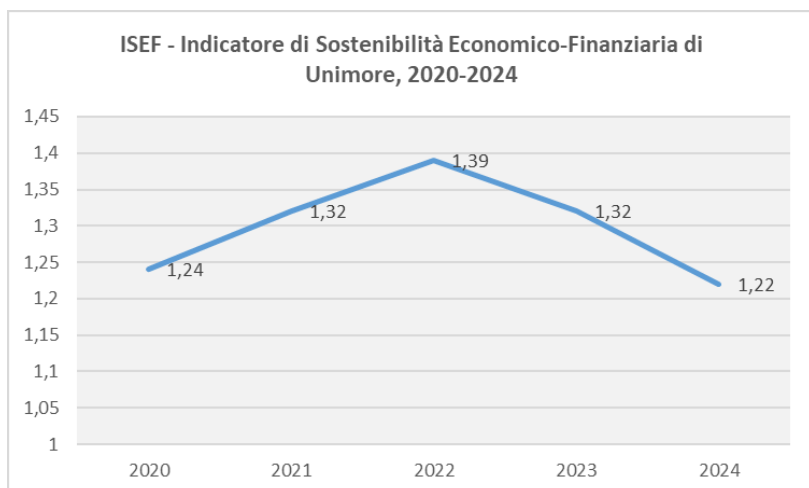


Figura 15. Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria, Unimore, 2020-2024

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.

3. I risultati dell'Ateneo

❖ Accreditalmento

Ad aprile 2025 [l'ANVUR - Agenzia nazionale di valutazione del sistema universitario e della ricerca](#) ha comunicato ufficialmente i risultati della valutazione di Unimore: l'Ateneo ha ottenuto l'accreditamento periodico in fascia A, con il giudizio complessivo di **"Pienamente soddisfacente"**, il livello massimo previsto dal modello AVA3 (Autovalutazione – Valutazione – Accreditalmento).

Le raccomandazioni ANVUR indicano margini di miglioramento nella flessibilità della governance, nella digitalizzazione, nel controllo di gestione e nel rafforzamento della comunicazione esterna.

❖ Le classifiche nazionali 2025

Classifica	Indicatore	Posizione in graduatoria
 Edizione 20205/26	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
 Indagine Almalaurea 2025 sulla Condizione occupazione dei laureati	Tasso di occupazione dei laureati triennali a un anno dal conseguimento del titolo	67%% (superiore alla media regionale del 45% e alla media nazionale del 44,6%)
	Tasso di occupazione dei laureati magistrali (biennali) a un anno dal conseguimento del titolo	90% (superiore alla media regionale del 83,2% e alla media nazionale del 80,1%)
	Tasso di disoccupazione dei laureati triennali	8,2% (inferiore alla media regionale del 9,1% e alla media nazionale del 11%)
	Retribuzione media dei laureati	€ 1.471/mese (a fronte di € 1.416 medi regionali e € 1.410 medi nazionali)

❖ L'offerta formativa

L'offerta formativa dell'Ateneo comprende, per l'anno accademico 2024/25, 95 corsi di studio (47 lauree triennali, 6 lauree magistrali a ciclo unico e 42 lauree magistrali), distribuiti tra la sede di Modena, quella di Reggio Emilia, di Mantova e, recentemente di Carpi (MO) e Mirandola (MO)¹⁹.

All'offerta post-laurea contribuiscono 18 corsi di dottorato di ricerca, 14 master di I livello, 6 master di II livello e 3 corsi di perfezionamento universitario.

L'offerta formativa conta otto **corsi di 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**.

¹⁹ A Carpi è attivo il corso di laurea magistrale in laurea magistrale in Sustainable Industrial Engineering (in lingua inglese) e a Mirandola il corso di laurea magistrale in Bioingegneria per l'Innovazione in Medicina

Unimore è capofila del progetto *Digital Education Hub* [Edunext](#) (con il centro interatneo [Edunova](#)). Insieme con le 35 università e le 5 istituzioni AFAM (Alta Formazione Artistica e Musicale) della rete Edunext, l'Ateneo ha inaugurato a settembre 2025²⁰ i **cinque corsi di laurea** gestiti attraverso la piattaforma messa in campo da Edunext: la laurea triennale *Digital Education*, la laurea magistrale *Energy Engineering*, la laurea magistrale *Sport e Salute*, la laurea magistrale *Relazioni di lavoro* e la laurea magistrale *Economia e Diritto per la sostenibilità delle pubbliche amministrazioni*.

Edunext è un vero e proprio ecosistema universitario pubblico digitale che unisce didattica modulare, tutoraggio costante, open badge riconosciuti a livello europeo e percorsi flessibili. L'obiettivo è rendere l'Università accessibile, inclusiva e concreta, in linea con le esigenze di studenti, lavoratori e imprese.

Gli studenti e le studentesse

Con oltre 26.000 iscritti a Unimore (a.a. 2025/26, **dato al 20 aprile 2026, Fonte: Statistiche Unimore**), Unimore è classificata dal CENSIS tra le grandi Università italiane (20.000-40.000 studenti).

Il quadro tendenziale che emerge dai dati degli anni passati presenta una dinamica di decrescita a partire dall'a.a. 2021/22, con una sostanziale stabilità negli ultimi tre anni (*Figura 16*). La tendenza, che si ritrova anche a livello di sistema universitario nazionale, rischia di peggiorare di fronte alle prospettive demografiche negative.

Studenti ad UniMORE

A.A.	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025
Iscritti	26799	27565	26844	25758	25580	25851
Studenti Internazionali	764	713	671	673	768	863
Laureati	5129	5183	5531	5598	5725	5867

Fonte: MUR

Figura 16. Studenti, Studenti internazionali e Laureati Unimore. Fonte: [Piano sessennale 2025-2031 di Unimore](#)

Unimore partecipa insieme con altri sette atenei e un AFAM al al [progetto PRISMA – Promuovere Risorse Individuali e Sociali nel Mondo Accademico](#) per la promozione del benessere psicofisico e il contrasto ai fenomeni di disagio psicologico ed emotivo della popolazione studentesca.

Nell'ambito del progetto l'Ateneo nel 2025 ha **garantito il sistema di sportelli** psicologici per studenti e studentesse, ha organizzato e sono stati organizzati seminari e workshop sui temi della gestione dell'ansia e dello stress, social skills, regolazione emotiva e metodo di studio, oltre a percorsi formativi per docenti e PTA con l'obiettivo di sviluppare le competenze di sviluppare competenze nel riconoscimento e nella gestione del disagio psicologico tra gli studenti.

Sono stati pianificati e realizzati una serie di eventi per promuovere il benessere psicofisico e la consapevolezza all'interno della comunità accademica; tra gli altri: Escape Room, "Mens sana in corpore sano in... natura sana!", Settimana dello sport, convegno sulle disuguaglianze di genere nell'accademia, "Donne e STEM".

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**²¹ con ampliamento della composizione.

I programmi per studenti e studentesse atleti/e

²⁰ Per l'occasione è stato realizzato il Welcome day Edunext, il 30 settembre 2025

²¹ Il Tavolo Servizi agli Studenti (TSS) UNIMORE è stato istituito nel 2020 (decreto rettorale n. 102) e rinnovato nel 2023 (decreto rettorale n. 141)

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 2025 è proseguito il progetto [Unimore Sport Excellence e Unimore Sport Excellence Plus](#) per chi è iscritto ai corsi di laurea, di laurea magistrale e ai corsi post-laurea.

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](#).

❖ 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 2025-27](#)).

Dal 2023 al 2025 il [Teaching and Learning Center](#) ha proposto diverse attività di formazione dei docenti Unimore: corsi sulla didattica universitaria per neoassunti, master class e seminari su tematiche sui temi della progettazione della scheda di insegnamento, sulla valutazione, sulla didattica inclusiva, sulle tecniche di insegnamento, anche alla luce dell'intelligenza artificiale, etc.

Ad oggi sono stati svolti 3 corsi per neoassunti, 2 corsi Master class nella didattica, 17 seminari su tematiche relative alla didattica, per un totale di 22 attività rivolte ai docenti Unimore. L'Ateneo, inoltre, è stato incluso nel Tavolo nazionale sui TLC.

❖ La ricerca

Il [PIAO 2025-27](#) e il [Piano triennale di Ateneo 2023-25](#) 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 vasto 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 2025 è stato assicurato il supporto amministrativo-gestionale completo ai 9 progetti PNRR di Ateneo²², con gestione delle rendicontazioni periodiche, monitoraggio della spesa e raccordo con MUR, CINECA e HUB. Sono stati inoltre gestiti i bandi a cascata (49 beneficiari, circa 7,8 milioni di euro) e supportate le attività di trasferimento tecnologico nell'ambito del progetto ECOSISTER.

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.

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.

Presso l'Ateneo sono attivi [diversi spin off](#), ognuno con le proprie specificità e il proprio "marchio di fabbrica", ma tutti con uno stesso valore aggiunto, connaturato alla loro essenza di imprese provenienti dal mondo della ricerca: **l'alto tasso tecnologico e innovativo**.

UNIMORE è titolare di diversi [brevetti per invenzioni](#) che, fatte le opportune valutazioni di tipo giuridico, economico ed etico, mette a disposizione per contratti di licenza e cessione.

In UNIMORE è attivo anche il [Contamination Lab \(CLab\)](#), ospitato presso il Dipartimento di Ingegneria "Enzo Ferrari". Si tratta di uno spazio dedicato all'innovazione e all'imprenditorialità, in cui studenti, dottorandi, ricercatori e docenti partecipano a programmi di innovazione sviluppati in collaborazione con le imprese e a percorsi di creazione d'impresa. Il CLab raccoglie e coordina in un'unica piattaforma progettuale le iniziative e i programmi educativi innovativi già avviati nei singoli dipartimenti dell'Ateneo.

Importante anche l'evoluzione delle iniziative di *public engagement*. Dal 2022 l'Ateneo è tra i soci fondatori dell'associazione italiana degli atenei ed enti ricerca per il Public Engagement ([APEnet](#)), con cui condivide la visione del Public Engagement come una cultura e approccio innovativi che pervadono e ispirano le azioni dell'Ateneo, traducendosi in strategie e attività che mirano a coinvolgere tutte le componenti della società in processi dinamici di interazione e partecipazione attiva.

Parte del Fondo Terza Missione è stato destinato al sostegno e all'incentivazione del PE che, svolto senza scopo di lucro, trova così una fondamentale risorsa per la copertura dei costi vivi per la realizzazione di svariate attività.

Con continuità, dunque, l'Ateneo dal 2020 ogni anno ha predisposto e gestito una procedura competitiva (Bando PE modalità aperta) rivolta a docenti e ricercatrici/ricercatori che si sono dedicati a progetti di PE.

Nell'ambito della tutela del patrimonio culturale, nel 2025 è stato riaperto al pubblico l'Orto Botanico dell'Ateneo, completamente ristrutturato e valorizzato per restituire alla città un significativo patrimonio scientifico, urbanistico e architettonico.

Il 2025 ha rappresentato, inoltre, l'anno delle celebrazioni per gli [850 anni di storia dell'Università di Modena e Reggio Emilia](#).

Il programma celebrativo si è articolato in un ricco calendario di eventi culturali, scientifici e istituzionali, distribuiti tra Modena e Reggio Emilia che hanno previsto il coinvolgimento di tutta la comunità accademica e cittadina. Il filo conduttore è stato il riconoscimento del ruolo dell'Università come attore politico, capace di connettere saperi, generazioni e territori. Tra gli altri, sono stati organizzati il convegno "L'università di Modena e Reggio Emilia a 850 anni dalle origini medievali" (5-6 giugno 2025), le celebrazioni per i dieci anni del Dipartimento di Scienze Chimiche e Geologiche (22 maggio 2025), il cinquantesimo anniversario del

²² La Direzione Ricerca e Terza Missione ha coordinato il gruppo di supporto tecnico alla gestione dei finanziamenti PNRR costituito con delibera del CdA del 18/11/2022

Centro Interdipartimentale Grandi Strumenti, il convegno “L’indirizzo pedagogico-educativo nell’Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia (9 aprile 2025).

❖ 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 primo semestre del 2025, Unimore ha promosso diverse attività centrali che hanno rafforzato la posizione dell'Ateneo come centro di sperimentazione e sviluppo di nuove metodologie didattiche all'interno dell'Alleanza, a partire da un corso sulla didattica innovativa (18-20 giugno 2025 a Modena), rivolto a docenti delle università partner di UNIGreen, organizzato in collaborazione con il Teaching and Learning Center di Unimore.

Tra le iniziative organizzative, a luglio 2025 si è svolto un BIP - **Blended Intensive Programme sulla sostenibilità agroalimentare**, un programma di mobilità internazionale di breve durata che combina una parte virtuale e una in presenza, connotata da un forte impronta pratica e da lavoro di gruppo. Al BIP hanno partecipato studenti di laurea magistrale provenienti dalle sedi UNIGreen (Francia, Spagna e Polonia).

Sempre in ambito UNIGreen, un'importante novità per l'offerta formativa di Unimore, inoltre, è l'attivazione di un nuovo programma di **doppio titolo di laurea magistrale tra Unimore e la Polytechnic University di Coimbra (Portogallo) su agricoltura biologica e sostenibilità**.

Un'importante misura in termini di contribuzione studentesca ha visto l'applicazione ufficiale nel 2025: **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.

Nel 2025 il [Centro Linguistico di Ateneo](#) ha attivato due sportelli di inglese per gli studenti dell'Ateneo:

- lo [sportello di inglese B1 di Ateneo](#): un servizio gratuito rivolto in via prioritaria agli **studenti che non hanno superato la prova di idoneità di lingua inglese B1 nell'anno in corso**. Offre incontri individuali sotto forma di ricevimento con un Collaboratore ed Esperto Linguistico (CEL) di lingua inglese
- lo [sportello per studenti con DSA](#): un servizio gratuito per aiutare nell'**apprendimento della lingua inglese e strategie per affrontare il relativo esame** previsto dal proprio Corso di Studi. Lo Sportello è tenuto da una docente esperta.

❖ 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.

Nel 2025 l'Ateneo ha presentato il primo [Bilancio di Sostenibilità](#), riferito all'anno 2023. Il documento analizza in modo integrato l'insieme degli impatti generati da Unimore sul territorio e sulla comunità accademica.

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 2025, tra le altre, l'Ateneo ha organizzato diversi convegni e seminari e iniziative di approfondimento sui temi della sostenibilità, tra cui il seminario [“UNIMORE a COP30 – Belém, Brasile”](#) (17 dicembre 2025) e il convegno [“Spazi verdi e città: pianificazione urbana per un clima che cambia”](#) (5 novembre 2025).



In tema sostenibilità è rilevante inoltre il traguardo ottenuto dal Dipartimento di Scienze e Metodi dell'Ingegneria che, primo dipartimento universitario in Europa, ha ottenuto la [certificazione EDP – Environmental Product Declaration](#) per i suoi servizi di educazione terziaria.

Il risultato, che era uno degli obiettivi del [Piano Strategico dell'Ateneo 2023-25](#)²³, rappresenta la prima applicazione rigorosa e scientifica per misurare l'impatto ambientale di un servizio educativo.

❖ **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.

Il patrimonio edilizio di Unimore attualmente comprende più di 60 edifici nelle province di Modena e Reggio Emilia, con presenza anche a Mantova, Mirandola e Sassuolo.

Gli investimenti recenti comprendono il Parco Innovazione – Tecnopolo ex Officine Reggiane, la riqualificazione dell'ex seminario e del Campus San Lazzaro di Reggio Emilia, il consolidamento del Campus Scientifico e del Tecnopolo di Modena e il nuovo Tecnopolo di Carpi.

Gli obiettivi indicati per l'area dell'Edilizia nel PIAO 2025-27 e nel Piano strategico 2023-25 di Ateneo si sono in parte conclusi e/o stanno procedendo in maniera sostanzialmente regolare.

I ritardi nell'avvio di alcuni investimenti edilizi hanno posticipato la conclusione dei lavori, che proseguiranno secondo i principi ispiratori del nuovo [Piano sessennale 2025-2031](#), che dedica un obiettivo allo sviluppo del

²³ L'obiettivo SO.1_Implementare le politiche di Sviluppo Sostenibile del Piano Strategico 2023-25 di Unimore prevedeva l'Azione di sostenibilità n.2 così declinata: “Ottenere la certificazione EPD dei Dipartimenti per attuare politiche di efficientamento energetico mirate”

patrimonio edilizio ed energetico sicuro, efficiente e sostenibile, avviando una stagione di consolidamento e valorizzazione del proprio patrimonio immobiliare, guidata dal principio “costruire dove necessario, mantenere dove possibile, riqualificare dove opportuno” ([Piano sessennale 2025-31 di Unimore, “Innovare per tramandare”](#)).

❖ [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.

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 di seguito:

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.

Una quota del Fondo Comune di Ateneo è destinata a remunerare i risultati legati alla performance di Ateneo. L'ammontare è deciso annualmente in sede di contrattazione integrativa: per l'anno 2025 è pari al 5,14% del **Fondo Comune**.

I destinatari dei risultati economici collegati alla performance di Ateneo sono le unità di personale tecnico-amministrativo e bibliotecario (operatori, collaboratori e funzionari) 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*.

Valutazione performance 2024

Nel 2025 è stata valutata la performance organizzativa di Ateneo, secondo le modalità previste dal [SMVP 2025 \(cap. 3.1\)](#), cioè utilizzando i risultati conseguiti sugli obiettivi strategici e di Valore Pubblico.

I risultati realizzati sugli obiettivi, presentati agli organi accademici nel corso dell'approvazione della sezione Valore Pubblico del PIAO 2025-27 (14/01/2025) e dell'Audit della Qualità e del Riesame di Ateneo ²⁴ (11/02/2025) ed erano dettagliati nell'[Allegato 1 della Relazione sulla Performance 2024](#).

Nel 2025, successivamente alla validazione dell'OIV della [Relazione sulla performance 2024](#), l'Ateneo ha erogato i risultati economici della performance organizzativa di Ateneo, per un importo medio pro-capite di 45 euro (Tabella 5).

Risultati economici di performance organizzativa di Ateneo per l'anno 2024 (liquidati nel 2025)		
	Numero di unità di personale a cui è stato assegnato il premio	Ammontare totale di risorse attribuite
Amministrazione centrale	295	€ 13.224,85
Centri	112	€ 5.020,96
Strutture decentrate	357	€ 16.004,31
Totale	764	€ 34.250,12
Ammontare dell'importo medio individuale: € 44,83		

Tabella 5. Distribuzione delle risorse per la performance organizzativa generale di Ateneo dell'anno 2024

²⁴ [Monitoraggio e riesame del Piano triennale 2023-2025 di Ateneo. Anno 2024](#) (SA del 11.02.2025 e Cda del 21.02.2025)

Valutazione performance 2025

I risultati sugli obiettivi 2025 dell'Ateneo sono stati misurati tra la fine del 2025 e i primi mesi del 2026²⁵. Alcuni dati di sintesi sono illustrati nelle *tabelle 6 e 7*.

Obiettivi di Valore Pubblico (PIAO 2025-2027 – ALLEGATO 1)				
Area strategica (PIAO 2025-27)	Obiettivi di Valore Pubblico	Indicatori	Indicatori con target 2027 già raggiunti nel 2025	Indicatori con risultati lontani dal target ²⁶
Formazione	1	3	1	2
Ricerca	1	3	3	
Terza Missione	1	3	1	2
Edilizia	1	2	0	2
Totale	4	11	5	6

Tabella 6. Obiettivi di Valore Pubblico. Risultati al 31.12.2025

Gli indicatori di Valore Pubblico misurano l'impatto dell'Ateneo sulla comunità di riferimento in quattro dimensioni strategiche, con orizzonte al 2027. Il confronto 2024–2025 evidenzia segnali positivi in ambito ricerca e una sostanziale stabilità negli altri ambiti.

Obiettivi strategici di Ateneo

Area strategica (Piano strategico di Ateneo 2023-25)	Obiettivi	Azioni	Indicatori con target da raggiungere nel 2025	Indicatori con target raggiunti pienamente	Indicatori con target in via di raggiungimento	Indicatori con target non raggiunti nel 2025 ma raggiungibili nel 2026	Indicatori con target non raggiunti nel 2025
Formazione	5	7	13	9	2		2
Ricerca	4	7	11	6	2	1	2
Terza Missione	3	6	6	5	1		
Internazionalizzazione	2	4	5	3			2
Organizzazione	4	7	14	9	4		1
Assicurazione Qualità	3	5	2	1			1
Sostenibilità	2	4	8	3	1		4
Edilizia	3	7	5	1	1		3
Servizi e Sport	3	6	8	4			4
Totale	29	53	72	41	11	1	19

Tabella 7. Obiettivi strategici di Ateneo. Risultati (ottobre 2025)

Su 72 indicatori di obiettivi strategici con target nel 2025, più della metà risultano pienamente raggiunti (44, pari al 57%), il 15% è in via di raggiungimento e il 26% risulta non raggiunto.

Gli indicatori con target non raggiunti sono riportati nella tabella seguente, preceduti dall'Obiettivo strategico e dall'ambito del Piano triennale 2023-25. I dettagli sono contenuti nell'ALLEGATO 1.

Ambito strategico	Sigla ob.vo	Obiettivo strategico (da Piano triennale 2023-25)	Indicatore
Formazione	FO.2	Migliorare la sostenibilità dell'offerta didattica dal punto di vista delle infrastrutture e della stabilità e qualificazione della docenza	FO.2.2.3 % CFU ridotti rispetto al totale di CFU erogati in eccesso (3.597 CFU)
Formazione	FO.5	Riorganizzare e potenziare l'offerta post-laurea ottimizzandone la pianificazione e la gestione	FO.5.7.2 Percentuale di enti, istituzioni, associazioni e aziende presenti nel portfolio delle attività dell'Ateneo che risultano attive come partner di Unimore

²⁵ [Monitoraggio e Riesame 2025 del Piano triennale 2023-2025. Anno 2025](#) (SA del 14.10.2025 e Cda del 24.10.2025)

²⁶ Indicatori con una direzione del risultato opposta a quella prevista per il raggiungimento del target

Ambito strategico	Sigla ob.vo	Obiettivo strategico (da Piano triennale 2023-25)	Indicatore
Ricerca	RI.3	Valorizzare i Dottorati di ricerca e favorire la qualificazione dei dottorandi	RI.3.4.1 Creazione di una unità di coordinamento, supporto e censimento delle attività dei Dottorandi in rapporto con i Corsi di Dottorato e con i partner industriali o accademici, anche internazionali
Ricerca	RI.4	Migliorare l'attrattività di Unimore per ricercatori di elevata qualificazione scientifica	RI.4.6.2 Istituzione e avvio delle attività del Centro per il Calcolo Scientifico ad Alte Prestazioni
Internazionalizzazione	IN.1	Favorire l'internazionalizzazione della didattica nei corsi di studio e dei corsi di dottorato	IN.1.1.1 Ammontare del cofinanziamento su fondi di Ateneo di borse di mobilità per studenti e dottorandi
Internazionalizzazione	IN.2	Sviluppare il ruolo di Unimore nell'ambito del European University Network (EUN) - Unigreen	IN.2.4.3 Attivazione di un joint Master Degree program tra i membri dell'Alleanza
Organizzazione	OR.4	Potenziare le attività di formazione rivolte al personale	OR.4.7.3 Percentuale di iniziative di formazione che sono state valutate da almeno l'80% dei partecipanti e per le quali è stato redatto un breve rapporto di analisi delle valutazioni ottenute
AQ	AQ.2	Rafforzare l'Assicurazione della Qualità (AQ) in Unimore e ridurre il peso delle attività di AQ per i docenti	AQ.2.2.2 Monitoraggio del supporto dell'Unità alle attività di AQ a livello di Dipartimento
Sostenibilità	SO.1	Implementare le politiche di sviluppo sostenibile	SO.1.1.2 Protocolli d'intesa con il Comune di Modena e il Comune di Reggio Emilia per favorire l'installazione dei colonnine di ricarica auto elettriche sul suolo pubblico, in prossimità delle sedi di Unimore SO.1.2.1 Numero di Dipartimenti dell'Ateneo che hanno ottenuto la certificazione EDP
Sostenibilità	SO.2	Migliorare l'educazione alla sostenibilità con azioni che integrino formazione, ricerca e terza missione sui temi della sostenibilità	SO.2.3.2 Posizione di Unimore nella classifica degli Atenei di Green metrics nel primo quartile SO.2.4.2 Numero di panchine rosse installate
Edilizia	ED.1	Incrementare e riqualificare gli spazi dedicati a didattica e a ricerca, anche con nuovi interventi edilizi	ED.1.1.2 Avvio costruzione dei nuovi Istituti biomedici
Edilizia	ED.3	Aggiornare il Piano Energetico di Ateneo e implementare politiche di risanamento ed efficientamento energetico	ED.3.7.1 Percentuale di consumi di energia elettrica prodotta indipendentemente dalla rete pubblica (da pannelli fotovoltaici di nuova installazione), per gli edifici del Campus di Ingegneria e di Fisica a Modena e per l'area del Campus San Lazzaro di Reggio Emilia ED.3.7.2 Consumo di energia elettrica per l'illuminazione delle strutture interessate dall'intervento di Relamping (MO17 e RE04)
Sport e Servizi	ST.1	Migliorare i servizi agli studenti per garantire l'inclusività e l'accesso all'istruzione universitaria	ST.1.1.2 Migliorare la valutazione dei servizi per gli Studenti in base alle analisi di soddisfazione degli Utenti
Sport e Servizi	ST.1	Migliorare i servizi agli studenti per garantire l'inclusività e l'accesso all'istruzione universitaria	ST.1.2.2 Attivazione dell'applicativo per favorire la mobilità degli studenti con disabilità sulla sede di Reggio Emilia ST.1.2.3 Attivazione dell'applicativo per favorire la mobilità di studenti/personale con disabilità sulla sede di Modena ST.1.2.4 Attivazione dell'applicativo per favorire la mobilità di studenti/personale con disabilità sulla sede di Mantova

 **L'ALLEGATO 1** dettaglia i risultati raggiunti al 31/12/2025 sugli obiettivi di Ateneo.

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).

Valutazione performance 2024

Nel 2025 è stata valutata la performance organizzativa delle strutture dell'Ateneo relativa all'anno 2024, secondo le modalità previste dal [SMVP 2025 \(cap. 3.2\)](#), cioè utilizzando i risultati conseguiti sugli obiettivi operativi di struttura al 31 dicembre 2024²⁷ e calcolando il raggiungimento medio (ponderato) dei target per ciascuna struttura.

I budget fissati per ciascuna struttura sono stati quindi assegnati in base al raggiungimento medio dei target e alle risorse di personale tecnico amministrativo in servizio.

All'interno di ogni struttura il budget è ripartito in una quota prevalente (75%) a tutto il personale che ha ottenuto una valutazione positiva della performance individuale e per il 25% alle unità di personale che hanno maggiormente contribuito al raggiungimento degli obiettivi (individuate dal Responsabile).

➡ **L'ALLEGATO 6** dettaglia i budget assegnati a ciascuna struttura per la performance 2024

I risultati economici liquidati al personale tecnico amministrativo (in servizio al 31.12.2024) sono indicati nella *Tabella 8*.

Risultati economici di performance organizzativa di struttura (Dipartimento, Facoltà, Direzione, Centro di servizio) per l'anno 2024 (liquidati nel 2025)						
	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
Amministrazione centrale	261	17.703,29 €	33	8.336,67 €	1	860,00 €
Centri	97	5.557,81 €	15	2.984,96 €	0	0,00 €
Strutture decentrate	307	21.169,11 €	45	9.104,16 €	5	2.779,60 €
Totale	665	44.430,21 €	93	20.425,79 €	6	3.639,60 €

Tabella 8. Premi di performance organizzativa di struttura per l'anno 2024

Valutazione performance 2025

I risultati sugli obiettivi 2025 delle strutture dell'Ateneo sono stati misurati nei primi mesi del 2026.

La valutazione degli stessi sarà realizzata nei prossimi mesi, secondo il calendario del [SMVP 2026](#).

➡ **L'ALLEGATO 2** riporta i risultati raggiunti al 31/12/2025 sugli obiettivi operativi 2025 collegati agli obiettivi di Valore Pubblico del PIAO 2025-27
Gli **ALLEGATI 3, 4 e 5** dettagliano i risultati raggiunti al 31/12/2025 sugli obiettivi operativi 2025 delle strutture dell'Ateneo (Dipartimenti e Facoltà, Centri di servizio e Amministrazione centrale).

²⁷ I risultati sono dettagliati negli [ALLEGATI 3, 4, e 5 della Relazione sulla Performance 2024](#)

4.2.1 FOCUS sui risultati degli obiettivi operativi 2025 delle strutture dell'Ateneo

Gli obiettivi operativi 2025 sono stati rendicontati in due occasioni da ciascuna struttura dell'Ateneo: nel periodo estivo (monitoraggio intermedio²⁸) e nei primi mesi del 2026 (relazione finale).

Nei primi mesi del 2025 sono stati definiti e assegnati²⁹:

- 79 obiettivi operativi dei Dipartimenti e della Facoltà
- 34 obiettivi operativi dei Centri di servizio
- 83 obiettivi operativi delle Direzioni e Uffici in Staff alla Direzione Generale.

Il 47% degli obiettivi operativi 2025 risultava collegato a un'area strategica del Piano triennale 2023-25 di Ateneo. La *Figura 17* riporta la distribuzione per struttura (Centri, Dipartimenti e Direzioni).

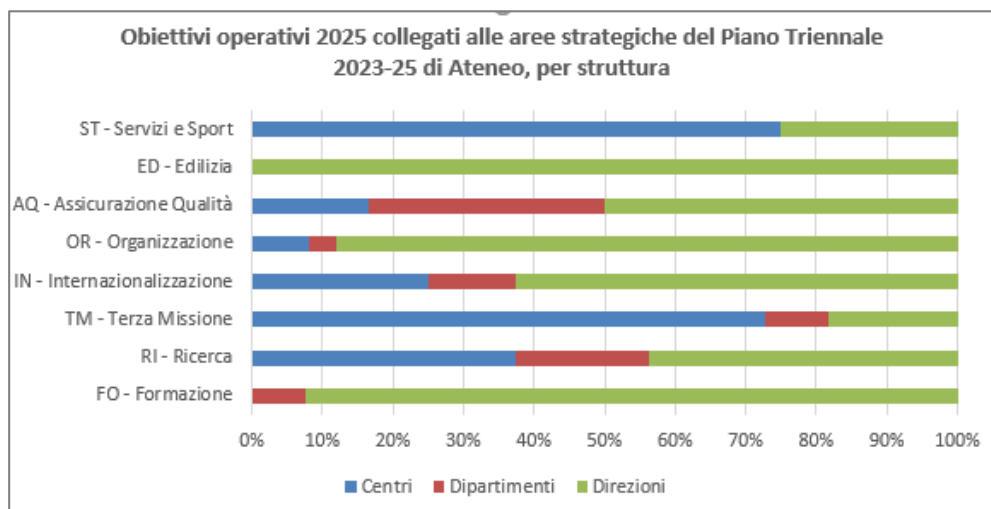


Figura 17. Obiettivi operativi 2025 collegati ad un'area strategica del Piano triennale 2023-25, per struttura

Risultati

Nel complesso, l'88% degli obiettivi è stato pienamente raggiunto, mentre il 4% ha registrato un completamento parziale. Nessun obiettivo ha riportato un risultato pari a zero. I casi di mancato pieno raggiungimento sono riconducibili quasi esclusivamente a cause esterne.

Strutture coinvolte	Obiettivi monitorati	Obiettivi raggiunti completamente o con target raggiunto almeno al 90%	Obiettivi parzialmente raggiunti	Obiettivi non raggiunti per cause esterne	Obiettivi eliminati
33	196	173 (88%)	8 (4%)	13 (7%)	2 (1%)

Risultati per tipologia di struttura

Le strutture dell'Ateneo hanno registrato performance simili, con un tasso di realizzazione degli obiettivi molto vicini (*Tabella 9*).

Tipologia di struttura	N. strutture	N. obiettivi operativi 2025	N. obiettivi			N. obiettivi eliminati
			con target pienamente raggiunti (≥ 90%)	con target in via di raggiungimento (<90%)	con target non raggiunto per cause esterne	
Direzioni e Uffici di Staff (Amm.ne centrale)	13	83	73	1	9	
Dipartimenti e Facoltà	14	79	70	6	1	2
Centri di servizio	6	34	30	1	3	
Totale	33	196	173	8	13	2

Tabella 9. Risultati sugli obiettivi operativi 2025 di struttura, per tipologia e grado di raggiungimento

²⁸ La Relazione sul monitoraggio intermedio degli obiettivi 2025, con parere dell'OIV del 22/10/2025 è pubblicata in [Amministrazione Trasparente > Performance > Relazione sulla performance](#)

²⁹ Tutti gli obiettivi sono pubblicati in [Amministrazione trasparente > Performance > PIAO >](#)

Obiettivi non raggiunti per cause esterne

Complessivamente si contano tredici obiettivi il cui mancato pieno conseguimento è riconducibile a cause esterne non dipendenti dalla struttura. La maggior parte è concentrata nelle Direzioni (*Tabella 10*).

Tipologia di struttura	N. strutture	N. obiettivi	N. obiettivi non realizzati per cause esterne	Strutture interessate
Direzioni e Uffici di Staff (Amm.ne centrale)	13	83	9 (8%)	DORU, DIAQ, RELINT, STAFF, UCD
Dipartimenti e Facoltà	14	79	1 (1,3%)	DSCG
Centri di servizio	6	34	3 (9%)	MUSEOMORE, SBA
TOTALE	33	196	13	

Tabella 10. Obiettivi non realizzati per cause esterne, per tipologia di struttura (31/12/2025)

Obiettivi collegati alle aree strategiche del Piano triennale 2023-25 di Ateneo, per tipo di struttura e grado di raggiungimento.

L'analisi dei dati evidenzia un elevato tasso di raggiungimento dei 142 obiettivi operativi collegati al Piano Triennale 2023-25: il 90% circa è stato realizzato nella fascia 90-100% di raggiungimento del target, con risultati omogenei tra Dipartimenti, Centri e Direzioni (*Tabella 11*).

Il quadro complessivo conferma una solida capacità attuativa dell'Ateneo, con margini di miglioramento circoscritti a specifici ambiti, tra cui, in particolare, l'area Organizzazione, dove si rileva il maggior numero di obiettivi non realizzati per cause esterne, prevalentemente a carico delle Direzioni.

Area strategica del Piano triennale 2023-25 di Ateneo	N. obiettivi			Realizzati tra 90 e 100%			Realizzati tra 70 e 89%			Realizzati < 70%			Non realizzati per cause esterne		
	Dip.ti	Centri	Dir.	Dip.ti	Centri	Dir.	Dip.ti	Centri	Dir.	Dip.ti	Centri	Dir.	Dip.ti	Centri	Dir.
FO – Formazione	15		12	14		12	1								
RI – Ricerca	8	8	7	8	7	7		1							
TM – Terza Missione	5	8	2	4	7	2				1				1	
IN – Internazionalizzazione	2	2	5	2	2	3									2
OR – Organizzazione	8	2	22	6	1	16	1		1	1				1	5
AQ – Assicurazione Qualità	5	1	3	4	1	2	1								1
ED – Edilizia			7			7									
SO – Sostenibilità	3		7	3		7									
ST – Sport e Servizi	2	6	2	2	6	2									
Totale	48	27	67	43	24	58	3	1	1	2	0	0	0	2	8

Tabella 11. Risultati sugli obiettivi di struttura 2025 collegati agli obiettivi strategici del Piano 2023-25 di Ateneo, per grado di raggiungimento (31/12/2025)

4.3 Performance individuale

Tutto il personale dell'Ateneo nel 2025 è stato valutato secondo i criteri previsti dal [SMVP 2025 \(Cap. 4\)](#). In particolare, i fattori presi in considerazione per ciascun ruolo includono sempre i risultati raggiunti sugli obiettivi e i comportamenti organizzativi agiti (*Tabella 13*).

Pesi percentuali degli elementi di valutazione della performance individuale, anno 2025					
	Direttore Generale	Dirigente (di ruolo e a contratto)	Area del PTA		
			Operatore, Collaboratore e Funzionario		
			Elevate Professionalità	con incarichi di responsabilità	senza incarichi di responsabilità
Risultati raggiunti sugli obiettivi individuali	75%	70%	70%	80%	30%
Comportamento organizzativo	25%	20%	20%	20%	70%
Requisito di particolare rilevanza	/	10%	10%	/	/
	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 13. I pesi % degli elementi di valutazione della performance individuale considerati nel 2025, Unimore ([SMVP 2025](#))

4.3.1 FOCUS sugli esiti della valutazione della performance individuale 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.

4.3.1.1 Direttore Generale

La valutazione del Direttore Generale avviene secondo il processo indicato nel **modello** previsto nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (contenuto nel SMVP). La valutazione è finalizzata alla corresponsione della retribuzione di risultato (comma 2, articolo 2 del Decreto interministeriale 272/2025) e viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione a seguito della proposta dell'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione.

Valutazione performance 2024

Nel 2025 il Consiglio di amministrazione ha deliberato³⁰ sull'attività svolta dal Direttore Generale nel 2024 (i risultati 2024 sugli obiettivi del Direttore Generale sono contenuti nella [Relazione sulla performance 2024, allegato 5](#)).

Con riferimento al 2024, l'OIV ha espresso un giudizio di pieno raggiungimento degli obiettivi e dei livelli di comportamento organizzativo agiti (con punteggio complessivo pari a **95,50%**, che corrisponde alla classe di valore "**Eccellente**"), con attribuzione del **100% di indennità di risultato** (secondo i criteri del Modello di Valutazione del Direttore Generale, allegato al SMVP).

Valutazione performance 2025

Gli obiettivi del Direttore Generale (Ing. Luca Chiantore) per l'anno 2025 sono stati approvati dal Consiglio di amministrazione il 26 gennaio 2025 e costituiscono parte integrante del [PIAO 2025-2027 \(cap. 3.3.1\)](#).

La Relazione sull'attività 2025 è stata presentata alla Rettrice e all'OIV a dicembre 2025 (nota prot. 330388 del 19/12/2025) e a febbraio 2026 (27/02/2026).

In coerenza con il modello previsto dal SMVP2026, la proposta di valutazione sull'attività svolta dal DG formulata dall'OIV (seduta del 27 febbraio 2026) sarà sottoposta alla Rettrice e al Cda solo dopo la validazione

³⁰ Delibera del CdA del 16/05/2025

della Relazione sulla Performance affinché possano deliberare la valutazione annuale utile ai fini della retribuzione di risultato.

Di seguito i dettagli della Relazione sull'attività del Direttore Generale per l'anno 2025.

Obiettivo del DG	Natura dell'obiettivo	Peso %	Azioni	Grado di realizzazione azione	Livello di realizzazione
1) Completamento del processo di riorganizzazione della struttura tecnico-amministrativa centrale e dipartimentale	Strategico	15%	1. Organizzazione e pesatura della struttura tecnico-amministrativa Dipartimentale	75% Cause: complessità organizzativa e cambio di vertice amministrativo	Livello 3 - Risultato raggiunto, in linea con le attese. Azioni intraprese coerenti con le opportunità presenti e con la finalità dell'obiettivo
2) 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%	1. Aggiornamento e approvazione del Piano Transizione Digitale	100%	Livello 4 - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi
			2. Aggiornamento e approvazione del Piano di Sicurezza Informatica	100%	
			3. Sviluppo e avvio del progetto Data Center e del Centro di Calcolo	100%	
			4. Sviluppo e monitoraggio progetto PNRR PA Digitale 2026 (es. Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)).	100%	
3) Ampliamento e riqualificazione del patrimonio edilizio dell'Ateneo, attraverso i bandi MUR e RER per nuovi edifici residenziali, per didattica e ricerca	Strategico	30%	1. Supervisione avanzamento della procedura di allestimento nuovo immobile Istituti Biomedici: l'obiettivo prevede la modifica del progetto e la nuova verifica e validazione del medesimo con conseguente successivo avvio della gara di appalto per la progettazione esecutiva e l'inizio dei lavori.	Non valutabile Risultato non valutabile in quanto non dipendente dalle azioni/decisioni del Direttore Generale [Cda ha dichiarato la non fattibilità tecnico-economica della proposta inviata dal partner di progetto]	Livello 4 - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi
			2. Coordinamento della riorganizzazione degli spazi al Piano terra ala ovest dell'Ex Foro Boario a Modena (edificio MO07)	100%	
			3. Supervisione azione di ristrutturazione porzione Rettorato: adeguamento edilizio e impiantistico	100%	
4) Monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi previsti per il 2025, individuati dal Piano triennale 2023-2025	Strategico	5%	1. Coordinamento organizzato di Direzioni e Uffici coinvolti, monitoraggio obiettivi raggiunti e gestione dei SAL	100%	Livello 4 - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi
			2. Realizzazione degli obiettivi organizzativi	100%	

Obiettivo del DG	Natura dell'obiettivo	Peso %	Azioni	Grado di realizzazione azione	Livello di realizzazione
5) Miglioramento delle attività di Assicurazione Qualità dell'Ateneo	Strategico	5%	Coordinamento con il PQA per la definizione e l'attuazione di azioni correttive delle attività di AQ, definite alla luce della Relazione ANVUR di accreditamento, che richiedano il supporto del DG e dell'Amministrazione centrale.	100%	Livello 4 - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi
6) Sviluppo delle collaborazioni istituzionali	Innovativo	5%	1. Partecipazione ai tavoli di lavoro del CoDAU (con particolare riferimento al tavolo per la sostenibilità digitale delle Università	100%	Livello 4 - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi
			2. Rafforzamento relazioni di collaborazione con altre PA.	100%	
7) Coordinamento delle azioni per il raggiungimento dell'obiettivo "Riduzione dei tempi di pagamento dell'Ateneo"	Di miglioramento	30%	Coordinamento delle azioni di Ateneo, a livello di Amministrazione centrale, di Dipartimento e Facoltà e di Centro di Servizio, in merito all'obiettivo previsto dalla Riforma 1.11 "Riduzione dei tempi di pagamento delle PA e delle autorità sanitarie", Missione 1, componente 1, PNRR (Disposizioni in materia di riduzione dei tempi di pagamento delle PA, Prime indicazioni operative. MEF, 03/01/2024).	100%	Livello 4 - Risultato eccellente. Il risultato è stato pienamente raggiunto. Le azioni intraprese offrono contributi
Totale valutazione dei risultati sugli obiettivi 2025				95,5%	

Comportamenti organizzativi	Livello osservato 2025
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	Livello 4 - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Innovazione, intesa quale propositività e attenzione all'innovazione (tecnologica, organizzativa e normativa)	Livello 4 - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Orientamento strategico, quale capacità di promozione del cambiamento e interfunzionalità, oltre che attenzione all'immagine istituzionale	Livello 4 - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Capacità di gestione delle negoziazioni (al fine di creare la giusta sinergia per il raggiungimento dei risultati)	Livello 4 - comportamento organizzativo consolidato e ricorrente
Totale valutazione dei comportamenti organizzativi 2025	100%

Valutazione finale proposta dall'OIV	Punteggio	Peso %	Punteggio ponderato
Risultati sugli obiettivi	95,5%	75%	71,59%
Comportamenti organizzativi	100%	25%	25,00%
Giudizio complessivo (da 0 a 100%)			96,59%
% premialità (quota di indennità di risultato): 100%			

4.3.1.2 Personale dirigente

La valutazione della performance individuale del personale dirigente tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi, dei comportamenti agiti e della presenza di obiettivi di particolare rilevanza (secondo pesi % indicati nella *Tabella 13*).

Valutazione performance 2024

Nel 2025 è stata misurata e valutata la performance individuale dei dirigenti riferita all'anno 2024³¹. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 14 e 15*.

Fascia di giudizio (Dirigenti)	Performance del 2024		Performance del 2023		Performance del 2022	
	N. dirigenti	% sul totale dirigenti	N. dirigenti	% sul totale dirigenti	N. dirigenti	% sul totale dirigenti
Eccellente (risultato massimo) 30% della retribuzione di risultato (€ 11.524)	2	22%	2	25%	1	14%
Più che adeguato (risultato medio) 26% della retribuzione di risultato (€ 9.785)	7	78%	6	75%	6	86%
Adeguato - Parzialmente adeguato (risultato basso) 23% della retribuzione di risultato (€ 8.836)	0	-	0	-	0	-

Tabella 14. Dirigenti: grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite all'anno 2022-2024, effettuate nel 2023-2025)

Risorse premialità (Dirigenti)	Performance del 2024		Performance del 2023		Performance del 2022	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Risorse del trattamento accessorio	496.581 €	87.970 €	431.613 €	86.620 €	498.784 €	56.952 €

Tabella 15. Dirigenti: ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite all'anno 2022-2024, effettuate nel 2023-2025)

Valutazione performance 2025

I risultati sugli obiettivi 2025 dei Dirigenti dell'Ateneo sono stati misurati nei primi mesi del 2026. La valutazione degli stessi sarà realizzata nei prossimi mesi, secondo il calendario del [SMVP 2026](#).

 **L'ALLEGATO 5** dettaglia i risultati raggiunti sugli obiettivi delle Direzioni dell'Ateneo

³¹ I risultati tenuti in considerazione sono quelli relativi agli obiettivi 2024, rendicontati nella [Relazione sulla Performance 2024](#), Allegato 5

4.3.1.3 Personale dell'area delle Elevate Professionalità (EP)

La valutazione della performance individuale del personale EP tiene conto dei risultati raggiunti sugli obiettivi, dei comportamenti agiti e della presenza di obiettivi di particolare rilevanza (secondo pesi % indicati nella *Tabella 13*).

Valutazione performance 2024

Nel 2025 è stata misurata e valutata la performance individuale del personale EP riferita all'anno 2024³².

Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 16 e 17*.

Fascia di giudizio (personale dell'area delle Elevate Professionalità)	Performance del 2024		Performance del 2023		Performance del 2022	
	N. unità EP	% sul tot. EP	N. unità EP	% sul tot. EP	N. unità EP	% sul tot. EP
Eccellente 30% retribuzione di posizione	20	74%	20	71%	20	65%
Più che adeguato 26,9% retribuzione di posizione	6	22%	8	29%	11	35%
Adeguato - Parzialmente adeguato 0-20% retribuzione di posizione	1	4%	0	-	0	-

Tabella 16. Personale EP: grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2022-2024, effettuate nel 2023-2025)

Risorse premialità (personale EP)	Performance del 2024		Performance del 2023		Performance del 2022	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Risorse del trattamento accessorio	93.743 €	74.656 €	92.213 €	73.322 €	103.085 €	70.741 €

Tabella 17. Personale EP: ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2022-2024, effettuate nel 2023-2025)

La quota di personale EP valutata con giudizio “Eccellente” è stata superiore al 70% (limite previsto dal SMVP 2025). La deroga al limite massimo è stata deliberata dal CdA del 23.5.2025.

Valutazione performance 2025

I risultati sugli obiettivi 2025 del personale EP dell'Ateneo sono stati misurati nei primi mesi del 2026.

La valutazione degli stessi sarà realizzata nei prossimi mesi, secondo il calendario del [SMVP 2026](#).

³² I risultati tenuti in considerazione sono quelli relativi agli obiettivi 2024, rendicontati nella [Relazione sulla Performance 2024](#), Allegato 5

4.3.1.4 Personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari

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

Valutazione performance 2024

Nel 2025 è stata misurata e valutata la performance individuale del personale riferita all'anno 2024. Gli esiti, in termini di giudizio e di risorse distribuite, sono indicati nelle *tabelle 18, 19 e 20*.

Fascia di giudizio (personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari)	Performance del 2024		Performance del 2023		Performance del 2022	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
Eccellente Premio pari a € 462	426 + 45 senza premio *	60%	400 + 34 senza premio *	56%	395 + 36 senza premio *	55%
Più che adeguato – Adeguato Premio pari a € 369	231 + 11 senza premio *	33%	230 + 14 senza premio *	32%	237 + 8 senza premio *	33%
Parzialmente adeguato Premio pari a € 282	51	7%	31	4%	35 + 1 senza premio *	5%
Personale non valutabile (con meno di 10 giorni di servizio)	35		23		19	
*il personale con importo da conto terzi > € 3.000, pur valutato, non riceve alcun premio						

Tabella 18. Operatori, Collaboratori e Funzionari: grado di differenziazione della premialità (valutazioni riferite agli anni 2022-2024, effettuate nel 2023-2025)

Risorse premialità (personale dell'area degli Operatori, dei Collaboratori e dei Funzionari)	Performance del 2024		Performance del 2023		Performance del 2022	
	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite	Risorse stanziare	Risorse distribuite
Risorse del trattamento accessorio	332.519 €	332.159 €	112.170 €	112.170 €	55.437 €	55.437 €
Risorse del Fondo comune di Ateneo	239.735 €	239.731 €	247.719 €	247.719 €	250.587 €	250.586 €

Tabella 19. Operatori, Collaboratori e Funzionari: ammontare complessivo dei premi collegati alla performance (valutazioni riferite agli anni 2022-2024, effettuate nel 2023-2025)

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
Eccellente	173	59%	89	63%	172	58%
Più che adeguato – Adeguato	94	32%	45	32%	105	35%
Parzialmente adeguato	17	6%	5	4%	9	3%
Personale non valutato (con meno di 10 giorni di servizio)	10	3%	2	1%	11	4%
Totale	294	100%	141	100%	297	100%

Tabella 20. Operatori, Collaboratori e Funzionari: ripartizione dei premi di performance individuale Anno 2024

Valutazione performance 2025

I risultati sugli obiettivi 2025 del personale dell'Ateneo sono stati misurati nei primi mesi del 2026. La valutazione della performance individuale del personale sarà realizzata nei prossimi mesi, secondo il calendario del [SMVP 2026](#).

4.3.5 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.87, comma 2 del CCNL 2019-2021) e con quanto delineato dal [SMVP di Ateneo](#), 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.

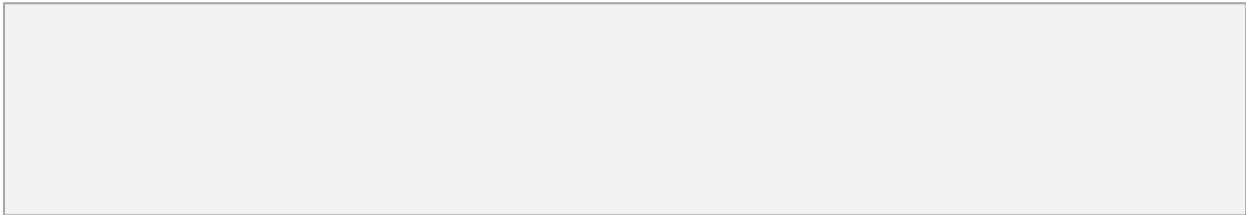
Nel 2025 si è proceduto alla verifica dei risultati relativi all'anno 2024. I dettagli nella *Tabella 21*.

Fascia di giudizio (personale dell'area dei Funzionari con indennità di responsabilità di fascia A o B)	Anno 2024		Anno 2023		Anno 2022	
	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale	N. unità	% sul totale
Punteggio corrispondente al risultato massimo	33 (fascia A) 35 (fascia B)	100% 100%	27 (fascia A) 21 (fascia B)	79% 58%	26 (fascia A) 23 (fascia B)	74% 64%
Punteggio corrispondente al 60-90% del risultato massimo	- -	- -	7 (fascia A) 14 (fascia B)	21% 39%	9 (fascia A) 13 (fascia B)	26% 36%
Parzialmente corrispondente a un valore inferiore al 60% del risultato massimo	- -	- -	- 1 (fascia B)	- 3%	- -	- -

Tabella 21. Funzionari con incarico di responsabilità apicale: verifica dei risultati degli anni 2022-2024, realizzata nel 2023-2025

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 servizio³³), 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.



³³ 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 La Customer Satisfaction (*Good Practice*)

Nel 2025 Unimore ha partecipato all'edizione annuale del progetto **Good Practice**, coordinato dal Politecnico di Milano.

La rilevazione Efficacia, in particolare, indaga in modo sistematico la **qualità percepita dei servizi offerti al personale dell'Ateneo e agli studenti e studentesse** (*customer Satisfaction*), consentendo il benchmark con gli altri Atenei (una cinquantina) che partecipano al progetto.

Indagine 2024

I risultati dell'indagine svolta nel 2024 (su percezioni riferite al 2023) non erano stati allegati alla Relazione sulla Performance 2024 in attesa della loro analisi e diffusione; elaborati dal Presidio di Qualità dell'Ateneo (PQA) a maggio 2025, gli stessi risultati sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione a luglio 2025. Una sintesi dei dati principali nella tabella seguente

TASSI DI RISPOSTA - CONFRONTO CON GRANDI ATENEI (indagine 2024)				
Categoria	Unimore	Media Grandi Atenei	Trend vs 2023	Rispetto alla media Grandi Atenei
DDA (docenti, ricercatori, dottorandi e assegnisti)	24,3%	28,8%	In calo	Sotto media
PTA (personale tecnico-amministrativo)	40,0%	44,8%	In ripresa	Sotto media
Studenti I anno	10,2%	17,1%	In calo	Sotto media
Studenti anni successivi	5,9%	16,3%	In calo	Sotto media

PERSONALE DOCENTE, RICERCATORE, DOTTORANDI E ASSEGNISTI (indagine 2024)				
SODDISFAZIONE PER SERVIZIO (SCALA 1-6, CENTRO = 3,5)				
Servizio	2024	2023	Trend vs 2023	Rispetto alla media Grandi Atenei
Supporto alla didattica	4,81	4,70	In crescita	Sopra la media
Servizi bibliotecari	4,71	4,64	In crescita	Sopra la media
Sistemi informatici	4,36	4,21	In crescita	Sopra la media
Supporto alla ricerca	4,17	4,13	Stabile	In linea
Amministrazione e gestione del personale	4,18	4,15	Stabile	Sotto la media
Comunicazione	3,58	3,61	In lieve calo	Sotto la media
Portale e social media	3,57	3,59	In lieve calo	Sotto la media
Infrastrutture e servizi di campus	3,49	3,43	In lieve crescita	Sotto la media

PERSONALE TECNICO-AMMINISTRATIVO (indagine 2024)				
SODDISFAZIONE PER SERVIZIO (SCALA 1-6, CENTRO = 3,5)				
Servizio	2024	2023	Trend vs 2023	Rispetto alla media Grandi Atenei
Contabilità	4,39	4,31	In crescita	In linea
Sistemi informatici	3,99	4,12	In lieve calo	Sotto la media
Amministrazione e gestione del personale	3,97	3,86	In crescita	Sotto la media
Portale e social media	3,60	3,50	In crescita	Sotto la media
Comunicazione	3,54	3,47	In crescita	Sotto la media
Infrastrutture e servizi di campus	3,48	3,42	Stabile	Sotto la media

STUDENTI (indagine 2024)			
SODDISFAZIONE – DATI CHIAVE			
Indicatore	Unimore	Media Grandi Atenei	Trend vs 2023
% soddisfatti complessivi – I° anno	91%	89%	In lieve calo (94%)
% soddisfatti complessivi – anni successivi	82%	81%	In crescita (80%)
Soddisfazione media – I° anno (tutti i servizi)	4,26 (tutti i servizi hanno punteggi superiori a 4)		
Servizi più apprezzati (entrambi i gruppi)	Biblioteche, Diritto allo studio, Segreterie		
Maggiore miglioramento (studenti anni successivi)	Internazionalizzazione: 4,13 (2024) rispetto a 3,76 (2023)		



La presentazione completa dei risultati dell'indagine realizzata nel 2024, elaborata dal Presidio di Qualità di Unimore, è presente nell'**ALLEGATO 7**

La soddisfazione complessiva nel 2024

Uno degli obiettivi di Ateneo che, ai sensi del SMVP2026, sarà considerato per la valutazione del raggiungimento della performance strategica è superare il valore medio complessivo della soddisfazione di tutti gli stakeholder indagati dalla rilevazione Efficacia di Good Practice.

Il valore dell'indagine 2024 (sulle percezioni 2023) determinano un indice complessivo di Ateneo = 4,39 (scala 1-6, valore centrale = 3,5). Una volta che saranno disponibili i dati dell'indagine 2025 (sulle percezioni 2024) sarà possibile effettuare il confronto.

SODDISFAZIONE COMPLESSIVA SCALA 1-6, CENTRO = 3,5)	
Stakeholder	2024
DDA (docenti, ricercatori, dottorandi e assegnisti)	4,02
PTA (personale tecnico-amministrativo)	3,96
Studenti I anno (complessivamente soddisfatti)	91% → 5,46
Studenti anni successivi (complessivamente soddisfatti)	82% → 4,92
Indice complessivo Ateneo (media)	4,39

Indagine 2025

I risultati dell'indagine realizzata nel 2025 sono attualmente in fase di elaborazione.

6. Benessere organizzativo, welfare e parità di genere

6.1 Il benessere organizzativo del personale (Good Practice)

Nel 2025 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 22 maggio – 12 giugno 2025 e ha registrato un tasso di risposta del 43%.

Le domande hanno indagato tre dimensioni

1. Benessere organizzativo A. Ambiente di lavoro B. Le discriminazioni C. L’equità nella mia organizzazione D. Carriera e sviluppo professionale E. Il mio lavoro F. I miei colleghi G. Il contesto del mio lavoro H. Il senso di appartenenza	2. Grado di conoscenza del sistema di valutazione L. La performance organizzativa M. Le mie performance N. Il funzionamento del sistema	3. Valutazione del superiore gerarchico O. Il/la mio/a responsabile e la mia crescita P. Il/la mio/a responsabile e l’equità Q. Il/la mio/a responsabile e il sistema di valutazione
---	---	--

La scala dei punteggi è 1 – 6, con valore medio 3,5. Ogni quesito è strutturato in modo da chiedere di esprimere un livello di accordo: da 1 (“per nulla d’accordo”) a 6 (“del tutto d’accordo”), oppure la frequenza di accadimento: da 1 (“mai”) a 6 (“quotidianamente”).

Il grafico seguente (Figura 18) mostra i dati di sintesi. Le barre rappresentano le dimensioni indagate e il punteggio medio (scala 1-6, valore medio 3,5).

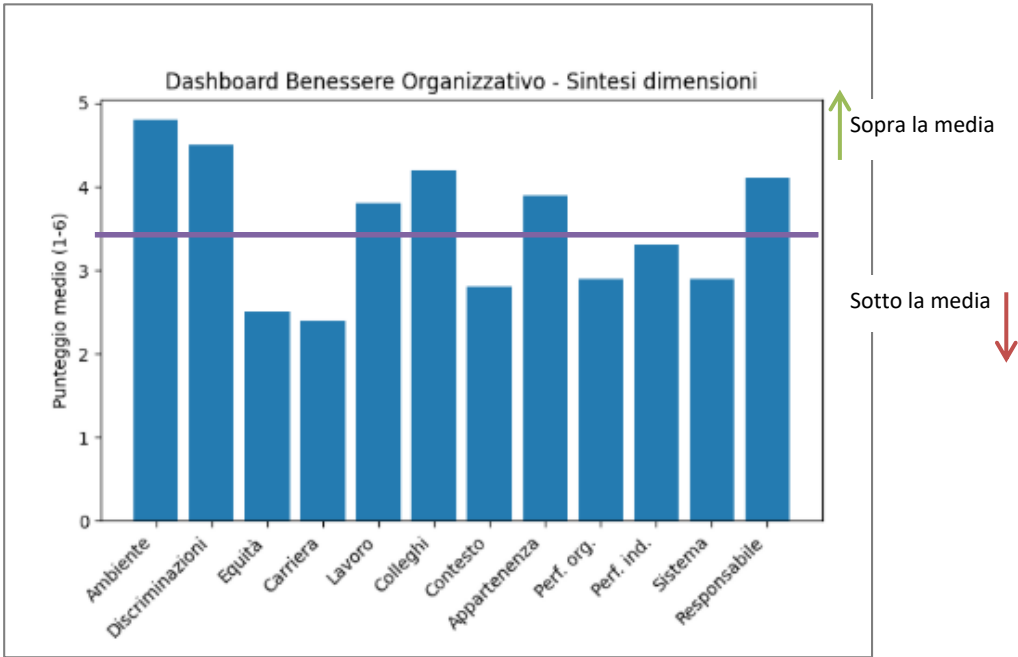


Figura 18. I punteggi medi delle dimensioni del Benessere Organizzativo in Unimore (2024)

Aree positive ● Ambiente di lavoro / assenza discriminazioni Relazioni tra colleghi Senso di appartenenza Relazione con responsabili	Aree intermedie ● Il mio lavoro Performance individuale	Aree critiche ● Equità Carriera e sviluppo Sistema di valutazione Contesto lavorativo
---	--	--

➡ Il documento completo degli esiti dell’indagine Benessere Organizzativo 2025 (presentata al Cda il 21 novembre 2025) è pubblicato in [Amministrazione trasparente >> Performance >> Benessere Organizzativo](#).

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)**³⁴ 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 2025-27 è contenuto [nell'ALLEGATO 3](#)).

Sportelli antiviolenza

Nel 2025 l'Ateneo ha attivato due sportelli antiviolenza per l'ascolto, l'accoglienza e il sostegno di studentesse e personale universitario nelle sedi universitarie di Modena e Reggio Emilia.

L'iniziativa è il cuore del progetto [“Puoi dirlo. Il tuo spazio \(al\) sicuro”](#) e traduce in azione concreta la volontà dell'Ateneo di rafforzare le politiche di inclusione e tutela previste dal Decreto Ministeriale n. 1170 del 2024. Gli sportelli offrono colloqui individuali, orientamento ai servizi del territorio, consulenza specialistica e momenti di formazione mirati alla prevenzione della violenza di genere.

Lotta alle discriminazioni

L'Ateneo aderisce al progetto europeo *CITIES – Initiative Towards Inclusive and Equitable Societies*³⁵ (Iniziativa delle città verso società inclusive ed eque), in collaborazione con importanti istituzioni nazionali e internazionali³⁶.

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 26 settembre al 3 ottobre 2025 si è tenuta la quinta edizione di **“Equality week”** di Unimore, una settimana dedicata alla sensibilizzazione sui temi della diversità- disabilità, etnia, orientamento sessuale e genere.

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.

³⁴ Organismo previsto per legge (art. 57 d.lgs. n. 165/2001) nell'ambito delle pubbliche amministrazioni.

³⁵ Il progetto è una iniziativa del programma europeo [CERV \(Cittadini, Uguaglianza, Diritti e Valori\)](#)

³⁶ 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

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

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 disuguaglianze 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.

[I Delegati al Supposto al Percorso Universitario, all'Inclusione, ai Bisogni Speciali e alla Disabilità](#) coordinano le azioni volte a garantire il regolare svolgimento della carriera accademica e il successo formativo di ogni studente, promuovendo l'equità nell'accesso alle risorse didattiche.

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.

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 specifica³⁷ 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).

Tra gli altri servizi, nel 2025 il [Centro Linguistico di Ateneo](#), in collaborazione con il Servizio accoglienza studenti disabili e con DSA, ha attivato lo [sportello per studenti con DSA](#): un servizio gratuito per aiutare nell'**apprendimento della lingua inglese** e **strategie** per affrontare il relativo **esame** previsto dal proprio Corso di Studi. Lo Sportello è tenuto da una docente esperta.

Le risorse finanziarie stanziare nel Budget di Ateneo 2026 per le azioni a sostegno della disabilità ammontano a 140.000 euro (in aumento di 20.000 euro rispetto al 2025).

Supporto per studenti caregiver

Nel 2025 Unimore ha firmato il protocollo d'intesa regionale inter-Ateneo sulla figura dello studente caregiver.

Le agevolazioni e gli strumenti disponibili per gli studenti residenti in Emilia-Romagna che assistono continuamente un familiare non autosufficiente sono: colloqui con i docenti online, Tutorato personalizzato, Flessibilità nelle date degli esami, Possibilità di cambiare turno/sede per i corsi paralleli, Accesso a materiali didattici aggiuntivi (es. lezioni registrate), Adattamento delle attività di laboratorio (salvo frequenza obbligatoria per legge), Iscrizione a tempo parziale, Counseling psicologico e Orientamento al lavoro (placement). Maggiori informazioni alla [pagina dedicata](#).

Supporto per studenti con BES – Bisogni Educativi Speciali

³⁷ 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".

A partire dall'a.a. 2025/26 Unimore riconosce i Bisogni Educativi Speciali (BES) come difficoltà evolutive di funzionamento, permanenti o transitorie, nell'ambito educativo e di apprendimento, che richiedono interventi individualizzati per garantire pari opportunità formative e valorizzare le potenzialità di ciascuno studente. Maggiori informazioni sul [sito dedicato](#).

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 specializzate³⁸.

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.**

³⁸ 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 2025 il **68%** del personale tecnico-amministrativo ha utilizzato il lavoro agile o il telelavoro, registrando un **aumento del 3%** rispetto al 2024 (Figura 19).

Tra le strutture dell'Ateneo, le Direzioni dell'Amministrazione centrale mostrano una maggiore diffusione del lavoro agile. Questo dato è legato alla più ampia presenza, in tali strutture, di personale impegnato in **attività compatibili con il lavoro a distanza**, a differenza dei Dipartimenti e dei Centri, dove operano prevalentemente figure tecniche e socio-sanitarie con **mansioni che richiedono la presenza** (Figura 18).

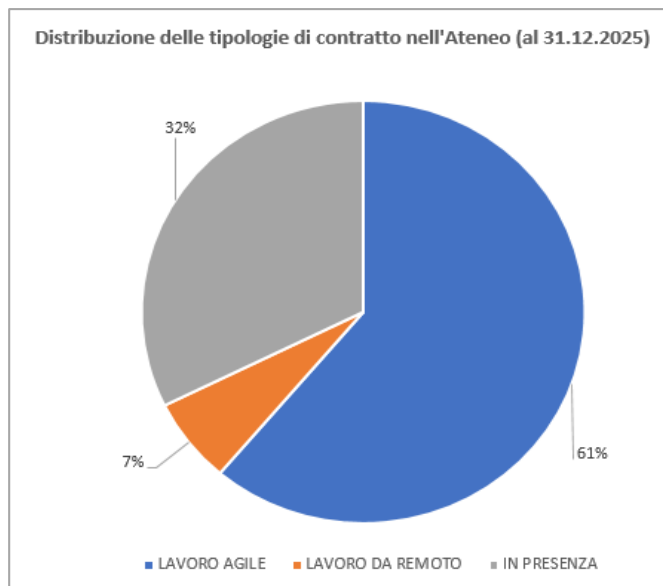


Figura 19. Distribuzione delle tipologie di contratto in Unimore (al 31/12/2025)

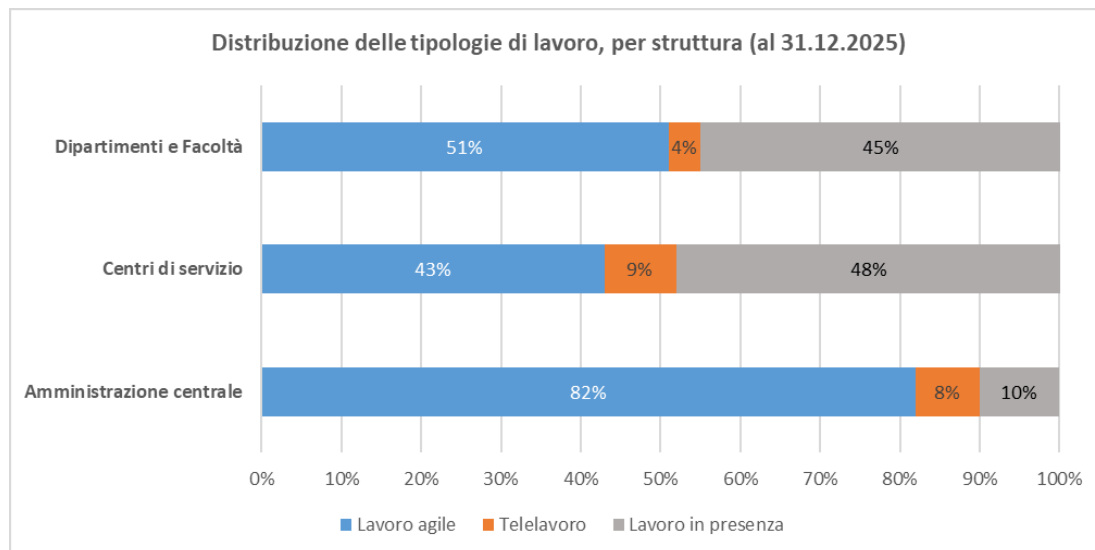


Figura 18. Distribuzione delle tipologie di contratto, per struttura di Unimore (al 31/12/2025)

La fotografia per singola struttura è illustrata nelle *Figure 19, 20 e 21* (in blu le percentuali di personale in lavoro agile, in arancione i contratti di lavoro da remoto)

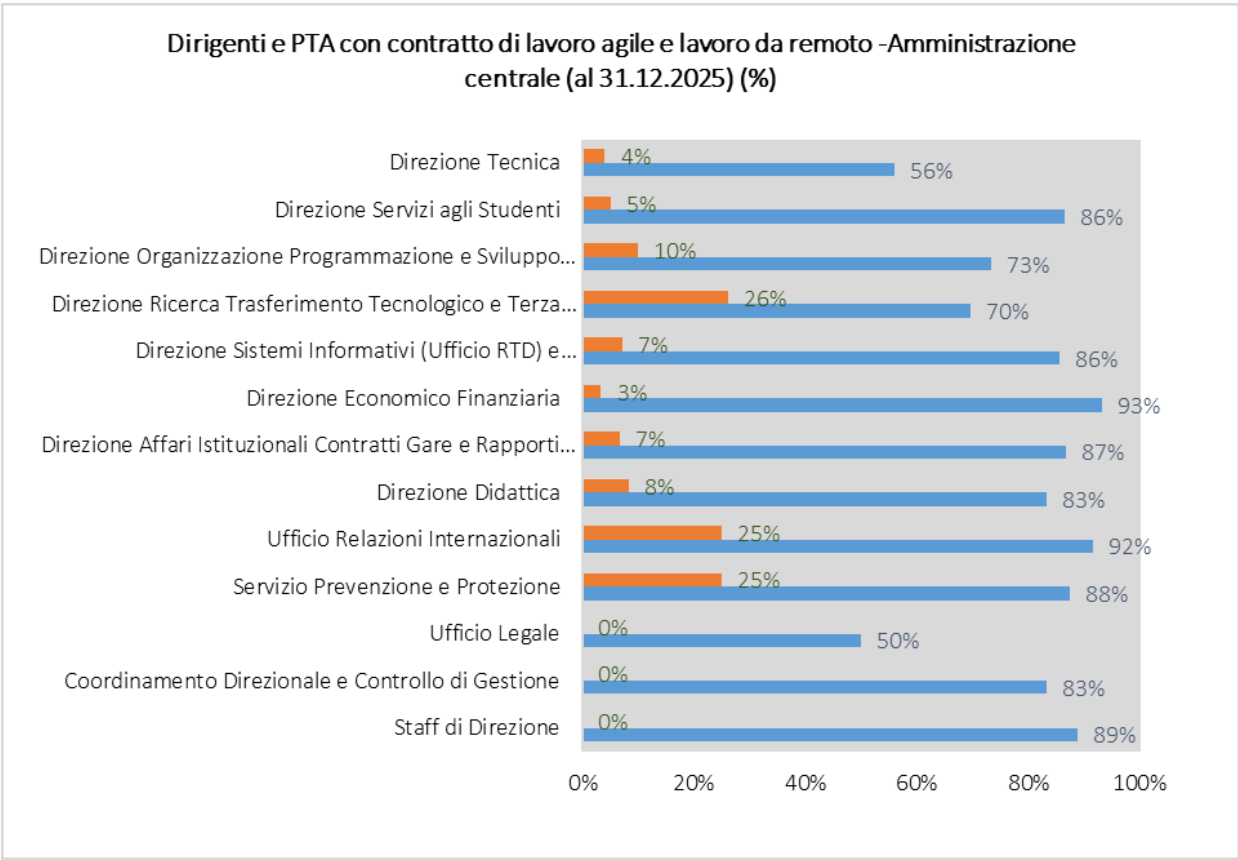


Figura 19. Distribuzione delle tipologie di contratto nelle Direzioni di Unimore (al 31/12/2025)

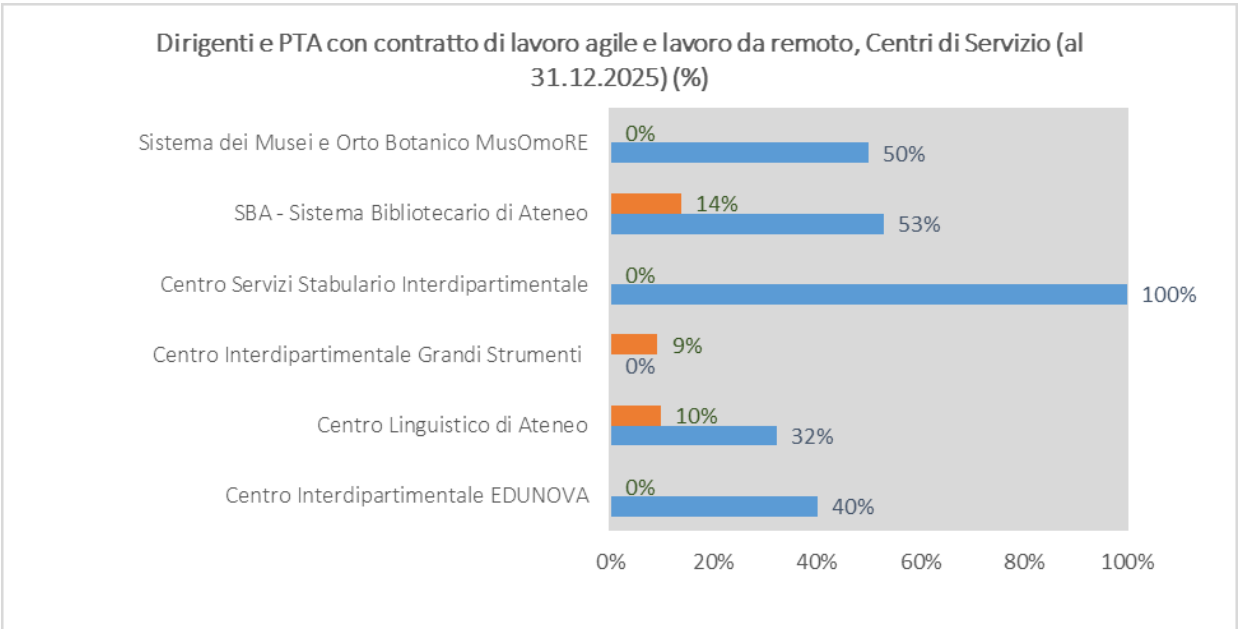


Figura 20. Distribuzione delle tipologie di contratto nei Centri di servizio di Unimore (al 31/12/2025)

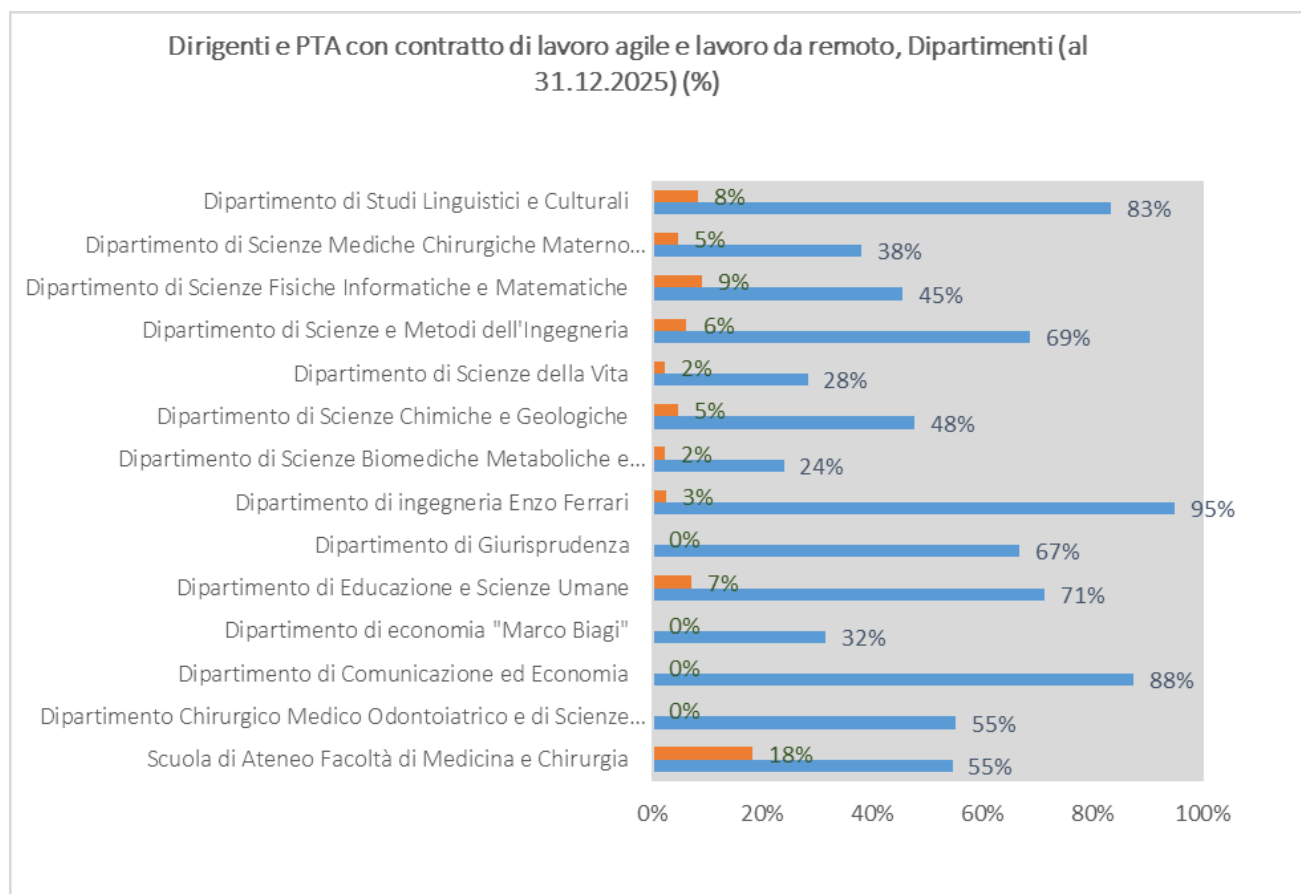


Figura 21. Distribuzione delle tipologie di contratto nei Dipartimenti di Unimore (al 31/12/2025)

La soddisfazione del personale verso il lavoro agile in Ateneo

Le indagini sul benessere organizzativo realizzate in Ateneo attraverso i questionari del progetto *Good Practice* del Politecnico di Milano consentono di monitorare ogni anno le percezioni del personale tecnico-amministrativo rispetto al lavoro agile. A partire dal 2022, i risultati mostrano valutazioni complessivamente positive.

Come evidenziato nella *Figura 22*, gli ultimi dati disponibili (raccolti nel 2025 e riferiti al 2024) confermano un giudizio favorevole su tutte le dimensioni del lavoro agile in Unimore. Il punteggio più alto riguarda la convinzione che il lavoro agile possa diventare una modalità consolidata in Ateneo (5,2), un valore leggermente inferiore rispetto all'anno precedente ma comunque superiore alla media dei grandi Atenei (5,0). Gli altri indicatori risultano sostanzialmente stabili rispetto all'anno precedente.

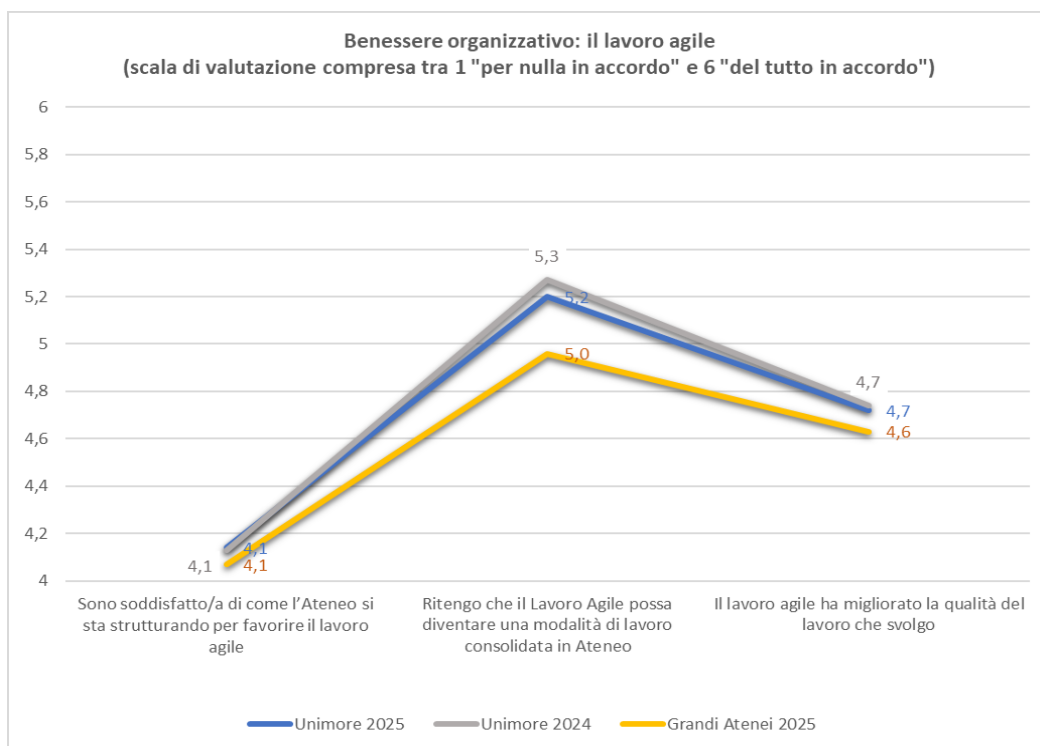


Figura 22. I punteggi sulle domande relative al lavoro agile in Unimore. Fonte: indagine Benessere Organizzativo (2024 e 2025)

7. Anticorruzione e trasparenza

Da gennaio 2026 il Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e la Trasparenza (RPCT) è il Direttore Generale, dott. **Enrico Periti**; sul triennio 2023-2025 l'incarico era stato assegnato all'Ing. **Luca Chiantore** (Direttore Generale).

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

Nel 2025 l'Ateneo ha realizzato numerose azioni e iniziative a tema anticorruzione e promozione della trasparenza.

Tra le altre:

- ✓ **Processi mappati e valutati in termini di rischi corruttivi:**
 - Acquisizione di beni e servizi di importo inferiore a 140.000,00 euro
 - Affidamento di lavori per importo inferiore a 150.000,00 euro (Affidamento diretto)
 - Gestione dell'attività commerciale e ripartizione dei relativi proventi
 - Gestione contabile ricavi da attività di ricerca istituzionaleComplessivamente i processi mappati e valutati sono dieci, pubblicati in [Amministrazione Trasparente >> Altri contenuti >> Mappatura dei processi e valutazione dei rischi corruttivi](#)
- ✓ **Partecipazione del personale dell'Ufficio di Supporto al RPCT alle seguenti attività formative:** "Trasparenza 2025 dal 13 novembre cambiano le regole: la tua Organizzazione è pronta per i controlli ANAC?"; "L'analisi antiriciclaggio nella Pubblica Amministrazione: profili giuridici e operativi"; "Schemi standard di pubblicazione della delibera ANAC n. 495/2024: l'esperienza della Regione Emilia-Romagna"; "L'abrogazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 39 del 2013 e le recenti indicazioni ANAC sulla redazione del PIAO e sul PNA 2025".
- ✓ **Partecipazione del PTA dell'Ateneo** al corso "Protezione dei Dati Personali in Ateneo. Norme, Principi e Regolamento interno" (10/10/2025) e presentazione al **personale TA neoassunto** delle tematiche legate alla prevenzione della corruzione e promozione della trasparenza in Unimore (giornata formativa del 26/05/2025).
- ✓ **Altre misure specifiche** adottate da UNIMORE in tema di prevenzione della corruzione e della trasparenza sono riepilogate di seguito.

Area	Misura	Descrizione sintetica	Riferimento normativo/atto
Reclutamento del personale accademico	Aggiornamento dei regolamenti di reclutamento di professori e ricercatori	Introdotti obblighi di pubblicità delle graduatorie al termine delle procedure concorsuali, con pubblicazione degli esiti dopo l'approvazione della chiamata da parte del CdA (Regolamento per il reclutamento e la disciplina della figura del ricercatore a tempo determinato in Tenure Track [RTT] e Regolamento per reclutamento di professori di prima e seconda fascia mediante procedura di chiamata, di cui all'art. 18, 24 e 7 commi 5bis, 5ter e 5quater della L. 240/2010).	Decreto Rettorale n. 582 e n. 583 del 13.06.2025
Procedimenti disciplinari	Adozione del Regolamento interno	Definite le regole per lo svolgimento dei procedimenti disciplinari nei confronti di professori e ricercatori, in attuazione dell'art.	Decreto Rettorale n. 473/2025

Area	Misura	Descrizione sintetica	Riferimento normativo/atto
	del Collegio di Disciplina	10 della L. 240/2010 e dell'art. 18 dello Statuto di Ateneo.	
Trasparenza dei progetti	Pagine web dedicate ai progetti PNRR	Pubblicati sul sito istituzionale dati e informazioni sui finanziamenti e sui bandi a cascata emessi da UNIMORE, per rendere accessibili le informazioni a tutti gli stakeholder.	—
Controllo della spesa	Visto preventivo di copertura economica per le delibere degli Organi Accademici	Da novembre 2025 tutti i punti all'ordine del giorno degli Organi Accademici che comportano impegni economici devono ricevere preventivo visto della Direzione Economico Finanziaria (Ufficio Bilancio) prima di essere sottoposti agli Organi Accademici.	Nota del Direttore Generale del 07.11.2025
Prevenzione dei conflitti di interesse	Dichiarazioni ex art. 20 D.lgs. 39/2013	I titolari di incarichi dirigenziali e il Direttore Generale compilano annualmente le dichiarazioni previste; i controlli sono attivati in caso di fondato sospetto di non veridicità.	D.lgs. n. 39/2013, art. 20
Trasparenza patrimoniale dei dirigenti	Comunicazione annuale della situazione reddituale e patrimoniale	In applicazione della sentenza del Consiglio di Stato n. 267/2025, confermato l'obbligo annuale di comunicazione dei dati reddituali e patrimoniali per i dirigenti, con apposita procedura di comunicazione e modulo predisposto dall'Ateneo.	Nota del Direttore Generale del 20.06.2025, prot. 167970; C.d.S., sez. V, n. 267 del 15.01.2025
Formazione	Formazione obbligatoria in materia di anticorruzione e trasparenza per i neo-assunti	Il personale tecnico-amministrativo di nuova assunzione riceve una formazione di base sulla prevenzione della corruzione e sulla trasparenza amministrativa.	—
Trasparenza negli appalti	Obblighi di pubblicazione per gli appalti finanziati da PNRR e PNC	Comunicare alle strutture di Ateneo le nuove regole di trasparenza introdotte dalla delibera ANAC n. 601/2023, con indicazioni operative per gli adempimenti di pubblicazione.	Nota prot. 224340 del 05.08.2024; Delibera ANAC n. 601 del 19.12.2023

- ✓ In tema di “Trasparenza”, nel corso del 2025 si è svolto il monitoraggio (in aprile e in ottobre) sulla totalità delle pagine del [PAT - Portale Amministrazione Trasparente](#), per valutare la completezza, la correttezza e l’aggiornamento dei dati, documenti e informazioni pubblicate, oltre ad un’attività di monitoraggio preliminare all’adempimento richiesto da ANAC “attestazione degli obblighi di pubblicazione” da parte del Nucleo di Valutazione.
- ✓ Nel corso del 2025 sono state gestite, inoltre, 15 richieste di accesso ex art. 5 decreto legislativo 33/2013 e 2 segnalazioni di condotte illecite (d.lgs. 24/2023; LLGG di cui alla delibera n. 478 del 26 novembre 2025).

8. Considerazioni sul processo di misurazione e valutazione

Nel 2025 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:

Dicembre 2024 - gennaio 2025	Condivisione degli obiettivi di performance organizzativa 2025 delle strutture dell'Ateneo (Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio e Amministrazione Centrale)
Gennaio 2025	• Adozione del SMVP 2025 • Adozione del PIAO 2025-2027 • Assegnazione degli obiettivi annuali al Direttore Generale per l'anno 2025
Marzo 2025	Assegnazione degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale dei Dirigenti e responsabili delle strutture dell'Amministrazione centrale e dei Centri di servizio
Aprile 2025	• Misurazione e valutazione della performance individuale del Direttore Generale, anno 2024 • Misurazione e valutazione della performance organizzativa di struttura per il 2024 (tramite i risultati conseguiti al 31/12/2024 sugli obiettivi di struttura) • Misurazione e valutazione della performance individuale 2024 del PTA
Maggio 2025	Adozione della Relazione sulla Performance 2024
Giugno 2025	Validazione della Relazione sulla Performance 2024 da parte dell'OIV
Settembre 2025	Monitoraggio intermedio sullo stato di avanzamento degli obiettivi 2025 di performance di struttura (Dipartimenti, Facoltà, Centri di servizio e Amministrazione centrale)
Novembre 2025	Avvio dei lavori di revisione del SMVP per l'anno 2026
Dicembre 2025	Avvio lavori di redazione del PIAO 2026-2028

Le criticità emerse nel corso della gestione della performance nel 2025

- **Semplificazione della documentazione, comunicazione interna e regole del SMVP** La documentazione del ciclo della performance risulta ancora complessa e difficile da consultare. È necessario semplificarla per renderla comprensibile non solo agli addetti ai lavori, ma anche agli stakeholder esterni, curando maggiormente la comunicazione interna. Parallelamente, occorre studiare revisioni al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, per semplificare le procedure
- **Maggiore attenzione alle scadenze** Il rispetto delle scadenze previste dal ciclo rappresenta una condizione essenziale per garantire la piena partecipazione al processo. È importante che tutti gli attori coinvolti percepiscano gli adempimenti non come un obbligo burocratico, ma come un contributo concreto alla crescita e al miglioramento continuo dell'organizzazione.
- **Obiettivi trasversali: serve più chiarezza sul contributo di ciascuno** Con riferimento agli obiettivi di natura trasversale, si evidenziano difficoltà nella declinazione di obiettivi e target che permettano di valorizzare il contributo specifico e misurabile di ciascuna struttura, anche attraverso l'identificazione di fasi o sotto-obiettivi dotati di propri indicatori dedicati.

9. Le procedure di conciliazione

Il SMVP di Ateneo 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”.

Dal 2018 ad oggi ad oggi non si sono verificati ricorsi sugli esiti della valutazione individuale del personale tecnico-amministrativo dell’Ateneo.

ALLEGATI

ALLEGATO 1: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 DI ATENEO (risultati degli obiettivi di Valore Pubblico e degli obiettivi strategici di Ateneo)

ALLEGATO 2: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 degli OBIETTIVI OPERATIVI COLLEGATI AL VALORE PUBBLICO

ALLEGATO 3: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 DEI DIPARTIMENTI E DELLA FACOLTA' (risultati sugli obiettivi operativi 2025)

ALLEGATO 4: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 DEI CENTRI DI SERVIZIO (risultati sugli obiettivi operativi 2025)

ALLEGATO 5: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2025 DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE (risultati sugli obiettivi operativi 2025 delle Direzioni e delle Unità in Staff)

ALLEGATO 6: VALUTAZIONE della PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 2024 DELLE STRUTTURE DELL'ATENEO

ALLEGATO 7: CUSTOMER SATISFACTION 2025 (risultati dell'indagine EFFICACIA del progetto Good Practice)