

Università degli Studi di Macerata

# Relazione sulla Performance

Anno 2025



**unimc**  
UNIVERSITÀ DI MACERATA

Consiglio di Amministrazione – seduta del 20 febbraio 2026



## Sommario

1	Presentazione .....	3
2	Fasi, soggetti, tempi e responsabilità .....	6
3	Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder .....	6
3.1	UniMC e il contesto di riferimento.....	6
3.2	L'Amministrazione in cifre .....	15
4	Indicatori di valore pubblico.....	16
5	Performance di Ateneo (I.P.AT.): risultati.....	17
5.1	Indicatori della didattica .....	17
5.2	Indicatori della ricerca .....	21
5.3	Indicatori economico-gestionali.....	23
5.4	Customer satisfaction .....	24
6	Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P): risultati.....	29
6.1	Indicatori della didattica .....	29
6.2	Indicatori della ricerca .....	29
6.3	Indicatori economico-gestionali.....	30
6.4	Indicatori <i>customer satisfaction</i> .....	30
7	Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti .....	32
7.1	Obiettivi operativi assegnati alle strutture .....	32
7.2	Monitoraggio ed interventi correttivi .....	32
7.3	Obiettivi del personale Dirigente .....	35
7.4	Obiettivi del Direttore Generale.....	35
7.5	Analisi degli scostamenti.....	35
7.6	Collegamento tra obiettivi operativi del PIAO e linee strategiche del PSA.....	35
8	Risorse, efficienza ed economicità.....	39
8.1	Le principali fonti di finanziamento dell'Università di Macerata.....	41
8.1.1	Le voci di conto economico .....	42
8.1.2	L'andamento degli indicatori PROPER.....	44
9	Risultati in materia di Trasparenza ed integrità .....	46
10	Uguaglianza di genere, welfare e benessere.....	47
11	Conclusioni.....	50
	ALLEGATO 1 - Schede degli obiettivi e loro grado di raggiungimento per le strutture amministrative, i dirigenti e il Direttore Generale.....	52

# 1 Presentazione

La relazione sulla performance, disciplinata dal D.Lgs n. 150/2009 – il quale ha introdotto nelle Pubbliche Amministrazioni un sistema di misurazione e valutazione della performance “finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti [...], nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati [...] e delle risorse impiegate per il loro perseguimento” (art. 3 comma 1) – è il documento che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi e risorse, con la rilevazione degli eventuali scostamenti. L'Università degli Studi di Macerata tramite la presente relazione riassume in un unico atto i risultati ottenuti nell'anno 2025 appena trascorso, nell'ambito delle proprie missioni istituzionali, delle strategie adottate, delle misure di prevenzione della corruzione e trasparenza, dei servizi tecnico-amministrativi di supporto e, in generale, della creazione del valore pubblico. La relazione, dunque, è un essenziale strumento di attuazione e monitoraggio delle intenzioni espresse dall'Ateneo in fase di programmazione ed assume al ruolo di fondamentale importanza all'interno del *ciclo di gestione della performance* per definire il grado di raggiungimento degli obiettivi da parte delle strutture dell'Università.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa sui seguenti step:

FIGURA 1 – CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE



I documenti previsti per dare attuazione ai principi sopra riportati sono i seguenti:



**PIANO STRATEGICO DI ATENEIO (PSA)**, definisce la visione e le priorità che l'Ateneo si impegna a perseguire nel triennio considerato, costituisce il quadro di riferimento per le politiche di didattica, ricerca, terza missione e organizzazione, indicando gli obiettivi strategici



**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)**, definisce gli indirizzi e gli obiettivi operativi, i target e gli indicatori per la misurazione e valutazione dei risultati da conseguire, adottato annualmente



**SISTEMA di MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE (SMVP)**, che disciplina il funzionamento del sistema di misurazione e valutazione, adottato annualmente



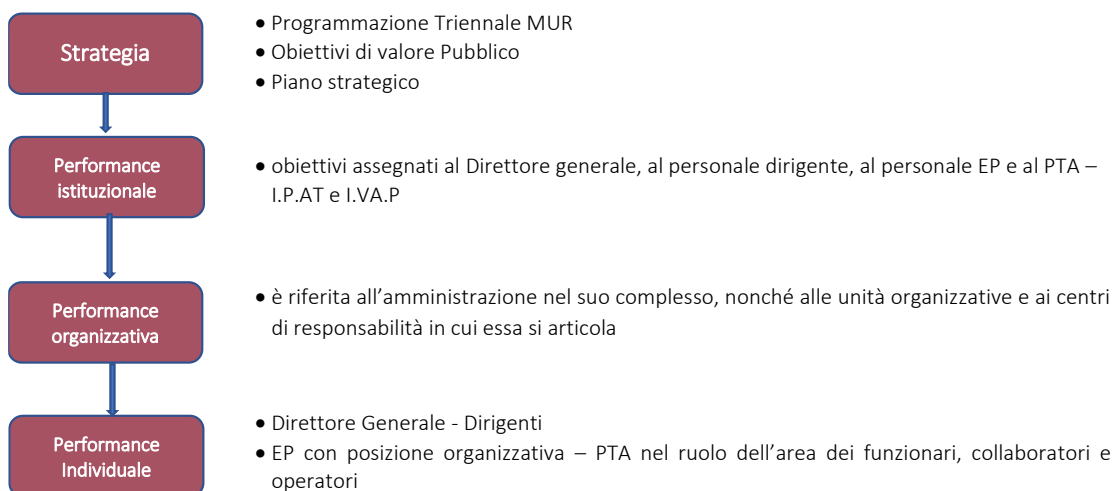
**RELAZIONE PERFORMANCE**, che costituisce il rendiconto dei risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai target attesi, agli obiettivi e alle risorse stanziare, dando conto degli eventuali scostamenti, adottata annualmente

La relazione è redatta nel rispetto delle “Linee Guida per la gestione integrata dei cicli della performance e del bilancio nelle Università italiane”, predisposte da ANVUR nel gennaio 2019. Assolve, altresì, alla funzione prevista dallo Statuto di Ateneo il cui art. 22, comma 3, stabilisce che “il Direttore Generale presenta annualmente agli organi di governo una relazione sulle attività complessivamente svolte dalla struttura amministrativa”.

Il documento, quindi, illustra i principali risultati raggiunti rispetto agli obiettivi organizzativi ed operativi definiti nel PIAO 2025-2027, approvato dal Consiglio di amministrazione nell’adunanza del 30.01.2025 e fornisce agli interessati un accesso trasparente alle attività dell’Ateneo.

La Relazione rappresenta, inoltre, uno strumento di sviluppo gestionale grazie al quale l’Amministrazione può riprogrammare gli obiettivi e le risorse, tenendo conto dei risultati ottenuti nell’anno precedente, costituendo quindi un atto propedeutico per i cicli di gestione della performance futuri e per il miglioramento continuo.

FIGURA 2 – ALBERO DELLA PERFORMANCE



Nell’ambito della performance di Ateneo sono stati definiti gli obiettivi strategici su un orizzonte temporale di tre anni. Gli obiettivi strategici operativi sono stati definiti dal Direttore Generale sulla base del PSA 2023-2025 e dei documenti di programmazione economico-finanziaria, a seguito di negoziazione con i responsabili delle strutture (Divisioni, Aree e Dipartimenti). Le linee strategiche definite nel PSA in relazione agli obiettivi, hanno definito i seguenti ambiti:

FIGURA 3 - LINEE STRATEGICHE DEL PIANO STRATEGICO 2023-2025

DID	1 – Didattica		
RIC	2 – Ricerca		
TM	3 – Terza missione e impatto sociale	4	8
IS		QUALITY EDUCATION	DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
W	4 – Welfare d’Ateneo		
EL			
ST	5 – Spazi, trasformazione digitale e sostenibilità	11	12
GS		SUSTAINABLE CITIES AND COMMUNITIES	RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
OG	6 – Organizzazione a servizio della Comunità		

In particolare, nei paragrafi seguenti sono illustrati i risultati raggiunti nell'anno 2025 riferiti a:

- Valore pubblico
- Performance di Ateneo
- Performance organizzativa e individuale
- Risorse, efficienza, economicità
- Gestione dei rischi corruttivi e trasparenza
- Uguaglianza di genere e benessere

Gli obiettivi e le conseguenti azioni operative declinate nel PIAO 2025-2027 costituiscono la base per la valutazione della prestazione organizzativa ed individuale. Nel corso dell'esercizio è stata data la possibilità ai responsabili di struttura di richiedere la rimodulazione degli obiettivi in caso di difficoltà o oggettiva impossibilità a perseguirli. Tale processo si basa su attività di monitoraggio intermedio effettuato nei mesi di giugno e settembre 2025.

In conclusione, la Relazione, oltre alla sua natura di documento principale di chiusura del ciclo annuale di gestione della performance, contribuisce a rendere effettivi i diritti all'accessibilità e la trasparenza degli stakeholder dell'Ateneo, sia interni che esterni.

## 2 Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Di seguito è rappresentato il processo di definizione e adozione della Relazione:

TABELLA 1 - CRONOPROGRAMMA RELAZIONE PERFORMANCE

Fasi del processo	Gennaio 2025	Febbraio 2025	Marzo 2025	Aprile 2025	Maggio 2025	Giugno 2025	Luglio 2025	Agosto 2025	Settembre 2025	Ottobre 2025	Novembre 2025	Dicembre 2025	Gennaio 2026	Febbraio 2026	Marzo 2026	Entro Giugno 2026
Monitoraggio obiettivi						✓			✓			✓				
Raccolta dati ed informazioni										✓	✓	✓	✓			
Analisi e redazione del documento													✓	✓		
Approvazione da parte degli organi di governo														✓		
Invio al N.d.V. per la validazione															✓	
Pubblicazione su portale del Dip. Funzione Pubblica																✓

## 3 Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder

### 3.1 UniMC e il contesto di riferimento

La presente Relazione è rivolta agli stakeholder dell'Università degli Studi di Macerata. Questi possono essere suddivisi in due grandi gruppi a seconda della natura del rapporto che li lega all'Ateneo. Il primo gruppo di riferimento è costituito da coloro che si interfacciano direttamente con l'Ateneo in qualità di fruitori o fornitori di servizi e vi appartengono:

TABELLA 2 - LEGENDA STAKEHOLDER

STU	Studenti/Studentesse
DOC	Docenti
PTAB	Personale tecnico-amministrativo e bibliotecario
IST	Istituzioni pubbliche italiane ed estere
RIC	Ricercatori/ricercatrici
LAV	Aziende ed enti datori di lavoro
TER	Territorio, comunità

A questo primo gruppo si aggiungono altri gruppi di interesse che a vario titolo entrano in contatto con l'Ateneo e verso i quali la normativa estende gli obblighi di rendicontazione e sono:

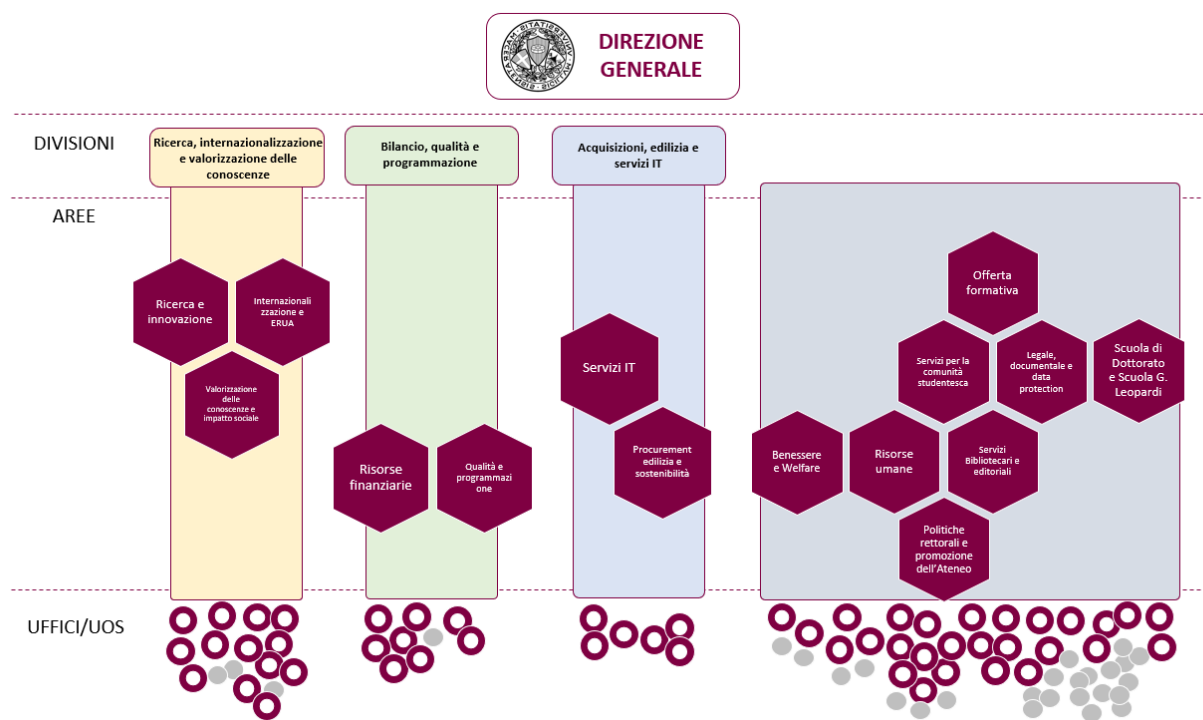
SISS	Studenti/Studentesse di istruzione secondaria superiore - potenziali studenti
FAM	Famiglie
DISS	Docenti di istituti di istruzione secondaria superiore
ALUM	Ex-studenti/alumni
ASSI	Associazioni di categoria ed istituzioni a carattere non pubblicistico
COSC	Comunità scientifica
SOREG	Soggetti regolatori del sistema universitario (Stato, MUR, altri ministeri, ecc.)

## Principali avvenimenti

Nel corso del 2025, nell'ambito della valutazione periodica prevista dal Sistema di Autovalutazione, Valutazione e Accreditamento (AVA3), il Nucleo di Valutazione, con il supporto del Presidio della Qualità di Ateneo, ha avviato il **processo di follow-up** connesso all'accREDITAMENTO periodico della Sede, dei Corsi di studio e dei Dipartimenti. Il percorso ha previsto lo svolgimento di audit sui Corsi di studio, sull'Ateneo e su due Dipartimenti con i relativi Corsi di Dottorato, coinvolgendo le principali figure di governo accademico e gestionale. Al termine di questo primo ciclo di verifiche, sulla base dei rilievi e dei suggerimenti formulati dalle CEV, è stato preso atto dell'attivazione di azioni correttive riferite alle diverse dimensioni analizzate, in larga parte già avviate e in alcuni casi ancora in corso di implementazione. Il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione hanno accompagnato tale fase fornendo osservazioni e indicazioni finalizzate al completamento degli interventi necessari ad assicurare la piena conformità ai requisiti di qualità. Il processo di follow-up si concluderà nel maggio 2027 con la valutazione finale del Nucleo di Valutazione e la conseguente compilazione delle Schede di superamento delle criticità.

L'anno 2025 è stato caratterizzato dall'attuazione della **riorganizzazione amministrativa** dell'Ateneo - nell'ambito dell'obiettivo del PSA 2023-2025 rubricato "Linea strategica per una organizzazione a servizio della comunità", con particolare riguardo al punto 6 – Obiettivo 6.1 "Un'organizzazione adeguata ai nuovi scenari" e 6.1.1 "Adeguare l'organizzazione amministrativa con un organigramma funzionale al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico 2023-2025" - emanata con il DDG n. 153/2024 ed entrata in vigore in data 01.11.2024.

FIGURA 4 - ORGANIGRAMMA DELL'ATENEO



L'obiettivo è stato di rendere i procedimenti amministrativi più snelli, privi di ridondanze ed omogenei, nella forma, nella sostanza e nelle tempistiche di attuazione.

La riorganizzazione, quale momento di assestamento e di rimessa in pista delle procedure amministrative, è stata supportata dalla formazione manageriale per il personale apicale e assegnatario di funzioni di responsabilità, dalla digitalizzazione e dallo sviluppo di competenze trasversali. Attraverso gli incontri dedicati per area funzionale e con il coinvolgimento del *middle management* il processo è ancora in fase di consolidamento.

Dopo le difficoltà riscontrate dagli Atenei italiani nel far quadrare i conti a seguito del consistente taglio di risorse del 2024, quest'anno il Ministero è tornato ad ampliare lo stanziamento della principale voce di sostentamento delle Università statali: nel 2025 il FFO cresce del 3,7%, passando da 9,03 a 9,37 miliardi di Euro. In particolare, tornano a crescere entrambe le due principali componenti del FFO: la quota base (+4,5%, depurato del consolidamento dei piani straordinari) e la quota premiale (+4,2%) che costituiscono oltre il 73% dell'intero valore del Fondo.

Anche la parte di Fondo assegnata a UniMC torna ad aumentare nel 2025, ma ad un ritmo inferiore a quello complessivo, passando da 46,02 milioni a 46,62 milioni di Euro (+1,3%). La quota base, al netto del consolidamento dei piani straordinari aumenta del 3,2% (da 21,4 a 22,1 milioni di Euro), mentre la quota premiale si incrementa del 7,5% (da 10,25 a 11 milioni di Euro).

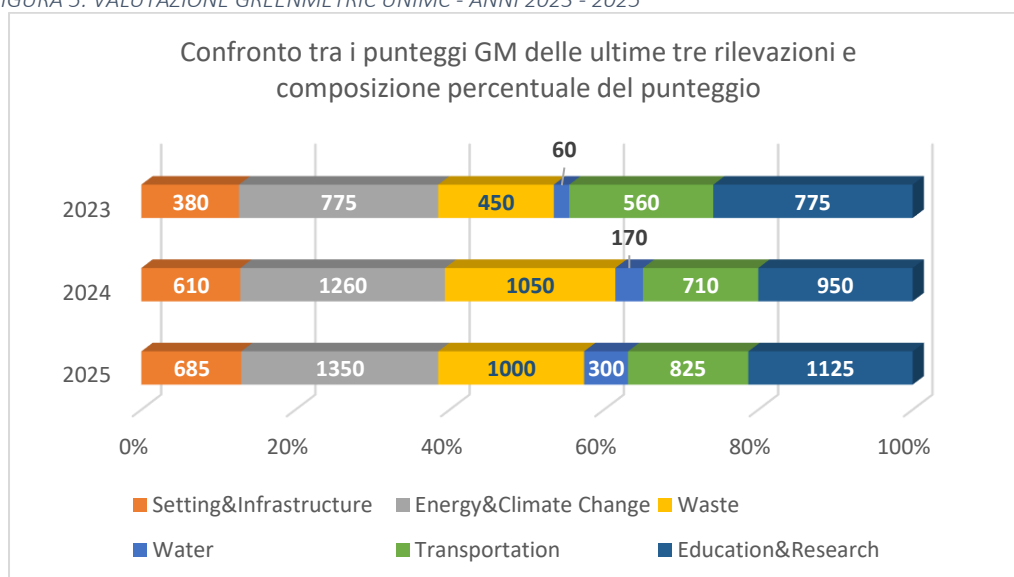
## Ranking

La classifica delle Università italiane stilata dal **Censis** (Centro Studi Investimenti Sociali) si basa sulla valutazione di diversi indicatori: disponibilità di strutture, servizi erogati, livello di internazionalizzazione, capacità di comunicazione 2.0 e occupabilità, nonché sulle performance della didattica delle lauree triennali, delle lauree magistrali biennali e a ciclo unico. L'Università di Macerata nella classifica dei piccoli Atenei – che accolgono fino a 10.000 studentesse e studenti – si conferma nei primi posti piazzandosi nella *top five* con il punteggio di 86,7. In particolare, nella rilevazione del 2025 l'Ateneo di Macerata ha visto aumentare significativamente, rispetto all'anno precedente, la valutazione per i servizi (+4,5%) e strutture (+5,2%), mentre restano stabili i punteggi relativi a internazionalizzazione e occupabilità.

Entrando nel dettaglio delle classifiche relative alla didattica, UniMC conferma la propria eccellenza: rientrano nella *top ten* nazionale i corsi di Laurea triennale in Scienze dell'educazione e della formazione, Scienze dei servizi giuridici, quelli a ciclo unico in Giurisprudenza e Scienze della formazione primaria, e le Lauree magistrali in Economia, Scienze dei servizi giuridici, Scienze della comunicazione e Scienze Politiche. Ottimi risultati conseguiti anche per altri corsi di studio in ambito umanistico e linguistico, che si mantengono nella parte alta delle classifiche.

Sempre in tema di Ranking, UniMC migliora tra la rilevazione del 2024 e quella del 2025 il posizionamento (da 985 a 971) nella classifica mondiale **GreenMetric** – UI Greenmetric Ranking che valuta la sostenibilità ambientale e sociale dei campus universitari in base ai dati volontariamente conferiti dagli Atenei circa le azioni poste in essere per ridurre i consumi e migliorare la sostenibilità. In particolare, l'Ateneo maceratese si colloca al 29° posto a livello nazionale.

FIGURA 5: VALUTAZIONE GREENMETRIC UNIMC - ANNI 2023 - 2025



Risultati confortanti emergono altresì nella rilevazione **Good Practice** dell'annualità 2024-2025. Il progetto, nato nel 1999, coordinato dal MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business S.C.p.A., si propone di valutare la performance dell'Ateneo e di metterla in relazione con quella delle principali realtà accademiche italiane, al fine di migliorare i servizi erogati e il grado di soddisfazione degli utenti, attraverso lo strumento dell'analisi comparativa. In questo contesto, in ottica di miglioramento continuo della qualità, Good Practice rappresenta un importante strumento di valutazione di tale miglioramento. Il progetto misura il grado di efficienza in termini di costo unitario dei servizi tecnico-amministrati offerti, mentre l'efficacia percepita è misurata in termini di soddisfazione nella fruizione di tali servizi da parte di tre stakeholder: studenti, personale docente, personale tecnico-amministrativo.

UniMC nel 2025 migliora ulteriormente il proprio posizionamento in termini efficacia percepita da parte del personale docente e tecnico-amministrativo, con una valutazione media dei servizi amministrativi che passa da 4,01 del 2023/24 a 4,24 del 2024/25, un incremento relativo molto elevato (+5,6%) che colloca Macerata all'8° posto tra i 41 Atenei partecipanti alle rilevazioni di entrambe le annualità. Altro importante risultato di questa annualità del progetto Good Practice per UniMC è di aver riportato, per la prima volta, un livello di soddisfazione superiore a quello medio di tutti gli Atenei, pari a 4,19.

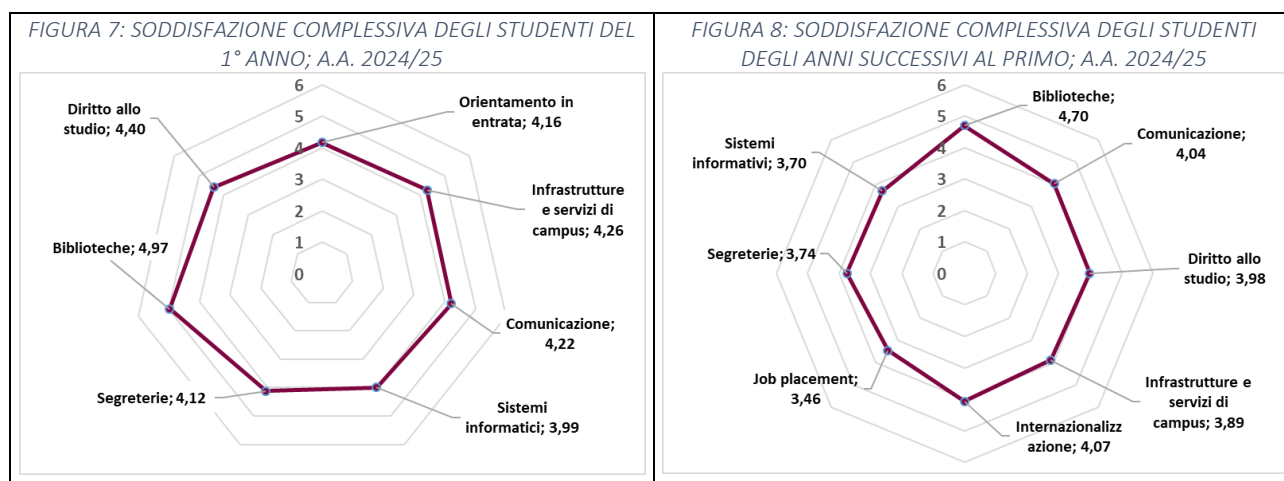
Dal lato efficienza, si rileva un ulteriore balzo in avanti del costo medio per studente a causa dell'incremento dei costi del personale e dei servizi (il costo passa da 1.772 a 1.905 Euro) restando comunque inferiore al valore medio complessivo (pari a 2.039 Euro).

FIGURA 6: POSIZIONAMENTO DEGLI ATENEI RISPETTO AL COSTO MEDIO UNITARIO PER STUDENTE E ALLA SODDISFAZIONE MEDIA COMPLESSIVA DEI SERVIZI DA PARTE DEL PERSONALE DOCENTE E DEL PTA; GOOD PRACTICE 2024/25;



In termini di efficacia percepita si conferma l'elevato apprezzamento da parte degli studenti del 1° anno che si ritengono soddisfatti dell'esperienza universitaria nel 91,7% dei casi. Allo stesso modo, le valutazioni dei servizi tecnico-amministrativi offerti sono molto elevate da parte del DDA (Docenti – professori e ricercatori - Dottorandi - Assegnisti); mentre il PTAB continua a mostrare giudizi più severi, pur se in significativo miglioramento nell'ultimo anno (da 3,89 a 4,03 di quest'anno). Allo stesso modo, permane una quota di soddisfatti inferiore per gli iscritti dal secondo anno in poi (81,1%) inferiore a quella delle matricole.

I servizi più apprezzati restano quelli bibliotecari, mentre permangono più critiche le valutazioni dei servizi informativi e delle segreterie.



## Risorse umane

Nel periodo considerato si osservano andamenti differenziati tra le principali componenti del personale dell'Ateneo, anche in confronto con il contesto nazionale.

Il personale accademico di UniMC registra una lieve ma costante riduzione, passando da 299 unità nel 2022 a 290 nel 2025, con una variazione complessiva pari a  $-1,0\%$ . Tale andamento si colloca in controtendenza rispetto al dato nazionale, che evidenzia invece una crescita del personale accademico ( $+5,2\%$  nel periodo 2022–2024), pur con dinamiche di riorganizzazione interne ad alcune categorie.

Di segno opposto l'andamento del personale PTAB e CEL, che mostra un incremento significativo, da 293 unità nel 2022 a 328 nel 2025 ( $+9,2\%$ ), superiore alla crescita rilevata a livello nazionale ( $+7,7\%$ ).

Nel complesso, i dati evidenziano per UniMC un riequilibrio della struttura del personale, caratterizzato da un rafforzamento delle funzioni tecnico-amministrative e di supporto, a fronte di una moderata contrazione del personale accademico, in coerenza con le esigenze di sostenibilità organizzativa e di potenziamento dei servizi a supporto delle attività istituzionali.

TABELLA 3 – RISORSE UMANE

Personale Accademico (*)	UNIMC				ITALIA		
	2022	2024	2025	Var. %	2022	2024	Var. %
Professori Ordinari	76	78	77	2,6%	14.519	16.368	12,7%
Professori Associati	136	135	149	-0,7%	25.151	25.938	3,1%
Ricercatori Universitari a Tempo Indeterminato	31	30	28	-3,2%	4.934	3.972	-19,5%
Ricercatori Universitari a Tempo Determinato	56	53	32	-5,4%	12.497	13.794	10,4%
Contrattisti di Ricerca			4				
<b>TOTALE</b>	<b>299</b>	<b>296</b>	<b>290</b>	<b>-1,0%</b>	<b>57.101</b>	<b>60.072</b>	<b>5,2%</b>

Fonte: per gli anni 2022 e 2024 Cruscotto ANVUR con dati estratti il 4/11/2025. Per l'anno 2025 Banca dati e elaborazione a cura dell'Area Risorse Umane.

PTAB + CEL	UNIMC				ITALIA		
	2022	2024	2025	Var. %	2022	2024	Var. %
PTAB (*)	282	305	313	8,2%	55.035	59.383	7,9%
CEL	11	15	15	36,4%	1.488	1.483	-0,3%
<b>TOTALE</b>	<b>293</b>	<b>320</b>	<b>328</b>	<b>9,2%</b>	<b>56.523</b>	<b>60.866</b>	<b>7,7%</b>

Fonte: per gli anni 2022 e 2024 USTAT.MUR.GOV.IT - Dati relativi al personale universitario: personale tecnico-amministrativo e collaboratori linguistici. Per l'anno 2025 Banca dati e elaborazione a cura dell'Area Risorse Umane.

(\*) Per il PTAB sono inclusi: nr. 1 Direttore Generale per gli anni considerati, nr. 1 Dirigente per l'anno 2022, 2 per gli anni 2024 e 2025, nr. 13 unità di personale a tempo determinato per l'anno 2022, 16 per il 2024 e 14 per il 2025.

TABELLA 4 – CARRIERA STUDENTI

Comunità studentesca	UNIMC			ITALIA		
	2020/21	2024/25	Diff. %	2020/21	2024/25	Diff. %
Avvii di carriera	3.239	3.104	-4,2%	505.348	503.172	-0,4%
LT	1.902	1.836	-3,5%	321.148	317.661	-1,1%
LM	989	839	-15,2%	137.591	131.968	-4,1%
LMCU	348	429	23,3%	46.609	53.543	14,9%
Iscritti	10.208	9.294	-9,0%	1.577.888	1.615.983	2,4%
LT	5.764	5.135	-10,9%	981.542	995.367	1,4%
LM	2.196	1.871	-14,8%	331.139	340.325	2,8%
LMCU	2.248	2.288	1,8%	265.207	280.291	5,7%

LT=lauree triennali; LMCU=lauree magistrali a ciclo unico; LM=lauree magistrali.

Fonte: [Cruscotto ANVUR](#)

Laureati	UNIMC			ITALIA		
	2020/21	2024/25	Diff. %	2020/21	2024/25	Diff. %
Totale laureati	2.055	1.905	-7,3%	293.376	306.997	4,6%
LT	1.166	1.013	-13,1%	167.034	172.069	3,0%
LM	653	559	-14,4%	91.905	104.954	14,2%
LMCU	236	333	41,1%	34.437	29.974	-13,0%

LT=lauree triennali; LMCU=lauree magistrali a ciclo unico; LM=lauree magistrali.

Fonte: [Cruscotto ANVUR](#)

UniMC si colloca tra i piccoli atenei con una popolazione studentesca appena al di sotto dei 10.000 studenti. La tabella evidenzia, nel confronto tra l'a.a. 2020/21 e l'a.a. 2024/25, un andamento della comunità studentesca di UniMC caratterizzato da una contrazione più marcata rispetto al dato nazionale. In particolare, gli avvii di carriera registrano una diminuzione complessiva, superiore a quella osservata a livello italiano, che risulta invece contenuta. Analogamente, il numero degli iscritti mostra una riduzione significativa nell'Ateneo, a fronte di una crescita complessiva del sistema universitario nazionale nello stesso periodo. Tuttavia, l'analisi delle variazioni percentuali interne mette in luce andamenti differenziati tra le diverse tipologie di corso, con alcuni segnali di recupero e dinamiche positive che, pur in un contesto generale di flessione, indicano la presenza di margini di miglioramento e di azione già in grado di produrre effetti favorevoli. Il confronto con il dato nazionale consente pertanto di collocare le performance di UniMC all'interno di un quadro più ampio, evidenziando la necessità di rafforzare le politiche di attrattività e fidelizzazione degli studenti, valorizzando al contempo gli ambiti in cui si registrano segnali di crescita.

In ordine al numero complessivo di laureati di UniMC, la tabella mostra che nel periodo compreso tra l'a.a. 2020/21 e l'a.a. 2024/25 si registra una contrazione, in controtendenza rispetto all'andamento nazionale, che evidenzia invece una crescita significativa. Il dato complessivo dell'Ateneo, che rispecchia l'andamento delle iscrizioni, riflette dinamiche differenziate al proprio interno, con flessioni rilevanti in alcune componenti e, al contempo, un marcato incremento in specifici ambiti, che testimonia la capacità di attrazione e di tenuta di determinati percorsi formativi. Il confronto con il livello nazionale evidenzia la necessità di consolidare le azioni orientate al miglioramento della regolarità dei percorsi di studio e al rafforzamento delle politiche di orientamento e supporto alla conclusione degli studi.

Gli esiti occupazionali dei laureati UniMC, distinti per tipologia di corso, risultano complessivamente positivi, pur collocandosi leggermente al di sotto dei valori medi nazionali. A un anno dal conseguimento del titolo, il tasso di occupazione dell'Ateneo risulta inferiore al dato italiano nel collettivo complessivo e nei diversi percorsi formativi, con una differenza più contenuta per le lauree magistrali e a ciclo unico, che mostrano livelli di inserimento nel mercato del lavoro particolarmente elevati. A tre anni dal titolo, il divario con il dato nazionale tende a ridursi in modo significativo, evidenziando una sostanziale convergenza dei risultati occupazionali e confermando l'efficacia dei percorsi formativi nel medio periodo. Nel complesso, i dati indicano una buona capacità di collocamento dei laureati UniMC, soprattutto per i titoli di secondo livello, e

suggeriscono l'opportunità di rafforzare ulteriormente le azioni di orientamento al lavoro e di raccordo con il sistema produttivo, in particolare nella fase immediatamente successiva al conseguimento del titolo.

TABELLA 5 – CONDIZIONE OCCUPAZIONALE A 1 E A 3 ANNI DAL TITOLO

Condizione occupazionale	UNIMC (disaggregato per tipo di corso)				ITALIA (disaggregato per tipo di corso)			
	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo di corso)			Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo di corso)		
		laurea primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale		laurea primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale
ad 1 anno dal titolo	57,0	41,3	74,5	72,8	60,2	44,6	77,5	80,1
a 3 anni dal titolo	84,3		85,2	84	89,3		88,6	89,5

### Ricerca, terza missione e valorizzazione delle conoscenze

La tabella sottostante mostra l'andamento della produzione scientifica dell'Ateneo nel periodo 2021–2025. Nel quadriennio 2021–2024 il numero complessivo di pubblicazioni risulta nell'insieme stabile, con un incremento nel 2022 e un picco nel 2024 (1.351 pubblicazioni). Il dato del 2025, pari a 992 pubblicazioni, è parziale in quanto riferito a un anno non ancora concluso.

Si evidenzia una crescita significativa delle pubblicazioni in Open Access, sia in valore assoluto sia in termini percentuali, che passano dal 31,5% del 2021 al 41,6% del 2024. Nel 2025 la quota di Open Access si mantiene su livelli elevati (40,5% - dato non consolidato), confermando il rafforzamento delle politiche di Ateneo a favore della scienza aperta.

TABELLA 6 – PRODUZIONE SCIENTIFICA E OPEN ACCESS

Numero pubblicazioni in:	Anno di pubblicazione				
	2021	2022	2023	2024	2025
N. pubblicazioni	1.119	1.309	1.212	1.351	992
di cui Open Access	352	413	468	562	402
% Open Access	31,5%	31,6%	38,6%	41,6%	40,5%
<b>Totale pubblicazioni</b>	<b>1.119</b>	<b>1.309</b>	<b>1.212</b>	<b>1.351</b>	<b>992</b>

Fonte: Dati estratti da IRIS in data 09/02/2026

L'Ateneo incentra molte risorse anche nella formazione post-lauream: la tabella evidenzia un rafforzamento significativo della formazione dottorale di UniMC nel confronto tra gli anni accademici 2022/23 e 2024/25. In particolare, il numero dei dottorandi registra un incremento rilevante, passando da 116 a 210 unità, con una crescita pari all'81,0%, nettamente superiore all'aumento medio nazionale (+8,1%).

Il numero dei corsi di Dottorato si mantiene stabile nel periodo considerato (6 corsi, di cui uno di Interesse Nazionale), in linea con una crescita moderata osservata a livello nazionale. Nel complesso, i dati indicano un potenziamento della capacità attrattiva e della dimensione della formazione dottorale dell'Ateneo, che si colloca su un trend di sviluppo più marcato rispetto al contesto nazionale.

TABELLA 7 – FORMAZIONE DOTTORALE

Formazione Dottorale	UNIMC			ITALIA		
	2022/23	2024/25	Diff. %	2022/23	2024/25	Diff. %
N. Dottorandi	116	210	81,0%	43.002	46.470	8,1%
N. Corsi Dottorato	6	6	0,0%	1.219	1.241	1,8%

Fonte: [Open Data MUR](#) e [Ministero dell'Università e della Ricerca](#)

L'Ateneo dimostra una crescita complessiva significativa, sia in termini di valori assoluti sia di variazioni percentuali annue, relativamente all'andamento dei proventi propri per la ricerca nel periodo 2019-2024, con un'accelerazione rilevante che culmina nel 2024, anno in cui i proventi raggiungono il valore più elevato del

periodo considerato (4.527 migliaia di Euro), accompagnato da una crescita percentuale particolarmente significativa (+54,65%). Nel complesso, l'andamento evidenzia un rafforzamento progressivo della capacità dell'Ateneo di attrarre risorse proprie per la ricerca, a conferma dell'efficacia delle politiche di sostegno alla progettualità e del consolidamento del posizionamento di UniMC nel contesto competitivo della ricerca.

Parallelamente, l'andamento dei proventi da ricerca commissionate, trasferimento tecnologico e finanziamenti competitivi rapportati ai docenti di ruolo mostra una crescita costante e significativa (in termini di proventi pro-capite) che passano da Euro 6.697 nel 2021 a Euro 16.329 nel 2024. Tale andamento evidenzia un progressivo rafforzamento della capacità dell'Ateneo di valorizzare le competenze interne e di intercettare risorse esterne attraverso attività di ricerca applicata, collaborazioni con il sistema produttivo e partecipazione a bandi competitivi. Pur collocandosi su valori inferiori rispetto alla media nazionale, anch'essa in crescita nel periodo, il trend di UniMC risulta dinamico, segnalando un processo di avvicinamento ai livelli medi del sistema universitario.

FIGURE 9 E 10: PROVENTI DERIVANTI DA ATTIVITA' DI RICERCA

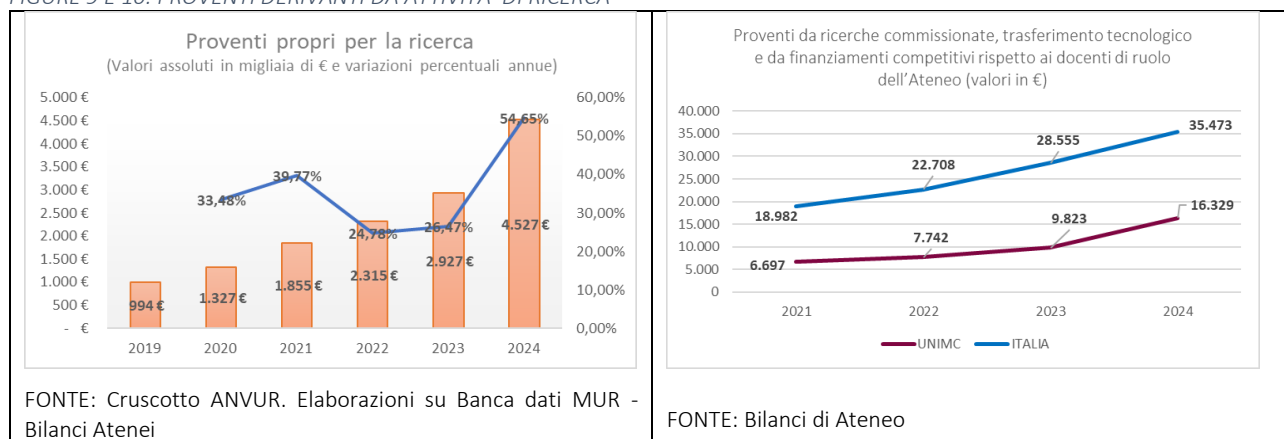
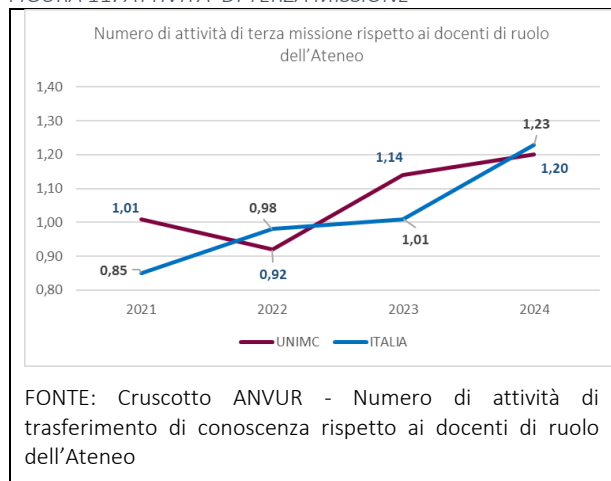


FIGURA 11: ATTIVITA' DI TERZA MISSIONE



La figura 11 rappresenta l'andamento del numero di attività di terza missione per docente di ruolo dell'Ateneo nel periodo 2021–2024, in confronto con il valore medio nazionale.

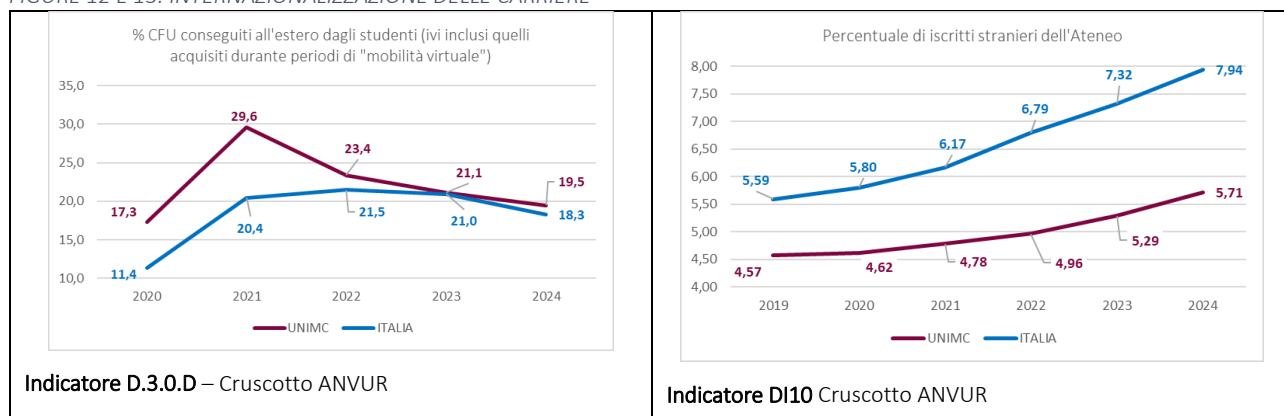
Nel periodo considerato, UniMC evidenzia un trend complessivamente positivo, con un lieve calo nel 2022 seguito da una crescita significativa negli anni successivi. In particolare, il valore passa da 1,01 nel 2021 a 1,23 nel 2024, raggiungendo il livello più elevato del periodo e superando la media nazionale nell'ultimo anno di osservazione.

Il confronto con il dato nazionale mostra un progressivo allineamento e successivo superamento dei valori medi di sistema, a testimonianza del rafforzamento dell'impegno dell'Ateneo nelle attività di terza missione.

### Internazionalizzazione

Nell'ultimo triennio l'Ateneo ha investito nella dimensione internazionale, anche attraverso la presenza attiva nell'Alleanza ERUA (European Reform University Alliance), la rete internazionale di più di 300 università partner e le numerose reti globali dedicate alla ricerca, alla didattica e all'innovazione sociale. In particolare, gli iscritti stranieri ai corsi di studio rappresentano il 5,71% della popolazione studentesca, mentre la % dei CFU acquistati all'estero è in linea con l'andamento nazionale.

FIGURE 12 E 13: INTERNAZIONALIZZAZIONE DELLE CARRIERE



Essere un Ateneo internazionale significa rafforzare relazioni collaborative all'interno di partenariati strategici e offrire alla comunità universitaria l'opportunità di operare in contesti multiculturali, intensificando la mobilità e gli scambi.

UniMC intende consolidare un modello di internazionalizzazione integrato creando un ambiente aperto in cui la condivisione di idee e di competenze possa creare nuove prospettive scientifiche e didattiche. La partecipazione attiva all'Alleanza ERUA favorisce la realizzazione di questa strategia: un laboratorio europeo di collaborazione che permette all'Ateneo di sperimentare la co-progettazione nell'ambito della didattica e della ricerca interdisciplinare a impatto sociale.

### Fondo di finanziamento ordinario

Dopo le difficoltà riscontrate dagli atenei italiani nel far quadrare i conti a seguito del consistente taglio di risorse del 2024, quest'anno il Ministero è tornato ad ampliare lo stanziamento della principale voce di sostentamento delle Università statali: nel 2025 il fondo cresce del 3,7%, passando da 9,03 a 9,37 miliardi di Euro. In particolare, tornano a crescere entrambe le due principali componenti del FFO: la quota base (+4,5%, depurato del consolidamento dei piani straordinari) e la quota premiale (+4,2%) che costituiscono oltre il 73% dell'intero valore del Fondo.

Anche la parte di Fondo assegnata a UniMC torna ad aumentare nel 2025, ma ad un ritmo inferiore a quello complessivo, passando da 46,02 milioni a 46,62 milioni di Euro (+1,3%). La quota base, al netto del consolidamento dei piani straordinari aumenta del 3,2% (da 21,4 a 22,1 milioni di Euro), mentre la quota premiale si incrementa del 7,5% (da 10,25 a 11 milioni di Euro).
























TABELLA 8: ASSEGNAZIONI NAZIONALE FFO DA DECRETI MINISTERIALI 2023-2025 E PESO % UNIMC SUL TOTALE NAZIONALE

	Totale nazionale (in miliardi di euro)			Peso % UNIMC sul totale nazionale		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025
<b>Quota base:</b>	<b>4,66</b>	<b>4,31</b>	<b>5,00</b>	<b>0,53%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,51%</b>
- di cui quota storica	2,12	1,76	1,70	0,54%	0,51%	0,51%
- di cui costo standard	2,20	2,20	2,45	0,52%	0,49%	0,48%
- di cui consolidamento piani straordinari	0,00	0,00	0,49			0,64%
- di integr. q. base, val. PTA, scatti biennali	0,34	0,35	0,35	0,48%	0,51%	0,50%
<b>Quota premiale</b>	<b>2,50</b>	<b>2,40</b>	<b>2,50</b>	<b>0,46%</b>	<b>0,43%</b>	<b>0,44%</b>
<b>Intervento perequativo</b>	<b>0,15</b>	<b>0,14</b>	<b>0,14</b>	<b>0,81%</b>	<b>1,93%</b>	<b>1,29%</b>
<b>Piani straordinari</b>	<b>0,80</b>	<b>1,14</b>	<b>0,65</b>	<b>0,59%</b>	<b>0,57%</b>	<b>0,51%</b>
<b>Interventi per gli studenti</b>	<b>0,59</b>	<b>0,58</b>	<b>0,61</b>	<b>0,52%</b>	<b>0,53%</b>	<b>0,46%</b>
<b>Altri interventi (include PRO3 e dip. Eccellenza)</b>	<b>0,51</b>	<b>0,46</b>	<b>0,47</b>	<b>0,40%</b>	<b>0,49%</b>	<b>0,50%</b>
<b>Totale</b>	<b>9,20</b>	<b>9,03</b>	<b>9,37</b>	<b>0,51%</b>	<b>0,51%</b>	<b>0,50%</b>

### 3.2 L'Amministrazione in cifre

Di seguito vengono mostrati alcuni dati di riferimento che rappresentano le dimensioni principali dell'Ateneo.

TABELLA 9 – LE DIMENSIONI PRINCIPALI DELL'ATENEO IN CIFRE

	<b>5</b> Dipartimenti <i>di cui 1 di eccellenza</i>		<b>14</b> Corsi di laurea triennali <i>di cui 1 in lingua inglese</i>
	<b>16</b> Corsi di laurea magistrali <i>di cui 3 in lingua inglese</i>		<b>2</b> Corsi di laurea a ciclo unico
	<b>9</b> Titoli doppi o multipli		<b>9.417</b> Studenti
	<b>6</b> Corsi di dottorato <i>di cui 1 Dottorato di Interesse Nazionale</i>		<b>5</b> Master di I livello
	<b>3</b> Scuole di specializzazione		<b>2</b> Master di II livello
	<b>23</b> Reti e consorzi internazionali		Più di <b>500</b> accordi di mobilità
	<b>36</b> Centri di ricerca		<b>18</b> Biblioteche
	<b>14</b> Laboratori informatici e multimediali		
	<b>286</b> Unità di Personale docente		<b>313</b> Unità di Personale tecnico amministrativo e bibliotecario
	<b>5,7%</b> studenti internazionali su iscritti A.A 2024/25		<b>1.813</b> Laureati 76.4% donne
	<b>42</b> Assegnisti/Contratti di ricerca 57.1% donne anno 2025		<b>3.555</b> Pubblicazioni (2023-25) 40.3% open access
	<b>~ 85.000 m<sup>2</sup></b> Patrimonio immobiliare Anno 2025		<b>€ 71.414.982</b> Proventi operativi Bilancio unico di Ateneo Anno 2024

## 4 Indicatori di valore pubblico

L'Ateneo, tramite la sua azione e i suoi servizi offerti alla comunità, contribuisce al miglioramento del benessere della società e alla creazione di Valore Pubblico, influenzando la qualità della vita delle persone, superando gli interessi individuali dell'Ente, cooperando al benessere collettivo. Facendo seguito alle strategie individuate per la creazione di Valore Pubblico, l'Ateneo ha identificato 7 obiettivi di Valore Pubblico e 10 indicatori di impatto. Gli obiettivi di Valore Pubblico individuati nel PIAO 2025-2027 con i relativi target hanno la finalità di misurare e monitorare l'impatto sul benessere sociale creato dall'Ateneo. La maggior parte degli indicatori sono stati definiti utilizzando dati ufficiali e reperibili all'esterno dell'Ateneo, al fine di limitare l'autoreferenzialità e permettere il confronto con un *benchmark* individuato, caratterizzato, per lo più, dagli Atenei della stessa area geografica.

Nel PIAO 2025-2027, partendo da un dato di *baseline*, sono stati definiti target di tendenza pluriennale con la percentuale di crescita annua prevista. Nella seguente tabella vengono riportati gli ultimi dati aggiornati riferiti all'anno 2025; laddove tale valore non dovesse essere disponibile, si riportano i target 2024 e il dato riferibile al medesimo periodo. Vengono contrassegnati con un colore rosso (●) i risultati che risultano inferiori sia al target di riferimento che alla *baseline*; con il giallo (●) sono indicati i risultati inferiori al target, ma comunque maggiori della *baseline*; in verde (●) i risultati che hanno un valore maggiore o uguale al target di riferimento.

Nella tabella che segue sono rappresentati i risultati dell'anno 2025:

TABELLA 10 – INDICATORI DEL VALORE PUBBLICO

Area strategica	SDG	Obiettivo di valore pubblico	Principali stakeholder	Indicatore di valore pubblico	Baseline (2023)	Target (2024)	Target (2025)	Risultato (2024)	Risultato (2025)	Fonte dei dati		
DID RIC	15	Incrementare la mobilità internazionale di studenti e dottorandi	STU DOC LAV RIC	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero	11,22%	11,63%	12,06%	●	10,10%	n.d.	Indicatore iA11 Cruscotto ANVUR	
				Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	40,00%	46,29%	53,57%	●	56,00%	n.d.	Indicatore D_b PRO3/ANVUR	
DID	15	Allineare l'offerta formativa con i bisogni del contesto economico e lavorativo	STU DOC LAV RIC	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) a un anno dal conseguimento del titolo che ritengono la laurea efficace nel lavoro svolto	L:	73,20%	73,63%	74,07%	●	81,30%	n.d.	AlmaLaurea
					LMCU:	92,00%	92,83%	93,66%	●	95,50%	n.d.	
					LM:	89,40%	89,77%	90,13%	●	88,20%	n.d.	
DID	15	Migliorare la qualità dell'offerta formativa	STU DOC LAV RIC	Percentuale di laureati (L, LM, LMCU) complessivamente soddisfatti del corso di laurea	92,10%	92,39%	92,69%	●	92,50%	n.d.	AlmaLaurea	
STGS OG	15	Adeguate gli spazi dell'Ateneo per la creazione di un ambiente confortevole, accogliente, comprensivo proprio di una "università-comunità"	STU DOC PTAB RIC	Percentuale di valutazioni positive dei laureati per gli spazi (aule, postazioni informatiche, attrezzature per altre attività didattiche, spazi per lo studio individuale)	57,58%	57,72%	57,86%	●	61,56%	n.d.	AlmaLaurea	
OG	15	Rafforzare le politiche di sostenibilità e potenziare il compito di attrattore di sviluppo economico	STU TER	Percentuale di all'oggi sul numero degli iscritti	5,80%	5,85%	5,91%	●	5,59%	n.d.	Ustat Miur	
Area strategica	SDG	Obiettivo di valore pubblico	Principali stakeholder	Indicatore di valore pubblico	Baseline (2024)	Target (2025)	Risultato (2025)	Fonte dei dati				
OG	15	Promuovere la cultura della trasparenza per favorire la più ampia conoscibilità dell'organizzazione e creare valore pubblico sul territorio	IST TER LAV	Percentuale di accessi civici su numero totale di accessi	11,11%	9,62%	●	10,20%	Titulus			
OG	15	Implementare l'attività di monitoraggio per verificare l'osservanza delle misure di prevenzione accertando, nel contempo, l'adeguatezza e la congruità delle stesse anche in termini di efficacia ed efficienza della strategia di prevenzione della corruzione	IST TER LAV	Percentuale di audit su numero complessivo delle strutture interessate dalla strategia di prevenzione della corruzione	64,29%	66,92%	●	92,30%	Dati interni			

## 5 Performance di Ateneo (I.P.AT.): risultati

Come previsto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) vigente, gli indicatori di performance sono distinti tra gli I.P.AT. (Indicatori della Performance di Ateneo) e gli I.VA.P. (Indicatori per la Valutazione del Personale): questi ultimi possono rappresentare un sottoinsieme dei precedenti.

Questo set di indicatori è stato definito nel [Piano di Attività e Organizzazione \(PIAO\) 2025-2027](#) - approvato dal Consiglio di amministrazione del 30.01.2025 – e costituisce la base per la valutazione della performance di Ateneo.

Tale distinzione è stata dettata dalla necessità di garantire, da un lato, la visione complessiva dell'andamento dell'Ateneo nelle sue dimensioni principali; dall'altro, di assicurare il principio per cui gli indicatori che rientrano nella valutazione del personale debbano essere nella loro disponibilità e controllo.

La misurazione degli indicatori avviene sia con l'ausilio di elaborazioni interne mediante *data warehouse* (DW), sia attraverso banche dati ufficiali esterne (quali PRO3, AlmaLaurea, assegnazioni FFO e indicatori ANVUR).

### 5.1 Indicatori della didattica

#### *Percentuale di iscritti al primo anno delle L, LMCU provenienti da altre regioni*

Nel confronto tra gli anni accademici 2023/2024 e 2024/2025, il totale complessivo degli iscritti al I anno provenienti da altre regioni evidenzia una lieve crescita (+0,6%), a fronte di una sostanziale stabilità della componente regionale marchigiana, che registra una lieve flessione (-0,9%) pur continuando a rappresentare la quota largamente prevalente del totale. Di contro, si osserva un incremento degli studenti provenienti da altre regioni (+8,2%), con un aumento della loro incidenza percentuale sul totale complessivo (dal 16,5% al 17,8%), segnale di un progressivo rafforzamento dell'attrattività extra-regionale dell'Ateneo. In tale ambito si rilevano dinamiche positive in particolare per alcune regioni del Centro-Nord e delle regioni quali l'Abruzzo (46,4%), la Puglia (13,3%) e l'Umbria (9,9%).

TABELLA 11 – NUMERO STUDENTI ISCRITTI AL PRIMO ANNO PER REGIONE DI PROVENIENZA

Regione di Provenienza	Anno Accademico		% escluso Marche		Variazione % 2024/2025 vs 2023/2024
	2023/2024	2024/2025	2023/2024	2024/2025	
Abruzzo	246	252	49,0%	46,4%	2,4%
Basilicata	6	5	1,2%	0,9%	-16,7%
Calabria	7	10	1,4%	1,8%	42,9%
Campania	19	10	3,8%	1,8%	-47,4%
Emilia-Romagna	19	31	3,8%	5,7%	63,2%
Friuli Venezia Giulia	1	3	0,2%	0,6%	200,0%
Lazio	19	24	3,8%	4,4%	26,3%
Liguria	4	0	0,8%	0,0%	-100,0%
Lombardia	17	21	3,4%	3,9%	23,5%
Molise	15	12	3,0%	2,2%	-20,0%
Piemonte	9	6	1,8%	1,1%	-33,3%
Puglia	67	72	13,3%	13,3%	7,5%
Sardegna	2	3	0,4%	0,6%	50,0%
Sicilia	10	23	2,0%	4,2%	130,0%
Toscana	13	8	2,6%	1,5%	-38,5%
Trentino Alto Adige	2	1	0,4%	0,2%	-50,0%
Umbria	38	54	7,6%	9,9%	42,1%
Valle d'Aosta	0	1	0,0%	0,2%	0,0%
Veneto	8	7	1,6%	1,3%	-12,5%
<b>Totale altre Regioni</b>	<b>502</b>	<b>543</b>	<b>16,5%</b>	<b>17,8%</b>	<b>8,2%</b>
<b>Marche</b>	<b>2.538</b>	<b>2.516</b>	<b>83,5%</b>	<b>82,2%</b>	<b>-0,9%</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>3.040</b>	<b>3.059</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,6%</b>

Fonte: MIA con dati estratti il 19/01/2026

### Percentuale di iscritti al primo anno delle LM, laureati in altro Ateneo

Per questo indicatore si registra nel periodo considerato una variazione positiva a livello di Ateneo pari all'11,7% rispetto allo scorso anno. Il conteggio include solo gli studenti che, rispetto all'anno di prima immatricolazione, hanno conseguito il titolo entro la durata prevista, aumentata di un anno e che si sono iscritti alla magistrale nell'anno successivo. Variazioni opposte si registrano per i Dipartimenti di Economia e Diritto e Giurisprudenza.

TABELLA 12 – GRADO DI ATTRATTIVITA' DELLE LAUREE MAGISTRALI

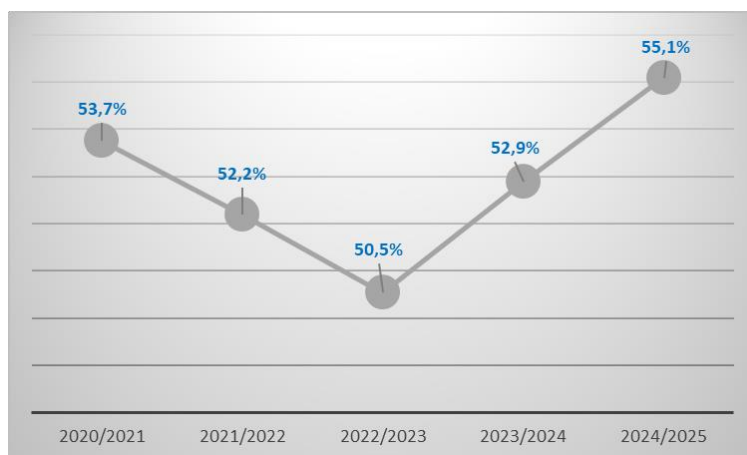
Dipartimento di:	Anno		Variazione % 2024/2025 vs 2023/2024
	2023/24	2024/25	
ECONOMIA E DIRITTO	11,67	10,00	-14,3%
GIURISPRUDENZA	16,00	13,16	-17,8%
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, DEI BENI CULTURALI E DEL TURISMO	15,06	17,44	15,8%
SCIENZE POLITICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI	10,43	14,85	42,3%
STUDI UMANISTICI - LINGUE, MEDIAZIONE, STORIA, LETTERE, FILOSOFIA	13,33	15,08	13,1%
<b>Ateneo</b>	<b>13,45</b>	<b>15,03</b>	<b>11,7%</b>

Fonte: MIA con dati estratti il 19/01/2026

### Quota di studenti che si iscrivono al II anno dello stesso corso di laurea (L; LMCU; LM), avendo acquisito almeno 40 CFU entro il 31/12 con riferimento alla coorte di immatricolati nell'anno precedente

Relativamente all'indicatore in oggetto, i dati attualmente disponibili (Fonte <http://ateneo.cineca.it/PRO3>) indicano nel monitoraggio una tendenza in crescita degli studenti che superano la soglia dei 40 CFU (dal 50,5% dell'A.A.2022/2023 al 55,1% per l'A.A. 2024/2025). È importante tenere alta l'attenzione sulla regolarità della carriera degli studenti affinché la tendenza appena intrapresa sia confermata nei prossimi anni accademici.

FIGURA 14 - PROPORZIONE DI STUDENTI CHE SI ISCRIVONO AL II ANNO DELLA STESSA CLASSE DI LAUREA O LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO (L, LMCU) AVENDO ACQUISITO ALMENO 40 CFU IN RAPPORTO ALLA COORTE DI IMMATRICOLATI NELL'A.A. PRECEDENTE



Fonte: [ateneo.cineca.it/pro3](http://ateneo.cineca.it/pro3) con dati estratti il 19/01/2026

### Numero di studenti iscritti al primo anno che non hanno rinnovato l'iscrizione (L; LMCU; LM)

La tabella analizza il fenomeno degli abbandoni al primo anno di corso nei due anni accademici 2023/24 e 2024/25, con riferimento ai corsi di Laurea, Laurea Magistrale a ciclo unico e Laurea Magistrale, articolando il dato per Dipartimento.

Nel confronto tra i due anni accademici emerge una riduzione significativa del tasso di abbandono a livello di Ateneo, che passa dal 15,2% al 3,25%, a fronte di un aumento complessivo degli avvisi di carriera. Tale risultato evidenzia un miglioramento rilevante della capacità di trattenimento degli studenti nel primo anno, fase particolarmente critica del percorso universitario.

TABELLA 13 - STUDENTI ISCRITTI AL PRIMO ANNO CHE NON HANNO RINNOVATO L'ISCRIZIONE<sup>1</sup>

Numero di studenti iscritti al primo anno che non hanno rinnovato l'iscrizione (L; LMCU; LM)						
Dipartimento di:	2023/24			2024/25		
	Avvii di carriera	N. mancati rinnovi	% abbandono	Avvii di carriera	N. mancati rinnovi	% abbandono
Economia e Diritto	245	41	16,7%	368	9	2,45%
Giurisprudenza	466	38	8,2%	447	29	6,49%
Scienze della Formazione, dei beni culturali e del turismo	1.030	121	11,7%	980	40	4,08%
Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali	462	67	14,5%	440	6	1,36%
Studi Umanistici	841	195	23,2%	872	17	1,95%
<b>Abbandoni Ateneo</b>	<b>3.044</b>	<b>462</b>	<b>15,2%</b>	<b>3.250</b>	<b>101</b>	<b>3,25%</b>

Fonte: Ufficio Programmazione, controllo e performance di Ateneo con dati estratti da ESSE3 il 23/01/2026

Il trend positivo si riscontra in tutti i Dipartimenti, seppur con intensità differenziate. In particolare, si osserva una marcata contrazione delle percentuali di abbandono nei Dipartimenti di Studi Umanistici, Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali, Economia e Diritto e Scienze della Formazione, dei beni culturali e del turismo, che nel 2024/25 registrano valori inferiori al 5%. Anche il Dipartimento di Giurisprudenza evidenzia un miglioramento, con una riduzione del tasso di abbandono rispetto all'anno precedente.

#### *Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico*

La tabella evidenzia l'andamento dell'indicatore relativo al numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico, nel confronto tra il 2024 e il 2025, che passano da 120 a 128 unità. Contestualmente, a fronte di una riduzione del numero complessivo di insegnamenti attivati, l'indicatore cresce dal 6,50% al 7,88%.

TABELLA 14- NUMERO DI INSEGNAMENTI EROGATI IN LINGUA ESTERA SUL TOTALE DEGLI INSEGNAMENTI EROGATI

Cod	Descrizione	ANNO 2024			ANNO 2025		
		Num	Denom	Indicatore	Num	Denom	Indicatore
D_H	Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico	120	1847	6,50%	128	1625	7,88%

Fonte: Indicatori PRO3 rilevati il 20/01/2026

#### *Percentuale di occupati a uno e tre anni dal titolo*

Le tabelle seguenti rappresentano un maggiore dettaglio dell'indice di occupabilità dei laureati UniMC, rispetto a quanto anticipato nella sezione 3.1 "Contesto di riferimento", al quale si rimanda.

<sup>1</sup> Per l'A.A. 2024/2025 il dato si intende parziale in quanto le iscrizioni sono ancora possibili. Il dato dell'A.A. 2023/2024 sono invece da ritenersi stabili.

TABELLA 15 – CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI UNIMC AD UN ANNO DAL TITOLO

3. Condizione occupazionale ad 1 anno	UNIMC(disaggregato per tipo di corso)				ITALIA (disaggregato per tipo di corso)			
	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo di corso)			Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo di corso)		
		laurea primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale		laurea primo livello	laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale
<b>Tasso di occupazione</b>								
Uomini	53,7	40,8	56,7	70,8	61,3	43,9	78,6	84,7
Donne	57,8	41,5	77	73,4	59,4	45,1	76,9	76,8
<b>Totale</b>	<b>57,0</b>	<b>41,3</b>	<b>74,5</b>	<b>72,8</b>	<b>60,2</b>	<b>44,6</b>	<b>77,5</b>	<b>80,1</b>
<b>Laureati che non lavoravano alla laurea: tasso di occupazione</b>	<b>45,2</b>	<b>27,9</b>	<b>67,1</b>	<b>63,8</b>	<b>51,6</b>	<b>32,9</b>	<b>75,7</b>	<b>75,5</b>
<b>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)</b>	<b>25,8</b>	<b>45</b>	<b>11,5</b>	<b>2,6</b>	<b>24,9</b>	<b>42,3</b>	<b>7,4</b>	<b>1,9</b>
<b>Esperienze di lavoro post-laurea (%)</b>								
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	14,8	16,2	9,1	15,7	12	14,3	7,3	9,6
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	28,1	42,4	16,5	11,5	27,8	41,1	15,2	10,3
<b>Ricerca del lavoro (%)</b>								
Non lavorano e non cercano	31,5	49,5	17,3	10,2	29,3	45,5	14,4	7,8
Non lavorano ma cercano	11,4	9	8,2	17	10,5	9,9	8,1	12,1
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>13,7</b>	<b>12,7</b>	<b>9,5</b>	<b>16,7</b>	<b>11,0</b>	<b>12,3</b>	<b>7,4</b>	<b>10,7</b>

Fonte: AlmaLaurea – Rapporto 2025 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati ad 1 anno dalla laurea

\*% rispondenti su laureati raggiunti

TABELLA 16 – CONDIZIONE OCCUPAZIONALE DEI LAUREATI UNIMC A TRE ANNI DAL TITOLO

3. Condizione occupazionale a 3 anni	UNIMC (disaggregato per tipo di corso)			ITALIA (disaggregato per tipo di corso)		
	Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo)		Collettivo selezionato	Collettivo selezionato (disaggregato per tipo)	
		laurea magistrale e a ciclo unico	laurea magistrale		laurea magistrale a ciclo unico	laurea magistrale
<b>Tasso di occupazione</b>						
Uomini	87,1	86,2	87,4	91,8	90,6	92,1
Donne	83,6	85	82,9	87,5	87,6	87,4
<b>Totale</b>	<b>84,3</b>	<b>85,2</b>	<b>84</b>	<b>89,3</b>	<b>88,6</b>	<b>89,5</b>
<b>Laureati che non lavoravano alla laurea: tasso di occupazione</b>	<b>81,7</b>	<b>79,8</b>	<b>82,6</b>	<b>88,1</b>	<b>88,2</b>	<b>88,1</b>
<b>Quota che non lavora, non cerca ma è impegnata in un corso universitario/praticantato (%)</b>	<b>1,2</b>	<b>2,1</b>	<b>0,7</b>	<b>0,9</b>	<b>1,4</b>	<b>0,8</b>
<b>Esperienze di lavoro post-laurea (%)</b>						
Non lavorano ma hanno lavorato dopo la laurea	12,1	9,5	13,3	6,8	5,9	7,2
Non hanno mai lavorato dopo la laurea	3,5	5,3	2,7	3,9	5,4	3,4
<b>Ricerca del lavoro (%)</b>						
Non lavorano e non cercano	8,2	9,5	7,7	5,4	6,5	5
Non lavorano ma cercano	7,4	5,3	8,4	5,3	4,9	5,5
<b>Tasso di disoccupazione</b>	<b>7,1</b>	<b>6,4</b>	<b>7,4</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,7</b>

Fonte: Alma Laurea – Rapporto 2025 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati a 3 anni dalla laurea

\*% rispondenti su laureati raggiunti

## 5.2 Indicatori della ricerca

### Produzione scientifica di Ateneo rilevata con cadenza annuale<sup>2</sup>

L'indicatore mostra, complessivamente, una variazione percentuale positiva dell'8,3% tra gli anni 2024 e 2023. Sono stati presi in considerazione i prodotti dell'anno 2024 perché ad oggi il dato riferito alla produzione 2025 è ancora parziale.

TABELLA 17 – NUMEROSITÀ DELLA PRODUZIONE SCIENTIFICA UNIMC PER TIPOLOGIA PRODOTTI

Tipologia di Prodotti	Anno				TREND
	2021	2022	2023	2024	
01.01 Articolo in Rivista	642	706	623	571	
01.02 Recensione in rivista	73	40	33	28	
01.03 Scheda bibliografica	22	28	32	36	
01.04 Nota a sentenza	26	18	15	12	
01.05 Abstract in rivista		1	4	3	
01.06 Traduzione in rivista		1	2		
02.01 Contributo in volume (Capitolo o Saggio)	530	446	524	652	
02.02 Postfazione/Prefazione	32	23	28	27	
02.03 Breve introduzione	4	19	14	25	
02.04 Voce (in dizionario o enciclopedia)	101	135	5	26	
02.05 Traduzione in volume	3			2	
02.06 Recensione in volume	1				
02.07 Schede di catalogo, repertorio o corpus	5	9	5	104	
03.01 Monografia o trattato scientifico	53	70	55	58	
03.03 Indice		1			
03.04 Bibliografia	1	1			
03.05 Edizione critica di testi/Edizione critica di scavo	3	5	2	1	
03.06 Pubblicazioni di fonti inedite		2	1		
03.07 Commento scientifico			1		
03.08 Traduzione di libro		3	2	1	
04.01 Contributo in atti di convegno	75	83	67	64	
04.02 Abstract in atti di convegno	8	22	33	48	
04.03 Poster	14	6	4	6	
05.01 Brevetti	2	1	1	1	
06.01 Curatele	63	61	64	80	
07.01 Altro	33	13	10	6	
07.03 Quaderni di lavoro	3	3	1		
07.04 Banche dati	2	1	6		
08.01 Direzione Scavi Archeologici	6	4	4	6	
08.02 Direzione Poli Museali	1	2	1	2	
09.01 Comitati di redazione di collane scientifiche	17	18	10	7	
10.01 Comitati di redazione di riviste	24	33	33	13	
11.01 Progetti ministeriali	16	34	33	9	
11.02 Progetti UE e internazionali	23	25	12	8	
11.03 Progetti con altri soggetti e rapporti con il territorio	24	21	32	22	
11.04 Attività conto terzi e prestazioni professionali	7	10	5	1	
12.01 Conseguimento di premi e riconoscimenti per l'attività scientifica	5	8	7	6	
13.01 Tesi di dottorato	38	29	38	24	
<b>TOTALE</b>	<b>1.857</b>	<b>1.882</b>	<b>1.707</b>	<b>1.849</b>	

Fonte: Ufficio programmazione, controllo e performance. Dati estratti da IRIS il 27/01/2026

<sup>2</sup> I dati non prendono in considerazione l'anno 2025 poiché alcune tipologie di prodotti potrebbero ancora essere in fase di registrazione definitiva su IRIS.

### % docenti non produttivi ai fini della (VTR)

La Valutazione Triennale della Ricerca è una procedura interna all'Ateneo finalizzata ad assegnare annualmente i fondi a supporto delle ricerche di docenti e ricercatori, nonché della ricerca dipartimentale. Per l'indicatore in parola, la serie temporale evidenzia un andamento altalenante dovuta all'innalzamento del limite minimo di prodotti (attualmente definito in 3 prodotti) oltre il quale i docenti si ritengono produttivi, così come definito dal Senato accademico in sede di approvazione della metodologia VTR. Nell'ultima edizione si registra un ulteriore incremento del dato che attesta a 5,59% la percentuale di docenti non produttivi.

TABELLA 18 – PERCENTUALE DOCENTI NON PRODUTTIVI AI FINI DELLA VTR PER GLI AA.AA. INDICATI

% docenti non produttivi ai fini della VTR(*)	Triennio di valutazione prodotti			
	2019/20	2020/22	2021/23	2022/24
	6,35%	7,41%	4,05%	5,59%

Fonte: Ufficio programmazione, controllo e performance. Dati al 28/01/2026

### Prodotti con coautore internazionale

La tendenza degli ultimi anni di riferimento presenta una leggera fluttuazione nell'anno 2022, una crescita per gli anni 2023 e 2024 che, comunque, tendono ad avvicinarsi al livello dell'anno 2020 dove il valore era pari al 20,5%.

TABELLA 19– PERCENTUALE DI PRODOTTI CON COAUTORE INTERNAZIONE PER DIPARTIMENTO

Dipartimento	2019	2020	2021	2022	2023	2024	TREND
ECONOMIA E DIRITTO	18,39%	26,32%	11,48%	16,56%	15,69%	23,14%	
GIURISPRUDENZA	9,32%	17,96%	5,01%	5,76%	6,75%	18,08%	
SCIENZE DELLA FORMAZIONE, DEI BENI CULTURALI E DEL TURISMO	23,89%	26,17%	18,07%	11,15%	12,53%	20,69%	
SCIENZE POLITICHE, DELLA COMUNICAZIONE E DELLE RELAZIONI INTERNAZIONALI	23,71%	20,43%	12,29%	15,02%	16,06%	27,64%	
STUDI UMANISTICI - LINGUE, MEDIAZIONE, STORIA, LETTERE, FILOSOFIA	15,07%	11,82%	6,31%	6,29%	6,37%	12,17%	
<b>ATENEEO</b>	<b>17,9%</b>	<b>20,5%</b>	<b>10,3%</b>	<b>9,8%</b>	<b>10,5%</b>	<b>19,2%</b>	

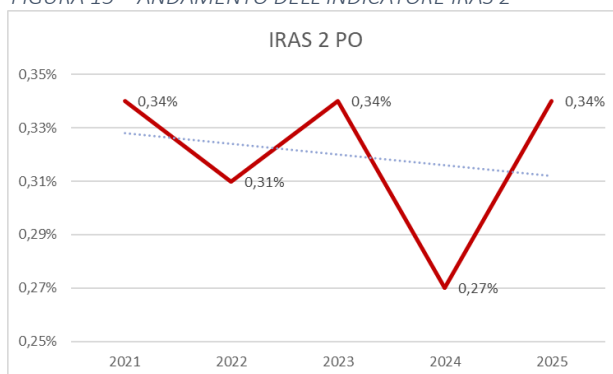
Fonte: Ufficio programmazione, controllo e performance. Dati estratti da IRIS il 27/01/2026

A livello dei singoli dipartimenti, si evidenziano incrementi (2024 vs 2023) per tutte le strutture.

### IRAS 2 PO (Indicatore per le politiche di reclutamento)

L'indicatore IRAS2 PO, impiegato per la valutazione della qualità delle politiche di reclutamento, è misurato a livello di Ateneo e utilizzato nella tabella di assegnazione della quota premiale nell'ambito del FFO. L'indicatore misura la qualità delle politiche di reclutamento in quanto considera la qualità della produzione scientifica (VQR) dei docenti reclutati o incardinati in una fascia o ruolo superiore nel periodo di riferimento. Dopo la flessione dell'anno 2024 (0,27%), il 2025 ha visto un incoraggiante cambio di tendenza tornando ai livelli del 2023 e del 2021 (0,34%). Tale indicatore dovrebbe indurre l'Ateneo e gli organi competenti ad attenzionare, comunque, le politiche di reclutamento nel tentativo di migliorare e consolidare le proprie performance.

FIGURA 15 – ANDAMENTO DELL'INDICATORE IRAS 2



Fonte: elaborazioni Ufficio programmazione, controllo e performance su dati FFO

### 5.3 Indicatori economico-gestionali

I valori fanno riferimento agli indicatori ex D.Lgs. 49/2012. Si fa presente che i valori 2025 derivano da proiezioni effettuate in sede di Bilancio di Previsione 2026-2028, mentre quelli fino al 2024 sono già stati certificati dal MUR in quanto pubblicati sulla banca dati PROPER.

TABELLA 20 – INDICATORI ECONOMICO-GESTIONALI PER IL PERIODO 2020-2025

Indicatore	2020	2021	2022	2023	2024	2025(*)	TREND
Spese di personale	68,27%	65,45%	72,19%	69,12%	73,56%	76,60%	
Indebitamento	7,74%	6,67%	8,64%	7,37%	8,76%	9,88%	
ISEF	1,16	1,21	1,1	1,15	1,08	1,04	

Fonte: PROPER; (\*) per il 2025 stima da BUE di previsione 2026-2028

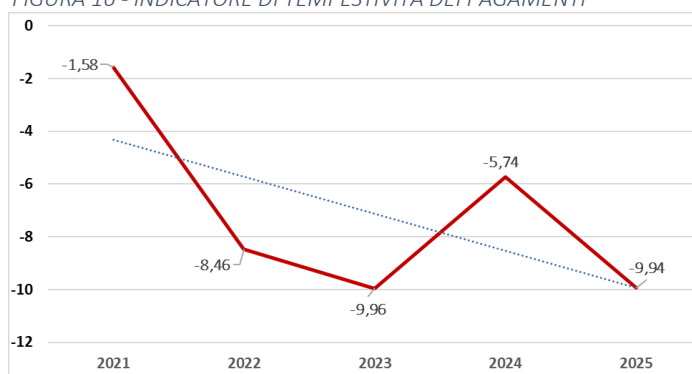
Per un commento più dettagliato delle macro-voci di ricavo e di costo si veda il paragrafo “Risorse, efficienza ed economicità”.

L’**Indicatore Spese di personale** stimato per il 2025, pari al 76,61%, mostra il valore più alto nel periodo considerato. Il rapporto continua ad aumentare pur rimanendo sotto il limite dell’80% ed evidenzia un inquietante aumento dei costi del personale a fronte di entrate che crescono meno che proporzionalmente.

L’**Indicatore di Indebitamento** viene stimato intorno all’9,88%, in aumento di un punto percentuale rispetto al 2024 sempre a causa dell’aumento dei costi di personale, tale valore è comunque al di sotto del limite fissato al 15%. Sempre per la stessa ragione, l’**Indicatore di sostenibilità economico-finanziaria (ISEF)** mostra un ulteriore decremento del proprio valore (da 1,08% a 1,04%) registrando il valore minimo del periodo osservato.

Tra gli indicatori che possono ulteriormente dar conto dei risultati della gestione, risulta utile esaminare l’indicatore dei “**tempi medi di pagamento**”, introdotto con D.L. 66/2014, convertito in L. 89/2014. L’indicatore, che è definito in termini di ritardo medio di pagamento, ponderato in base all’importo delle fatture, viene calcolato come rapporto tra la somma dell’importo di ciascuna fattura pagata moltiplicato per i giorni effettivi intercorsi tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento e la somma di tutte le fatture pagate nello stesso periodo di riferimento. Nella lettura di tale indicatore, per apprezzarne la performance, occorre tenere presente che quanto più esso si discosta, in termini negativi, dallo zero, tanto più evidenzia una buona gestione.

FIGURA 16 - INDICATORE DI TEMPESTIVITÀ DEI PAGAMENTI



Fonte: UNIMC - Amministrazione trasparente

Il valore dell’indicatore annuale di tempestività dei pagamenti, non solo continua a mantenersi su valori negativi, ma migliora significativamente rispetto al 2024, portandosi ad un numero di circa 10 giorni di pagamento in anticipo rispetto alla scadenza.

## 5.4 Customer satisfaction

### Valutazione servizi Segreteria Studenti – anno 2024

Come ogni anno, il Consorzio AlmaLaurea, nel fornire i dati relativi all'indagine sulla "Condizione occupazionale" dei laureati, mette a disposizione dell'Ateneo anche i dati riferibili all'indagine aggiuntiva sulla "Valutazione dei servizi di Segreteria Studenti" richiesta esplicitamente dall'Ateneo a decorrere dall'anno 2013.

I laureandi che hanno compilato il questionario nell'anno 2024 sono complessivamente 1.872 (in lieve aumento rispetto i 1.853 dello scorso anno), di cui 1.489 femmine e 383 maschi.

Nella somministrazione delle domande del questionario, gli studenti esprimono un giudizio attraverso quattro modalità di risposta: "Decisamente negativo", "Abbastanza negativo", "Abbastanza positivo" e "Decisamente positivo"; per rappresentare un risultato sintetico su una scala di valori da 1 a 10, queste modalità di risposta sono state associate rispettivamente ai valori 2, 4, 7, 10.

La tabella di seguito proposta evidenzia, per ogni Dipartimento, il giudizio medio rilevato per singola domanda messo a confronto con l'anno precedente.

Per una migliore lettura della tabella si specifica che nella colonna 2024, in rosso vengono evidenziati quei valori che hanno visto un decremento rispetto l'anno precedente.

TABELLA 21 – PARERI ESPRESSI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DI SEGRETERIA STUDENTI. AA.AA. 2023-2024

DIPARTIMENTO	Esprimi il tuo parere in merito agli orari di apertura		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di attesa allo sportello		Esprimi il tuo parere in merito ai tempi di svolgimento delle pratiche della tua carriera studente		Esprimi il tuo parere in merito al servizio di informazioni telefoniche che hai ricevuto durante la tua esperienza universitaria		Esprimi il tuo parere in merito alla competenza e cortesia del personale		Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"		Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
DED	6,41	6,74	6,74	6,86	7,29	7,52	6,93	7,33	7,34	7,79	7,80	7,66	7,72	7,59
DG	6,30	6,50	6,61	6,89	7,33	7,48	6,91	7,15	7,21	7,49	7,42	7,56	7,51	7,47
DSFBCT	5,69	6,25	5,51	6,25	6,99	7,38	5,96	6,23	6,42	6,74	7,24	7,45	7,12	7,46
DSPCRI	6,13	6,67	6,66	6,92	7,34	7,63	6,70	7,16	7,27	7,49	7,31	7,61	7,3	7,58
DSU	5,79	6,61	5,89	6,76	6,83	7,39	6,13	6,99	6,83	7,44	7,23	7,49	7,33	7,69
ATNEO	5,89	6,47	5,97	6,61	7,04	7,44	6,28	6,76	6,80	7,21	7,30	7,51	7,29	7,56

Fonte: ns. elaborazione su dati Almalaurea

Si registra un tendenziale incremento del valore di giudizio in quasi tutte le domande e per tutti i Dipartimenti. Le sole eccezioni riguardano il Dipartimento di Economia e diritto e il Dipartimento di Giurisprudenza in cui si registra una lieve flessione per la domanda "Esprimi il tuo parere in merito alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo" e, per il solo dipartimento di Giurisprudenza per la domanda "Esprimi il tuo parere in merito all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento".

La successiva tabella riporta, invece, le frequenze delle modalità di risposta delle singole domande, sempre suddivise per strutture dipartimentali. In questo caso le modalità di risposta precedentemente descritte sono state sostituite dalle "faccine". Sono evidenziate le frequenze delle risposte "Decisamente Negativo" con valori superiori al 10%.

Un'informazione utile ai fini di un approfondimento dei dati è considerare che i rispondenti per il Dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e turismo rappresentano il 38,8% di tutti i laureati dell'Ateneo, seguiti da quelli di Studi umanistici (31,25%). Il Dipartimento con un tasso minore di rispondenti è quello di Economia e diritto con il 6,14% del totale.

TABELLA 22 – DISTRIBUZIONI DI FREQUENZA DEI PARERI ESPRESI DAI LAUREANDI SUI SERVIZI DELLE SEGRETERIE STUDENTI: SUDDIVISIONE PER DIPARTIMENTI

DIPARTIMENTO(*)		Esprimi il tuo parere in merito:						
		agli orari di apertura	ai tempi di attesa allo sportello	ai tempi di svolgimento delle pratiche della tua carriera studente	al servizio di informazioni telefoniche che hai ricevuto durante la tua esperienza universitaria	alla competenza e cortesia del personale	alla qualità del servizio online "domanda conseguimento titolo"	all'efficacia delle informazioni inerenti le scadenze e altri adempimenti per i laureandi disponibili sul sito web del tuo Dipartimento
DED		7,8%	7,8%	3,5%	8,6%	1,7%	1,7%	2,6%
		23,5%	20,0%	9,6%	10,5%	9,6%	4,3%	4,3%
		48,7%	50,4%	57,4%	48,6%	53,0%	66,1%	66,1%
		20,0%	21,7%	29,6%	32,4%	35,7%	27,8%	27,0%
	<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
DG		12,6%	7,8%	4,8%	11,3%	3,9%	2,2%	5,7%
		19,6%	16,5%	9,1%	10,4%	12,2%	8,3%	8,3%
		50,4%	55,2%	56,1%	47,6%	53,0%	61,7%	55,7%
		17,4%	20,4%	30,0%	30,7%	30,9%	27,8%	30,4%
	<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
DSFBCT		11,5%	11,0%	3,5%	15,9%	7,8%	1,5%	2,0%
		29,3%	30,0%	10,0%	24,8%	21,6%	7,6%	11,8%
		45,6%	45,6%	61,3%	42,2%	52,0%	68,1%	59,6%
		13,6%	13,4%	25,2%	17,1%	18,6%	22,8%	26,6%
	<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
DSPCRI		11,0%	7,0%	2,7%	7,0%	3,5%	3,1%	3,5%
		23,8%	18,9%	10,2%	17,5%	13,3%	6,2%	7,5%
		41,9%	52,4%	54,9%	47,0%	52,2%	61,1%	58,8%
		23,3%	21,6%	32,3%	28,5%	31,0%	29,6%	30,1%
	<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
DSU		8,5%	8,2%	4,4%	9,1%	3,6%	2,4%	2,6%
		24,2%	18,6%	10,4%	16,8%	11,5%	7,4%	8,6%
		50,0%	55,2%	57,6%	48,1%	56,8%	65,0%	55,8%
		17,2%	17,9%	27,5%	26,0%	28,2%	25,2%	33,0%
	<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>(*) Codice / Dipartimento</b>		<b>Legenda</b>						
DED/ Economia e Diritto		Decisamente negativo						
DG / Giurisprudenza		Abbastanza negativo						
DSFBCT / Scienze della Formazione		Abbastanza positivo						
DSPCRI / Scienze politiche		Decisamente positivo						
DSU / Studi Umanistici								

## Valutazione dei servizi offerti dalle biblioteche

Con l'adesione al Progetto Good Practice l'Ateneo impiega i risultati raccolti nella valutazione della performance dei servizi amministrativi, inclusi i servizi bibliotecari, somministrati agli studenti del I anno e degli anni successivi.

Nella fattispecie, relativamente alla *customer satisfaction* dei servizi offerti dalle biblioteche tutti i giudizi si attestano su una media superiore al 4 (su una scala da 1 a 6), da parte dei due cluster intervistati.

TABELLA 23 – GRADO DI SODDISFAZIONE DEGLI INTERVISTATI IN MERITO AI SERVIZI BIBLIOTECARI OFFERTI DA UNIMC

Anno di rilevazione	Stakeholder	Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai Biblioteche				In riferimento agli aspetti considerati:	Hai utilizzato i servizi di biblioteca digitale (banche dati, periodici elettronici, e-books) nell'anno accademico corrente?	
		per consultazione e prestiti:		come aule studio:			Sì	No
		Gli orari di apertura sono adeguati	La disponibilità di volumi e riviste è esaustiva	Gli orari di apertura sono adeguati	Ti ritieni soddisfatto/a rispetto ai Biblioteche in presenza forniti dall'Ateneo?			
2025	Studenti Primo Anno	5,33	5,12	5,29	4,93	14,58%	85,42%	
	Media Atenei Primo Anno	4,81	4,73	4,71	4,70	21,92%	78,08%	
	Studenti Anni Successivi	5,02	4,68	4,93	4,89	28,15%	71,85%	
	Media Atenei Anni Successivi	4,78	4,70	4,57	4,74	30,40%	69,60%	
2024	Studenti Primo Anno	5,23	5,17	5,23	5,17	18,92%	81,08%	
	Media Atenei Primo Anno	5,03	4,99	4,85	4,73	15,80%	84,20%	
	Studenti Anni Successivi	4,90	4,72	4,86	4,85	28,12%	71,88%	
	Media Atenei Anni Successivi	4,58	4,51	4,61	4,55	20,76%	79,24%	

SEGUE TABELLA 23

Anno di rilevazione	Stakeholder	Nel caso non avessi usufruito dei i servizi di biblioteca digitale (banche dati, periodici elettronici, ebooks), quali sono le ragioni principali?				Esprimi il tuo accordo con le seguenti affermazioni relative ai servizi di biblioteca digitale:		In riferimento agli aspetti considerati:	
		Non conosco il servizio	Non ne ho bisogno	Non mi soddisfano	Uso altre risorse/servizi online	L'accesso alle risorse elettroniche (banche dati, periodici elettronici, e-books) è facile	La disponibilità di risorse elettroniche (banche dati, periodici elettronici, e-books) è ampia	[Ti ritieni soddisfatto/a rispetto al servizio di biblioteca digitale?]	[Sei complessivamente soddisfatto/a della qualità dei Biblioteche di Ateneo?]
2025	Studenti Primo Anno	41,5%	51,2%	0,0%	7,3%	4,79	5,07	5,07	4,97
	Media Atenei Primo Anno	36,2%	50,6%	2,0%	11,2%	4,53	4,53	4,57	4,79
	Studenti Anni Successivi	35,5%	44,2%	2,8%	17,5%	4,34	4,36	4,40	4,70
	Media Atenei Anni Successivi	31,2%	50,6%	3,0%	37,4%	4,45	4,43	4,49	4,64
2024	Studenti Primo Anno	40,8%	43,3%	0,8%	15,0%	4,79	4,82	4,71	5,07
	Media Atenei Primo Anno	40,0%	43,1%	3,2%	13,3%	4,46	4,45	4,41	4,62
	Studenti Anni Successivi	32,3%	42,2%	2,0%	23,5%	4,58	4,57	4,70	4,74
	Media Atenei Anni Successivi	32,2%	41,3%	4,4%	22,0%	4,35	4,29	4,32	4,50

Fonte: elaborazione Ufficio Programmazione, controllo e performance su dati Good Practice

Come dimostrato nelle tabelle, in tutti casi i valori risultano ben al di sopra della media nazionale degli Atenei di riferimento e questo denota un buon risultato per tutto il Sistema bibliotecario di Ateneo. Rispetto all'anno precedente sono evidenziati in rosso i dati in flessione.

La media dei giudizi riportati da tutti gli stakeholder sulla domanda "Si ritiene complessivamente soddisfatto" si attesta al 5,15 (valore che verrà riportato nella rendicontazione dell'indicatore previsto negli I.V.A.P.)

### Giudizi sulla procedura degli stage dei tirocinanti

Al riguardo si analizza il questionario somministrato agli studenti al termine del tirocinio, volto in particolare a valutare l'operato dell'amministrazione, prendendo in considerazione la domanda "Indica quanto ti ritieni soddisfatto/a rispetto alla procedura di stage predisposta dall'Università". Nella tabella sottostante sono evidenziati i risultati nell'ultimo triennio, con dati parziali per il 2025 relativi ai tirocini ancora in corso.

TABELLA 24 – GIUDIZI SULLA PROCEDURA DEGLI STAGE DA PARTE DEI TIROCINANTI

DIPARTIMENTO		Procedura di stage predisposta dall'Università							
		2022		2023		2024		2025	
		nr	%	nr	%	nr	%	nr	%
DED	😊😊	14	51,85	12	54,55	27	69,23	19	41,30
	😊	10	37,04	9	40,91	8	20,51	23	50,00
	😐	3	11,11	1	4,55	4	10,26	4	8,69
	😞😞	0	0	0	0	0	0	0	0,00
GIU	😊😊	63	68,48	38	60,32	42	60	53,00	53,00
	😊	28	30,43	23	36,51	22	31,43	39,00	39,00
	😐	1	1,087	1	1,59	6	8,57	8,00	8,00
	😞😞	0	0	1	1,59	0	0	0	0,00
SFBCT	😊😊	229	62,91	188	69,37	188	65,96	172	61,87
	😊	126	34,62	80	29,52	86	30,18	94	33,81
	😐	7	1,923	2	0,74	9	3,16	12	4,32
	😞😞	2	0,549	1	0,37	2	0,7	0	0,00
SPOCRI	😊😊	58	50,88	47	54,02	64	64	67	50,00
	😊	47	41,23	28	32,18	34	34	60	44,78
	😐	8	7,018	11	12,64	2	2	4	2,99
	😞😞	1	0,877	1	1,15	0	0	3	2,24
DSU	😊😊	187	58,07	161	61,69	167	63,26	132	62,56
	😊	124	38,51	87	33,33	92	34,85	76	36,02
	😐	10	3,106	13	4,98	4	1,52	2	0,95
	😞😞	1	0,311	0	0	1	0,38	1	0,47
ATENE0	😊😊	551	59,96	446	63,35	448	64,38	443	57,61
	😊	335	36,45	227	32,24	242	31,93	292	37,97
	😐	29	3,156	28	3,98	25	3,3	30	3,90
	😞😞	4	0,435	3	0,43	3	0,4	4	0,52

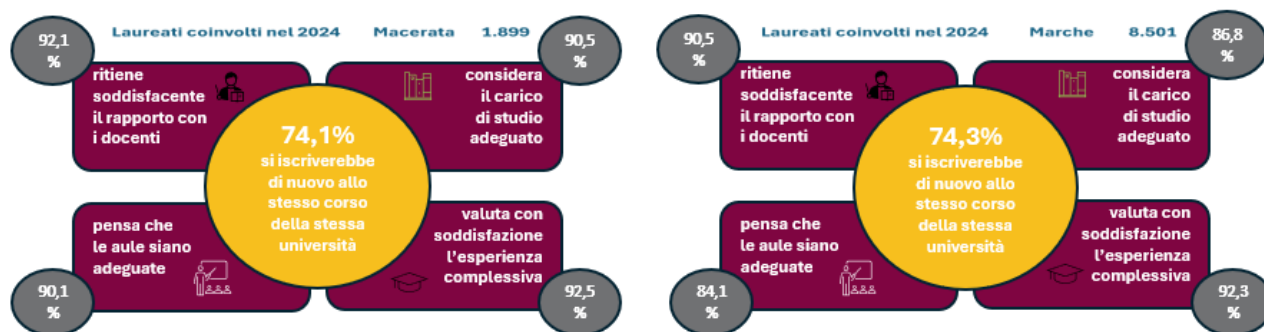
Fonte: MIA. Dati estratti il 2/02/2026

La lettura dei dati restituisce un feedback positivo in quanto, prendendo in considerazione la percentuale cumulata dei giudizi "molto" e "abbastanza" per il 2025, il risultato è ampiamente superiore al 90%, con un valore al 95,58% per l'Ateneo e il massimo raggiunto dal Dipartimento di Studi Umanistici con il 98,58% di studenti che si dichiarano soddisfatti del servizio.

### Giudizi sull'esperienza universitaria dei laureandi

La "Valutazione dell'esperienza universitaria" 2025, se confrontata con gli studenti degli altri Atenei marchigiani, mostra segnali confortanti: le valutazioni dell'Ateneo maceratese sono al di sopra di quelle delle università regionali per quasi tutti gli items considerati.

FIGURA 17 - GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA DEI LAUREANDI



Fonte: Ns. elaborazioni su Report AlmaLaurea su Profilo dei laureati 2025

## 6 Performance di Ateneo ai fini valutativi del personale (I.VA.P): risultati

Di seguito vengono analizzati gli indicatori I.VA.P., che concorrono alla distribuzione delle relative quote premiali per le diverse categorie di personale (PTAB, Dirigenti e Direttore Generale).

Ad ogni indicatore è stato attribuito un peso e un target su cui si basa la valutazione e la rendicontazione della performance. Come anticipato, questi indicatori rappresentano una declinazione degli I.P.AT., pertanto per ulteriori dettagli sull'andamento si rimanda al capitolo precedente.

### 6.1 Indicatori della didattica

UniMC ha puntato su di un set di indicatori della didattica atti a garantire una maggiore accuratezza del dato relativo alla carriera degli studenti nella loro preparazione, coerenza, validazione e tempestività di invio verso il sistema di *Anagrafe Nazionale degli Studenti (ANS)*, che costituisce la fonte principale per la costruzione di statistiche ministeriali e indicatori atti anche a distribuire risorse agli Atenei. L'accuratezza delle spedizioni assicura un profilo più preciso del nostro Ateneo a livello ministeriale e un allineamento di informazioni con il cruscotto interno. Gli obiettivi dell'ambito didattico sono stati interamente raggiunti avendo ottenuto invii con percentuali di coerenza al cento per cento.

TABELLA 25– INDICATORI I.VA.P. DELLA DIDATTICA E LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

I.VA.P.				
Didattica				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2025	Target raggiunto SI/NO
10%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizioni 1, 4, 5 e 7)	≥ 99%	Sped. 1 - 100%	☑
			Sped. 4 - 100%	
			Sped. 5 - 100%	
			Sped. 7 - 100%	
10%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 2)	≥ 99%	100%	☑
10%	Dati coerenti inviati dall'Ateneo tramite ANS (Spedizione 6)	≥ 99%	100%	☑

### 6.2 Indicatori della ricerca

Gli indicatori selezionati per l'ambito della ricerca e della internazionalizzazione riguardano il potenziamento della mobilità e attrattività dei corsi di Dottorato, il riconoscimento di crediti formativi all'estero, nonché l'ampliamento della produzione scientifica in Open Access. Le risorse bibliografiche OA sono state integrate nel discovery tool di Ateneo (EDS), al fine di migliorarne la visibilità e l'accessibilità per l'utenza. Risultano integrate 65 risorse su 70 identificate, pari al 92,86%, con conseguente raggiungimento del target posto all'80%. Benché i numeri possano sembrare contenuti, rispecchiano il contesto di riferimento, gli obiettivi risultano pienamente raggiunti considerando i target di riferimento.

TABELLA 26 - INDICATORI I.VA.P. DELLA RICERCA E INTERNAZIONALIZZAZIONE E LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

Ricerca e internazionalizzazione				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2025	Target raggiunto SI/NO
8%	N. di CFU complessivamente conseguiti all'estero nell'a.a. 2023/24 (fonte dati MIA)	≥ 5.000	5.176	☑
8%	Percentuale risorse bibliografiche Open Access integrate nel discovery tool	≥ 80%	92,86%	☑
8%	Potenziamento internazionalizzazione dei corsi Ph.D: mobilità internazionale dottori di ricerca >=3 mesi nell'anno (fonte dati MIA)	≥ 15	31	☑

### 6.3 Indicatori economico-gestionali

I commenti a questi indicatori, tutti con valori corrispondenti a risultati pienamente raggiunti, sono apprezzabili nel paragrafo precedente e sono ripresi più avanti nel paragrafo “Risorse, efficienza ed economicità”.

TABELLA 27 - INDICATORI I.VA.P. ECONOMICO-GESTIONALI E LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

Economico-gestionale				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2025	Target raggiunto SI/NO
10%	indice spese di personale	≤ 80%	76,60%	☑
10%	indicatore di indebitamento	≤ 13%	9,88%	☑
10%	indicatore di sostenibilità economico finanziaria	≥ 1	1,04	☑

I valori al 31.12.2025 rappresentano una stima da BUE di previsione 2026-2028

### 6.4 Indicatori customer satisfaction

Gli indicatori selezionati nell’ambito della *customer satisfaction*, i cui risultati derivano esclusivamente da fonti esterne l’Ateneo, presentano un andamento positivo, senza evidenti scostamenti dal target individuato.

TABELLA 28 - INDICATORI I.VA.P. PER LA CUSTOMER SATISFACTION E LORO GRADO DI RAGGIUNGIMENTO

Customer satisfaction				
peso	Indicatore	Target	Valore al 31/12/2025	Target raggiunto SI/NO
4,0%	Media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti (Almalaurea - scala da 1 a 10)	≥ 6,5	7,07	☑
4,0%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4	5,15	☑
4,0%	Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo (Almalaurea)	≥ 90%	92,5	☑
4,0%	Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento (Good Practice - scala da 1 a 6)	≥ 4	4,16	☑

Il valore relativo alla “*media di Ateneo della valutazione dei servizi offerti dalle Segreterie Studenti*” viene calcolato attraverso la media aritmetica dei risultati ottenuti dall’Ateneo ai singoli quesiti posti (cfr. paragrafo 5.4).

Il valore relativo all’indicatore “*Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi offerti dalle Biblioteche*” è stato calcolato come media dei risultati ottenuti dall’indagine degli studenti (primo anno e anni successivi al primo) relativamente alle domande “*Sei complessivamente soddisfatto della qualità dei servizi bibliotecari di Ateneo*” (la sintesi dei dati è riportata nel paragrafo 5.4).

L'indicatore relativo alla "Percentuale di laureandi complessivamente soddisfatti dei corsi di studio dell'Ateneo" tiene in considerazione i "Laureandi (L, LM, LMCU) che rispondono almeno "più sì che no" al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea", pertanto, estrapolando i dati per l'ateneo maceratese dal portale Almalaurea i risultati sono i seguenti:

TABELLA 29 - PERCENTUALE DI LAUREANDI COMPLESSIVAMENTE SODDISFATTI DEI CORSI DI STUDIO DELL'ATENEO

7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA	Collettivo selezionato	ITALIA
<b>Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)</b>		
Decisamente sì	48,9	42,9
Più sì che no	43,6	47,3
Più no che sì	5,5	7,6
Decisamente no	0,7	1,1

In ultimo, per quanto concerne l'indicatore denominato "Media di Ateneo sul grado di soddisfazione dei servizi di Orientamento in ingresso", è stato preso come riferimento il risultato ottenuto dal solo questionario destinato agli studenti iscritti al primo anno, limitatamente al quesito "Sei complessivamente soddisfatto della qualità del servizio di orientamento". Anche in questo caso l'indicatore presenta un valore soddisfacente rispetto al target dichiarato.

Per tutto quanto sopra riportato, tenendo presente il peso dei singoli indicatori, il grado di raggiungimento complessivo degli obiettivi di Ateneo è pari al 100%; pertanto, in considerazione della tabella n..1 del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) la performance di Ateneo si ascrive alla I fascia.

## 7 Obiettivi, risultati raggiunti e scostamenti

Gli obiettivi strategici (PSA) sono stati declinati dalla governance attraverso il Piano integrato di attività ed organizzazione 2025/2027 ([PIAO 2025](#)), che riporta nell'allegato n. 2 il dettaglio gli obiettivi operativi assegnati alle strutture amministrative e al personale dirigente.

### 7.1 Obiettivi operativi assegnati alle strutture

A differenza dei precedenti esercizi, il 2025 ha visto la definizione degli obiettivi operativi in capo agli Uffici - e ai relativi responsabili - costituenti la struttura. Ad ogni obiettivo è stato assegnato un peso rivolto a connotarne rilevanza e consistenza in termini di impegno e di risorse. Il risultato degli obiettivi declinati nei singoli uffici determina la performance a livello di Area di appartenenza e costituisce la base di valutazione per il personale di categoria EP.

La pianificazione si è basata su contenuti puntuali, concreti e mirati e le specifiche azioni preventivamente programmate e il monitoraggio effettuato in itinere, hanno permesso di attuare interventi correttivi tempestivi e funzionali al miglior perseguimento possibile degli stessi.

La performance di struttura è basata su un modello di valutazione della performance che contempla due indicatori, uno di tipo quantitativo e l'altro temporale, che descrivono i livelli di raggiungimento del risultato, come dalla tabella 4 contenuta nel *Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ateneo* ([SMVP 2025](#)).

Come per gli anni precedenti l'andamento e l'avanzamento degli obiettivi sono stati monitorati attraverso la sezione dedicata dell'applicativo MIA (Monitor Integrato di Ateneo). L'uso di questo applicativo ha permesso di documentare le criticità affrontate dalle strutture nel perseguimento degli obiettivi fornendo importanti informazioni al management.

Nel corso del 2025 tutte le strutture amministrative coinvolte hanno perseguito gli obiettivi assegnati raggiungendo una performance compresa tra l'97,5% ed il 100%, ricadendo pertanto nella prima fascia di merito.

### 7.2 Monitoraggio ed interventi correttivi

Come previsto dal SMVP, nel corso dell'anno sono stati attuati momenti di monitoraggio sullo stato di avanzamento degli obiettivi stabiliti, nell'ambito dei quali su proposta del personale responsabile sono stati oggetto di stralcio e/o rimodulazione i seguenti obiettivi:

*Delibera del Consiglio di amministrazione del 24.07.2025*

1. ASCOS - *Dematerializzazione e snellimento e automazione dei servizi agli studenti: Rilascio di certificati digitali agli studenti*, **rimodulato** in "Studio di fattibilità e indagini di mercato al fine di quantificare le risorse necessarie" – on entro il 31.12.2025;
2. ASCOS - *Efficientamento attività di valutazione/controllo delle carriere*: **stralciato**
3. POLRETT – *Linee guida per la gestione delle aule e degli spazi universitari, concessione a terzi degli spazi universitari*, **rimodulato** l'indicatore temporale al 30.09.2025;
4. POLRETT – *Linee guida per la concessione della licenza d'uso del logo, degli altri segni distintivi e del patrocinio dell'Università degli Studi di Macerata*, **rimodulato** l'indicatore temporale al 30.09.2025;
5. ARU - *Vademecum informativo personale neo assunto*: **stralciato e sostituito** con "Attuazione sistematica del processo di valutazione delle attività di ricerca e didattiche dei professori e dei ricercatori a tempo indeterminato" – on entro il 31.12.2025;
6. Divisione AESIT - *Nuova sede CUS viale Indipendenza*, **rimodulato** nella misura % di SAL e rinviata l'emissione del certificato fine lavori all'anno successivo;

*Decreto Rettorale n. 437/2025, ratificato dal Cda*

7. AOFF - *Registro elettronico dei docenti* **stralciato e sostituito** con il seguente "Procedura bandi di selezione per contratti e affidamenti" – on entro il 31.12.2025;

Delibera del Consiglio di amministrazione del 29.10.2025

8. APES - Interventi di sostituzione di tutti gli infissi sugli immobili delle sedi di Giurisprudenza e Via Garibaldi per efficientamento energetico, **rimodulato** escludendo la sede di Giurisprudenza – on entro il 31.10.2025;

Decreto Rettorale n. 662/2025, ratificato dal Cda

9. POLRETT - Portale web di Ateneo: Rubrica A-Z del personale e dei servizi dell'Ateneo, **stralciato**.

Nella tabella successiva vengono rappresentati in dettaglio gli uffici, il numero di obiettivi assegnati (74) con la relativa descrizione e il grado raggiungimento degli stessi. Viene rappresentata altresì la performance complessiva della relativa Area.

TABELLA 30 – NR. OBIETTIVI E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI STESSI PER STRUTTURA

UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio sport, salute e reti associative	[44] Supporto psicologico alla comunità accademica	1	100,0
UOS Sostenibilità e politiche di genere	[43] Redazione del Gender Equality Plan 2025-27	1	100,0
<b>Area Benessere e welfare Totale</b>		<b>2</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Global Engagement	[06] Analizzare mercati strategici e trend globali per potenziare l'offerta formativa	1	100,0
Ufficio Mobilità Internazionale	[05] Implementare materiali promozionali digitali dedicati agli studenti in mobilità in entrata	1	100,0
Ufficio Supporto ERUA	[07] ERUA: procedura di riconoscimento delle attività brevi di formazione	1	100,0
<b>Area Internazionalizzazione ed ERUA Totale</b>		<b>3</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio affari giuridici	[12] Unificazione del codice etico d'Ateneo e del codice di comportamento dei dipendenti UniMC	1	100,0
Ufficio gestione documentale	[13] Predisposizione manuale di gestione documentale (DPCM 03/12/2013)	1	100,0
Ufficio legale	[14] Ricognizione crediti da riscuotere e avvio dei procedimenti di recupero	1	100,0
<b>Area Legale documentale e data protection Totale</b>		<b>3</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio CESFA	[45] Efficientamento servizio e informatizzazione	1	100,0
	[46] Dematerializzazione, snellimento e informatizzazione della rilevazione frequenza studenti	1	100,0
Ufficio offerta formativa e e-learning	[50] Valorizzazione dell'offerta didattica mediante strumenti digitali innovativi	1	100,0
Ufficio orientamento	[52] Open badge nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO)	1	100,0
	[53] Contributo alle attività di orientamento in ingresso	1	100,0
Ufficio Post Laurea e Scuole di specializzazione	[48] Velocizzazione procedura di selezione e verifica candidature	1	100,0
	[49] Modello digitale per la proposta e l'attivazione di un corso post lauream	1	100,0
Ufficio Servizi didattici dipartimenti e UOS Servizi per le lingue	[80a] Procedura bandi di selezione per contratti e affidamenti - DIPARTIMENTI + UOS LINGUE	5	100,0
UOS Servizi per le lingue	[51] Testing on-line	1	100,0
<b>Area Offerta formativa Totale</b>		<b>13</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio comunicazione dei servizi dell'Ateneo	[37] Predisposizione di una strategia di comunicazione efficace	1	100,0
Ufficio Relazioni Istituzionali e ufficio stampa	[34] Linee guida gestione e concessione a terzi delle aule e degli spazi universitari	1	100,0
	[35] Linee guida per l'uso del logo, degli altri segni distintivi e del patrocinio	1	100,0
<b>Area Politiche rettorali e promozione dell'Ateneo Totale</b>		<b>3</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio contratti, acquisiti e appalti	[41] Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione	1	100,0
	[42] Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici	1	100,0
Ufficio Patrimonio e Sostenibilità	[40] Monitoraggio interventi di manutenzione	1	100,0
Ufficio Progettazione e direzione lavori, sicurezza e impianti	[38] Adeguare gli spazi alla nuova organizzazione	1	100,0
	[39] Efficientamento energetico	1	100,0
<b>Area Procurement, edilizia e sostenibilità Totale</b>		<b>5</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Programmazione, controllo e performance	[27] Progetto pilota di un cruscotto per il controllo di gestione	1	100,0
	[28] Accesso al patrimonio informativo statistico e definizione della policy di accesso a MIA	1	100,0
Ufficio Assicurazione qualità	[25] Accreditamento periodico dei Corsi di Studio	1	100,0
	[26] Carta dei servizi	1	100,0
<b>Area Qualità e programmazione Totale</b>		<b>4</b>	<b>100,0</b>

SEGUE TABELLA 30 – NR. OBIETTIVI E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI STESSI PER STRUTTURA

UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Ricerca Internazionale	[03] Supporto ai ricercatori nella gestione dei dati della ricerca	1	100,0
Ufficio Ricerca Nazionale	[02] Ridisegnare i principali workflow dei progetti di ricerca su bandi competitivi	1	100,0
Ufficio Valutazione della ricerca	[01] Adesione ad un sistema di valutazione della ricerca esterno	1	100,0
<b>Area Ricerca e innovazione Totale</b>		<b>3</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Uffici servizi amministrativi e contabili dei dipartimenti	[23a] Rispetto dei tempi di pagamento previsti dal D. Lgs. 09/11/2012, n. 192 - DIPARTIMENTI	4	100,0
	[24a] Reingegnerizzazione processo acquisti di competenza dei dipartimenti - DIPARTIMENTI	4	100,0
Ufficio Bilancio e Ciclo Attivo	[21] Riclassificazione del piano dei conti di Ateneo secondo una prospettiva di genere	1	100,0
Ufficio ciclo passivo, fisco e tributi	[22] Verifica della corretta implementazione delle informazioni relative alle fatture	1	100,0
<b>Area Risorse finanziarie Totale</b>		<b>10</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Reclutamento e gestione giuridica personale TAB e CEL	[65] Incremento competenze del personale ARU sull'utilizzo dei gestionali	1	100,0
Ufficio Reclutamento e gestione giuridica professori e ricercatori	[79] Attuazione processo di valutazione attività di ricerca e didattiche dei docenti	1	100,0
Ufficio Trattamento economico e pensionistico del personale	[66] Integrazione informazioni cedolino emolumenti	1	100,0
<b>Area Risorse umane Totale</b>		<b>3</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Servizi per la Scuola e percorsi per il Dottorato	[54] Implementazione del Career Development Plan	1	100,0
	[55] Implementazione della procedura di riconoscimento del titolo di ph.d conseguito all'estero	1	100,0
Ufficio Servizi per la Scuola G. Leopardi	[56] Creazione di una rete di partnership internazionale	1	100,0
	[57] Realizzazione della I edizione del "Leo Live Fest"	1	100,0
<b>Area Scuola di dottorato e scuola G. Leopardi Totale</b>		<b>4</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Acquisizioni e amministrazione delle biblioteche	[62] Riordino e catalogazione dell'archivio di deposito in formato cartaceo della struttura	1	100,0
Ufficio EUM	[63] Partecipazione all'offerta didattica di Ateneo per acquisire competenze trasversali	1	100,0
	[64] Potenziare i network nazionali e internazionali	1	100,0
Ufficio Servizi bibliotecari per la didattica e la ricerca	[58] Interoperabilità con l'Archivio Collettivo Nazionale dei Periodici	1	100,0
	[59] Integrazione di risorse bibliografiche ad accesso aperto in Quaerit e in Quaerit-RE	1	100,0
Ufficio Tecnologie digitali per le biblioteche	[60] Linee guida per il conferimento delle risorse digitali nella biblioteca Nexhum	1	100,0
	[61] Realizzazione del nuovo sito web delle biblioteche di Ateneo in modalità SaaS	1	100,0
<b>Area Servizi bibliotecari ed editoriali Totale</b>		<b>7</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Sistemi didattica e ricerca	[31] Avvio FARM HPC	1	100,0
	[32] Potenziamento network	1	100,0
Ufficio Sistemi	[29] Progetto di potenziamento della SAN d'Ateneo	1	100,0
	[30] Progetto backup di 2° livello	1	100,0
Ufficio Sistemi per l'amministrazione digitale	[33] Startup U-Planner - Rinnovo servizio aule.unimc.it	1	100,0
<b>Area Servizi IT Totale</b>		<b>5</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Segreterie Percorsi Formativi Per L'istruzione - Spf+	[08] Dematerializzazione, snellimento e automazione dei servizi agli studenti	1	100,0
Ufficio Segreterie Studenti Ed Infopoint - Ssi	[09] Adeguamento dei canali comunicativi	1	100,0
	[10] Sportello studenti internazionali	1	100,0
<b>Area Servizi per la comunità studentesca Totale</b>		<b>3</b>	<b>100,0</b>
UFFICIO	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Ufficio Disseminazione della Ricerca	[20] Migliorare la comunicazione: tecniche per comunicare in situazioni di public speaking	1	100,0
Ufficio Placement e Apprendimento permanente	[19] Mappatura fabbisogno occupazionale della regione Marche	1	100,0
Ufficio Progettazione e Rapporti con il territorio	[17] Potenziamento dei servizi di scouting nei finanziamenti nazionali e internazionali	1	100,0
	[18] Monitoraggio dati della valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale (AVA3)	1	100,0
UOS Trasferimento Tecnologico	[15] Potenziamento dei servizi di incubazione di spinoff e startup	1	100,0
	[16] Incrementare la consapevolezza sulla gestione della proprietà intellettuale	1	100,0
<b>Area Valorizzazione delle conoscenze e impatto sociale Totale</b>		<b>6</b>	<b>100,0</b>

### 7.3 Obiettivi del personale Dirigente

Di seguito si rappresenta sinteticamente il raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al personale dirigente per l'anno 2025, rimandando ai relativi allegati (allegato n.2) per un approfondimento sull'attività svolta.

TABELLA 31 – OBIETTIVI E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AI DIRIGENTI

DIRIGENTE DIVISIONE	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Acquisizioni, edilizia e servizi IT	[71] Alloggi per gli studenti e riforma della relativa legislazione	1	100,0
	[72] Nuova sede CUS in viale Indipendenza	1	100,0
	[73] Piani di formazione per l'accrescimento delle competenze del personale	1	100,0
	[74] Rispetto dei tempi di pagamento previsti dal D. Lgs. 09/11/2012, n. 192	1	100,0
	<b>DIRIGENTE Divisione Acquisizioni, edilizia e servizi IT Totale</b>	<b>4</b>	<b>100,0</b>

DIRIGENTE DIVISIONE	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Bilancio, qualità e programmazione	[68] Piani di formazione per l'accrescimento delle competenze del personale	1	100,0
	[69] Rispetto dei tempi di pagamento previsti dal D. Lgs. 09/11/2012, n. 192	1	100,0
	[70] Procedura di monitoraggio del fabbisogno di cassa	1	100,0
	<b>DIRIGENTE Divisione Bilancio, qualità e programmazione Totale</b>	<b>3</b>	<b>100,0</b>

### 7.4 Obiettivi del Direttore Generale

Nell'ambito del PIAO 2025-2027 al Direttore Generale sono stati assegnati i seguenti obiettivi, per i quali nella tabella viene riportato il grado di raggiungimento:

TABELLA 32 - OBIETTIVI E GRADO DI RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI ASSEGNATI AL DIRETTORE GENERALE

DIRETTORE GENERALE	OBIETTIVI	Nr. Obiettivi	Grado raggiungimento obiettivo (%)
Direttore Generale	[75] Promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano	1	100,0
	[76] Ridefinizione del disegno organizzativo della struttura amministrativa	1	100,0
	[77] Avviare un sistema basato su IA per supportare la gestione di atti e provvedimenti	1	100,0
	[78] Dematerializzare e razionalizzare le procedure di liquidazione delle missioni	1	90,0
	<b>DIRETTORE GENERALE Totale</b>	<b>4</b>	<b>97,5</b>

Si rimanda al relativo allegato per un approfondimento dell'attività svolta e rendicontata (allegato n. 2).

### 7.5 Analisi degli scostamenti

In questo paragrafo vengono evidenziati scostamenti registrati rispetto ai target programmati analizzando le cause e valutandone gli effetti sui risultati conseguiti.

Degli obiettivi assegnati al Direttore Generale per l'anno considerato tre risultano raggiunti al 100% mentre uno risulta raggiunto al 90%. In particolare, l'obiettivo [78] *Attivazione dell'unità sperimentale, miglioramento delle performance rilevato attraverso questionario sul grado di soddisfazione*, risulta essere raggiunto al 90% in quanto mancante solo dell'atto di formalizzazione dell'UOS a supporto delle procedure amministrative connesse alle missioni. Tale grado di realizzazione risulta coerente con le attività svolte: avviata e conclusa una prima sperimentazione presso il dipartimento di Scienze della formazione, dei beni culturali e turismo; emanato nuovo regolamento missioni; emanate specifiche linee guida; somministrata indagine di gradimento e analisi dei risultati.

### 7.6 Collegamento tra obiettivi operativi del PIAO e linee strategiche del PSA

Gli obiettivi operativi assegnati alle strutture, ai Dirigenti e al Direttore Generale nel PIAO 2025-2027 si raccordano alle linee e agli obiettivi strategici del PSA 2023-2025 come rappresentato nella tabella seguente:

TABELLA 33 – RACCORDO TRA LINEE E OBIETTIVI STRATEGICI DEL PSA E OBIETTIVI OPERATIVI PIAO

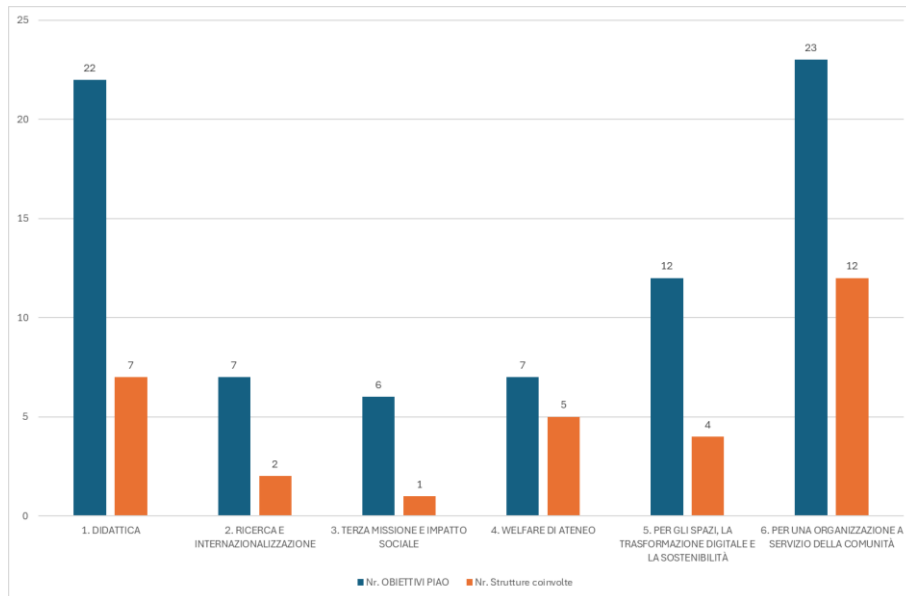
LINEA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	OBIETTIVI OPERATIVI	
1. DIDATTICA	1.2 Un'offerta formativa attrattiva	Contributo alle attività di orientamento in ingresso Creazione di una rete di partenship internazionale	
	1.1 Un'offerta didattica capace di intercettare i cambiamenti		Dematerializzazione, snellimento e informatizzazione della rilevazione frequenza studenti
			Efficientamento servizio e informatizzazione
			Efficientamento attività di valutazione/controllo delle carriere
			Implementazione del Career Development Plan
			Implementazione della procedura di riconoscimento del titolo di Dottorato di ricerca conseguito all'estero
			Predisposizione di un modello digitale per la presentazione della proposta di istituzione ed attivazione di un corso post lauream
			Realizzazione della I edizione del "Leo Live Fest"
		Velocizzazione procedura di selezione e verifica candidature	
	1.1.1 Progettare nuovi corsi di studio e revisionare l'offerta formativa esistente	Accreditamento periodico dei Corsi di Studio	
	1.2 Un'offerta formativa attrattiva		Analizzare mercati strategici e trend globali per potenziare l'attrattiva dell'offerta formativa
			Implementare materiali promozionali digitali dedicati agli studenti in mobilità in entrata e semplificare la fruizione delle informazioni
Implementare una procedura per il riconoscimento delle attività brevi di formazione degli studenti nell'ambito di ERUA			
1.2 Un'offerta formativa attrattiva	Sportello studenti internazionali		
1.3 Un sostegno efficace al percorso di apprendimento	Dematerializzazione e snellimento e automazione dei servizi agli studenti		
1.3.4 Potenziamento della didattica integrativa delle lingue straniere attraverso il rafforzamento del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)	Testing on-line		
1.4 Valorizzare la didattica		Adeguamento dei canali comunicativi	
		Contributo alla valorizzazione didattica mediante adozione strumenti digitali innovativi per la programmazione e gestione dell'offerta formativa	
		Partecipazione all'offerta didattica di Ateneo al fine di far acquisire agli studenti competenze trasversali	
		Registro elettronico docenti	
2. RICERCA	2.1 Contribuire al rafforzamento della ricerca nelle SSH	Adesione ad un sistema di valutazione esterno della ricerca che supporti l'Ateneo nel raggiungimento di elevati risultati a livello nazionale Supporto ai ricercatori nella gestione dei dati della ricerca	
	2.2 Una ricerca multidisciplinare, interdisciplinare e transdisciplinare nel contesto internazionale		Analizzare mercati strategici e trend globali per potenziare l'offerta formativa
			Implementare materiali promozionali digitali dedicati agli studenti in mobilità in entrata
	2.3 Potenziare l'infrastruttura interna per la ricerca		ERUA: procedura di riconoscimento delle attività brevi di formazione
			Integrazione di risorse bibliografiche ad accesso aperto nel portale Quaerit e nel discovery tool Quaerit-RE di Ateneo
			Interoperabilità del Catalogo delle Biblioteche di Ateneo con l'Archivio Collettivo Nazionale dei Periodici (ACNP) per la condivisione delle risorse seriali
			Linee guida per la gestione del processo di conferimento delle risorse digitali nella biblioteca Nexhum, garantendo qualità, conformità legale e uniformità
			Potenziare i network nazionali e internazionali, per aumentare l'attrattività delle pubblicazioni Eum in accesso aperto
			Realizzazione del nuovo sito web delle biblioteche di Ateneo in modalità SaaS
	3. TERZA MISSIONE E IMPATTO SOCIALE	3.1 - Un Ateneo aggregatore di comunità	Migliorare la Comunicazione: tecniche per comunicare in situazioni di public speaking
3.2 - Un Ateneo che co-progetta l'innovazione sociale			Incrementare la consapevolezza della comunità accademica sulla gestione della proprietà intellettuale
			Monitoraggio dati della Valorizzazione delle Conoscenze e Impatto Sociale (AVA3)
			Potenziamento dei servizi di incubazione di Spin off e Start Up dell'Università di Macerata
		Potenziamento dei servizi di scouting nell'ambito dei finanziamenti nazionali e internazionali	
3.3 - Un Ateneo che apre orizzonti professionali		Mappatura fabbisogno occupazionale della Regione Marche	

SEGUE TABELLA 33

LINEA STRATEGICA	OBIETTIVO STRATEGICO	Obiettivi operativi
4. WELFARE DI ATENEO	4.1 Realizzare un benessere organizzativo diffuso	Integrazione informazioni Cedolino emolumenti
		Nuova sede CUS viale Indipendenza
	4.1.1 Monitoraggio periodico del benessere individuale e organizzativo della comunità universitaria	Riclassificazione del piano dei conti di Ateneo secondo una prospettiva di genere
		Vademecum informativo personale neo assunto
4.1.2 Implementare servizi benessere per la comunità studentesca, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, il personale docente e ricercatore	Redazione del Gender Equality Plan 2025-27	
5. PER GLI SPAZI, LA TRASFORMAZIONE DIGITALE E LA SOSTENIBILITÀ	5.1. Un Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale	Supporto psicologico alla comunità accademica
		DM481/2024 - Alloggi per gli studenti e riforma della legislazione sugli alloggi per gli studenti" prevista dalla Missione 4, Componente 1 PNRR
		Avvio FARM HPC
		Potenziamento network
Progetto backup di 2° livello		
Progetto di potenziamento della SAN d'Ateneo		
Startup U-Planner - rinnovo servizio aule.unimc.it		
Avviare un sistema basato su intelligenza artificiale per supportare la gestione di atti, provvedimenti e pratiche amministrative standard		
5.1.3 Dotare l'Amministrazione di Ateneo di tecnologie necessarie alla transizione digitale	Dematerializzare e razionalizzare le procedure di autorizzazione e di liquidazione delle missioni	
	Digitalizzazione dell'intero ciclo di vita dei contratti pubblici	
5.2 Un Ateneo sostenibile	Linee guida per la gestione delle aule e degli spazi universitari, concessione a terzi degli spazi universitari	
	Portale web di Ateneo: Rubrica A-Z del personale e dei servizi dell'Ateneo	
6. PER UNA ORGANIZZAZIONE A SERVIZIO DELLA COMUNITÀ	6.1 Un'organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Efficientamento energetico
		Monitoraggio interventi di manutenzione
		Adeguare gli spazi alla nuova organizzazione
		Incremento competenze del personale ARU sull'utilizzo gestionali
		Ridefinizione del Disegno organizzativo della struttura amministrativa
		Riordino e catalogazione dell'archivio di deposito in formato cartaceo della struttura
		Ridisegnare i principali workflow dei progetti di ricerca su bandi competitivi
		Carta dei servizi
		Linee guida per la concessione della licenza d'uso del logo, degli altri segni distintivi e del patrocinio dell'Università degli Studi di Macerata
		Predisposizione di una strategia di comunicazione efficace
	6.2 Un sistema direzionale di Ateneo basato sul controllo di gestione	Predisposizione Manuale di gestione documentale (DPCM 3 dicembre 2013)
		Promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano (Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 14.01.2024)
		Promuovere percorsi per l'accrescimento delle competenze del capitale umano. Piani di formazione per l'accrescimento delle competenze del personale afferente alla divisione (Direttiva Ministro per la pubblica Amministrazione del 14.01.2024)
		Ricognizione crediti da riscuotere, elaborazione del processo e avvio dei procedimenti di recupero
		Unificazione del Codice etico d'Ateneo e del Codice di comportamento dei dipendenti UniMC
		Definizione di una procedura per il monitoraggio del fabbisogno di cassa assegnato all'Ateneo
6.2 Un sistema direzionale di Ateneo basato sul controllo di gestione	Favorire l'accesso al patrimonio informativo statistico da parte degli utenti e definizione della policy di accesso al sistema MIA (Monitor Integrato di Ateneo)	
	Progetto pilota per l'implementazione di un cruscotto di controllo di gestione a supporto delle decisioni degli organi di governo e delle strutture amministrative dell'Ateneo	
	Reingegnerizzazione processo acquisti di competenza dell'ufficio servizi amministrativi e contabili di ciascun dipartimento	
	Rispetto dei tempi di pagamento previsti dal decreto legislativo 9 novembre 2012, n. 192 (circolare MEF-RGS n. 25/2024)	
	Verifica della corretta implementazione delle informazioni relative alle fatture nel sistema Piattaforma Certificazione Crediti	

Nel grafico seguente, invece, si dà conto del numero di obiettivi del PIAO e del numero di strutture coinvolte per Linea strategica del PSA.

FIGURA 18 - LINEE STRATEGICHE DI ATENEO CON NUMERO OBIETTIVI OPERATIVI ALL'INTERNO DEL PIAO E NUMERO STRUTTURE COINVOLTE



## 8 Risorse, efficienza ed economicità

In relazione alla consuntivazione degli obiettivi delle strutture del 2025 ed al raccordo con la programmazione e la gestione economico-finanziaria si riporta la tabella sottostante con il grado di utilizzo delle risorse collegate a specifici obiettivi di performance (soltanto per gli obiettivi che prevedevano esborsi finanziari).

TABELLA 34: OBIETTIVI DELLE STRUTTURE 2025 CON RENDICONTAZIONE UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE

OBIETTIVO STRATEGICO	Descrizione	Area	Risorse necessarie (in €)	Rendicontazione risorse
2.1 Contribuire al rafforzamento della ricerca nelle SSH	Supportare l'implementazione della "Policy d'Ateneo per l'accesso aperto alle pubblicazioni scientifiche e per la gestione dei dati della ricerca" fornendo ai ricercatori sostegno nella gestione dei dati della ricerca nelle diverse fasi secondo i principi FAIR dell'Open Science	Area Ricerca e Innovazione	budget ARIC €5.000,00	Servizio acquisito e pagamento in corso
6.1 Un'organizzazione adeguata ai nuovi scenari	L'obiettivo prevede la ricognizione presso le strutture dei crediti da riscuotere, la progettazione del processo e l'avvio dei procedimenti, stragiudiziali o giudiziali, di recupero	Area legale documentale e data protection	€5.000,00	Attività svolta senza necessità di risorse
3.2 - Un Ateneo che co-progetta l'innovazione sociale	Potenziamento dei servizi di scouting, analisi dei bandi ministeriali o di altre Amministrazioni ed Enti nazionali, pubblici e privati, Fondazioni, mediante la diffusione alla comunità accademica a mezzo di una pagina web dedicata e mailing list	Area Valorizzazione delle Conoscenze e Impatto Sociale	€1.500,00 CA.04.42.03.01, 2025-2027	Servizio acquisito e pagamento in corso
3.1 - Un Ateneo aggregatore di comunità	Organizzazione di moduli formativi in materia di public speaking e disseminazione della ricerca	Area Valorizzazione delle Conoscenze e Impatto Sociale	€5.000,00, CA.04.41.09.03, 2025	Servizio acquisito e pagamento effettuato
5.1 (Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale)	Il progetto si prefigge lo scopo di aumentare lo spazio di storage utilizzato dai sistemi centrali e dal servizio di file server utilizzato dalle strutture dell'Ateneo	ASIT	€65.000+iva, già stanziati budget 2024	Attrezzatura acquisita e pagamento in corso
5.1 (Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale)	Il progetto ha lo scopo di attivare un sistema di backup locale di 2° livello per garantire la resilienza dei sistemi e dei dati memorizzati nella server farm d'Ateneo	ASIT	€60.000 Scheda budget 6503	Attrezzatura acquisita e pagamento in corso
5.1 (Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale)	Potenziamento network Polo multimediale Pantaleoni e sostituzione apparati obsoleti	ASIT	€20.000 Scheda budget 6509	Attrezzatura acquisita e pagamento in corso
5.1 Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale)	Il progetto ha lo scopo di rinnovare il servizio aule.unimc.it si segnala anche l'esigenza di dare risposta all'istanza formulata dalla rappresentanza studentesca al PQA nella quale richiedevano strumenti adeguati per il controllo della logistica e orari delle lezioni.	ASIT	€28.000 Scheda budget 6513	Attrezzatura acquisita e pagamento in corso
6.1 Una organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Recupero, ristrutturazione e messa in esercizio Palazzi Silvestri e Lazzarini (Ex Banca d'Italia)	Area Procurement, Edilizia e Sostenibilità	€1.000.000 (accordo di programma)	Servizio acquisito e pagamento in corso
5.2 Un Ateneo sostenibile	Interventi di sostituzione di tutti gli infissi sugli immobili sede di Giurisprudenza e Via Garibaldi per efficientamento energetico	Area Procurement, Edilizia e Sostenibilità	€1.141.000 (Giurisprudenza) € 1.100.000 (Via Garibaldi)	Servizio acquisito e pagamento in corso
4.3 Rafforzare l'inclusività dell'Ateneo	Procedura di gara per l'affidamento dei lavori di realizzazione delle residenze	Area Procurement, Edilizia e Sostenibilità	€2,5 milioni costo dell'intero progetto biennio 2025 e 2026	Servizio acquisito

<b>OBIETTIVO STRATEGICO</b>	<b>Descrizione</b>	<b>Area</b>	<b>Risorse necessarie (in €)</b>	<b>Rendicontazione risorse</b>
4.1.1 Monitoraggio periodico del benessere individuale e organizzativo della comunità universitaria	Gli uffici dell'Area supporteranno la Prorettrice al Benessere e i delegati di riferimento nella predisposizione del GEP 25-27	Area Benessere e Welfare	€5.000 (a valere su FFO DM 1170/2024 art. 11 lett. f)	In via di pagamento
4.1.2 Implementare servizi benessere per la comunità studentesca, il personale tecnico-amministrativo e bibliotecario, il personale docente e ricercatore	Gli psicologi dovranno svolgere colloqui di supporto che non si connotino come terapia, e svolgere interventi di gruppo anche web-based, in funzione degli obiettivi del progetto PROBEN.	Area Benessere e Welfare	€40.000 (Delibera Cda 28.11.2024)	servizio acquisito in attesa di fattura
1.3.4 Potenziamento della didattica integrativa delle lingue straniere attraverso il rafforzamento del Centro Linguistico di Ateneo (CLA)	Aggiornamento del Testing on-line (implementato e disponibile attualmente su piattaforma Moodle) per la verifica delle competenze linguistiche richieste all'ingresso, al fine di agevolare la fruizione della didattica in lingua straniera. In particolare l'aggiornamento potrà riguardare prioritariamente l'italiano per gli/le studenti/esse internazionali	Area Offerta Formativa	€3.000	servizio acquisito
2.3 Potenziare l'infrastruttura interna per la ricerca	Definizione dei contenuti: Tipologie di risorse accettate; Requisiti di qualità (risoluzione, formati digitali standard, metadati); Verifica dei diritti di proprietà intellettuale; Modelli di licenza d'uso; Modalità di sottomissione delle risorse; Tempistiche e processi di revisione da parte dell'Ufficio; Standard per la metadattazione; Modalità di aggiornamento delle risorse conferite; Rimozione o revisione di contenuti non conformi	Area Servizi bibliotecari e editoriali	Costi per il mantenimento annuale della biblioteca digitale €29.000,00	servizio acquisito
2.3 Potenziare l'infrastruttura interna per la ricerca	Realizzazione del nuovo sito web delle biblioteche di Ateneo in modalità SaaS	Area Servizi bibliotecari e editoriali	€3.750,00 (2025) €750,00 (2026)	servizio acquisito
1.4 Valorizzare la didattica	Realizzazione di un percorso formativo trasversale (Laboratorio dell'Editoria - LED) con rilascio di Open Badge e rilevamento del gradimento del percorso formativo	Area Servizi bibliotecari e editoriali	€8.000,00 per ciascun anno di svolgimento	servizio acquisito

Allo stesso modo, a dimostrazione della correlazione tra programmazione economico-finanziaria e obiettivi dei dirigenti, si riporta una rendicontazione sull'utilizzo delle risorse collegate al perseguimento degli obiettivi con rilevanza finanziaria.

TABELLA 35: OBIETTIVI DEI DIRIGENTI 2025 CON RENDICONTAZIONE UTILIZZO RISORSE FINANZIARIE

OBIETTIVO STRATEGICO	Descrizione	Divisione	Risorse necessarie (in €)	Rendicontazione risorse
6.1 Un'organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Definizione, previo confronto con il personale assegnato alla divisione, di piani formativi individuali (per responsabili di area e responsabili di ufficio della divisione) su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno non inferiore a 40 ore annue	Bilancio, qualità e programmazione	€5.000	Le risorse per la formazione sono gestite e spese da ARIUM per tutto il personale dell'Ateneo
4.3 Rafforzare l'inclusività dell'Ateneo	Presentazione istanza di contributo come da procedimento descritto nel DM 481/2024 e avvio dei lavori di realizzazione delle residenze	Procurement, edilizia e servizi IT	€2,5 milioni costo dell'intero progetto biennio 2025 e 2026	Servizio acquisito e pagamento in corso
4.1 Realizzare un benessere organizzativo diffuso	Emissione del certificato di fine lavori del 1° stralcio dei nuovi impianti sportivi di viale Indipendenza	Procurement, edilizia e servizi IT	€3.238.400	Nell'esercizio 2025 risultano costi pagati per € 1.783.144,63 per i progetti connessi alla nuova sede CUS
6.1 Un'organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Definizione, previo confronto con il personale assegnato alla divisione, di piani formativi individuali (per responsabili di area e responsabili di ufficio della divisione) su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno non inferiore a 40 ore annue	Procurement, edilizia e servizi IT	€5.000	Le risorse per la formazione sono gestite e spese da ARIUM per tutto il personale dell'Ateneo
6.1 Un'organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Definizione di piani formativi individuali (per dirigenti, responsabili di area e responsabili di ufficio non incardinati in una divisione) su tematiche di rilievo per lo sviluppo individuale e professionale, per un impegno non inferiore a 40 ore annue	Direzione Generale	€10.000	Le risorse per la formazione sono gestite e spese da ARIUM per tutto il personale dell'Ateneo
6,1 Una organizzazione adeguata ai nuovi scenari	Perfezionare il processo di riorganizzazione implementato nel 2024, realizzando per il personale apicale un percorso di incontri periodici sulla gestione del cambiamento nelle organizzazioni	Direzione Generale	€1.000	Servizio acquisito e pagamento in corso
5.1 Un Ateneo pronto ad accogliere le sfide della trasformazione digitale	Studio di fattibilità, con il supporto di docenti esperti di AI (2025), per l'individuazione di piattaforme e protocolli; formazione del personale; costituzione del gruppo di lavoro	Direzione Generale	€2.000	Servizio acquisito e pagamento in corso

### 8.1 Le principali fonti di finanziamento dell'Università di Macerata

L'assegnazione 2025 del FFO è stata disposta con Decreto Ministeriale n. 595 del 7 agosto 2025, registrato dalla Corte dei Conti il 22 agosto 2025 n. 1775. All'Università di Macerata sono stati assegnati complessivamente circa 46,62 milioni di Euro (si tratta di un importo stimato in base sia alle assegnazioni già conosciute ed una stima in base al valore del 2024 per le voci non ancora conosciute), in crescita dell'1,3% rispetto all'anno precedente ed un peso sul sistema nazionale pari a 0,51% stabile rispetto al 2024.

Di seguito si espongono i dati di sintesi relativi al FFO assegnato negli ultimi tre anni all'Università di Macerata.

TABELLA 36 - ASSEGNAZIONI FFO DELL'UNIVERSITÀ DI MACERATA; ANNI 2022-2025

	2022	2023	2024	2025 (stimato)
<b>Quota base di cui:</b>	<b>24.244.375</b>	<b>24.603.533</b>	<b>21.304.182</b>	<b>25.299.410</b>
- quota standard	10.723.043	11.541.735	10.683.617	11.644.546
- quota storica	11.693.574	11.436.187	8.968.566	8.731.859
- di cui consolidamento piani straordinari conclusi o una tantum o recuperi			-145.282	3.156.391
- Sostegno passaggio scatti biennali	832.386	639.451	816.990	816.990
- Valorizzazione PTA	276.327	283.374	283.374	283.374
- Integrazione quota base	719.045	702.786	696.917	666.250
<b>Quota premiale</b>	<b>10.692.317</b>	<b>11.420.456</b>	<b>10.250.440</b>	<b>11.014.799</b>
<b>Intervento perequativo</b>	<b>1.910.176</b>	<b>1.215.494</b>	<b>2.621.129</b>	<b>1.812.708</b>
<b>Programmazione Triennale</b>	<b>610.598</b>	<b>610.598</b>	<b>574.125</b>	<b>638.257</b>
<b>Piani straordinari</b>	<b>3.551.946</b>	<b>4.738.610</b>	<b>6.464.649</b>	<b>3.308.258</b>
<b>Interventi a favore degli studenti (inclusa no tax area)</b>	<b>2.560.762</b>	<b>3.020.568</b>	<b>3.107.223</b>	<b>2.843.946</b>
<b>Altri interventi</b>	<b>2.028.967</b>	<b>1.416.212</b>	<b>1.703.015</b>	<b>1.703.862</b>
<b>TOTALE Assegnazioni FFO</b>	<b>45.599.141</b>	<b>47.025.471</b>	<b>46.024.763</b>	<b>46.621.240</b>
Variazione % totale assegnazioni		3,13%	-2,13%	1,30%

L'assegnazione della **quota base**, comprensiva del consolidamento dei piani straordinari conclusi, assomma a Euro 25.299.410, in crescita del 18,8% rispetto al 2024; senza la componente consolidata l'importo sarebbe stato di 22,14 milioni, comunque in crescita del 3,9%. La **quota storica** scende del 2,6% passando da 8,97 milioni a 8,73 milioni di Euro, mentre la quota del **costo standard** aumenta del 9%, passando da 10,68 a 11,64 milioni di Euro. L'integrazione della quota base per la ricerca di base scende ulteriormente del 4,4% arrivando a 666.250 Euro.

L'importo destinato ai piani straordinari di reclutamento si dimezza da 6,46 a 3,3 milioni di Euro, in quanto 3,16 milioni si vanno a consolidare nella quota base, così come gli importi destinati alla valorizzazione del PTAB (Euro 283.374) e agli scatti biennali del personale docente (Euro 816.990). La quota base assegnata ad UniMC rappresenta lo 0,51% del totale nazionale, una ulteriore perdita di 0,01 punti percentuali rispetto allo scorso anno.

La **quota premiale** assegnata ad UniMC è pari a Euro 11.014.799 in ripresa del 7,5%, ma questo aumento non permette di recuperare completamente la perdita rispetto del 2023, quando si era registrato il massimo valore pari a Euro 11.420.456. Nel complesso la quota premiale assegnata a UniMC rappresenta lo 0,44% delle risorse totali, in ripresa di 0,01 punti percentuali rispetto allo stanziamento totale di 2,5 miliardi.

L'**intervento perequativo** registra, per contro, un deciso calo dopo il tetto massimo raggiunto lo scorso anno (da 2,62 milioni a 1,81 milioni di Euro).

### 8.1.1 Le voci di conto economico

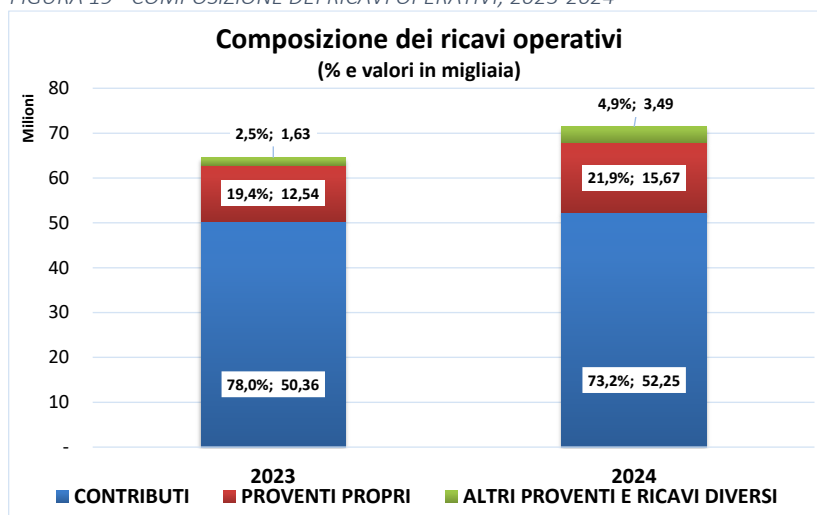
Le principali voci di conto economico sono rappresentate dai costi operativi e dai proventi operativi. Dal bilancio consuntivo 2024 si evidenzia un ulteriore rafforzamento dei proventi operativi (+6,88 milioni di Euro, +10,7%) a cui si contrappone un aumento ancor più importante dei costi operativi (+10,4 milioni di Euro, +18,6%). La differenza tra proventi e costi operativi risulta comunque positiva, nonostante la considerevole riduzione rispetto al 2023.

TABELLA 37 - PRINCIPALI AGGREGATI DEL CONTO ECONOMICO CONSUNTIVO 2023 E 2024-

DESCRIZIONE	2023	2024
Proventi operativi	64.528.234,04	71.414.981,63
Costi operativi	-56.145.454,39	- 66.563.799,69
Differenza tra proventi e costi operativi	8.382.779,65	4.851.181,94
<b>Risultato d'esercizio</b>	<b>5.245.234,68</b>	<b>1.913.972,94</b>

Le principali componenti dei proventi operativi sono rappresentate nel grafico sottostante.

FIGURA 19 - COMPOSIZIONE DEI RICAVI OPERATIVI; 2023-2024



I contributi crescono complessivamente del 3,8%, ritmo più contenuto rispetto al 6,3% del 2023. I contributi dal MUR e altre amministrazioni centrali passano da 48,2 a 50,55 milioni di Euro, con la voce principale, il Fondo di Finanziamento Ordinario, che cresce dell'1,2% (da 43,7 a 44,2 milioni di Euro), mentre le altre componenti crescono del 20,8% (+1,38 milioni di Euro).

Un dato di anteprima sulle registrazioni contabili del fondo di finanziamento ci dice che, provvisoriamente, gli incassi relativi al FFO di competenza del 2025 ammontano a Euro 43.184.075, come da tabella sottostante.

Con riferimento agli importi indicati nel DM 1170/2024, è stato incassato il 100% della quota base, comprensiva dell'importo assegnato con DM 1676/2024; risulta accertato l'incasso del 100% della quota premiale, dell'intervento perequativo e dei piani straordinari. Per la compensazione per la no tax area, l'importo incassato risulta inferiore di Euro 37.113 rispetto al preventivato. Si tenga presente che la contabilizzazione dei contributi relativi allo FFO di competenza del 2024 potrebbe non essere ancora completa e che alcuni importi potrebbero essere erogati dal Ministero in anni successivi.

TABELLA 38 - VALORE PRELIMINARE DEI PROVENTI DERIVANTI DAL CONTRIBUTO PER FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO DI COMPETENZA DELL'ANNO 2025 E INCASSATI ENTRO 31/12/2025, UNIMC;

descrizione	importo contabilizzato
quota base	23.630.052,00
quota premiale	11.014.799,00
Scuola Giacomo Leopardi	475.000,00
Int. Perequativo	1.774.857,00
no tax area	899.729,00
Piani straordinari	3.308.258,00
Integrazione quota base	666.250,00
Interventi a favore degli studenti	291.374,00
Altri interventi	40.937,00
<b>Totale</b>	<b>42.101.256,00</b>

Fonte: registrazioni contabili UGov (Movimenti COAN)

Dopo l'incremento a doppia cifra del 2022, nel 2023 i costi operativi sono cresciuti in misura molto più limitata (+2,5%), ma nel 2024 hanno ripreso a crescere a ritmo sostenuto (+18,6%). La componente più importante dei costi dell'Ateneo, il costo del personale, passa da 40,3 a 45,19 milioni di Euro (+12%); da un lato, il costo del personale docente di ruolo cresce del 7,9% e, dall'altro, il costo del PTA che cresce del 24,9%. Nel contempo, troviamo un decremento consistente del costo degli esperti linguistici (-413 mila Euro, -47%), dopo che nel 2023 era stato registrato un aumento (+476 mila Euro; +105%) a causa principalmente della risoluzione della lunga vertenza sulla ricostruzione della carriera degli ex lettori. I costi della docenza a contratto registrano un aumento del 28,6%, passando da 646 mila a 807 mila Euro e tornando quindi in linea con i valori del 2022.

TABELLA 39 - VALORE PRELIMINARE DEI PROVENTI DERIVANTI DAL CONTRIBUTO PER FONDO DI FINANZIAMENTO ORDINARIO DI COMPETENZA DELL'ANNO 2025 E INCASSATI ENTRO 31/12/2025, UNIMC;

DESCRIZIONE	2024	2023	% 2024	% 2023
COSTI DEL PERSONALE	45.190.350,11	40.309.320,12	67,9%	71,8%
COSTI DELLA GESTIONE CORRENTE	16.965.148,52	13.120.400,84	25,5%	23,4%
AMMORTAMENTI E SVALUTAZIONI	2.345.884,21	2.206.176,38	3,5%	3,9%
ACCANTONAMENTI PER RISCHI E ONERI	1.284.634,59	29.825,79	1,9%	0,1%
ONERI DIVERSI DI GESTIONE	777.782,26	479.731,26	1,2%	0,9%
<b>TOTALE</b>	<b>66.563.799,69</b>	<b>56.145.454,39</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

I costi della gestione corrente rappresentano il 25,5% dei costi operativi ed anch'essi mostrano un incremento rispetto al 2023 (+29,3%, passando da 13,1 a 16,97 milioni di Euro).

Gli ammortamenti aumentano del 6,3% (passando da 2,2 a 2,3 milioni di Euro) per effetto dei rilevanti investimenti sostenuti dall'Ateneo a seguito del sisma del 2016, ma anche per gli investimenti in attrezzature informatiche sostenuti per le politiche di digitalizzazione perseguite dall'Ateneo.

### 8.1.2 L'andamento degli indicatori PROPER

Di seguito si analizzano gli indicatori definiti dal D.Lgs. 49/2012, che il MUR utilizza per valutare le performance degli Atenei e che hanno ricadute sulla dotazione di punti organico per il reclutamento di personale, sulla possibilità di contrarre nuovi mutui, sulla possibilità di ottenere cofinanziamenti per interventi infrastrutturali, sull'accREDITAMENTO e sull'istituzione di nuovi corsi di studio.

Gli ultimi valori ufficializzati del MUR sono quelli relativi al 2024, mentre i dati del 2025 sono, in parte, frutto di stima dell'Ateneo.

TABELLA 40 - INDICATORI PROPER (EX D.LGS. 49/2012); UNIVERSITÀ DI MACERATA; 2017-2025\*

anno	IP - Indicatore spese di personale	IDEB - Indicatore spese di indebitamento	ISEF - Indicatore di Sostenibilità Finanziaria
2016	68,55%	8,40%	1,15
2017	68,46%	8,19%	1,15
2018	71,18%	9,17%	1,11
2019	66,63%	7,17%	1,19
2020	68,27%	7,74%	1,16
2021	65,45%	6,67%	1,21
2022	67,93%	7,05%	1,17
2023	69,12%	7,37%	1,15
2024	73,56%	8,76%	1,08
2025*	76,60%	9,88%	1,04

Fonte: PROPER; (\*) per il 2025 stima da BUE di previsione 2026-2028

Per l'Ateneo il monitoraggio di questi indicatori è fondamentale anche in maniera prospettica per mantenere la barra dritta della complessiva gestione su una strada di sostenibilità.

L'andamento dell'indicatore delle spese di personale (IP) è dato dal rapporto tra le spese complessive del personale a carico dell'Ateneo<sup>3</sup> diviso la somma delle entrate derivanti dal Fondo di Finanziamento Ordinario, dal Fondo della programmazione triennale e dalla contribuzione studentesca (al netto dei rimborsi). Tale indicatore si è sempre attestato al di sotto del valore soglia dell'80%. Dopo il minimo raggiunto nel 2021 (65,45%), l'IP è andato via via incrementandosi a causa dell'aumento dei costi del personale non interamente compensati da incrementi nelle entrate. Per il 2025, in sede di bilancio previsionale, è stato stimato un indicatore pari al 76,6% in considerazione della diminuzione del FFO assegnato ad UniMC e all'incremento di circa 3 milioni di Euro nelle spese di personale dovute all'implementazione dei piani straordinari di

TABELLA 41- MODALITÀ DI CALCOLO DEGLI INDICATORI PROPER

CALCOLO INDICATORI DI SPESE DI PERSONALE E DI INDEBITAMENTO (D.Lgs. 49/2012)	2023	2024	2025*
spese di personale	38.232.545	40.827.299	41.746.592
finanziamenti esterni	857.863	847.870	690.258
entrate complessive nette (FFO + programmazione + contribuzione studentesca-rimborsi)	54.069.339	54.350.155	54.499.178
oneri di ammortamento	1.226.137	1.253.996	1.254.067
fitti passivi	59.500	59.500	59.500
<b>Stima indicatore spese di personale</b>	<b>69,12%</b>	<b>73,56%</b>	<b>76,60%</b>
<b>Stima indicatore spese di indebitamento</b>	<b>7,37%</b>	<b>8,76%</b>	<b>9,88%</b>
fitti passivi	59.500	59.500	59.500
entrate complessive nette	54.069.339	54.290.655	54.439.678
82% entrate complessive nette	44.336.858	44.518.337	44.640.536
spese di personale (al netto dei finanziamenti esterni) + oneri di ammortamento	38.600.819	41.233.425	43.000.659
<b>ISEF</b>	<b>1,15</b>	<b>1,08</b>	<b>1,04</b>

Fonte: PROPER; (\*) per il 2025 stima da BUE di previsione 2026-2028

<sup>3</sup> Dati estratti dalla banca dati DALIA relativa agli assegni fissi con oneri a carico dell'amministrazione stimati in maniera forfettaria (al 37,7% o al 32,7%, solo per Direttore Generale)

## 9 Risultati in materia di Trasparenza ed integrità

*(A cura del Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza di Ateneo)*

Secondo quanto previsto nella sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025-2027 dell’Università degli Studi di Macerata, in un’ottica di pianificazione e programmazione annuale, l’attività di monitoraggio volta a verificare l’idoneità e lo stato di attuazione delle misure di prevenzione della corruzione contenute nella suddetta sottosezione, si è svolta, nel corso del 2025, secondo due distinti ordini di livello, così come sollecitato dal PNA 2022-2024.

Il monitoraggio di primo livello ha comportato la trasmissione al Responsabile per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (RPCT) da parte dei suoi referenti di due relazioni periodiche (la prima con scadenza al 30 giugno, la seconda al 30 novembre), finalizzate alla verifica dell’attuazione delle previsioni del Piano e redatte secondo un modello standard allegato al PIAO stesso. Con tali relazioni i referenti del RPCT (individuati dal PIAO nei vari Responsabili di struttura, nel Responsabile per la transizione digitale e nel Responsabile della protezione dei dati) sono stati chiamati ad esprimersi in ordine al monitoraggio sul rispetto dei tempi di conclusione dei procedimenti di propria competenza, all’indicazione di specifiche ed eventuali esigenze formative, alle esigenze di rotazione del personale, ai risultati dei controlli a campione delle autodichiarazioni, al rispetto della clausola del *pantouflage*, al rispetto della disciplina sul conflitto di interessi, alle richieste di attivazione del potere sostitutivo in caso di inerzia, alla presenza di segnalazioni di rinvio a giudizio, al monitoraggio sugli obblighi di pubblicità degli atti sul sito web istituzionale, alla proposizione di ulteriori aree di rischio da indicare nel Piano e di ulteriori miglurie.

Il monitoraggio di secondo livello ha previsto, invece, lo svolgimento di audit interni tra il RPCT e/o l’Ufficio di supporto e le Strutture dell’Ateneo da svolgersi annualmente attraverso incontri in presenza o in modalità telematica.

Le attività di monitoraggio sia di primo livello che di secondo livello sono state pressoché adempiute nella loro totalità. I risultati dei monitoraggi sono stati poi presi in considerazione ai fini della redazione della sottosezione “Rischi corruttivi e trasparenza” del PIAO 2026-2028.

Il buon livello raggiunto dall’Ateneo nell’ambito della prevenzione della corruzione e della trasparenza sono altresì rinvenibili nella relazione annuale del RPCT riferita al 2025 e consultabile alla seguente pagina: [Prevenzione della corruzione](#).

Con riferimento specifico alla trasparenza, nell’ambito del controllo annuale compiuto dal Nucleo di Valutazione d’Ateneo in ordine all’assolvimento degli obblighi di pubblicazione, l’organo, anche per l’anno 2025, ha attestato che l’assolvimento al 100% degli obblighi di pubblicazione previsti dal d.lgs. n. 33/2013 ss.mm.ii. e individuati con delibera Anac n. 192 del 7 maggio 2025 ([attestazione assolvimento obblighi di pubblicazione](#)).

Ad ogni modo, anche nell’anno 2025 è stato effettuato, da parte dell’Ufficio di supporto al RPCT, il monitoraggio periodico dei contenuti pubblicati nella sezione “Amministrazione trasparente” per verificare il rispetto dei criteri di completezza e aggiornamento delle varie sottosezioni rispetto a quanto contenuto nelle Linee guida pubblicate dall’ANAC con delibera n. 1310 del 2016, nonché nelle delibere Anac n. 261 del 2023 e n. 264 del 2023 (modificata con delibera n. 601 del 2023) relativamente alla sottosezione dedicata a bandi di gara e contratti. Con esattezza, il citato Ufficio ha effettuato verifiche mensili sull’adempimento degli obblighi di pubblicazione posti in capo ai responsabili della pubblicazione individuati nell’allegata tabella al PIAO, oltre ad aver inoltrato, con cadenza trimestrale ai medesimi responsabili, un memorandum per la verifica del rispetto delle pubblicazioni tempestive e per l’aggiornamento delle sottosezioni di Amministrazione trasparente contenenti obblighi trimestrali, semestrali e annuali. Particolare attenzione viene posta in ordine al rispetto della disciplina sulla protezione dei dati personali, e formato di tipo aperto dei dati e documenti pubblicati, come espressamente richiesto dall’articolo 7 del d.lgs. 33/2013 ss.mm.ii.: la progressiva digitalizzazione degli atti e dei flussi procedurali dell’Ateneo costituisce un importante fattore di semplificazione riguardo tali profili e agevola l’attività di pubblicazione dei vari Responsabili delle sottosezioni.

## 10 Uguaglianza di genere, welfare e benessere

*(A cura della Pro-Rettrice con delega per l'Area Benessere e Welfare)*

L'Area benessere e welfare istituita con la riorganizzazione amministrativa alla fine del 2024, dopo un anno di attività, ha visto nel corso del 2025 la necessità di dare maggiore visibilità alle politiche di uguaglianza di genere, attraverso la creazione di un ufficio dedicato che prende il nome di "diritto allo studio e uguaglianza di genere". L'ufficio in questione si occupa delle tematiche legate alle attività previste nel Gender Equality Plan e nella promozione della cultura antidiscriminatoria.

A seguito dell'introduzione del primo GEP, le politiche di uguaglianza di genere, welfare e benessere UniMC hanno assunto una forma articolata in tre livelli:

1. Politiche e programmazioni strutturali
2. Creazioni di figure/ruoli istituzionali
3. Creare e accogliere buone prassi

Il secondo GEP 2025-2028, approvato a luglio 2025, ha visto il coinvolgimento della comunità UniMC attraverso alcuni focus group nella fase di elaborazione del piano. Le nuove politiche di uguaglianza di genere si concentrano sulle misure di equilibrio vita-lavoro delle componenti che studiano e lavorano nell'ateneo, in particolare servizi per neogenitori, forme di supporto per il benessere delle dottorande/i, attività di promozione della salute e di screening, in ottica preventiva, con attenzione alla medicina di genere. Accanto alla conciliazione, un secondo aspetto riguarda la promozione di una cultura organizzativa in ottica di genere, obiettivo che prevede la necessità di rafforzare la comunicazione di ogni azione GEP attraverso un logo apposito e un'informazione capillare e diffusa. Da sottolineare altresì, la volontà di introdurre una formazione di base rivolta a tutta la popolazione studentesca sui temi della violenza di genere e degli stereotipi sessisti, nonché l'attivazione di uno sportello antiviolenza in collaborazione con i servizi presenti nel territorio.

Pertanto, nel secondo GEP 2025-28 sono cinque le aree di intervento individuate:

- AREA I Benessere organizzativo ed equilibrio vita lavoro
- AREA II Equilibrio di genere e leadership trasformazionale nelle istituzioni
- AREA III Uguaglianza di genere nel reclutamento: accesso e carriere
- AREA IV Uguaglianza di genere: ricerca, didattica e impatto sociale nelle conoscenze
- AREA V Prevenzione e contrasto a bias e stereotipi di genere, molestie e violenze di genere

Per quanto riguarda le attività:

- è stata realizzata una nuova edizione del corso di formazione gratuito di 60 ore "Genere, politica, istituzioni", promosso dal CUG con il patrocinio di COUNIPAR (Conferenza Nazionale degli Organismi di Parità delle Università Italiane) con 80 partecipanti. Il corso vanta un'esperienza quasi ventennale con una notevole performance in termini di iscrizioni e con una presenza extraregionale significativa da parte dei e delle partecipanti, prevalentemente studenti e studentesse universitari/e, professionisti e dottorande/i;
- il CUG, attraverso una sua rappresentante del personale tecnico amministrativo e la sua Presidente, ha partecipato attivamente ai lavori del direttivo di COUNIPAR, con un contributo alla conferenza annuale tenutasi all'Università di Pisa (novembre 2025) dedicata al valore dell'uguaglianza e al gender gap delle università come danno sistemico. Alle attività formative ha partecipato altresì il personale dell'Area benessere e welfare;
- sono stati realizzati eventi formativi su: contrasto e prevenzione alla violenza di genere, diritti delle donne, razzismo/antirazzismo, iniziative seminariali e di sensibilizzazione pubblica per il 25 novembre (giornata di contrasto ed eliminazione della violenza contro le donne). Quest'ultima con il coinvolgimento dell'istruttrice di Mindfulness, delle docenti esperte dell'ateneo e con una partecipazione di più di 150 studentesse e studenti;

- è stato attivato il primo laboratorio strutturato in *Diversity management* presso il Dipartimento di Scienze Politiche, della comunicazione e delle relazioni internazionali sulla base delle indicazioni GEP;
- è stata attivata la *Dual Career* per le studentesse e gli studenti UniMC che praticano sport ad alto livello, nazionale o internazionale, dando loro la possibilità di coniugare carriera accademica e carriera sportiva in un’ottica di realizzazione del benessere e del diritto allo studio. Questa carriera permette percorsi formativi flessibili e personalizzati, godendo dell'esonero totale dalla contribuzione universitaria.

Relativamente al Benessere, la promozione del benessere psicofisico della comunità studentesca dell’Università degli Studi di Macerata è stata realizzata attraverso la partecipazione ad un progetto ministeriale sul benessere della comunità studentesca (Proben Me.Mo) grazie al quale nel 2025 sono state realizzate molte attività sia di supporto psicologico e sia di promozione della salute (screening). Sono state realizzate numerose attività sportive di carattere socio-ricreativo, in collaborazione con il CUS, tra cui lezioni con un chinesologo, un corso di autodifesa e un corso di scherma inclusiva.

In vista dell’attivazione dello sportello antiviolenza nel 2026 è stato sottoscritto un Accordo quadro con l’Ambito Territoriale Sociale 15 di Macerata. Lo sportello, in collaborazione con il CAV di Macerata, garantirà la presa in carico dei casi provenienti dalla comunità accademica.

### *Benessere organizzativo dei dipendenti*

Anche l’analisi interna del Benessere Organizzativo viene effettuata attraverso il progetto Good Practice; quella del 2024/25 è stata la quarta edizione che ha visto coinvolta l’Università di Macerata.

L’indagine analizza i dati riferiti alle percezioni dei dipendenti sugli aspetti di seguito sintetizzati e riferiti all’a.a. 2024/25:

- Benessere organizzativo,
- Condivisione del sistema di valutazione,
- Valutazione del superiore gerarchico.

Ciascun fattore sottoposto a valutazione è scomposto in una serie di ambiti secondo la seguente struttura:

La rilevazione è stata effettuata attraverso la somministrazione di una batteria di domande costituite da affermazioni rispetto alle quali il compilatore è tenuto ad esprimere il proprio grado di condivisione in una scala compresa tra 1 (totale disaccordo) e 6 (totale accordo). Considerando tale scala di rilevazione, un giudizio pari a 3,5 può considerarsi il minimo per un giudizio positivo.

Negli 8 ambiti in cui è stato scomposto il concetto di *benessere organizzativo*, i giudizi del personale tecnico amministrativo dell’Ateneo maceratese sono in linea con quelli medi complessivi e con quelli medi dei piccoli Atenei.

Nel quadro dell’ambiente di lavoro si riscontrano livelli bassi di criticità e buone relazioni tra colleghi come si può evincere dalle valutazioni medie riportate nella tabella seguente (in questo caso una valutazione bassa corrisponde ad un basso livello di criticità).

Dimensione	UniMC	Media Complessiva	Meda Piccoli Atenei
<b>Con che frequenza ha riscontrato i seguenti eventi nella sua organizzazione?</b>			
Gli errori commessi durante il mio lavoro mi vengono fatti notare ripetutamente	2,23	2,26	2,27
Nel rivolgermi agli altri mi capita di sentirmi isolato/a o di imbartermi in atteggiamenti ostili	2,46	2,42	2,45
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere prevalentemente mansioni inferiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	2,14	2,25	2,26
Nel mio lavoro mi viene chiesto di svolgere anche mansioni superiori rispetto a quelle previste dal mio ruolo	3,29	3,30	3,35

Nel complesso c'è un apprezzamento del lavoro agile, pur se le modalità di fruizione di questo strumento potrebbero essere migliorate in Ateneo.

Dimensione	UniMC	Media Complessiva	Meda Piccoli Atenei
Sono soddisfatto/a di come l'Ateneo si sta strutturando per favorire il lavoro agile	3,68	3,85	3,47
Ritengo che il Lavoro Agile possa diventare una modalità di lavoro consolidata in Ateneo	5,03	5,02	4,93
Il lavoro agile ha migliorato la qualità del lavoro che svolgo	4,58	4,66	4,59

In generale, non sembrano rilevarsi criticità nell'ambito di potenziali discriminazioni, anzi, in Ateneo, così come a livello nazionale, si riscontra un ambiente tollerante e rispettoso delle diversità.

Dimensione	UniMC	Media Complessiva	Meda Piccoli Atenei
<b>Quanto si trova in accordo con le seguenti affermazioni?</b>			
Sento che la mia identità di genere NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto	4,97	4,98	4,89
Sento che la mia età NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto	4,75	4,82	4,76
Sento che la mia disabilità NON ostacola la mia valorizzazione sul lavoro, e in relazione ad essa sono trattato correttamente e con rispetto (se applicabile)	4,29	4,47	4,51

Gli aspetti più critici riguardano l'equità e lo sviluppo professionale sia per UniMC che per il sistema nazionale, con le problematiche maggiori riscontrate in relazione alla differenziazione tra retribuzione e lavoro svolto e alle reali possibilità di carriera.

Si confermano buoni i giudizi verso il superiore gerarchico in relazione alla crescita, all'equità e alla valutazione.

Sul sistema di valutazione della performance nel suo complesso si evidenziano ancora margini di miglioramento, in relazione alla chiarezza dei criteri di valutazione e alla loro trasparenza.

## 11 Conclusioni

La Relazione sulla Performance 2025 restituisce un quadro articolato e complessivamente positivo dell'azione amministrativa e gestionale dell'Università degli Studi di Macerata, consentendo di valutare in modo sistematico il grado di conseguimento degli obiettivi programmati e la coerenza tra risultati ottenuti, risorse impiegate e indirizzi strategici dell'Ateneo. Il documento rappresenta non soltanto un adempimento normativo, ma soprattutto uno strumento di rendicontazione trasparente verso gli organi di governo, la comunità accademica e gli stakeholder esterni, nonché una base conoscitiva essenziale per orientare le scelte future.

L'anno 2025 si è collocato in un contesto caratterizzato da trasformazioni significative e da una crescente complessità del quadro di riferimento, sia sul piano normativo e finanziario, sia sotto il profilo organizzativo. In tale scenario, l'Ateneo ha dimostrato una buona capacità di tenuta complessiva, mantenendo elevati livelli di performance nelle principali dimensioni della didattica, della ricerca, della terza missione e dei servizi amministrativi di supporto, come attestato dal pieno raggiungimento degli obiettivi di Ateneo e dal collocamento nella prima fascia di merito prevista dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

Un elemento centrale che ha caratterizzato l'esercizio 2025 è stato il progressivo consolidamento dell'integrazione tra il ciclo della performance, la programmazione strategica e la programmazione economico-finanziaria. Il raccordo tra Piano Strategico di Ateneo, Piano Integrato di Attività e Organizzazione e bilancio ha consentito di rafforzare la coerenza interna delle politiche di sviluppo, favorendo una lettura unitaria degli obiettivi e una maggiore consapevolezza dell'impatto organizzativo e finanziario delle scelte operate. In questo senso, la Relazione sulla Performance conferma il ruolo del ciclo della performance quale leva di governo e non soltanto quale strumento di misurazione ex post.

Particolarmente rilevante è stato il percorso di riorganizzazione amministrativa, entrato in vigore nel corso dell'anno, che ha rappresentato un passaggio strutturale di grande rilievo per l'Ateneo. La revisione dell'assetto organizzativo, finalizzata a rendere i processi più omogenei, snelli e orientati al servizio, ha richiesto un impegno significativo da parte di tutte le strutture coinvolte e ha comportato una fase di assestamento non priva di criticità. Tuttavia, i risultati conseguiti in termini di performance dimostrano come il cambiamento sia stato governato in modo efficace, senza pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi assegnati e ponendo le basi per un miglioramento strutturale dell'azione amministrativa nel medio-lungo periodo.

La capacità dell'Amministrazione di garantire continuità operativa e qualità dei servizi, anche in una fase di profonda trasformazione organizzativa, è stata resa possibile dal contributo professionale del personale tecnico-amministrativo e dirigente, il cui impegno si riflette nei risultati conseguiti dalle strutture e negli esiti complessivamente positivi della valutazione individuale e organizzativa. In tale prospettiva, la valorizzazione delle competenze, il rafforzamento delle attività formative e l'attenzione al benessere organizzativo rappresentano elementi strategici sui quali l'Ateneo è chiamato a investire con continuità.

Dal punto di vista finanziario, la Relazione evidenzia un quadro che, pur mantenendosi entro parametri di sostenibilità, richiede un'attenta e prudente gestione delle risorse. La riduzione delle assegnazioni del Fondo di Finanziamento Ordinario e il progressivo incremento dei costi, in particolare di quelli legati al personale, impongono una riflessione strutturale sulle modalità di allocazione delle risorse e sulle priorità di intervento. In questo contesto, il mantenimento degli indicatori economico-finanziari entro i limiti normativi testimonia l'efficacia delle politiche di controllo e razionalizzazione adottate, ma al contempo segnala la necessità di rafforzare ulteriormente la capacità di attrarre risorse esterne e di valorizzare le fonti di finanziamento alternative.

I risultati conseguiti nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione confermano il ruolo dell'Università di Macerata come Ateneo dinamico e radicato nel territorio, capace di coniugare qualità scientifica, attenzione alla dimensione educativa e impatto sociale. Gli esiti positivi in termini di attrattività, regolarità delle carriere, soddisfazione degli studenti e posizionamento nei principali ranking nazionali e

internazionali rappresentano indicatori significativi della solidità del percorso intrapreso, pur in presenza di ambiti che richiedono ulteriori margini di miglioramento.

Particolare rilievo assume, infine, l'attenzione riservata ai temi della trasparenza, dell'integrità, dell'uguaglianza di genere e del benessere, che costituiscono dimensioni trasversali e imprescindibili dell'azione amministrativa. Il pieno assolvimento degli obblighi di trasparenza, il rafforzamento delle misure di prevenzione della corruzione e lo sviluppo di politiche orientate all'inclusione e al benessere organizzativo contribuiscono a consolidare un modello di amministrazione responsabile, orientata alla creazione di valore pubblico e alla tutela dei diritti della comunità universitaria.

In conclusione, la Relazione sulla Performance 2025 evidenzia come l'Università degli Studi di Macerata abbia affrontato un anno complesso con senso di responsabilità, capacità di adattamento e visione strategica. I risultati conseguiti costituiscono una base solida sulla quale innestare le future azioni di miglioramento, in un'ottica di continuità, sostenibilità e innovazione. La sfida dei prossimi anni sarà quella di consolidare i progressi realizzati, rafforzando ulteriormente l'integrazione tra programmazione, gestione e valutazione, e continuando a valorizzare il capitale umano quale principale risorsa dell'Ateneo, al servizio della comunità accademica e del territorio.

ALLEGATO 1 - Schede degli obiettivi e loro grado di raggiungimento per le strutture amministrative, i dirigenti e il Direttore Generale