



UNIVERSITÀ  
POLITECNICA  
DELLE MARCHE

---

# **RELAZIONE INTEGRATA ANNO 2021**

Senato Accademico del 28.06.2022

Consiglio di Amministrazione del 29.06.2022



# INDICE

<b>PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE .....</b>	<b>5</b>
<b>1. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. Presentazione dell'Ateneo .....</b>	<b>7</b>
<b>1.2. Assetto organizzativo .....</b>	<b>9</b>
<b>1.3. Risorse Umane .....</b>	<b>13</b>
1.3.1 Personale docente e di ricerca .....	13
1.3.2. Personale tecnico-amministrativo e collaboratori ed esperti linguistici.....	17
<b>1.4. Offerta formativa e popolazione studentesca.....</b>	<b>19</b>
<b>1.5. Ricerca e Terza Missione.....</b>	<b>30</b>
<b>1.6. Contesto di riferimento e fatti salienti della gestione complessiva di Ateneo .....</b>	<b>35</b>
<b>1.7. I risultati raggiunti.....</b>	<b>38</b>
<b>2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI .....</b>	<b>47</b>
<b>2.1. Obiettivi strategici .....</b>	<b>47</b>
2.1.1. Area strategica I: RICERCA.....	48
2.1.2. Area strategica II: DIDATTICA .....	50
2.1.3. Area Strategica III: TERZA MISSIONE .....	54
2.1.4. Area Strategica IV: VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA .....	57
2.1.5. Area Trasversale .....	62
<b>2.2. Obiettivi di II livello e operativi .....</b>	<b>68</b>
2.2.1 Programmazione .....	68
2.2.2 Monitoraggio intermedio .....	73
2.2.3 Rendicontazione finale .....	81
<b>2.3 Obiettivi individuali.....</b>	<b>91</b>
<b>3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ .....</b>	<b>93</b>
<b>4. PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE .....</b>	<b>95</b>
<b>5. L'ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER.....</b>	<b>101</b>
La valutazione da parte di Studenti, Laureati e Docenti.....	101
<b>6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE .....</b>	<b>113</b>
<b>6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità.....</b>	<b>113</b>
<b>6.2. Punti di forza e aree di miglioramento del ciclo di gestione della performance .....</b>	<b>114</b>
<b>Indice delle Tabelle .....</b>	<b>116</b>
<b>Indice delle Figure.....</b>	<b>117</b>



## PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE

*Magnifico Rettore, prof. Gian Luca Gregori*

*Direttore Generale, dott. Alessandro Iacopini*

La Relazione integrata 2021 è lo strumento attraverso il quale l'Università rendiconta ed illustra i dati salienti che hanno caratterizzato l'anno 2021 anche nell'ambito della didattica, ricerca e terza missione, ed i risultati ottenuti nello stesso anno, in una visione d'insieme dell'Ateneo che veda una effettiva integrazione tra la logica accademica e la logica amministrativa. Tale relazione rappresenta un ulteriore fondamentale strumento di accountability dell'Università nell'ottica del miglioramento continuo delle modalità di comunicazione adottate per rendicontare agli stakeholders le attività ed i risultati ottenuti.

La Relazione integrata conclude dunque in sede di consuntivazione e rendicontazione il ciclo di programmazione integrata che ha preso avvio con l'approvazione del Documento di programmazione integrata 2021-2023, confermandone l'approccio di integrazione.

Essa comprende in sé la Relazione sulla performance 2021 già approvata dagli Organi e validata dal Nucleo di Valutazione ampliandone tuttavia il contenuto attraverso l'illustrazione analitica, oltre che sintetica, dei risultati organizzativi raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, secondo la logica del cascading, in attuazione degli obiettivi strategici.

Al fine di perseguire la più ampia trasparenza dei risultati e dell'impiego delle risorse pubbliche alla collettività, attraverso la Relazione integrata vengono altresì rendicontate le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi strategici rilevate a consuntivo tramite il documento di bilancio di esercizio approvato e quelle previste nel bilancio di previsione.

Una specifica sezione della Relazione viene inoltre dedicata alla rendicontazione delle iniziative e dei risultati raggiunti nell'ottica del perseguimento delle pari opportunità e di incremento del benessere dei lavoratori. Vengono dunque illustrate le risorse appositamente destinate per interventi a favore del personale tecnico amministrativo, quali in particolare sussidi e benefit, e analizzati ulteriori strumenti organizzativi quali il telelavoro ed il lavoro a distanza. Vengono inoltre riportati i principali dati emergenti dalla Relazione del CUG, con riferimento sia all'analisi di genere che, soprattutto, con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione del Piano delle Azioni Positive.

Vengono infine riportati i principali risultati che emergono in seguito all'ascolto degli stakeholder, uno dei punti di forza del processo di Pianificazione strategica svolto dall'Università Politecnica delle Marche, e strumento gestionale importante ai fini della valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e della produttività interna, da utilizzare come ulteriore indicatore di valutazione della performance d'Ateneo.

L'analisi della rilevazione della customer satisfaction già riportata nella Relazione sulla Performance si arricchisce nella presente relazione con i risultati del questionario predisposto da AlmaLaurea (XXIV Indagine 2022 - Profilo dei Laureati 2021) e somministrato agli studenti laureandi al momento dell'iscrizione all'esame di laurea che hanno concluso il percorso di studi nel 2021.

L'Università Politecnica delle Marche (UnivPM) ha adottato la presente Relazione sulla base del nuovo Piano Strategico 2020-2022 approvato dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente in data 18 e 20 dicembre 2019, aggiornamento 2021 e sulla base della programmazione integrata effettuata con il Documento di Programmazione Integrata 2021-2023

Dal punto di vista metodologico, la Relazione è stata redatta in conformità alle "Linee Guida per la gestione integrata del Ciclo della Performance delle università statali italiane" del luglio 2015, alla "Nota di indirizzo per la gestione del ciclo della performance 2018-2020" del 20/12/2017, alle "Linee Guida per la gestione

*integrata dei cicli della performance e del bilancio delle Università statali italiane*” del gennaio 2019 dell’ANVUR e tenendo conto delle indicazioni contenute nel feedback ricevuto dall’ANVUR in data 2 maggio 2019 sul Documento di Programmazione Integrata 2019-2021, nonché delle raccomandazioni e osservazioni espresse dal Nucleo di Valutazione nei documenti di validazione della Relazione sulla performance, nei pareri espressi sui Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance, e nelle Relazioni Annuali sul sistema AVA dell’UnivPM relativamente alla Valutazione della Performance.

Il documento in oggetto tiene conto altresì di quanto previsto in ordine alla misurazione e alla rendicontazione della performance organizzativa e individuale dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance Organizzativa e Individuale (SMVP) dell’UnivPM.

L’arco temporale di riferimento della presente Relazione è l’a.a. 2020-2021 e all’anno solare 2021. Nello specifico, generalmente si fa riferimento all’anno solare 2021, ad eccezione dei dati relativi all’offerta formativa e agli studenti che vengono invece esposti per anno accademico. I dati esposti sono stati ripresi dal documento *“I nostri valori”* (anno 2021 e anno 2022) nonché da banche dati interne.

La presente Relazione, definita con i vertici dell’Amministrazione, è sottoposta all’approvazione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, inviata al Nucleo di Valutazione di Ateneo, quale Organismo Indipendente di Valutazione, secondo quanto previsto dall’art. 10 comma 1 lett. b) del D. Lgs n. 150/2009 così come modificato dal sopra citato D. Lgs. 25/5/2017 n. 74 e pubblicata sul sito web di Ateneo.

I dati di sintesi in essa riportati sono altresì illustrati dal Direttore Generale nella *“Giornata della Trasparenza”*, evento rivolto agli stakeholders e aperto alla cittadinanza.

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

## 1.1. Presentazione dell'Ateneo

Gli studi universitari moderni nella città di Ancona iniziano nel 1959, con l'istituzione della Facoltà di Economia e Commercio, quale sede distaccata dell'Università di Urbino. Solo dieci anni più tardi, nel 1969, si ottiene il riconoscimento da parte del Ministero dell'Istruzione e viene istituita la prima "Libera Università degli Studi di Ancona". All'inizio l'Università comprendeva solo la Facoltà di Ingegneria, le cui lezioni sono iniziate nel febbraio del 1970. Pochi mesi dopo, viene avviata anche la Facoltà di Medicina e della Chirurgia, il cui pieno funzionamento è stato autorizzato dal Consiglio Superiore della Pubblica Istruzione per l'anno successivo, 1970-71. Con il D.P.R. del 18 gennaio 1971, la Libera Università degli studi di Ancona viene riconosciuta definitivamente come Università statale, sotto il nome di "Università degli Studi di Ancona". Nel novembre 1982 viene accorpata anche la Facoltà di Economia e Commercio, operante già da tempo. Successivamente l'Ateneo si arricchisce anche della Facoltà di Agraria, nel 1988, e della Facoltà di Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali tre anni dopo, nel 1991. Dal 18 gennaio 2003, a seguito delle modifiche dello statuto, l'Università degli Studi di Ancona cambia la propria denominazione in "Università Politecnica delle Marche".

Oggi l'Università Politecnica delle Marche (UnivPM) presenta un'ampia offerta di discipline scientifiche formando professionisti negli ambiti dell'ingegneria, della medicina, della biologia, dell'economia e delle scienze agrarie. L'UnivPM si presenta come un Ateneo di medie dimensioni con una ottima dotazione infrastrutturale, una buona capacità di attrazione degli studenti e un'eccellente capacità di ricerca e di creare relazioni con le realtà economico-sociali e le istituzioni operanti nel territorio.

La strategia perseguita dall'Ateneo vede al centro le tre note missioni "core" della didattica, della ricerca e della terza missione e, insieme ad esse, la valorizzazione delle Persone, cuore ed elemento fondante e propulsore di ogni strategia. Tale valorizzazione deve avvenire facendo leva sulla configurazione organizzativa, creando un circolo virtuoso verso obiettivi comuni sfidanti.

L'Università è il motore dello sviluppo sociale, culturale ed economico del territorio attraverso la creazione, valorizzazione e disseminazione della conoscenza. Va pertanto in questa direzione la scelta dell'UnivPM di rafforzare il proprio ruolo di «Research University». Il potenziamento dell'attività di ricerca risulta, infatti, una decisione strategica assunta nella consapevolezza che l'Università rappresenti un'istituzione chiamata a generare valore pubblico.

L'orientamento strategico alla terza missione, al contempo, consente all'Ateneo di trasferire la conoscenza prodotta al territorio attraverso un dialogo costruttivo ed efficace con le imprese, le istituzioni e la società civile.

Attraverso la varietà degli ambiti disciplinari e dei percorsi formativi offerti, l'UnivPM è in grado di sviluppare le competenze professionali richieste dal mondo del lavoro e valorizzare la ricerca, intesa come strumento per la creazione di nuova conoscenza.

Non solo, l'Università è in grado di assicurare al territorio un contributo anche in termini di "ricchezza prodotta" mediante lo svolgimento della propria attività istituzionale; si riscontra infatti un impatto economico *diretto*, cioè le risorse economiche distribuite a vario titolo ai differenti soggetti, uno *indiretto*, connesso alle "attività collaterali" ed uno *indotto* sul sistema economico complessivo.

Oggi, con oltre 15.000 studenti ripartiti in 62 Corsi di studio attivati nell'a.a. 2021/2022 (di cui 6 con rilascio del doppio titolo e 4 erogati integralmente in lingua inglese), 2.906 laureati nell'a.s. 2021, 9 Corsi di dottorato di ricerca e 35 Scuole di specializzazione di area medica (a.a. 2021/2022) e oltre 500 docenti, l'UnivPM rappresenta il maggior centro universitario della Regione, con sede principale ad Ancona e sedi distaccate ad Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Pesaro e S. Benedetto del Tronto. Ad Ancona le attività di didattica e ricerca sono collocate su tre poli: Monte Dago (Ingegneria, Agraria, Scienze), Torrette (Medicina) e centro storico (Economia).

L'impegno dell'UnivPM, si rivolge anche alle relazioni internazionali sostenendo progetti di mobilità all'estero per studenti, ricercatori e docenti e promuovendo relazioni internazionali nell'ambito della didattica (titoli congiunti) e della ricerca (visiting scientist). Nel 2020 il processo di internazionalizzazione è stato caratterizzato da un forte rallentamento dovuto al contesto determinato dalla pandemia. Tuttavia, tale processo non si è fermato e sono state sviluppate nuove iniziative, come ad esempio la realizzazione e accreditamento del consorzio Erasmus+ UniAdrion Italy. che consentirà alla nostra Università di continuare a coordinare dodici università italiane del bacino orientale associate ad UniAdrion (associazione delle università dell'area adriatico-ionica). Nell'anno 2021 l'Ateneo ha inoltre ottenuto dalla Commissione Europea la certificazione ECHE -Erasmus Charter for Higher Education- per il periodo 2021-2027, necessaria per la partecipazione a tutte le azioni del nuovo Programma Erasmus. E' continuato, inoltre il percorso verso la totale digitalizzazione dei programmi di mobilità internazionale in ingresso ed in uscita, partecipando attivamente al progetto Erasmus Without Paper della Commissione Europea.

La pandemia, nonostante le difficoltà inizialmente generate, ha permesso di rafforzare i valori identitari sui quali il nostro Ateneo ha sempre creduto; la centralità della Persona e la tutela del diritto alla salute ed al lavoro sono state le solide fondamenta sulle quali l'Ateneo ha costruito la sua risposta, cercando di trasformare la *necessità* in *opportunità*.

Il Magnifico Rettore dell'Università Politecnica delle Marche, entrato in carica dal 1/11/2019, è il prof. Gian Luca Gregori, che guiderà l'Ateneo, per il proprio mandato di sei anni, fino al 31/10/2025.

Il Direttore Generale è il dott. Alessandro Iacopini, nominato con delibera del Consiglio di Amministrazione 655 del 23.11.2020 a decorrere dal 31.12.2020.

Con delibera del 22.12.2020 del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale ha anche assunto l'incarico di RPTC. Tale nomina è pubblicata sul sito di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente".



## 1.2. Assetto organizzativo

L'Ateneo, come sancito dal proprio statuto, emanato nella sua ultima revisione con D.R. n. 320 del 11/3/2019, con entrata in vigore l'11 aprile 2019, si organizza in Dipartimenti che costituiscono le strutture per lo svolgimento della ricerca scientifica, delle attività didattiche e formative, nonché delle attività rivolte all'esterno ad esse correlate o accessorie. Le Facoltà sono strutture di raccordo tra più Dipartimenti raggruppati in relazione a criteri di affinità disciplinare e funzionalità organizzativa, con funzioni di coordinamento e razionalizzazione delle attività didattiche, compresa la proposta di attivazione o soppressione di corsi di studio e di gestione dei servizi comuni.

Attualmente, i dipartimenti sono **12** e sono denominati come segue:

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

Sono inoltre presenti **3** Facoltà che coordinano i rispettivi dipartimenti:

- Facoltà di Economia "G. Fuà"
- Facoltà di Ingegneria
- Facoltà di Medicina e Chirurgia

Una specificità presenta la Facoltà di Medicina e Chirurgia che coordina Dipartimenti nei quali alle funzioni didattiche e di ricerca sono affiancate le funzioni assistenziali e che svolge i propri compiti con le modalità e nei limiti concertati con la Regione Marche, garantendo l'inscindibilità delle funzioni assistenziali dei docenti di materie cliniche da quelle di insegnamento e di ricerca.

Accanto ai Dipartimenti e alle Facoltà nell'Ateneo sono presenti **23** Centri di Ricerca e Servizio, strutture finalizzate allo svolgimento di ricerche di rilevante impegno scientifico e finanziario e/o ad attività di servizio di interesse comune di più strutture.

Tra le strutture dell'Ateneo va inoltre menzionata l'**Azienda Agraria** didattico-sperimentale, sita ad Agugliano, la quale si occupa della sperimentazione, valorizzazione e trasferimento delle conoscenze in ambito agrario e delle infrastrutture verdi in connessione con le attività didattiche, dimostrative e di ricerca del Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari e Ambientali e con le attività del Centro Orto botanico di ricerca e servizio, sito a Gallignano di Ancona.

Infine, per la predisposizione e la fornitura di servizi di interesse generale, il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Senato Accademico, ha costituito i seguenti Centri di Servizio di Ateneo:

- ✓ **Il Centro di Documentazione di Ateneo** che ingloba per espressa previsione statutaria la funzione delle Biblioteche definite "*Centri di Documentazione dedicati alle esigenze della ricerca e della didattica e inseriti funzionalmente in sistemi informativi locali, nazionali, internazionali.*" Le Biblioteche adempiono

- al compito di garantire al personale, agli studenti e, secondo regole definite, al pubblico, l'accesso alle fonti di informazione mediante la ricerca, l'acquisizione, la conservazione, lo sviluppo del patrimonio di testi e documenti. Le Biblioteche sono inoltre dedicate alla ricerca e alla sperimentazione sulle metodologie di organizzazione e diffusione dell'informazione scientifica e dell'innovazione tecnologica;
- ✓ **Il Centro Supporto per l'Apprendimento delle Lingue** avente lo scopo di predisporre attrezzature e fornire servizi linguistici di supporto ai vari settori e attività dell'Università, anche in funzione di scambi internazionali. Il Centro fornisce inoltre assistenza anche mediante gestione di self access per l'apprendimento delle lingue straniere per gli studenti e per il personale dell'Università; produce materiale didattico o autodidattico originale; fornisce assistenza per gli studenti stranieri che hanno richiesto l'iscrizione all'Università Politecnica delle Marche al fine di favorirne l'apprendimento della lingua italiana; collabora all'organizzazione di convegni e scambi internazionali; promuove l'attività di studio e documentazione nell'area di propria competenza, favorisce rapporti e sviluppa collaborazioni con istituzioni universitarie e non, in ambito nazionale e internazionale nel campo delle applicazioni delle lingue straniere.
  - ✓ **Il Centro Servizi Informatici** che, sulla base del ruolo strategico conferito alla gestione e allo sviluppo delle tecnologie informatiche per l'Ateneo, assomma in un'unica struttura tutte le funzioni, competenze e attività volte alla gestione di tutti i servizi informatici, multimediali e di digitalizzazione, i data center, i Portali e le applicazioni web, le infrastrutture di rete e di promozione di progetti di sviluppo informativo dell'Ateneo.

L'Amministrazione Centrale è la principale struttura di Servizio dell'Ateneo, con a capo il Direttore Generale, coadiuvato dal Direttore Generale Vicario.

La struttura dell'Amministrazione Centrale, secondo la nuova riorganizzazione avviata ad ottobre 2017 e aggiornata al 25 gennaio 2021 con il Decreto del Direttore generale n. 25, prevede un organigramma composto da Unità Organizzative con caratteri distintivi come sotto esplicitato:

- ❖ **Unità Organizzative di 1° livello**, direttamente dipendenti dal Direttore Generale e suddivise a loro volta in:
  - Unità Organizzative Dirigenziali, destinate all'esercizio e al coordinamento di attività corrispondenti ad ambiti istituzionali considerati di valenza strategica o innovativa;
  - Unità Organizzative non dirigenziali, destinate ad attività organizzative complesse con coordinamento e di coordinamento;
  - Unità Organizzative a Staff, non dirigenziali, che operano a supporto degli Organi.
- ❖ **Unità Organizzative di 2° livello**, non dirigenziali, che hanno come figura sovraordinata il responsabile dell'Unità Operativa di primo livello;
- ❖ **Unità Organizzative di 3° livello**, non dirigenziali, che hanno come figura sovraordinata il responsabile dell'Unità Operativa di secondo livello.

Il modello organizzativo dell'Amministrazione Centrale prevede le seguenti Unità Organizzative, così denominate e con a capo le seguenti figure:

**Aree:** unità organizzative di livello dirigenziale con a capo un Dirigente incaricato dal Direttore Generale, preposto alla gestione di macro-processi strategici, dotate di autonomia organizzativa e gestionale riguardo le attività di competenza, nell'ambito delle direttive impartite dal Direttore Generale;

**Divisioni:** unità organizzative complesse preposte al coordinamento di un insieme di attività complementari ed interdipendenti rispetto ad una specifica funzione, con a capo un responsabile di categoria EP e di norma articolate in uno o più Uffici; all'interno della Divisione può essere prevista la figura di Vice Responsabile, sempre di categoria EP;

**Servizi:** unità organizzative complesse preposte al coordinamento e alla gestione integrata di una serie di attività e processi trasversali a più strutture, con a capo un responsabile di categoria EP e di norma articolati in uno o più Uffici;

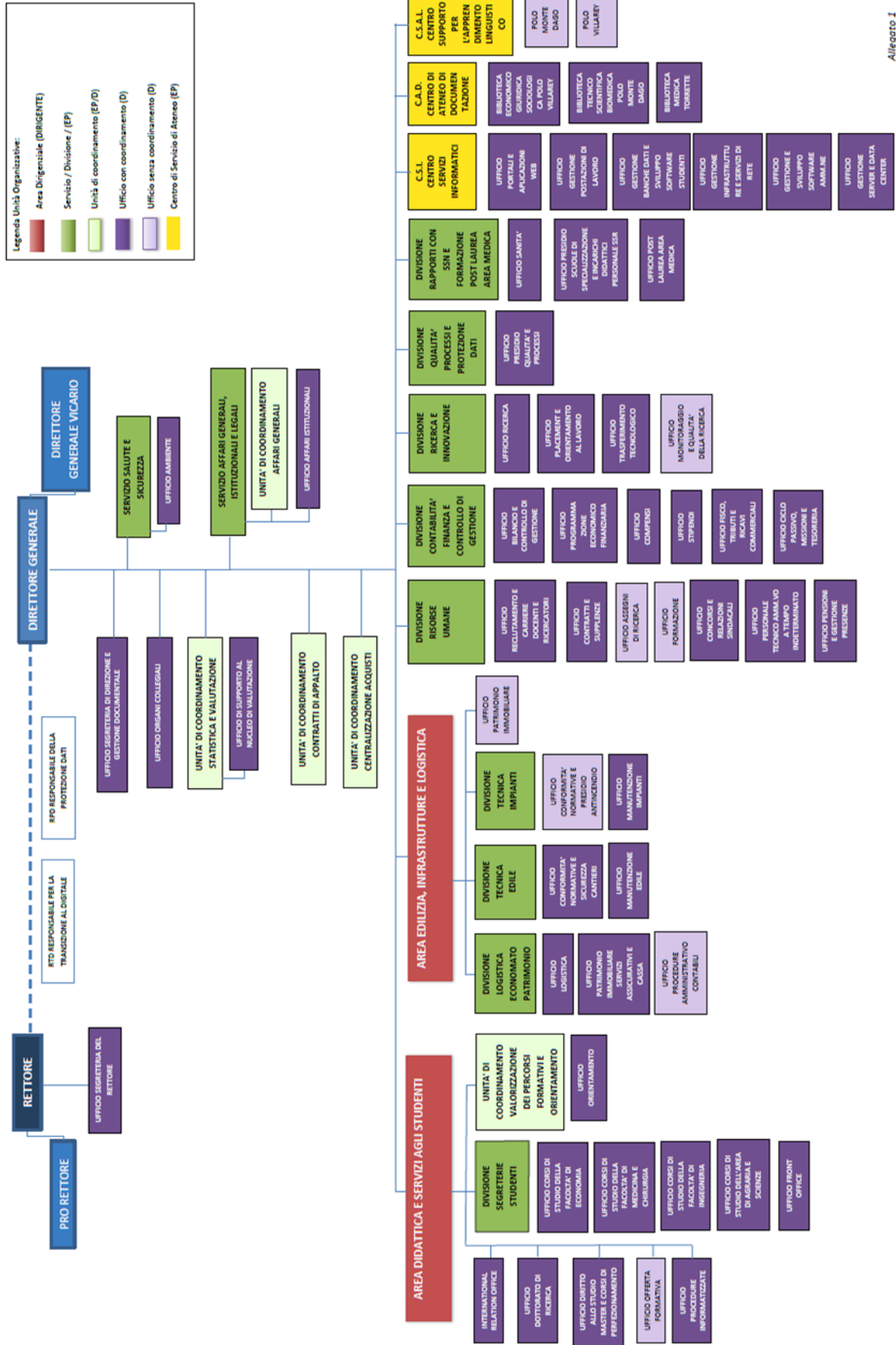
**Unità Tecniche di Gestione:** unità organizzative complesse deputate al coordinamento e alla gestione di processi di natura prevalentemente tecnica con a capo un responsabile di categoria EP e di norma articolati in uno o più Uffici;

**Unità di Coordinamento:** unità organizzative complesse, con funzioni di pianificazione, presidio, raccordo e armonizzazione di processi comuni a più strutture organizzative, finalizzate alla razionalizzazione delle procedure e dei costi, con a capo un responsabile di categoria EP o D, in ragione del grado di autonomia e responsabilità connesse.

**Uffici:** unità organizzative di base con competenze omogenee, con a capo un responsabile di categoria D, distinti in "Uffici con coordinamento", in presenza di almeno due unità di personale sott'ordinato, ed "Uffici senza coordinamento". All'interno degli uffici con coordinamento può essere prevista la figura di Vice Responsabile, sempre di categoria D.

Nella figura seguente si riporta l'organizzazione dell'Amministrazione Centrale.

ORGANIGRAMMA DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE DELL'UNIVERSITA' POLITECNICA DELLE MARCHE E DEI CENTRI DI SERVIZIO ATENEI DAL 25/01/2021



### 1.3. Risorse Umane

La consistenza del personale dell'Università al 31.12.2021 consta di 592 unità di personale docente e di ricerca *permanent staff* (professori ordinari, professori associati, ricercatori di ruolo e ricercatori a tempo determinato) con un incremento di 30 unità di personale rispetto all'anno 2020, 227 assegnisti di ricerca, 511 unità di personale tecnico-amministrativo a tempo indeterminato, (inclusi i Dirigenti, escluso il DG e il personale in aspettativa per incarico di RTD), con un aumento di 12 unità di personale rispetto al 2020, 43 unità di personale tecnico amministrativo a tempo determinato e 3 collaboratori ed esperti linguistici.



Figura 1 - Capitale umano al 31.12.2021





#### 1.3.1 Personale docente e di ricerca

##### *Personale docente e di ricerca - permanent staff*

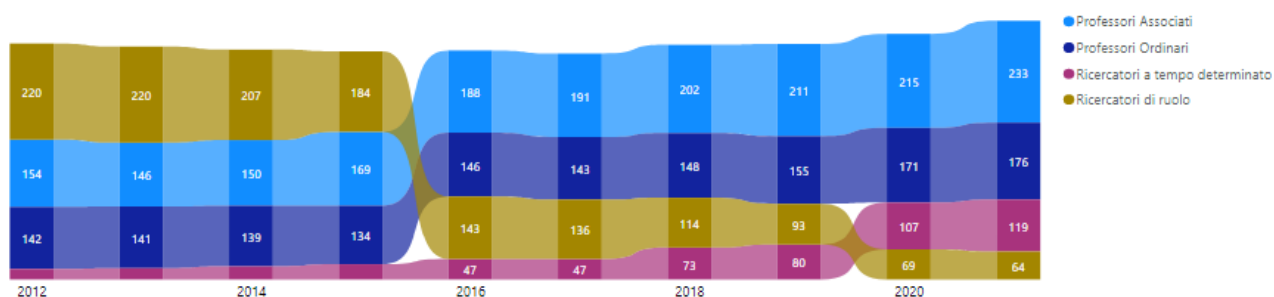
Il personale docente ha conseguito nell'anno 2021 un incremento significativo passando da 562 unità nel 2020 a 592 nel 2021.

A fronte di 12 cessazioni dal servizio (8 ordinari, 1 associato, 2 ricercatori a tempo indeterminato e 1 ricercatore a tempo determinato), sono state assunte 42 nuove unità.

Di seguito viene riportata la tabella riassuntiva dei dati relativi alla consistenza e alla distribuzione per ruolo di appartenenza del personale docente e ricercatore dal 2012 al 2021.

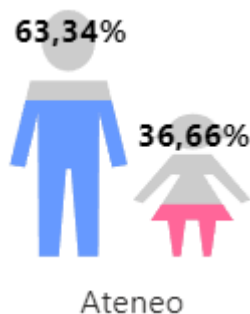
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
 Professori ordinari	142	141	139	134	146	143	148	155	171	176
 Professori associati	154	146	150	169	188	191	202	211	215	233
 Ricercatori a tempo determinato	24	26	30	35	47	47	73	80	107	119
 Ricercatori di ruolo	220	220	207	184	143	136	114	93	69	64
	540	533	526	522	524	517	537	539	562	592

**Tabella 1 - Dati riassuntivi consistenza e distribuzione per ruolo di appartenenza personale docente e ricercatore**  
(Fonte: Divisione Risorse Umane)



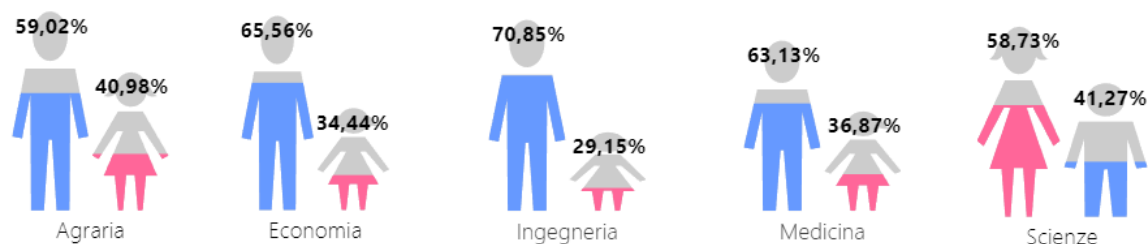
**Figura 2 - Consistenza e distribuzione per ruolo di appartenenza personale docente e ricercatore dal 2012 al 2021**  
(Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

Alla data del 31.12.2021 si registra una prevalenza di personale docente e ricercatore di genere maschile pari al 63,34% rispetto al personale femminile pari al 36,66%.



**Figura 3 - distribuzione del personale docente e ricercatore per genere alla data del 31.12.2021**  
(fonte dati: Divisione Risorse Umane)

Conducendo l'analisi per area culturale nella sola area di scienze si registra un'inversione di tendenza in quanto la percentuale femminile del personale docente e di ricerca (58,73%) è maggiore rispetto a quella maschile (41,27%).



**Figura 4 - % di personale docente e di ricerca "strutturato" per genere e area culturale al 31.12.2021**  
(Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

Si illustra di seguito la distribuzione del personale docente e ricercatori nelle cinque aree culturali al 31.12.2021, mettendo in evidenza la categoria di appartenenza del personale stesso.

Ateneo	Agraria	Economia	Ingegneria	Medicina	Scienze
<b>176</b> Professori ordinari	18	34	61	50	13
<b>233</b> Professori associati	22	35	75	74	27
<b>64</b> Ricercatori di ruolo	9	5	21	20	9
<b>119</b> Ricercatori a tempo determinato	12	16	42	35	14
<b>Totale</b>	<b>61</b>	<b>90</b>	<b>199</b>	<b>179</b>	<b>63</b>

**Tabella 2 - Numero di personale docente e di ricerca "strutturato" per area culturale al 31.12.2021**  
(Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

### Assegnisti di ricerca

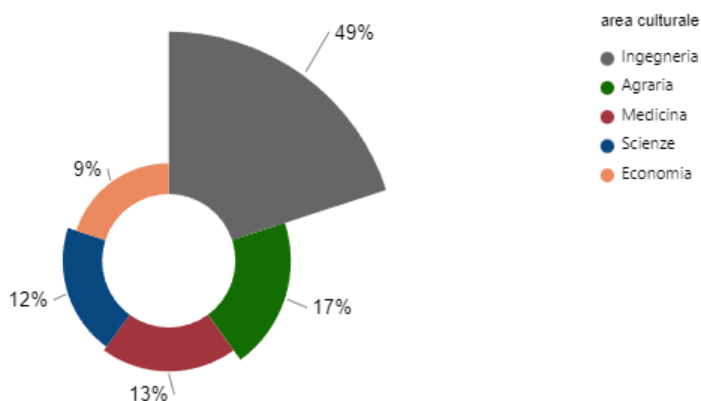
Nel corso del 2021 si è mantenuto rilevante l'impegno profuso dall'Ateneo per l'attivazione degli assegni di ricerca, sia per la gestione delle procedure concorsuali, sia per la gestione amministrativa della carriera dei titolari di assegni.

Si riporta di seguito l'andamento relativo al numero degli assegni di ricerca attivi al 31.12, dal 2014 al 2021.



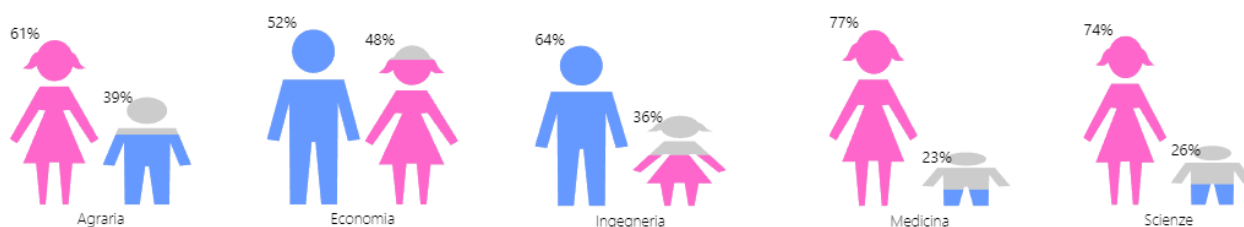
**Figura 5- Andamento numero assegni di ricerca attivi al 31.12, periodo 2014-2021**  
 (Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

Di seguito viene riportata la distribuzione degli assegnisti di ricerca per area culturale alla data del 31.12.2021 (Figura 6).



**Figura 6 – Percentuale sul totale assegnisti di ricerca per area culturale al 31.12.2021**  
 (Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

I dati relativi agli assegnisti di ricerca, per genere e per area culturale, che operano nell'organizzazione al 31.12.2021 sono sintetizzati nella figura di seguito riportata:



**Figura 7 - Percentuale sul totale degli assegnisti di ricerca per genere e per area culturale al 31.12.2021**  
 (Fonte dati: Divisione Risorse Umane)



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

Per quanto riguarda il personale tecnico amministrativo, per l'anno 2021 è stato definito un piano di reclutamento per l'assunzione di n. 41 unità, mentre il personale effettivamente assunto, anche su programmazioni precedenti, è stato pari a 51 unità, di cui 8 già in servizio presso l'Ateneo e passate a categoria superiore.

La programmazione del fabbisogno del personale tecnico amministrativo, approvata dal Consiglio di Amministrazione, è stata proposta sulla base delle cessazioni del personale (25 unità nel 2021) e della disponibilità di punti organico.

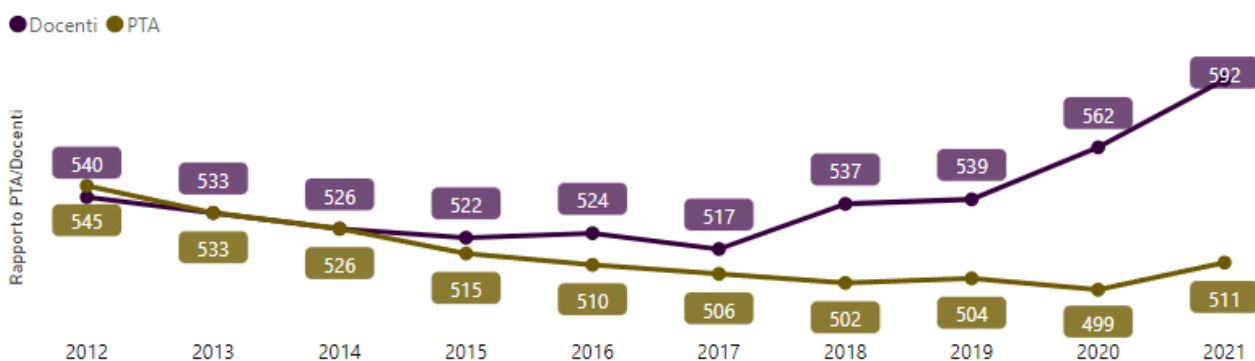
Particolare attenzione è stata posta al turn over delle figure di supporto riconducibili alla categoria C, con l'assunzione di 36 dipendenti.

In applicazione del D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 e in particolare dell'articolo 22, comma 15, si è provveduto nel corso del 2021 all'attivazione della progressione verticale con procedure finalizzate al passaggio di 3 unità alla categoria EP.

In conformità a quanto previsto dalle *Norme per il diritto al lavoro dei disabili* è stata altresì quantificata la quota d'obbligo per l'Ateneo ed effettuata la procedura di reclutamento per 3 unità di categoria C di area tecnica, riservata ai soggetti disabili di cui all'art. 1, comma 1, L. 68/1999.

Considerando il dato relativo alle cessazioni di 25 dipendenti, collocati in quiescenza o trasferiti presso altre sedi, l'Ateneo nel 2021 ha registrato un incremento rispetto all'anno precedente nella consistenza del personale tecnico amministrativo, passato da 499 unità al 31.12.2020 a 511 al 31.12.2021 (escluso il Direttore Generale e il personale in aspettativa per incarico di RTD, inclusi i Dirigenti)

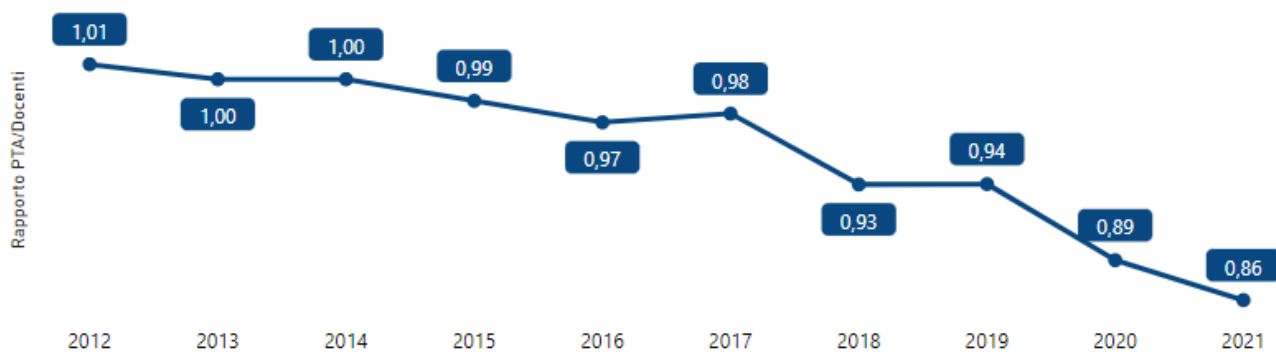
Nel corso degli anni il rapporto tra le due categorie di personale sopra descritte, personale docente e di ricerca e personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato, mostra il seguente andamento:



**Figura 8 - Dati relativi alla consistenza del Personale Docente e del Personale Tecnico e Amministrativo dal 2012 al 2021 (esclusi: DG, PTA in aspettativa per incarico di RTD e CEL, inclusi i dirigenti)**

In relazione alla consistenza del personale docente e di ricerca e del personale tecnico e amministrativo, il rapporto tra personale tecnico amministrativo e personale docente è diminuito passando da 0,89 dell'anno precedente a 0,86 nel 2021.

Nel corso degli anni il rapporto tra le due categorie di personale sopra indicate mostra la seguente evoluzione:



**Figura 9 – Andamento del rapporto tra Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente dal 2012 al 2021**  
 (Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

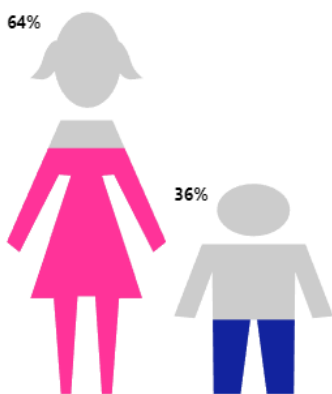
Per far fronte alle esigenze di personale, oltre che alla costituzione di rapporti di lavoro stabili, si è reso necessario fare ricorso a forme di lavoro flessibile ed in particolare al personale con contratto di lavoro a tempo determinato, in crescita di 18 unità rispetto all'anno precedente, per un totale di 43 dipendenti.

Alla data del 31.12.2021 la consistenza complessiva del personale tecnico amministrativo a tempo indeterminato e a tempo determinato è pari a 554 unità, suddivise nelle diverse strutture come nella tabella di seguito riportata.

	Tempo Indeterminato	Tempo determinato	Totale
Amministrazione Centrale	204	22	226
Dipartimenti	215	18	233
Presidenze	46	4	50
Centri di Servizio	44	1	45
	509	45	554

**Tabella 3 - Consistenza PTA a tempo indeterminato/determinato al 31.12.2021 per struttura di afferenza (esclusi: DG, personale in aspettativa per incarico di RTD e CEL)**  
 (fonte dati: divisione risorse umane)

Alla data del 31.12.2021 si registra una prevalenza di personale tecnico amministrativo, incluso il personale a tempo determinato e in aspettativa, di genere femminile pari al 64% rispetto al personale maschile pari al 36%.



**Figura 10 - Consistenza PTA a tempo indeterminato/determinato al 31.12.2021 per genere (esclusi: DG, personale in aspettativa per incarico di RTD e CEL)**

*(Fonte dati: Divisione Risorse Umane)*

L'Ateneo, inoltre, nel corso del 2021 si è avvalso di 3 collaboratori ed esperti linguistici (lingua inglese, francese/italiana, tedesca/italiana) che operano presso il Centro di supporto per l'apprendimento delle lingue.

#### **1.4. Offerta formativa e popolazione studentesca**

##### Corsi di studio

Nell'anno accademico 2020/21 sono stati attivati n° 57 corsi di studio (incluso le 5 sedi sul territorio del CdS in Infermieristica che è erogato ad Ancona, Pesaro, Macerata, Ascoli Piceno e Fermo).

Le principali variazioni intervenute nell'a.a. 2020/2021 sull'offerta formativa riguardano:

- L'istituzione di n.4 nuovi corsi (L9 - Sistemi industriali e dell'informazione, LM/SNT3 - Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche, LM-56&LM-91 - Data Science per l'economia e le imprese, LM-77 - Management della sostenibilità ed economia circolare) e la riattivazione di n. 3 corsi a seguito di sospensione per un anno accademico (L/SNT1 - Ostetricia, L/SNT3 – Dietistica, L/SNT4 - Assistenza sanitaria);
- L'approvazione di n. 6 nuovi ordinamenti di corsi già accreditati.

L'offerta formativa dell'Ateneo nell'anno accademico 2020/21 è articolata nei seguenti corsi di studio:

- 31 corsi di laurea;
- 23 corsi di laurea magistrale;
- 3 corsi di laurea magistrale a ciclo unico.

**Offerta formativa**  
A.A. 2020/2021

Area Culturale	Classe	Denominazione Corso di studio	Area Culturale	Classe	Denominazione Corso di studio
Agraria	L	Scienze e tecnologie agrarie	Ingegneria	LM	Ingegneria meccanica
Agraria	L	Scienze forestali e ambientali	Ingegneria	LM	Environmental engineering
Agraria	L	Scienze e tecnologie alimentari	Ingegneria	LM C.U.	Ingegneria edile-architettura
Agraria	LM	Scienze agrarie e del territorio	Medicina	L	Infermieristica (sede di Ancona)
Agraria	LM	Food and beverage innovation and management	Medicina	L	Infermieristica (sede di Ascoli Piceno)
Agraria	LM	Scienze forestali, dei suoli e del paesaggio	Medicina	L	Infermieristica (sede di Fermo)
Economia	L	Economia aziendale (sede di San Benedetto del Tronto)	Medicina	L	Infermieristica (sede di Macerata)
Economia	L	Economia e commercio	Medicina	L	Infermieristica (sede di Pesaro)
Economia	LM	Scienze economiche e finanziarie	Medicina	L	Ostetricia
Economia	LM	International economics and commerce	Medicina	L	Educazione professionale
Economia	LM	Data science per l'economia e le imprese	Medicina	L	Fisioterapia
Economia	LM	Economia e management	Medicina	L	Logopedia
Economia	LM	Management pubblico e dei sistemi socio-sanitari (sede di San Benedetto del Tronto)	Medicina	L	Dietetica
Economia	LM	Management della sostenibilità ed economia circolare	Medicina	L	Igiene dentale
Ingegneria	L	Ingegneria civile e ambientale	Medicina	L	Tecniche di laboratorio biomedico
Ingegneria	L	Ingegneria elettronica	Medicina	L	Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia
Ingegneria	L	Ingegneria biomedica	Medicina	L	Assistenza sanitaria
Ingegneria	L	Ingegneria informatica e dell'automazione	Medicina	L	Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro
Ingegneria	L	Ingegneria gestionale (sede di Fermo)	Medicina	LM	Scienze infermieristiche e ostetriche
Ingegneria	L	Ingegneria meccanica	Medicina	LM	Scienze delle professioni sanitarie tecniche assistenziali
Ingegneria	L	Sistemi industriali e dell'informazione (sede di Pesaro)	Medicina	LM	Scienze delle professioni sanitarie tecniche diagnostiche
Ingegneria	L	Ingegneria edile	Medicina	LM C.U.	Medicina e chirurgia
Ingegneria	L	Tecniche della costruzione e gestione del territorio	Medicina	LM C.U.	Odontoiatria e protesi dentaria
Ingegneria	LM	Biomedical engineering	Scienze	L	Scienze biologiche
Ingegneria	LM	Ingegneria civile	Scienze	L	Scienze ambientali e protezione civile
Ingegneria	LM	Ingegneria edile	Scienze	LM	Biologia molecolare e applicata
Ingegneria	LM	Ingegneria elettronica	Scienze	LM	Biologia marina
Ingegneria	LM	Ingegneria gestionale (sede di Fermo)	Scienze	LM	Rischio ambientale a protezione civile
Ingegneria	LM	Ingegneria informatica e dell'automazione			

L: Corso di Laurea Triennale | LM: Corso di Laurea Magistrale | LM C.U.: Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico

**Figura 11 - Corsi di laurea a.a. 2020/21**

I corsi di studio sono distribuiti per Area culturale come segue:

	a.a 2018/2019			a.a. 2019/2020			a.a. 2020/2021		
	L	LM	LMCU	L	LM	LMCU	L	LM	LMCU
<i>Agraria</i>	3	3		3	3		3	3	
<i>Economia</i>	2	4		2	4		2	6	
<i>Ingegneria</i>	8	8	1	8	8	1	9	8	1
<i>Medicina</i>	15	1	2	12	2	2	15	3	2
<i>Scienze</i>	2	3		2	3		2	3	
<i>Totale per tipologia CdS</i>	<b>30</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>27</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>3</b>
<b>Totale offerta formativa</b>	52			50			57		

**Tabella 4 – Offerta formativa Corsi di studio D.M. 270/04 per Area, confronto a.a 2018/19, 2019/20 e 2020/21**  
(Fonte: Banche dati MIUR)

Si evidenzia la crescita del numero complessivo di corsi, con un progressivo incremento di quelli magistrali nelle aree di Economia e Medicina.

Da una disamina analitica sull'offerta formativa dell'a.a. 2020/21 si riscontrano:

- a) n. 9 corsi attivi su sedi decentrate (n. 7 cdL + n. 2 cdLM);
- b) n. 4 corsi erogati integralmente in lingua inglese (n. 4 cdLM);
- c) n. 1 corsi selezionati per un co-finanziamento comunitario in "Erasmus plus" (n. 1 cdLM);
- d) n. 7 corsi in doppia lingua italiano/inglese (n. 4 cdL + n. 3 cdLM);
- e) n. 6 corsi con accordi di doppio titolo (n. 1 cdL + n. 5 cdLM);
- f) n. 2 corsi interclasse (n. 1 cdL + n. 1 cdLM);
- g) n. 2 corsi sperimentali ad orientamento professionale.

I corsi di cui al punto a) favoriscono la diffusione dell'offerta formativa sul territorio marchigiano, essendo attivi presso sedi che insistono nei seguenti comuni: Ascoli Piceno, Fermo, Macerata, Pesaro, San Benedetto del Tronto.

I corsi indicati ai punti b) e al punto e) puntano invece a una dimensione internazionale dell'offerta formativa che diviene, pertanto, più attrattiva per gli studenti stranieri e più efficace per lo sviluppo di competenze spendibili all'estero.

I corsi interclasse (punto f) trovano il loro punto di forza nell'approccio interdisciplinare ai contenuti dei rispettivi corsi, mentre quelli riportati al punto g) sono corsi professionalizzanti che, privilegiando una formazione pratica e laboratoriale rispetto a quella teorica, agevolano l'ingresso nel mercato del lavoro, in termini sia di tempo che di opportunità.

Tra i corsi di studio vi sono, infine, quelli di rilievo internazionale, ossia sia corsi di cui alla tabella K del DM 6/2019 (corsi erogati integralmente in lingua straniera; corsi ad ordinamento congiunto con Atenei stranieri; corsi con mobilità strutturata; corsi selezionati per un co-finanziamento comunitario in "Erasmus plus"), sia quei corsi che possono comunque vantare una connotazione internazionale, in quanto offerti in doppia lingua

o coinvolti in accordi di doppio titolo con università straniere. Di seguito si riporta l'andamento complessivo dei corsi a rilevanza internazionale attivati nell'a.a. 2020/2021 rispetto all'a.a. 2019/20.

	a.a. 2019/2020		a.a 2020/2021	
	L	LM	L	LM
<i>Agraria</i>		1	1	1
<i>Economia</i>	1	1	1	1
<i>Ingegneria</i>		4		4
<i>Medicina</i>			4	
<i>Scienze</i>		1		1
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

**Tabella 5 - Corsi di rilievo internazionali attivati nell'a.a.2019/20 e 2020/21**  
(Fonte: Area Didattica e Servizi agli Studenti)

Corsi di studio	a.a	a.a	a.a	a.a	a.a
	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
<i>Attivati</i>	49	50	52	50	57
<i>Di cui con rilascio del titolo doppio</i>	2	3	3	3	4
<i>Di cui erogati integralmente in lingua inglese</i>	3	4	4	4	4

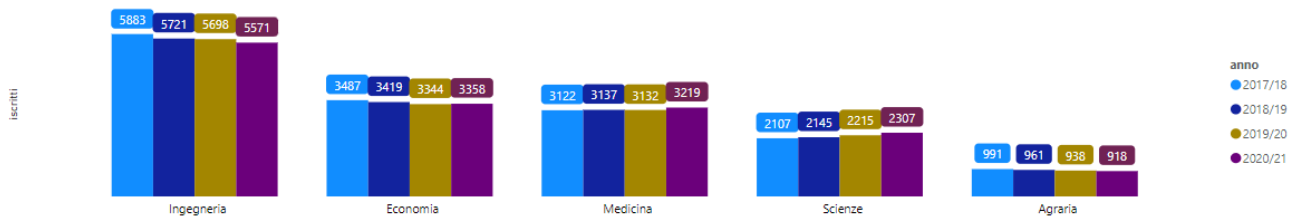
**Tabella 6 – N.ro corsi di studio (confronto a.a. 2016/17, 2017/18, 2018/19 , 2019/20 e 2020/21)**  
(Fonte dati: I nostri valori 2021)

### **Immatricolazioni ed iscrizioni**

Per l'a.a. 2020/21 si è registrato un numero di iscritti ai Corsi di Laurea complessivamente pari a 15.373 studenti (15.327 nell'anno precedente) di cui 10.340 iscritti ai Corsi di Laurea, 3.305 iscritti alle Lauree Magistrali, 1.640 iscritti alle Lauree Magistrali a Ciclo Unico e 88 iscritti ai corsi di laurea vecchio ordinamento.

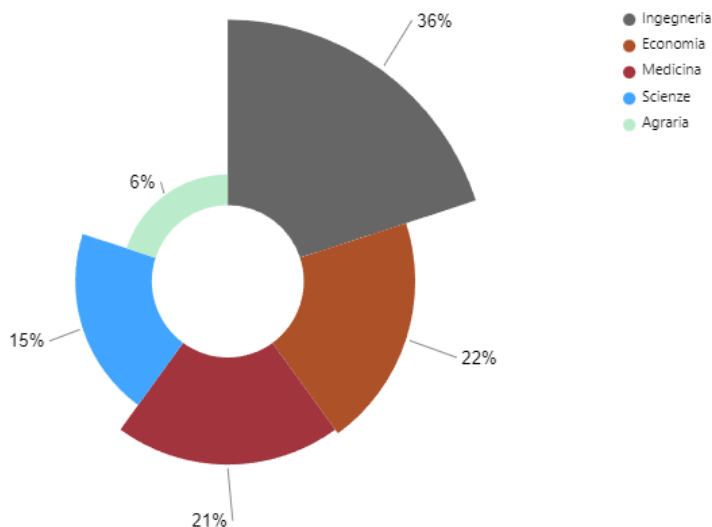
	a.a. 2017-18	a.a 2018-19	a.a 2019-20	a.a 2020-21
<i>Agraria</i>	991	961	938	918
<i>Economia</i>	3.487	3.419	3.344	3.358
<i>Ingegneria</i>	5.883	5.721	5.698	5.571
<i>Medicina</i>	3.122	3.137	3.132	3.219
<i>Scienze</i>	2.107	2.145	2.215	2.307
<b>Totale</b>	<b>15.590</b>	<b>15.383</b>	<b>15.327</b>	<b>15.373</b>

**Tabella 7 - Iscritti ai Corsi di laurea (confronto a.a 2017/18 - 2018/19 - 2019/20 e 2020/21)**  
(Fonte dati: Area Didattica)



**Figura 12 - Iscritti ai corsi di laurea per area, confronto a.a 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21**  
(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti)

Si riporta di seguito la % degli studenti iscritti per Area relativamente all'a.a. 2020/21.



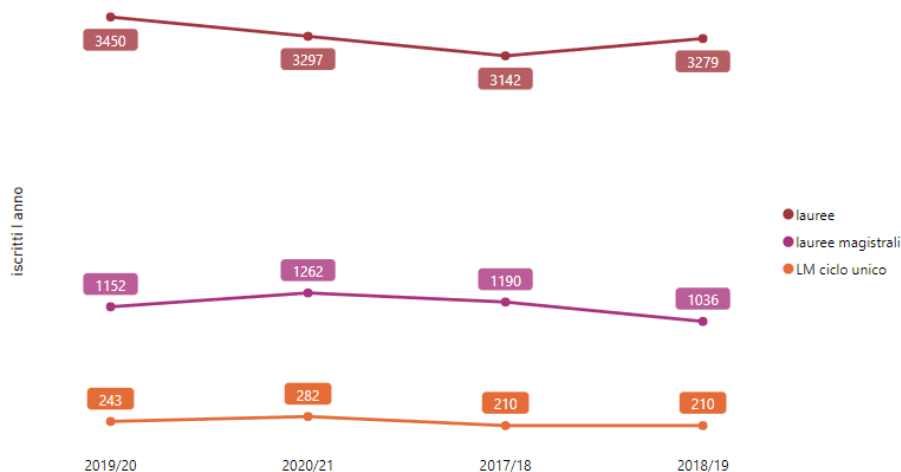
**Figura 13 - % sul totale degli studenti iscritti per Area a.a 2020/21**

Si riportano di seguito alcune tabelle e figure con la sintesi dei dati più significativi relativi alla consistenza del numero di iscritti al 1° anno nell'a.a. 2020/21 in confronto agli a.a. 2018/19 e 2019/20.

Nell'a.a. 2020/21 si evidenzia un sostanziale consolidamento del numero di iscrizioni ai corsi di studio attivati presso l'Ateneo e un aumento di iscrizioni per i corsi di laurea magistrale e a ciclo unico, come sotto evidenziato.

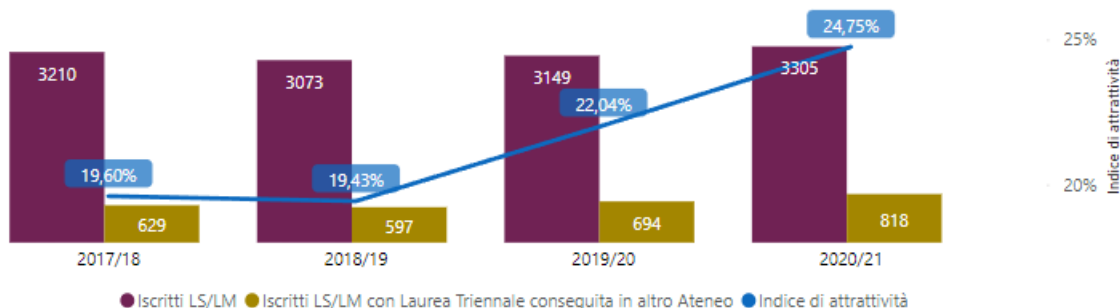
	Lauree			Lauree Magistrali			LM a ciclo unico		
	18/19	19/20	20/21	18/19	19/20	20/21	18/19	19/20	20/21
<i>Agraria</i>	174	208	204	83	81	64			
<i>Economia</i>	695	706	668	349	349	460			
<i>Ingegneria</i>	1.083	1.238	1.074	413	439	443	22	24	38
<i>Medicina</i>	631	572	614	31	45	78	188	219	244
<i>Scienze</i>	696	726	737	160	238	217			
<b>Totale</b>	<b>3.279</b>	<b>3.450</b>	<b>3.297</b>	<b>1.036</b>	<b>1.152</b>	<b>1.262</b>	<b>210</b>	<b>243</b>	<b>282</b>

**Tabella 8 - numero di iscritti al 1° anno per area e per tipologia di CdS**  
(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti)



**Figura 14 - Andamento iscritti al primo anno per tipologia di corso**  
(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli studenti)

L'attrattività per i corsi di laurea magistrale, ovvero la percentuale di iscritti con laurea conseguita presso altri Atenei/Università estere, è in aumento, nell' a.a 2019/20 si attesta intorno al 22%.



**Figura 15 - Attrattività Lauree magistrali**  
(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti)

## Laureati

Nell'anno solare 2021 si sono laureati 2.906 studenti di cui 2.881 studenti iscritti a corsi di Laurea post riforma da Decreto Ministeriale n. 270 del 2004.

Il 58,29% si è laureato in corsi di laurea triennale, il 32,73% in corsi di laurea magistrale e il 6,61% in corsi di laurea magistrale a ciclo unico dell'area medica; solo lo 0,86% dei laureati ha conseguito una laurea con ordinamenti antecedenti alla riforma 270/04.

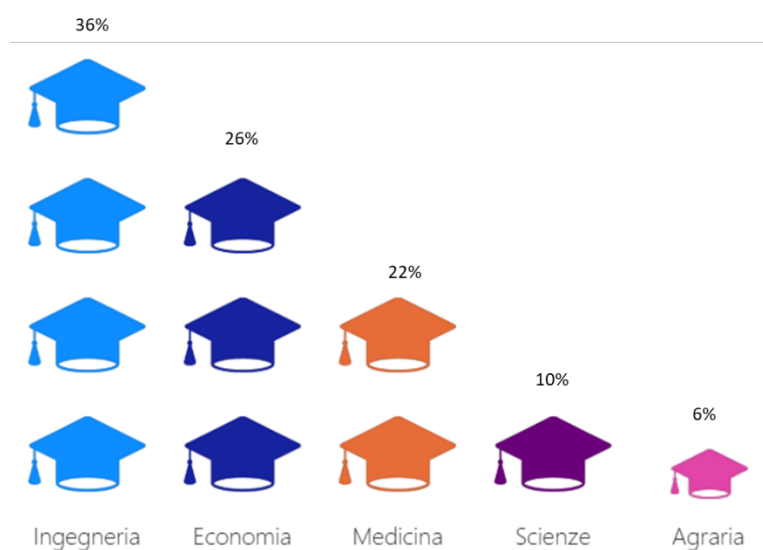
Negli anni il numero di laureati oscilla intorno alle 3000 unità (tabella 13) con un costante aumento dei laureati in corso che era il 51% nel 2016 contro l'attuale 60,94%.



	a.s. 2017	a.s. 2018	a.s. 2019	a.s. 2020	a.s. 2021
<i>Agraria</i>	136	160	171	170	159
<i>Economia</i>	836	760	750	783	743
<i>Ingegneria</i>	1011	1126	1.058	1039	1.054
<i>Medicina</i>	703	657	637	646	650
<i>Scienze</i>	306	348	352	396	300
<b>Tot laureati</b>	<b>2992</b>	<b>3051</b>	<b>2.968</b>	<b>3.034</b>	<b>2.906</b>

**Tabella 9 - N.ro totale di studenti laureati per area culturale a.s. 2017-2018 – 2019 – 2020 e 2021.**

(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli studenti)



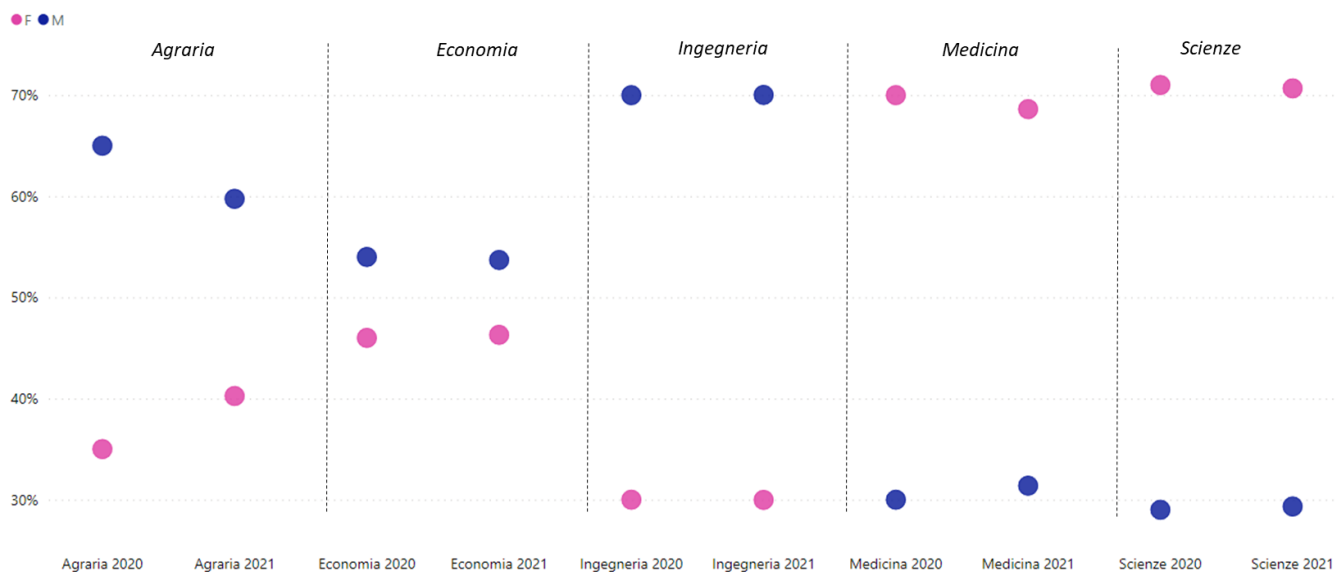
**Figura 16 - Percentuale sul totale dei laureati per area culturale al 31.12.2021**

(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti)

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Agraria</i>	95	64	159
<i>Economia</i>	399	344	743
<i>Ingegneria</i>	738	316	1.054
<i>Medicina</i>	204	446	650
<i>Scienze</i>	88	212	300
<b>Totale</b>	<b>1.524</b>	<b>1.382</b>	<b>2.906</b>

**Tabella 10 – Numero dei laureati per genere e per area culturale al 31.12.2021**

(Fonte dati: I Nostri valori 2022)



**Figura 17 - % dei laureati per genere per Area, confronto a.s. 2020 e 2021**  
 (Fonte dati: I Nostri valori a.a 2020/2021 e a.a. 2021/2022)

### **Dottorato di Ricerca**

Nell'anno accademico 2020/2021 sono attivi 9 corsi di dottorato di ricerca, suddivisi nelle diverse aree culturali come sotto specificato:

	Numero	Denominazione del corso
Agraria	1	• Scienze agrarie, alimentari e ambientali
Economia	2	• Economics • Management and law
Ingegneria	3	• Ingegneria civile, ambientale, edile e architettura • Ingegneria industriale • Ingegneria dell'informazione
Medicina	2	• Human health • Biomedical sciences
Scienze	1	• Scienze della vita e dell'ambiente

**Tabella 11 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale a.a 2020/21**  
 (Fonte dati: I Nostri valori a.a 2020/2021)

TIPOLOGIA	a.a. 2016-17	a.a. 2017-18	a.a. 2018-19	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21
Dottorati di ricerca	9	9	9	9	9

**Tabella 12 - N.ro corsi dottorato di ricerca attivati, confronto a.a. 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21.**  
 ((Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti))

Si riportano di seguito alcune tabelle e rappresentazioni che sintetizzano alcuni aspetti relativi agli iscritti e ai titoli di dottorato di ricerca rilasciati nell'anno accademico 2020/2021.

TIPOLOGIA	Isritti a.a. 2016-17	Isritti a.a. 2017-18	Isritti a.a. 2018-19	Isritti a.a. 2019-20	Isritti a.a. 2020-21
<i>Dottorati di ricerca</i>	370	360	337	336	<b>339</b>

**Tabella 13 - n.ro di iscritti ai corsi di dottorati a.a. 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21.**  
(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti)

AREA	Maschi	Femmine	Totale
<i>Agraria</i>	16	18	<b>34</b>
<i>Economia</i>	28	22	<b>50</b>
<i>Ingegneria</i>	93	53	<b>146</b>
<i>Medicina</i>	22	39	<b>61</b>
<i>Scienze</i>	15	33	<b>48</b>
<b>Totale</b>	<b>174</b>	<b>165</b>	<b>339</b>

**Tabella 14 – n.ro iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per genere e per area culturale a.a. 2020/21.**  
(Fonte dati: I Nostri Valori a.a. 2020/2021)

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Agraria</i>	3	7	<b>10</b>
<i>Economia</i>	5	9	<b>14</b>
<i>Ingegneria</i>	25	26	<b>51</b>
<i>Medicina</i>	5	16	<b>21</b>
<i>Scienze</i>	7	6	<b>13</b>
<b>Totale</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>109</b>

**Figura 18 - n.ro titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale al 31.12.2021**  
(Fonte dati: I Nostri valori a.a. 2021/2022)



**Figura 19 - % di titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area, confronto al 31.12.2020 e al 31.12.2021**  
(Fonte dati: Area Didattica e Servizi agli Studenti)

### **Formazione post laurea: Master, Corsi di perfezionamento e Scuole di specializzazione**

Nell'anno accademico 2020/21 sono stati inoltre attivati 7 Corsi di perfezionamento, 8 Master di cui 6 di primo livello e 2 di secondo livello e 35 Scuole di Specializzazione.

Si riporta di seguito l'andamento del numero di corsi post laurea attivati dall'Ateneo e del numero di iscritti per anno accademico:

TIPOLOGIA	a.a. 2016-17	a.a 2017-18	a.a 2018-19	a.a 2019/20	a.a 2020/21
<i>Master I livello</i>	6	8	8	8	6
<i>Master II livello</i>	2	2	3	3	2
<i>Corsi di perfezionamento</i>	10	10	10	12	7
<i>Scuole di Specializzazione dell'area medica (autonome)</i>	31	33	32	33	35
<b>Totale</b>	<b>58</b>	<b>53</b>	<b>53</b>	<b>56</b>	<b>50</b>

**Tabella 15 - Offerta formativa Post Laurea a.a 2016-17 / 2017-18 / 2018-19/2019-20 e 2020-21**

(Fonte dati: Bilancio sociale UnivPM 2018, Banche dati di Ateneo, Divisione Rapporti con Ssn e Formazione Post Laurea - Area Medica)

TIPOLOGIA	Iscritti	Iscritti	Iscritti	Iscritti	Iscritti
	a.a. 2016-17	a.a 2017-18	a.a 2018-19	a.a 2019-20	a.a 2020-21
<i>Master I livello</i>	80	145	129	98	85
<i>Master II livello</i>	140	120	104	126	90
<i>Corsi di perfezionamento</i>	142	207	271	185	117
<i>Scuole di Specializzazione dell'area medica (autonome)</i>	472	474	479	603	755*
<b>Totale</b>	<b>834</b>	<b>946</b>	<b>983</b>	<b>1.039</b>	<b>1.102</b>

**Tabella 16 – n.ro di iscritti ai corsi post laurea a.a 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21.**

(Fonte dati: Bilancio sociale UnivPM 2018, Divisione rapporti con SSN e formazione post laurea area medica)

(\*alla data del 30/05/2022, al netto di trasferimenti e rinunce)

Titoli rilasciati	Maschi	Femmine	Totale
<i>Master di I livello</i>	29	35	64
<i>Master di II livello</i>	40	53	93
<i>Corsi di perfezionamento</i>	80	99	179
<i>Scuole di Specializzazione dell'area medica (autonome)</i>	43	67	110
<b>Totale</b>			<b>446</b>

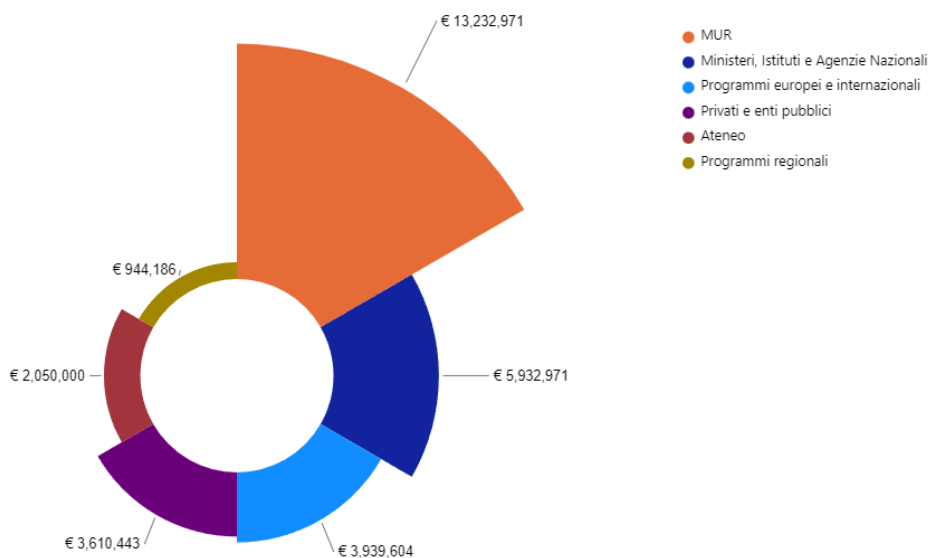
**Tabella 17 - Titoli rilasciati per genere al 31.12.2021**

(Fonte dati: Area Didattica e I Nostri valori a.a 2021/2022)

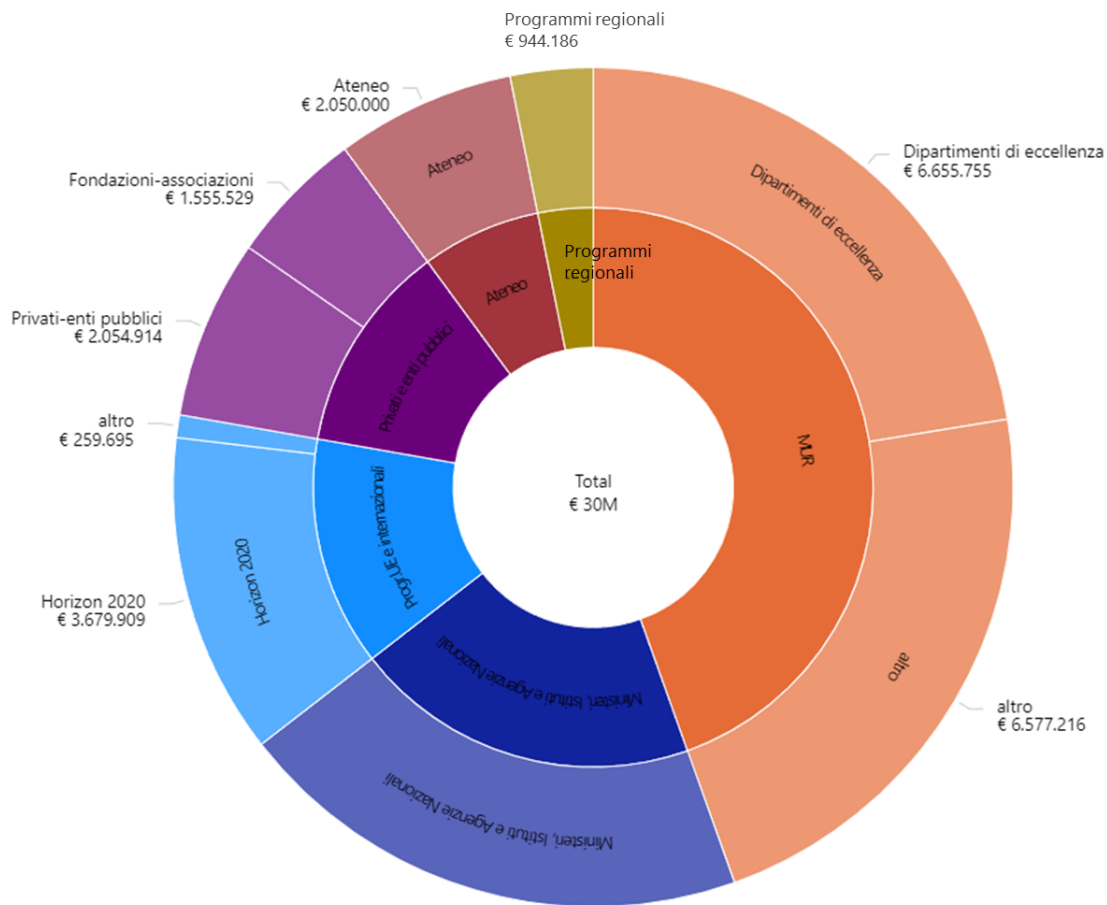
## 1.5. Ricerca e Terza Missione

### Ricerca

Nell'anno 2021 sono stati finanziati progetti di ricerca per un importo totale pari a 29.710.175 euro. Di seguito sono presentati, in grafici e prospetti tabellari, l'ammontare dei finanziamenti per tipologia di progetto e soggetto finanziatore e il numero dei progetti di ricerca finanziati nell'anno 2021. La modalità di calcolo usata per le convenzioni di ricerca considera il numero e l'importo dei progetti avviati nell'anno di riferimento.



**Figura 20 - Importo dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore, anno 2021**  
(Fonte dati: I Nostri valori a.a 2021/2022)



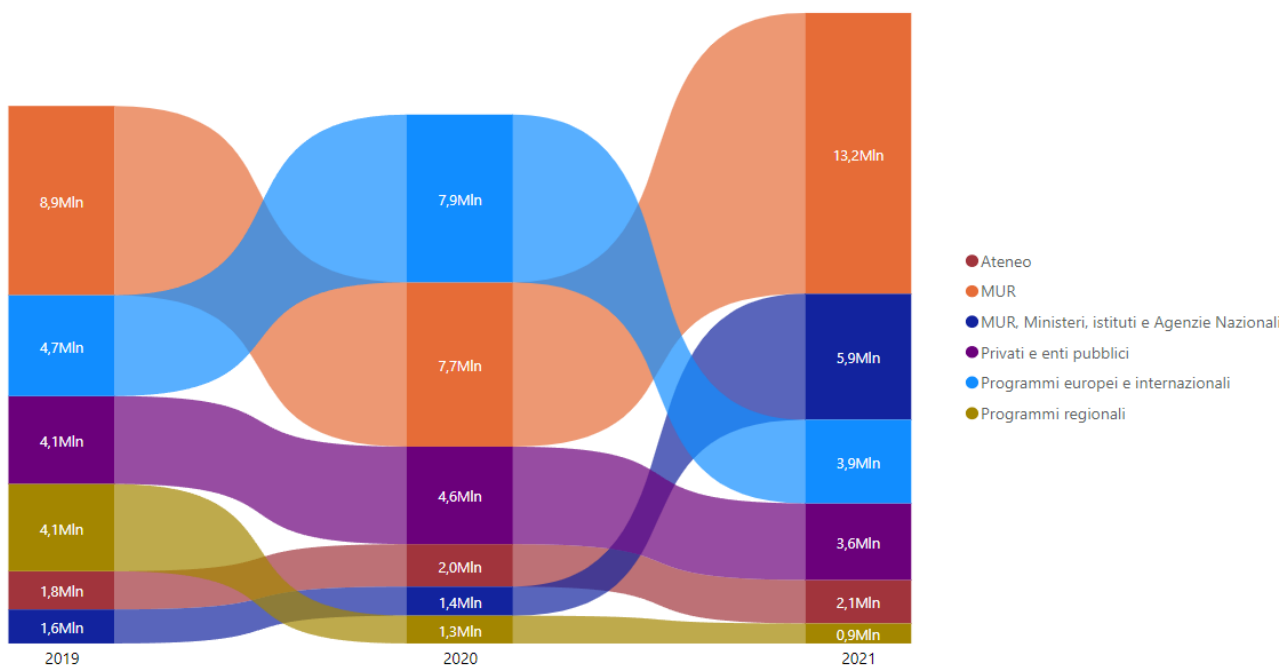
**Figura 21 - - Importo dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di progetto e di soggetto finanziatore, anno 2021**  
 (Fonte dati: I Nostri valori a.a 2021/2022)

Soggetto finanziatore	Tipologia progetto	N.ro progetti			Importo		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>Ateneo</b>					1.800.000	2.000.000	2.050.000
<b>MUR</b>	Dipartimenti di eccellenza	5	5	5	6.655.755	6.655.755	6.655.755
	PRIN 2017	17	5		2.265.169	1.087.450	
	altri finanziamenti MUR (es. PON, PNR, PRIN, FISIR, ecc.)			nd			6.577.216
<b>MUR, Ministeri, Istituti e Agenzie Nazionali</b>		12	14	13	1.605.445	1.369.357	5.932.971
<b>Programmi europei e internazionali</b>	Horizon 2020	12	20	13	2.570.356	6.622.570	3.679.909
	altri programmi	15	6	3	2.178.381	1.280.370	259.695
<b>Programmi regionali</b>		23	12	7	4.108.508	1.311.821	944.186
<b>Privati e enti pubblici</b>	fondazioni e associazioni	105	12	8	4.143.856	2.404.606	1.555.529
	altro		99	81		2.188.750	2.054.914
<b>Totale</b>		<b>189</b>	<b>173</b>	<b>nd</b>	<b>25.327.470</b>	<b>24.920.679</b>	<b>29.710.175</b>

**Tabella 18 - Tabella riepilogativa del n° dei progetti di ricerca finanziati e dell'importo del finanziamento per soggetto finanziatore e per tipologia di progetto, confronto anno 2019, 2020 e 2021**  
(Fonte dati: I Nostri Valori 2020 e 2021 e 2022)

Nell'anno 2021 si è registrato un incremento delle risorse provenienti dal MUR (es. PON, PNR, PRIN, FISIR, ecc.) e dai Ministeri, Istituti e Agenzie Nazionali attestandosi rispettivamente su circa 6.5 milioni di euro e 5.9 milioni di euro finanziati.





**Figura 22- Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca, confronto triennio 2019-2021**  
 (Fonte dati: I Nostri valori 2020,2021, 2022)

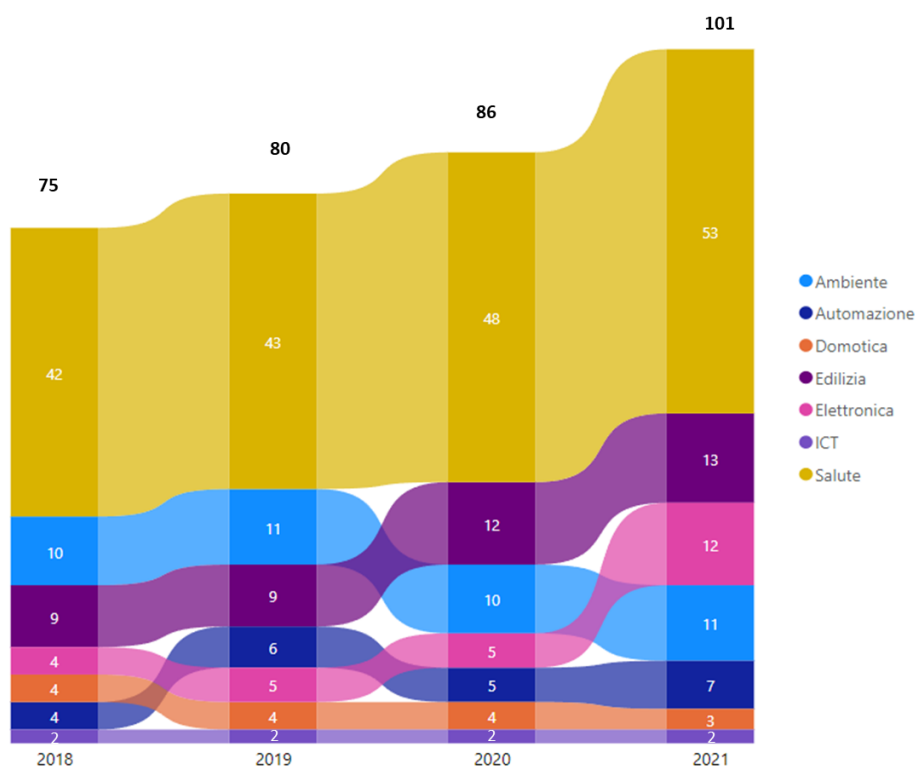
### Terza Missione e Proprietà Intellettuale

Nell'anno 2021 il numero di depositi di brevetti italiani ed estensioni presenti in portafoglio per settore di applicazione o tecnologia risulta pari a **101** così suddivisi per settore di applicazione e tecnologia.

	Totale
Salute	53
Ambiente	11
Edilizia	13
Domotica	3
Automazione	7
ICT	2
Elettronica	12
<b>Totale</b>	<b>101</b>

**Tabella 19 - n.ro di brevetti al 31.12.2021**  
 (Fonte Dati: I Nostri Valori 2022)

Di seguito si riporta l'andamento del numero di depositi (italiani ed estensioni) negli anni dal 2018 al 2021 dal quale si evince un trend in costante aumento.



**Figura 23- Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia, confronto 2018, 2019, 2020 e 2021**

(Fonte dati: Divisione Ricerca e Innovazione, I Nostri Valori 2022)

Nell'anno 2021 sono state avviate **262** collaborazioni con imprese ed enti pubblici per attività commerciale (ricerche e consulenze, analisi, prove e tarature, etc) per un importo complessivo di € **4.785.859**, in aumento rispetto all'attività commerciale del 2020, pari a € 3.306.890.

Con riferimento allo stretto legame con il Servizio Sanitario Regionale con cui l'Università Politecnica delle Marche si trova a collaborare, nell'anno 2021 si registrano **253** unità di personale universitario (docente e di ricerca strutturato, tecnico e amministrativo, assegnisti di ricerca e dottorandi) che svolgono attività presso le strutture del SSR, di cui **193** impegnate in attività assistenziale.

	Totale		Di cui attività assistenziale	
	2020	2021	2020	2021
<i>Personale docente e di ricerca strutturato</i>	120	125	117	122
<i>Personale tecnico e amministrativo</i>	50	54	26	25
<i>Assegnisti di ricerca</i>	23	22	13	10
<i>Dottorandi</i>	47	52	32	36
<b>Totale</b>	<b>240</b>	<b>253</b>	<b>188</b>	<b>193</b>

**Tabella 20 - personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR al 31.12.2020 e al 31.12.2021**

(Fonte dati: I Nostri valori 2021 e 2022)

## 1.6. Contesto di riferimento e fatti salienti della gestione complessiva di Ateneo

L'Ateneo ha operato all'interno di un contesto caratterizzato dalla persistenza dello stato di emergenza sanitaria, che ha avuto una diretta influenza sulle attività svolte, anche nell'anno 2021.

Una parte fondamentale delle attività, infatti, ha riguardato l'aggiornamento costante dei Protocolli di sicurezza, anche sulla base dell'evoluzione normativa, e l'attuazione di misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del Covid-19. Si è proseguito, inoltre, ad investire per il potenziamento degli strumenti per la didattica a distanza e per lo smart working e, in generale, a perseguire la strada della dematerializzazione e della digitalizzazione dei servizi.

Al contempo, sono intervenute due importanti novità normative: una relativa alla emanazione con DM n. 293 del 25/3/2021 delle *"Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati"* (PRO-3 2021-2023) e l'altra relativa alla introduzione, prevista dall'art. 6 del D.L. n. 80 del 9/6/2021, del *"Piano Integrato di Attività e Organizzazione"* (PIAO). Nel corso dell'anno 2021 è stato inoltre emanato il Decreto Ministeriale n. 1154 del 14 ottobre 2021, *"Autovalutazione, valutazione, accreditamento iniziale e periodico delle sedi e dei corsi di studio"*, in sostituzione del DM n. 6 del 7/01/2019.

Si sintetizzano, di seguito, i fatti salienti della gestione 2021.

Un indicatore sintetico del volume dell'attività amministrativo-gestionale realizzata nell'anno è sicuramente l'andamento dell'attività dei principali organi di Ateneo.

Le delibere del Senato Accademico sono passate da una media di 180 del biennio 2019-2020 a 208 del 2021 (+17,5%).

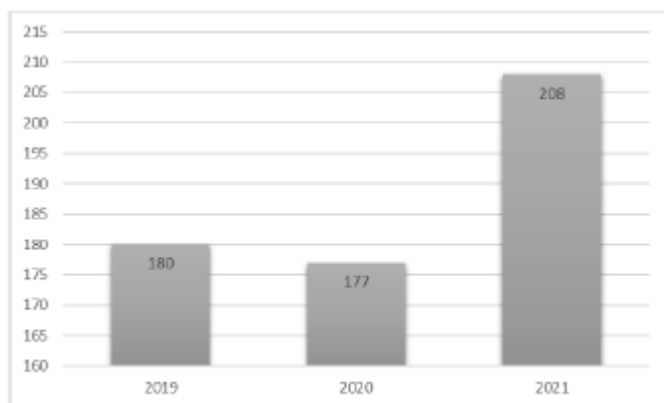


Figura 24 - Delibere del Senato Accademico (confronto triennale)

Il Consiglio di Amministrazione, organo di governo dell'Ateneo che svolge le funzioni di indirizzo strategico, di programmazione finanziaria e del personale, evidenzia un incremento rilevante della propria attività, passando dalle circa 375 delibere approvate in media nel biennio 2019-2020 alle 514 delibere del 2021, con un incremento prossimo al 40%.

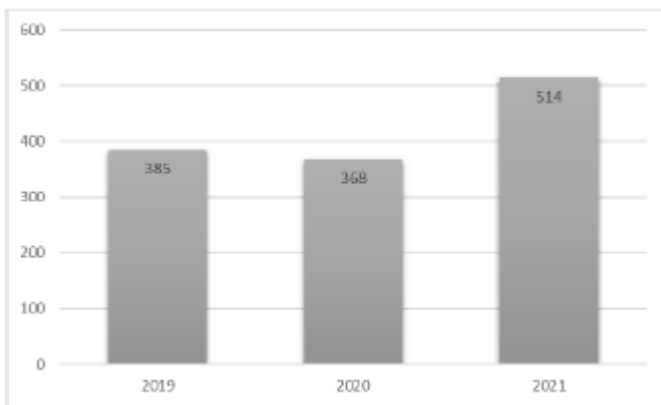


Figura 25 - Delibere del Consiglio di Amministrazione (confronto triennale)

Anche gli atti amministrativi emanati dal Rettore e dal Direttore Generali e dai loro delegati hanno registrato un incremento. A livello gestionale, è importante evidenziare come tali atti siano stati oggetto di digitalizzazione, dapprima a livello di firma, poi, nel corso del 2021 la digitalizzazione è stata estesa a tutto il flusso di approvazione degli atti.

anno	n.	% firmati digitalmente	% con flusso approvativo di firma digitale
2019	1070	-	-
2020	1336	74%	-
2021	1506	100%	81%

Figura 26 – Decreti Rettorali

anno	n.	% firmati digitalmente	% con flusso approvativo di firma digitale
2019	1081	-	-
2020	1118	73%	-
2021	1201	100%	58%

Figura 27 - Decreti Direttoriali e determine

È opportuno sottolineare come il 2020 si era chiuso con un dato allarmante per l'Ateneo: l'indice di tempestività di pagamento dell'Ateneo aveva raggiunto, nella media dell'anno, un valore prossimo ai limiti di legge (+25,11), esponendo l'Ateneo a possibili sanzioni.

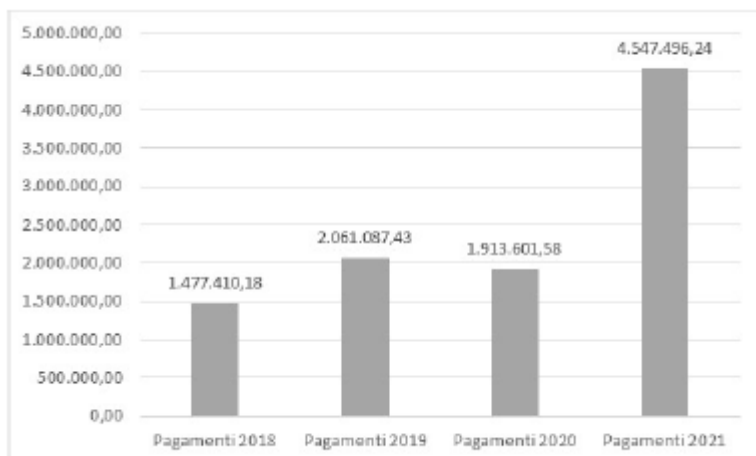
Alla luce di ciò, nel corso del 2021 sono state introdotte misure gestionali e di attenzione organizzativa che hanno portato l'Ateneo a conseguire un valore annuale pari a -0,40 gg medi, evidenziando la rinnovata capacità dell'Ateneo di onorare le scadenze contrattuali previste. Un dato importante che evidenzia l'attenzione gestionale e gli sforzi profusi da tutte le strutture organizzative per riorganizzare efficacemente il processo degli acquisti, in particolare nella fase di liquidazione delle fatture.

2021	Indicatore	Volume fatture pagate
Primo trimestre	- 5,56 (€*gg)	€ 4.671.369,25
Secondo trimestre	- 5,44 (€*gg)	€ 6.355.524,78
Terzo trimestre	+ 11,68 (€*gg)	€ 6.219.516,75
Quarto trimestre	- 3,36 (€*gg)	€ 6.428.972,13
Annuale	- 0,40 (€*gg)	€ 23.675.382,91

Figura 28 - Indice di tempestività dei pagamenti 2021

Il 2021 si è caratterizzato anche per i numerosi cantieri avviati per l'ottenimento dei Certificati di Prevenzione Incendi dei diversi plessi dell'Ateneo, necessari per poter mantenere le attività nelle strutture dell'Ateneo. Ben 21 sono stati i lavori programmati di cui 14 conclusi, 4 in esecuzione e 3 in fase di progettazione.

Analizzando la capacità di spesa in ambito edilizio, si registra per il 2021 un incremento importante attestandosi a 4,5 milioni di euro (+137,6%).



**Figura 29 - Andamento dei pagamenti Area Edilizia (Spesa codici SIOPE coerenti - confronto quadriennale)**

Tra le tante iniziative che sono state realizzate nel 2021 se ne ricordano alcune di particolare rilievo. Fra le misure di contenimento dell'emergenza sanitaria, il Sistema Sanitario Regionale ha avviato il piano vaccinale delegando alle università l'organizzazione della somministrazione dei vaccini per il proprio personale. Un impegno importante da un punto di vista gestionale, realizzato anche grazie all'attività di coordinamento svolta dal Preside della Facoltà di Medicina e al supporto dei docenti della stessa Facoltà che ha portato alla somministrazione di un totale di 3009 dosi tra prima e seconda somministrazione.

Il 2021 è stato caratterizzato anche da un rafforzamento dell'impegno verso la sostenibilità e l'uguaglianza di genere. In particolare, è stato introdotto un nuovo strumento evoluto di reporting, il Bilancio Integrato 2020, un documento che permette di esplicitare i modi in cui creiamo valore economico, sociale ed ambientale, ossia valore sostenibile, per la comunità di oggi e per quella futura, gli obiettivi e i risultati raggiunti. Nel corso dell'anno è stato approvato anche il Gender Equality Plan 2022-2025, espressione della volontà dell'Ateneo di investire in modo sistematico competenze, energie e risorse per ridurre le disparità di genere esistenti nel mondo universitario e della ricerca.

Nel corso del 2021 sono stati rinnovati i maggiori organi di Ateneo (Senato Accademico, Consiglio di Amministrazione, Collegio dei Revisori, Nucleo di Valutazione, CUG, ecc.), dei Consigli delle tre Facoltà, del Preside della Facoltà di Medicina e Chirurgia e di 7 Direttori di Dipartimento.

Inoltre, sono stati mantenuti e realizzati gli obiettivi di performance programmati per l'anno 2021, come evidenziato nei paragrafi successivi.

Durante il 2021, anche grazie all'impegno dell'organizzazione a sostegno delle attività svolte nelle aree core - Didattica, Ricerca e Terza missione e nell'Area Sanitaria - e che testimoniano un coinvolgimento trasversale tra Amministrazione Centrale e Strutture Didattico Scientifiche, l'Ateneo ha attratto risorse straordinarie che nel corso del 2021 si sono presentate con tempi di sviluppo dei procedimenti straordinari. Tra questi si ricorda, a titolo di esempio, i DM 734 (Fondo per le esigenze emergenziali del sistema dell'Università), 737 (Fondo per la promozione e lo sviluppo delle politiche del Programma Nazionale per la Ricerca -PNR), 1061 (Dottorati di ricerca su tematiche green e dell'innovazione: nuove risorse dal PON Ricerca e Innovazione), 1062 (Dal PON Ricerca e Innovazione 14-20 nuove risorse per contratti di ricerca su tematiche green e sui temi dell'innovazione). Si ricorda, inoltre, che nella fase finale del 2021 è stato avviato un processo coordinato e concertato per la partecipazione dell'Università alle diverse call del PNRR, ulteriore sfida per l'Ateneo.

## 1.7. I risultati raggiunti

### *L'Albero della performance*

L'Università Politecnica delle Marche gestisce la propria performance organizzativa e individuale, nelle fasi di programmazione, monitoraggio, misurazione e valutazione e rendicontazione, secondo quanto definito attraverso il proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance

Il suddetto Sistema pone alla base dell'intera gestione del ciclo della performance l'*Albero della performance*, cioè una mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, strategia delineata e articolata in aree strategiche, obiettivi strategici fino ad arrivare a piani d'azione e obiettivi operativi. Esso fornisce una rappresentazione articolata, completa, sintetica ed integrata della performance dell'Ateneo.

L'albero della performance dell'UnivPM, con riferimento al ciclo della performance 2021-2023, riportato nella Figura sottostante, si articola in:

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

Il riquadro grigio in figura circonda gli ambiti di misurazione e valutazione della performance, organizzativa ed individuale.

Vi sono poi gli obiettivi didattico-scientifici che si trovano al di fuori dell'area delimitata, in quanto direttamente correlati alle attività istituzionali dei docenti e ricercatori.

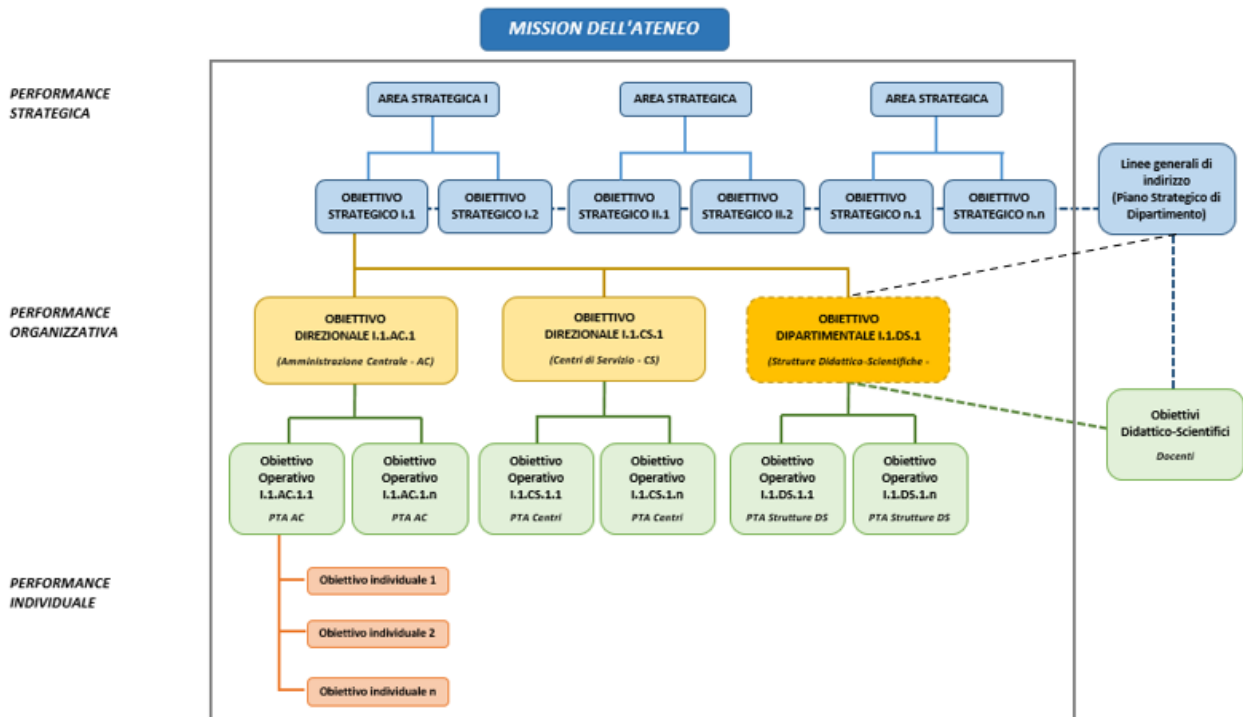


Figura 30- Albero della performance UnivPM, anno 2021

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

Al secondo livello, si collocano gli **obiettivi direzionali**, individuati per l'Amministrazione Centrale e i Centri di servizio, e gli **obiettivi dipartimentali/di Facoltà**, individuati invece per le strutture didattico-scientifiche. Questi obiettivi declinano gli obiettivi strategici indirizzando l'azione delle Strutture affinché risulti coerente con la strategia dell'Ateneo, rafforzando in tal modo l'allineamento tra le due componenti, strategica ed operativa.

Gli obiettivi di II livello sono misurati e valutati attraverso uno o più indicatori e relativi target. Per facilitarne il monitoraggio e favorirne il raggiungimento, tali obiettivi potrebbero essere articolati su base annuale (milestones di breve termine).

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

Il ciclo della performance dell'UnivPM, in osservanza dell'art.4 del D.lgs. n. 150/2009, si articola nelle seguenti fasi:

- Fase 1: Programmazione
- Fase 2: Monitoraggio
- Fase 3: Misurazione dei risultati, valutazione e rendicontazione

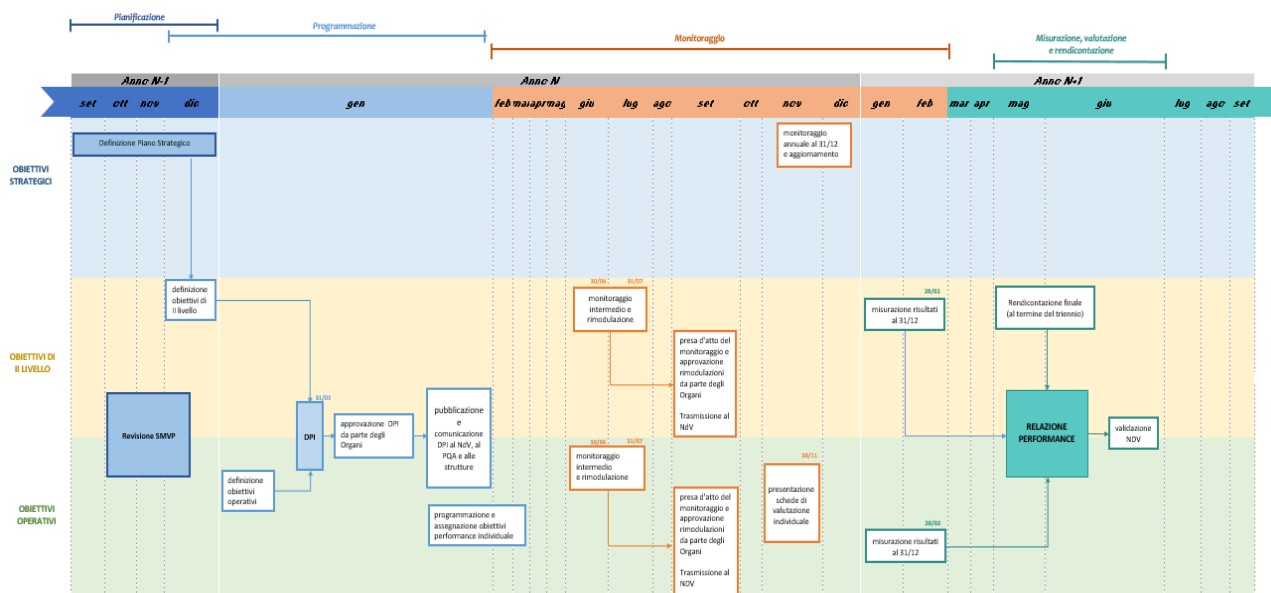


Figura 31 - Ciclo di gestione della performance

### Misurazione e valutazione della performance: i risultati

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

I risultati della performance organizzativa **realizzata** vengono calcolati con riferimento agli obiettivi definiti nel Documento di Programmazione Integrata.

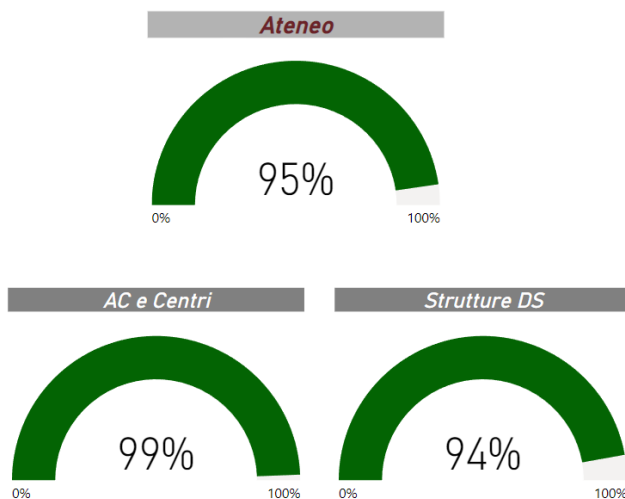
La performance organizzativa realizzata dall'Ateneo è calcolata, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi di II livello che, nella logica del cascading, oltre che rappresentare la performance organizzativa di Ateneo, contribuiscono alla realizzazione degli obiettivi di natura strategico-istituzionale.

I risultati della performance organizzativa e individuale, che vengono sinteticamente illustrati nel presente Documento, devono essere letti quindi in un'ottica di integrazione tra le due anime dell'Ateneo, quella accademica e quella tecnico-amministrativa, che insieme concorrono, con maggiore efficacia, al perseguimento degli obiettivi strategici dell'Ateneo.

La performance organizzativa complessivamente realizzata dall'Ateneo nel 2021 è calcolata come media delle percentuali di realizzazione di tutti gli obiettivi di II livello delle strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e delle strutture Didattico-Scientifiche.



Alla data del 31.12.2021 si registra una performance organizzativa pari al **95%** (95,4%) a livello di Ateneo, rispettivamente pari al **99%** (98,8%) per le strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e al **94%** (94,4%) e per le strutture Didattico-Scientifiche.



**Figura 32- grado di realizzazione della performance rispetto agli obiettivi di Il livello per Ateneo, AC e Centri e strutture DS**

Confrontando il dato relativo alla performance organizzativa di Ateneo del 2021, pari al 95%, con quello rilevato nell'anno precedente, pari al 97%, si registra una lieve flessione di circa 2 punti percentuali.

Di seguito si rappresenta l'andamento della performance organizzativa di Ateneo nel biennio 2020-2021 a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e strutture didattico-scientifiche.

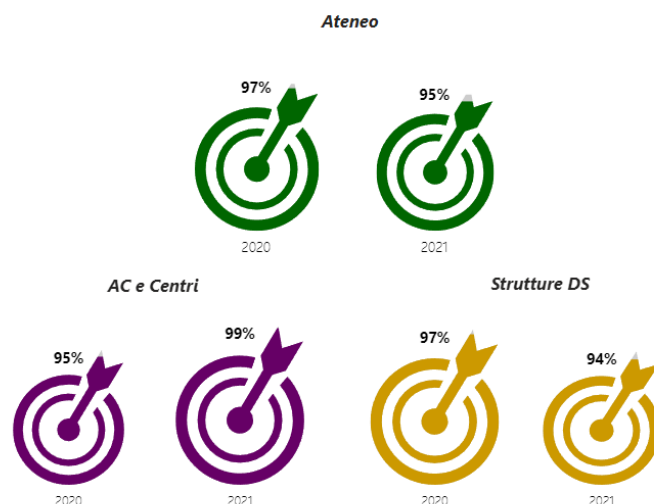


Figura 33 - andamento della performance organizzativa di Ateneo nel biennio 2020-2021

Analizzando il dato per Area strategica, alla data del 31.12.2021, a livello di Ateneo si registrano elevati valori di performance soprattutto nell'Area strategica II della *Didattica*, con valori leggermente inferiori nell'area strategica III della *Terza Missione* (92,75%).

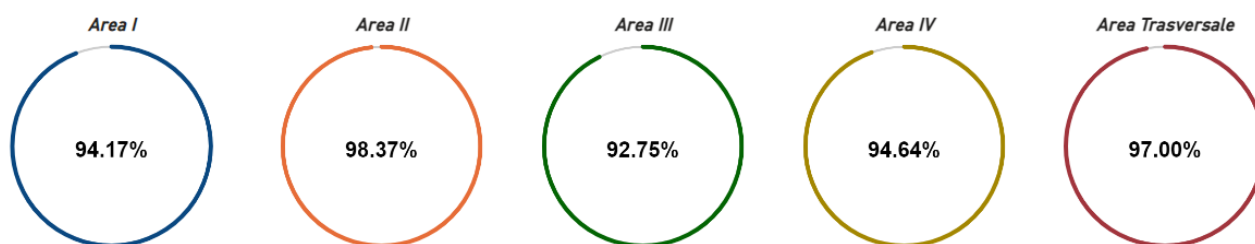
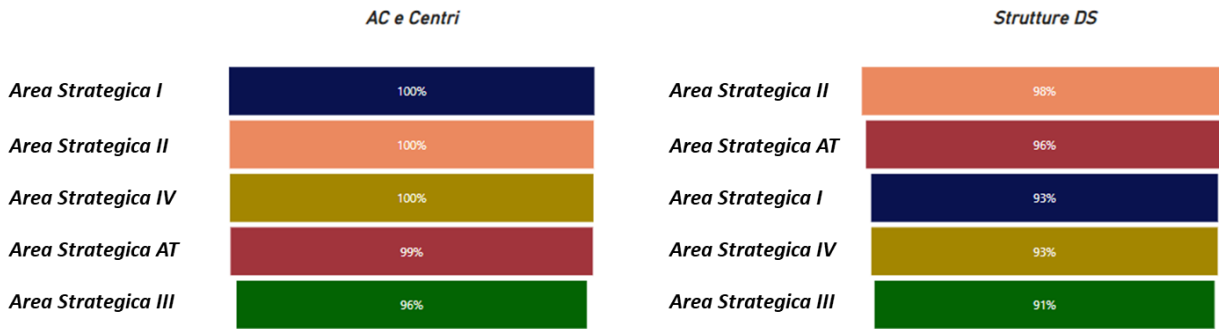


Figura 34- grado di performance per Area a livello di Ateneo

Effettuando l'analisi a livello di strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri e di strutture Didattico-Scientifiche, si registrano elevati valori di performance nelle varie aree, con una limitata flessione nell'area III *Terza Missione* nella quale, in entrambe le tipologie di strutture, si registrano le percentuali di performance minori, pari, al 96% nell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e al 91% nelle Strutture didattico-scientifiche, ma, come vedremo di seguito, in crescita rispetto allo scorso anno.



**Figura 35-grado di performance per Area a livello di AC e Centri e strutture DS**

Effettuando il confronto con quanto realizzato nell'anno 2020, a livello di Ateneo, nell'area strategica III della *Terza Missione* si registra un sensibile incremento della grado di performance realizzata, passando dall'86% nel 2020 al 93% nel 2021, mentre si registra una diminuzione nell'Area I della *Ricerca* che passa dal 100% al 94%. Sostanzialmente in linea i valori nelle altre Aree, con 1 punto % in meno rispetto allo scorso anno.

Per le strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio si registra un sostanziale mantenimento del grado di performance realizzata nella quasi totalità delle aree strategiche, con valori in aumento nell'area III della *Terza missione* che passa dall'82% al 96%.

Per le strutture didattico- scientifiche è da evidenziare l'incremento della performance organizzativa nella III Area della *Terza Missione*, che passa dall'89% nel 2020 al 91% nel 2021, una diminuzione nell'Area *Ricerca*, che passa dal 100% al 93%, e un sostanziale mantenimento o lieve diminuzione nelle altre Aree.

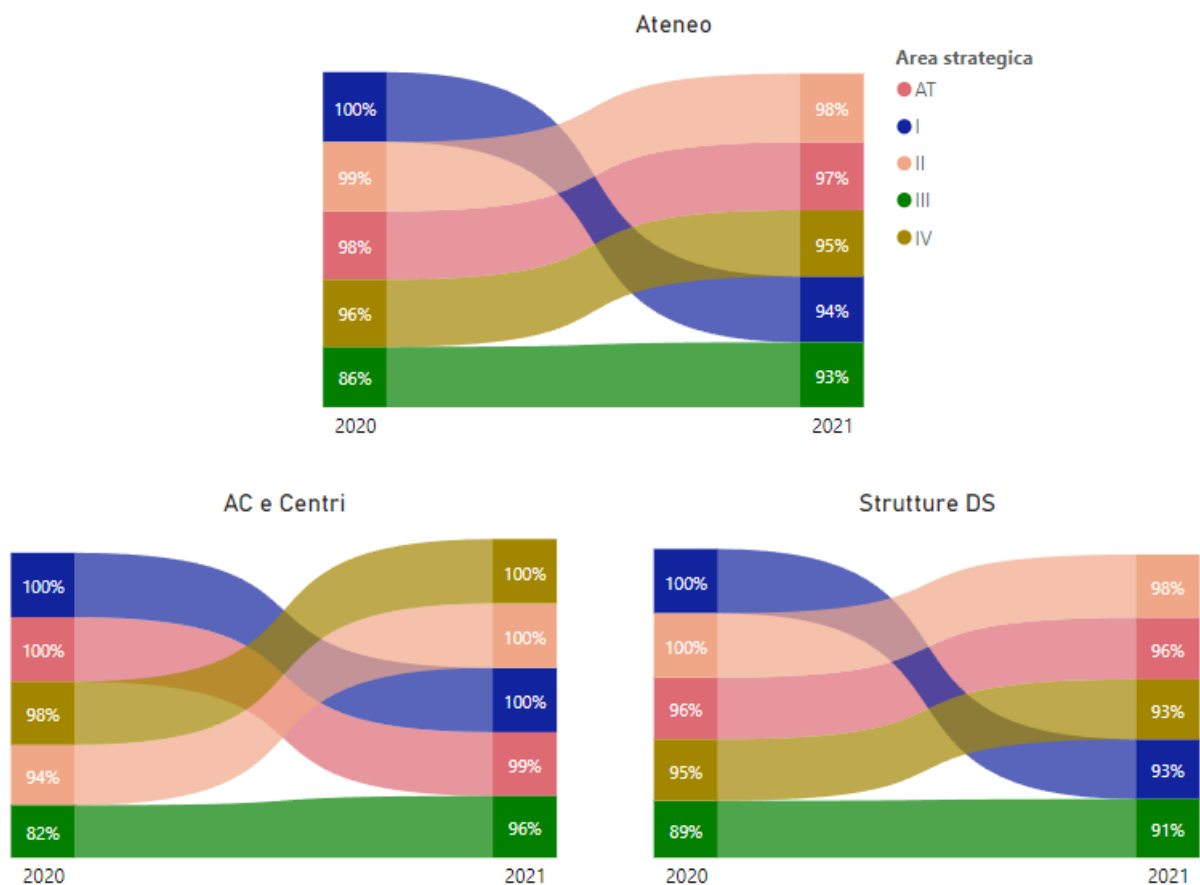
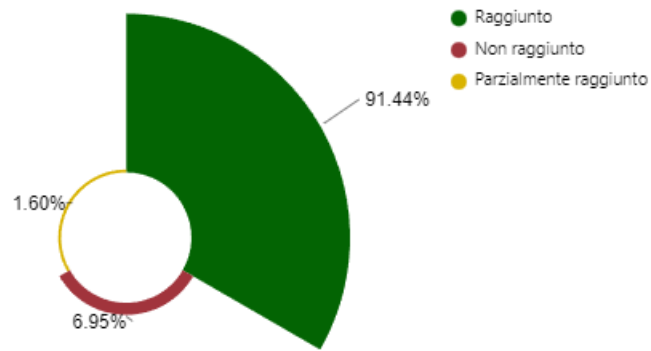


Figura 36 - andamento performance organizzativa per Area strategica, confronto anno 2020, 2021, Ateneo, AC e Centri e Strutture DS

Applicando alle percentuali di realizzazione dei singoli obiettivi di II livello i range previsti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance specificati nella tabella sotto riportata, si registrano, a livello di Ateneo, 171 obiettivi di II livello raggiunti (91,41%), 13 non raggiunti (6,9 %) e 3 parzialmente raggiunti (1,6%).

Realizzazione < 70%	<span style="color: red;">●</span> Non raggiunto
Realizzazione ≥ 70% e < 90%	<span style="color: yellow;">☹</span> Parzialmente raggiunto
Realizzazione ≥ 90%	<span style="color: green;">●</span> Raggiunto

Tabella 21 - Range di valutazione del raggiungimento degli obiettivi



**Figura 37 - Percentuale di obiettivi di II livello di Ateneo raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti**

Con riferimento alla **performance percepita**, l'Ateneo utilizza appositi strumenti di rilevazione dell'opinione dei principali stakeholder interni, nello specifico studenti, laureati, docenti e personale tecnico-amministrativo. In considerazione delle finalità del Ciclo della performance ed il focus che la presente Relazione pone sulla performance organizzativa di Ateneo e quindi sul contributo offerto dal personale tecnico-amministrativo al conseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo, i risultati dei questionari somministrati, di seguito esposti in sintesi, considerano esclusivamente gli ambiti di valutazione relativi ai servizi amministrativi.

Per quanto concerne la valutazione complessiva degli studenti frequentanti e non frequentanti, i giudizi positivi ("Decisamente sì" e "Più sì che no") espressi relativamente alle Aule, Spazi studio, Attrezzature e Servizi di Supporto (Biblioteche, Laboratori, Piattaforme on-line, reti wireless e Segreterie studenti), risultano pari all' **82%**. Disaggregando il dato per tipologia di studente, la percentuale di risposte positive risulta pari all'**83%** per gli studenti frequentanti e al **75%** per gli studenti non frequentanti (Questionari AVA scheda 2 e 4 parte A, a.a. 2020/2021).

Con riferimento alle valutazioni dei docenti (Questionari AVA scheda 7, a.a 2020/2021) circa Aule, Locali e Attrezzature e Servizi di supporto forniti dagli Uffici di Segreteria, si registra una percentuale di giudizi positivi ("Decisamente sì" e "Più sì che no") pari al **92%**.

I dati relativi all'opinione dei laureati, con riferimento al questionario Almalaurea XXIII laureati anno 2020, in merito alle Aule, Spazi di studio individuale, Attrezzature, Biblioteche, Postazioni informatiche e Servizi di segreteria, non sono ancora disponibili; pertanto, la rilevazione sarà descritta nella successiva Relazione Integrata.

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

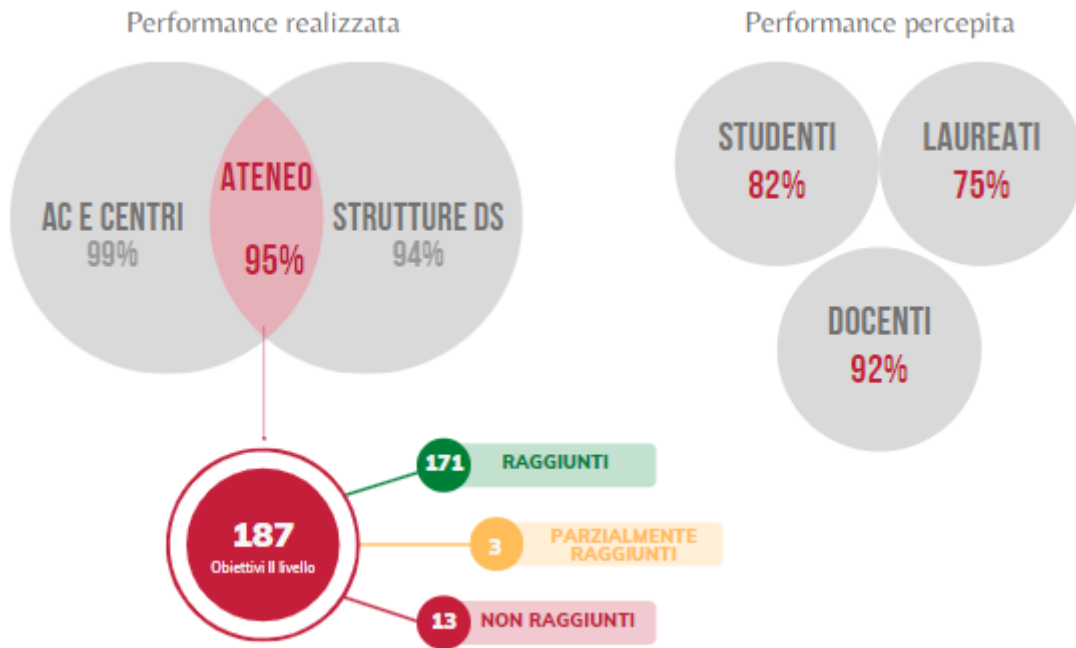


Figura 38 - Performance organizzativa realizzata e performance percepita: i risultati al 31.12.2021

## 2. OBIETTIVI: ANALISI RISULTATI RAGGIUNTI E SCOSTAMENTI

### 2.1. Obiettivi strategici

Nel presente paragrafo sono illustrati i principali risultati, in termini di obiettivi di II livello raggiunti, conseguiti dall'Università Politecnica delle Marche nell'anno 2021 in ciascuna delle cinque Aree Strategiche (Figura 20) definite nel *Piano Strategico 2020-2022, Aggiornamento 2021*:

<b>Area Strategica I:</b>	Ricerca
<b>Area Strategica II:</b>	Didattica
<b>Area Strategica III:</b>	Terza Missione
<b>Area Strategica IV:</b>	Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa
<b>Area trasversale</b>	



Figura 39 - Missioni strategiche e principi ispiratori

In questa sezione verrà descritto in forma sintetica il contributo offerto dal personale tecnico-amministrativo ai fini del conseguimento degli obiettivi strategici di Ateneo attraverso gli obiettivi della performance organizzativa. La logica del cascading applicata in sede di programmazione, secondo cui, partendo dagli obiettivi strategici, si definiscono, a cascata, gli obiettivi di II livello e quelli operativi, può essere 'letta' a ritroso in sede di rendicontazione finale. Nello specifico, la realizzazione degli obiettivi operativi contribuisce alla realizzazione degli obiettivi di II livello e quindi, in via mediata, al conseguimento degli obiettivi strategici.

Si riporta inoltre una rappresentazione tabellare sintetica, distinta per Area strategica, dei risultati raggiunti alla data del 31.12.2021.

### 2.1.1. Area strategica I: RICERCA

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

## Area I - Ricerca

Obiettivi II livello raggiunti 2021  
35 su 40

*I.OS1 – MANTENERE ELEVATA LA QUALITÀ DELLA RICERCA E PROMUOVERE L'INTERDISCIPLINARITÀ PER AFFRONTARE LE GRANDI SFIDE IN CONTESTI INTERNAZIONALI*

10 su 11  
10 su 11 Dipartimentali/di Facoltà

*I.OS2 - POTENZIARE LA COMPETITIVITÀ E LA CAPACITÀ DI ATTRAZIONE DELLE RISORSE*

10 su 11  
3 su 3 Direzionali  
7 su 8 Dipartimentali/di Facoltà

*I.OS3 - PROMUOVERE LA FORMAZIONE E LA VALORIZZAZIONE DEI MIGLIORI TALENTI*

10 su 11  
2 su 2 Direzionali  
8 su 9 Dipartimentali/di Facoltà

*I.OS4 POTENZIARE LA STRUMENTAZIONE A SUPPORTO DELLA RICERCA*

5 su 7  
1 su 1 Direzionali  
4 su 6 Dipartimentali/di Facoltà

### **Obiettivo strategico I.OS1 – Mantenere elevata la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà per affrontare le grandi sfide in contesti internazionali**

L'UnivPM ha agito per mantenere elevata la qualità della ricerca e promuoverne l'interdisciplinarietà. In tale ambito, le Strutture didattico-scientifiche hanno attivato azioni al fine di potenziare, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, la produttività scientifica, migliorare il posizionamento delle pubblicazioni stesse e la comunicazione e la condivisione dei lavori di ricerca prodotti. Si è cercato quindi di valorizzare i migliori lavori scientifici attraverso la comunicazione istituzionale nei siti di dipartimento.

L'attività di ricerca è stata altresì supportata mediante altre iniziative quali la raccolta ed elaborazione dei dati utili alle pubblicazioni, ad esempio mediante l'uso di software specifici o l'implementazione e l'aggiornamento di piattaforme web open source per la predisposizione di questionari on line per l'analisi statistica di base dei dati. Sono stati anche implementati sistemi di monitoraggio delle attività di ricerca e di produzione scientifica al fine di favorire le possibili collaborazioni ed intraprendere tempestivamente eventuali azioni correttive.

Nel perseguimento della valorizzazione dell'eccellenza nella ricerca, è stato fornito supporto alle attività relative ai Progetti dei Dipartimenti di Eccellenza e alle attività collegate ai laboratori didattici e di ricerca, rafforzando il rapporto tra Ricerca e Didattica di Eccellenza anche ai fini di una maggiore attrazione degli studenti.



Azioni sono state inoltre attivate per promuovere l'interdisciplinarietà della ricerca, in particolare stimolando la condivisione dei migliori lavori scientifici, delle conoscenze e degli strumenti utilizzati e migliorando, quindi, lo scambio di informazioni. Ad esempio, è stata ulteriormente favorita la diffusione di repository di dipartimento per l'archiviazione, su base volontaria, dei documenti circa le attività di ricerca e divulgazione scientifica svolte ed è stata potenziata l'attività di supporto del personale tecnico nella gestione dei progetti finanziati e di collaborazione nella produzione dei risultati scientifici.

Sono state anche favorite le attività di ricerca in collaborazione con scienziati stranieri, in particolare fornendo il necessario supporto amministrativo per l'identificazione dei docenti stranieri e le procedure connesse alla chiamata e all'attività dei visiting scientists e il necessario supporto tecnico per lo svolgimento delle relative attività di ricerca.

### ***Obiettivo Strategico I.OS2 - Potenziare la competitività e la capacità di attrazione delle risorse***

Con l'intento di dare nuovo impulso alla ricerca, coerentemente con tutte le azioni intraprese volte a rafforzare il profilo di "Research University" dell'Ateneo, si è cercato di promuovere la partecipazione a bandi competitivi europei, nazionali ed internazionali ed il successo dei progetti presentati. A tal fine, è stato rafforzato il supporto tecnico-amministrativo alla progettazione e rendicontazione dei progetti di ricerca. Nello specifico, con il supporto di una Società di consulenza, a partire dal 2019 è stato avviato il servizio di finalizzazione di proposte progettuali per progetti di ricerca innovativi per meglio rispondere alle necessità dei gruppi di ricerca che presentano la proposta progettuale e incrementare le chances di ottenere finanziamenti. L'Ufficio competente ha coordinato il servizio di "fine editing", facendo da ponte tra i Docenti UnivPM e la Società incaricata. Analoghe iniziative di supporto alla progettualità sono state sviluppate anche all'interno delle strutture didattico scientifiche.

Nell'anno 2021 è stato inoltre avviato il lavoro di definizione del documento strategico "Position paper UnivPM" partendo dalla ricognizione delle competenze di ciascun Dipartimento rispetto ai temi del Green Deal europeo. Con il supporto della società esterna si è giunti, a fine anno, ad una bozza strutturata del Documento.

L'Ateneo ha inoltre operato al fine di integrare la regolamentazione relativa alla salute e sicurezza dei laboratori congiunti o interdipartimentali. In particolare, sono stati redatti 4 Regolamenti di Laboratori congiunti che interessano strutture dell'Ateneo e Enti esterni, sia pubblici che privati. Il costante monitoraggio dell'applicazione dei protocolli permetterà di validarne l'efficacia.

Inoltre, l'Ateneo, in qualità di socio APRE, ha svolto, in collaborazione con l'Agenzia per la Progettazione Europea, 2 eventi formativi rivolti a docenti e ricercatori. Il primo ha riguardato i programmi ERC e MSCA; il secondo ha riguardato invece il nuovo Programma quadro Horizon Europe. Sempre al fine di consentire l'acquisizione delle competenze di gestione e rendicontazione sul nuovo programma quadro HE, è stato organizzato un corso di formazione specialistica dal titolo "Horizon Europe: Management e rendicontazione" rivolto al personale strutturato e agli assegnisti.

### **Obiettivo Strategico I.OS3 - Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti**

L'Ateneo intende valorizzare i giovani talenti sostenendone la formazione, l'accrescimento delle conoscenze trasversali e la relativa crescita professionale.

A tal fine, il personale tecnico-amministrativo ha supportato le attività organizzative relative alla didattica e al dottorato di ricerca, con particolare riferimento a tutto ciò che concerne la comunicazione tempestiva a studenti e docenti. Attività di supporto, inoltre, sono state volte all'organizzazione di corsi di Master internazionali.

È stata inoltre favorita la partecipazione dei ricercatori a convegni ed eventi formativi, anche in modalità telematica. Per promuovere una sempre maggiore formazione dei giovani talenti anche all'estero, è stato altresì effettuato un monitoraggio delle attività formative svolte da giovani ricercatori presso Centri di Ricerca, Università, Aziende ed Enti Istituzionali esteri per periodi non inferiori ad un mese.

Nell'ambito di tale obiettivo strategico l'UnivPM supporta inoltre, e valorizza, l'attività dei Dipartimenti di eccellenza che concorrono a rendere l'Ateneo un polo riconoscibile e attrattivo.

Sul fronte della valorizzazione delle attività svolte dai Dipartimenti di eccellenza, è stata implementata la pagina dedicata sul sito di Ateneo, permettendo il raccordo con le pagine dedicate a ciascun Dipartimento di eccellenza. Sono stati anche realizzati dei video professionali di tre minuti nei quali viene raccontata e descritta l'attività del Dipartimento, gli investimenti effettuati mediante le risorse ricevute e l'impatto interno ed esterno verso il territorio.

Inoltre, nell'ottica di favorire una formazione sempre più di elevato livello, sono stati avviati momenti di information literacy con i fruitori delle fonti digitali per la ricerca, con l'intento di far conoscere prodotti editoriali innovativi che potessero rispondere a esigenze sopraggiunte. Le sessioni di presentazione hanno condotto all'acquisto di una nuova risorsa per la valutazione della ricerca e il benchmarking tra le produzioni delle istituzioni scientifiche.

#### ***Obiettivo Strategico I.OS4 Potenziare la strumentazione a supporto della Ricerca***

Il potenziamento della ricerca non può prescindere dalla disponibilità di laboratori e strumentazioni funzionali agli obiettivi di ricerca che l'Ateneo si pone.

È stato quindi fornito supporto per l'acquisizione di nuova strumentazione complessa di ultima generazione e l'aggiornamento di quella esistente, ponendo sempre particolare attenzione alle attività relative ai Dipartimenti di Eccellenza. Sono state inoltre supportate le attività di organizzazione, installazione e gestione delle attrezzature all'interno di alcuni Dipartimenti, nonché di smaltimento delle strumentazioni inventariate segnalate dalla Sezione tecnica, a seguito della ricognizione fisica presso i locali dei Dipartimenti.

In tale ottica, è stato avviato un piano di rottamazione della strumentazione scientifica obsoleta e non più utilizzata, anche grazie a finanziamenti dedicati per l'acquisizione di strumentazione scientifica nuova e tecnologicamente avanzata volta a garantire elevati livelli di ricerca.

### **2.1.2. Area strategica II: DIDATTICA**

Obiettivo del nostro Ateneo è favorire il miglioramento continuo della qualità della didattica, sviluppando azioni che riguardino l'ampliamento e la specializzazione dell'offerta formativa, l'innovazione delle metodologie di insegnamento, sfruttando le opportunità offerte dalla digitalizzazione. Ciò ancor più a seguito

della diffusione della pandemia, la quale ha richiesto l'erogazione della didattica a distanza mantenendo comunque elevato il livello di qualificazione della docenza e della conoscenza trasmessa agli studenti. Una particolare attenzione, inoltre, è stata e viene rivolta al miglioramento della transizione Scuola-Università attraverso azioni mirate di orientamento in entrata e al potenziamento dell'orientamento in itinere per ridurre la dispersione didattica e supportare gli studenti durante tutto il percorso formativo.

## Area II- Didattica

Obiettivi II livello raggiunti 2021  
36 su 37

*II.OS1 - PROMUOVERE LA QUALITÀ NELLA DIDATTICA E INVESTIRE IN AREE STRATEGICHE INTERDISCIPLINARI IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE DELLA PERSONA E DELLA SOCIETÀ*

17 su 17  
4 su 4 Direzionali  
13 su 13 Dipartimentali/di Facoltà

*II.OS2 - MIGLIORARE LA TRANSIZIONE SCUOLA-UNIVERSITÀ E LO SVILUPPO DEL PERCORSO FORMATIVO*

10 su 11  
1 su 1 Direzionali  
9 su 10 Dipartimentali/di Facoltà

*II.OS3 - SPECIALIZZARE L'OFFERTA FORMATIVA A LIVELLO MAGISTRALE PER FAVORIRE LA CONTINUITÀ NELLA STESSA SEDE E AUMENTARE L'ATTRATTIVITÀ NAZIONALE E INTERNAZIONALE*

9 su 9  
1 su 1 Direzionali  
8 su 8 Dipartimentali/di Facoltà

### **Obiettivo strategico II.OS1 – Promuovere la qualità nella didattica e investire in aree strategiche interdisciplinari in relazione alle esigenze della persona e della società**

Per contribuire al miglioramento della qualità della didattica e per favorire l'interdisciplinarità, si è agito su diversi fronti.

Le strutture didattico-scientifiche hanno promosso la qualità della didattica attraverso la diffusione dei risultati della ricerca e lo sviluppo di applicazioni operative anche nella docenza. A tal proposito, è stata supportata l'attività didattica svolta all'interno dei laboratori didattici (ad esempio mediante la manutenzione dei computer ad uso di studenti e docenti e dei server applicativi o la verifica costante delle potenzialità tecniche ed operative degli strumenti informatici presenti) nonché fornito supporto alla promozione di altre iniziative didattiche, quali summer school e seminari.

Sono state inoltre adottate metodologie didattiche innovative e sviluppate nuove opportunità digitali per l'apprendimento, anche a seguito della diffusione della pandemia. È stata favorita la diffusione delle competenze trasversali, sia rivedendo l'attuale offerta formativa, sia attraverso innovativi percorsi formativi e di ricerca mediante lo svolgimento di seminari specifici.

L'attenzione continua alla qualità della didattica in UnivPM, come stabilito in fase di programmazione, viene coniugata con efficaci azioni di comunicazione.

Sono stati infatti realizzati incontri on line di presentazione dei corsi di studio triennali, magistrali e magistrali a ciclo unico a supporto ed integrazione degli Open Day svolti in presenza. Sono stati realizzati 98 video, tra registrazioni webinar e video professionali, i quali sono stati pubblicati sul canale YouTube dell'UnivPM e sul sito [www.orienta.univpm.it](http://www.orienta.univpm.it) nelle pagine dedicate a ciascun corso per una più capillare ed efficace diffusione delle informazioni.

SI è fornita inoltre assistenza agli sportelli online, adattando, potenziando o sostituendo la strumentazione laddove necessario.

Inoltre, è stato predisposto un piano di riqualificazione delle aule e dei laboratori finalizzato all'elettrificazione di 44 aule. È stata effettuata la mappatura delle aule e dei laboratori didattici e verificate le priorità di intervento.

È stato inoltre ultimato lo studio di fattibilità relativo alla creazione di spazi di coworking nelle biblioteche che ha avuto origine nella fase precedente la pandemia e che aspetta le condizioni sanitarie necessarie per la sua attuazione, almeno per le sedi di Montedago e Villarey.

Ai fini del miglioramento della qualità, a partire dall'attivazione dei nuovi Corsi di Studio, dopo una prima fase di sperimentazione, è stato consolidato il processo di prevalutazione, da parte del Nucleo di Valutazione, dei Corsi di Studio di nuova istituzione con lo scopo di supportare la programmazione e la realizzazione di momenti di pre-analisi delle proposte di attivazione di nuovi corsi di studio. Nel corso dell'anno, a seguito dell'innovazione normativa introdotta dalle Linee Guida ANVUR del 09/09/2020, si è ritenuta necessaria una rivisitazione del sistema di prevalutazione, adeguando le procedure interne alle suddette Linee Guida e agli ulteriori aggiornamenti normativi.

### **Obiettivo strategico II.OS2 – Migliorare la transizione scuola-università e lo sviluppo del percorso formativo**

Nel corso dell'anno 2021, in continuità con quanto intrapreso lo scorso anno, l'UnivPM ha dedicato molte energie alle iniziative di orientamento, coinvolgendo sia le strutture didattico-scientifiche, sia le strutture dell'Amministrazione Centrale e i Centri di servizio.

La costituzione di un team di orientamento per ciascuna area culturale e di una commissione orientamento di Ateneo ha permesso la pianificazione di strategie comuni con conseguente trasversalità delle attività e degli obiettivi conseguibili, nel rispetto delle peculiarità di ogni area, quali l'interazione con le scuole, la progettazione di percorsi formativi coerenti, le iniziative di divulgazione della ricerca e della conoscenza scientifica con seminari o lezioni universitarie mirate e costruite anche sulla base delle richieste degli istituti scolastici.

Le azioni di orientamento hanno visto nell'anno una continua evoluzione verso la coesistenza tra il digitale, necessariamente introdotto nel 2020 con la contingenza sanitaria, e la modalità in presenza quale sistema ordinario di coinvolgimento degli studenti nella scelta del loro percorso di studi. Sono state realizzate diverse iniziative quali "Progetta un nuovo futuro", che ha raggiunto 4772 studenti delle scuole superiori mediante la partecipazione a 34 webinar e "Guardando al futuro", gli open day rivolti agli studenti delle scuole superiori con 540 partecipanti in presenza e 216 on line. Con riferimento alle iniziative di orientamento per i corsi di laurea magistrale, sono stati organizzati "Smart open day", un evento di 26 webinar di presentazione dei corsi di laurea magistrale che ha coinvolto 768 studenti, e "Una scelta magistrale", giornate di orientamento in presenza e on line con 883 iscritti di cui 506 on line e 377 studenti in presenza. È stata inoltre organizzata "Univax day", una giornata di informazione online sui vaccini cui hanno partecipato 895 studenti.

Si è partecipato a **Fiere di orientamento** on line. In particolare, si è preso parte al Salone dell'Adriatico (Marche, Abruzzo, Molise), a Orienta Puglia, Orienta Sicilia Palermo e Orienta Sicilia Catania con un numero complessivo di 2000 contatti.

È stata presentata l'offerta formativa presso le scuole del territorio su richiesta di 11 istituti scolastici con la partecipazione di circa 500 studenti. 41 sono le convenzioni attive con gli istituti superiori per l'adesione a Progetti per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) per la realizzazione di 45 progetti cui hanno aderito 1117 studenti. A partire da novembre gli studenti delle superiori hanno la possibilità di partecipare a

lezioni universitarie e a seminari in diretta grazie al progetto “Diventa studente UnivPM per un giorno”, per un totale di 20 appuntamenti con 575 studenti iscritti, a cui è stato rilasciato un attestato di partecipazione da utilizzare ai fini del monte ore PCTO.

L’ufficio competente ha supportato l’organizzazione di **progetti STEM** relativi alle discipline scientifiche Science, Technology, Engineering e Math, un insieme chiave di competenze che sono oggi fondamentali.

Da segnalare in termini di miglioramento il coordinamento e il supporto svolto per la realizzazione del “**Cruscotto didattica UnivPM**”, uno strumento messo a disposizione dei presidenti dei CUCS che incrocia i dati di Esse3, Eduscopio e Alma Laurea ai fine della valutazione dell’orientamento in ingresso.

Passando al tema dell’orientamento *in itinere*, le attività di sostegno e sviluppo del percorso formativo, principalmente svolte mediante il servizio di tutorato, ha portato alla sottoscrizione di 198 contratti distribuiti tra le 5 aree culturali. I termini sono stati riaperti in dicembre per il conferimento di 55 assegni rimasti disponibili.

### **II.OS3 - Specializzare l’offerta formativa a livello magistrale per favorire la continuità nella stessa sede e aumentare l’attrattività nazionale e internazionale**

In questo ambito sono stati realizzati obiettivi volti a favorire la continuità triennale-magistrale e l’attrattività delle magistrali. In particolare, è stato fornito supporto amministrativo alle attività connesse con lo svolgimento dei percorsi formativi di secondo livello, sia relativamente all’attuazione di nuovi corsi o curriculum, sia al miglioramento di quelli già esistenti.

Si è anche operato al fine di razionalizzare i curricula esistenti per sviluppare un’offerta formativa, soprattutto a livello magistrale, che rispondesse alle esigenze del contesto economico e sociale e che migliorasse la continuità nella nostra sede e soprattutto l’attrattività nazionale e internazionale. Altri interventi hanno riguardato il supporto ai Presidenti dei corsi di studio e ai Coordinatori dei corsi post-laurea nelle attività di presentazione e promozione dell’offerta formativa nonché di allestimento di materiale divulgativo in lingua inglese sul sito istituzionale per fornire informazioni puntuali e complete agli studenti stranieri.

Proprio al fine di migliorare l’accoglienza per gli studenti stranieri è stato rivisto il sito web in lingua inglese, predisponendo un’apposita sezione “internazionale” che raccoglie tutte le informazioni utili agli studenti internazionali, in particolare procedure di immatricolazione, informazioni sull’offerta formativa, servizi offerti agli studenti dell’UNIVPM e informazioni sulla città di Ancona e sul territorio, comprese le attività culturali. È invece in fase di implementazione lo sviluppo del sito “UNIVPM International”, indipendente dal sito UNIVPM e indirizzato ad utenti stranieri di vario tipo (studenti, docenti/ricercatori, stakeholder vari).

È stata inoltre predisposta una piattaforma di pre-valutazione degli studenti stranieri, e in particolare per gli studenti extra-comunitari, che consente ad essi di capire, con largo anticipo, se possiedono o meno i requisiti per iscriversi al corso di studio cui sono interessati. La piattaforma consente di valutare tutta l’offerta formativa di Ateneo, non solo quella in lingua inglese. È stato predisposto uno sportello anche virtuale dedicato all’accoglienza di studenti e docenti/ricercatori stranieri.

### 2.1.3. Area Strategica III: TERZA MISSIONE

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

## Area III - Terza Missione

Obiettivi II livello raggiunti 2021  
24 su 29



### Obiettivo strategico III.OS1 – Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio-economico e università

La crescita strategica di un'Università al passo con i tempi e proiettata verso l'eccellenza nel suo territorio e nel contesto globale poggia necessariamente sulla promozione di un adeguato trasferimento e una parimenti adeguata condivisione delle sue conoscenze con gli stakeholder.

In tale contesto si inseriscono le iniziative e gli eventi formativi delle strutture didattico-scientifiche in collaborazione ed aperti ad associazioni di categoria e del mondo del lavoro, volte a favorire le ricadute della ricerca scientifica ed applicata nel sistema imprenditoriale, sia a livello regionale che nazionale. Il personale tecnico-amministrativo ha fornito il necessario supporto organizzativo, amministrativo e contabile. Obiettivi specifici hanno riguardato il supporto tecnico-amministrativo anche per l'incremento di protocolli di intesa, convenzioni e collaborazioni con le aziende e le istituzioni del territorio al fine di condividere e diffondere i risultati delle ricerche.

Con riferimento alle iniziative di trasferimento tecnologico, nell'anno 2021 è continuata l'attività di supporto alle quattro piattaforme di ricerca collaborativa, negli ambiti della specializzazione intelligente, finanziate dalla Regione Marche, con particolare riguardo alla costituzione dei laboratori di ciascuna piattaforma. Le piattaforme collaborative di ricerca costituite, con aggregazioni pubblico-private, sono relative alle seguenti aree tematiche:

1. ambito Meccatronica - progetto dal titolo "Human Digital Flexible Factory of the Future" Laboratory – HD3FLAB;

2. ambito Domotica – progetto dal titolo “MIRACLE - Marche Innovation and Research facilities for Connected and sustainable Living Environments;
3. ambito Salute e Benessere – progetto dal titolo “MARCHE BIOBANK – Piattaforma di ricerca collaborativa nell’ambito della medicina personalizzata: farmaci, diagnostici e nuovi approcci terapeutici;
4. ambito Manifattura Sostenibile – progetto dal titolo “MARLIC “Creazione Centro per l’Innovazione dei Materiali avanzati e dei Biomateriali per lo sviluppo della conoscenza nel settore della Manifattura Sostenibile”.

Al fine di intensificare il coinvolgimento diretto delle imprese più dinamiche, sono stati sviluppati nuovi contatti con imprese-enti ed associazioni di categoria presenti sul territorio regionale e nazionale, popolando ulteriormente le banche dati di Ateneo.

Inoltre, si è dato impulso alla terza edizione del progetto “Impresa in Aula” con l’obiettivo di innovare le modalità didattiche introducendo elementi di formazione all’imprenditorialità all’interno degli insegnamenti universitari come lavoro di squadra, approccio per problemi, orientamento al problem solving e sviluppo della creatività.

Nello stesso ambito, è stato rivisto il processo di sostegno alla nascita di spin-off universitari, in particolare effettuando un’analisi dell’andamento delle società costituite e formulando, sulla base delle esigenze emerse, un piano di supporto agli stessi. Tra queste la necessità di una formazione più specialistica ed operativa che troverà attuazione nell’anno 2022. Al contempo, è stato effettuato anche il monitoraggio degli spin-off esistenti.

È continuata inoltre l’attività di scouting di prodotti di ricerca ad alto valore aggiunto presso ciascuna Struttura dell’Ateneo, che ha portato nell’anno 2021 ad una crescita considerevole sia nel numero di depositi dei brevetti che nel numero delle società spin off costituite.

### **Obiettivo strategico III.OS2 Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità di stakeholder e dei contesti sociali**

L’Ateneo intende partecipare e contribuire attivamente al processo di crescita culturale del territorio valorizzando il patrimonio di conoscenze dei propri laureati e della comunità scientifica e professionale e orientando maggiormente la divulgazione scientifica verso gli stakeholder dell’Ateneo.

In tale ottica, l’UnivPM ha ulteriormente potenziato e sviluppato le attività finalizzate al placement dei propri laureati. In particolare, è stato organizzato il progetto “Job service UnivPM”, un’evoluzione del tradizionale Career, in 3 edizioni (marzo, luglio e novembre 2021) che ha visto la partecipazione di 1.124 studenti e la prenotazione di oltre 500 colloqui per ogni sessione. Nell’ambito di tale progetto sono state svolte diverse presentazioni aziendali, in aula virtuale, coinvolgendo imprese di successo e si sono svolti preliminarmente online 21 Seminari di orientamento al lavoro.

Sono state inoltre organizzate iniziative di divulgazione scientifica e culturale di rilievo istituzionale finalizzate alla diffusione della conoscenza attraverso una relazione diretta tra UnivPM, i suoi stakeholder e il territorio. È stato offerto il necessario supporto tecnico-gestionale nella programmazione, organizzazione e promozione di convegni, seminari ed eventi divulgativi.

Particolare attenzione è stata dedicata anche alla comunicazione con gli stakeholder attraverso l'aggiornamento del sito web e delle pagine social di alcuni Dipartimenti, anche creando apposite sezioni in lingua inglese.

### **Obiettivo Strategico III.OS3 - Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica**

La nostra Università ha una propria specificità relativamente all'ambito sanitario che deve "ancor più valorizzare", in quanto l'unica nel territorio regionale ove sia attivata la Facoltà di Medicina e Chirurgia. Ciò comporta la necessità di gestire relazioni articolate e complesse con molteplici interlocutori quali l'azienda ospedaliero-universitaria di riferimento (nel nostro caso l'Azienda Ospedaliera Universitaria Ospedali Riuniti di Ancona), le altre strutture del SSR, la Regione, il Ministero della Salute oltre che il MUR.

Un primo fronte di interventi ha riguardato le azioni volte al miglioramento della qualità delle scuole di specializzazione di area sanitaria. A tal fine, il 60% delle scuole di specializzazione di area sanitaria ha ottenuto un certificato di qualità, segno di una formazione professionale di alto livello qualitativo, moderna, aggiornata e di eccellenza, che assicura il rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente. È stato inoltre attivato, per le stesse, il Libretto Diario Informatizzato per la registrazione delle attività professionalizzanti dei medici in formazione specialistica.

Un altro fronte di intervento riguarda l'attuazione delle disposizioni previste dal protocollo di intesa tra Regione Marche e UNIVPM.

A tal fine, nell'anno 2021 si è lavorato in appositi tavoli tecnici che hanno portato alla sottoscrizione:

- dell'accordo quadro con A.O.U, ASUR, INRCA, A.O. MARCHE NORD, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro nei confronti dei lavoratori ex D.M. 363/1998 dell'Università Politecnica delle Marche che ha previsto la razionalizzazione della materia relativa alla sorveglianza sanitaria dei "lavoratori" dell'ateneo che operano presso le strutture sanitarie della Regione Marche;
- dell'accordo quadro con l'Istituto nazionale di ricovero e cura per anziani disciplina le modalità di collaborazione tra l'Istituto e l'Università per lo svolgimento delle attività integrate di didattica, ricerca ed assistenza.

Sono proseguiti i lavori, con la Presidenza della Facoltà di Medicina e Chirurgia e i Direttori ADP, per completare la bozza di accordo quadro per il funzionamento dei corsi di studio attivati dalla Facoltà.

Nell'anno, è stato inoltre avviato un progetto formativo sperimentale in e-learning per la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro rivolto agli allievi UnivPM, con l'attivazione di corsi di formazione specifica a "Rischio Basso" e "Rischio Medio", messi a disposizione dei Datori di lavoro universitari.

Infine, nell'ambito del rafforzamento dei rapporti tra Ateneo e Servizio Sanitario Regionale è stato avviato un confronto con la Regione Marche e con i Direttori delle Scuole di specializzazione che ha portato alla sottoscrizione dell'accordo quadro Regione - Università attuativo della Legge 145 del 30/12/2018 e s.m.i.. Con la sottoscrizione dell'intesa, gli specializzandi inseriti nelle graduatorie separate per l'accesso alla dirigenza possono essere assunti a tempo determinato come dirigenti medici dalle aziende sanitarie durante gli ultimi anni del percorso formativo. L'accordo regola il rapporto tra il contratto di lavoro e il contratto di formazione specialistica.

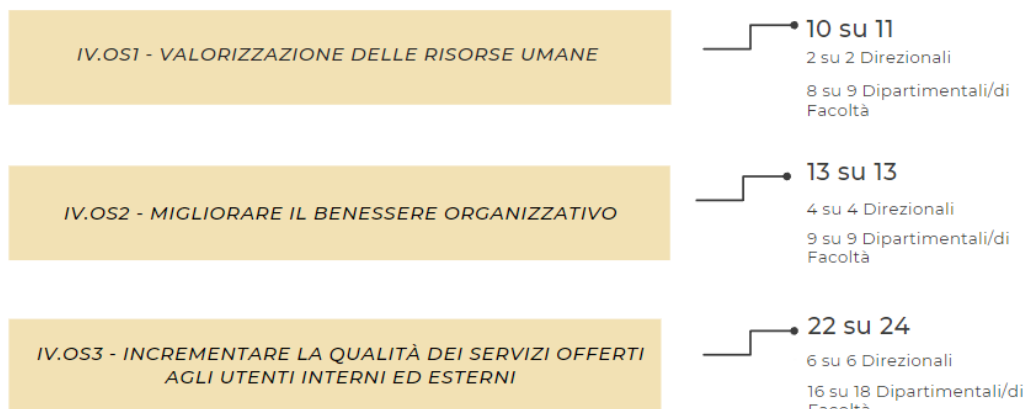


## 2.1.4. Area Strategica IV: VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE E DELLA CONFIGURAZIONE ORGANIZZATIVA

Il Capitale Umano è la maggiore ricchezza dell'Ateneo alla base del successo nelle sfide che l'Università è chiamata ad affrontare. L'UnivPM intende quindi valorizzarlo, mettendo in atto tutte le azioni necessarie.

### Area IV - Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa

Obiettivi II livello raggiunti 2021  
45 su 48



#### Obiettivo Strategico IV.OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane

L'UnivPM intende sostenere, valorizzare e sempre più accrescere il potenziale individuale e collettivo e ampliare le competenze nel perseguimento costante dell'eccellenza.

A tal fine, nel 2021 l'offerta dei corsi di formazione al personale tecnico-amministrativo è stata ulteriormente incrementata rispetto agli anni precedenti e in particolare sono stati organizzati all'interno dell'Ateneo 25 corsi di formazione.

Sono state offerte pari opportunità di formazione a tutto il personale, dando a ciascuno la possibilità di fruire di almeno 20 ore di formazione sia attraverso la partecipazione a iniziative organizzate dall'Ateneo sia mediante la partecipazione ad eventi realizzati da formatori esterni su argomenti di preminente interesse per il raggiungimento dei fini istituzionali dell'Università.

Con l'obiettivo di continuare il percorso formativo di sviluppo e rafforzamento delle competenze e attitudini manageriali, uno dei corsi di formazione, della durata di 14 ore su "Le intelligenze relazionali per il management", tenuto da una psicologa del lavoro, è stato riservato al personale di elevata professionalità, mentre 11 sono stati realizzati in collaborazione con le strutture dipartimentali.

Ai corsi sopra citati si aggiungono 4 corsi di formazione obbligatoria in materia di sicurezza e 5 corsi in e-learning sulle applicazioni fondamentali di *Office 365*, resi disponibili a tutto il personale e volti al rafforzamento delle competenze digitali dei dipendenti.

È stato inoltre emanato il piano formativo per il triennio 2022-2024. Il documento prevede gli interventi da attuare nel prossimo triennio al fine di realizzare azioni formative condivise e partecipate ai diversi livelli e funzionali agli obiettivi che l'Ateneo si propone di conseguire.

Le Strutture didattico-scientifiche hanno invece proposto complessivamente 11 corsi: due volte ad approfondire competenze specifiche di determinate unità di personale e 9 destinati a tutto il personale dell'area tecnica.

Ulteriori percorsi formativi di rilievo (n. 47 con verifica finale) sono stati svolti all'esterno dell'Ateneo su tematiche fiscali e tributarie relative alle realtà universitarie, sui processi organizzativi nelle biblioteche, sulle normative in materia di anticorruzione e trasparenza, sulla rendicontazione dei progetti europei, sulle normative inerenti il pubblico impiego, sull'internazionalizzazione, sulla pianificazione misurazione e valutazione della performance nel pubbliche amministrazioni, in materia previdenziale e sulle competenze digitali.

Hanno contribuito all'accrescimento delle competenze del personale anche i corsi organizzati dall'INPS nell'ambito del progetto *Valore PA*, ai quali l'amministrazione ha aderito con la partecipazione di 30 dipendenti.

Il persistere del fenomeno pandemico ha consolidato la somministrazione in modalità online della formazione.

All'attuazione del piano formativo hanno contribuito le strutture didattico scientifiche e i Centri di Ateneo con la realizzazione di azioni formative rivolte al personale proprio o anche di altre strutture in presenza di esigenze comuni da soddisfare.

In tal modo è stata garantita la differenziazione dei percorsi formativi in relazione alle diverse tipologie di destinatari.

Le ore di formazione erogate sono state complessivamente 18.733,50.

Sono stati inoltre implementati progetti formativi per i nuovi assunti, pensando ad una formazione trasversale. A tal fine, ad esempio, è stata implementata nell'area riservata un'apposita sezione dedicata ai nuovi assunti ed è stato realizzato su piattaforma moodle un percorso formativo e informativo specifico finalizzato all'approfondimento delle conoscenze e alla crescita professionale.

#### **Obiettivo Strategico IV.OS2 - Migliorare il benessere organizzativo**

Un altro fronte su cui ha agito l'UnivPM è quello relativo al benessere organizzativo, tema centrale all'interno dell'organizzazione.

È stato predisposto un programma di interventi e azioni per migliorare le condizioni di lavoro.

Dal 2018 UnivPM partecipa alla Rete WHP (Workplace Health Promotion) della Regione Marche e anche nel 2021 ha ottenuto il rinnovo della certificazione di "Azienda che promuove la Salute nei luoghi di lavoro". È continuata la promozione delle buone pratiche in particolare per quanto riguarda l'area "Alimentazione". Inoltre, a novembre 2021 è stato organizzato un convegno dal titolo "Guadagnare salute nei luoghi di lavoro: ruolo dell'alimentazione e lotta all'abuso di alcol" in cui sono state rendicontate le azioni svolte dall'UnivPM nell'ambito del WHP e alla quale hanno preso parte esperti delle Aree "Alimentazione" e "Alcol", nonché i referenti WHP per la Regione Marche.

Sempre al fine di promuovere il benessere organizzativo, favorendo la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa, un obiettivo del 2021 era la stesura del regolamento del lavoro agile, nella prospettiva del passaggio a una gestione non più emergenziale di questa particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Tuttavia, essendosi l'anno concluso in una situazione ancora di emergenza sanitaria, è stato

predisposto un regolamento transitorio per la disciplina del lavoro agile, condiviso con le Organizzazioni Sindacali e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, ma in via sperimentale e nelle more della sottoscrizione del nuovo CCNL per il Comparto Istruzione e Ricerca.

All'interno di alcune delle strutture didattico-scientifiche, inoltre, sono stati previsti momenti di confronto a scopo formativo, al fine di migliorare la comunicazione interna e l'integrazione delle attività tra corpo docente e personale tecnico-amministrativo, rafforzare il coinvolgimento negli obiettivi comuni e la costruzione di spirito di squadra.

### **Obiettivo Strategico IV.OS3 - Incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni**

All'interno dell'area strategica in esame, l'UnivPM ha agito anche per incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni, nell'intento di semplificare le procedure e promuovere la digitalizzazione per rendere più fluidi i processi operativi tra Amministrazione Centrale e Strutture Didattico-scientifiche e favorire così il conseguimento di elevati livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi offerti, anche grazie al supporto di appositi sistemi di monitoraggio.

L'UnivPM ritiene fondamentale disporre di strumenti di monitoraggio efficaci e in grado di monitorare costantemente le aree ritenute chiave.

Oltre al cruscotto direzionale già implementato in via sperimentale, è stato completato lo sviluppo dei due progetti pilota relativi al Cruscotto Governance e al Cruscotto PTA. I tre cruscotti vengono aggiornati almeno trimestralmente.

Nel 2021, proseguendo l'attività di realizzazione dei report SISVALDIDAT è stata realizzata la pubblicazione degli stessi sul sito web di Ateneo, introducendo un ulteriore livello di aggregazione riferito alle 5 aree dell'Ateneo. I report consultabili sono i Questionari Almalaurea, i Questionari di valutazione della didattica (lato studenti e lato docenti) e i Questionari di valutazione dei Corsi di Studio.

È stato inoltre predisposto e trasmesso ai docenti un apposito manuale operativo sulle modalità di accesso e di utilizzo della piattaforma SISVALIDAT, anche nelle sezioni ad accesso riservato.

Sono stati inoltre pubblicati due cruscotti relativi agli indicatori AVA (Cruscotto Ateneo e Cruscotto CdS) i quali permettono di operare diversi confronti relativamente a cinque dimensioni delle carriere accademiche degli studenti: regolarità, risultati delle attività formative, internazionalizzazione, soddisfazione, occupabilità. Vi è inoltre la dimensione relativa alla "Consistenza del corpo Docente". Sulla base di quanto previsto dall'Anvur, i valori dei singoli indicatori sono calcolati e restituiti annualmente con riferimento a tre anni accademici (o coorti di immatricolati, si veda in dettaglio ciascun indicatore). Inoltre, per ciascun indicatore sono forniti valori di benchmark riferiti ai corsi della stessa Classe nell'Ateneo, nell'area geografica in cui insiste il CdS e in Italia. I dati vengono aggiornati dall'Anvur e rilasciati di norma entro i 15 giorni successivi.

Nell'ottica della massima realizzazione di una gestione efficiente ed efficace, in fase di programmazione, sono stati previsti inoltre diversi obiettivi volti alla razionalizzazione e all'ottimizzazione dei processi, provvedendo, laddove necessario, a una vera e propria reingegnerizzazione degli stessi.

Tra le attività svolte per il perseguimento di tale obiettivo, vi è la revisione dei Regolamenti di Ateneo, proprio al fine di semplificare e adeguare le procedure al mutato contesto di riferimento nel quale viene svolta l'attività amministrativa.

In particolare, sono stati avviati i lavori di revisione del Regolamento Master e Corsi di perfezionamento. È stato inoltre rivisto il Regolamento prestazioni d'opera e predisposti il Regolamento per le pubblicazioni e il

Regolamento per la concessione degli spazi agli studenti. È stato inoltre rivisto il testo del Regolamento missioni.

Nel 2021, molte energie sono state dedicate al perseguimento e implementazione del processo di digitalizzazione delle procedure in termini di efficacia ed efficienza, secondo i principi dell'Amministrazione Digitale, in continuità con il percorso intrapreso lo scorso anno, anche sulla spinta dell'emergenza sanitaria. La "trasformazione digitale" perseguita dall'Ateneo è volta all'ottimizzazione dei processi di lavoro per il miglioramento dell'offerta dei servizi pubblici, dei relativi tempi di erogazione e di una maggiore fruibilità dei servizi stessi con conseguente incremento della qualità percepita.

In tale ottica diverse sono state le azioni attivate dalle strutture didattico-scientifiche volte a migliorare la disponibilità di servizi on line o multicanale sia verso utenti interni che verso utenti esterni.

A tal proposito, è stato rafforzato il percorso già intrapreso lo scorso anno, relativo all'avvio e all'implementazione della presentazione on line, tramite piattaforma Elixforms, delle candidature a varie tipologie concorsuali delle procedure per la progressione economica orizzontale e delle procedure di selezione per l'attribuzione dei contratti di insegnamento e delle domande di conseguimento titolo per corsi post laurea di area medica. È stata inoltre completamente dematerializzata la procedura relativa alla presentazione delle domande da parte del personale del servizio sanitario regionale per l'attribuzione di incarichi nell'ambito dei corsi di studio attivati dalla Facoltà di Medicina e Chirurgia.

La digitalizzazione è stata estesa alla presentazione delle istanze del personale per l'assegnazione dei benefit, per il riconoscimento del diritto allo studio e alle candidature per il conferimento degli assegni di ricerca.

A un accurato studio di fattibilità per la dematerializzazione dell'istanza di partecipazione è seguito l'adeguamento del format della domanda e della modulistica da somministrare tramite la piattaforma. Si è poi proceduto alla verifica del funzionamento della procedura e alla predisposizione per ciascuna tipologia di una "guida alla compilazione" per l'utente.

Anche il supporto agli istanti è stato reso tramite piattaforma.

La piattaforma telematica è stata altresì integrata con il modulo per l'identificazione digitale degli utenti attraverso il sistema SPID e la Carta di Identità Elettronica (CIE) e con il modulo per il pagamento del contributo tramite il sistema PagoPa.

La digitalizzazione ha riguardato anche le modalità di elezione dei componenti degli organi di Ateneo, in continuità con quanto iniziato lo scorso anno. In particolare, si svolte in modalità elettronica le votazioni sia dei componenti interni del Collegio di disciplina, sia dei rappresentanti degli studenti nei consigli di Facoltà. È stato inoltre fornito supporto all'avvio del progetto di digitalizzazione del processo relativo alle sedute degli organi collegiali e dato ulteriore impulso al progetto relativo alla digitalizzazione dell'iter approvativo dei documenti firmati digitalmente tramite l'utilizzo di Workflow su Titulus.

Si è proceduto inoltre all'attivazione del "Fascicolo Studente", ossia un fascicolo digitale dello studente nel quale confluiscono i documenti, gli atti e i dati inerenti alla sua carriera in formato nativo digitale. In quest'ottica si è proceduto anche alla digitalizzazione del processo di conseguimento del titolo, mediante verbalizzazione online dell'esame di laurea e consentendo alle commissioni la visualizzazione e la stesura dei relativi atti in modalità interamente digitale.

È stato in tal modo completato il processo di trasformazione partito alcuni anni fa con la digitalizzazione del verbale degli esami di profitto.

Tra i processi di digitalizzazione attivati, rientra anche la realizzazione di un sistema informatizzato sperimentale per la gestione delle comunicazioni tra gli attori del Sistema Assicurazione Qualità di Ateneo e

l'Ufficio Presidio Qualità e Processi) che ha permesso di semplificare e snellire il flusso documentale, ottimizzare l'archiviazione e la gestione dei documenti e delle informazioni e disporre di una chiara e corretta gestione dei contenuti. Il sistema, che lo scorso anno era riservato unicamente alle Strutture dell'Amministrazione Centrale e ai Centri di Servizio coinvolti nel Sistema Gestione Qualità, è stato esteso alla gestione dei flussi comunicativi e documentali legati alle attività del Presidio Qualità di Ateneo.

È stato completato, infine, il sistema informatizzato di gestione interna dei Registri dei Trattamenti dei dati personali che lo scorso anno ha visto la realizzazione del prototipo di gestione informatizzata dei registri delle attività di trattamento tramite l'applicazione Sharepoint. Grazie a questo strumento ciascuna Struttura può accedere al proprio Registro per ogni necessaria revisione, in modo che la tenuta sia costantemente aggiornata come previsto dal GDPR.

Nel corso dell'anno, oltre a supportare le Strutture per la revisione/aggiornamento dei Registri dei Trattamenti Dati, sono stati anche organizzati incontri per approfondire le modalità di funzionamento del "Toolkit Registro dei Trattamenti Dati"

Si è operato anche ai fini della digitalizzazione dei processi in materia di salute e sicurezza. In particolare, mediante l'utilizzo di apposito software, è stato possibile ad esempio acquisire protocolli sanitari aggiornati dal Medico Competente (uno per ogni tipologia di rischio presente in UNIVPM), creare database della Sorveglianza sanitaria o raccogliere dati relativi agli infortuni di tutto l'Ateneo.

La semplificazione dei processi e la fluidità degli stessi viene garantita attraverso una spinta continua verso la dematerializzazione documentale che è volta anche a ridurre il carico operativo nei diversi ambiti dell'Amministrazione. A tal fine, è stato ottimizzato l'utilizzo delle procedure di fascicolazione nella piattaforma Titulus, è stato incentivato l'utilizzo della firma digitale ed è stato avviato il progetto di ricognizione e gestione degli archivi cartacei. È stata ulteriormente implementata la modulistica relativa agli atti di carriera dei dottorandi, predisponendo anche documentazione in lingua inglese.

Nell'ambito delle procedure di affidamento di forniture e servizi di interesse delle varie strutture di Ateneo è stata implementata una apposita piattaforma di scambio di informazioni e documentazione. La piattaforma ha rappresentato nell'anno 2021 l'unico strumento di scambio utilizzato, ad eccezione di alcuni specifici atti che dovranno essere processati anche nel software "Titulus".

Nell'ambito dell'obiettivo strategico in esame, rientra anche il monitoraggio del gradimento degli utenti dei servizi erogati. A tal fine, con riferimento ai servizi bibliotecari, è stato svolto un apposito sondaggio che ha ottenuto 264 risposte tra gli utenti in presenza, da cui è risultato un livello di soddisfazione pari all'8,5/10 sulla rapidità con cui le biblioteche si sono adattate ai cambiamenti connessi all'emergenza sanitaria. Inoltre, l'89% dei rispondenti ha dichiarato di aver trovato facilmente le notizie relative ai servizi bibliotecari attivi nel periodo di emergenza.

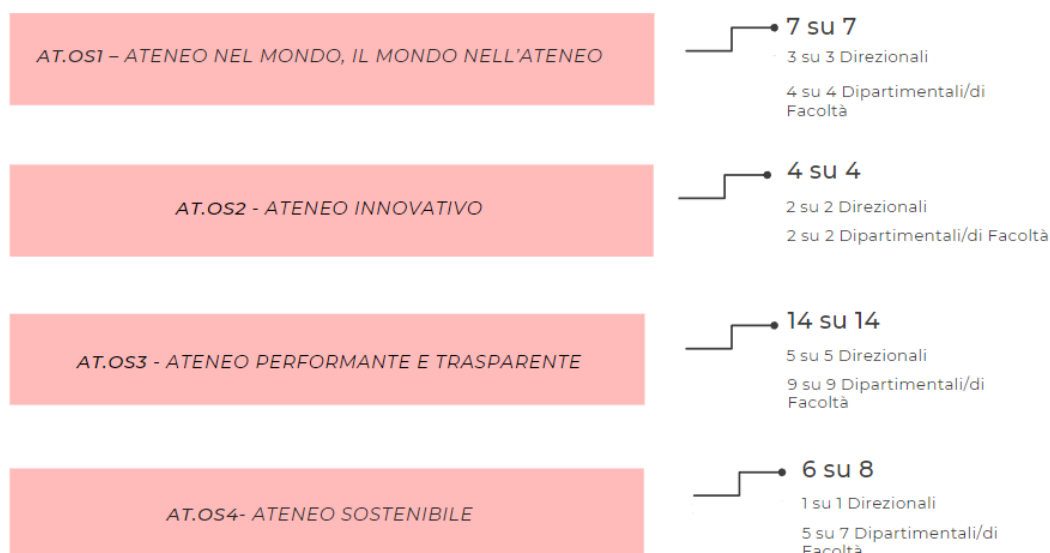
È stata inoltre avviato il percorso per la valutazione online dei corsi di dottorato.

## 2.1.5. Area Trasversale

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

# Area Trasversale

Obiettivi II livello raggiunti 2021  
31 su 33



### Ateneo nel mondo, il mondo nell'Ateneo (OS1)

L'Ateneo riconosce il valore dell'internazionalizzazione e l'importanza dello sviluppo di sinergie e collaborazioni internazionali nella didattica e nella ricerca per stimolare, da un lato, la mobilità in entrata e in uscita degli studenti, dei docenti e ricercatori e del personale tecnico e amministrativo e, dall'altro, per incrementare la visibilità dei Dipartimenti in ambito internazionale.

I Dipartimenti dell'Ateneo svolgono molte attività volte ad incrementare la visibilità internazionale del Dipartimento e promuoverne la competitività, potenziare i programmi Erasmus e i doppi titoli nonché l'accoglienza di studenti e docenti stranieri per l'attività didattica e scientifica. Per garantire il pieno conseguimento di tali obiettivi il personale tecnico-amministrativo ha fornito il necessario supporto organizzativo e amministrativo.

L'Ateneo ha cercato di instaurare nuove forme di collaborazione con altri paesi per scambi internazionali. In particolare, è stato modificato il Regolamento dei corsi di dottorato prevedendo che dal prossimo ciclo (38°) il percorso di dottorato deve ordinariamente prevedere la permanenza dei dottorandi presso università, enti o imprese estere per almeno 3 mesi anche non consecutivi. Al contempo, è proseguito il progetto volto alla creazione di una mobilità strutturata di studenti e docenti nell'area adriatico-ionica. A seguito della pubblicazione da parte della Commissione Europea del nuovo Programma Erasmus+ 2021-2027, è stato presentato un nuovo progetto per l'accREDITAMENTO del Consorzio "Uniadrion Italy", coordinato da UnivPM, che consentirà di richiedere finanziamenti Erasmus fino al 2027. Al primo finanziamento, avvenuto nel 2020, ne è seguito un secondo nel 2021. Le mobilità non sono iniziate a causa della pandemia, ma nel corso del

2021 sono state svolte attività di preparazione, tra le quali: incontri online con i partner italiani e stranieri del Consorzio; affidamento incarico per la realizzazione del sito web dedicato; ricognizione accordi Erasmus esistenti nell'area di riferimento ed apertura nuovi accordi; preparazione bozza bando per le mobilità degli studenti; preparazione, in collaborazione con l'Università di Bologna, di una staff training week, da svolgersi a giugno 2022, per raccogliere tutte le mobilità dello staff previste dal progetto (finanziamenti 2020 e 2021).

Particolare attenzione è stata rivolta al miglioramento della fruibilità e accessibilità delle strutture e dei servizi, anche mediante un intenso processo di digitalizzazione.

Nell'ottica del miglioramento dei servizi bibliotecari, è stato implementato un sistema di consultazione delle tesi online, integrando l'archivio storico delle tesi (Teseo) con il nuovo catalogo (Unitesi). Nello specifico, le tesi consultabili online sono quella a partire dall'a.a. 2018/2019, momento in cui i laureati hanno iniziato a consegnare le tesi in modalità digitale; continua ad essere comunque consultabile il vecchio catalogo cartaceo, vista la relativa complessità di integrazione nel sistema digitale.

Si è proseguito, inoltre, con il progetto pluriennale volto alla condivisione nell'indice del Servizio Bibliotecario Nazionale (SBN) dei record bibliografici attualmente non presenti perché visibili esclusivamente nel polo locale.

Si è inoltre operato al fine della sistematizzazione dell'utilizzo dell'App per l'accesso dell'utenza presso gli uffici dell'area didattica e servizi agli studenti. È stato altresì realizzato lo "Sportello virtuale", che consente di gestire in modo semplice ed efficace le richieste dei singoli studenti collegati da remoto evitando così assembramenti presso gli uffici dell'Università e agevolando la comunicazione tra studenti e amministrazione.

Nell'ottica del miglioramento delle infrastrutture primarie, con particolare riferimento ai servizi igienici presenti nelle aree comuni delle Facoltà dell'Ateneo è stato costituito un Gruppo di lavoro finalizzato alla risoluzione delle criticità presenti nei servizi igienici degli spazi comuni (come guasti perdite o rotture), mediante predisposizione interventi di miglioramento adeguati e di un piano di riqualificazione mirato.

A livello di Ateneo è stata inoltre avviata una razionalizzazione e semplificazione dei processi, in modo da rendere strutture e servizi più facilmente fruibili anche dagli studenti stranieri.

L'emergenza sanitaria, con la necessità di diversificare le attività formative a favore degli studenti, ha dato impulso all'implementazione di molti nuovi corsi in e-learning, coinvolgendo tutte le lingue, per un totale di 36 corsi disponibili entro il mese di dicembre 2021. Oltre alla creazione di sei nuovi corsi rispetto al 2020, è stato notevolmente incrementato il numero di items all'interno dei corsi stessi.

Sono state inoltre svolte attività di formazione linguistica istituzionali e per la certificazione linguistica. Nel 2020 alcuni corsi erano stati raggruppati vista l'erogazione online. Nel 2021 il ritorno nelle aule ha in parte comportato una suddivisione basata sui poli di erogazione ma, per alcuni corsi, è stata sfruttata la modalità ibrida per ampliare l'offerta. In totale sono stati erogati 51 cicli di esercitazioni per corrispondenti 1674 ore di formazione frontali a fronte di un target previsto di 40 cicli. Per quanto riguarda invece le prove (test) di verifica iniziale e finali, sono stati erogati 3075 test, di cui 55 per certificazioni internazionali, a fronte del target inizialmente previsto ( $\geq 3200$ ) che si considera sostanzialmente raggiunto.

Altro obiettivo è stato quello di migrare i test dalla piattaforma perception alla piattaforma moodle mediante realizzazione autonoma di un software per la conversione che ha permesso di inserire nella nuova banca dati 310 esercizi in tempi molto inferiori rispetto a quelli previsti.

Inoltre, è stata creata una piattaforma di ticketing per l'assistenza degli studenti erasmus e l'area riservata è stata completamente tradotta in lingua inglese, personalizzando anche la pagina per studenti erasmus incoming.

### **Ateneo innovativo (OS2)**

Al fine di rispondere in maniera più celere ed efficace alle esigenze dei diversi stakeholder, sono state promosse e attivate diverse azioni per favorire l'innovazione dell'Ateneo, sia dal punto di vista strumentale che organizzativo e gestionale.

Nell'anno 2021 sono stati attivati diversi nuovi servizi informatici, in continuità con quanto effettuato nel 2020.

Sono state implementate nuove funzioni con riferimento alla procedura di rilevazione delle presenze del personale, attivata lo scorso anno. Sono state ad esempio attivate funzioni per l'estrazione di statistiche necessarie a fornire dati richiesti da specifiche disposizioni normative, impostate apposite regole per la corretta assegnazione di buoni pasto in casi particolari e perfezionate alcune tipologie di giustificativi malfunzionanti. Inoltre, è stato implementato il calcolo automatico delle ferie per il personale in regime di impegno a tempo parziale e sono stati attivati nuovi giustificativi, quali, ad esempio, quelli relativi all'adesione allo sciopero, in modo tale da consentire la comunicazione dei dati relativi all'adesione, entro la giornata stessa, al Dipartimento della Funzione Pubblica, e un giustificativo a copertura delle assenze dovute alla somministrazione del vaccino anti Covid-19, come previsto espressamente per il personale universitario dall'articolo 31 del decreto legge 22 marzo 2021, n. 41, convertito, con modificazioni, nella legge 21 maggio 2021, n. 69.

Nel corso del 2021 sono state implementate una serie di misure che vanno dallo sviluppo interno, al ricorso a nuovi fornitori, all'analisi dei processi interni, ricorrendo di volta in volta alle soluzioni più opportune quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, sostituzione di oltre 80 apri sbarre e apri porte con quelli a nuova tecnologia contactless e sostituzione del relativo software di gestione, l'adozione di nuove stampanti per i badge studenti estendendone l'utilizzo all'intero Ateneo, l'adozione di una piattaforma hardware integrata composta da Pc, stampanti o lettori bar-code per la gestione del primo ciclo vaccinale Covid 19.

La digitalizzazione ha riguardato anche le strutture didattico-scientifiche che, in continuità con quanto iniziato lo scorso anno a seguito della pandemia, hanno apportato innovazioni in modalità telematica della didattica e dei servizi, adeguato le infrastrutture informatiche per le nuove esigenze di didattica a distanza e servizi di rete di Ateneo e offerto il necessario supporto tecnico-amministrativo per l'organizzazione di attività didattica e scientifica a distanza tramite ICT.

### **Ateneo performante e trasparente (OS3)**

La crescente competizione fra gli atenei in termini di qualità dei servizi offerti agli studenti, la necessità di risposte immediate alle istanze degli stakeholder e la costante riduzione del personale tecnico amministrativo a supporto dei processi principali pone all'Università l'ambiziosa sfida di essere sempre più performante nelle proprie attività e nei propri processi.



Sono state quindi attivate numerose azioni, sia dalle Strutture didattico-scientifiche, sia dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e dai Centri di Servizio, volte, in generale, a migliorare l'efficacia e l'efficienza nello svolgimento delle attività tecniche e amministrative.

### ***Infrastrutture informatiche***

Le infrastrutture informatiche rappresentano un asset cruciale per una gestione efficiente, efficace e che sia orientata all'erogazione di servizi di qualità per l'utenza. Nel corso del 2021 sono state implementate una serie di misure, tra cui la messa a regime del nuovo firewall, l'upgrade della struttura Active directory all'ultima release disponibile, il nuovo sito del SIMAU, il potenziamento dell'hardware esistente, sostituendo oltre 100 hard disk meccanici con dischi SSD. È stata inoltre migliorata la copertura Wi-Fi di spazi importanti di Ateneo presso le Facoltà di Medicina ed Agraria e presso l'Amministrazione Centrale, ricorrendo per la prima volta direttamente anche a ditte per la posa in opera di cablaggio e antenne Wi-Fi, risolvendo in tal modo alcune situazioni di stallo. Nel 2022 si proseguirà con l'ammodernamento dei Pc.

### ***Processi di funzionamento***

Ulteriore attenzione è stata rivolta al miglioramento dei processi di funzionamento da parte delle Strutture.

### **Orientamento**

Nell'ambito dell'obiettivo volto al mantenimento e miglioramento delle performance nelle azioni di orientamento specifiche attività hanno riguardato la programmazione e organizzazione delle risorse finalizzate alla partecipazione di UnivPM agli eventi di orientamento proposti da enti esterni (saloni e fiere di orientamento) e da istituti scolastici, la predisposizione e realizzazione del materiale informativo e divulgativo dell'offerta formativa nonché l'attività di comunicazione su sito, social e media.

Più di 11.000 sono stati gli studenti raggiunti grazie ad una pluralità di format proposti alle scuole e ai singoli studenti, quali ad esempio seminari tematici per approfondire argomenti già trattati in classe al fine di individuare interessi e predisposizioni dei giovani favorendone scelte consapevoli, lezioni universitarie per introdurre gli studenti alla vita universitaria, open day e incontri informativi on line e in presenza presso le scuole per illustrare l'offerta formativa e i servizi dedicati a studenti e studentesse, PCTO presso i propri laboratori e in modalità telematica sotto la guida di ricercatori e docenti tutor.

### **Sistemi di monitoraggio e reporting**

L'UnivPM pone attenzione all'attività di reporting come strumento di accountability, sia interna che esterna.

A tal proposito, nell'anno è stato introdotto il Bilancio Integrato 2020, un nuovo documento che si pone come un'evoluzione del Bilancio Sociale e che consente di far conoscere, adottando un approccio integrato, chi siamo, che cosa facciamo, quali obiettivi ci siamo posti, quali risultati abbiamo raggiunto e qual è l'impatto sociale, ambientale ed economico dell'Ateneo sul territorio, dando ampia rilevanza a tematiche di assoluto rilievo come quella della sostenibilità.

È stato inoltre redatto il Preconsuntivo 2021, continuando il percorso avviato nel 2020, nella consapevolezza che il processo di controllo si rileva tanto più efficace quanto più è in grado di servirsi di meccanismi anticipativi di feed forward che consentono di apprezzare anticipatamente gli effetti economici delle scelte e di intervenire, se necessario, rivedendo le linee di azione definite.

Sempre al fine di semplificare e migliorare la comunicazione verso gli stakeholder interni ed esterni, sono state realizzate versioni editoriali di alcuni dei documenti relativi al Ciclo di gestione della performance, in

particolare quelli rivolti principalmente agli utenti esterni, nell'intento di offrire contenuti smart, innovativi, di più elevata qualità e di più facile leggibilità.

Nell'ambito della predisposizione di sistemi di monitoraggio e reporting, si è operato al fine di ridurre i tempi di predisposizione dei report del monitoraggio semestrale e della rendicontazione finale degli obiettivi operativi del DPI e i tempi di aggiornamento del Cruscotto Direzionale in modo da avere a disposizione informazioni tempestive utili ai processi di *decision making* della Governance di Ateneo. Nel corso dell'anno 2021 i tempi di aggiornamento del cruscotto sono risultati pari a 1 giorno.

Nell'ambito di tale attività è stata riservata particolare attenzione, da un lato, all'aggiornamento costante dei dati così da poter fornire indicazioni di sintesi tempestive per l'utente; dall'altro all'utilizzo di modalità di reporting facilmente comprensibili anche da lettori meno esperti nell'ottica di una sempre maggiore accessibilità e trasparenza. In generale, per la produzione dei report, sono stati utilizzati l'applicativo di business intelligence Power Bi integrato, laddove necessario, con Power App e Power Automate.

### Reingegnerizzazione dei processi

Ulteriore elemento di innovazione programmato nell'ambito del miglioramento dei processi ha riguardato l'aggiornamento, lo sviluppo e la divulgazione di Linee Guida per il miglioramento di specifici processi sia delle strutture dell'Amministrazione Centrale, sia delle strutture didattico-scientifiche. Nello specifico, sono state predisposte Linee Guida per la partecipazione dei Dipartimenti a gare d'appalto e per la stipula di convenzioni di interesse generale quali accordi quadro e protocolli d'intesa. Sono stati inoltre messi a disposizione delle strutture didattico-scientifiche format di contratti e convenzioni di interesse generale e di statuti e regolamenti di funzionamento.

Anche le strutture didattico-scientifiche hanno attivato azioni al fine di migliorare l'efficacia e l'efficienza nello svolgimento delle attività tecniche e amministrative, anche rivedendo le procedure a carattere ricorrente e ordinario qualora necessario e promuovendo a tal fine la mappatura dei processi interni al Dipartimento.

### Modalità organizzative interne

Novità hanno interessato modalità di espletamento di alcune attività. In particolare, si è operato al fine di diminuire il tempo di erogazione degli estratti digitale degli organi e sono state organizzate riunioni post Senato Accademico e post Consiglio di Amministrazione al fine di divulgare e far conoscere le attività svolte e le decisioni prese da tali Organi. Inoltre, nell'ambito della gestione documentale, per favorire la corretta assegnazione alle Unità Organizzative Responsabili (UOR) dei procedimenti amministrativi dei documenti in arrivo (cartacei e digitali) registrati nel sistema di gestione documentale Titulus, per le strutture dell'Amministrazione Centrale, è stato effettuato un monitoraggio ad hoc.

Si è inoltre provveduto alla revisione della documentazione a supporto delle Commissioni preposte alle selezioni per il conferimento di assegni di ricerca, a partire dai fac simili dei verbali.

Dal 1° marzo 2021 le Pubbliche Amministrazioni, comprese le Università, sono obbligate a ricevere i pagamenti da parte di privati, imprese e enti pubblici non in regime di Tesoreria Unica attraverso il sistema PagoPA (Art. 65 comma 2 del D.Lgs. n. 217/2017, modificato dal D.L. n. 162/2019 e D.L. n. 76/2020), un sistema di pagamenti elettronici predisposto dall'AGID (Agenzia per l'Italia Digitale) al fine di rendere più semplice, sicuro e trasparente qualsiasi pagamento verso la Pubblica Amministrazione.

È stato quindi attivato il «Portale dei Pagamenti», integrandolo con il gestionale interno U-Gov, garantendo la formazione e il supporto continuo a tutte le unità organizzative dell'Ateneo interessate da tale novità.

### Salute e sicurezza

Nonostante il persistere dell'emergenza sanitaria, nel corso del 2021 sono proseguite regolarmente le attività programmate relative al mantenimento e miglioramento della performance nei processi di *gestione dei rifiuti speciali* pericolosi e non pericolosi prodotti nell'Ateneo e di *sorveglianza sanitaria*. Nell'ambito della gestione dei rifiuti speciali, nonostante i continui aggiornamenti di settore, è stato registrato un quantitativo di rifiuti smaltiti nell'anno del 147% superiore rispetto all'anno precedente. Anche nell'ambito della sorveglianza sanitaria sono stati registrati incrementi di performance, anche in presenza di visite mediche straordinarie relative ai lavoratori "fragili" o i "post Covid", come richiesto durante l'emergenza da Covid-19.

Si è inoltre proseguito con la gestione del servizio di derattizzazione, deblattizzazione, disinfestazione e disinfezione delle aree dell'Università Politecnica delle Marche.

### Infrastrutture – Piano Triennale delle Opere

Nell'ambito dell'obiettivo volto al miglioramento dei processi di funzionamento, rientrano anche le attività di progettazione relative al conseguimento degli obiettivi previsti nel Piano Triennale delle Opere. Nove dei dieci progetti inclusi nell'Elenco annuale delle opere per il 2021 sono stati proposti al Consiglio di Amministrazione e da questi approvati. Alcuni di essi sono attualmente in fase di esecuzione e altri in fase di affidamento.

### Supporto all'attività di Ricerca

È stato fornito supporto al processo di valutazione della qualità della ricerca. Nello specifico, con riguardo alla VQR, nel 2021 si è svolta la fase operativa di selezione dei prodotti e dei casi studio da sottomettere all'Anvur con chiusura il 23 aprile 2021. I docenti coinvolti nella campagna di valutazione sono stati 525 e i prodotti sottomessi 1539 per la stragrande maggioranza articoli su rivista. I casi studio sottomessi per l'area terza missione sono stati 6, di cui 4 di Dipartimento e 2 di Ateneo.

È continuata, inoltre, l'attività di supporto ai Dipartimenti di eccellenza sia per lo svolgimento nell'anno 2021 delle attività di monitoraggio, sia con riguardo al bando PRIN.

### **Trasparenza e anticorruzione**

In materia di anticorruzione e trasparenza, si è proseguito con il servizio di selezione e segnalazione delle novità normative di interesse, introdotto lo scorso anno a beneficio delle strutture dell'Ateneo interessate nell'intento di promuovere la conoscenza delle norme in un'ottica di implementazione della cultura della legalità.

È stato inoltre effettuato il monitoraggio circa l'attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, con particolare riferimento alla verifica delle dichiarazioni di insussistenza delle cause di inconferibilità e incompatibilità ex d.lgs. 39/2013 da parte dei soggetti tenuti.

### **Ateneo sostenibile (OS4)**

L'Ateneo promuove l'adozione di principi di sostenibilità nello svolgimento delle proprie funzioni e attività integrate a livello di poli, attraverso la definizione di strategie innovative in favore di uno sviluppo sostenibile e di stili di vita sempre più responsabili.

Nell'ottica del miglioramento delle infrastrutture primarie, con particolare riferimento ai servizi igienici presenti nelle aree comuni delle Facoltà dell'Ateneo è stato costituito un Gruppo di lavoro che ha predisposto un piano apposito per mettere in campo azioni di verifica dell'utilizzo dei prodotti green, alla predisposizione di indicazioni mirate a sensibilizzare i referenti di Ateneo per l'adozione di azioni volte alla riduzione di sprechi di acqua, carta e così via e al miglioramento della sostenibilità ambientale.

Anche le strutture didattico-scientifiche hanno attivato azioni per favorire la sostenibilità ambientale delle attività svolte, supportando i processi interni orientati alla sostenibilità con particolare riferimento alle procedure di smaltimento rifiuti, ai risparmi energetici, agli acquisti green e così via, sensibilizzando tutto il personale a tenere comportamenti sostenibili in ambiente lavorativo.

## 2.2. Obiettivi di II livello e operativi

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

### 2.2.1 Programmazione

Secondo la logica del cascading, illustrata e definita nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, ogni obiettivo strategico è declinato in obiettivi di II livello (obiettivi direzionali e dipartimentali/di Facoltà), declinati a loro volta in obiettivi di III livello (obiettivi operativi) definiti in accordo con le Strutture che propongono i propri Piani operativi attraverso lo strumento informativo SIPEG.

Il Documento di Programmazione Integrata 2021-2023 e contestualmente la programmazione degli obiettivi di II e III livello ha preso avvio dal Piano strategico 2020-2022 – aggiornamento 2021.

In coerenza con gli obiettivi contenuti nel Piano Strategico 2020-2022 - Aggiornamento 2021, tenendo conto di quanto già programmato nel DPI 2020-2022 a valere anche per gli anni 2021 e 2022, delle risultanze del monitoraggio intermedio 2020 e del mutato contesto di riferimento (dovuto principalmente all'emergenza sanitaria), le Strutture hanno potuto confermare, modificare e chiudere gli obiettivi e/o i relativi indicatori e target già definiti nell'anno 2020, nonché riprogrammare gli obiettivi "rinviati" nel corso del monitoraggio intermedio dello stesso anno (anno 2020). Le Strutture hanno potuto anche proporre nuovi obiettivi, legati soprattutto alla necessità di garantire nuovi e diversi servizi o di riorganizzare alcuni processi per rispondere efficacemente alle esigenze emerse in seguito alla diffusione della pandemia. Si pensi ad esempio ai temi della digitalizzazione di nuovi processi e servizi e allo smart-working.

Con riferimento agli **obiettivi di II livello**, per ogni obiettivo **direzionale** sono stati definiti:

- 1 o più Piani di azione, che rappresentano il contributo della singola struttura alla realizzazione del relativo obiettivo di II livello;

- 1 o più indicatori e relativi target, volti a misurare il grado di realizzazione del relativo Piano d'azione e a cascata dell'obiettivo direzionale a cui è collegato.

Il percorso di condivisione degli obiettivi strategici e di definizione degli obiettivi di II livello è stato esteso, attraverso opportuni momenti di confronto, anche alle Strutture didattico-scientifiche, le quali hanno definito i propri obiettivi **dipartimentali**.

Verificata dalla Direzione Generale la coerenza con gli obiettivi strategici e la fattibilità in termini di risorse strumentali e finanziarie, le tabelle degli obiettivi di II livello contenute nel DPI 2021-2023 sono state approvate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, nelle sedute del 26 e 27 gennaio 2021.

Per la definizione della **programmazione operativa** 2021-2023, la Direzione ha proseguito l'attività di coinvolgimento simultaneo di tutte le strutture dell'Ateneo, sia dell'Amministrazione Centrale che Didattico-Scientifiche, anche ai fini di una sempre maggiore integrazione tra logica accademica e logica amministrativa, come auspicato dalla stessa ANVUR nelle proprie Linee Guida.

Nello specifico, ogni struttura ha redatto un piano operativo all'interno del quale sono stati individuati gli **obiettivi operativi** e i relativi indicatori e target, le relative attività da svolgere, le risorse umane coinvolte e le responsabilità organizzative, nonché il peso valutato su una scala da 1 a 100 in relazione all'importanza strategica e al livello di complessità dell'obiettivo.

Le tabelle degli obiettivi operativi sono state approvate dal Senato Accademico e dal Consiglio di Amministrazione rispettivamente nelle sedute del 23 e 24 febbraio 2021.

L'estensione della programmazione gestionale (di II livello) e operativa a tutte le strutture didattico-scientifiche ha visto il coinvolgimento della componente accademica nelle figure dei Direttori di Dipartimento/Presidi di Facoltà, Referenti per la Qualità e Docenti in un percorso di condivisione verso una effettiva integrazione con la componente tecnico-amministrativa nella definizione degli obiettivi. In tal senso, anche nella nuova programmazione 2021-2023 la Governance ha continuato a focalizzare il proprio impegno nell'orientare gli obiettivi operativi delle Strutture sempre più nell'ottica della valorizzazione dell'apporto del PTA al perseguimento delle finalità istituzionali.

Il 2021 ha visto per la prima volta, inoltre, l'approvazione dei Piani Strategici di Dipartimento, sviluppati in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo. È stato completato, in tal modo, quel quadro unitario di integrazione tra logica accademica e logica amministrativa che vede in stretta connessione gli obiettivi dipartimentali e gli obiettivi operativi del personale tecnico-amministrativo (relativi all'ambito di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale) e gli obiettivi didattico-scientifici, direttamente correlati alle attività istituzionali di docenti e ricercatori.

Di seguito si riportano i principali dati della programmazione 2021-2023.

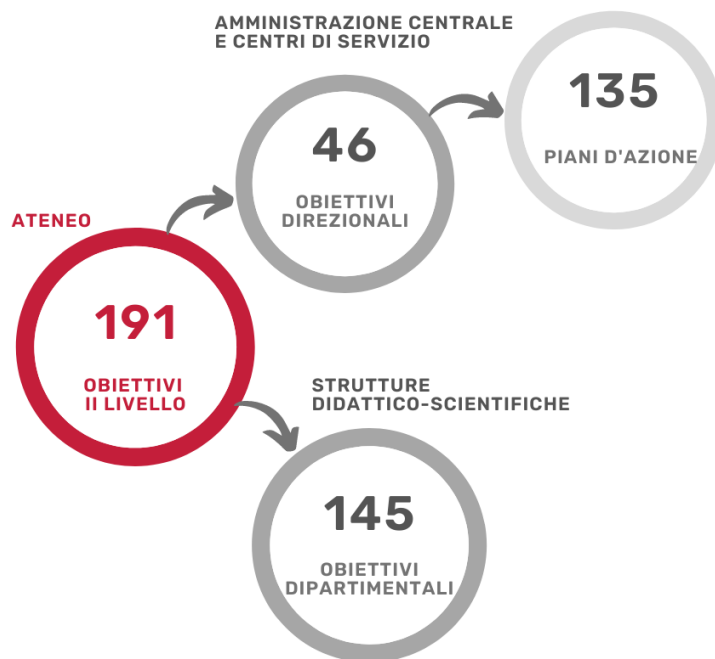


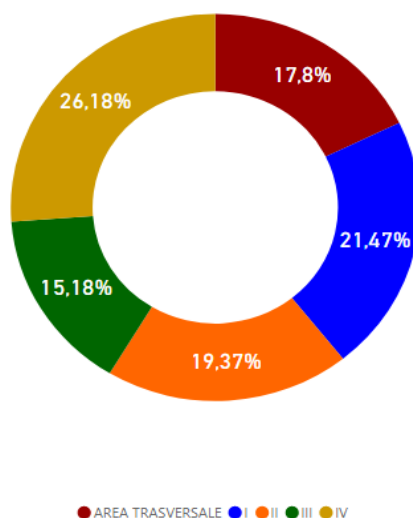
Figura 40 - n.ro totale obiettivi di II livello contenuti nel DPI 2021-2023



Figura 41 - n.ro totale obiettivi operativi contenuti nel DPI 2021-2023

Gli **obiettivi di II livello** definiti in fase di programmazione 2021-2023 sono in totale 191.

Analizzando tali obiettivi per area strategica, si evidenzia come, a livello di Ateneo, l'Area IV - *Valorizzazione delle Persone e della Configurazione organizzativa* sia quella con il maggior numero di obiettivi (50 obiettivi, pari al 26,18%), seguita dalle Aree I - *Ricerca* - (41 obiettivi, pari al 21,47%), II - *Didattica* (37 obiettivi, pari al 19,37%), *Trasversale* (34 obiettivi, pari al 17,8%) e III - *Terza Missione* (29 obiettivi, pari al 15,18%).



**Figura 42 – Distribuzione percentuale degli obiettivi di II livello per Area Strategica – Ateneo**

Effettuando la medesima analisi con riferimento all'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e alle Strutture didattico-scientifiche, si ottengono distribuzioni differenti, sebbene l'Area IV – *Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa* risulti essere quella con il maggior numero di obiettivi in entrambi i casi.

Nello specifico, le Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio presentano, in ordine decrescente, una maggiore percentuale di obiettivi nelle Aree *Trasversale* (24%), III - *Terza Missione* (20%), I - *Ricerca* (15%) e II - *Didattica* (13%). Le Strutture didattico-scientifiche, invece, presentano, in ordine decrescente, una maggiore percentuale di obiettivi nelle aree I - *Ricerca* e II - *Didattica* (rispettivamente 23% e 21%), *Area Trasversale* (16%) e III - *Terza Missione* (14%).

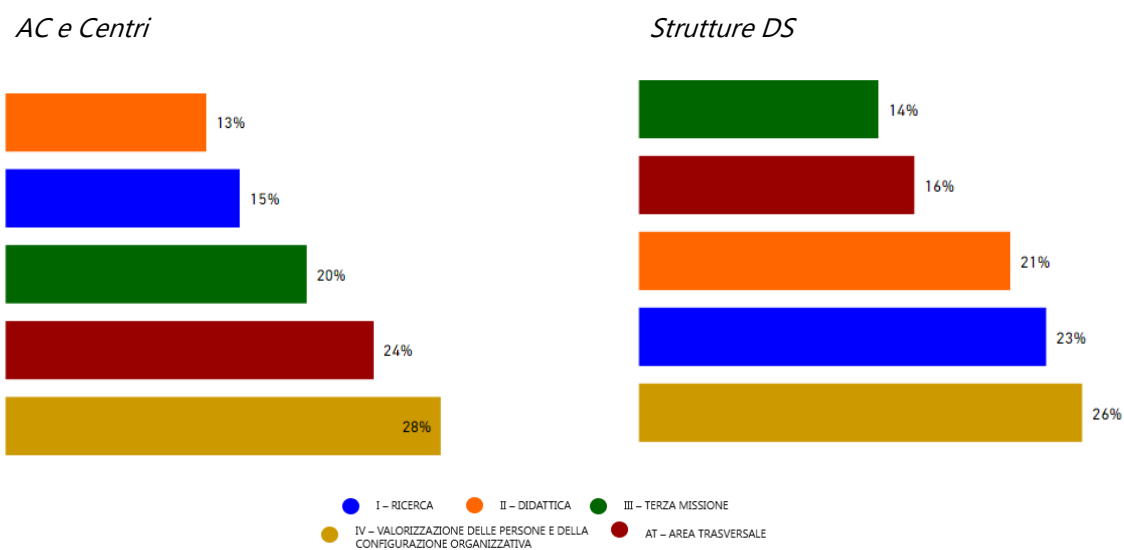


Figura 43 – Distribuzione percentuale degli obiettivi di II livello per Area Strategica - AC e Centri e Strutture didattico scientifiche

Con riferimento agli **obiettivi operativi**, in fase di programmazione si registra un numero totale di obiettivi operativi pari a 365.

Analizzandone la distribuzione per aree strategiche, a livello di Ateneo, si evince come la maggior parte degli obiettivi sia concentrata nell'area IV - *Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa* e nell'area *Trasversale* (rispettivamente 30% e 29% degli obiettivi) seguite dalle aree I - *Ricerca*, II - *Didattica* e III - *Terza Missione* (rispettivamente 15%, 15% e 11% del totale obiettivi).

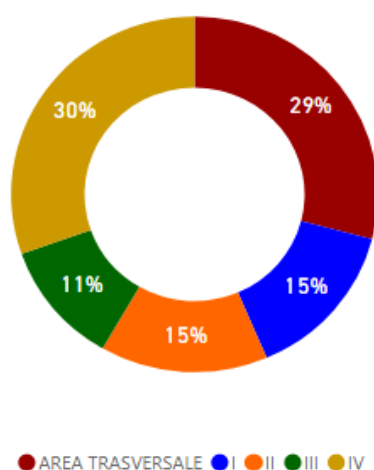


Figura 44 – Distribuzione percentuale degli obiettivi operativi per Area Strategica – Ateneo



Disaggregando l'analisi per Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, anche in questo caso, si ottengono distribuzioni differenti.

Le Strutture dell'Amministrazione Centrale e i Centri di Servizio registrano una maggiore percentuale di obiettivi nell'area *Trasversale* e nell'Area IV - *Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa* (rispettivamente 40% e 33%), seguite dalle Aree II - *Didattica*, III - *Terza Missione* e I - *Ricerca* (rispettivamente 11%, 10% e 6%).

Le Strutture didattico-scientifiche, invece, registrano, in ordine decrescente, una maggiore percentuale di obiettivi nell'area IV - *Valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa* (28%), seguita dalle aree I - *Ricerca* (22%), II - *Didattica* (18%), *Area Trasversale* (18%) e III - *Terza Missione* (13%).

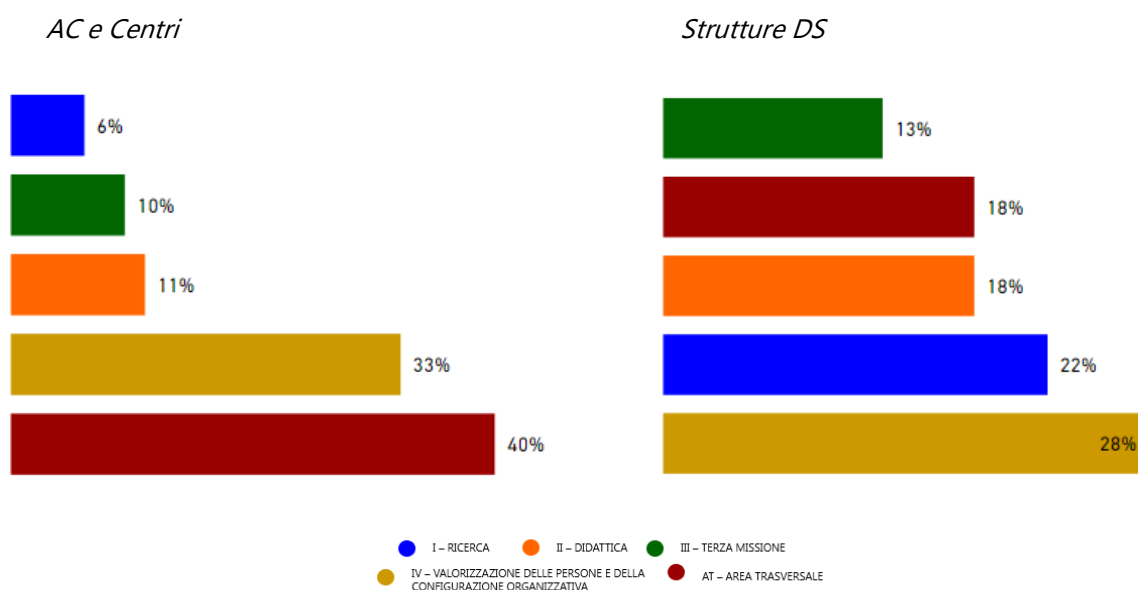


Figura 45 - Percentuale di distribuzione degli obiettivi operativi per Area Strategica - AC e Centri e Strutture didattico scientifiche

### 2.2.2 Monitoraggio intermedio

Il monitoraggio intermedio rappresenta la fase del Ciclo di gestione della performance attraverso la quale gli organi di indirizzo politico amministrativo verificano il grado di avanzamento degli obiettivi, identificando gli eventuali scostamenti rispetto ai risultati programmati ed evidenziano la necessità, eventuale, di apportare interventi correttivi in corso di esercizio.

Come previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2021, le Strutture, entro il 31 luglio 2021, hanno provveduto ad effettuare il monitoraggio dei Piani d'azione riferiti agli obiettivi Direzionali e il monitoraggio degli obiettivi operativi con riferimento ai dati rilevati alla data del 30 giugno 2021. In tale occasione, le Strutture hanno potuto formulare richieste di rimodulazione di piani d'azione e/o relativi indicatori e target e di obiettivi operativi e/o relativi indicatori e target, purché opportunamente motivate e dovute al verificarsi di talune condizioni, quali sopravvenute modifiche normative o significativi mutamenti legati al contesto interno o esterno.

Si evidenzia che, anche per l'anno 2021, il perdurare dell'emergenza epidemiologica dovuta al COVID-19 ha inciso, per alcuni aspetti, sulle normali possibilità di svolgimento delle attività così come programmate.

I risultati del monitoraggio sono stati sottoposti all'approvazione del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione, rispettivamente, nelle sedute del 21 e 22 settembre 2021 ed inviati al Nucleo di Valutazione di Ateneo per gli atti di competenza.

Il grado di raggiungimento del singolo obiettivo, in relazione agli indicatori e relativi target intermedi programmati, è espresso da un numero percentuale calcolato secondo i range di seguito indicati:



Realizzazione < 90%		Non ancora raggiunto
Realizzazione ≥ 90%		Raggiunto

Tabella 22 - Range monitoraggio degli indicatori

### Obiettivi di II livello

Gli obiettivi di II livello totali, approvati nel DPI 2021-2023, risultano pari a 191. In fase di monitoraggio intermedio si è reso necessario rimodularne alcuni e rinviarne degli altri, ottenendo così un totale di 187 obiettivi di II livello.

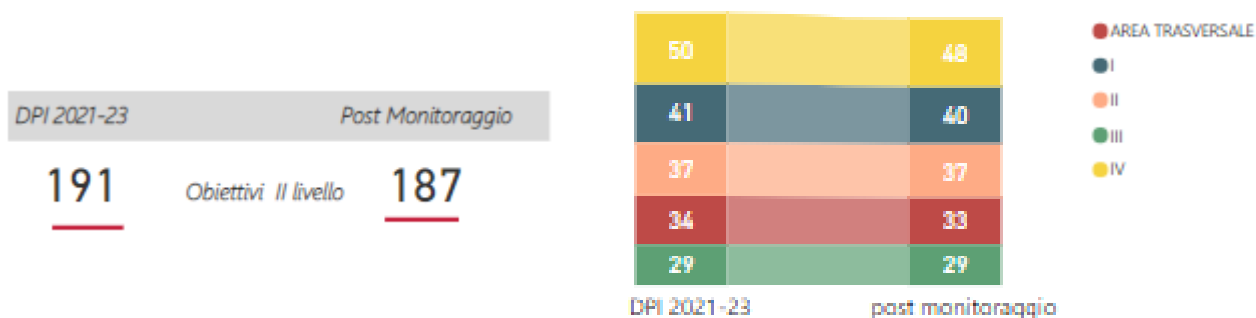


Figura 46 – Numero obiettivi di II livello pre e post monitoraggio intermedio, totale e per area – Ateneo

Alla data del 30 giugno 2021, gli obiettivi di II livello raggiunti risultavano pari al 46% del totale, articolati per area strategica come evidenziato nella figura seguente:

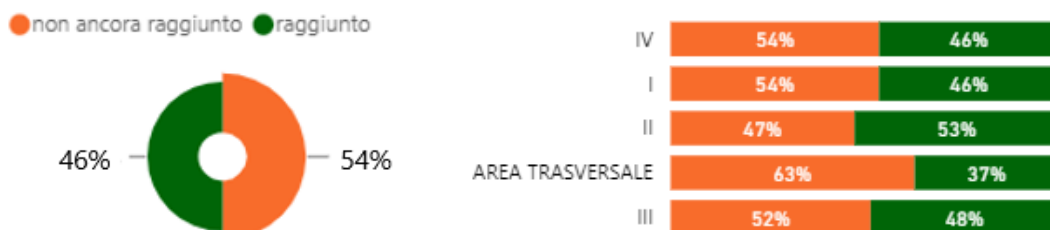


Figura 47 - Percentuale obiettivi di II livello raggiunti e non ancora raggiunti al 30.06.2021, totale e per area strategica - Ateneo

Alla medesima data, la performance organizzativa di Ateneo registrata si attestava su un valore del 73% circa, suddivisa nelle aree strategiche come evidenziato nella figura seguente:

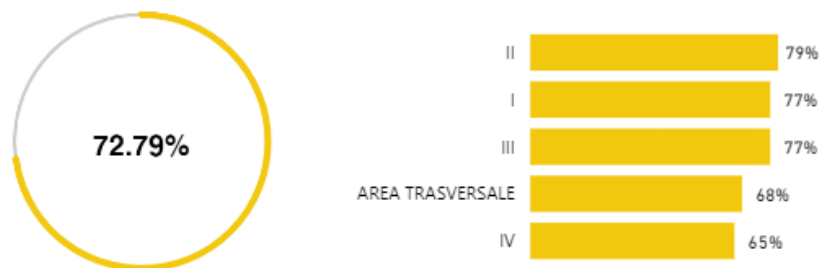


Figura 48 - Risultati performance organizzativa di Ateneo al 30.06.2021, totale e per Area

Gli obiettivi di II livello, come anticipato, sono articolati in *obiettivi direzionali* per l'Amministrazione Centrale e i Centri di Servizio e in *obiettivi dipartimentali/di Facoltà* per le Strutture didattico-scientifiche.

Gli obiettivi direzionali dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio pre-monitoraggio erano pari a 46, con 135 piani d'azione. In seguito al monitoraggio, si è passati a 44 obiettivi direzionali, con 128 piani d'azione, 8 dei quali modificati rispetto a quanto inizialmente programmato (rimodulazione).

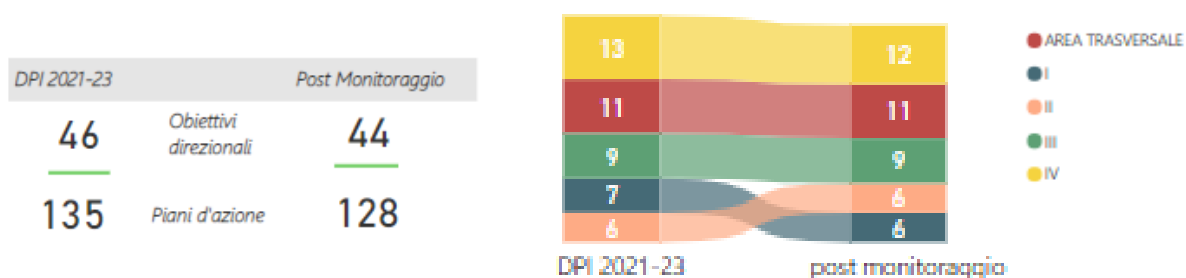


Figura 49 – Numero obiettivi Direzionali e relativi piani d'azione pre e post monitoraggio intermedio, totale e per area strategica

Al 30 giugno 2021 la percentuale di obiettivi direzionali raggiunti è risultata pari al 14%, articolata per area strategica come riportato nella figura sottostante:

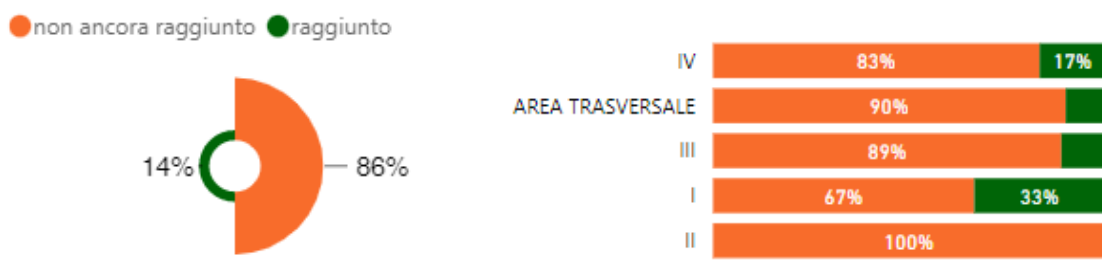
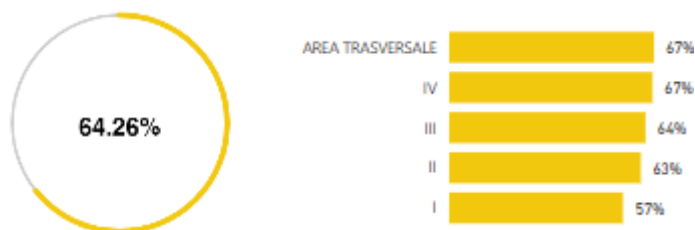


Figura 50 - Percentuale obiettivi direzionali raggiunti e non ancora raggiunti, totale e per area strategica

Alla medesima data, la performance realizzata dall'Amministrazione Centrale e dai Centri di Servizio è risultata pari al 64,26%, articolata nelle singole aree strategiche come evidenziato nella Figura 32.

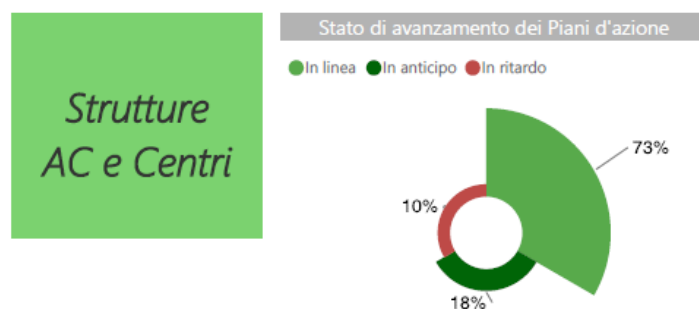


**Figura 51 - Performance realizzata dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio al 30.06.2021, totale e per area strategica**

In relazione alle attività previste e programmate nei piani d'azione, le strutture, inoltre, hanno espresso una valutazione circa lo stato di avanzamento del piano stesso rispetto a quanto programmato, dando dunque un giudizio sul grado di realizzazione delle attività programmate utilizzando la seguente scala:

Stato di avanzamento del piano d'azione rispetto al programma
In anticipo
In linea
In ritardo
In forte ritardo

Secondo la valutazione espressa dalle strutture, al 30 giugno 2021 il 73% dei piani di azione risultavano avere uno stato di avanzamento in linea con quanto programmato, il 18% in anticipo e solo il 10% in ritardo.



**Figura 52 - Stato di avanzamento dei Piani di azione delle strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri al 30.06.2021**

Con riferimento invece agli obiettivi dipartimentali delle Strutture didattico-scientifiche, in seguito al monitoraggio intermedio, si è passati da 145 obiettivi programmati nel DPI 2021-2023, a 143 obiettivi articolati, per area strategica, come segue:

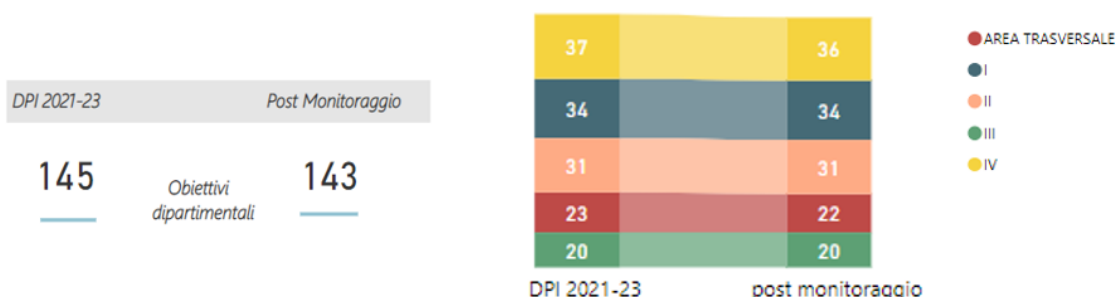


Figura 53 - Numero obiettivi dipartimentali pre e post monitoraggio intermedio, totale e per area strategica

In termini di numero di obiettivi, al 30 giugno 2021 le Strutture didattico-scientifiche hanno raggiunto il 51% degli obiettivi dipartimentali. Si riporta di seguito anche l'articolazione per area strategica.

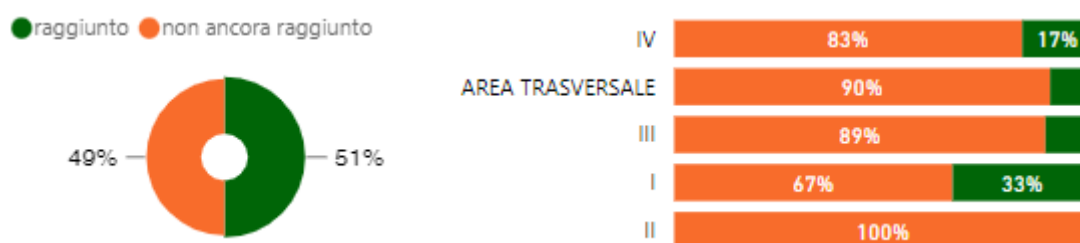


Figura 54 - Obiettivi dipartimentali raggiunti e non ancora raggiunti al 30.06.2021 totale e per area strategica

In termini di performance, al 30 giugno 2021, le medesime Strutture hanno realizzato una performance pari al 75,79%, articolata nelle aree strategiche come di seguito evidenziato:

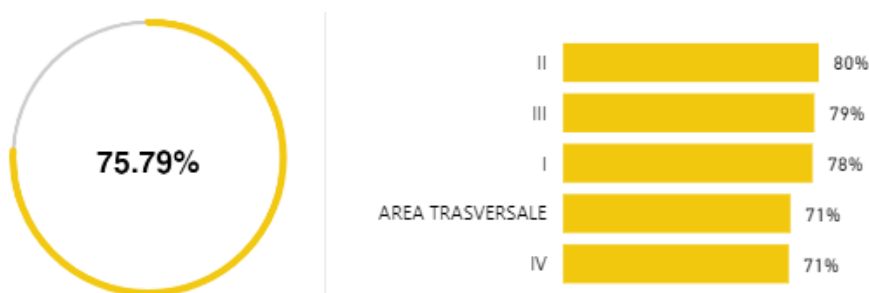


Figura 55 - Performance realizzata dalle Strutture didattico-scientifiche

## Obiettivi operativi

Il monitoraggio intermedio degli obiettivi operativi, così come per gli obiettivi di II livello, ha visto, a seconda delle necessità, la rimodulazione e il rinvio di alcuni degli obiettivi stessi.

Nella figura sottostante, si riporta il numero totale degli obiettivi operativi prima e dopo il monitoraggio distinti per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche.

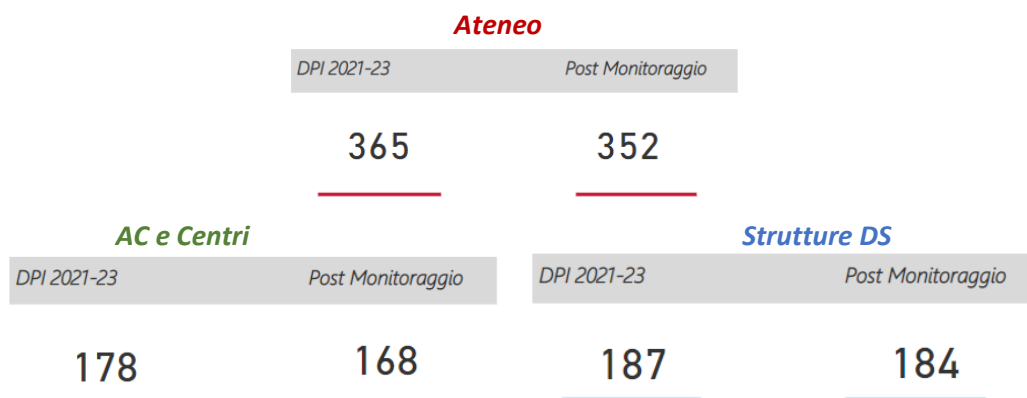


Figura 56 - Obiettivi operativi pre e post monitoraggio per Ateneo, AC e Centri e Strutture DS

La situazione post monitoraggio conta **352** obiettivi operativi a livello di Ateneo, a fronte dei 365 obiettivi inizialmente programmati. Sono stati infatti rinviati in totale 13 obiettivi, 10 dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Centri di Servizio e 3 dalle Strutture didattico-scientifiche.

Si riporta di seguito la distribuzione degli obiettivi operativi per area strategica prima e dopo il monitoraggio a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche.

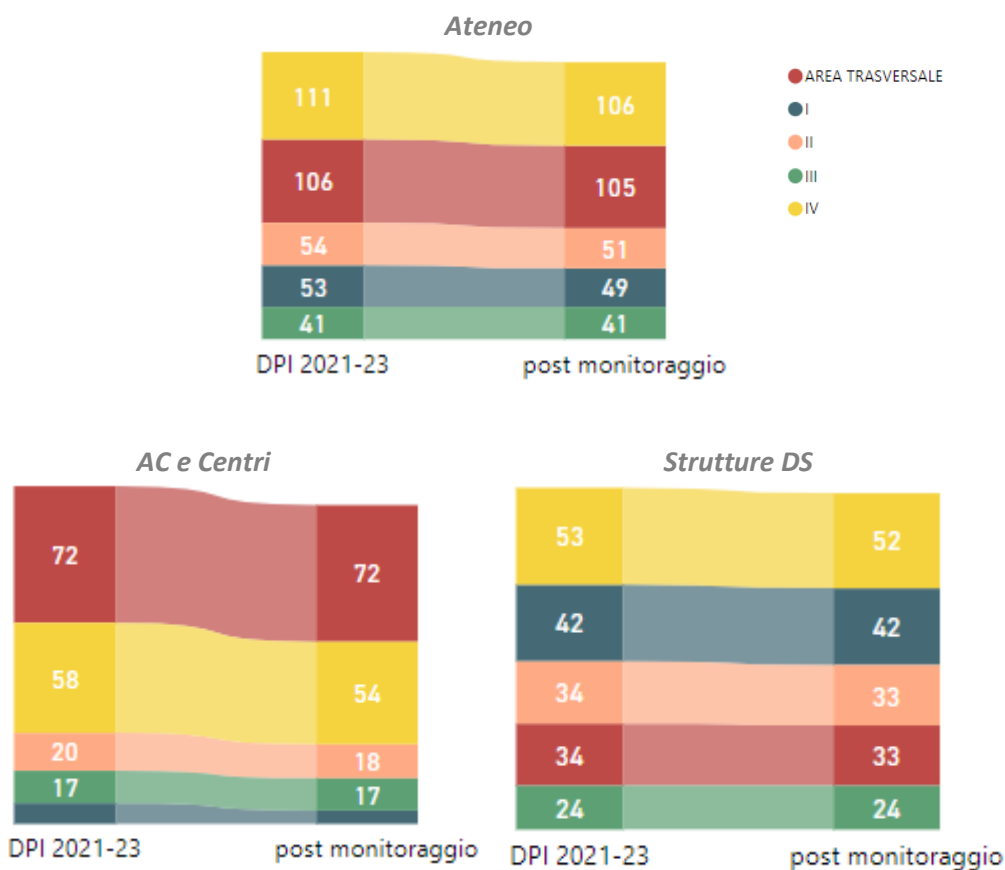


Figura 57 - Distribuzione obiettivi operativi pre e post monitoraggio per area strategica per Ateneo, AC e Centri e Strutture DS

Con riferimento agli obiettivi operativi, in sede di monitoraggio è stata effettuata un'analisi sia delle attività, sia degli indicatori.

Per quanto riguarda le attività al 30 giugno 2021 risultavano realizzate l'81% delle attività programmate nel semestre; disaggregando il dato per strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri e Strutture didattico scientifiche, le percentuali di realizzo si attestano, rispettivamente, al 71% e al 90%.

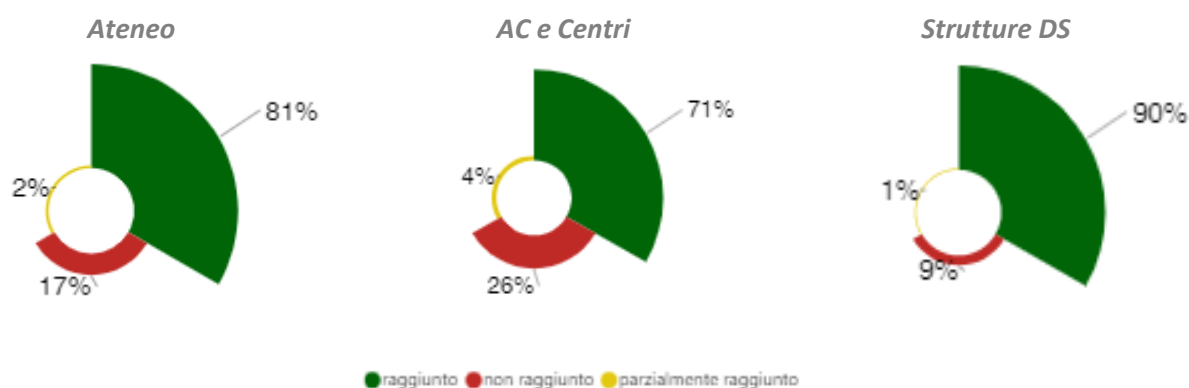


Figura 58 – percentuale di attività raggiunte, parzialmente raggiunte e non raggiunte rispetto a quanto programmato nel 1° semestre, per Ateneo, AC e Centri e Strutture DS

Su base annuale il grado di realizzo delle attività stesse al 30.06.2021 rispetto a quanto programmato (si veda la Figura 40), a livello di Ateneo, è risultato pari al 65,10%.

Disaggregando il dato per Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, il grado di realizzo delle attività rispetto al programmato è risultato pari al 63,67% nel primo caso e al 67,10% nel secondo.

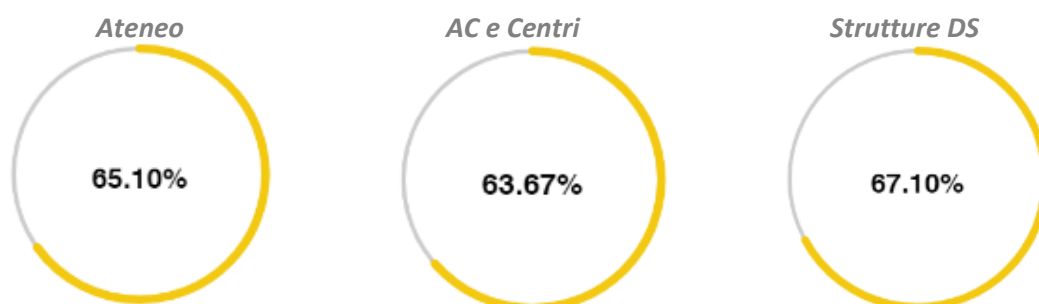


Figura 59 - Grado di realizzo attività al 30.06.2021 rispetto a quanto programmato per l'anno 2021, per Ateneo, AC e Centri e Strutture didattico-scientifiche

Per quanto riguarda invece il monitoraggio degli indicatori, e quindi degli obiettivi, la percentuale di obiettivi raggiunti al 30.06.2021 a livello di Ateneo è risultato pari al 50%, con un valore del 59% per le Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e del 42% per le Strutture didattico-scientifiche.

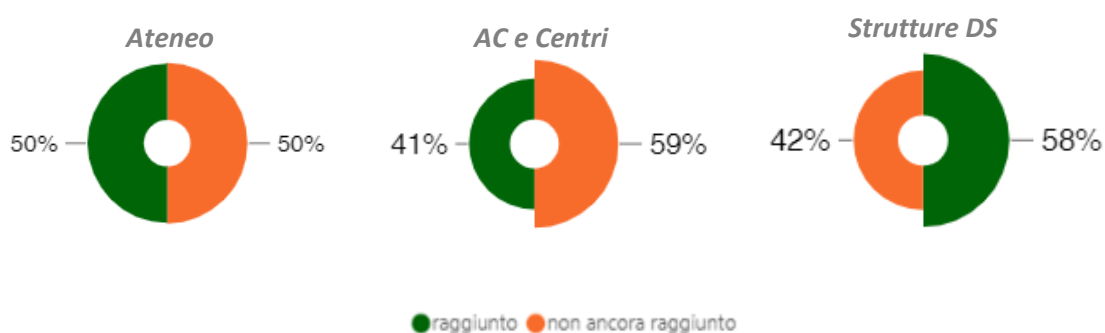


Figura 60 - Obiettivi operativi raggiunti e non ancora raggiunti per Ateneo, AC e Centri e Strutture didattico-scientifiche al 30.06.2021



### 2.2.3 Rendicontazione finale

Come previsto dal SMVP la fase di misurazione finale degli obiettivi di II livello e operativi nel 2021 è stata avviata con apposite note del Direttore Generale nr. 2339 del 04.02.2022 e nr. 25196 del 07.02.2022 inviate rispettivamente alle Strutture didattico-scientifiche e alle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio.

Alle strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Centri è stato chiesto di comunicare i risultati raggiunti al 31 dicembre 2021 degli obiettivi direzionali ed operativi di propria competenza, così come risultanti in seguito al monitoraggio intermedio.

Con riferimento agli obiettivi direzionali, le strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Centri hanno rendicontato il valore degli indicatori dei piani di azione di propria competenza alla data del 31.12.2021. Inoltre, quando necessario, hanno inserito una descrizione sintetica delle attività svolte e, in caso di scostamento o di mancato raggiungimento del target programmato, la relativa motivazione.

La rendicontazione degli obiettivi operativi, invece, è avvenuta, come di consueto, tramite l'applicativo SIPEG. Per ciascun obiettivo operativo, le Strutture hanno inserito la percentuale di completamento delle attività e il risultato raggiunto riferito all'indicatore, in linea con il target previsto per il 2021 stesso.

A completamento dell'attività di rendicontazione svolta dalle strutture, i Responsabili di Area, i Responsabili delle Divisioni/Servizi/Unità di Coordinamento a staff e i Direttori dei Centri sono stati invitati dal Direttore Generale a redigere le relazioni relative all'anno 2021, contenenti, per quanto qui rileva, un focus sugli obiettivi 2021 della struttura.

Si riporta di seguito l'analisi dei risultati raggiunti al 31.12.2021 a livello di obiettivi di II livello (Direzionali, Dipartimentali/di Facoltà) e di III livello (operativi).

#### *Obiettivi di II livello (Obiettivi Direzionali, Dipartimentali/di Facoltà)*

Come anticipato nel par. 1.4 *Risultati raggiunti*, con riferimento agli obiettivi di II livello alla data del 31.12.2021 si registra un grado complessivo di performance realizzata pari al **95%** a livello di Ateneo e pari al **99%** e al **94%**, rispettivamente a livello di Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche.

Analizzando il numero di obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti, a fronte di **187** obiettivi di II livello alla data del 31.12.2021 risulta il **91.4%** di obiettivi raggiunti (nr 171 obiettivi), l'**1.6%** di obiettivi parzialmente raggiunti (nr. 3 obiettivi) e il **6.9%** di obiettivi non raggiunti (nr 13 obiettivi).

Le Strutture dell'Amministrazione Centrale e i Centri di Servizio hanno raggiunto il 97,7% di obiettivi di II livello (43 obiettivi su 44) e le Strutture didattico-scientifiche l'89,5% (128 obiettivi su 143).

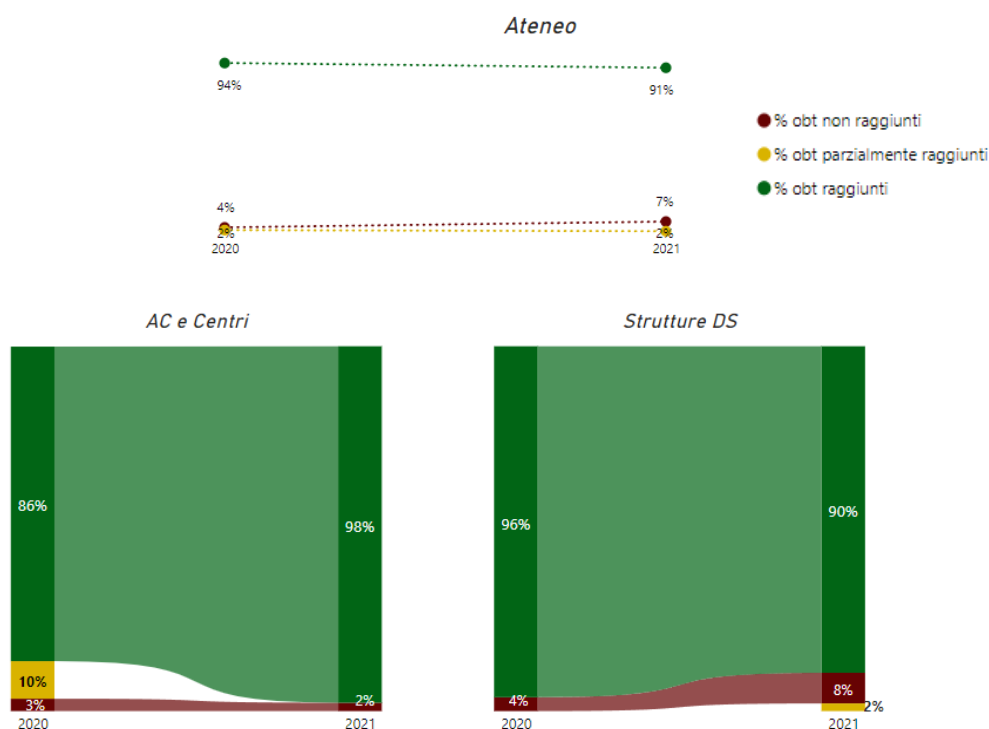
## OBIETTIVI DI II LIVELLO

● Obiettivo raggiunto  
● Obiettivo parzialmente raggiunto  
● Obiettivo non raggiunto

	Nr	%	Nr	%	Nr	%
<b>187 ATENEO</b>	171	91,4 %	3	1,6%	13	7%
<b>44 AMMINISTRAZIONE CENTRALE E CENTRI DI SERVIZIO</b>	43	97.7 %			1	2.3 %
	<i>Piani d'azione</i>					
	125	97.7 %	1	0.78 %	2	1.56 %
<b>143 STRUTTURE DIDATTICO-SCIENTIFICHE</b>	128	89.5 %	3	2.1 %	12	8.4 %

**Tabella 23 - percentuale di obiettivi II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, anno 2021**

Dal confronto dei risultati conseguiti rispetto all'anno precedente (si veda la Figura 42), a livello di Ateneo, si evidenzia una lieve flessione della percentuale di obiettivi raggiunti, passando dal 94% nel 2020 al 91% nel 2021. Per le strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri si registra un sensibile aumento della percentuale di obiettivi raggiunti pari al 98 % nell'anno 2021 rispetto all'86% del 2020. Per le strutture didattico-scientifiche si registra una flessione della percentuale di obiettivi raggiunti, che nel 2021 è pari al 90% a fronte del 96% nel 2020.



**Figura 61 - Andamento percentuale di obiettivi II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, confronto anno 2020-2021**

Nella figura sotto riportata si rappresenta il confronto della percentuale di obiettivi raggiunti per Area strategica negli anni 2020 e 2021, a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche

Confrontando i risultati per area strategica, l'incremento maggiore nella percentuale di obiettivi raggiunti a livello di Ateneo si registra nell'area III - *Terza Missione*, che passa dal 72% nell'anno 2020 all'83% nel 2021.

Sostanzialmente in linea le percentuali di raggiungimento degli obiettivi nelle Aree II – *Didattica* e *Trasversale*; un calo si registra nell'Area I - *Ricerca*, con l'88% di obiettivi raggiunti nel 2021 a fronte di un raggiungimento al 100% nell'anno 2020 e nell'Area IV – *Valorizzazione delle Persone e Configurazione organizzativa* che passa dal 97% dell'anno 2020 al 94% nell'anno 2021.

A livello di strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di servizio in tutte le aree strategiche si registra un incremento o un mantenimento del livello di obiettivi raggiunti. Da evidenziare la crescita nell'area strategica III della *Terza Missione* dove si registra una percentuale di obiettivi raggiunti pari all'89% nel 2021 rispetto al 50% nel 2020 e nell'area II – *Didattica* che passa dal 75% dell'anno 2020 al 100% dell'anno 2021.

A livello di Strutture didattico-scientifiche si evidenzia un incremento della percentuale di obiettivi raggiunti nell'Area *Trasversale*, passando dal 90% nel 2020 al 91% nel 2021; in diminuzione il risultato relativo all'area I – *Ricerca* che registra una % di raggiungimento degli obiettivi nel 2021 pari al 85% a fronte del 100% registrato nell'anno 2020.

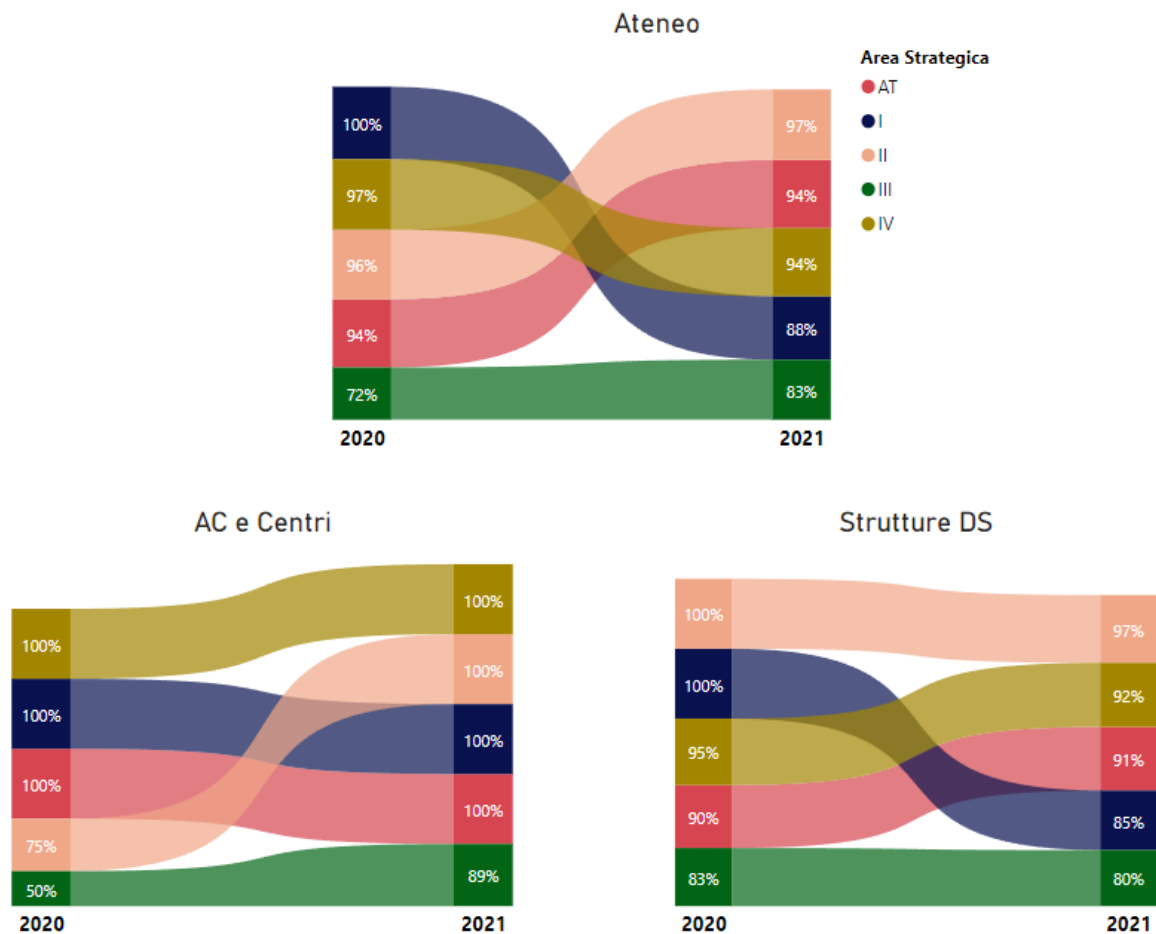


Figura 62 - Andamento della percentuale di obiettivi raggiunti per Area Strategica, confronto anno 2020-2021

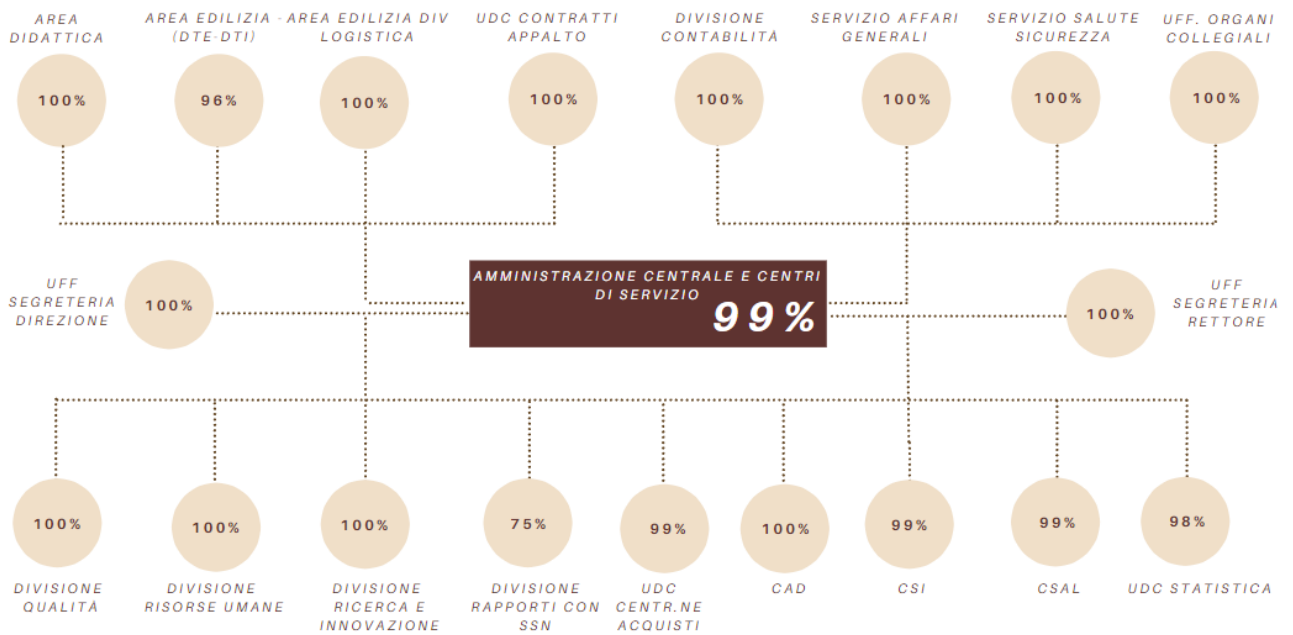
L'analisi è stata inoltre condotta a livello di performance organizzativa realizzata dalle singole strutture, sia dell'Amministrazione Centrale e dei Centri di servizio sia delle Strutture didattico-scientifiche.

Negli allegati 1b e 1d sono rappresentati, rispettivamente, per ogni struttura dell'Amministrazione Centrale e Centri e per ogni Struttura didattico-scientifica, il grado di raggiungimento dei singoli obiettivi direzionali e dipartimentali/di facoltà e, in coerenza con i range definiti nel SMVP, viene indicato se l'obiettivo risulta raggiunto 🟢 parzialmente raggiunto 🟡 o non raggiunto 🔴.

Viene di seguito riportato l'andamento della performance realizzata dalle Strutture dell'Amministrazione Centrale e dei Centri di Servizio e dalle Strutture didattico-Scientifiche con riferimento, rispettivamente, agli obiettivi Direzionali e Piani di azione e Dipartimentali/di Facoltà.

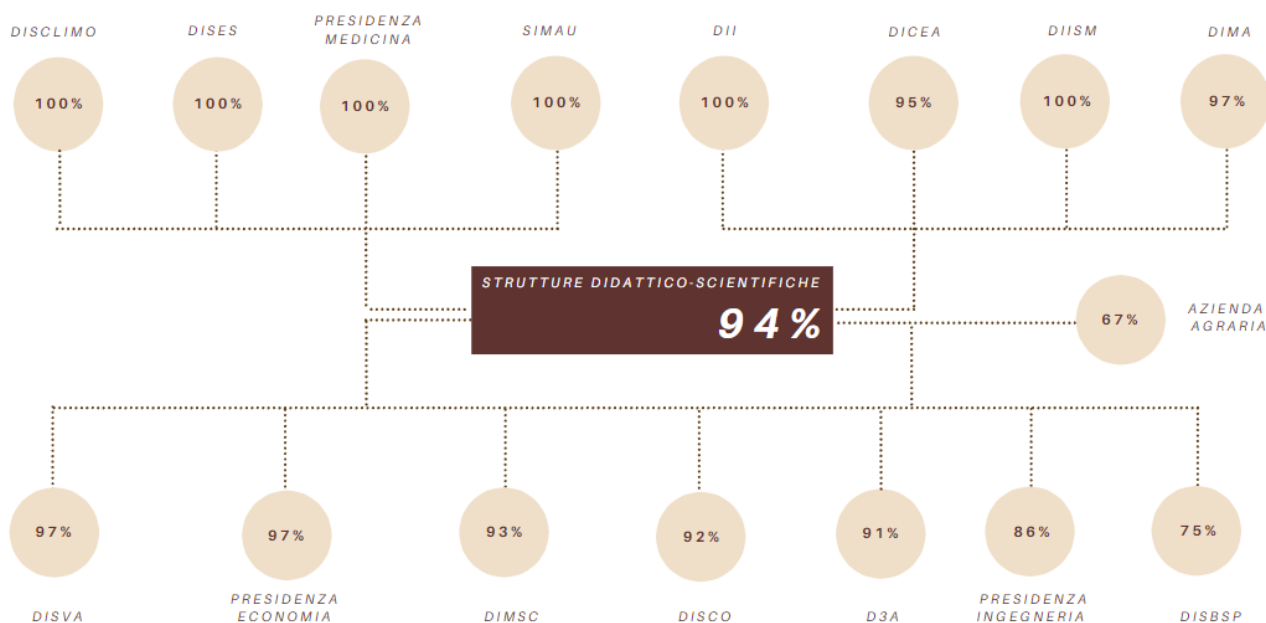
Tutte le strutture si attestano su livelli di performance elevati.

Amministrazione Centrale e Centri di Servizio



**Figura 63 - grado di raggiungimento della performance relativamente agli obiettivi di II livello (piani di azione) delle strutture dell'Amministrazione Centrale - anno 2021**

## Strutture Didattico-Scientifiche



**Figura 64 - grado di raggiungimento della performance relativamente agli obiettivi di II livello delle strutture didattico-scientifiche - anno 2021**

### **Obiettivi di III livello (obiettivi operativi)**

Attraverso la rendicontazione degli obiettivi operativi, nella logica del cascading, le Strutture hanno potuto mettere in luce il contributo offerto alla realizzazione degli obiettivi di II livello e quindi strategici in una logica di integrazione tra performance amministrativa e le politiche strategiche. Dunque, la lettura dell'albero della performance in ottica bottom-up rende la misura del contributo del personale tecnico-amministrativo alla realizzazione degli obiettivi strategici.

Gli obiettivi operativi raggiunti in UnivPM alla data del 31.12.2021 sono pari al 95,16% (334 obiettivi su 351); meno dell'1% degli obiettivi (3 obiettivi su 351) è stato parzialmente raggiunto e il 4% circa degli obiettivi (14 obiettivi su 351) risulta non raggiunto.

Analizzando il dato per Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, si registra una percentuale di obiettivi raggiunti pari al 99,4% (166 obiettivi su 167) nel primo caso, al 91,3% nel secondo (168 obiettivi su 184).

**OBIETTIVI OPERATIVI**

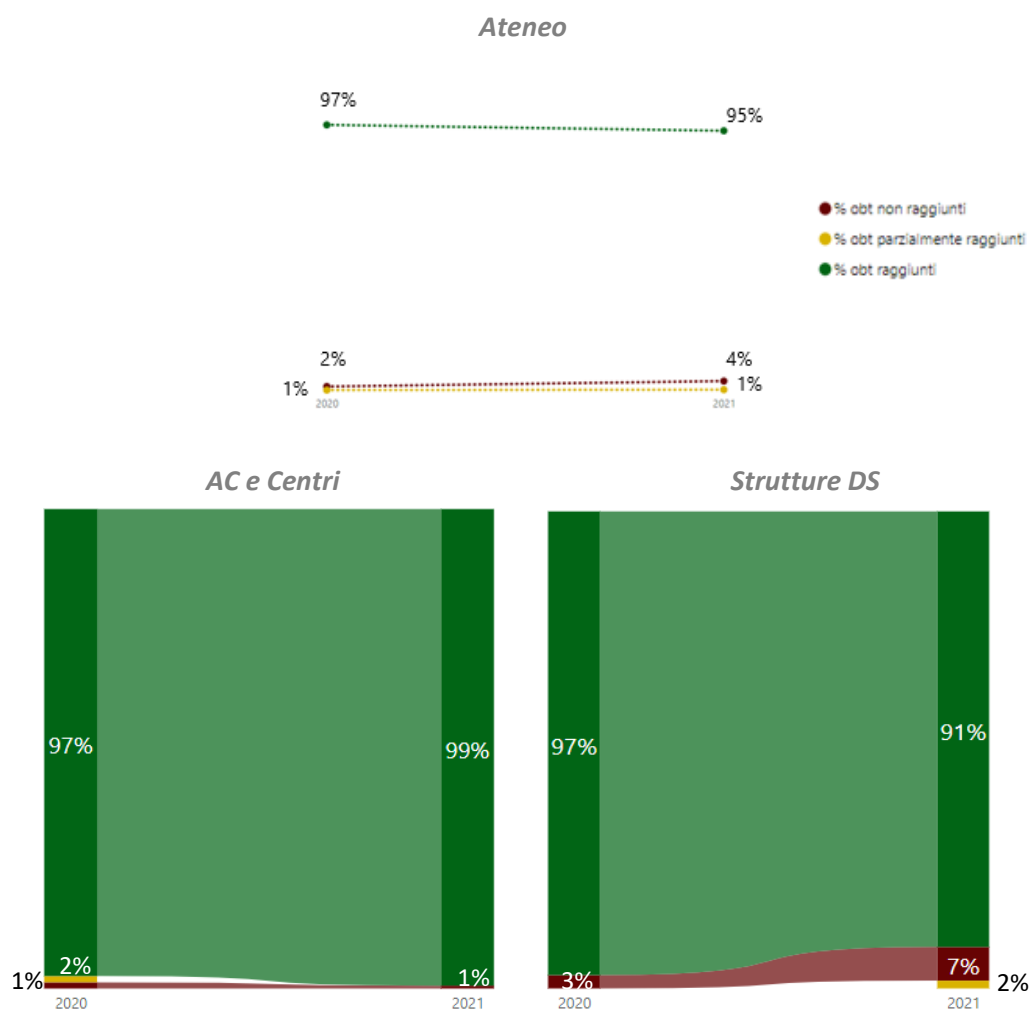
● Obiettivo raggiunto  
● Obiettivo parzialmente raggiunto  
● Obiettivo non raggiunto

	Obiettivo raggiunto		Obiettivo parzialmente raggiunto		Obiettivo non raggiunto	
	Nr	%	Nr	%	Nr	%
<b>351 ATENEO</b>	334	95,16 %	3	0,85%	14	3,99%
167 AMMINISTRAZIONE CENTRALE E CENTRI DI SERVIZIO	166	99,4%	-	-	1	0,6%
184 STRUTTURE DIDATTICO-SCIENTIFICHE	168	91,3 %	3	1,63 %	13	7,07%

**Tabella 24 - Percentuale di raggiungimento obiettivi operativi per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, anno 2021**

Dal confronto dei risultati rispetto all'anno precedente (si veda la Figura 46), a livello di Ateneo emerge una percentuale di obiettivi operativi raggiunti pari al 95%, a fronte del 97% nel 2020. Si ritiene comunque che i risultati siano sostanzialmente in linea.

Nelle Strutture dell'Amministrazione Centrale e Centri di Servizio si registra un incremento della percentuale di obiettivi operativi raggiunti, passando dal 97% nel 2020 al 99% nel 2021. Per le Strutture didattico-scientifiche si rileva invece una diminuzione dello stesso dato, passando dal 97% nel 2020 al 91% nel 2021.



**Figura 65 - Andamento percentuale obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, confronto 2020-2021**

Confrontando i risultati per area strategica, a livello di Ateneo, si registra una percentuale di obiettivi operativi raggiunti pari o superiore al 90% in tutte le aree. Nello specifico, le aree strategiche con le più elevate percentuali di raggiungimento degli obiettivi operativi sono l'Area *Trasversale* e I - *Didattica*, entrambe pari a 98% e, in ordine decrescente, le Aree IV - *Valorizzazione delle Persone e della Configurazione Organizzativa* (95%) e I - *Ricerca* e III - *Terza Missione* (90% in entrambi i casi).

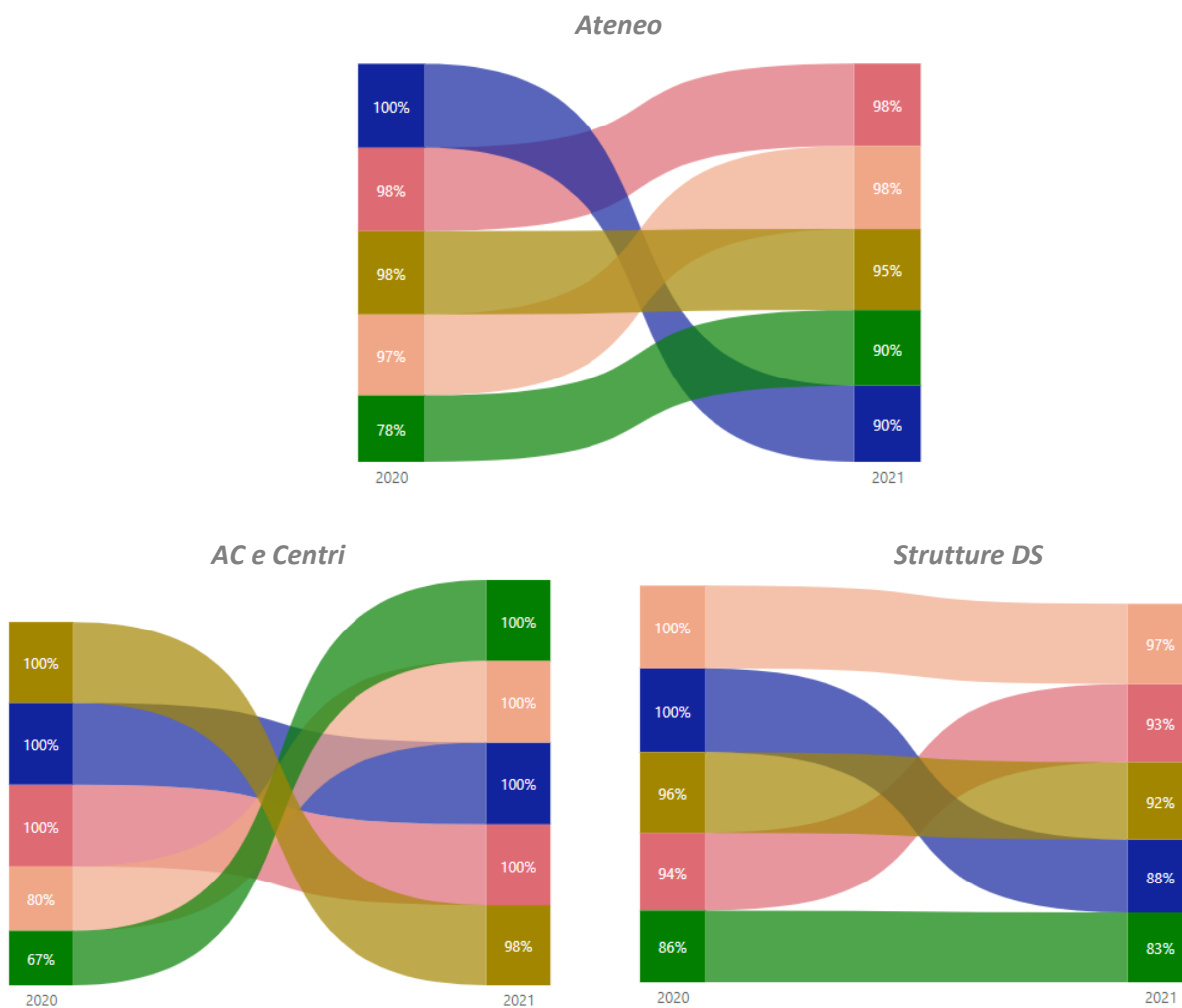
La Terza Missione è l'Area strategica in cui si è registrato l'incremento maggiore nella percentuale di obiettivi operativi raggiunti, passando dal 78% nel 2020 al 90% nel 2021. Le Aree I - *Didattica*, IV - *Valorizzazione delle Persone e della Configurazione Organizzativa* e *Trasversale* sono rimaste sostanzialmente stabili mentre nell'Area I - *Ricerca* si registra una flessione di 10 punti percentuali.

Con riferimento all'Amministrazione Centrale e ai Centri di Servizio, la percentuale di obiettivi operativi raggiunti è pari al 100% in tutte le aree, ad eccezione dell'Area IV - *Valorizzazione delle Persone e della Configurazione Organizzativa* in cui si registra una percentuale del 98%. I risultati sono complessivamente in miglioramento rispetto all'anno precedente. Da evidenziare i risultati ottenuti nell'Area III - *Terza missione* nella quale si registra il passaggio da una percentuale di realizzazione del 67% nell'anno 2020 al 100%



nell'anno 2021 e, analogamente, nell'Area II – *Didattica* nella quale si passa da una percentuale dell'80% nell'anno 2020 al 100% nell'anno 2021.

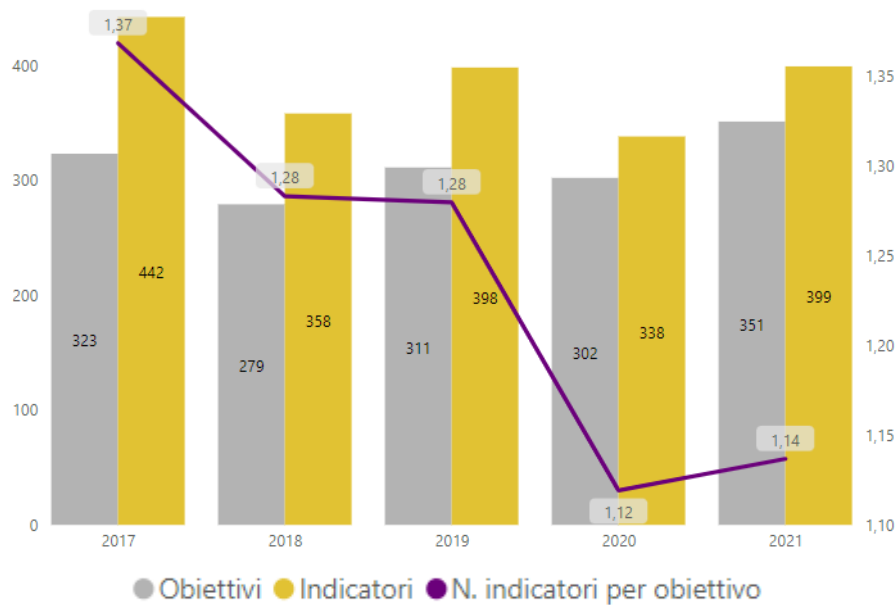
Con riferimento alle Strutture didattico-scientifiche, la percentuale di obiettivi operativi raggiunti, in ordine decrescente, è pari a 97% nell'area II - *Didattica*, 93% nell'area *Trasversale*, 92% nell'area IV - *Valorizzazione delle Persone e della Configurazione Organizzativa*, 88% nell'area I - *Ricerca* e 83% nell'area III - *Terza Missione*. Nell'Area II – *Ricerca* si registra una flessione, rispetto all'anno 2020 di 12 punti percentuali.



**Figura 66 - Andamento percentuale obiettivi operativi raggiunti per area strategica, confronto 2020-2021**

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

Dall'analisi del numero di indicatori per obiettivo (linea viola in Figura 48), nel 2021 si registra una media pari a 1,14, dato sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente. Si illustra inoltre il trend dal 2017 al 2021.



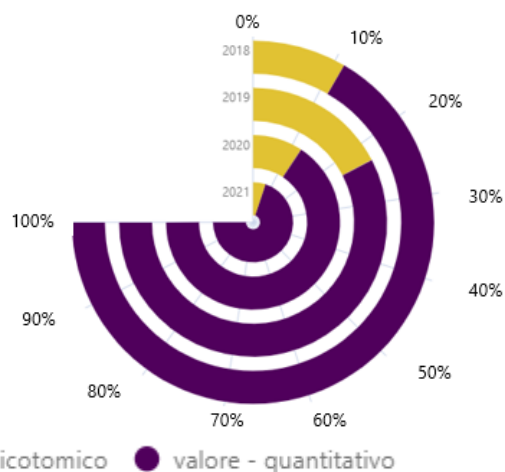
**Figura 67 - confronto del totale obiettivi e indicatori per Ateneo e andamento del n.ro medio di indicatori per obiettivo nel periodo 2017-2021**

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

In continuità con il trend dell'ultimo triennio, anche nel 2021 si assiste ad una riduzione del numero di indicatori dicotomici che si attestano su un valore del 6,79% a fronte del 12,43% dello scorso anno. La maggior parte degli indicatori utilizzati per la misurazione degli obiettivi operativi si conferma essere di tipo quantitativo con un valore percentuale pari al 93,21% del totale degli indicatori.

Viene di seguito illustrato il confronto degli indicatori per tipologia con riferimento agli anni 2018-2021.

anno	dicotomico	quantitativo
2018	11,20%	88,80%
2019	23,12%	76,88%
2020	12,43%	87,57%
2021	6,79%	93,21%



**Figura 68- Percentuale degli indicatori dicotomici VS quantitativi rispetto al totale degli indicatori riferiti agli obiettivi operativi, confronto 2018-2021**

## 2.3 Obiettivi individuali

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

Si illustrano di seguito le modalità di misurazione delle performance individuali dei Dirigenti e del Personale tecnico e amministrativo, con o senza incarichi di responsabilità, secondo quanto delineato nel SMVP anno 2021.

### *Performance individuale del Direttore Generale*

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

### *Performance individuale dei Dirigenti*

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

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

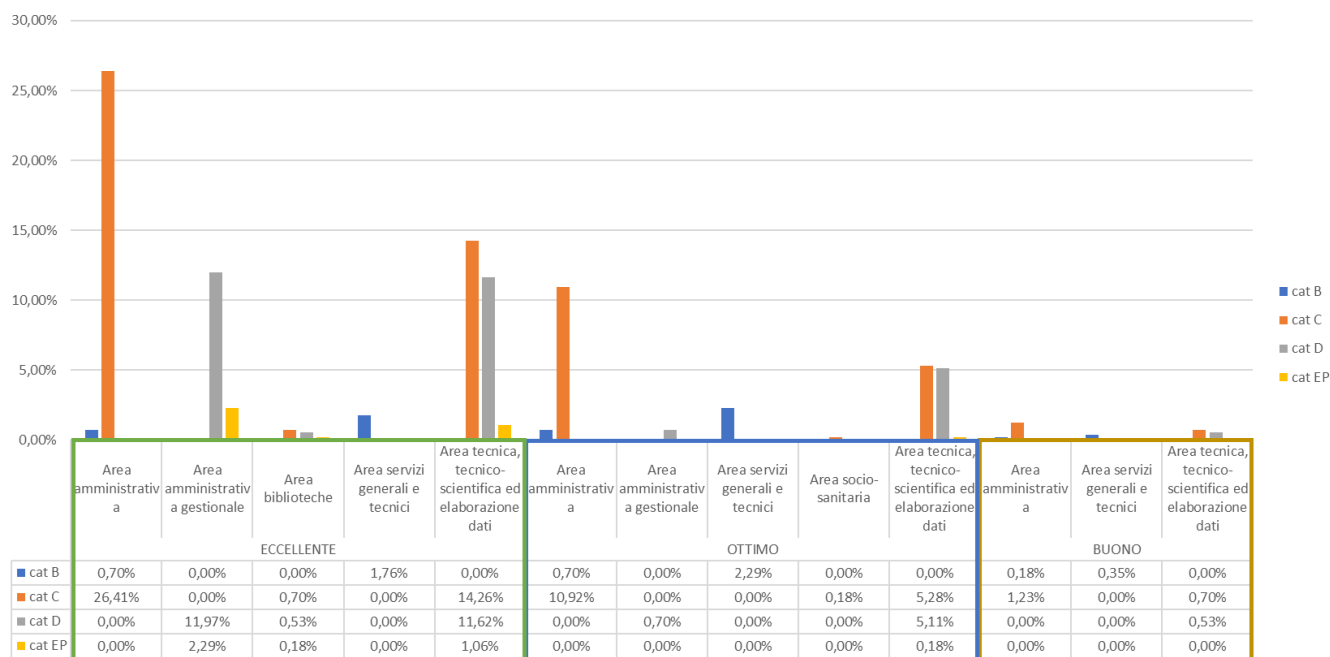
Gli obiettivi del personale di categoria EP, D con incarichi di responsabilità dell'Amministrazione Centrale, sono assegnati dal Direttore Generale o dai Dirigenti per il personale delle Aree Dirigenziali e corrispondono agli obiettivi assegnati alla struttura di cui sono responsabili. Ad ogni responsabile possono essere assegnati

uno o più obiettivi inclusi obiettivi trasversali. Altresì, il Direttore Generale o i Dirigenti per il personale delle Aree Dirigenziali potrà assegnargli ulteriori specifici obiettivi individuali. Gli obiettivi del personale di categoria EP, D con incarichi di responsabilità assegnati alle strutture didattico scientifiche sono attribuiti dal Direttore della struttura e corrispondono in misura prevalente agli obiettivi operativi assegnati alla struttura stessa. Ad ogni responsabile possono essere assegnati uno o più obiettivi, inclusi obiettivi trasversali. Altresì, il Direttore della Struttura didattico scientifica potrà assegnare ulteriori specifici obiettivi individuali in relazione soprattutto al personale che riveste una qualifica tecnica.

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

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

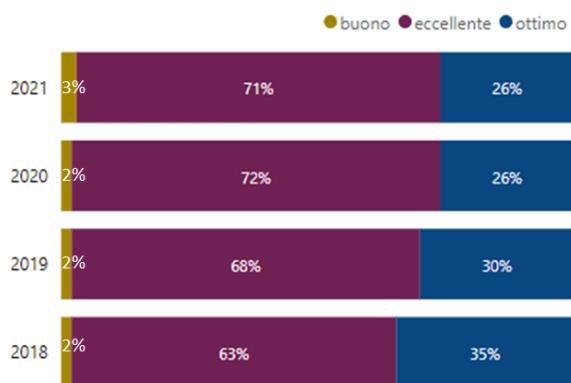
Nel grafico sotto riportato sono rappresentati gli andamenti delle valutazioni del personale tecnico amministrativo in base alle aree di appartenenza (Area Amministrativa, Area amministrativa-gestionale, Area biblioteche, Area servizi generali e tecnici, Area socio-sanitaria, Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati). Per ogni area è rappresentato il tipo giudizio (Eccellente, Ottimo, Buono) suddiviso per categoria (EP, D, C, B).



**Figura 69/a - Andamento in percentuale delle valutazioni (ottimo, eccellente, buono) del personale tecnico amministrativo per tipologia di Area, anno 2021**

(Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

Si riportano altresì i dati relativi all'andamento della valutazione del personale tecnico-amministrativo negli anni 2018, 2019, 2020 e 2021.



**Figura 69/b - Andamento delle valutazioni del personale tecnico amministrativo, confronto 2018-2021**  
(Fonte dati: Divisione Risorse Umane)

### 3. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITÀ

La tabella sotto riportata evidenzia la capacità di programmazione delle risorse di Ateneo in relazione al raggiungimento degli obiettivi previsti nel documento di programmazione integrata. Nel 2021 è possibile rilevare uno scostamento fra le risorse impiegate per il raggiungimento degli obiettivi strategici rilevate a consuntivo tramite il documento di bilancio di esercizio e quelle previste nel bilancio di previsione. Tale scostamento è principalmente imputabile alla natura del bilancio di previsione autorizzatorio e alle criticità connesse alla determinazione della competenza economica dei contributi pluriennali, principalmente legati a bandi competitivi.

Al fine di offrire una migliore lettura dei dati e dell'andamento di gestione è stata inserita un'ulteriore colonna relativa ai dati del bilancio 2020 riclassificati per missioni e programmi. Dal confronto si nota una composizione simile, pur registrando un generale incremento delle spese in tutte le missioni core dell'Ateneo, segno del progressivo superamento dell'emergenza sanitaria legata al COVID 19 vissuta nel 2020.

Missioni	Programmi	Classificazione COFOG (II livello)	Definizione COFOG (II livello)	Obiettivi strategici	Bilancio di previsione anno 2021	Bilancio di esercizio anno 2021	Bilancio di esercizio anno 2020
Ricerca e Innovazione	Ricerca scientifica e tecnologica di base	01.4	Ricerca di base	<p><b>I.OS1</b> Mantenere elevata la qualità della ricerca e promuovere l'interdisciplinarietà per affrontare le grandi sfide in contesti internazionali</p> <p><b>I.OS2</b> Potenziare la competitività e la capacità di attrazione delle risorse</p> <p><b>I.OS3</b> Promuovere la formazione e la valorizzazione dei migliori talenti</p> <p><b>I.OS4</b> Potenziare la strumentazione a supporto della Ricerca</p>	70.432.751	57.255.133	54.531.978
	Ricerca scientifica e tecnologica applicata	04.8	R&S per gli affari economici	<p><b>III.OS1</b> Valorizzare l'innovazione attraverso una più intensa sinergia tra sistema socio economico e Università</p> <p><b>III.OS2</b> Promuovere la divulgazione scientifica e culturale trasversalmente alla pluralità di stakeholder e dei contesti sociali</p>	6.896.175	4.385.877	3.735.296
		07.5	R&S per la sanità		1.019.367	569.099	600.930
Istruzione universitaria	Sistema universitario e formazione post universitaria	09.4	Istruzione superiore	<p><b>II.OS1</b> Promuovere la qualità nella didattica e investire in aree strategiche interdisciplinari in relazione alle esigenze della persona e della società</p> <p><b>II.OS2</b> Migliorare la transizione scuola-Università e lo sviluppo del percorso formativo</p> <p><b>II.OS3</b> Specializzare l'offerta formativa a livello magistrale per favorire la continuità nella stessa sede e aumentare l'attrattività nazionale e internazionale</p>	65.729.695	60.471.716	53.898.464
Tutela della salute	Assistenza in materia sanitaria	07.3	Servizi ospedalieri	<p><b>III.OS3</b> Potenziare le interazioni e l'integrazione con il Sistema Sanitario Regionale per ottenere sinergie nell'ambito della didattica e ricerca clinica</p>	4.179.910	5.077.811	4.592.605
Servizi istituzionali e generali delle amministrazioni pubbliche	Indirizzo politico	09.8	istruzione non altrove classificato	<p><b>IV.OS1</b> Valorizzazione delle Risorse Umane</p> <p><b>IV.OS2</b> Migliorare il benessere organizzativo</p> <p><b>IV.OS3</b> Incrementare la qualità dei servizi offerti agli utenti interni ed esterni</p>	554.695	381.905	403.601
	Servizi e affari generali per le amministrazioni	09.8	Istruzione non altrove classificato		26.034.202	16.513.066	15.535.535
<b>TOTALE</b>					<b>174.846.795</b>	<b>144.654.606</b>	<b>133.298.410</b>

## 4. PARI OPPORTUNITÀ E ANALISI DI GENERE

### 4.1 Iniziative a favore del personale

Al fine di fornire un sostegno al personale che versa in situazioni di particolare disagio socio-economico e per offrire un supporto alla generalità dei dipendenti mediante l'affiancamento di benefici al trattamento economico percepito per le prestazioni lavorative, sono state destinate apposite risorse per interventi a favore del personale tecnico amministrativo, quali in particolare sussidi e benefit.

I sussidi sono stati corrisposti a fronte di gravi situazioni di disagio per prestazioni medico-assistenziali e per spese sostenute dai dipendenti per l'istruzione dei figli e per la fruizione di servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti. I benefit sono stati individuati in contributi per l'acquisto di prodotti dell'Azienda Agraria dell'Ateneo, per prestazioni odontoiatriche presso la Clinica di Odontoiatria e Protesi Dentaria dell'Università Politecnica delle Marche, per prestazioni sanitarie presso centri diagnostici, per l'iscrizione a singoli corsi di insegnamento dei corsi di laurea triennali, magistrali o a ciclo unico erogati dall'Ateneo, per l'iscrizione agli esami di certificazione delle competenze linguistiche, per agevolazioni nelle spese sostenute per i servizi di trasporto pubblico e nella riduzione delle tasse di iscrizione dei figli dei dipendenti all'Università Politecnica delle Marche. Tali utilità sono state corrisposte al personale che ne abbia fatto richiesta fino a un massimo di 350,00 euro annui ciascuno per una spesa complessiva di circa 181.357,00 euro.

L'erogazione dei sussidi è invece avvenuta sulla base di una graduatoria predisposta dall'apposita Commissione paritetica, Amministrazione - Organizzazioni Sindacali, secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione integrativa e in relazione al valore dell'indicatore ISEE. La corresponsione degli importi è stata effettuata entro la cifra massima stabilita per ciascuna fattispecie e nei limiti delle spese effettivamente sostenute e documentate. I dipendenti che hanno beneficiato dei sussidi sono stati 98 (il 18% del personale) per una spesa complessiva di € 63.919,66.

Tra le iniziative adottate nell'ottica di favorire un innalzamento del livello di benessere lavorativo, va menzionata l'attivazione del telelavoro per dieci unità di personale. L'accesso al telelavoro, finalizzato a facilitare lo svolgimento della propria prestazione lavorativa e a favorire un miglioramento delle condizioni di vita personali, è destinato ad estendersi negli anni a un numero più elevato di dipendenti per attività lavorative sempre più informatizzate. Con il ricorso al telelavoro l'Ateneo intende perseguire l'obiettivo di coniugare l'innovazione e la flessibilità nella gestione del personale con l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse e si prefigge di incrementare la produttività attraverso il miglioramento del benessere organizzativo e il contemperamento delle esigenze della vita lavorativa con quelle della vita personale.

Mentre l'utilizzo del telelavoro nel corso degli ultimi anni si è mantenuto pressoché costante, diverso è stato l'andamento del lavoro agile. Nel 2021 nei periodi di maggiore intensità della pandemia e in particolare nella prima parte dell'anno, il personale ha continuato ad avvalersi del lavoro agile in percentuale elevata. Con il progredire della campagna vaccinale, l'attività lavorativa da remoto, seppure ampiamente diffusa, ha iniziato ad assumere una configurazione diversa: da strumento di tutela dei dipendenti dal contagio del virus covid-19, si è trasformato in uno strumento di modernizzazione inducendo a un ripensamento del modello

organizzativo da orientare alla flessibilità, alla meritocrazia e al riconoscimento di una maggiore autonomia ai lavoratori con conseguente maggiore responsabilizzazione sui risultati.

I dipendenti hanno alternato il lavoro in presenza e il lavoro a distanza cogliendone i benefici e le opportunità, soprattutto quanti vivono lontano dalla sede di lavoro o si prendono cura di figli minori, di anziani e di disabili. Nel mese di ottobre il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 8.10.2021 ha sancito il criterio del prevalente svolgimento in presenza della prestazione lavorativa per ciascun lavoratore. In accordo con la parte sindacale e nelle more della regolamentazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro, l'Ateneo ha definito un quadro di regole per l'attuazione a regime del lavoro agile che garantisca da un lato il benessere dei lavoratori e dall'altro la produttività.

Per agevolare il personale nella fruizione del lavoro agile è stato incrementato nel 2021 l'acquisto delle attrezzature informatiche e degli strumenti tecnologici necessari. Particolare attenzione, inoltre, è stata posta all'attività formativa volta al rafforzamento delle competenze digitali: a tutto il personale sono stati resi disponibili 5 corsi in e-learning per l'approfondimento di alcune applicazioni di Office 365 (Excel, Word, Teams, OneDrive, PowerPoint), mentre quattro corsi, su altre applicazioni di Office 365, sono stati proposti a catalogo, quale formazione a scelta da parte dei dipendenti.

Un altro importante istituto a disposizione del personale, finalizzato a favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione, è dato dai permessi per il diritto allo studio fino a un massimo di 150 ore individuali nel corso dell'anno. Nel 2021 se ne sono avvalsi 10 dipendenti a fronte di 15 posti disponibili. Complessivamente sono state concesse 498 ore di permessi retribuiti per motivi di studio pari a 69 giornate lavorative.

#### 4.2 Comitato Unico di garanzia – CUG

Il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) è stato istituito ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, regolamentato dalle "Linee Guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia" emanate con Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del 4 marzo 2011 e dall'art. 21 dello Statuto di Ateneo. Il CUG è stato costituito con decreto rettorale n. 1056 del 18.10.2012 per il triennio accademico 2012-2015. Con DR. n. 1220 del 27 Ottobre 2021 si è insediato il CUG nella sua nuova composizione per il triennio accademico 2021-2024.

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

Il Comitato disciplina il proprio funzionamento mediante l'adozione di un regolamento che è stato approvato con decreto rettorale n. 394 del 27 febbraio 2013, modificato con decreto rettorale n. 171 del 21.2.2020 ed entrato in vigore il 7 Marzo 2020.



Il CUG di Ateneo ha predisposto il nuovo piano delle azioni positive 2019-2021 che è stato adottato dall'Ateneo con DR n. 783 del 5 luglio 2019.

Uno degli obiettivi principali della relazione annuale del CUG è fornire una rappresentazione della situazione del personale al 31.12.2021 elaborata a partire dall'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione. Sulla base dei risultati e delle riflessioni conseguenti, il secondo principale obiettivo è quello di utilizzare i dati a supporto dei compiti propositivi, consultivi e di monitoraggio e poter giungere alla pianificazione ed alla concretizzazione di azioni di miglioramento nelle tematiche affrontate dal Comitato Unico di Garanzia: tra questi l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità, benessere organizzativo, contrasto alle discriminazioni ed alle violenze morali e psicologiche sul luogo di lavoro.

Dall'analisi dei dati il CUG ha dunque potuto giungere alle seguenti considerazioni conclusive:

#### **Docenti**

- Il divario di genere tra i docenti di prima fascia, seppur segua una tendenza di contrazione, è ancora molto marcato.
- Riguardo la statistica di genere sul numero di incarichi di presidente delle commissioni, il dato è in linea con quello nazionale. Considerando che solitamente questo incarico viene conferito al/la docente ordinario/a più anziano/a in ruolo e che una parte dei membri della commissione sono esterni risulta perciò una maggioranza di incarichi affidati a docenti di genere maschile.

#### **PTA**

- La composizione di genere del personale tecnico amministrativo continua invece a sbilanciarsi verso la componente femminile 63.9% Donne contro 36.1% Uomini. La categoria D è costituita da oltre il 62% di donne; tuttavia, si registra che solo in 4 livelli su 8 si ha una prevalenza di questo genere.
- La parità di genere nella nomina dei commissari per i bandi di concorso va a discapito della componente femminile in relazione alla composizione totale. Nel 2021 su un totale di 15 commissioni nominate, nel 73.3% dei casi il ruolo di presidente è stato affidato ad un uomo. Questo dato in aumento rispetto al 2020 (63% presidenti uomini) rappresenta ancora un importante divario da colmare. Il motivo dell'alta percentuale di presidenti uomini sarebbe da approfondire e contestualizzare in base al tipo di concorso (più tecnico o più amministrativo).

#### **Benessere del personale**

In linea con i compiti e le funzioni assegnate il Comitato ha proposto il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021 suddividendolo in 7 aree di intervento:

1. Implementazione funzioni e ruolo del CUG;
2. Indagine sulla percezione del benessere organizzativo e lavorativo e programmazione delle azioni di miglioramento;
3. Conciliazione dei tempi di vita, di lavoro e di studio;
4. Ateneo sostenibile;
5. Sportello di ascolto;
6. Formazione del personale;
7. Pari opportunità della ricerca.

In riferimento al Piano delle Azioni Positive 2019-2021, con protocollo n. 7008 del 29 Gennaio 2021, è stato effettuato, così come introdotto dalla direttiva 2/2019, un aggiornamento sullo stato di avanzamento delle azioni proposte.

Le aree di intervento pianificate nel PAP sono 7 per un totale di 22 azioni proposte. Dalla verifica effettuata a Gennaio 2021 risulta che 11 delle 22 azioni totali sono state concluse mentre 7 azioni sono in fase di attuazione.

In generale, si può dire che gli obiettivi dell'attuale Governance dell'Ateneo continuano a tenere in particolare considerazione le tematiche trattate dal CUG; ne è la dimostrazione che molte azioni proposte nel PAP sono state portate a termine.

Di seguito alcune attività svolte.

### **Consigliera di fiducia**

Come previsto dal decreto del Direttore Generale 288/2020, è stato conferito l'incarico alla Dott.ssa Torelli Francesca a partire dal 1° settembre 2020.

La Consigliera è chiamata a fornire consulenza nell'ambito di applicazione del Codice Etico di Ateneo, a tutela di chiunque si ritenga vittima di mobbing, molestie e/o discriminazione, verificatasi in un luogo di studio o di lavoro dell'Ateneo e contribuire alla soluzione del caso nel rispetto delle procedure previste dallo Statuto, dai Regolamenti e dal Codice etico dell'università.

Dall'inizio dell'attività (settembre 2020) si sono rivolti alla Consigliera di Fiducia un totale di dieci persone.

Con riferimento alle macroaree di intervento della Consigliera di Fiducia, quali discriminazione, molestie morali/mobbing e molestie sessuali, nessuna segnalazione pare riconducibile alla problematica della discriminazione, né delle molestie sessuali.

Nel 90% dei casi il supporto fornito è stato principalmente attraverso l'ascolto e una ricostruzione della situazione al fine di fornire suggerimenti per affrontare al meglio il momento di difficoltà.

Insieme al CUG e all'amministrazione, si ritiene utile avviare una serie di incontri con tutta la popolazione di riferimento per far conoscere la figura della consigliera e soffermarsi sui fenomeni di discriminazione, molestie sessuali e mobbing in una logica di prevenzione.

### **Sportello di ascolto studenti**

Lo sportello psicologico nasce il 7 marzo 2018, giornata in cui viene divulgata l'iniziativa tramite una conferenza stampa. Inizialmente il servizio viene attivato in collaborazione con gli Ospedali Riuniti, nello specifico il Centro Adolescenti di Torrette.

Il Servizio, fino a giugno 2019, è stato gestito dal Professor Nardi, dalla Dott.ssa Rupoli e due Psicologhe volontarie della sua équipe. Da giugno 2019 lo sportello psicologico (SAP), è parte integrante dell'università, nello specifico dell'Area Didattica e servizi agli studenti, ed è stato accorpato al servizio Info Point disabili e DSA.

Lo sportello ha due sedi: una ubicata presso il polo di Monte Dago e l'altra presso il polo di Torrette (Centro Adolescenti, Ospedali Riuniti). Il professor Bernardo Nardi è il responsabile e le psicologhe referenti sono la Dott.ssa Martina d'Errico e la Dott.ssa Sara Pedinelli.

Le richieste di supporto psicologico nel 2021 sono in totale 250 di cui 204 nuove, alle quali si devono sommare 46 richieste di studenti in carico presso il nostro servizio che hanno fatto richiesta di accesso negli anni passati.

### **Sportello di ascolto per il personale**

Sulla linea dello Sportello di Ascolto per gli studenti, l'Amministrazione ha attivato lo "Sportello di ascolto del disagio lavorativo" per il personale dell'Ateneo a settembre 2018 con la stipula della convenzione tra l'Università Politecnica delle Marche e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali Riuniti "Umberto I –

G.M.Lancisi – G.Salesi” e con l’attivazione del servizio seguito dalla dott.ssa Claudia Passamonti, Dirigente Psicologa dell’Azienda Ospedali Riuniti di Ancona.

Il servizio ambulatoriale gratuito di prevenzione e contrasto dello stress lavorativo e del disagio psicosociale negli ambienti di lavoro, che opera in rete con il CUG e con le figure della sicurezza di Ateneo, è rivolto al personale tecnico, amministrativo, a docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti e specializzandi dell’Università Politecnica delle Marche, che vivono situazioni di disagio psicologico correlato all’attività lavorativa o a comportamenti che violano il Codice Etico di Ateneo. La convenzione per l’utilizzo dello sportello di ascolto della Azienda Ospedaliero-Universitaria Ospedali riuniti di Ancona in favore del personale docente e tecnico amministrativo dell’Università Politecnica delle Marche, è stata rinnovata per ulteriori due anni e fino al 18.09.2022 (Prot n. 80409/2020) sempre gestito dalla Dott.ssa Claudia Passamonti.

Nell’anno 2021 lo Sportello di Ascolto del disagio lavorativo UNIVPM ha accolto le richieste di consulenza psicologica di 4 utenti.

Le problematiche hanno riguardato i seguenti punti:

- Disagio di natura relazionale con colleghi di lavoro
- Demotivazione professionale per impoverimento dei compiti lavorativi
- Difficoltà di adattamento al nuovo ruolo/crisi evolutiva

### **Performance**

L’Ateneo si prefigge di raggiungere e mantenere l’obiettivo di avere condizioni di lavoro e di formazione gratificanti. Il Piano Strategico dell’Università Politecnica delle Marche 2020-2022 dedica l’Area Strategica IV alla “valorizzazione delle persone e della configurazione organizzativa” secondo i seguenti obiettivi.

- **Obiettivo Strategico IV.OS1 - Valorizzazione delle Risorse Umane**
- **Obiettivo Strategico IV.OS2 - Migliorare il benessere organizzativo**

Nell’ambito di tali obiettivi è stata proposta, anche con il supporto del CUG, l’organizzazione di open day informativi sulle azioni in essere per la conciliazione vita-lavoro e la sostenibilità sociale anche ai fini di migliorare e/o incrementare i benefit/sussidi a sostegno di personale con figli, anziani, disabili a carico. Saranno inoltre potenziate ulteriori azioni di supporto psicologico per il personale, oltre a quelle già poste in atto (giornate formative ed informative, cicli di incontro sul benessere consapevole e sull’importanza del linguaggio di genere).

### **Poteri propositivi**

Nell’ambito dei compiti propositivi del Comitato e nel rispetto delle norme anti-covid, nel 2021 sono stati proposti ed attuati una serie di eventi allo scopo di formare/informare il personale sulle tematiche di genere, sul benessere della persona e per facilitare la conciliazione dei tempi di vita-lavoro. Di seguito un dettaglio delle attività.

- “Il CUG ti ascolta” appuntamento ogni terzo giovedì del mese con i componenti del CUG per colloqui individuali, consulenze, chiarimenti e consigli sulle tematiche di competenza;
- “Violenza di genere: parliamone per dire basta”;
- “STEM in Ancona”;
- in occasione della presentazione del nuovo Comitato Unico di Garanzia è stato organizzato l’evento “L’importanza delle parole - Le azioni positive del CUG” per presentare la nuova composizione del CUG e fare un bilancio delle azioni positive del triennio appena trascorso;



- Il personale tecnico amministrativo del CUG ha partecipato al Convegno Annuale della Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università italiane dal titolo “Gender Equality Plans e smart working: quali cambiamenti per il benessere organizzativo nelle università”;
- Giornata Internazionale contro la violenza sulle donne;
- “Disconnessione: come cambia la concezione del benessere durante lo smart working”.

#### ***Poteri consultivi***

La presidente del CUG partecipa ai tavoli di contrattazione tra sigle sindacali e amministrazione ed è coinvolta in task force di particolari temi organizzativi.

Si segnala, infine, l'importanza di uno scambio continuo di informazioni tra il Comitato e le strutture dell'Ateneo ai fini di una migliore organizzazione delle risorse e di una condivisione delle informazioni necessarie per il corretto svolgimento delle proprie mansioni.

## 5. L'ASCOLTO DEGLI STAKEHOLDER

L'ascolto degli stakeholder è uno dei punti di forza del processo di Pianificazione strategica svolta dall'Università Politecnica delle Marche. È convinzione dell'Ateneo, inoltre, che le indagini di clima costituiscano uno strumento gestionale importante tramite il quale è possibile individuare elementi di miglioramento a livello di funzionamento organizzativo. Tali indagini, peraltro, rispondono alle disposizioni del D.lgs. n.150/2009 che ha ripreso e confermato la necessità che gli Enti pubblici adottino sistemi di analisi del benessere organizzativo, tanto più che le ultime innovazioni normative (D. Lgs n. 74/2017) che incidono sul ciclo della performance, pongono le predette indagini in una visione più ampia quale possibile strumento di valutazione della performance organizzativa.

Il D.lgs. 74/2017, che integra il D.lgs. 150/2009, prevede infatti la partecipazione dei cittadini e degli utenti interni al processo di misurazione delle performance organizzative tramite la comunicazione diretta all'OIV e la rilevazione del grado di soddisfazione attraverso i sistemi adottati dall'Amministrazione.

È inoltre prevista l'implementazione per la Pubblica Amministrazione di sistemi di customer satisfaction.

Tali questionari rappresentano elementi imprescindibili e preziosi ai fini della valutazione dell'efficacia, dell'efficienza e della produttività interna, da utilizzare come ulteriore indicatore di valutazione della performance d'Ateneo.

In considerazione delle predette innovazioni normative, l'Amministrazione ritiene necessaria una valutazione multidimensionale della performance, non solo in rapporto al raggiungimento di target definiti, ma anche in relazione all'opinione dell'utente sulla qualità dei servizi erogati, come esplicitato nel SMVP anno 2021.

La rilevazione della customer satisfaction, avviata da tempo dall'Ateneo, è rivolta in particolare alle tre principali categorie di stakeholder interni:

- gli studenti;
- il personale docente;
- il personale tecnico e amministrativo.

La previsione è quella di procedere con rilevazioni periodiche, quale strumento per l'analisi e il miglioramento della performance organizzativa, volte a rilevare la cultura organizzativa dominante, ad ascoltare e mobilitare le energie presenti nell'organizzazione, a definire percorsi e strumenti di miglioramento continuo per l'ottimizzazione dei processi organizzativi e gestionali e la valorizzazione del capitale umano.

### La valutazione da parte di Studenti, Laureati e Docenti

#### La valutazione da parte degli Studenti

##### **Questionari 2 e 4 parte A: Corso di studi, aule e attrezzature e servizi di supporto**

Per quanto attiene all'ascolto degli studenti, il Senato Accademico nelle sedute del 31/7/2018 e 25/9/2018 ha approvato l'implementazione del sistema di rilevazione dell'opinione degli studenti con ulteriori specifiche domande attinenti alla valutazione delle strutture, delle segreterie studenti, attraverso la somministrazione delle **Schede nr. 2 e 4 Parte A: Corso di Studi, aule e attrezzature e servizi di supporto**. I questionari già obbligatoriamente presenti relativi alla valutazione della didattica dei singoli insegnamenti sono stati dunque implementati con ulteriori domande relative ai servizi di supporto collegati alla didattica; nello specifico, i nuovi questionari prevedono domande attinenti alla valutazione dell'organizzazione complessiva degli



insegnamenti, del servizio svolto dalla Segreteria degli Studenti, delle aule e spazi studio, delle biblioteche e laboratori, delle attrezzature per la didattica, delle piattaforme online e della rete wireless.

I suddetti questionari sono stati somministrati agli studenti per i quali risultava un'iscrizione valida nell'a.a. di riferimento (a.a. 2020/2021) e sono stati somministrati distintamente agli studenti frequentanti ed agli studenti non frequentanti: la scheda 2 è stata compilata dagli studenti che hanno dichiarato una frequenza media agli insegnamenti superiore al 50% (studenti frequentanti); la scheda 4 è stata compilata dagli studenti che hanno dichiarato una frequenza media agli insegnamenti inferiore al 50% (studenti non frequentanti). I questionari di valutazione sono stati compilati facoltativamente dagli studenti accedendo alla propria area riservata in Esse3web.

La compilazione dei questionari si è aperta il 27 settembre 2021 con chiusura il 28 febbraio 2022.

Il numero totale di potenziali compilatori pari a 15.424 è stato calcolato considerando gli iscritti nell'a.a. 2020/2021. Gli studenti che hanno visualizzato il questionario nell'area riservata di Esse3web sono 13.614 (sono considerati solo gli studenti che hanno visualizzato questionari relativi ai corsi di studio attivi nell'a.a. 2020/21), di questi, 8.539 hanno proceduto alla compilazione completa del questionario proposto.

Gli studenti che hanno dichiarato di essere frequentanti sono stati **6.817** (l'80% circa), mentre coloro che hanno dichiarato di essere studenti non frequentanti sono stati **1.722** (il 20% circa).

Si illustrano di seguito i risultati delle valutazioni espresse dagli stessi.

A tal proposito, si precisa che le "Percentuali positive" si riferiscono al calcolo percentuale dei giudizi complessivamente positivi (somma delle risposte "Decisamente sì" e "Più sì che no") mentre le "Percentuali negative" sono date dalla percentuale dei giudizi complessivamente negativi (somma delle risposte "Decisamente no" e "Più no che sì").

Le successive elaborazioni sono state effettuate utilizzando i dati del gestionale "Sisvalidat", nel quale sono stati considerati unicamente i CdS attivi e ad esaurimento (in tempi recenti). Pertanto, i dati presentati potrebbero differire da quanto già approvato nei precedenti documenti relativi al ciclo di gestione della performance.

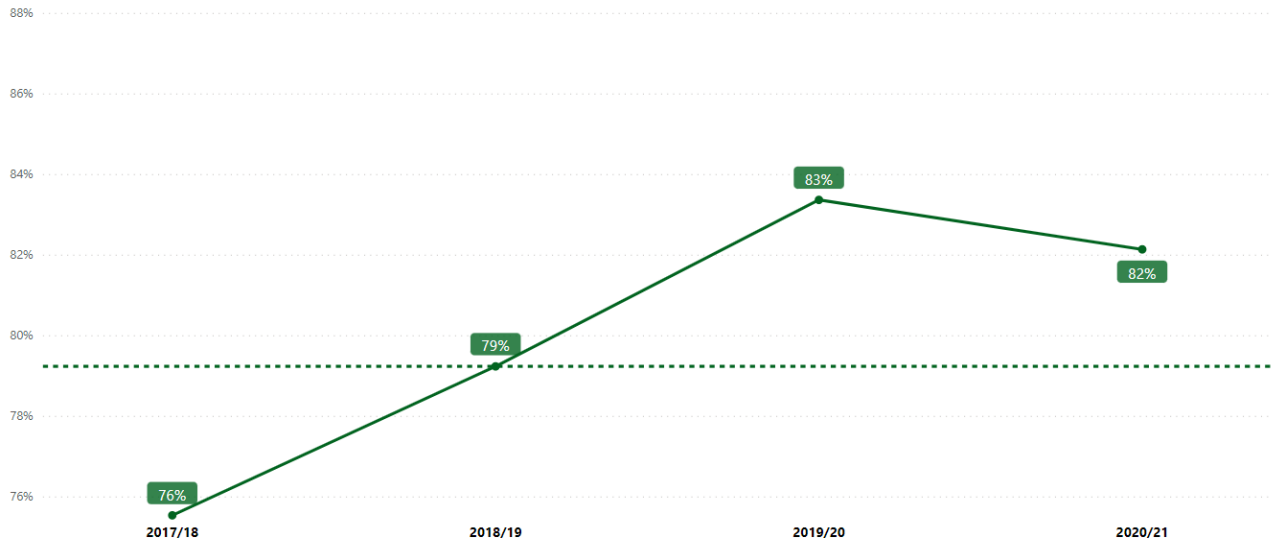
L'analisi è stata condotta ponendo un focus unicamente sulle valutazioni relative ad aule, attrezzature e servizi di supporto. Di seguito sono dettagliate le domande somministrate rispettivamente agli studenti frequentanti e non frequentanti.

DOMANDA	QUESTIONARIO PER STUDENTI FREQUENTANTI	QUESTIONARIO PER STUDENTI NON FREQUENTANTI
Le aule in cui si sono svolte le lezioni sono risultate adeguate (si vede, si sente, si trova posto)?	✓	
Sono risultate adeguate le aule e spazi studio? (dotazione di prese elettriche, tavoli, climatizzazione)	✓	✓
Sono risultate adeguate le biblioteche?	✓	✓
Sono risultati adeguati i laboratori?	✓	
Sono risultate adeguate le attrezzature per la didattica? (proiettore, lavagna/schermo, computer)	✓	
Sono risultate adeguate le piattaforme online? (esse3web, sito UnivPM, helpdesk, Moodle o piattaforme di e-learning)	✓	✓
E' risultata adeguata la rete wireless?	✓	✓
Il servizio svolto dalla segreteria studenti è stato soddisfacente?	✓	✓

**Tabella 25 - Schede 2 e 4 parte A: focus su aule, attrezzature e servizi di supporto**

Analizzando la percentuale di risposte positive complessivamente fornite dagli studenti frequentanti e non frequentanti relativamente ai servizi, si registra una leggera flessione rispetto all'a.a. 2019/20 passando dall'83% all' 82% nell'a.a. 2020/21. Lo stesso dato, se confrontato con quanto rilevato nell'a.a. 2018/19, anno questo, preso a riferimento in quanto ultimo anno ordinario prima della situazione emergenziale, evidenzia un trend positivo passando dal 79% all'82% nell'a.a. 2020/21.

Di seguito si rappresenta l'andamento della % di giudizi positivi espressa dagli studenti frequentanti e non frequentanti, dall' a.a. 2017/18 all'a.a. 2020/21.



**Figura 70 - andamento delle valutazioni positive con riferimento alle attrezzature e ai servizi di supporto per studenti frequentanti e non frequentanti**

L'analisi è stata condotta analizzando poi la % di risposte positive a livello di singola domanda ed esaminando contestualmente i dati relativi agli studenti frequentanti e non frequentanti, relativamente ai servizi.

Relativamente ai dati rilevati in ciascuna domanda, confrontando i dati relativi all'ultima somministrazione (a.a. 2020/21) con i dati relativi all'a.a. 2018/19, anno preso a riferimento in quanto ultimo anno ordinario prima della situazione emergenziale, si registra un trend positivo in tutte le domande, ad eccezione della domanda relativa alla segreteria studenti per la quale si passa da un valore dell'81% nell'a.a. 2018/19 ad un valore pari al 79% nell'a.a. 2020/21.

**Confronto con a.a. 2018/19 - Studenti F e NF**

desc domanda	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
piattaforme online	88%	92%	92%	93% ↗
attrezzature per la didattica	83%	85%	89%	86% ↗
biblioteche	82%	82%	85%	84% ↗
aule didattiche	79%	81%	89%	86% ↗
segreteria studenti	78%	81%	81%	79% ↘
laboratori	75%	79%	82%	84% ↗
aule e spazi studio	63%	66%	77%	76% ↗
rete wireless	56%	67%	72%	69% ↗



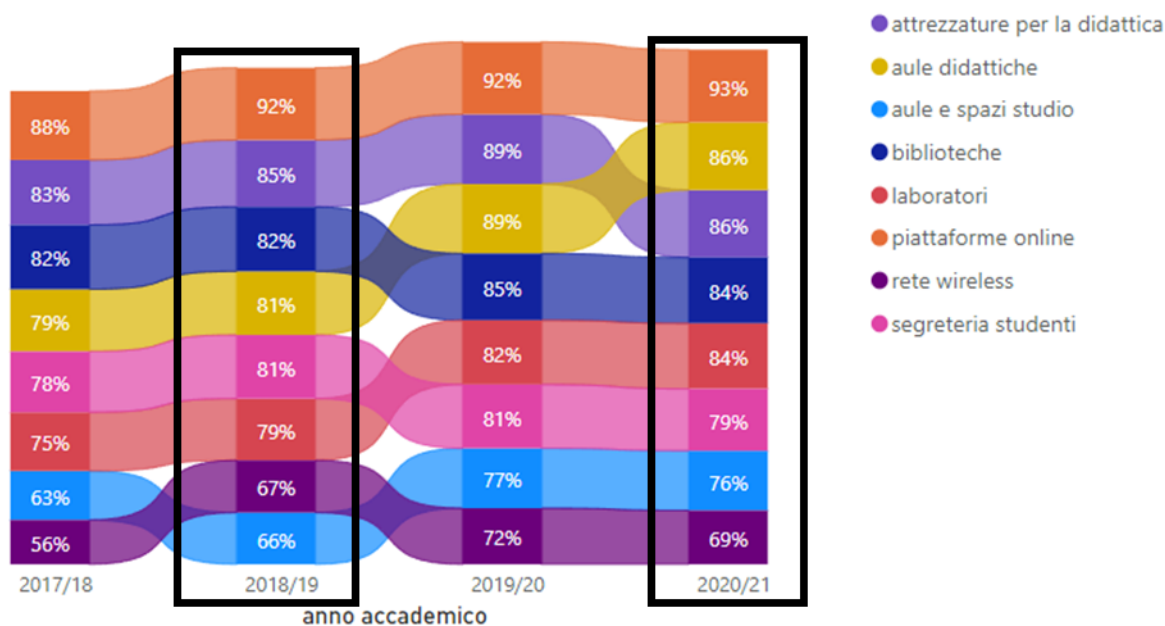


Figura 71 - andamento percentuale risposte positive disaggregate per domanda, confronto a.a. 2017/18 - a.a. 2020/21 - studenti frequentanti e studenti non frequentanti

Volendo analizzare separatamente le risposte fornite dagli studenti frequentanti da quelle fornite dagli studenti non frequentanti, si evidenzia un differente andamento delle valutazioni espresse nel confronto tra l'a.a. 2018/19 e l'a.a. 2020/21.

Con riferimento agli studenti frequentanti si registra un trend positivo nelle percentuali di risposte positive espresse, ad eccezione di una leggera flessione nella domanda relativa alla *Segreteria Studenti* per la quale si passa da un valore pari all'81% nell'a.a. 2018/20 ad un valore pari all' 80% nell'a.a. 2020/21.

#### Confronto con a.a. 2018/19 - Studenti Frequentanti

desc domanda	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
piattaforme online	89%	93%	94%	94% ↗
attrezzature per la didattica	83%	85%	89%	86% ↗
biblioteche	82%	82%	87%	86% ↗
aule didattiche	79%	81%	89%	86% ↗
segreteria studenti	78%	81%	82%	80% ↘
laboratori	75%	79%	82%	84% ↗
aule e spazi studio	61%	65%	77%	77% ↗
rete wireless	56%	67%	72%	69% ↗

Tabella 26 - Risultati studenti frequentanti – confronto con a.a. 2018/2019

Con riferimento agli studenti non frequentanti, dal confronto con le valutazioni espresse nell'a.a. 2018/19 si evidenzia un trend in calo in tutte le categorie di domande.

Confronto con a.a. 2018/19 - Studenti NON Frequentanti

desc domanda	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
piattaforme online	83%	88%	86%	86% ▼
biblioteche	82%	83%	78%	78% ▼
segreteria studenti	77%	81%	79%	76% ▼
aule e spazi studio	69%	74%	74%	71% ▼
rete wireless	61%	67%	67%	64% ▼

Tabella 27 - Risultati studenti non frequentanti – confronto con a.a. 2018/2019

### La valutazione da parte dei Laureati

Di seguito si riporta un'analisi dei risultati del questionario predisposto da Almalaurea (XXIV Indagine 2022 - Profilo dei Laureati 2021) e somministrato agli studenti laureandi al momento dell'iscrizione all'esame di laurea. Il questionario ha coinvolto 2.871 laureati UnivPM che hanno concluso il percorso di studi nel 2021, ultimo dato disponibile.

Per omogeneità con il resto degli argomenti trattati nel presente paragrafo, l'analisi è limitata alla sola "Sezione 7 - Giudizi sull'esperienza universitaria" dell'indagine Almalaurea unita ai quesiti inerenti ai servizi di segreteria.

Per quanto attiene ai risultati, si precisa che le percentuali positive includono i giudizi complessivamente positivi (a seconda del quesito posto, somma delle risposte "Decisamente sì" e "Più sì che no" oppure "Sempre o quasi sempre adeguate" e "Spesso adeguate" o, ancora, "Presenti e adeguati"); le percentuali negative sono state ottenute dal calcolo percentuale della somma tra le risposte "Decisamente no" e "Più no che sì" oppure "Mai adeguate" e "Raramente adeguate" o, ancora, "Presenti ma inadeguati".

Ponendo un focus sulle valutazioni relative ai servizi offerti dall'Ateneo, in particolare aule, attrezzature e servizi di segreteria, sono di seguito illustrati i giudizi di tutti coloro che hanno dichiarato di aver usufruito degli stessi.

Le percentuali sono pertanto esposte al netto della voce "Altro" (risposte "non utilizzato", "non presenti" e delle mancate risposte).

Si riporta, inoltre, una comparazione tra i risultati dei laureati dell'anno 2021 con i risultati dei laureati dell'anno 2017, 2018, 2019 e 2020.

QUESTIONARIO ALMALAUREA <i>Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria</i>	% positive				
	Laureati 2017	Laureati 2018	Laureati 2019	Laureati 2020	Laureati 2021
A) Qual è il Suo giudizio sulle aule in cui si sono svolte le lezioni e le esercitazioni?	80,83%	79,15%	82,34%	84,6%	87,6%
B1) Qual è il Suo giudizio sulle attrezzature per le altre attività didattiche (laboratori, attività pratiche, ecc.)?	71,38%	69,71%	75,21%	77,8%	80,4%
B2) Qual è il Suo giudizio sulla fruizione dei servizi di biblioteca come supporto allo studio (accesso al prestito e alla consultazione, orari di apertura, ...)?	91,45%	90,63%	92,45%	93,7%	93,5%
B3) Qual è la Sua valutazione sugli spazi dedicati allo studio individuale (diversi dalle biblioteche)?	52,50%	50,38%	53,34%	58,2%	64,1%
B4) Qual è la Sua valutazione sulle postazioni informatiche?	46,00%	43,23%	51,41%	53,9%	59,1%
È soddisfatto dei servizi di segreteria?	58,23%	59,76%	59,75%	69,0%	67,8%
<b>Totale complessivo</b>	<b>66,72%</b>	<b>65,48%</b>	<b>69,08%</b>	<b>72,87%</b>	<b>75,42%</b>

Tabella 28 - Questionario AlmaLaurea - Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria (fonte dati: AlmaLaurea)

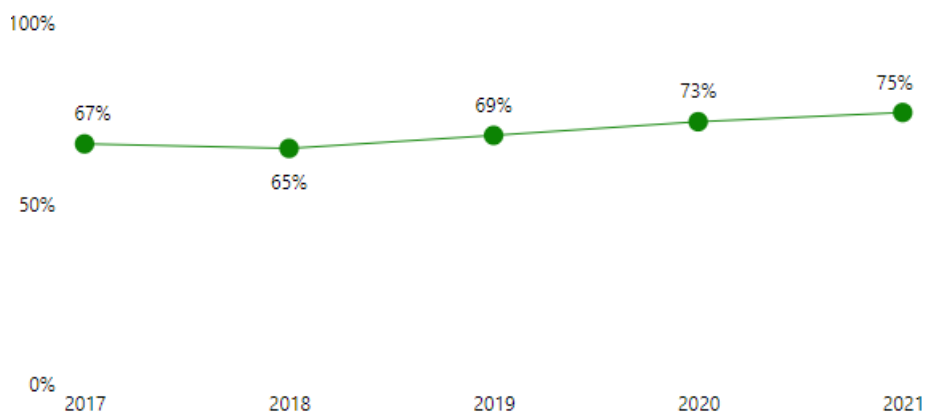


Figura 72 – Andamento delle valutazioni positive dei laureati su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria, confronto triennale (Fonte dati: Questionario AlmaLaurea)

Il grado di soddisfazione complessivo dei laureati UnivPM anno 2021 per aule, attrezzature e servizi di segreteria registra un incremento di 2 punti percentuali, passando da un valore pari al 73% per i Laureati 2020 al 75% per i Laureati anno 2021. In generale si registra un trend in costante aumento negli anni.

Nel grafico seguente si dà evidenza delle variazioni delle % di risposte positive espresse dai laureati dell'anno 2021 rispetto alle valutazioni dei laureati anno 2020, disaggregate per singola domanda. In verde sono rappresentati gli incrementi rispetto all'anno precedente, in rosso (laddove presenti) le variazioni negative.



**Figura 73 – variazione della percentuale di giudizi positivi da parte dei Laureati su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria (confronto biennale 2020 vs 2021)**

(Fonte dati: Questionario Almalaurea)

Emerge un generale incremento dei giudizi positivi da parte dei laureati anno 2021 in tutte le strutture e i servizi di volta in volta considerati.

Il servizio decisamente più apprezzato dai laureati è quello relativo alle biblioteche in corrispondenza del quale si registra una valutazione positiva pari al 93,5%, seppure con una leggera inflessione di 0.2 punti percentuale rispetto all'anno precedente.

Molto positivi e in incremento sono i giudizi relativi alle aule didattiche (87,6%) e alle attrezzature per le altre attività didattiche (80,4%)

Soddisfacenti ma in leggero decremento rispetto all'anno precedente sono le valutazioni relative ai servizi di segreteria (67,8%).

Meno positivi ma in incremento rispetto alle valutazioni dell'anno precedente, risultano infine i giudizi circa gli spazi dedicati allo studio individuale (64,1%) e le postazioni informatiche (59,1%); queste ultime registrano il maggiore incremento percentuale rispetto all'anno precedente, pari a 5,2 punti percentuali.

### La valutazione da parte dei Docenti

Pur essendo venuta meno l'obbligatorietà della somministrazione dei questionari al corpo docente (Linee Guida ANVUR aggiornamento agosto 2017), l'Ateneo ha ritenuto comunque importante continuare l'ascolto dell'opinione dei docenti attraverso la somministrazione ai medesimi anche per l'a.a. 2020/21 del questionario già in precedenza adottato secondo le indicazioni ANVUR. I questionari sono stati somministrati ai docenti attraverso l'accesso alla loro area riservata e la rilevazione è stata avviata una volta trascorsi i due terzi della durata del corso di insegnamento.

Nell'a.a. 2020/21 sono stati raccolti complessivamente 774 questionari (648 l'anno precedente) compilati da 390 docenti (402 nell'anno precedente). Il numero di questionari compilati per docente è pari a 1,98.

	a.a. 2015/16	a.a. 2016/17	a.a. 2017/18	a.a. 2018/19	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21
<b>Numero questionari compilati</b>	1.017	897	683	470	648	<b>774</b>
<b>N. Docenti Compilatori</b>	589	518	392	305	402	<b>390</b>
<b>N. questionari compilati per docente</b>	<b>1,73</b>	<b>1,73</b>	<b>1,74</b>	<b>1,54</b>	<b>1,61</b>	<b>1,98</b>

Tabella 29 - questionari compilati per docente

Di seguito si rappresenta l'andamento del n.ro totale di compilazione dall'a.a. 2013/14 all'a.a. 2020/21, la linea nera tratteggiata rappresenta il valore medio di Ateneo nel periodo considerato.

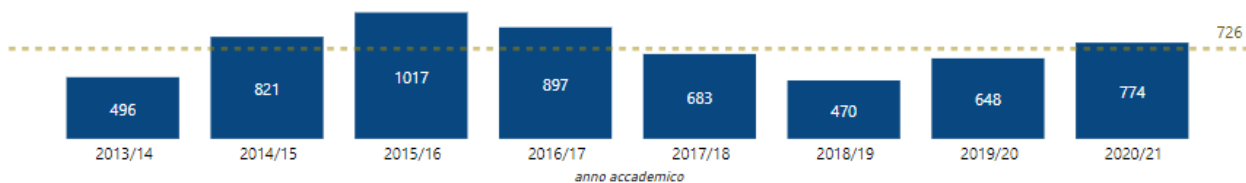


Figura 74- andamento del n.ro totale di questionari compilati dall'a.a 2013/14 all'a.a. 2020/21

Nella tabella sottostante si riportano i risultati della rilevazione delle opinioni dei docenti riferita all'a.a. 2020/21. Si tenga conto che le percentuali negative fanno riferimento alla somma delle risposte *Decisamente No, Più No che Sì* mentre le percentuali positive fanno riferimento alla somma delle risposte *Decisamente Sì, Più Sì che No*.

QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DA PARTE DEI DOCENTI		Percentuali negative	Percentuali positive	Totale risposte
D01	Il carico di studio degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento è accettabile?	3,77%	96.23%	100%
D02	L'organizzazione complessiva (orario, esami, intermedi e finali) degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento è accettabile?	3.09%	96.91%	100%
D03	L'orario delle lezioni degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento è stato congegnato in modo tale da consentire una frequenza e una attività di studio individuale degli studenti adeguate?	4,28%	95.72%	100%
D04	Le aule in cui si sono svolte le lezioni sono adeguate (si vede, si sente, si trova posto)?	6.35%	93.65%	100%
D05	I locali e le attrezzature per lo studio e le attività didattiche integrative (biblioteche, laboratori, ecc.) sono adeguati?	12.61%	87.39%	100%
D06	Il servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria è stato soddisfacente?	3.85%	96.15%	100%
D07	Le conoscenze preliminari possedute dagli studenti frequentanti sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti trattati a lezione e previsti nel programma d'esame?	18.80%	81.20%	100%
D08	Sono previste modalità di coordinamento sui programmi degli insegnamenti previsti nel periodo di riferimento?	18.25%	81.75%	100%
D09	L'illustrazione delle modalità di esame è stata recepita in modo chiaro?	1.11%	98.89%	100%
D10	Si ritiene complessivamente soddisfatto/a dell'insegnamento svolto?	2.46%	97.54%	100%
<b>Totale complessivo</b>		<b>7,46%</b>	<b>92,54</b>	<b>100%</b>

Tabella 30 - Questionario di valutazione Docenti, a.a. 2020/2021

(Fonte: Data Warehouse di Ateneo)

Nell'a.a. 2020/21 la percentuale di giudizi positivi rilevati nell'indagine condotta sul personale docente, in totale, è risultata pari al 92,54%.

Si rappresenta di seguito l'andamento della % di giudizi positivi espressi dai Docenti nei diversi anni accademici.

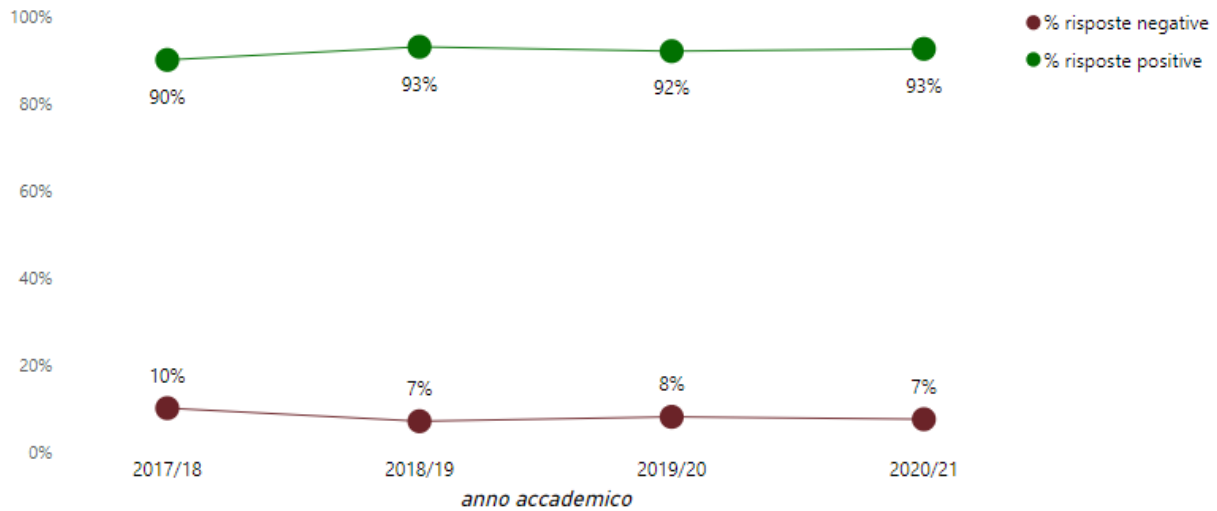


Figura 75 – Andamento valutazione complessiva da parte dei Docenti, a.a. 2017/18, 2018/2019, 2019/20 e 2020/21  
(Fonte: Data Warehouse di Ateneo)

Tale risultato evidenzia un incremento di circa 1 punto percentuale nell’anno accademico 2020/21, passando da un grado di soddisfazione complessiva del 92% nell’a.a. 2019/20 ad un valore pari al 93% nell’a.a. 2020/21. Di seguito sono rappresentate le variazioni in punti percentuale della % di risposte positive nelle singole domande, in rosso sono evidenziate le variazioni negative, in verde le variazioni positive rispetto all’anno precedente.

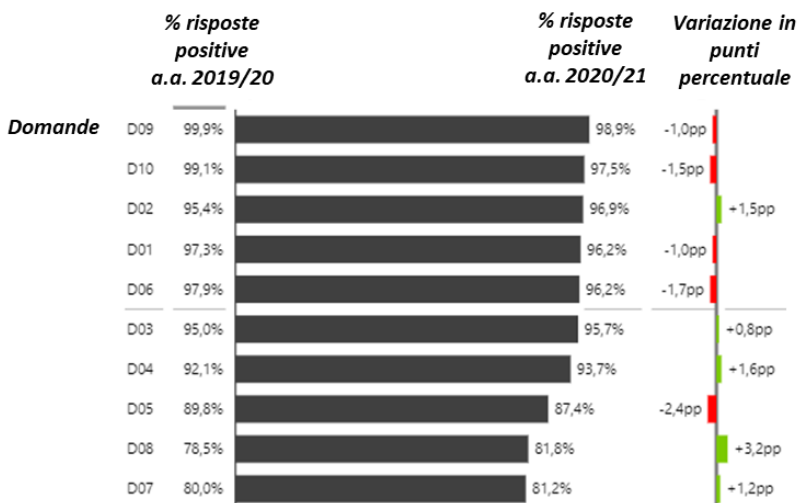


Figura 76 - variazioni della percentuale di risposte positive nelle singole domande, confronto a.a. 2020/21 con a.a. 2019/20

Ponendo un focus relativamente all’opinione dei docenti sui servizi offerti dall’Ateneo, si riporta di seguito la tabella riassuntiva dei risultati dell’a.a. 2020/21 circa il giudizio positivo rilevato in merito ai servizi prestati dall’Ateneo corredata dalle relative rappresentazioni grafiche. Si riporta, inoltre, una comparazione con i risultati dell’a.a. 2017/2018, 2018/19 e 2019/20.

		a.a. 2017/18	a.a. 2018/19	a.a. 2019/20	a.a. 2020/21
<b>QUESTIONARIO DI VALUTAZIONE DA PARTE DEI DOCENTI</b>					
<b>Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto</b>					
		% positive	% positive	% positive	% positive
D04	Le aule in cui si sono svolte le lezioni sono adeguate (si vede, si sente, si trova posto)?	90,19%	90,21%	91,99%	93,65%
D05	I locali e le attrezzature per lo studio e le attività didattiche integrative (biblioteche, laboratori, ecc.) sono adeguati?	88,14%	90,64%	89,83%	87,39%
D06	Il servizio di supporto fornito dagli uffici di segreteria è stato soddisfacente?	96,05%	97,87%	97,84%	96,15%
<b>Totale complessivo</b>		<b>91,46%</b>	<b>92,91%</b>	<b>93,22%</b>	<b>92,39%</b>

Tabella 31 – Questionario di valutazione Docenti - Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto (Confronto quadriennale)  
(Fonte: Data Warehouse di Ateneo)

In generale, emerge un lieve decremento dei giudizi positivi relativi ai servizi considerati, passando dal 93,2% nel 2019/20 al 92,4% nel 2020/21.

In analogia a quanto fatto per i questionari di valutazione degli studenti, volendo confrontare lo stesso dato con quanto rilevato nell'a.a. 2018/19, anno questo preso a riferimento in quanto ultimo anno ordinario prima della situazione emergenziale, si evidenzia ugualmente un lieve decremento passando dal 92,9% nell'a.a. 2018/19 al 92,4% nell'a.a. 2020/21.

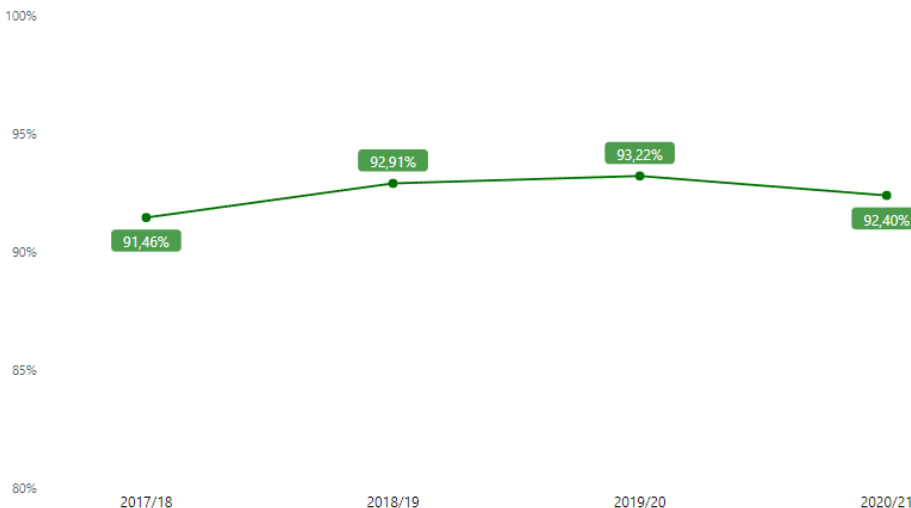
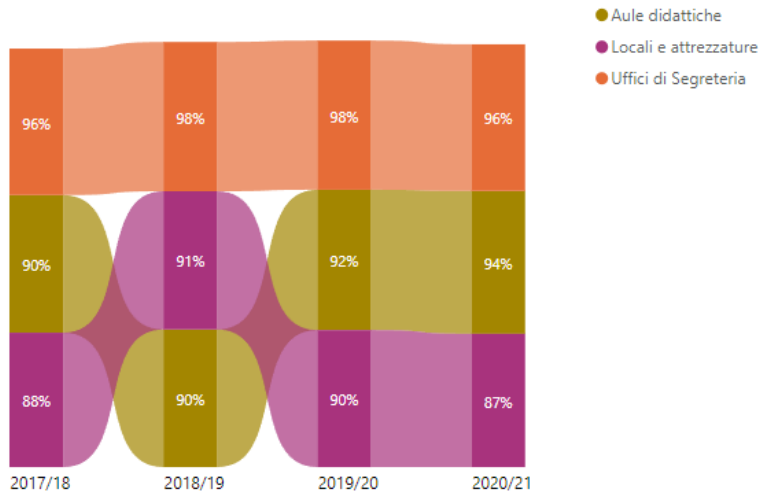


Figura 77 - andamento percentuale giudizi positivi questionario valutazione docenti (Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto - Confronto quadriennale)

Come mostrato nel grafico sottostante, in costante aumento risulta la % di giudizi positivi espressa dai docenti relativamente alle aule didattiche, che passa dal 92% nell'a.a. 2019/20 al 94% nell'a.a. 2020/21. Si attesta invece in leggera diminuzione ma comunque su livelli elevati, il giudizio espresso relativamente all'adeguatezza di locali e attrezzature per lo studio e per le attività didattiche integrative, pari al 87%,

rispetto al 90% dell'anno precedente e il giudizio relativo al servizio di supporto fornito dagli Uffici di segreteria che passa dal 98% al 96% nell'a.a. 2020/21.



**Figura 78 – Percentuale di giudizi positivi da parte dei Docenti su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto (Confronto quadriennale)**  
(Fonte: Data Warehouse di Ateneo)



## 6. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### 6.1. Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo annuale di definizione e adozione della relazione sulla performance si sviluppa come segue:

FASI DEL PROCESSO	SOGGETTI COINVOLTI	Febbraio	Marzo	Aprile	Maggio	Giugno
1 Raccolta ed elaborazione dati e informazioni relativi all'anno precedente	Divisioni e Uffici dell'Amministrazione Centrale, Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche					
2 Analisi e redazione del documento	Direzione Generale Divisione Qualità, Processi e Protezione dati					
3 Presentazione agli Organi di Governo	Magnifico Rettore Senato Accademico Consiglio di Amministrazione Direttore Generale Direttore Generale Vicario					
4 Invio al Nucleo di Valutazione e validazione	Direzione Generale Nucleo di Valutazione Divisione Qualità, Processi e Protezione Dati					
5 Pubblicazione sul sito web UnivPM "Amministrazione trasparente" Pubblicazione sul "Portale della Performance" e invio al MEF	Divisione Qualità, Processi e Protezione Dati					

Tabella 32 – Fasi della relazione sulla performance

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

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

### Punti di forza

- Condivisione della pianificazione strategica con gli stakeholder interni ed esterni attraverso incontri dedicati al confronto e costituzione di appositi focus group.
- Effettiva integrazione attraverso la strutturazione “a cascading” dell’albero della performance, tra la pianificazione strategica e la programmazione di II livello e operativa. Ciò consente in primo luogo di orientare efficacemente l’azione tecnico-amministrativa verso le politiche strategiche e consente ulteriormente alla componente tecnico amministrativo di avere una precisa consapevolezza e cognizione del contributo che la propria attività offre alla realizzazione delle strategie di Ateneo.
- Strutturazione e informatizzazione del processo di pianificazione integrata. Il processo di pianificazione strategica e programmazione operativa ha acquisito negli ultimi anni una crescente maturità. La riorganizzazione dell’Amministrazione Centrale, tra gli altri, ha perseguito proprio lo scopo di costituire una apposita Divisione a presidio del ciclo della performance con l’obiettivo di integrare le diverse programmazioni svolte in Ateneo e di favorire la comunicazione e la condivisione degli obiettivi in tutta l’organizzazione. Il processo di programmazione operativa è stato altresì informatizzato grazie all’acquisizione e implementazione del software per la gestione del ciclo della performance (SIPEG).
- Estensione della pianificazione alle strutture didattico-scientifiche. Tale scelta, se da un lato ha inevitabilmente comportato un notevole impegno in termini di supporto al personale coinvolto dalla nuova programmazione, dall’altro ha consentito di conseguire l’obiettivo di una effettiva integrazione tra la logica amministrativa e la componente accademica proprio in quelle strutture nelle quali maggiormente le due componenti quotidianamente si affiancano nel perseguimento dei fini istituzionali.
- Maggiore articolazione dell’albero della performance con la previsione di un ulteriore livello intermedio (obiettivi direzionali/dipartimentali) oltre agli obiettivi strategici e agli obiettivi operativi. Gli obiettivi di II livello declinano gli obiettivi strategici indirizzando l’azione delle Strutture affinché risulti coerente con la strategia dell’Ateneo, rafforzando in tal modo l’allineamento tra le due componenti, strategica ed operativa.
- Strutturazione della fase di monitoraggio con la condivisione dell’analisi degli scostamenti e dei necessari interventi correttivi con gli Organi di Governo con conseguente approvazione delle proposte di rimodulazioni presentate dalle strutture e successiva comunicazione al Nucleo di Valutazione.
- Revisione continua del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a completamento dell’applicazione del Sistema stesso ad almeno un intero ciclo della performance con la valorizzazione dell’esperienza acquisita secondo il modello “PDCA”.
- Continuo miglioramento della programmazione e della filiera obiettivi-indicatori e target, attraverso incontri dedicati con le strutture interessate e l’introduzione progressiva di elementi innovativi nella strutturazione della programmazione degli obiettivi (si veda da ultimo, l’introduzione della previsione del contributo della singola struttura alla realizzazione dell’obiettivo trasversale)
- Continuo miglioramento degli strumenti di comunicazione e accountability attraverso elaborazioni grafiche dei dati presentati, opuscoli di sintesi, versioni grafiche editoriali;

## Aree di miglioramento

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

- ulteriore miglioramento della qualità della filiera obiettivi-indicatori-target;
- implementazione delle modalità di coinvolgimento dei dipendenti e degli stakeholder nella valutazione della performance dell'organizzazione attraverso la pianificazione di ulteriori modalità di rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti e dei cittadini in relazione alle attività e ai servizi erogati;
- ulteriore sviluppo del cruscotto di indicatori top down previsto dal S.M.V.P. avviato in via sperimentale nel ciclo della performance anno 2019-2021 al fine di consentire un monitoraggio periodico costante dell'andamento degli indicatori stessi sia a livello aggregato di Ateneo che a livello delle singole strutture;
- integrazione della programmazione degli obiettivi della performance nel nuovo strumento di pianificazione integrata introdotto dall'art. 6 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), quale strumento di creazione del "Valore Pubblico";
- ulteriore integrazione con le procedure AVA-VQR;
- integrazione del sistema della performance con il nuovo modello organizzativo;
- potenziamento del sistema di informatizzazione del ciclo della performance attraverso lo sviluppo del sistema informatico SIPEG con l'introduzione della gestione del II livello di obiettivi secondo quanto definitivo dal SMVP;



## Indice delle Tabelle

Tabella 1 - Dati riassuntivi consistenza e distribuzione per ruolo di appartenenza personale docente e ricercatore .....	14
Tabella 2 - Numero di personale docente e di ricerca “strutturato” per area culturale al 31.12.2021 .....	15
Tabella 3 - Consistenza PTA a tempo indeterminato/determinato al 31.12.2021 per struttura di afferenza (esclusi: DG, personale in aspettativa per incarico di RTD e CEL) .....	18
Tabella 4 – Offerta formativa Corsi di studio D.M. 270/04 per Area, confronto a.a 2018/19, 2019/20 e 2020/21 .....	21
Tabella 5 - Corsi di rilievo internazionali attivati nell'a.a.2019/20 e 2020/21 .....	22
Tabella 6 – N.ro corsi di studio (confronto a.a. 2016/17, 2017/18, 2018/19 , 2019/20 e 2020/21) .....	22
Tabella 7 - Iscritti ai Corsi di laurea (confronto a.a 2017/18 - 2018/19 - 2019/20 e 2020/21) .....	22
Tabella 8 - numero di iscritti al 1° anno per area e per tipologia di CdS .....	23
Tabella 9 - N.ro totale di studenti laureati per area culturale a.s. 2017-2018 – 2019 – 2020 e 2021. ....	25
Tabella 10 – Numero dei laureati per genere e per area culturale al 31.12.2021 .....	25
Tabella 11 - Numero e denominazione dei corsi di dottorato di ricerca per area culturale a.a 2020/21.....	26
Tabella 12 - N.ro corsi dottorato di ricerca attivati, confronto a.a. 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21. ....	26
Tabella 13 - n.ro di iscritti ai corsi di dottorati a.a 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21.....	27
Tabella 14 – n.ro iscritti ai corsi di dottorato di ricerca per genere e per area culturale a.a 2020/21. ....	27
Tabella 15 - Offerta formativa Post Laurea a.a 2016-17 / 2017-18 / 2018-19/2019-20 e 2020-21.....	28
Tabella 16 – n.ro di iscritti ai corsi post laurea a.a 2016/17, 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21. ....	29
Tabella 17 - Titoli rilasciati per genere al 31.12.2021.....	29
Tabella 18 - Tabella riepilogativa del n° dei progetti di ricerca finanziati e dell’importo del finanziamento per soggetto finanziatore e per tipologia di progetto, confronto anno 2019, 2020 e 2021 .....	32
Tabella 19 - n.ro di brevetti al 31.12.2021 .....	33
Tabella 20 - personale universitario che svolge attività presso le strutture del SSR al 31.12.2020 e al 31.12.2021.....	34
Tabella 21 - Range di valutazione del raggiungimento degli obiettivi .....	44
Tabella 22 - Range monitoraggio degli indicatori.....	74
Tabella 23 - percentuale di obiettivi Il livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, anno 2021 .....	82
Tabella 24 - Percentuale di raggiungimento obiettivi operativi per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, anno 2021 .....	87
Tabella 25 - Schede 2 e 4 parte A: focus su aule, attrezzature e servizi di supporto .....	103
Tabella 26 - Risultati studenti frequentanti – confronto con a.a. 2018/2019.....	105
Tabella 27 - Risultati studenti non frequentanti – confronto con a.a. 2018/2019 .....	106
Tabella 28 - Questionario AlmaLaurea - Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria (fonte dati: AlmaLaurea) .....	107
Tabella 29 - questionari compilati per docente .....	108
Tabella 30 - Questionario di valutazione Docenti, a.a. 2020/2021 .....	109
Tabella 31 – Questionario di valutazione Docenti - Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto (Confronto quadriennale).....	111
Tabella 32 – Fasi della relazione sulla performance.....	113

## Indice delle Figure

Figura 1 - Capitale umano al 31.12.2021.....	13	
<b>Figura 2 - Consistenza e distribuzione per ruolo di appartenenza personale docente e ricercatore dal 2012 al 2021 .....</b>	<b>14</b>	
Figura 3 - distribuzione del personale docente e ricercatore per genere alla data del 31.12.2021 .....	14	
Figura 4 - % di personale docente e di ricerca “strutturato” per genere e area culturale al 31.12.2021 .....	15	
<b>Figura 5- Andamento numero assegni di ricerca attivi al 31.12, periodo 2014-2021.....</b>	<b>16</b>	
<b>Figura 6 – Percentuale sul totale assegnisti di ricerca per area culturale al 31.12.2021 .....</b>	<b>16</b>	
<b>Figura 7 - Percentuale sul totale degli assegnisti di ricerca per genere e per area culturale al 31.12.2021 .....</b>	<b>16</b>	
Figura 8 - Dati relativi alla consistenza del Personale Docente e del Personale Tecnico e Amministrativo dal 2012 al 2021 (esclusi: DG, PTA in aspettativa per incarico di RTD e CEL, inclusi i dirigenti) .....	17	
<b>Figura 9 – Andamento del rapporto tra Personale Tecnico Amministrativo e Personale Docente dal 2012 al 2021 .....</b>	<b>18</b>	
Figura 10 - Consistenza PTA a tempo indeterminato/determinato al 31.12.2021 per genere (esclusi: DG, personale in aspettativa per incarico di RTD e CEL) .....	19	
<b>Figura 11 - Corsi di laurea a.a. 2020/21 .....</b>	<b>20</b>	
<b>Figura 12 - Iscritti ai corsi di laurea per area, confronto a.a 2017/18, 2018/19, 2019/20 e 2020/21.....</b>	<b>23</b>	
<b>Figura 13 - % sul totale degli studenti iscritti per Area a.a 2020/21 .....</b>	<b>23</b>	
<b>Figura 14 - Andamento iscritti al primo anno per tipologia di corso .....</b>	<b>24</b>	
<b>Figura 15 - Attrattività Lauree magistrali .....</b>	<b>24</b>	
<b>Figura 16 - Percentuale sul totale dei laureati per area culturale al 31.12.2021.....</b>	<b>25</b>	
<b>Figura 17 - % dei laureati per genere per Area, confronto a.s. 2020 e 2021 .....</b>	<b>26</b>	
<b>Figura 18 - n.ro titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area culturale al 31.12.2021 .....</b>	<b>27</b>	
<b>Figura 19 - % di titoli di dottorato di ricerca rilasciati per genere e per area, confronto al 31.12.2020 e al 31.12.2021.....</b>	<b>28</b>	
<b>Figura 20 - Importo dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di soggetto finanziatore, anno 2021 ....</b>	<b>30</b>	
<b>Figura 21 - - Importo dei finanziamenti per la ricerca per tipologia di progetto e di soggetto finanziatore, anno 2021.....</b>	<b>31</b>	
<b>Figura 22- Importi dei finanziamenti destinati alla ricerca, confronto triennio 2019-2021.....</b>	<b>33</b>	
<b>Figura 23- Numero di depositi (italiani + estensioni) presenti in portafoglio per settore di applicazione/tecnologia, confronto 2018, 2019, 2020 e 2021 .....</b>	<b>34</b>	
Figura 24 - Delibere del Senato Accademico (confronto triennale).....	35	
Figura 25 - Delibere del Consiglio di Amministrazione (confronto triennale).....	36	
Figura 26 – Decreti Rettorali	Figura 27 - Decreti Direttoriali e determine .....	36
Figura 28 - Indice di tempestività dei pagamenti 2021 .....	36	
Figura 29 - Andamento dei pagamenti Area Edilizia (Spesa codici SIOPE coerenti - confronto quadriennale) .....	37	
<b>Figura 30- Albero della performance UnivPM, anno 2021 .....</b>	<b>39</b>	
<b>Figura 31 - Ciclo di gestione della performance.....</b>	<b>40</b>	
<b>Figura 32- grado di realizzazione della performance rispetto agli obiettivi di II livello per Ateneo, AC e Centri e strutture DS .....</b>	<b>41</b>	
Figura 33 - andamento della performance organizzativa di Ateneo nel biennio 2020-2021.....	42	

<b>Figura 34- grado di performance per Area a livello di Ateneo</b> .....	42
<b>Figura 35- grado di performance per Area a livello di AC e Centri e strutture DS</b> .....	43
Figura 36 - andamento performance organizzativa per Area strategica, confronto anno 2020, 2021, Ateneo, AC e Centri e Strutture DS .....	44
Figura 37 - Percentuale di obiettivi di II livello di Ateneo raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti	45
Figura 38 - Performance organizzativa realizzata e performance percepita: i risultati al 31.12.2021 .....	46
<b>Figura 39 - Missioni strategiche e principi ispiratori</b> .....	47
<b>Figura 40 - n.ro totale obiettivi di II livello contenuti nel DPI 2021-2023</b> .....	70
<b>Figura 41 - n.ro totale obiettivi operativi contenuti nel DPI 2021-2023</b> .....	70
<b>Figura 42 – Distribuzione percentuale degli obiettivi di II livello per Area Strategica – Ateneo</b> .....	71
<b>Figura 43 – Distribuzione percentuale degli obiettivi di II livello per Area Strategica - AC e Centri e Strutture didattico scientifiche</b> .....	72
<b>Figura 44 – Distribuzione percentuale degli obiettivi operativi per Area Strategica – Ateneo</b> .....	72
<b>Figura 45 - Percentuale di distribuzione degli obiettivi operativi per Area Strategica - AC e Centri e Strutture didattico scientifiche</b> .....	73
Figura 46 – Numero obiettivi di II livello pre e post monitoraggio intermedio, totale e per area – Ateneo ..	74
Figura 47 - Percentuale obiettivi di II livello raggiunti e non ancora raggiunti al 30.06.2021, totale e per area strategica - Ateneo .....	74
Figura 48 - Risultati performance organizzativa di Ateneo al 30.06.2021, totale e per Area .....	75
<b>Figura 49 – Numero obiettivi Direzionali e relativi piani d’azione pre e post monitoraggio intermedio, totale e per area strategica</b> .....	75
Figura 50 - Percentuale obiettivi direzionali raggiunti e non ancora raggiunti, totale e per area strategica .	75
Figura 51 - Performance realizzata dalle Strutture dell’Amministrazione Centrale e Centri di Servizio al 30.06.2021, totale e per area strategica .....	76
Figura 52 - Stato di avanzamento dei Piani di azione delle strutture dell’Amministrazione Centrale e Centri al 30.06.2021 .....	76
Figura 53 - Numero obiettivi dipartimentali pre e post monitoraggio intermedio, totale e per area strategica .....	77
Figura 54 - Obiettivi dipartimentali raggiunti e non ancora raggiunti al 30.06.2021 totale e per area strategica .....	77
Figura 55 - Performance realizzata dalle Strutture didattico-scientifiche .....	77
Figura 56 - Obiettivi operativi pre e post monitoraggio per Ateneo, AC e Centri e Strutture DS .....	78
Figura 57 - Distribuzione obiettivi operativi pre e post monitoraggio per area strategica per Ateneo, AC e Centri e Strutture DS .....	79
Figura 58 – percentuale di attività raggiunte, parzialmente raggiunte e non raggiunte rispetto a quanto programmato nel 1° semestre, per Ateneo, AC e Centri e Strutture DS.....	79
Figura 59 - Grado di realizzo attività al 30.06.2021 rispetto a quanto programmato per l’anno 2021, per Ateneo, AC e Centri e Strutture didattico-scientifiche .....	80
Figura 60 - Obiettivi operativi raggiunti e non ancora raggiunti per Ateneo, AC e Centri e Strutture didattico-scientifiche al 30.06.2021 .....	80
<b>Figura 61 - Andamento percentuale di obiettivi II livello raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti per Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, confronto anno 2020-2021</b> .....	82



Figura 62 - Andamento della percentuale di obiettivi raggiunti per Area Strategica, confronto anno 2020-2021 .....	84
Figura 63 - grado di raggiungimento della performance relativamente agli obiettivi di II livello (piani di azione) delle strutture dell'Amministrazione Centrale - anno 2021 .....	85
<b>Figura 64 - grado di raggiungimento della performance relativamente agli obiettivi di II livello delle strutture didattico-scientifiche - anno 2021 .....</b>	<b>86</b>
Figura 65 - Andamento percentuale obiettivi raggiunti, parzialmente raggiunti e non raggiunti a livello di Ateneo, Amministrazione Centrale e Centri di Servizio e Strutture didattico-scientifiche, confronto 2020-2021 .....	88
Figura 66 - Andamento percentuale obiettivi operativi raggiunti per area strategica, confronto 2020-2021	89
<b>Figura 67 - confronto del totale obiettivi e indicatori per Ateneo e andamento del n.ro medio di indicatori per obiettivo nel periodo 2017-2021 .....</b>	<b>90</b>
<b>Figura 68- Percentuale degli indicatori dicotomici VS quantitativi rispetto al totale degli indicatori riferiti agli obiettivi operativi, confronto 2018-2021 .....</b>	<b>90</b>
Figura 69/a - Andamento in percentuale delle valutazioni (ottimo, eccellente, buono) del personale tecnico amministrativo per tipologia di Area, anno 2021.....	92
Figura 69/b - Andamento delle valutazioni del personale tecnico amministrativo, confronto 2018-2021.....	93
Figura 70 - andamento delle valutazioni positive con riferimento alle attrezzature e ai servizi di supporto per studenti frequentanti e non frequentanti .....	104
Figura 71 - andamento percentuale risposte positive disaggregate per domanda, confronto a.a. 2017/18 - a.a. 2020/21 - studenti frequentanti e studenti non frequentanti .....	105
<b>Figura 72 – Andamento delle valutazioni positive dei laureati su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria, confronto triennale.....</b>	<b>107</b>
<b>Figura 73 – variazione della percentuale di giudizi positivi da parte dei Laureati su Aule, Attrezzature e Servizi di segreteria (confronto biennale 2020 vs 2021) .....</b>	<b>108</b>
<b>Figura 74- andamento del n.ro totale di questionari compilati dall'a.a 2013/14 all'a.a. 2020/21 .....</b>	<b>109</b>
<b>Figura 75 – Andamento valutazione complessiva da parte dei Docenti, a.a. 2017/18, 2018/2019, 2019/20 e 2020/21 .....</b>	<b>110</b>
Figura 76 - variazioni della percentuale di risposte positive nelle singole domande, confronto a.a. 2020/21 con a.a. 2019/20 .....	110
Figura 77 - andamento percentuale giudizi positivi questionario valutazione docenti (Focus su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto - Confronto quadriennale).....	111
<b>Figura 78 – Percentuale di giudizi positivi da parte dei Docenti su Aule, Attrezzature e Servizi di supporto (Confronto quadriennale).....</b>	<b>112</b>