



A.D. 1308

unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI PERUGIA



relazione performance

**2025**

**Direzione generale**

Area Supporto programmazione strategica e operativa,  
Organi Collegiali e Qualità

Ufficio supporto programmazione strategica e operativa, trasparenza,  
accreditamento e certificazione ISO di Ateneo

## Sommario

1. PRESENTAZIONE	2
2. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE - FASI, SOGGETTI, TEMPI E RESPONSABILITÀ	2
3. POSIZIONAMENTO DI UNIPG NEL CONTESTO UNIVERSITARIO	4
4. L'AMMINISTRAZIONE	4
4.1 I NUMERI DI UNIPG	5
5. I RISULTATI RAGGIUNTI	12
5.1 RISULTATI IN RELAZIONE A "VALORE PUBBLICO"	12
5.2 RISULTATI IN RELAZIONE A "PERFORMANCE"	17
5.3 RISULTATI IN RELAZIONE A "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	23
5.4 RISULTATI IN RELAZIONE A "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"	23
5.5 RISULTATI IN RELAZIONE A "FORMAZIONE"	23
5.6 RISULTATI IN RELAZIONE A "FABBISOGNO DI PERSONALE"	24
6. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	25
7. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	26
8. ANALISI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE	28
ALLEGATI	
1. Prospetto Relativo alle Pari Opportunità e al Bilancio Di Genere	
2.1 Tabella Obiettivi Strategici	
2.2 Tabella Obiettivi Operativi - Direzione Generale e Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale	
2.3 Tabella Obiettivi Operativi - Dipartimenti, Centri, Polo e CSB	
3. Tabella Documenti del Ciclo di Gestione della Performance	
4. Tabelle Valutazione Individuale	
5.1 Tabella Descrizione Obiettivi Strategici Dipartimentali	
5.2 Tabella Corsi Formazione erogati Personale non docente	
5.3 Tabelle Dati di Genere	

## 1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione sulla performance 2025, di cui all'art. 10, comma 1, lettera b), del D. Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D. Lgs. n. 74/2017, rappresenta lo strumento per rendicontare ed illustrare agli utenti interni ed esterni i risultati ottenuti dall'Ateneo nel corso dell'anno di riferimento, a conclusione del ciclo di gestione della performance.

In particolare, la relazione evidenzia a consuntivo, con riferimento al "*Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2025*", adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 28 gennaio 2025, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti nell'anno 2025 rispetto agli obiettivi programmati.

I documenti che si è tenuto a riferimento per la stesura della relazione sono i seguenti:

- Sistema di Governo dell'Ateneo Sessennio Accademico 2019-2025 e 2025-2031;
- Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025;
- Piano integrato di attività e organizzazione 2025-2027;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2025 - Rev.1;
- Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028;
- Bilancio unico di Ateneo esercizio 2025;
- Programma di Ateneo 2024-2026 PRO 3 "*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2024-2026 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*" adottate dal MUR con D.M. 773 del 10/06/2024;
- Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione -Valutazione della performance - ciclo 2024-2026;
- Piano delle azioni positive di cui all'art. 42 del decreto legislativo 198/2006 triennio 2024-2026;
- Scheda Relazione anno 2025 del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Per la predisposizione del documento si è partiti dal *format* di cui alla delibera ANAC n. 5/2012 e relativo aggiornamento del 30/05/2013, adattandolo alla nuova struttura del Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) al fine di una migliore coerenza nella rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto alle diverse sezioni del PIAO e più agevole lettura da parte degli utenti.

Nella presente relazione si è proceduto a richiamare e rinviare integralmente ai documenti già pubblicati, attraverso l'indicazione del *link*.

La relazione, alla luce del D.lgs. n. 74/2017 nonché delle ultime Linee guida per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione 2023 dell'ANVUR (Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca), viene sottoposta al Nucleo di Valutazione per la validazione, al Senato Accademico per il parere e al Consiglio di Amministrazione per l'approvazione entro il 30 giugno.

Infine, la relazione è pubblicata sul Portale di Ateneo nella sezione "Amministrazione trasparente" al link <http://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/relazione-sulla-performance> e sul Portale ministeriale della Performance al link <https://performance.gov.it/performance/relazioni-performance>.

## 2. PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

### Fasi, soggetti, tempi e responsabilità

Il processo di redazione della presente relazione è stato svolto con il coordinamento dell'Area Supporto Programmazione Strategica e Operativa, Organi Collegiali e Qualità sulla base della supervisione, degli indirizzi e del presidio del Direttore Generale.

La raccolta dei dati ha visto coinvolte la Direzione Generale, le Ripartizioni e le strutture decentrate.

Nella tabella di seguito riportata sono descritte le fasi, i soggetti, i tempi e le responsabilità relative al processo di redazione della presente relazione:

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE 2025															
ATTIVITÀ	SOGETTI COINVOLTI	TEMPIFICAZIONE ATTIVITÀ													
		N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2025	DIRETTORE GENERALE														X
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2025	DIRIGENTI								X	X	X				
VALUTAZIONE DEL PERSONALE	TUTTO IL PERSONALE						X	X	X	X					
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DAI DIRIGENTI	DIRETTORE GENERALE														X
FORNITURA DEI DATI STRATEGICI DA INSERIRE NELLA RELAZIONE	UFFICI DELL'AMMINISTRAZIONE CENTRALE						X	X	X	X					
RACCOLTA DEI DATI STRATEGICI DA INSERIRE NELLA RELAZIONE	UFFICIO SUPPORTO PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA, TRASPARENZA, ACCREDITAMENTO E CERTIFICAZIONE ISO DI ATENEO						X	X	X	X					
PARERE DEL SENATO ACCADEMICO	UFFICIO SUPPORTO PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA, TRASPARENZA, ACCREDITAMENTO E CERTIFICAZIONE ISO DI ATENEO														X
VALIDAZIONE DELLA RELAZIONE	NUCLEO DI VALUTAZIONE														X
APPROVAZIONE DELLA	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE														X
PUBBLICAZIONE DELLA RELAZIONE SUL SITO	UFFICIO SUPPORTO PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA, TRASPARENZA, ACCREDITAMENTO E CERTIFICAZIONE ISO DI ATENEO														X
PUBBLICAZIONE DOCUMENTO DI VALIDAZIONE SUL SITO	NUCLEO DI VALUTAZIONE														X
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DAL	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE														X



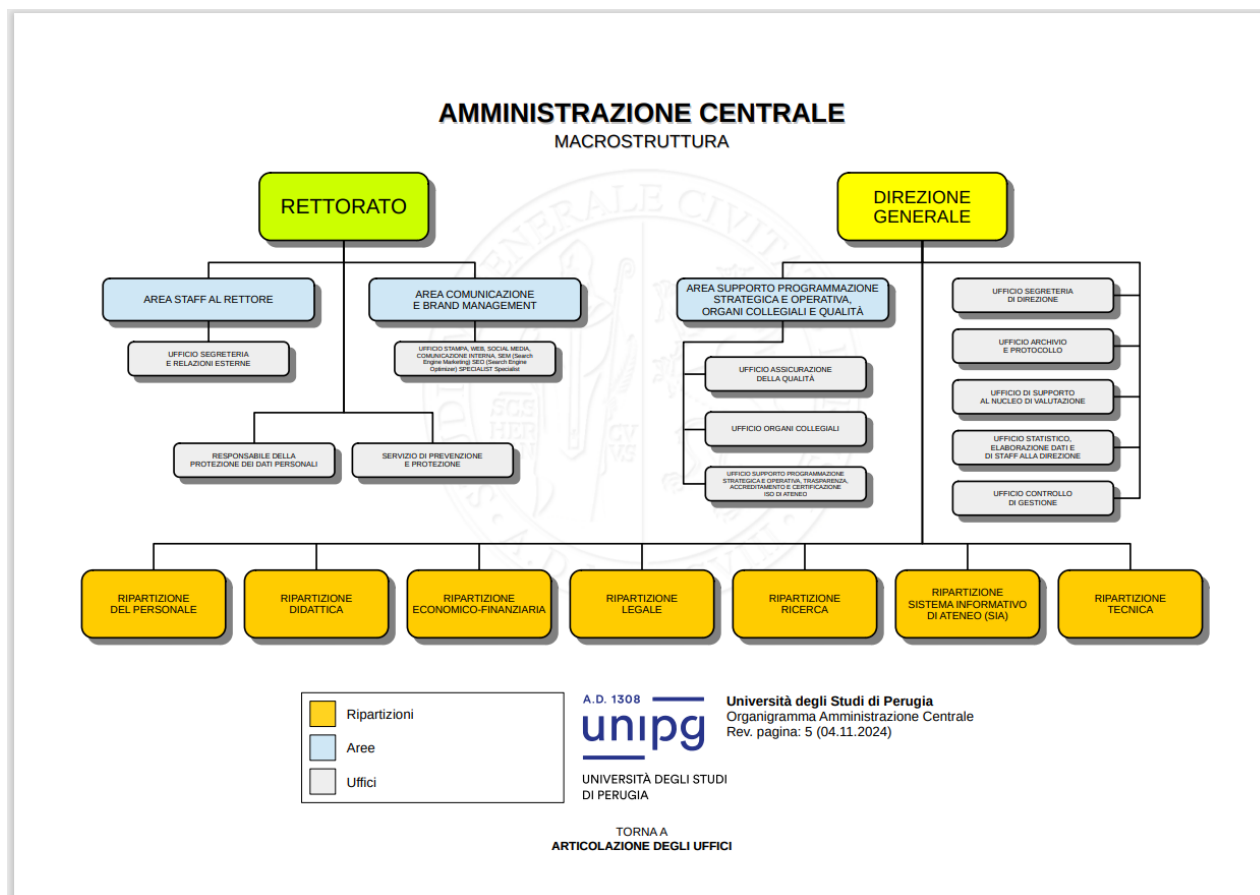


Figura 2 – Articolazione dell’Amministrazione centrale

È possibile visualizzare il dettaglio dell’organigramma dell’Amministrazione centrale al link [https://www.unipg.it/files/pagine/421/organizzazione/organigramma\\_centrale.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/421/organizzazione/organigramma_centrale.pdf).

Nel Sistema di Governo dell’Ateneo relativo al Sessennio Accademico 2025-2031, approvato dagli Organi Accademici (SA e CDA) in data 25 e 26 novembre 2025 e consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1926/sistema-di-governo-sessennio-accademico-2025-2031-allegato.pdf>, ed in particolare nel paragrafo 2 “, Organi, Strutture e Attori” è rinvenibile la descrizione relativa a Organi di governo, Organi di gestione e di controllo, consultivi e di garanzia, Altri Organismi, Strutture didattiche e scientifiche, Centri di ricerca e di servizio e Amministrazione centrale dell’Ateneo.

#### 4.1 I NUMERI DI UNIPG

A.A. 2025/2026 (dato estratto da ESSE3 in data 23/03/2026)	Lauree Triennali	Lauree Magistrali ciclo unico	Lauree Magistrali	Vecchio ordinamento	Totale
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	1.671		192	7	1.870
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	1.937		421	6	2.364
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	4.914	1.040	1.521	8	7.483
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	321		103	1	425
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	206	1.016	23	18	1.263
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	1.856		345	9	2.210
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	987	366	111	1	1.465
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	1.310		350	11	1.671
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	684		126	1	811

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	2.882	2.855	545	23	6.305
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	140	559			699
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	392		195	1	588
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	22	914	151		1.087
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	1.277		367	6	1.650
<b>Totale complessivo</b>	<b>18.599</b>	<b>6.750</b>	<b>4.450</b>	<b>92</b>	<b>29.891</b>

Tabella 2 – Studenti iscritti per tipologia di corso e dipartimento a.a 2025/26

### Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

SEDE DI SERVIZIO	2025
DIREZIONE GENERALE – AREE E UFFICI	28
RETTORATO	14
RIPARTIZIONE LEGALE	16
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	42
RIPARTIZIONE DIDATTICA	73
RIPARTIZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA	38
RIPARTIZIONE RICERCA	22
RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEEO	28
RIPARTIZIONE TECNICA	36
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	36
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	17
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	16
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	29
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	18
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	22
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	20
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	22
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	16
DIPARTIMENTO DI MEDICINA e CHIRURGIA	136
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	56
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	59
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	27
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	13
POLO SCIENTIFICO DIDATTICO DI TERNI	49
CENTRO D'ATENEEO PER I MUSEI SCIENTIFICI	16
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INQUINAMENTO DA AGENTI FISICI	2
CENTRO UNIVERSITARIO DI MICROSCOPIA ELETTRONICA	-
CENTRO DI SERVIZI PER LA RICERCA PRE-CLINICA	9
CENTRO DI ECCELLENZA MATERIALI INNOVATIVI NANOSTRUTTURALI PER APPLICAZIONI CHIMICHE, FISICHE E BIOMEDICHE	1
CENTRO APPENNINICO DEL TERMINILLO	10
CENTRO DI RICERCA PER L'ECCELLENZA DELLA BIRRA	4
CENTRO LINGUISTICO DI ATENEEO	9
CENTRO DEI SERVIZI BIBLIOTECARI	40
CENTRO INTERUNIVERSITARIO PER L'AMBIENTE	1
CENTRO DI ATENEEO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI	3
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>928</b>

Tabella 3 - Unità di personale TAB assegnato alle strutture al 31/12/2025

Sono conteggiate anche le unità in aspettativa, comando e distacco.

SEDE DI SERVIZIO	Aree	OPERATORI	COLLABORATORI	FUNZIONARI	ELEVATE PROFESSIONALITA'	TOTALE
DIREZIONE GENERALE-AREE E UFFICI		9	9	8	2	28
RETTORATO		2	5	5	2	14
RIPARTIZIONE LEGALE		-	7	9	-	16
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE			30	12	-	42
RIPARTIZIONE DIDATTICA		4	42	25	2	73

RIPARTIZIONE ECONOMICO -FINANZIARIA	1	22	15	-	38
RIPARTIZIONE RICERCA	-	10	10	2	22
RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO	-	11	16	1	28
RIPARTIZIONE TECNICA	1	23	10	2	36
POLO SCIENTIFICO DIDATTICO DI TERNI	19	20	10	-	49
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	6	15	14	1	36
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	3	6	7	1	17
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	4	9	3	-	16
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	6	13	9	1	29
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	5	8	5	-	18
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	5	10	6	1	22
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	3	9	8	-	20
DIPARTIMENTO DI LETTERE-LINGUE, LETTERATURA E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	6	8	7	1	22
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	4	7	5	-	16
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	20	79	34	3	136
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	19	22	15	-	56
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	22	22	15	-	59
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	7	14	6	-	27
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	-	8	5	-	13
CENTRO APPENNINICO DEL TERMINILLO	3	6	1	-	10
CENTRO D'ATENEO PER I MUSEI SCIENTIFICI	9	4	3	-	16
CENTRO DI ATENEO PER LA FORMAZIONE DEI DOCENTI	-	3	-	-	3
CENTRO DI ECCELLENZA MATERIALI INNOVATIVI NANOSTRUTTURALI PER APPLICAZIONI CHIMICHE, FISICHE E BIOMEDICHE	-	1	-	-	1
CENTRO DI RICERCA PER L'ECCELLENZA DELLA BIRRA	2	1	1	-	4
CENTRO DI SERVIZI PER LA RICERCA PRE-CLINICA	7	-	2	-	9
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INQUINAMENTO DA AGENTI FISICI	-	1	-	1	2
CENTRO INTERUNIVERSITARIO PER L'AMBIENTE	-	1	-	-	1
CENTRO LINGUISTICO D'ATENEO	3	3	3	-	9
CENTRO SERVIZI BIBLIOTECARI	-	22	18	-	40
TOTALE COMPLESSIVO	170	451	287	20	928

Tabella 4 - Personale TAB assegnato alle strutture per categoria al 31/12/2025 (Sono conteggiate anche le unità in aspettativa, comando e distacco)

MOBILITA' IN USCITA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA OPERATORI		1	1
AREA COLLABORATORI	1		1
AREA FUNZIONARI		1	1
TOTALE COMPLESSIVO	1	2	3

Tabella 5 - Personale TAB in mobilità in uscita

MOBILITA' IN ENTRATA	DONNE	UOMINI	TOTALE
AREA OPERATORI			
AREA COLLABORATORI	1		
AREA FUNZIONARI			
TOTALE COMPLESSIVO	1		1

Tabella 6 - Personale in TAB in mobilità entrata

SEDE DI SERVIZIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
Direzione Generale	5	2	7
Rettorato		2	2
Ripartizione del Personale	1	1	2
Ripartizione Didattica	1		1
Ripartizione Economico-Finanziaria	2	2	4
Ripartizione Legale	2	1	3
Ripartizione Sistema Informativo di Ateneo		4	4
Ripartizione Tecnica	1	2	3
Dipartimento di Chimica, Biologia e Biotecnologie	1		1
Dipartimento di Economia	1		1
Dipartimento di Filosofia, Scienze Sociali, Umane e della Formazione	1		1
Dipartimento di Fisica e Geologia		2	2
Dipartimento di Giurisprudenza	3	1	4
Dipartimento di Ingegneria	2	1	3
Dipartimento di Ingegneria Civile ed Ambientale		1	1
Dipartimento di Lettere - Lingue, Letterature e Civiltà Antiche e Moderne	1	1	2
Dipartimento di Matematica e Informatica		1	1
Dipartimento di Medicina e Chirurgia	4	2	6
Dipartimento di Medicina Veterinaria		2	2
Dipartimento di Scienze Agrarie, Alimentari ed Ambientali	1	2	3
Dipartimento di Scienze Politiche	3	2	5
Centro dei Servizi Bibliotecari	3	1	4
Centro di Ateneo per i Musei Scientifici	1		1
Centro di Servizi per la Ricerca Pre Clinica		1	1
Centro Interuniversitario di Ricerca sugli Agenti Fisici	1		1
Polo Scientifico Didattico di Terni	1		1
TOTALE COMPLESSIVO	35	31	66

Tabella 7 - Elenco cessati 2025 suddivisi per struttura e genere- il personale in uscita per mobilità è ricompreso tra i cessati per struttura e genere

### Personale docente

TIPOLOGIA PERSONALE DOCENTE	ETA' MEDIA
PROFESSORI ORDINARI	61 anni
PROFESSORI ASSOCIATI	52 anni
RICERCATORI	58 anni
RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO	40 anni
ETA' MEDIA COMPLESSIVA	54 anni

Tabella 8 – Età media del personale docente per categoria al 31/12/2025

### Internazionalizzazione

TIPOLOGIA SOGGETTI	2024/2025	
	Outgoing	Incoming
STUDENTI	887	678
DOCENTI	90	57
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO	74	52
TOTALE	1.051	787

Tabella 9 - Flussi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus e di altri accordi di cooperazione internazionale

TIPOLOGIA DI FINANZIAMENTO	2024/2025
PROGRAMMA ERASMUS+ PER FINANZIARE LE BORSE DI STUDIO DEGLI STUDENTI, LA MOBILITÀ DOCENTI E LA MOBILITÀ DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO (EU)	2.509.264,00 €

	2.717.919,00 € <sup>1</sup>
PROGRAMMA ERASMUS+ PER FINANZIARE LE BORSE DI STUDIO DEGLI STUDENTI, LA MOBILITÀ DOCENTI E LA MOBILITÀ DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO (EXTRA UE)	199.237,00 € <sup>2</sup> 19.132,00 € <sup>3</sup>
PROGETTI A LIVELLO INTERNAZIONALE FINANZIATI NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA ERASMUS+ (AD ESCLUSIONE DEL PROGETTO DI MOBILITÀ INDIVIDUALE ERASMUS+)	434.291,13 € <sup>4</sup>
D.M. 25/10/2019 N. 989 - FONDO GIOVANI 2019 - MOBILITÀ INTERNAZIONALE D.M. N. 289/2021 - FONDO GIOVANI - MOBILITÀ INTERNAZIONALE	473.393,00 € <sup>5</sup>
PROGETTO PRO3	
COFINANZIAMENTO NAZIONALE DEL PROGRAMMA COMUNITARIO "ERASMUS+", AI SENSI DELLA L. 183/1987	
COFINANZIAMENTO NAZIONALE DEL PROGRAMMA "ERASMUS TRAINEESHIP", AI SENSI DEL D.D. 351/2024	210.125,00 €
FONDO PER L'ERASMUS ITALIANO	21.000,00 €
PROGRAMMA ERASMUS+ "EUROPEAN UNIVERSITIES" - PROJECT 101177825 -ARTEMIS - ALLIANCE FOR REGIONAL TRANSITION, EQUALITY, MOBILITY, INCLUSION, AND SUSTAINABILITY -	363.755,20 €
<b>TOTALE</b>	<b>6.948.116,33 €</b>

Tabella 10 - Finanziamenti nell'ambito del programma Erasmus+ e di altri accordi di cooperazione internazionali

Per un ulteriore approfondimento in merito agli accordi Erasmus e di cooperazione internazionale si rinvia al Bilancio unico di Ateneo esercizio 2025 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---cda-24.04.2026-approvazione-bilancio-unico-di-ateneo-es.-2025.pdf>.

### Corsi di dottorato di ricerca

	POSTO SENZA BORSA	Borsa DM 117/2023	Borsa DM 118/2023	BORSA DM 626/2024	BORSA DM 630/2024	BORSA ATENE0	BORSA FINANZIATA DIPARTIMENTO	Borsa finanziata da Enti esterni	Borsa Fondi Pro3	Assegni di ricerca	Borsa riservati a Laureati in Università estere	SB_PRO3	BORSA FINANZIATA M.A.E. O ALTRO GOVERNO	FINANZIAMENTI DA PROGETTI INTERNAZIONALI	SOSTEGNO INDUSTRIALE	Totale complessivo
Biotechnologie	1	5	1		2	7	4		2			1			6	29
Catalisi		5	21		17	1	1	11	1		1					58
Catalisi e energia						4	3	12						1	4	24
Diritto dei consumi			1	1	1	2					3	1				9
Economia - istituzioni, imprese e metodi quantitativi					1	6	1	1			2	1				12
Educazione alla lettura, effetti e benefici della lettura e della lettura ad alta voce	3	1	1		1	2		4			1				1	14
Energia e sviluppo sostenibile		2	1		2	6			1			1		3	4	20
Etica della comunicazione, della ricerca scientifica e dell'innovazione tecnologica	1		1			5					2	1			5	15
Fisica	1	1	2		1	3	11	5	1	1	2					28
Ingegneria industriale e dell'informazione		4	4	1	2	5	7	1	2		3	1			9	39
International doctoral program in civil and environmental engineering		6	4	1	4	4	6	3	2		2	1			7	40
Legalità, culture politiche e democrazia			4	1	1	7						1				14
Medicina clinica e molecolare	5	1			1	6	5				1					19
Medicina e chirurgia traslazionale	3	2			2	4						1				12
Medicina e terapie sperimentali	1				1	5	2				1				4	14

1 € 2.509.264,00 Progetto n. 2024-1-IT02-KA131-HED-000226359 della durata di 26 mesi (dal 01/06/2024 al 31/07/2026); € 2.717.919,00 Progetto n. 2025-1-IT02-KA131-HED-000320864 della durata di 26 mesi (dal 01/06/2025 al 31/07/2027)

2 € 199.237,00 Progetto n. 2024-1-IT02-KA171-HED-000242077 della durata di 36 mesi (dal 01/07/2024 al 31/08/2027).

3 € 19.132,00 Progetto n. 2025-1-IT02-KA171-HED-000335718 della durata di 36 mesi (dal 01/08/2025 al 31/07/2028).

4 Si fa presente che tale progetto ha durata biennale, pertanto il finanziamento comunitario va ripartito tra l'A.A. di riferimento (in cui tale importo è stato attribuito) e quello successivo.

5 Vedi nota 4.

	POSTO SENZA BORSA	Borsa DM 117/2023	Borsa DM 118/2023	BORSA DM 626/2024	BORSA DM 630/2024	BORSA ATENE0	BORSA FINANZIATA DIPARTIMENTO	Borsa finanziata da Enti esterni	Borsa Fondi Pro3	Assegni di ricerca	Borsa riservata a Laureati in Università estere	SB_PRO3	BORSA FINANZIATA M.A.E. O ALTRO GOVERNO	FINANZIAMENTI DA PROGETTI INTERNAZIONALI	SOSTEGNO INDUSTRIALE	Totale complessivo
Patologie infiammatorie e infettive, strategie terapeutiche e biodiritto		1	2			1						1			2	7
Processi e tecnologie fotoindotti			14	2	8	1	2	5							1	33
Sanità e scienze sperimentali veterinarie	1	1	2			5					2	1			6	18
Scienze biologiche e naturali			1		2	5					1	1			2	12
Scienze chimiche		2			2	6	2	1			2	1				16
Scienze e biotecnologie agrarie, alimentari e ambientali	1	1	2	1	3	5	2	2		3	2	1				23
Scienze farmaceutiche		2	2		3	7	1					1	1	1	5	23
Scienze giuridiche	1		3	1	2	3		1			2	1				14
Scienze umane	1		2	1	1	6					1	1			2	15
Sistema terra e cambiamenti globali			1		1	5	3	1			1	1				13
Storia, arti e linguaggi nell'Europa antica e moderna	1		4	1	1	7						1				15
<b>Totale complessivo</b>	<b>20</b>	<b>34</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>118</b>	<b>50</b>	<b>47</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>536</b>

Tabella 11 – Corsi di dottorato di ricerca nell'A.A. 2025/2026 con o senza borsa - dati estratti al 12 marzo 2026

STRUTTURE	CICLI			TOTALE COMPLESSIVO
	XLI	XL	XXXIX	
CIRIAF	4	6	10	20
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	43	64	65	172
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	9	7	5	21
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	14	15	15	44
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	13	12	16	41
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	4	5	5	14
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	12	12	15	39
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	11	11	18	40
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	4	4	7	15
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	17	20	15	52
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	6	5	7	18
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	6	9	8	23
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	6	10	7	23
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	4	4	6	14
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>153</b>	<b>184</b>	<b>199</b>	<b>536</b>

Tabella 12- Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2025/2026 distinti per strutture di afferenza-dati estratti al 12 marzo 2026

CORSO DI DOTTORATO	CICLI		
	XLI	XL	XXXIX
BIOTECNOLOGIE	9	8	12
CATALISI		29	29
CATALISI E ENERGIA	24		
DIRITTO DEI CONSUMI	3	4	2
ECONOMIA - ISTITUZIONI, IMPRESE E METODI QUANTITATIVI	6	3	3
EDUCAZIONE ALLA LETTURA, EFFETTI E BENEFICI DELLA LETTURA E DELLA LETTURA AD ALTA VOCE	4	4	6
ENERGIA E SVILUPPO SOSTENIBILE	4	6	10
ETICA DELLA COMUNICAZIONE, DELLA RICERCA SCIENTIFICA E DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	5	5	5
FISICA	8	8	12
INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	12	12	15
INTERNATIONAL DOCTORAL PROGRAM IN CIVIL AND ENVIRONMENTAL ENGINEERING	11	11	18

LEGALITÀ, CULTURE POLITICHE E DEMOCRAZIA	4	4	6
MEDICINA CLINICA E MOLECOLARE	7	8	4
MEDICINA E CHIRURGIA TRASLAZIONALE	3	5	4
MEDICINA E TERAPIE SPERIMENTALI	7	7	
PATOLOGIE INFIAMMATORIE E INFETTIVE, STRATEGIE TERAPEUTICHE E BIODIRITTO			7
PROCESSI E TECNOLOGIE FOTOINDOTTI		17	16
SANITA' E SCIENZE SPERIMENTALI VETERINARIE	6	5	7
SCIENZE BIOLOGICHE E NATURALI	3	5	4
SCIENZE CHIMICHE	7	5	4
SCIENZE E BIOTECNOLOGIE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	6	9	8
SCIENZE FARMACEUTICHE	6	10	7
SCIENZE GIURIDICHE	4	5	5
SCIENZE UMANE	5	6	4
SISTEMA TERRA E CAMBIAMENTI GLOBALI	5	4	4
STORIA, ARTI E LINGUAGGI NELL'EUROPA ANTICA E MODERNA	4	4	7
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>153</b>	<b>184</b>	<b>199</b>

Tabella 13 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2025/2026 distinti per Corso - dati estratti al 12 marzo 2026

PROVENIENZA	FEMMINE	MASCHI	TOTALI
COMUNITARIA	7	4	11
EXTRACOMUNITARIA	37	40	77
ITALIANA	218	220	448
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>262</b>	<b>274</b>	<b>536</b>

Tabella 14 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2025/2026 distinti per provenienza e genere - dati estratti al 12 marzo 2026

CICLO	TITOLO ITALIANO	TITOLO STRANIERO
XLI	131	22
XL	163	21
XXXIX	162	37
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>456</b>	<b>80</b>

Tabella 15 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2025/2026 distinti per ciclo e titolo di accesso - dati estratti al 12 marzo 2026

## Rapporto AlmaLaurea 2026

Numero domanda	DOMANDA	PERCENTUALE
1	Percentuale laureate/i triennali di primo livello che, dopo il conseguimento del titolo, decidono di proseguire il percorso formativo con un corso di secondo livello	66,9%
2	Percentuale laureate/i complessivamente soddisfatte/i dell'esperienza universitaria	88,1%
3	Percentuale laureate/i triennali occupate/i che utilizzano in misura elevata, nel lavoro, le competenze acquisite all'Università	55,8%
4	Percentuale laureate/i di secondo livello (LM e LMCU) occupate/i che utilizzano in misura elevata, nel lavoro, le competenze acquisite all'Università (a un anno)	58,8%
5	Percentuale laureate/i di secondo livello (LM e LMCU) occupate/i che utilizzano in misura elevata, nel lavoro, le competenze acquisite all'Università (a cinque anni)	70,5%
6	Percentuale laureate/i triennali occupate/i che considerano il titolo molto efficace o efficace per il lavoro svolto (a un anno)	63,5%
7	Percentuale laureate/i di secondo livello (LM e LMCU) occupate/i che considerano il titolo molto efficace o efficace per il lavoro svolto (a un anno)	67,1%
8	Percentuale laureate/i di secondo livello (LM e LMCU) occupate/i che considerano il titolo molto efficace o efficace per il lavoro svolto (a cinque anni)	80,6%
9	Percentuale laureate/i triennali mai iscritti a un successivo corso di laurea occupate/i a un anno dal titolo	81,7%
10	Percentuale laureate/i di secondo livello (LM e LMCU) occupate/i a un anno dal titolo	81,4%

11	Percentuale laureate/i di secondo livello (LM e LMCU) occupate/i a cinque anni dal titolo	94,7%
12	Percentuale laureate/i che hanno svolto tirocini riconosciuti dal proprio corso di studi	77,9%
13	Percentuale laureate/i che hanno compiuto un'esperienza di studio all'estero riconosciuta dal corso di laurea	8,9%
14	Percentuale laureate/i che hanno svolto un'attività lavorativa durante gli studi universitari	66,0%
15	Percentuale laureate/i che sceglierebbe nuovamente lo stesso corso e lo stesso Ateneo	71,5%

Tabella 16 - Rapporto AlmaLaurea 2026

## 5. I RISULTATI RAGGIUNTI

In relazione alle diverse sezioni del PIAO 2025-2027 vengono descritti nel prosieguo i risultati raggiunti.

### 5.1 Risultati in relazione a “VALORE PUBBLICO”

La descrizione della presente sezione principia con la presentazione dell'albero della performance 2025-2027, sviluppato all'interno delle Linee per la programmazione triennale 2025-2027 e annuale 2025 visionabili al link

[https://www.unipg.it/files/pagine/1321/allegato-sub-lett.-a-linee-programmatiche\\_2025-2027-def.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/1321/allegato-sub-lett.-a-linee-programmatiche_2025-2027-def.pdf) in cui si riporta la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo e obiettivi strategici.

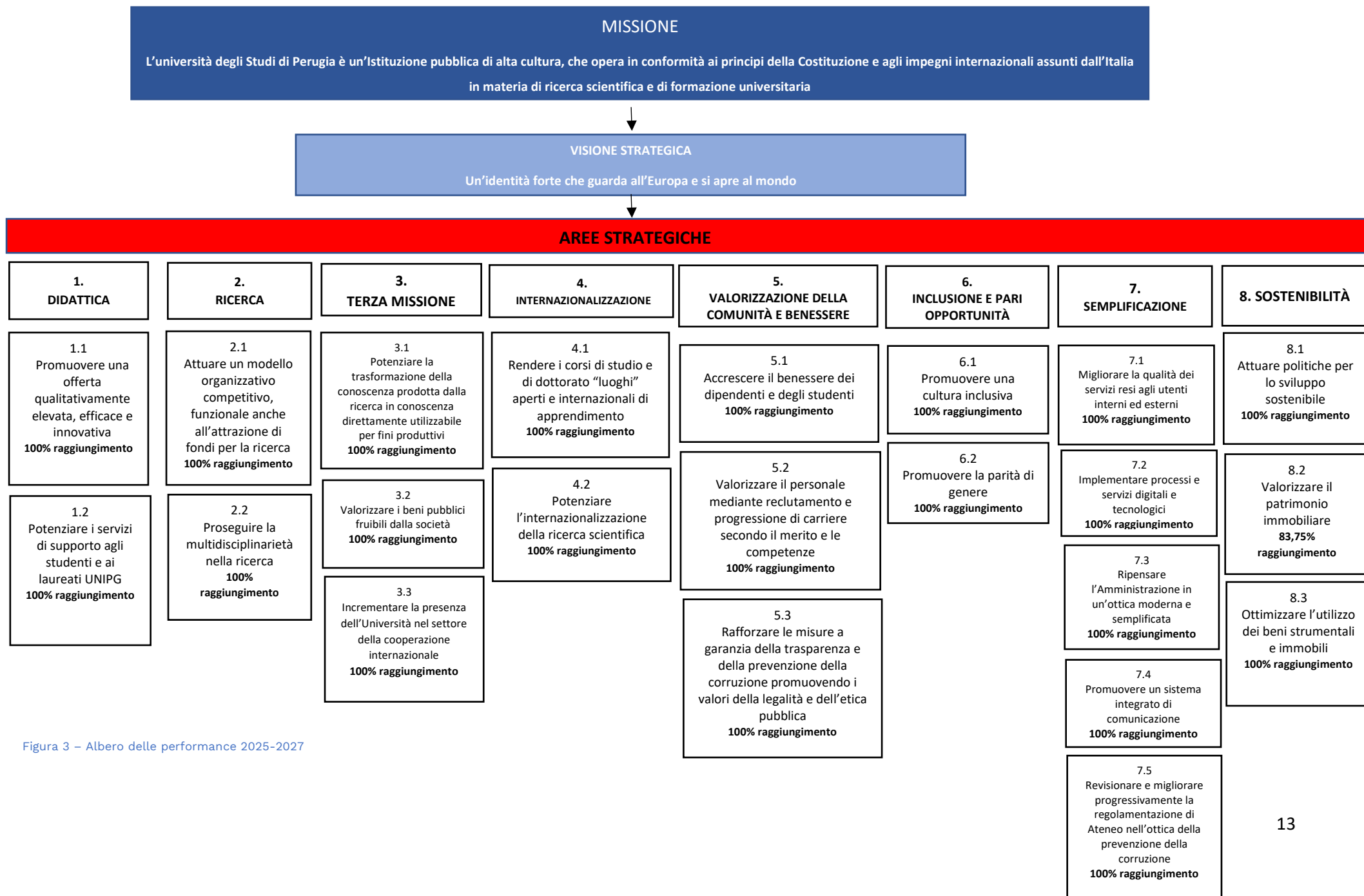


Figura 3 – Albero delle performance 2025-2027

I risultati raggiunti, per ciascuna area strategica, sono riportati nell'allegato 2.1 "Tabella obiettivi strategici".

**Obiettivi strategici dipartimentali pianificati nel ciclo di programmazione 2024-2026**

I Dipartimenti, conformemente a quanto già stabilito nel Sistema di Governo di Ateneo - sessennio accademico 2019-2025 (approvato dal SA e CDA rispettivamente il 30.5.2023 e 31.5.2023, pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1216/sistema-di-governo-rev.-def.pdf>), nonché nel Sistema di Governo di Ateneo - sessennio accademico 2025-2031 (approvato dagli Organi Accademici (SA e CDA) in data 25 e 26 novembre 2025) pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1926/sistema-di-governo-sessennio-accademico-2025-2031-allegato.pdf>, in corrispondenza con il mandato del Rettore, predispongono ogni tre anni nel mese di settembre il proprio Piano strategico triennale di Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale in coerenza con la programmazione strategica di Ateneo.

Il piano è approvato dal Consiglio di Dipartimento, su proposta del Direttore, coadiuvato dal Responsabile Qualità (RQ) di Dipartimento.

In particolare, come già detto nella precedente Relazione performance, a decorrere dalla programmazione 2024-2026, e come da delibera del Consiglio di Amministrazione del 28.06.2023, nell'ottica del miglioramento graduale dei processi di Assicurazione della Qualità (AQ) dipartimentale, anche alla luce dei requisiti del nuovo Modello AVA3 dell'ANVUR, i Dipartimenti con nota prot. 233303 del 06.07.2023, sono stati invitati a predisporre entro il 30 settembre 2023 i propri *Piani strategici triennali dipartimentali 2024-2026*, sulla base di apposito format approvato dal Presidio della Qualità in data 6.7.2023.

I suddetti Piani dipartimentali sono tesi a definire la propria visione della qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, in sintonia con la programmazione strategica di Ateneo e tenendo conto del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico, al fine di consentire lo sviluppo contestuale della programmazione strategica dipartimentale accanto a quella operativa.

Nello sviluppo della propria programmazione strategica i Dipartimenti hanno potuto fare riferimento a quanto già delineato nei punti di attenzione E.DIP.1 e E.DIP.3, di seguito riportati, del "Rapporto di Autovalutazione" trasmesso al Presidio della Qualità nel mese di novembre 2022.

Punto di attenzione		Aspetti da considerare
E.DIP.1	Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione	<p>Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto del contesto di riferimento locale, nazionale e internazionale, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.</p> <p>Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse interni ed esterni.</p> <p>Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, costruisce partenariati con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto locale, nazionale e internazionale di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.</p>

		<p>Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- le politiche e le linee strategiche di Ateneo;</li> <li>- le potenzialità del Dipartimento;</li> <li>- i risultati della VQR, della SUA-RD e di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento;</li> <li>- le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche e tecnologiche disponibili.</li> </ul>
E.DIP.3	Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse	Aspetti da considerare
		<p>Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività di ricerca e terza missione, coerentemente con il proprio programma strategico, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.</p> <p>Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con il proprio programma strategico, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.</p> <p>Il Dipartimento specifica i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale docente, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le indicazioni dell'Ateneo e con gli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso.</p> <p>Il Dipartimento specifica i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, con riferimento ai risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione attuate dall'Ateneo.</p>

Tabella 17 - Punti di attenzione E.DIP.1 e E.DIP.3 -Modello AVA 3

I Piani strategici triennali dipartimentali 2024-2026, che sono stati approvati dal Consiglio di Dipartimento entro il 30 settembre 2023, contemplano, tra l'altro, gli obiettivi strategici dipartimentali con i relativi indicatori quantitativi, dati di partenza e target previsti per il raggiungimento degli obiettivi medesimi. Essi oltre ad essere pubblicati nella "Sezione Qualità" della pagina web del Dipartimento, sono visionabili al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1925/pagina-piani-triennali.pdf>

Annualmente, nel mese di marzo, il Dipartimento relaziona sul monitoraggio delle attività svolte e sullo stato di avanzamento degli obiettivi strategici, oltre che operativi, verificando se i processi e le procedure messe in atto siano efficaci ed adeguate e valutando opportunità di miglioramento.

La compilazione della Relazione annuale avviene a cura del Direttore del Dipartimento supportato dagli RQ di Dipartimento e dai Responsabili amministrativi ed è sottoposta all'approvazione del Consiglio di Dipartimento.

In particolare, nell'ambito del "Sistema di Governo" e del "Sistema per l'Assicurazione della Qualità di Ateneo", il Presidio della Qualità (PQA) richiede annualmente ai Dipartimenti la predisposizione della Relazione annuale (RA), finalizzata alla rendicontazione dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi strategici pianificati nel ciclo di programmazione di riferimento sulla base di un format approvato dal PQA in data 21 febbraio 2025 e che a valle dall'analisi delle RA dello scorso anno e dalle riflessioni svolte in sede di PQA, è stato aggiornato e trasmesso ai Dipartimenti con nota prot. 97225 del 25/02/2026 con la quale i medesimi sono stati invitati a trasmettere la suddetta Relazione all'Ufficio Assicurazione della qualità entro il 31.03.2026.

Per l'anno 2026, la RA dei dipartimenti ha riguardato la rendicontazione del target 2025 con riferimento alle attività svolte negli ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

Le Relazioni annuali sono state sottoposte all'attenzione del Presidio della Qualità in data 09 giugno 2026.

Gli esiti del monitoraggio annuale condotto a livello dipartimentale sono confluiti nella presente Relazione sulla performance. In particolare, nelle seguenti tabelle si riportano degli obiettivi strategici dipartimentali: il numero degli obiettivi strategici dipartimentali collegati agli obiettivi strategici di Ateneo, il numero degli indicatori relativi agli obiettivi strategici dipartimentali e il numero degli indicatori raggiunti.

AREE STRATEGICHE		
1. DIDATTICA	2. RICERCA	3. TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE
1.1 Promuovere una offerta qualitativamente elevata, efficace e innovativa	2.1 Attuare un modello organizzativo competitivo, funzionale anche all'attrazione di fondi per la ricerca	3.1 Potenziare la trasformazione della conoscenza prodotta dalla ricerca in conoscenza direttamente utilizzabile per fini produttivi
<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>
n. 23	n. 19	n. 15
indicatori	indicatori	indicatori
n. 111	n. 105	n. 54
indicatori raggiunti	indicatori raggiunti	indicatori raggiunti
n. 65	n. 63	n. 44
1.2 Potenziare i servizi di supporto agli studenti e ai laureati Unipg	2.2 Proseguire la multidisciplinarietà nella ricerca	3.2 Valorizzare i beni pubblici fruibili dalla società
<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>	<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>
n. 16	n. 17	n. 17
indicatori	indicatori	indicatori
n. 41	n. 42	n. 62
indicatori raggiunti	indicatori raggiunti	indicatori raggiunti
n. 44	n. 23	n. 41
		3.3 Incrementare la presenza dell'Università nel settore della cooperazione internazionale
		<b>OBIETTIVI STRATEGICI DIPARTIMENTALI</b>
		n. 9
		indicatori
		n. 16
		indicatori raggiunti
		n. 11

Tabella 18 - Dati relativi agli obiettivi strategici dipartimentali

La descrizione degli obiettivi dipartimentali è consultabile nell'allegato 5.1 alla presente relazione.

## Analisi degli scostamenti

L'analisi degli scostamenti relativi agli obiettivi strategici di Ateneo sono consultabili nell'allegato 2.1 "Tabella obiettivi strategici".

### 5.2 Risultati in relazione a "PERFORMANCE"

Il PIAO 2025-2027, in coerenza con i principi metodologici del Sistema di misurazione e valutazione della Performance - anno 2025 - Rev.1 (adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 28.01.2025 ha assegnato per il 2025 al personale dirigenziale obiettivi individuali e di struttura relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, al personale tecnico, amministrativo e bibliotecario sia dell'Amministrazione centrale che delle Strutture decentrate (Dipartimenti, Centri, Polo) obiettivi di struttura. Gli obiettivi operativi individuati sono di miglioramento (efficienza interna) o di innovazione (nuovi risultati). Sono stati inseriti anche gli obiettivi relativi al miglioramento dei processi che hanno rilevanza in materia di trasparenza.

Tale documento costituisce la revisione del SMVP 2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30 ottobre 2024, tesa ad un adeguamento del SMVP alla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025 "*Valorizzazione delle persone e produzione di valore pubblico attraverso la formazione. Principi, obiettivi e strumenti*".

Conseguentemente, è stata prevista l'attribuzione in capo al Direttore Generale e a ciascun Dirigente dell'obiettivo individuale "Promozione della formazione al personale" con indicatore "n. ore di formazione pro-capite annue" e target "almeno 40 ore", nonché in capo ai Segretari amministrativi di Dipartimento e Centro, diversamente quale obiettivo di struttura, analogamente all'obiettivo relativo al rispetto dei tempi di pagamento.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato le proposte di revisione degli obiettivi operativi programmati per l'anno 2025 con delibera del 26 marzo della Ripartizione didattica, con delibera del 26 giugno del Centro di Ricerca per l'Innovazione, Digitalizzazione, Valorizzazione e Fruizione del Patrimonio Culturale e Ambientale (CE.D.I.PA.) e con delibera del 27 luglio della Direzione Generale, della Ripartizione Sistema informativo di Ateneo, del Centro Servizi bibliotecari (CSB) e del Dipartimento di Ingegneria.

La revisione degli obiettivi è pubblicata al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>.

Nell'allegato 2.2 - Tabella Obiettivi Operativi - Direzione Generale e Ripartizioni dell'Amministrazione Centrale sono riportati i risultati degli obiettivi operativi della Direzione Generale e delle Ripartizioni in merito al livello di raggiungimento degli stessi.

Nell'allegato 2.3 - Tabella Obiettivi Operativi - Dipartimenti, Centri, Polo e CSB - sono riportati i risultati degli obiettivi operativi dei Centri, dei Dipartimenti e del Polo di Terni.

### Processo valutativo della performance

Il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance 2025 Rev.1" (SMVP) prevede che la performance possa essere di tipo istituzionale, organizzativo e individuale. Tutto il personale concorre alla performance organizzativa e individuale. La performance organizzativa riguarda il contributo di ciascuna unità di personale alla performance dell'Amministrazione (performance istituzionale), in base agli obiettivi di struttura o individuali e viene misurata in ragione del livello di conseguimento degli stessi. La performance individuale riguarda i comportamenti organizzativi agiti da ciascun dipendente rispetto a tutte le attività poste in essere durante l'anno e viene misurata secondo le modalità di cui al paragrafo 5.5. del citato SMVP e i risultati raggiunti in relazione agli obiettivi individuali. Viene pertanto adottato un Modello misto di valutazione in cui si valutano contemporaneamente i risultati attesi e i comportamenti organizzativi agiti.

In particolare, il SMVP prevede i seguenti pesi percentuali attribuiti alle voci “Risultati obiettivi” e “Comportamenti organizzativi”:

(1)	(2)	(3)	(4)
TIPOLOGIA DI PERSONALE VALUTATO	PESO PERCENTUALE RISULTATI OBIETTIVI INDIVIDUALI	PESO PERCENTUALE RISULTATI OBIETTIVI DI STRUTTURA	PESO PERCENTUALE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI
Direttore generale (lett. a)	15%	55 %	30%
Dirigenti (lett. b)	10%	60 %	30%
Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario (lett. c)		70 %	30 %
Personale servizi generali (lett. d)		50%	50 %

Tabella 19 - Pesi percentuali voci risultati obiettivi e comportamenti organizzativi

Il SMVP stabilisce che la valutazione sia del Direttore Generale e dei Dirigenti si basa per quanto concerne la voce “Risultati obiettivi” sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi individuali e a quelli di struttura, mentre la valutazione del personale tecnico-amministrativo e bibliotecario sempre per quanto concerne la voce “Risultati obiettivi” sui risultati conseguiti in relazione agli obiettivi di struttura.

Per maggiore approfondimento sulle modalità di valutazione si rinvia al par. 5.3 del SMVP pubblicato al link

<https://www.unipg.it/files/pagine/501/all.-sub-lett.-c---smvp-2025-da-pub.pdf>

Il processo valutativo, in attuazione del SMVP, ha preso avvio nel mese di marzo 2026 in forza della circolare direttoriale prot. 107243 del 03/03/2026, con la richiesta di presentazione delle relazioni descrittive circa il raggiungimento degli obiettivi e relative schede obiettivi, nonché delle schede di valutazione di tutto il personale. Tale processo valutativo si conclude con la trasmissione della documentazione suddetta alla Ripartizione del Personale, per i successivi adempimenti relativi alla distribuzione della premialità.

Con D.R. 2972 del 20.11.2025 è stato nominato il Collegio di Conciliazione per gli anni 2025 e 2026, come previsto ai sensi del paragrafo 5.8 del Sistema di misurazione e valutazione della performance.

In relazione alle "Procedure di conciliazione" di cui al paragrafo 5.8 del SMVP 2025 rev.1, è pervenuta solo 1 istanza di revisione della valutazione 2025 al Collegio di Conciliazione.

Per quanto riguarda la valutazione del personale non dirigenziale, in merito all'anno 2025 per il Personale delle aree degli Operatori, Collaboratori, Funzionari ed Elevate Professionalità si richiama il Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 8 e 81, comma 3, del C.C.N.L. 2019/2021 del 18.01.2024 del 29/10/2025 (prot. n. 390291 del 30/10/2025 visionabile al link [https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2025\\_comp\\_29.10.2025/ccl2025.pdf](https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2025_comp_29.10.2025/ccl2025.pdf) ) e il “Protocollo performance” del 25/2/2020 pubblicato al link [https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2020\\_1/ccl-protocolloperformance2020\\_25.02.pdf](https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2020_1/ccl-protocolloperformance2020_25.02.pdf).

La valutazione del personale dirigenziale viene effettuata in coerenza ed in conformità al “Contratto Collettivo Integrativo del Personale Dirigenziale dell’Università degli Studi di Perugia – Area Istruzione e Ricerca” Anno 2025 del 22/12/2025 (prot. n. 438728 del 23/12/2025) visionabile al link

[https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2025\\_dir/ccl\\_dirigenti\\_2025.12.22.pdf](https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2025_dir/ccl_dirigenti_2025.12.22.pdf).

Nell'allegato 4 sono riportate le schede di sintesi della “Valutazione individuale”, di cui alle tabelle 4.1, 2, 3, 4, 5 della delibera ex Civit n. 5/2012, redatte all’esito della valutazione individuale da parte dei Dirigenti e del Direttore Generale in relazione al personale afferente alle proprie strutture, nonché della valutazione da parte del Direttore Generale nei confronti dei Dirigenti.

Di seguito si riportano gli obiettivi individuali del Direttore Generale e dei Dirigenti:

OBIETTIVO OPERATIVO	STRUTTURA	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET	VALORE CONSUNTIVO INDICATORI	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Redazione di un rapporto annuale quantitativo delle attività in conto terzi svolte dai Dipartimenti e dai Centri	DIREZIONE GENERALE	Rapporto annuale		Entro il 31/12/25	31/12/2025	100%
Verificare che la regolamentazione del telelavoro sia funzionale a coniugare le istanze organizzative con le esigenze personali e di benessere organizzativo	DIREZIONE GENERALE	Relazione		Entro il 31/12/25	31/12/2025	100%
Avviare il processo di digitalizzazione delle missioni per il personale di Ateneo dell'Amministrazione Centrale	DIREZIONE GENERALE	Attivazione processo		Entro il 31/12/25	11/12/2025	100%
Redazione Bilancio Sociale 2024	DIREZIONE GENERALE	Bilancio Sociale 2024		Entro il 31/12/25	Entro il 31/10/2025	100%
Rispetto dei tempi di pagamento	DIREZIONE GENERALE	Indicatore di ritardo annuale di Ateneo (PCC)		minore o uguale a 0	-10	100%
Promuovere la formazione del personale	DIREZIONE GENERALE	N. di ore di formazione pro-capite annue		Almeno 40 ore	40	100%
Promuovere costantemente all'interno delle strutture il valore della cortesia, della cura e dell'ascolto tra colleghi e verso gli studenti e i docenti	RIPARTIZIONE DIDATTICA	Elaborazione di un documento per la condivisione dei valori della cortesia e della e cura		31.12.2025	documento elaborato entro il 31.12.2025	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE DIDATTICA	N. di ore di formazione pro-capite annue		Almeno 40 ore	40 ore pro-capite	100%
Rispetto dei tempi di pagamento dei tempi di struttura	RIPARTIZIONE DIDATTICA	Indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura		Minore o uguale a 0	- 22 gg	100%
Assicurare le attività di impulso, indirizzo, coordinamento e controllo volte al corretto raggiungimento degli obiettivi sopra descritti da 1 a 5	RIPARTIZIONE LEGALE	Svolgimento di incontri almeno mensili con il Responsabile di Area e i Responsabili d'Ufficio		31/12/2025	Incontri di avvio, mensili, monitoraggio sistematico entro il 31/12/2025	100%
Rispettare i tempi di pagamento di struttura	RIPARTIZIONE LEGALE	indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura		minore o uguale a 0	-18 gg	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE LEGALE	N. di ore di formazione pro-capite annue		Almeno 40 ore	Almeno 40 ore,	100%
Organizzazione delle attività per la	RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENE0	Avvio sperimentazione		31/12/2025	Sperimentazione avviata entro il 31/12/2025	100%

sperimentazione di U web Missioni					
Rispetto dei tempi di pagamento dei tempi di struttura	RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO	Indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura	Minore o uguale a 0	-17 gg	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEO	N. di ore di formazione pro-capite annue	Almeno 40 ore	>=40 ore di formazione pro capite	100%
Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Publicazione del documento per l'anno 2023 su "dati ulteriori" della sezione A.T.	Entro 31/12/2025	Publicazione avvenuta in data 25/19/2025	100%
Rispetto dei tempi di pagamento di struttura	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura	Minore o uguale a 0	- 27,92 gg	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	N. di ore di formazione pro-capite annue	Almeno 40 ore	40 ore	100%
Supervisione e coordinamento delle attività relative alla realizzazione di tutti gli obiettivi degli Uffici della Ripartizione del Personale	RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	Espletamento riunioni periodiche di supervisione e coordinamento delle attività	entro il 31/12/2025	23/12/2025	100%
Rispetto dei tempi di pagamento di struttura	RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	Indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura	Minore o uguale a 0	-21 gg.	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	N. di ore di formazione pro-capite annue	Almeno 40 ore	Almeno 40 ore individuali	100%
Assicurare le attività di impulso, indirizzo, coordinamento e controllo volte al corretto raggiungimento degli obiettivi sopra descritti da 1 a 6	RIPARTIZIONE RICERCA	Svolgimento di incontri almeno mensili con il Responsabile di Area e i Responsabili d'Ufficio	31.12.	31.12	100%
Rispetto dei tempi di pagamento di struttura	RIPARTIZIONE RICERCA	Indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura	Minore o uguale a 0	-10 gg	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE RICERCA	N. di ore di formazione pro-capite annue	Almeno 40 ore	40 ore	100%
Garantire adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione del rendiconto dei costi sostenuti nell'anno per lo smaltimento dei rifiuti speciali	RIPARTIZIONE TECNICA	Publicazione rendiconto	31.12.25	02.12.25	100%

Rispetto dei tempi di pagamento di struttura	RIPARTIZIONE TECNICA	Indicatore di ritardo annuale (PCC) di struttura	Minore o uguale a 0	-2 GG	100%
Promuovere la formazione del personale	RIPARTIZIONE TECNICA	N. di ore di formazione pro-capite annue	Almeno 40 ore	<=40	100%

Tabella 20 - Obiettivi individuali dei Dirigenti

Nella seguente tabella si riportano le informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano integrato 2025-2027:

PIANO INTEGRATO 2025/2027	
OBIETTIVI OPERATIVI	NUMERO
TOTALI	229
CON INDICATORE	229
INDICATORI TOTALI	229
INDICATORI PRIVI DI FORMULA DI CALCOLO	87 (si intendono quelli di natura temporale o binaria)
INDICATORI PRIVI DI TARGET ANNUALE	0
CON RISORSE ECONOMICHE-FINANZIARIE ASSEGNATE	9
CON RISORSE UMANE ASSEGNATE	229
ASSEGNATI ALLE SEDI TERRITORIALI	121 (si intendono quelli dei Dipartimenti, Polo di Terni e Centri)

Tabella 21 - Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel PIAO 2025/27

### Risultati in materia di trasparenza

Di seguito si riporta una estrapolazione degli obiettivi operativi in materia di trasparenza con i relativi risultati, contenuti anche negli allegati 2.2. e 2.3.

OBIETTIVO OPERATIVO	STRUTTURA	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET	VALORE CONSUNTIVO INDICATORI	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Redazione Bilancio Sociale 2024	DIREZIONE GENERALE	Bilancio Sociale 2024	-	entro il 31/12	31/10	100%
Predisposizione di una guida informativa rivolta alle rappresentanze degli studenti negli Organi di Ateneo in merito a ruolo, competenze, responsabilità (Rif. Riesame Sistema di Governo, Relazione ANVUR)	DIREZIONE GENERALE	Presentazione della guida al Presidio della Qualità	-	30/06	30/06	100%
Mantenere adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione in "AT" sottosezione "Dati ulteriori" del recupero crediti annuale	RIPARTIZIONE LEGALE	Redazione e pubblicazione del documento di rendicontazione	0	31/12/2025	prot.438629 del 23.12.2025	100%
Garantire il rispetto del principio di concorrenza e di rotazione degli affidamenti attraverso la costituzione di elenchi di operatori economici	RIPARTIZIONE LEGALE	Predisposizione di apposite linee guida interne	-	31/12/2025	prot.429887 del 6.12.2025	100%
Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Pubblicazione del documento per l'anno 2023 su "Dati ulteriori" della sezione A.T.	-	Entro il 31/12/2025	Pubblicazione avvenuta in data 25.19.2025	100%
Pubblicazione dei verbali delle sedute di contrattazione integrativa dell'anno 2024	RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	% dati pubblicati	-	100%	100%	100%

Garantire adeguati livelli di trasparenza attraverso la pubblicazione del rendiconto dei costi sostenuti nell'anno per lo smaltimento dei rifiuti speciali	RIPARTIZIONE TECNICA	Pubblicazione rendiconto	6 (anni 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024)	31/12/2025	02.12.25	100%
Inserimento nelle registrazioni inventariali dei locali ove sono ubicati i beni mobili il cui sub-consegnatario è personale docente che è stato o sarà collocato a riposo nel 2025	DIPARTIMENTO INGEGNERIA	% Aggiornamento delle registrazioni	0	90%	100	100%

Tabella 22 - Amministrazione Centrale/Dipartimenti obiettivi operativi in materia di trasparenza e relativi risultati

### Risultati in tema di standard di qualità dei servizi

L'Ateneo continua il monitoraggio dei risultati in tema di standard di qualità dei servizi procedendo anche alla somministrazione di questionari di customer satisfaction con riferimento ai servizi resi da alcuni Dipartimenti. Le tipologie di utenza coinvolte sono: studenti, docenti, personale tecnico amministrativo, imprese/fornitori e committenti.

Oltre ad utilizzare un sistema interno per la rilevazione delle opinioni di studenti e dottorandi e il sistema AlmaLaurea per la raccolta delle opinioni di laureati e dottori di ricerca, l'Ateneo aderisce al progetto Good Practice.

In proposito l'Ateneo ha confermato l'adesione, per il quarto anno consecutivo, al progetto "Good Practice" coordinato dal MIP Politecnico di Milano Graduate School of Business. Tale Progetto, nato nel 1999 e che coinvolge circa una cinquantina di Atenei pubblici, ha l'obiettivo di misurare la performance dei servizi amministrativi e di supporto delle Università, fornire un benchmarking prestazionale tra gli Atenei partecipanti, nonché identificare e condividere buone pratiche di gestione dei servizi amministrativi.

Le dimensioni di prestazione da misurare sono:

- Customer Satisfaction (CS) – efficacia percepita dei servizi erogati da parte di alcune categorie di utenti;
- Costi ed efficienza: individuazione del costo totale e unitario sostenuto per l'erogazione di ciascun servizio

A queste analisi definite «tradizionali» si aggiungono i laboratori sperimentali, che offrono annualmente due temi di approfondimento rilevanti per l'Università.

In data 26.01.2026 gli Organi collegiali hanno preso atto degli esiti della rilevazione GP 2024/2025, rilevando l'opportunità di promuovere in maniera più significativa la partecipazione alla rilevazione medesima da parte del personale e degli studenti, nonché l'adozione di possibili azioni di miglioramento; hanno preso atto favorevolmente dell'adesione dell'Ateneo all'edizione GP 2025 tenuto conto degli ambiti di indagine.

Il rafforzamento del benessere organizzativo e della qualità delle relazioni all'interno della comunità accademica rappresenta una priorità che orienta con decisione ogni azione di Ateneo. Promuovere un ambiente fondato sulla fiducia, sull'ascolto e sulla partecipazione significa infatti creare le condizioni per migliorare l'esperienza di lavoro e di studio, favorire la collaborazione e sostenere una crescita condivisa e responsabile. In questa prospettiva, l'Ateneo anche quest'anno ha scelto di aderire al progetto "Good Practice 2025-2026", organizzato dal Consorzio MIP del Politecnico di Milano.

I risultati delle rilevazioni sono rinvenibili nei report 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024 e 2024/2025 pubblicati al link

<https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-di-gestione-e-controllo/presidio-della-qualita/aq-ateneo/customer-satisfaction/progetto-good-practice>, mentre quelli del 2025/2026 saranno disponibili entro dicembre 2026, pertanto si darà conto di tali risultati nel prossimo PIAO. Nell'ambito di tale progetto, viene rilevata anche l'opinione del personale Tab e cel sul Benessere Organizzativo.

### 5.3 Risultati in relazione a “RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA”

Le risultanze del processo di monitoraggio dei rischi corruttivi e trasparenza sono contenute nella Scheda Relazione anno 2025 del Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, pubblicata in Amministrazione Trasparente consultabile al link <https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-della-corruzione>.

La rendicontazione delle attività rese in tale ambito sono riportate inoltre nel PIAO 2026-2028 da pag. 33, visionabile al link [https://www.unipg.it/files/pagine/502/all.-sub-lett.-a---piao-2026-2028\\_def.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/502/all.-sub-lett.-a---piao-2026-2028_def.pdf).

### 5.4 Risultati in relazione a “ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE”

In merito si richiama il PIAO 2026-2028 visionabile al link [https://www.unipg.it/files/pagine/502/all.-sub-lett.-a---piao-2026-2028\\_def.pdf](https://www.unipg.it/files/pagine/502/all.-sub-lett.-a---piao-2026-2028_def.pdf) in cui si rinviengono i dati relativi al ricorso al lavoro agile dall’anno 2020 all’anno 2025 da pag. 41 a 48.

In particolare il ricorso al lavoro agile nell’anno 2025 si è mantenuto in linea con l’anno 2024, con un aumento di un + 5% circa di accordi di lavoro agile sottoscritti rispetto al 2024, anche a fronte di un lieve decremento delle unità in servizio. All’estensione della platea dei fruitori non si è accompagnato un rilevante aumento dei giorni di attività lavorativa svolta in modalità agile e questo trova spiegazione nella durata degli accordi che ha interessato periodi di tempo ridotti anche limitati a un solo giorno, prestazioni in lavoro agile ridotte rispetto a quanto concordato, con attività effettuata in presenza e non recuperata in altro giorno o accordi per un numero di giorni inferiori a 9. Si registra una sola sottoscrizione di accordo ai sensi dell’art. 4, commi 4 e 5 del Regolamento per lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, da ultimo approvato e emanato con DR. n. 3483 del 29.12.2023, ovvero in deroga al limite dei 9 giorni mensili, ma nel rispetto del 50% della prestazione lavorativa da prestare nell’arco temporale di vigenza dell’accordo.

Di seguito i dati sul lavoro agile nell'anno 2025:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaboratori ed esperti linguistici)	606	416	1022
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	207	106	313
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	34,50%	25,48%	30,62%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	6.939	3.828	10.767
Titolari di L. 104	191	100	291
Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile	56	22	78

Tabella 23 - Dati sul ricorso al lavoro agile dal 01.01.2025 al 31.12.2025

### 5.5 Risultati in relazione a “FORMAZIONE”

Per un’illustrazione, nello specifico, degli interventi formativi portati a compimento in virtù del Piano formativo 2025--2027 si richiama l’allegato 6 al PIAO 2026-2028, consultabile al link

<https://www.unipg.it/files/pagine/502/all.-6-piao-2026-2028--formazione-del-personale-2026-2028-definitivo-13.1.2026.pdf> (da pg. 3 a 14).

I dati relativi alla formazione erogata in Ateneo a favore del personale TAB, dai principali Consorzi ai quali l’Ateneo partecipa e da altri Enti, anche in attuazione al Piano triennale di formazione adottato, sono riportati nell’allegato 5.2 alla presente relazione.

In merito ai Corsi di formazione suddivisi per genere, livello ed età si rinvia all’allegato 6 al PIAO 2026-2028.

### 5.6 Risultati in relazione a “FABBISOGNO DI PERSONALE”

Nel corso dell’esercizio 2025 si è proceduto all’attuazione ed al contestuale aggiornamento delle programmazioni di fabbisogno di personale docente, ricercatore, dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e cel.

Con riferimento al personale contrattualizzato, sono stati perfezionati i seguenti reclutamenti:

AREE / SETTORI PTA	IDONEI	MOBILITA'	VINCITORI	TOTALE
AREA COLLABORATORI - SETTORE AMMINISTRATIVO	8	1		9
AREA COLLABORATORI - SETTORE DELLE BIBLIOTECHE			2	2
AREA COLLABORATORI - SETTORE TECNICO, SCIENTIFICO, TECNOLOGICO, INFORMATICO E DEI SERVIZI GENERALI	9		4	13
AREA FUNZIONARI - SETTORE AMMINISTRATIVO - GESTIONALE	5		4	9
AREA FUNZIONARI - SETTORE SCIENTIFICO - TECNOLOGICO	2		4	6
AREA FUNZIONARI - SETTORE TECNICO - INFORMATICO	2			2
AREA OPERATORI - SETTORE DEI SERVIZI GENERALI E TECNICI	2		8	10
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>28</b>	<b>1</b>	<b>22</b>	<b>51</b>

Tabella 24 - Numero di reclutamenti perfezionati nel 2025

QUALIFICA	IDONEI	MOBILITA'	VINCITORI	TOTALE
Dirigenti a tempo indeterminato			1	1

Tabella 25 – Dirigenti- Numero di reclutamenti perfezionati nel 2025

TEMPO DETERMINATO - AREE / SETTORI	VINCITORI
Collaboratore ed esperto linguistico	1
Area Collaboratori - Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	1
Area Operatori - Settore dei servizi generali e tecnici	1
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>3</b>

Tabella 26 - Numero di reclutamenti perfezionati nel 2025 -Personale a tempo determinato

PROGRESSIONI TRA AREE - ART. 89 C.C.N.L. 2019-2021	UNITA'
Da Area Operatori:	
Ad Area Collaboratori - Settore amministrativo	29
Ad Area Collaboratori - Settore tecnico, scientifico, tecnologico, informatico e dei servizi generali	7
Da Area Collaboratori:	
Ad Area Funzionari - Settore amministrativo - gestionale	56
Ad Area Funzionari - Settore delle biblioteche	1
Ad Area Funzionari - Settore scientifico - tecnologico	25
Ad Area Funzionari - Settore tecnico - informatico	11
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>129</b>

Tabella 27 – Progressioni tra le aree del personale

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al Bilancio unico di Ateneo esercizio 2025 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---cda-24.04.2026-approvazione-bilancio-unico-di-ateneo-es.-2025.pdf> e precisamente al paragrafo 1.4 Persone, relazioni e innovazione organizzativa.

#### Personale docente

Con riferimento al personale docente e ricercatore sono state espletate le procedure che hanno portato all’assunzione nel 2025:

Numeri	Assunzioni in servizio nel 2025
15	professori di I fascia
91	professori di II fascia
3	contratti RTT

Numeri	Assunzioni in servizio nel 2025
12	contratti RTD A
3	proroghe RTD A

Tabella 28 – numero di assunzioni in servizio nel 2025 di professori di I, II fascia e Ricercatori

## 6. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

In data 24 aprile 2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il Bilancio unico di Ateneo – esercizio 2025, visionabile nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Bilanci, alla pagina <https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---cda-24.04.2026-approvazione-bilancio-unico-di-ateneo-es.-2025.pdf>

Si riportano di seguito alcuni valori delle risultanze di esercizio anno 2025.

### Stato patrimoniale

#### PATRIMONIO NETTO

- Fondo dotazione ateneo: € 28.288.448,92
- Patrimonio vincolato: € 228.444.650,81
- Patrimonio non vincolato: € 137.060.206,86 (di cui Risultato gestionale esercizio € 23.740.233,76)

TOTALE € 393.793.306,59

### Conto economico

- proventi operativi: 276,57 milioni di euro;
- costi operativi: 244,40 milioni di euro;
- risultato operativo: 32,17 milioni di euro;
- risultato d'esercizio: 23,74 milioni di euro.

### Reinvestimento del risultato di esercizio

Nella medesima seduta di approvazione della Relazione viene approvato il “Piano di ripartizione degli utili 2025” che nasce dalla volontà di investire sulle persone, sui luoghi della formazione e del lavoro e sulla capacità dell’Ateneo di generare conoscenza, relazioni e partecipazione. Le misure individuate intendono riconoscere il contributo quotidiano di tutte le componenti della comunità universitaria, valorizzandone competenze, attitudini, capacità di assumere responsabilità e impegno, anche attraverso il miglioramento delle condizioni materiali e organizzative del lavoro e dello studio.

In questa prospettiva, le risorse vengono orientate al rafforzamento della qualità della vita accademica, della ricerca e della didattica, alla cura degli spazi e delle infrastrutture anche nella loro qualità estetica e simbolica, e alla promozione di un Ateneo aperto, inclusivo e capace di costruire senso di appartenenza. Il Piano intende inoltre contribuire a dare concreta attuazione alle libertà fondamentali della comunità accademica — libertà di ricerca, di insegnamento e di determinazione dei percorsi formativi — anche attraverso investimenti che rafforzino l’autonomia scientifica e didattica dell’Ateneo.

Il piano è organizzato in 5 Assi, articolati in 15 misure, che concorrono al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico e degli Obiettivi Strategici di Ateneo, di cui alle Linee per la programmazione triennale 2027-2029 e annuale 2029.

Assi e Misure	Importo
1. Cura dei luoghi di studio, dei luoghi di lavoro e qualità della vita accademica	
1.1 Rinnovamento tecnologico e funzionale di Dipartimenti e Centri	1.000.000,00
1.2 Rigenerazione degli spazi di lavoro - Amministrazione Centrale	1.000.000,00
1.3 Programma di riqualificazione infrastrutturale dei Dipartimenti (anno 2026)	2.000.000,00
1.4 Potenziamento delle infrastrutture informatiche e dotazioni software di Ateneo	500.000,00
1.5 Piano pluriennale aule e laboratori didattici	4.000.000,00

2. Ateneo aperto: relazioni, pace e responsabilità pubblica	
2.1 Ateneo per la pace e il dialogo tra i popoli	120.000,00
2.2 Terza missione e partecipazione pubblica della conoscenza	120.000,00
2.3 Internazionalizzazione e reti globali della ricerca	115.000,00
3. Cura della comunità universitaria e benessere condiviso	
3.1 Promozione della vita culturale e della comunità universitaria	180.000,00
3.2 Benessere e supporto psicologico del personale universitario	130.000,00
3.3 Comunicare l'identità e i valori dell'Ateneo	120.000,00
4. Ricerca, giovani e produzione di conoscenza	
4.1 Sostegno strutturale ai Dottorati per la valorizzazione dei giovani ricercatori	1.000.000,00
4.2 Cofinanziamento strategico di infrastrutture e attrezzature per la ricerca	600.000,00
5. Formazione, esperienze e futuro	
5.1 Didattica esperienziale e apprendimento sul campo	500.000,00
5.2 Orientamento, tirocini e accompagnamento al futuro professionale	240.000,00
Totale	11.625.716,82

Tabella 29 - Piano di ripartizione degli utili 2025

### Alcune voci direttamente collegabili alle Missioni istituzionali

- proventi per la didattica: 30,73 milioni;
- proventi da ricerche commissionate e trasferimento tecnologico: 4,81 milioni;
- proventi da ricerche con finanziamenti competitivi: 26,83 milioni;
- costi per sostegno agli studenti: 34,51 milioni;
- costi del personale dedicato a ricerca e didattica: 98,74 milioni;
- costi del personale dirigente e tecnico-amministrativo: 46,93 milioni.

### Indici di sostenibilità economico - finanziaria D.Lgs. 49/2012

- indicatore spese di personale: 72,16%, sotto il limite dell'80%;
- indicatore di sostenibilità economico-finanziaria: 1,14, superiore alla soglia minima di 1;
- indicatore di indebitamento: 0,00%, rispetto al limite del 15%;

### Tempestività dei pagamenti

Ai sensi dell'art. 41, comma 1, del d.l. n. 66/2014, convertito dalla legge n. 89/2014 e dell'art. 33 del d.lgs. n. 33/2013, l'Ateneo ha pubblicato sul proprio sito l'indicatore di tempestività dei pagamenti trimestrale ed annuale relativo all'anno 2025. L'indicatore annuale si attesta ad un valore pari a - 8,91 giorni e pertanto dimostra che i tempi medi di pagamento dell'Ateneo sono inferiori ai 30 giorni previsti dalla vigente normativa. Nell'esercizio 2024, tale indicatore risultava pari a -13,29 giorni. L'indicatore, ai sensi della normativa vigente, è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento.

## 7. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE

L'Ateneo dedica al "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) un'apposita pagina web all'interno del proprio portale al link <https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia>. La composizione di tale organo è stata rinnovata, con D.R. 653 del 6/3/2024, per tre anni fino al 28.02.2027 ([https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-consultivi-e-di-garanzia/composizione](https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia/composizione)).

Con riguardo alla composizione del CUG lo Statuto dell'Ateneo emanato con D.R. n. 564 del 4/3/2025 nel testo modificato – in vigore dal 27 marzo 2025 ha previsto tra i componenti all'art. 29 - *Comitato unico di garanzia per le pari opportunità* - comma 3, anche due rappresentanti

degli studenti eletti dal Consiglio Studentesco; esso infatti stabilisce *"Il Comitato è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative a livello dell'Amministrazione, da un pari numero di rappresentanti dell'Amministrazione, da due rappresentanti degli studenti eletti dal Consiglio Studentesco, nonché da altrettanti componenti supplenti, in modo che sia assicurata la presenza paritaria di entrambi i generi."*

I documenti di Ateneo adottati in materia sono:

- Piano delle azioni positive 2024/2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2023 e consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/pap-2024-2026.pdf> ;
- Gender equality plan (GEP) 2024-2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2023 e consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/gep-2024-2026.pdf> ;
- Bilancio di Genere 2023, adottato in data 27.11.2024 e consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/all.-sub-lett.-a-1.pdf>.

Si rinvia all'allegato 1 della presente relazione – “prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere” - per i relativi risultati raggiunti.

Nell'allegato 7.3 alla presente Relazione è possibile consultare i seguenti dati:

- trend dell'ultimo triennio relativo agli studenti in una prospettiva di genere;
- dati in prospettiva di genere anche degli studenti post laurea;
- dati delle studentesse/i che hanno scelto come percorso di studi discipline STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) per gli AA.AA. 2023/2024 e 2024/2025 e 2025/2026 al fine di monitorare l'attuazione del Piano Lauree Scientifiche e la distribuzione nei ruoli all'interno dei settori per i professori.
- dati di genere degli ultimi anni, relativi al personale docente per categoria e per struttura di afferenza, nonché ai professori per fascia e per area disciplinare di afferenza;
- Statistiche di genere per più anni relativamente al personale Tab.

Al tema della disabilità e DSA è dedicata un'apposita pagina web del portale dell'Ateneo al link <https://www.unipg.it/disabilita-e-dsa>.

Per quanto riguarda le attività relative alla disabilità, si richiama la tabella inserita nella Relazione sulle attività di accoglienza degli studenti disabili o con DSA anno 2025 del NVA, approvata in data 23 aprile 2026, visionabile al link <https://wwwadmin.unipg.it/files/pagine/435/Servizi/relazione-sulle-attivita-del-servizio-accoglienza-studenti-disabili-2025.pdf>

Le tabelle che illustrano i dati relativi agli studenti con disabilità e Disturbi Specifici dell'Apprendimento (DSA) e i dati relativi alla gestione finanziaria delle risorse destinate ai servizi per disabili sono visionabili nella precitata Relazione, e precisamente a pag. 5 al link <https://wwwadmin.unipg.it/files/pagine/435/Servizi/relazione-sulle-attivita-del-servizio-accoglienza-studenti-disabili-2025.pdf#page=5>.

## 8. ANALISI DEL CICLO DI GESTIONE DELLA PERFORMANCE

L'Ateneo riconosce quale elemento imprescindibile del percorso di miglioramento l'armonizzazione delle diverse programmazioni triennali previste dalla normativa — economico-finanziaria, fabbisogno di personale, performance, anticorruzione e trasparenza, azioni positive e lavoro agile — all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che ne garantisca la coerenza e l'efficacia complessiva.

Solo attraverso una programmazione attenta, coordinata e orientata al medio-lungo periodo, sostenuta dal rispetto di rigorosi standard di qualità e di performance e basata sul metodo dell'ascolto e della partecipazione, sarà possibile conseguire un incremento progressivo della quota premiale e, di conseguenza, generare risorse aggiuntive in grado di assicurare la sostenibilità economica delle attività istituzionali e di alimentare il turnover del personale. Tale dinamica virtuosa dovrà estendersi anche alle strutture dipartimentali, che saranno chiamate a condividere lo sforzo di miglioramento con l'amministrazione centrale e a beneficiare, in misura proporzionale, delle risorse generate.

Il processo di misurazione e valutazione della performance deve essere concepito come strumento funzionale al miglioramento continuo e al conseguimento degli obiettivi definiti nel Piano Strategico di Ateneo, e non come mero adempimento procedurale.

In questa prospettiva, la nuova Governance ribadisce il proprio impegno verso il progressivo miglioramento del ciclo di gestione integrata della performance, in coerenza con il modello AVA3 dell'ANVUR, riconoscendo al contempo la presenza di alcune aree di miglioramento che richiedono un percorso strutturato di consolidamento organizzativo, procedurale e tecnologico. Il processo di miglioramento passa attraverso un processo partecipativo e trasparente. Gli ambiti sui quali si potrà intervenire sono il collegamento sistematico tra le diverse sezioni del documento di performance, la disponibilità di un cruscotto dati integrato per il monitoraggio degli indicatori chiave di performance, l'allineamento tra gli obiettivi e le risorse finanziarie disponibili.

Con riferimento infine al progetto di informatizzazione del processo di gestione del ciclo della performance, condotto dal Gruppo di lavoro istituito con DDG n. 308 del 12.10.2023, è stata realizzata la progettazione esecutiva del sistema, intesa come definizione dell'architettura funzionale e organizzativa dello strumento informatico a supporto del ciclo della performance. Tale attività ha riguardato, in particolare, l'individuazione dei requisiti applicativi, dei flussi procedurali, dei ruoli abilitati, delle modalità di alimentazione dei dati, delle funzioni di monitoraggio e rendicontazione, nonché delle integrazioni necessarie con gli altri strumenti di programmazione e controllo dell'Ateneo. È stato inoltre realizzato il modulo di pianificazione della performance, con la relativa definizione degli obiettivi di valore pubblico, delle aree strategiche e degli obiettivi strategici.

Il pieno completamento del progetto non si è potuto ancora realizzare in ragione della complessità tecnica, organizzativa e procedurale dell'intervento, che richiede l'integrazione di molteplici dimensioni: l'allineamento con gli strumenti di programmazione strategica e operativa, la sistematizzazione dei flussi di monitoraggio, il consolidamento dei fabbisogni informativi e il coinvolgimento coordinato delle diverse strutture dell'Ateneo.