



A.D. 1308
unipg

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI
DI PERUGIA



relazione performance

2023

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. POSIZIONAMENTO DI UNIPG NEL CONTESTO UNIVERSITARIO	3
3. L'AMMINISTRAZIONE	3
3.1 I NUMERI DI UNIPG	4
4. I RISULTATI RAGGIUNTI	11
4.1 RISULTATI IN RELAZIONE A "VALORE PUBBLICO"	11
4.2 RISULTATI IN RELAZIONE A "PERFORMANCE"	13
4.3 RISULTATI IN RELAZIONE A "RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA"	18
4.4 RISULTATI IN RELAZIONE A "ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE"	18
4.5 RISULTATI IN RELAZIONE A "FORMAZIONE"	20
4.6 RISULTATI IN RELAZIONE A "FABBISOGNO DI PERSONALE"	29
5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'	30
6. PARI OPPORTUNITA' E BILANCIO DI GENERE	30
7. IL PROCESSO DI REDAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA PERFORMANCE	42

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

1. PRESENTAZIONE

La presente Relazione sulla performance 2023, 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 2023-2025*", adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 31 gennaio 2023, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti 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;
- Linee per la programmazione triennale 2023-2025 e annuale 2023;
- Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025;
- Sistema di misurazione e valutazione della performance anno 2023;
- Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026;
- Bilancio unico di Ateneo esercizio 2023;
- Programma di Ateneo 2021-2023 PRO3 "*Linee generali di indirizzo della programmazione delle Università 2021-2023 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati*" adottate dal MUR con DM n. 289 del 25/03/2021";
- Relazione annuale 2023 del Nucleo di Valutazione -Valutazione della performance - ciclo 2023-2025;
- Piano delle azioni positive di cui all'art. 42 del decreto legislativo 198/2006 triennio 2021/2023, allegato al Piano integrato 2021-2023;
- Scheda Relazione anno 2023 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. POSIZIONAMENTO DI UNIPG NEL CONTESTO UNIVERSITARIO

In merito al posizionamento dell'Ateneo nel contesto universitario si richiama quanto già esposto nel PIAO 2024-2026, e precisamente da pag. 15 a 25, consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/502/all-a-piao-2024-2026-rev.pdf> dove sono rinvenibili anche i dati del 2023, con particolare riguardo a:
 Posizionamento rispetto al Fondo di finanziamento ordinario;
 Posizionamento rispetto alla qualità del sistema universitario e riduzione dei divari;
 Posizionamento dell'Ateneo rispetto al costo standard;
 Posizionamento rispetto all'assegnazione dei Punti organico.

3. L'AMMINISTRAZIONE

L'assetto macro-organizzativo dell'Ateneo perugino è rappresentato nel successivo grafico, pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1216/allegato-4-orgdipvers10.pdf>.

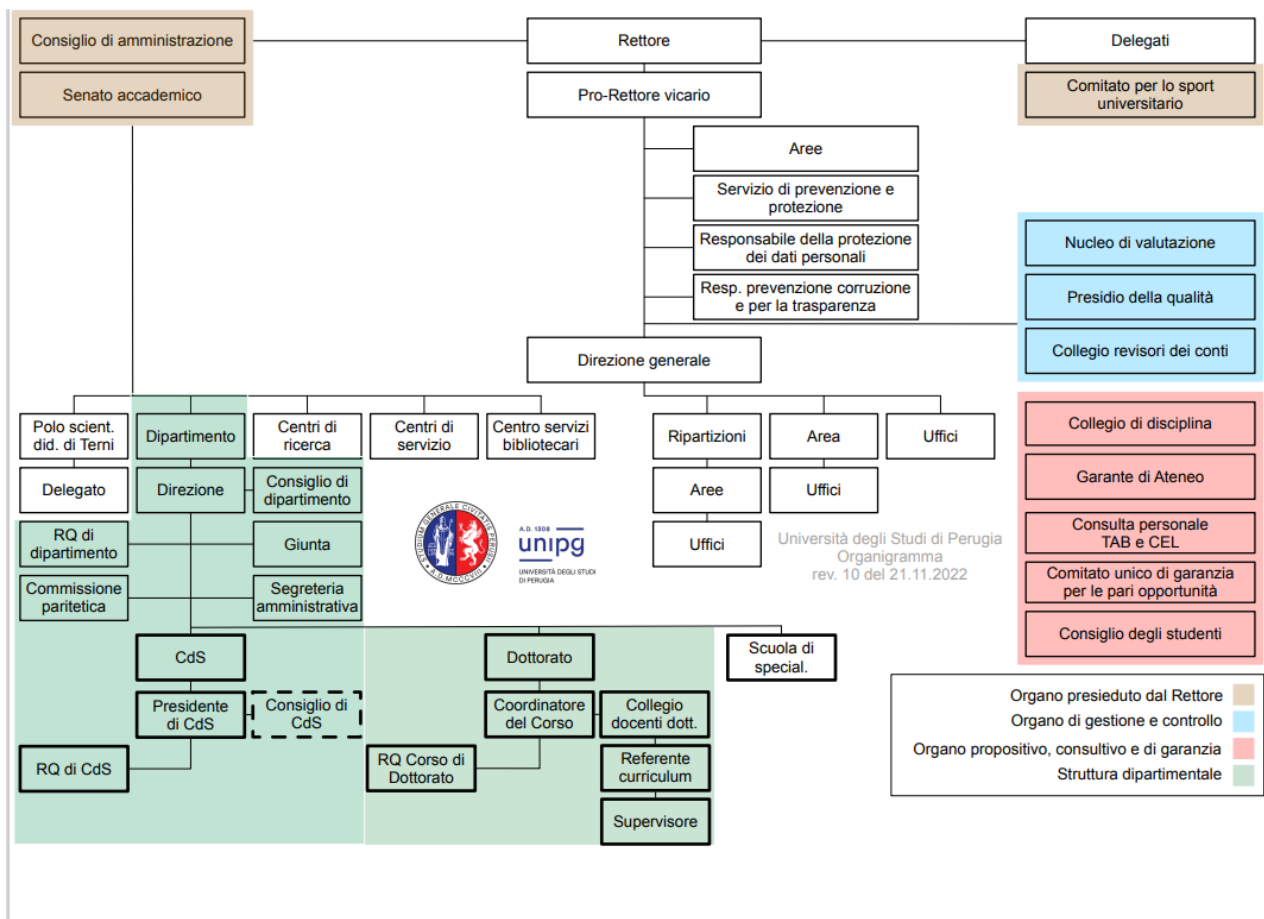


Figura 1 - Organigramma dell'Università degli Studi di Perugia rev. 10 del 21/11/2022

AMMINISTRAZIONE CENTRALE
MACROSTRUTTURA

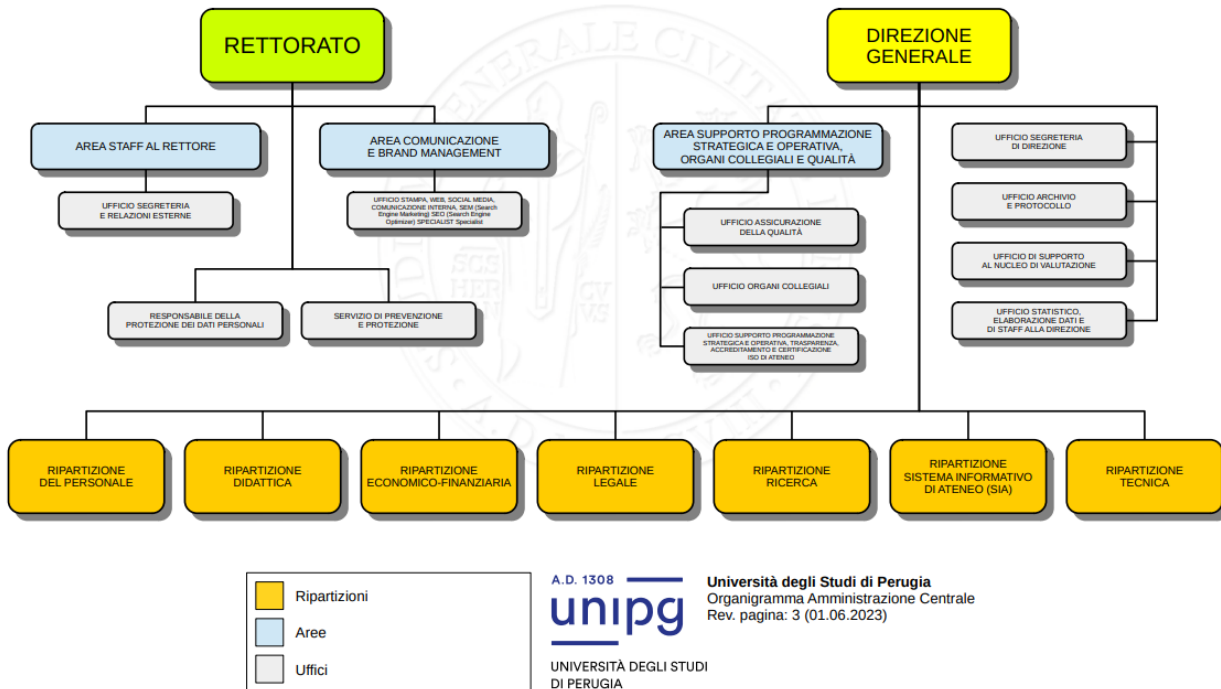


Figura 2 – Articolazione dell’Amministrazione centrale

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

Nel Sistema di Governo dell’Ateneo - Sessennio Accademico 2019-2025, approvato il 18 aprile 2023, che definisce l’iter di applicazione delle politiche e delle strategie nei diversi ambiti e gli attori preposti alla loro realizzazione, consultabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1216/sistema-di-governo-rev.-def.pdf>, ed in particolare nel paragrafo 2 -*Strutture, Organi e Attori*- è rinvenibile la descrizione di Organi di governo, Organi di gestione, di controllo, consultivi e di garanzia, Strutture didattiche e scientifiche, Centri di ricerca e di servizio e Amministrazione dell’Ateneo.

3.1 I NUMERI DI UNIPG

Studenti

A.A. 2023/2024 (dato provvisorio estratto da ESSE3 in data 18/03/2024)	Lauree Magistrali	Lauree Magistrali ciclo unico	Lauree Triennali	Vecchio ordinamento	Totale
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	203		1980	7	2190
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	340		1921	8	2269
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	853	882	4412	9	6156
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	89		288	2	379
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	32	930	196	23	1181
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	317		1436	9	1762
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	104	280	1029	1	1414
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	411		1409	15	1835
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	120		656	2	778

DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	550	2434	3084	24	6092
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA		492	159	1	652
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	230		515		745
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	164	1080	2		1246
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	345		1206	9	1560
Totale complessivo	3758	6098	18293	110	28259

Tabella 1 – Studenti iscritti per tipologia di corso e dipartimento a.a 2023/24

Personale docente

TIPOLOGIA PERSONALE DOCENTE	ETA' MEDIA
PROFESSORI ORDINARI	61,97 anni
PROFESSORI ASSOCIATI	54,17 anni
RICERCATORI	56,5 anni
RICERCATORI A TEMPO DETERMINATO	40,27 anni
ETA' MEDIA COMPLESSIVA	53,6 anni

Tabella 2 – Età media del personale docente per categoria al 31/12/2023

Personale tecnico, amministrativo e bibliotecario

SEDE DI SERVIZIO	2019	2020	2021	2022	2023
DIREZIONE GENERALE – AREE E UFFICI	64	61	60	34	32
RETTORATO	13	13	13	13	14
RIPARTIZIONE LEGALE	27	26	24	14	19
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	44	42	41	40	42
RIPARTIZIONE DIDATTICA	65	63	62	72	71
RIPARTIZIONE GESTIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**	40	39	-		
RIPARTIZIONE ECONOMICO GESTIONALE**	-	-	31	28	
RIPARTIZIONE PROGRAMMAZIONE FINANZIARIA E BILANCIO**	-	-	7	7	
RIPARTIZIONE ECONOMICO- FINANZIARIA***					33
RIPARTIZIONE RICERCA				13	15
RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENEEO	24	25	25	29	28
RIPARTIZIONE TECNICA	35	33	32	36	36
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	41	40	35	32	31
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	22	18	17	17	17
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	19	17	16	12	13
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	23	24	24	24	26
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	15	15	16	15	16
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	23	23	22	22	22
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	20	19	18	19	18
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE	27	25	24	22	21
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	13	12	12	11	12
DIPARTIMENTO DI MEDICINA e CHIRURGIA *	-	183	174	160	150
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	51	47	47	44	44
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	73	71	70	58	57
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	23	23	22	24	24
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	14	12	11	11	12

POLO SCIENTIFICO DIDATTICO DI TERNI	48	48	47	48	44
CENTRO D'ATENE0 PER I MUSEI SCIENTIFICI	18	18	17	18	18
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INQUINAMENTO DA AGENTI FISICI	3	3	3	3	3
CENTRO UNIVERSITARIO DI MICROSCOPIA ELETTRONICA	1	1	1	1	1
CENTRO DI SERVIZI PER LA RICERCA PRE-CLINICA	12	12	11	9	9
CENTRO DI ECCELLENZA MATERIALI INNOVATIVI NANOSTRUTTURALI PER APPLICAZIONI CHIMICHE, FISICHE E BIOMEDICHE	2	2	2	2	2
CENTRO APPENNINICO DEL TERMINILLO	13	13	12	11	11
CENTRO DI RICERCA PER L'ECCELLENZA DELLA BIRRA	6	5	5	5	5
CENTRO LINGUISTICO DI ATENE0	9	9	8	8	9
CENTRO DEI SERVIZI BIBLIOTECARI	52	52	51	45	43
CENTRO INTERUNIVERSITARIO PER L'AMBIENTE				1	1
TOTALE COMPLESSIVO	1034	994	960	908	899

Tabella 3 - Unità di personale TAB assegnato alle strutture nell'ultimo quinquennio, dati al 31/12 di ogni anno

* a decorrere dal 1° novembre 2020 il nuovo Dipartimento di Medicina e Chirurgia ha sostituito i tre Dipartimenti di Medicina, Medicina Sperimentale, Scienze Chirurgiche e Biomediche e il relativo personale è confluito nel nuovo dipartimento di Medicina e Chirurgia. Pertanto per i dati degli anni precedenti relativi al personale TAB dei tre Dipartimenti sostituiti si rinvia alla Relazione Performance 2019.

** Si fa presente che il personale già afferente alla Ripartizione gestione risorse finanziarie, alla data del 31.12.2021 è ricompreso nella Ripartizione economico gestionale e nella Ripartizione programmazione finanziaria e bilancio.

***a seguito del DDG n. 120 del 27/04/2023 di riorganizzazione delle Strutture dell'Amministrazione Centrale le Ripartizioni Economico Gestionale e Programmazione Finanziaria e Bilancio sono state sostituite con la Ripartizione Economico-Finanziaria, pertanto il personale già afferente alla Ripartizione economico gestionale e alla Ripartizione programmazione finanziaria e bilancio, è confluito nella Ripartizione economico-finanziaria.

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

SEDE DI SERVIZIO	Categorie:	B	C	D	EP	TOTALE
DIREZIONE GENERALE-AREE E UFFICI		15	9	6	2	32
RETTORATO		3	7	2	2	14
RIPARTIZIONE LEGALE			8	10	1	19
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE		3	32	7		42
RIPARTIZIONE DIDATTICA		8	54	7	2	71
RIPARTIZIONE ECONOMICO -FINANZIARIA		4	26	3		33
RIPARTIZIONE RICERCA			11	2	2	15
RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENE0			20	7	1	28
RIPARTIZIONE TECNICA		2	23	9	2	36
POLO SCIENTIFICO DIDATTICO DI TERNI		21	19	4		44
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE		8	14	8	1	31
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA		4	7	5	1	17
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE		6	6	1		13
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA		8	13	4	1	26
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA		6	7	3		16
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA		5	16		1	22
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE		3	11	4		18
DIPARTIMENTO DI LETTERE-LINGUE, LETTERATURA E CIVILTÀ ANTICHE E MODERNE		9	5	6	1	21
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA		4	6	2		12
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA		24	93	28	5	150
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA		19	17	8		44
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI		23	30	4		57
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE		11	9	4		24

DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	1	7	4	12
CENTRO APPENNINICO DEL TERMINILLO	4	6	1	11
CENTRO D'ATENE0 PER I MUSEI SCIENTIFICI	10	4	4	18
CENTRO DI ECCELLENZA MATERIALI INNOVATIVI NANOSTRUTTURALI PER APPLICAZIONI CHIMICHE, FISICHE E BIOMICHE		2		2
CENTRO DI RICERCA PER L'ECCELLENZA DELLA BIRRA	3	1	1	5
CENTRO DI SERVIZI PER LA RICERCA PRE-CLINICA	7	1	1	9
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INQUINAMENTO DA AGENTI FISICI		2		1
CENTRO INTERUNIVERSITARIO PER L'AMBIENTE		1		1
CENTRO LINGUISTICO D'ATENE0	3	4	2	9
CENTRO SERVIZI BIBLIOTECARI		27	16	43
CENTRO UNIVERSITARIO DI MICROSCOPIA ELETTRONICA			1	1
TOTALE COMPLESSIVO	214	498	164	23
				899

Tabella 4 - Personale TAB assegnato alle strutture per categoria al 31/12/2023
Sono conteggiate anche le unità in aspettativa, comando e distacco.

SEDE DI SERVIZIO	DONNE	UOMINI	TOTALE
DIREZIONE GENERALE		1	1
RETTORATO	1		1
RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	3	2	5
RIPARTIZIONE DIDATTICA	7	2	9
RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	1	2	3
RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENE0		1	1
RIPARTIZIONE TECNICA		2	2
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	1		1
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	1		1
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	1	1	2
DIPARTIMENTO DI LETTERE-LINGUE, LETTERATURA E CIVILTA' A.M.	1		1
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	5	7	12
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	1		1
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	1		1
CENTRO D'ATENE0 PER I MUSEI SCIENTIFICI		1	1
CENTRO SERVIZI BIBLIOTECARI	1	1	2
POLO SCIENTIFICO DIDATTICO DI TERNI	2	1	3
TOTALE COMPLESSIVO	26	21	47

Tabella 5 - Elenco cessati 2023 suddivisi per struttura e genere

La ripartizione del personale docente per Dipartimento al 31/12/2023 è contenuta nella tabella 34- *Personale docente per categoria e genere per Dipartimento di afferenza al 31/12/2023* del paragrafo 6 - *Pari opportunità e bilancio di genere* della presente relazione.

Internazionalizzazione

TIPOLOGIA SOGGETTI	2019/2020		2020/2021		2021/2022		2022/2023	
	Outgoing	Incoming	Outgoing	Incoming	Outgoing	Incoming	Outgoing	Incoming
STUDENTI	608	519	591	475	608	544	676	596
DOCENTI	38	32	44	33	75	44	78	48
PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO BIBLIOTECARIO	18	41	20	18	41	35	44	38
TOTALE	664	592	655	526	724	623	798	682

Tabella 6 - Flussi di mobilità internazionale nell'ambito del programma Erasmus e di altri accordi di cooperazione internazionale

TIPOLOGIA DI FINANZIAMENTO	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023
PROGRAMMA ERASMUS+ PER FINANZIARE LE BORSE DI STUDIO DEGLI STUDENTI, LA MOBILITÀ DOCENTI E LA MOBILITÀ DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO (EU)	1.814.836,00 €	1.837.314,00 €	1.522.433,00 € 2.173.438,00 € ¹	2.173.438,00 € 2.002.448,00 € ²
PROGRAMMA ERASMUS+ PER FINANZIARE LE BORSE DI STUDIO DEGLI STUDENTI, LA MOBILITÀ DOCENTI E LA MOBILITÀ DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO (EXTRA UE)	151.538,00 € ³	94.416,00 € ⁴	€ ⁵	€ ⁶
PROGETTI A LIVELLO INTERNAZIONALE FINANZIATI NELL'AMBITO DEL PROGRAMMA ERASMUS+ (AD ESCLUSIONE DEL PROGETTO DI MOBILITÀ INDIVIDUALE ERASMUS+)	1.165.676,00 € ⁷	646.070,00 € ⁸	606.138,00 € ⁹	654.305,00 €
D.M. 25/10/2019 N. 989 - FONDO GIOVANI 2019 - MOBILITÀ INTERNAZIONALE	691.495,00 €	697.728,00 €		661.866,00 €
D.M. N. 289/2021 - FONDO GIOVANI – MOBILITÀ INTERNAZIONALE	1.092.700,00 €	90.225,00 €	366.967,00 €	
PROGETTO PRO3		1.363.982,00 € ¹⁰	1.646.116,00 € ¹¹	33.000,00 €
COFINANZIAMENTO NAZIONALE DEL PROGRAMMA COMUNITARIO "ERASMUS+", AI SENSI DELLA L. 183/1987		247.520,00 € ¹²		
TOTALE	4.916.245,00 €	4.977.255,00 €	6.315.092,00 €	5.525.057,00 €

Tabella 7 - 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 2023 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---pubblicazione-bilancio-2023.pdf>

1 € 1.522.433,00 Progetto 2021-1-IT02-KA131-HED-00007409 della durata di 26 mesi (dal 01/09/2021 al 31/10/2023); € 2.173.438,00 Progetto 2022-1-IT02-KA131-HED-000056188 della durata di 26 mesi (dal 01/06/2022 al 31/07/2024).

2 € 2.173.438,00 Progetto 2022-1-IT02-KA131-HED-000056188 della durata di 26 mesi (dal 01/06/2022 al 31/07/2024); € 2.002.448,00 Progetto 2023-1-IT02-KA131-HED-000122546 della durata di 26 mesi (dal 01/06/2023 al 31/07/2025).

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

4 Vedi nota 3.

5 Per l'A.A. 2021/2022 il 20% degli importi relativi al Programma Erasmus+ assegnati all'Ateneo per i Progetti di Mobilità EU (€ 1.522.433,00 e € 2.173.438,00) possono essere utilizzati per finanziare mobilità Extra UE.

6 Per l'A.A. 2022/2023 il 20% degli importi relativi al Programma Erasmus+ assegnati all'Ateneo per i Progetti di Mobilità EU (€ 2.173.438,00 e € 2.002.448,00) possono essere utilizzati per finanziare mobilità Extra UE.

7 Si fa presente che tali progetti hanno durata triennale o quadriennale, pertanto il finanziamento comunitario va ripartito tra l'A.A. di riferimento (in cui tale importo è stato attribuito) e gli anni successivi.

8 Vedi nota 5.

9 Vedi nota 5.

10 Si fa presente che tale finanziamento comprende anche le risorse (€ 100.000,00) assegnate alle Strutture coinvolte nell'attivazione di nuovi corsi di studio internazionali interamente erogati in lingua inglese e/o la trasformazione dei corsi esistenti.

11 Si fa presente che tale importo corrisponde a: € 1.130.128,00 per ogni annualità, per gli obiettivi A, C e D ex art. 3 del DM 289/2021; € 515.988,00 per l'anno 2021, per gli obiettivi B e E ex art. 4.

12. Si fa presente che tali fondi possono essere utilizzati fino al 31/12/2023.

Corsi di dottorato di ricerca

Corso di studio	Posto Senza borsa	Ministeriale	Borsa DM 117/2023	Borsa DM 118/2023	Borsa DM 351/2022	Borsa DM 352/2022	BORSA ATENEO	BORSA FINANZIATA DIPARTIMENTO	SABORSE FINANZIATE DA ALTRI	POSTO TERZI	BORSA FONDI PRO3	Assegni di ricerca	Borsa riservata laureati in Università estere	Borsa riservata laureati in Università estere sui fondi PRO3	BORSA FINANZIATA M.A.E. O ALTRO GOVERNO	FINANZIAMENTI DA PROGETTI INTERNAZIONALI	SOSTEGNO INDUSTRIALE	Totale complessivo
BIOLOGIA DEI SISTEMI IN PATOLOGIE IMMUNITARIE ED INFETTIVE		4					4											8
BIOTECNOLOGIE		4	5	1	1	2	9			1	1			1			4	29
CATALISI			6	21						2	1							30
DIRITTO DEI CONSUMI					1		2						4	2				9
ECONOMIA - ISTITUZIONI, IMPRESE E METODI QUANTITATIVI	1	1					7				2		1				1	13
EDUCAZIONE ALLA LETTURA, EFFETTI E BENEFICI DELLA LETTURA E DELLA LETTURA AD ALTA VOCE	3		1	1						2								7
ENERGIA E SVILUPPO SOSTENIBILE	4	3	2	2	2	1	4	1			1		2	1		3	4	30
ETICA DELLA COMUNICAZIONE, DELLA RICERCA SCIENTIFICA E DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	1	1		2			6				1		1	1			3	16
FISICA	2	4	1	2	1	2	5	7		3		1	1				1	30
INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	1	3	3	4	3	4	7	1		1	1		2	1			9	40
INTERNATIONAL DOCTORAL PROGRAM IN CIVIL AND ENVIRONMENTAL ENGINEERING	1	2	7	4		2	7	3		4	1	2	1	1			5	40
LEGALITÀ, CULTURE POLITICHE E DEMOCRAZIA		1		5	4		6			1			3	1				21
MEDICINA CLINICA E MOLECOLARE	7		1			1	6	5		1								21
MEDICINA CHIRURGIA TRASLAZIONALE	4		2			3	6	2										17
PATOLOGIE INFIAMMATORIE E INFETTIVE, STRATEGIE TERAPEUTICHE E BIODIRITTO			1	2		3	3				1		1	1			4	16
PROCESSI TECNOLOGIE FOTOINDOTTI			2	15	13	1	3			7								41
SANITA' E SCIENZE SPERIMENTALI VETERINARIE	1	4	1	2	1	1	7				1		1	1			6	26
SCIENZE BIOLOGICHE E NATURALI				1			2	3						1				7
SCIENZE CHIMICHE	2	3	2			3	8	2	1	2				1				24
SCIENZE BIOTECNOLOGIE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	2	4	3	2	2	6	6	2				1	2	1	1			32
SCIENZE FARMACEUTICHE		5	2	2	2	2	7	1		2	1		1	1			5	31
SCIENZE GIURIDICHE	2	1		3			7						1	1				15
SCIENZE UMANE	1	4		2	3		7			2			1	1				21
SISTEMA TERRA E CAMBIAMENTI GLOBALI		2		2	2	1	4	3	2				1	1				18
STORIA, ARTI E LINGUAGGI NELL'EUROPA ANTICA E MODERNA	1	1		4	2		9											17
Totale complessivo	33	47	39	77	37	32	132	30	3	28	11	4	23	17	1	3	42	559

Tabella 8 – Corsi di dottorato di ricerca nell'A.A. 2023/2024 con o senza borsa -dati estratti a marzo 2024

STRUTTURE	CICLO			TOTALE
	XXXVII	XXXVIII	XXXIX	
CENTRO INTERUNIVERSITARIO DI RICERCA SULL'INQUINAMENTO DA AGENTI FISICI -CIRIAF	11	8	11	30
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	20	44	67	131
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	10	6	6	22
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZIONE	16	11	17	44
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	21	11	16	48
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	6	4	5	15
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	11	14	15	40
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE ED AMBIENTALE	12	9	19	40
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETTERATURE E CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	5	5	7	17
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	23	24	15	62
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	10	9	7	26
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI ED AMBIENTALI	10	13	9	32
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	12	11	8	31
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	6	8	7	21
TOTALE COMPLESSIVO	173	177	209	559

Tabella 9 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2023/2024 distinti per strutture di afferenza-dati estratti a marzo 2024

CORSO	CICLO			TOTALE
	XXXVII	XXXVIII	XXXIX	
BIOLOGIA DEI SISTEMI IN PATOLOGIE IMMUNITARIE ED INFETTIVE	8			8
BIOTECNOLOGIE	8	10	11	29
CATALISI			30	30
DIRITTO DEI CONSUMI	4	2	3	9
ECONOMIA - ISTITUZIONI, IMPRESE E METODI QUANTITATIVI	6	4	3	13
EDUCAZIONE ALLA LETTURA, EFFETTI E BENEFICI DELLA LETTURA E DELLA LETTURA AD ALTA VOCE			7	7
ENERGIA E SVILUPPO SOSTENIBILE	11	8	11	30
ETICA DELLA COMUNICAZIONE, DELLA RICERCA SCIENTIFICA E DELL'INNOVAZIONE TECNOLOGICA	6	4	6	16
FISICA	12	7	11	30
INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	11	14	15	40
INTERNATIONAL DOCTORAL PROGRAM IN CIVIL AND ENVIRONMENTAL ENGINEERING	12	9	19	40
LEGALITÀ, CULTURE POLITICHE E DEMOCRAZIA	6	8	7	21
MEDICINA CLINICA E MOLECOLARE	9	8	4	21
MEDICINA E CHIRURGIA TRASLAZIONALE	6	7	4	17
PATOLOGIE INFIAMMATORIE E INFETTIVE, STRATEGIE TERAPEUTICHE E BIODIRITTO		9	7	16
PROCESSI E TECNOLOGIE FOTOINDOTTI		23	18	41
SANITA' E SCIENZE SPERIMENTALI VETERINARIE	10	9	7	26
SCIENZE BIOLOGICHE E NATURALI		3	4	7
SCIENZE CHIMICHE	12	8	4	24
SCIENZE E BIOTECNOLOGIE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	10	13	9	32
SCIENZE FARMACEUTICHE	12	11	8	31
SCIENZE GIURIDICHE	6	4	5	15
SCIENZE UMANE	10	7	4	21
SISTEMA TERRA E CAMBIAMENTI GLOBALI	9	4	5	18
STORIA, ARTI E LINGUAGGI NELL'EUROPA ANTICA E MODERNA	5	5	7	17
TOTALE COMPLESSIVO	173	177	209	559

Tabella 10 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2023/2024 distinti per Corso -dati estratti a marzo 2024

PROVENIENZA	FEMMINE	MASCHI	TOTALI
COMUNITARIA	6	6	12
EXTRACOMUNITARIA	28	41	69
ITALIANA	260	218	478
TOTALE COMPLESSIVO	294	265	559

Tabella 11 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2023/2024 distinti per provenienza e genere - dati estratti a marzo 2024

CICLO	TITOLO ITALIANO	TITOLO STRANIERO
-------	-----------------	------------------

XXXVII	154	21
XXXVIII	163	16
XXXIX	175	42
TOTALE COMPLESSIVO	492	79

Tabella 12 - Iscritti dottorato di ricerca Anno Accademico 2023/2024 distinti per ciclo e titolo di accesso - dati estratti a marzo 2024

Rapporto AlmaLaurea 2023 (19.04.2023)

Dati AlmaLaurea per Anno in percentuale	2021	2022	2023	nazionale 2023
Laureati provenienti da fuori regione	33,2	34,2	37,5	24,8
Quota dei laureati di cittadinanza estera	3,5	3,3	3,8	4,7
Voto medio di laurea	105,2	105,4	105,2	104
Tirocini formativi svolti dai laureati	73,8	77,7	79,2	60,7
Soddisfazione per le aule universitarie	75,9	79,8	77,2	82,8
Soddisfazione del rapporto con i docenti	89,3	89,1	88,3	88,7
Sostenibilità del carico di studio	84,1	83,1	82,4	84,1
Soddisfazione dei laureati per l'esperienza universitaria	90,5	90,7	90,4	90,5
Occupazione laureati triennali a un anno dalla laurea	36,2	38,9	40,6	38,5
Occupazione laureati di secondo livello contattati a un anno dalla laurea	74,9	80,7	74,9	76,4
Efficacia del titolo acquisito per il lavoro che sta svolgendo a 1 anno	83,7	85,2	84,4	87,7
Occupazione a cinque anni dalla laurea	92,2	89,8	89,8	88,1

Tabella 13- Rapporto AlmaLaurea 2023 – confronto 2021/2022/2023

4. I RISULTATI RAGGIUNTI

In relazione alle diverse sezioni del PIAO 2023-2025 vengono descritti nel prosieguo i risultati raggiunti.

4.1 Risultati in relazione a “VALORE PUBBLICO”

La descrizione della presente sezione principia con la presentazione dell'albero della performance 2023-2025, sviluppato all'interno delle Linee per la programmazione triennale 2023-2025 e annuale 2023 visionabili al link

https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/1321/linee-programmatiche_copertina_2023-25-rev-finale.pdf

in cui si riporta la mappa concettuale della Missione, Visione, Aree strategiche di sviluppo e obiettivi strategici.

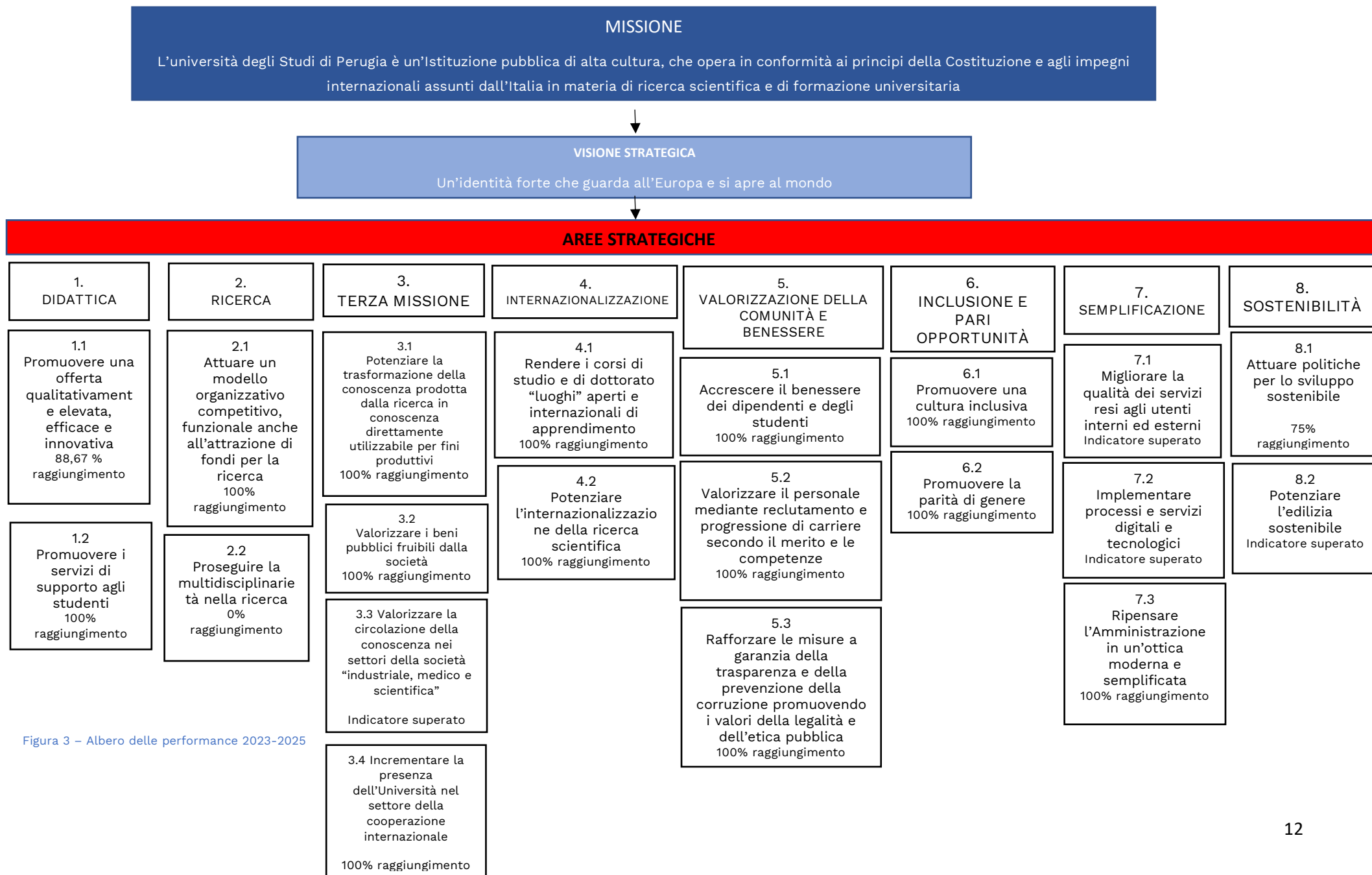


Figura 3 – Albero delle performance 2023-2025

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

Analisi degli scostamenti

In merito agli scostamenti si rinvia all'allegato 2.1 Tabella obiettivi strategici.

4.2 Risultati in relazione a "PERFORMANCE"

Il PIAO 2023-2025, in coerenza con i principi metodologici del Sistema di misurazione e valutazione della Performance - anno 2023 (adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 29.11.2022, previo parere favorevole del Nucleo di Valutazione reso in data 24 novembre 2022) ha assegnato per il 2023 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.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato le proposte di revisione degli obiettivi operativi programmati per l'anno 2023 dell'Ufficio supporto programmazione strategica e operativa, trasparenza, accreditamento e certificazione ISO di Ateneo e dell'Ufficio organi collegiali (Direzione Generale), del Centro servizi bibliotecari (CSB), della Ripartizione economico-finanziaria, della Ripartizione ricerca e del Dipartimento di Medicina e Chirurgia, del Dipartimento di Ingegneria, con delibera del 28 settembre.

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 anno 2023" (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” (Tabella 30):

(1)	(2)	(3)	(4)
TIPOLOGIA DI PERSONALE VALUTATO	PESO PERCENTUALE RISULTATI OBIETTIVI INDIVIDUALI	PESO PERCENTUALE RISULTATI OBIETTIVI DI STRUTTURA	PESO PERCENTUALE COMPORAMENTI 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 14 - 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.centrale.unipg.it/files/pagine/501/all-c--smvp-anno-2023.pdf> .

Il processo valutativo, in attuazione del SMVP, ha preso avvio nel mese di febbraio 2024 in forza della circolare direttoriale prot. 78441 del 22 febbraio 2024, 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. n. 2343 del 21/09/2023, è stato nominato il Collegio di Conciliazione per gli anni 2023 e 2024, come previsto ai sensi del paragrafo 5.8 del Sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2023 e che con DR. n. 1150 del 19.04.2024 è stata disposta la sostituzione di alcuni componenti per gli anni di valutazione 2023 e 2024, ai sensi del paragrafo 5.8 dei SMVP 2023 e 2024.

Per quanto riguarda la valutazione del personale non dirigenziale, in merito all'anno 2023 per il Personale del Comparto B C D e EP si richiama il Contratto Collettivo Integrativo di cui agli artt. 7 e 42, comma 3, C.C.N.L. 2016/2018 del 19.04.2018 del 3/10/2023 (prot. n. 327845 del 04.10.2023) e il “Protocollo performance” del 25/2/2020 pubblicato al link https://www.unipg.it/files/contratti-integrativi/2020_1/cci-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 2023 del 11/12/2023 (prot. n. 374919 del 12.12.2023) visionabile al link https://www.centrale.unipg.it/files/contratti-integrativi/2023_dir/cci_dirigenti2023.fto_prot.n.374919del12.12.2023.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 dei Dirigenti:

OBIETTIVO OPERATIVO	STRUTTURA	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET	VALORE CONSUNTIVO INDICATORI	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Revisione Regolamento per le Progressioni Economiche Verticali e avvio procedure	DIREZIONE GENERALE	Presentazione alla Commissione Statuto e Regolamenti	0	Entro il 31.12	30.11	100%
Programmazione e attivazione procedure volte al reclutamento del personale tecnico e amministrativo funzionale al fabbisogno delle strutture decentrate	DIREZIONE GENERALE	integrazione piano del fabbisogno da sottoporre al CDA e procedure di reclutamento	0	Entro il 31.12	21.12	100%
Assicurare le attività di impulso, indirizzo, coordinamento e controllo volte al corretto raggiungimento degli obiettivi sopra descritti da 1 a 4	RIPARTIZIONE LEGALE	Svolgimento incontri almeno mensili con il Responsabile di Area e i responsabili d'Ufficio	0	31.12	31.12	100%
Promuovere trasparenza integrità e cooperazione mediante l'organizzazione di incontri all'interno della Ripartizione volti all'orientamento comportale	RIPARTIZIONE DIDATTICA	N. di incontri	-	Almeno 1 incontro	1 incontro svolto	100%
Assicurare le attività di impulso, indirizzo, coordinamento e controllo volte al corretto raggiungimento degli obiettivi sopra descritti da 1 a 2	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Svolgimento incontri almeno mensili con il Responsabile di Area		31.12	31.12	100%
Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Pubblicazione del documento per l'anno 2021 su "dati ulteriori" della sezione A.T.		Entro 31/12/2023	14.12	100%
Assicurare le attività di impulso, indirizzo, coordinamento e controllo volte al corretto raggiungimento degli obiettivi sopra descritti da 1 a 9	RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	Svolgimento incontri almeno mensili con Responsabili Ufficio	0	31.12	31.12	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 incontri almeno mensili con il Responsabile di Area		31.12	31.12	100%
Promuovere la cultura della cooperazione per potenziare i processi di digitalizzazione, mediante l'organizzazione di incontri all'interno della Ripartizione	RIPARTIZIONE SISTEMA INFORMATIVO DI ATENE0	N. di incontri		Almeno 1 incontro	1	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	4 (anni 2019, 2020, 2021, 2022)	31.12	29.12	100%

Tabella 15 - obiettivi individuali dei Dirigenti

Nelle seguenti tabelle si riportano le informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nei Piani integrati 2021-2023, 2022-2024 e 2023-2025 non desumibili dai dati inseriti dalle amministrazioni nel Portale della Performance:

PIANO INTEGRATO 2021/2023	
OBIETTIVI OPERATIVI	NUMERO
TOTALI	152
CON INDICATORE	152
INDICATORI TOTALI	154
INDICATORI PRIVI DI FORMULA DI CALCOLO	57 (si intendono quelli di natura temporale o binaria)
INDICATORI PRIVI DI TARGET ANNUALE	0
CON RISORSE ECONOMICHE-FINANZIARIE ASSEGNATE	22
CON RISORSE UMANE ASSEGNATE	152
ASSEGNATI ALLE SEDI TERRITORIALI	55 (si intendono quelli dei Dipartimenti, Polo di Terni e Centri)

Tabella 16 -Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel Piano integrato 2021/23

PIANO INTEGRATO 2022/2024	
OBIETTIVI OPERATIVI	NUMERO
TOTALI	150
CON INDICATORE	150
INDICATORI TOTALI	150
INDICATORI PRIVI DI FORMULA DI CALCOLO	64 (si intendono quelli di natura temporale o binaria)
INDICATORI PRIVI DI TARGET ANNUALE	0
CON RISORSE ECONOMICHE-FINANZIARIE ASSEGNATE	12
CON RISORSE UMANE ASSEGNATE	150
ASSEGNATI ALLE SEDI TERRITORIALI	61 (si intendono quelli dei Dipartimenti, Polo di Terni e Centri)

Tabella 17 -Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel PIAO 2022/24

PIANO INTEGRATO 2023/2025	
OBIETTIVI OPERATIVI	NUMERO
TOTALI	142
CON INDICATORE	142
INDICATORI TOTALI	142
INDICATORI PRIVI DI FORMULA DI CALCOLO	69 (si intendono quelli di natura temporale o binaria)
INDICATORI PRIVI DI TARGET ANNUALE	0
CON RISORSE ECONOMICHE-FINANZIARIE ASSEGNATE	4
CON RISORSE UMANE ASSEGNATE	142
ASSEGNATI ALLE SEDI TERRITORIALI	62 (si intendono quelli dei Dipartimenti, Polo di Terni e Centri)

Tabella 18 -Informazioni di sintesi sugli obiettivi operativi presenti nel PIAO 2023/25

Dal confronto dei dati, concernenti il numero di obiettivi operativi con risorse economiche finanziarie assegnate con il numero totale degli stessi nel Piano integrato 2021-2023, 2022-2024 e 2023-2025 emerge che nel Piano integrato 2021-2023 il 14,47% degli obiettivi sono con risorse economiche, mentre nel PIAO 2022-2024 solo l'8% e nel PIAO 2023-2025 sono il 2,8%.

Risultati in materia di trasparenza

Di seguito si riporta una estrapolazione degli obiettivi operativi in materia di trasparenza con i relativi risultati, contenuti anche nell'allegato 2.2.

OBIETTIVO OPERATIVO	STRUTTURA	INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	TARGET	VALORE CONSUNTIVO INDICATORI	% RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO
Aumentare le competenze digitali del personale per la pubblicazione dei dati e delle informazioni previste nella sezione AT del Portale	DIREZIONE GENERALE	N. corsi on line di formazione/addestramento erogati	-	1	1	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	31/12/2023	14/12/2023	100%
Promuovere trasparenza integrità e cooperazione mediante l'organizzazione di incontri all'interno della Ripartizione volti all'orientamento comportamentale	RIPARTIZIONE DIDATTICA	N. di incontri	-	Almeno 1 incontro	1 incontro svolto	100%
Garantire la trasparenza sull'utilizzo delle risorse derivanti dal contributo 5x1000	RIPARTIZIONE ECONOMICO-FINANZIARIA	Pubblicazione del documento per l'anno 2021 su "Dati ulteriori" della sezione A.T.	-	Entro il 31/12/2023	14/12/2023	100%
Attivazione iter procedurale per la pubblicazione dei verbali delle sedute di contrattazione integrativa, a decorrere dal 1.1.2022	RIPARTIZIONE DEL PERSONALE	Percentuale dati caricati		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	4 (anni 2019, 2020, 2021, 2022)	31/12/2023	29.12.2023	100%
Rendere fruibili e aperti al personale di Dipartimento, percorsi già attivi - con incontri e summer school - su Etica ed economia: Lavoro, crescita delle imprese e realizzazione personale	DIPARTIMENTO FISSUF	Numero di incontri e/o seminari e/o summer school sul tema	0	Almeno 1	3	100%

Tabella 19 - 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.

Il Dipartimento di Medicina Veterinaria ha adottato il seguente obiettivo operativo "Creazione del servizio di customer satisfaction integrato, al fine di rilevare la soddisfazione nei servizi ed assistere nel post il cliente" avente come indicatore "N° ticket aperti di assistenza".

L'Ateneo ha confermato l'adesione, per il terzo 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.

I risultati delle rilevazioni sono rinvenibili nei report 2021/2022 e 2022/2023 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 2023/2024 saranno disponibili entro dicembre 2024, pertanto si darà conto di tali risultati nel prossimo PIAO.

4.3 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 2023 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 2024-2026 da pag. 40, visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/502/all-a-piao-2024-2026-rev.pdf>.

4.4 Risultati in relazione a “ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE”

L'Ateneo ha adottato nel 2022 il Regolamento sul lavoro agile, emanato con D.R. n. 1096 del 03.05.2022 (pubblicato al link <https://www.unipg.it/files/statuto-regolamenti/regolamenti/reg-lavoro-agile.pdf>) che costituisce parte integrante del PIAO relativo al triennio 2022-2024, entrando in vigore dal giorno successivo alla sua pubblicazione all'Albo in line di Ateneo.

Nei mesi del 2022 che precedono l'inizio della fase in cui il lavoro agile entra a regime con l'adozione del Regolamento sopra richiamato, risultano vigenti due DDG che disciplinano la modalità di richiesta e fruizione del lavoro agile:

- il DDG n. 2 del 13.01.2022, in vigore dalla data di pubblicazione in Albo fino al 31.03.2022, stabilisce che, nelle more dell'emanazione del contratto collettivo nazionale di lavoro di comparto e dell'adozione di un Regolamento volto a disciplinare il lavoro agile in via ordinaria, il Responsabile autorizzi il lavoro agile al personale assegnato che ne faccia richiesta, ove lo stesso sia impiegato in attività che possono essere svolte in tale modalità, secondo la durata della programmazione flessibile riportata dall'accordo sottoscritto, ovvero:

fino ad un massimo di 9 giorni nel caso di accordo di durata mensile,

fino ad un massimo di 18 giorni nel caso di accordo bimestrale,

fino ad un massimo di 27 giorni nel caso di accordo trimestrale,

- successivamente, dal 1.04.2022 viene emanato il DDG n. 52 del 26.03.2022, che ristabilisce la durata mensile dell'accordo, fino ad un massimo di 9 giorni al mese, vigente fino alla data di entrata in vigore del nuovo Regolamento sul Lavoro agile approvato unitamente al PIAO 2022-2024.

In questo periodo iniziale del 2022, dal 01.01.2022 al 02.05.2022, si registra la seguente situazione:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	560	428	988
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	224	127	351
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	40%	29,67%	35,52%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	4.444	2.397	6.841
Titolari di L. 104	155	72	227

In questo primo quadrimestre 2022 a ricorrere al lavoro agile sono più le donne che gli uomini, quasi il doppio, con una percentuale che sul totale per genere le posiziona al 40%, contro il quasi 30% degli uomini. La situazione si riflette anche sul numero dei giorni fruiti che risultano per le donne il doppio di quelli fruiti dagli uomini. In entrambi i casi più della metà dei dipendenti risultano essere anche titolari del beneficio della legge 104 per parente disabile o per se stessi. Alla luce di un confronto del dato del 2022 con quello del bimestre novembre-dicembre 2021, risulta che, sebbene le sottoscrizioni degli accordi individuali siano aumentate nel 2022, le giornate di questi accordi poi effettivamente fruiti risultano ridotte di un terzo rispetto al 2021 sia per gli uomini che per le donne. A parte, si rilevano, per il periodo di riferimento individuato, gli accordi sottoscritti al fine di contenere la diffusione e ridurre il contagio dovuto al Covid sul luogo di lavoro:

Periodo dal 01.01.2022 al 02.05.2022

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	560	428	988
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, Isolamento Figli	19	8	27
Giornate usufruite	69	46	115

A decorrere dal 03.05.2022 viene adottato il Regolamento sul lavoro agile, e fino al 31.12.2022, si rileva questa situazione:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	557	415	972
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	216	106	322
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	38.78%	25.48%	33.13%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	5.856	3.142	8.998
Titolari di L. 104	161	81	242

La situazione, per entrambi i sessi, non si discosta molto da quella rilevata a inizio anno, anche se subiscono un leggero aumento sia il numero degli accordi agili sottoscritti che il numero dei giorni fruiti.

Si riduce invece il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid, con la sottoscrizione di un solo accordo:

Periodo dal 03.05.2022 al 31.12.2022

	Donne	Uomini	Totali

Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	557	415	972
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, isolamento Figli	0	1	1
Giornate usufruite	0	12	12

Nel corso dell'anno 2023 il ricorso complessivo al lavoro agile da parte del personale si riduce rispetto al 2022, passando da 673 accordi sottoscritti nell'intero 2022, esclusi quelli per Covid, ai 265 da gennaio a ottobre 2023.

Ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.12.2023:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	567	410	977
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	180	91	271
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	31,75%	22,20%	27,74%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	7.144	3.953	11.097
Titolari di L. 104	181	95	276
Beneficiari della Legge 104 che hanno sottoscritto accordi di lavoro agile nell'anno 2023	59	29	88

Dal confronto con l'anno 2022, periodo ante e post adozione del regolamento, si registra, nel corso del 2023, una complessiva flessione delle sottoscrizioni di accordi di lavoro agile, pari in media a -6,58%, contestualmente anche le giornate di lavoro agile fruite si riducono e passano da 15.878 nell'anno 2022 a 11.103 nell'anno 2023, subendo un calo di - 4.775 giorni.

Al contempo rispetto al 2022 – post adozione del Regolamento - il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid non subisce significative variazioni, mantenendosi pressochè stabile.

Dati sul lavoro agile per motivi legati al Covid dal 01.01.2023 al 31.12.2023:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	567	410	977
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, Isolamento Figli	1	0	1
Giornate usufruite	6	0	6

Dati sul ricorso al lavoro agile nel periodo dal 01.01.2023 al 31.10.2023:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	558	407	965
Di cui unità in lavoro agile pari a n.	178	87	265
% unità con accordo sottoscritto rispetto ai totali	31,89%	21,38%	27,46%
Giorni di prestazione di lavoro in modalità agile	6.182	3.330	9.512
Titolari di L. 104	174	93	267

Dal confronto con il 2022 e in particolare con il periodo successivo alla data di adozione del regolamento, si registra nel corso del 2023 una riduzione degli accordi di lavoro agile sottoscritti, pari a -5,7%, mentre aumentano i giorni fruiti in modalità agile + 514 giorni nel periodo dal 01.01.2023 al 31.10.2023 rispetto al periodo 03.05.2022/31.12.2022. Nel 2023 subiscono un lieve incremento anche coloro che, beneficiari del permesso Legge 104 per sé o per parente disabile, ricorrono al lavoro agile + 2,78%.

Al contempo rispetto al 2022 – post adozione del Regolamento - il ricorso al lavoro agile per motivazioni legate al Covid non subisce significative variazioni, mantenendosi stabile.

Dati sul ricorso al lavoro agile per motivi legati al Covid nel periodo dal 01.01.2023 al 31.10.2023:

	Donne	Uomini	Totali
Numero unità presenti (personale, dirigenti, collaborati esperti linguistici)	558	407	965
Personale con accordo positivo Covid, Isolamento Covid, Isolamento Figli	1	0	1
Giornate usufruite	6	0	6

Il dipendente definisce e concorda con il Responsabile gli obiettivi da raggiungere durante la giornata svolta in modalità agile in cui ricomprendere anche le attività che garantiscano - anche da casa - l'ordinario buon andamento dell'ufficio.

Nella prassi operativa l'aderenza delle attività del lavoratore in modalità agile agli obiettivi al medesimo assegnati risulta essere garantita, di norma, mediante una quotidiana rendicontazione delle attività, attestate da una preliminare comunicazione giornaliera al Responsabile in cui vengono indicate le attività concordemente programmate, una comunicazione giornaliera finale ove sono riscontrate le attività effettivamente svolte, una relazione a conclusione del periodo oggetto dell'accordo in cui sono riportate le attività e gli obiettivi conseguiti, anche con l'ausilio delle singole comunicazioni medio tempore intercorse (preliminari e conclusive) durante il medesimo accordo, rispetto alle quali viene attestato il raggiungimento degli obiettivi da parte del Responsabile.

4.5 Risultati in relazione a “FORMAZIONE”

La pianificazione della formazione per il triennio 2023-2025, parte integrante del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025, si è sviluppata attorno ad alcune principali direttrici strategiche: l'accrescimento delle competenze digitali del personale, obiettivo oramai imprescindibile in ogni contesto produttivo evoluto, il soddisfacimento dei fabbisogni formativi in ambito contabile e finanziario, fabbisogni ampiamente avvertiti e rilevati in ogni settore dell'amministrazione, e gli approfondimenti tematici promossi dalle principali comunità professionali del Consorzio Interuniversitario per la Formazione (Co.In.Fo.).

Si dà conto, a seguire, delle azioni intraprese, nel corso dell'anno 2023, al fine di realizzare le suindicate finalità.

Competenze digitali per la PA e la direttiva sulla formazione del Ministro per la Pubblica Amministrazione

L'Università degli Studi di Perugia, in linea con la pianificazione formativa adottata nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2022-2024, nel corso del 2022 ha aderito al progetto governativo "Competenze digitali per la PA", (<https://www.syllabus.gov.it/syllabus/offerta-dati-informazioni>) mirato a fornire ai dipendenti non specialisti IT una formazione personalizzata, in modalità e-learning, sulle competenze digitali di base a partire da una rilevazione strutturata e omogenea dei fabbisogni formativi attraverso un apposito sistema di assessment, al fine di aumentare coinvolgimento e motivazione, performance, diffusione e qualità dei servizi online.

L'iniziativa in argomento è stata avviata con direttoriale prot. n. 190072 del 24 giugno 2022, diffusa a tutto il personale Dirigente, TAB e CEL dell'Ateneo.

Un ulteriore impulso allo sviluppo del programma incentrato sulla transizione digitale è pervenuto dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, la cui direttiva in materia di formazione, firmata il 23 marzo 2023 ("Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza") ha posto al centro dei processi di up/re-skilling del personale pubblico il superamento del digital gap, i.e. il divario produttivo rilevabile tra il personale più evoluto nell'impiego delle tecnologie digitali e quello che ancora oggi, per ragioni culturali o anagrafiche, sconta limiti importanti nell'approccio alle nuove metodiche gestionali e operative. La suddetta direttiva sulla formazione prevede, in tema di competenze digitali, che le amministrazioni che abbiano aderito al progetto entro il 28 febbraio 2023 debbano avere conseguito, entro il 30 settembre 2023, il completamento delle attività di assessment e l'avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti. Per agevolare il raggiungimento di tale obiettivo, tutto il personale Dirigente, TAB e CEL dell'Ateneo ha ricevuto, con circolare direttoriale n. 299894 del 13 settembre 2023, istruzioni particolari sulle nuove modalità di utilizzo della piattaforma Syllabus (che nel frattempo è stata oggetto di importanti evoluzioni tecniche e contenutistiche) ed è stato sollecitato, anche alla luce delle indicazioni contenute nella succitata direttiva ministeriale, ad intraprendere uno o più percorsi di formazione in materia di competenze digitali tra quelli disponibili in piattaforma, concludendoli entro sei mesi a decorrere dalla ricezione della circolare, nel caso fosse già stato avviato il percorso formativo, o dall'inizio del percorso stesso. Sin dal momento in cui i corsi di formazione sono stati resi accessibili ai dipendenti destinatari, è stato effettuato un monitoraggio costante della partecipazione generale all'iniziativa, attingendo, principalmente, alla reportistica disponibile nella piattaforma dedicata, le

cui risultanze, elaborate in forma anonima e aggregata, vengono esposte, a seguire, con riferimento alla data del 30 settembre 2023.

Dati aggiornati al 30/09/2023

Abilitati: 932 Donne: 542 (58.15%) Uomini: 390 (41.85%)

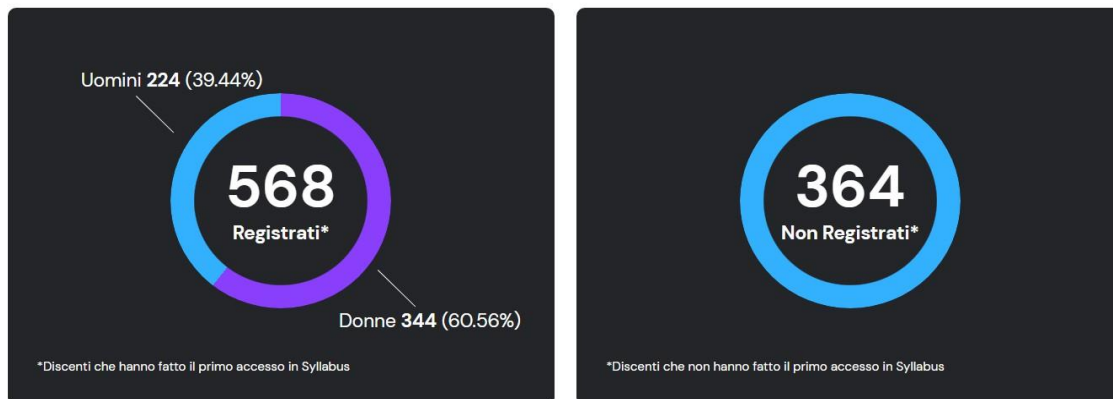


Fig. 1 – Personale registrato alla piattaforma Syllabus al 30 settembre 2023

Dalle risultanze della piattaforma (Fig. 1) emerge che il personale abilitato a svolgere i percorsi formativi del programma “Competenze digitali per la PA” (fotografia al 30 settembre 2023) è pari a n. 932 unità, la maggior parte delle quali ha già effettuato la registrazione alla piattaforma Syllabus. Si tenga conto che n. 25 unità sono state assunte nel corso del 2023 e non erano precedentemente in forza presso l’Ateneo di Perugia.

Competenza	Quota degli abilitati che hanno iniziato e NON CONCLUSO il percorso	Quota degli abilitati che hanno iniziato e CONCLUSO il percorso
GESTIRE DATI, INFORMAZIONI E CONTENUTI DIGITALI	331 (35,51%)	188 (20,17%)
PRODURRE, VALUTARE E GESTIRE DOCUMENTI INFORMATICI	267 (28,65%)	129 (13.84%)
CONOSCERE GLI OPEN DATA	237 (25,43%)	120 (12.88%)
COMUNICARE E CONDIVIDERE ALL’INTERNO DELL’AMMINISTRAZIONE	271 (29,08%)	181 (19.42%)
COMUNICARE E CONDIVIDERE CON CITTADINI, IMPRESE ED ALTRE PA	243 (26,07%)	119 (12.77%)
PROTEGGERE I DISPOSITIVI	279 (29,93%)	163 (17.49%)
PROTEGGERE I DATI PERSONALI E LA PRIVACY	248 (26,60%)	139 (14.91%)
CONOSCERE L’IDENTITÀ DIGITALE	238 (25,53%)	124 (13.30%)
EROGARE SERVIZI ON-LINE	250 (26,82%)	133 (14.27%)
CONOSCERE GLI OBIETTIVI DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE	244 (26,18%)	111 (11.91%)
CONOSCERE LE TECNOLOGIE EMERGENTI PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE	247 (26,50%)	138 (14.81%)

Tab. 2 – Dipendenti abilitati che hanno avviato la formazione per ciascuna delle 11 competenze Syllabus: la seconda colonna mostra il numero e la percentuale dei dipendenti che non hanno ancora concluso il percorso iniziato, mentre la terza colonna presenta il dato relativo ai dipendenti che hanno portato a termine la formazione. La riga relativa alla prima competenza viene evidenziata in quanto registra i valori più alti in termini di avvio e conclusione della formazione.

La tabella sopra riportata mostra, per ciascuna delle 11 competenze, la quota di personale abilitato che ha iniziato il percorso corrispondente senza ancora averlo concluso, nonché la quota di personale che ha portato a termine il percorso; mentre per la prima competenza (“Gestire dati, informazioni e contenuti digitali”) la quota indicata dalla direttiva ministeriale (formazione avviata dal 30% del personale al 30 settembre 2023) è stata ampiamente superata (35.51%), le altre competenze registrano valori in alcuni casi prossimi alla soglia di conseguimento e, comunque, mai inferiori al 25%. Dal momento che la direttiva suddetta richiede genericamente il completamento delle attività di assessment e l’avvio della formazione da parte di almeno il 30% dei propri dipendenti, senza indicare un numero minimo di competenze nelle quali tale obiettivo debba essere conseguito entro la data suindicata (come avviene, invece, con riferimento all’obiettivo formativo individuale, il cui raggiungimento comporta che ciascun dipendente consegua un livello di padronanza superiore a quello riscontrato all’esito del test di assessment iniziale per almeno 8 delle 11 competenze descritte nel Syllabus), si deve ritenere senz’altro conseguito, in base alle risultanze relative alla prima competenza, l’obiettivo imposto dal par. 3.1 della direttiva circa il raggiungimento della prefissata percentuale di personale avviato alla formazione.

ISOIVA

L’improvement delle competenze in ambito contabile e finanziario costituisce l’altro principale obiettivo della pianificazione formativa 2023- 2025. Tale impegno si è tradotto, per il 2023, nell’adesione al progetto ISOIVA (<https://www.isoiva.it>) promosso dal Consorzio Interuniversitario sulla Formazione (Co.In.Fo.), rivolto a tutti i dipendenti amministrativi e contabili delle università ed enti di ricerca che abbiano nel proprio lavoro coinvolgimenti a qualunque livello con contabilità e risorse umane e, specificatamente, con i relativi aspetti tributari, fiscali, previdenziali e assicurativi.

Sono stati organizzati due corsi, per una durata totale di ventuno ore distribuite in tre giornate, con test di valutazione finale dell’apprendimento il cui risultato è stato riportato nell’attestato di frequenza rilasciato dal Co.In.Fo., unitamente al riassunto del programma svolto. Ambedue i corsi hanno registrato la partecipazione di un importante numero di dipendenti, come risulta dal prospetto a seguire.

GENERE	UNITÀ	ORE
F	155	1.729,00
M	55	700,00
Totale complessivo	210	2.429,00

Tab. 3 – Partecipanti al progetto ISOIVA 2023, suddivisi per genere, numero e ore di formazione

Nel mese di febbraio del 2023 questo Ateneo ha aderito, oltre ad ISOIVA, ad altre comunità professionali del Co.In.Fo., per il dettaglio si rinvia all’allegato 6- FORMAZIONE DEL PERSONALE CONTRATTUALIZZATO- di cui al PIAO 2024-2026 consultabile al link <https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/502/allegato-6-formazione-del-personale-contrattualizzato-2024-2026.pdf>

Per un approfondimento in merito all’ampliamento dell’offerta formativa di Syllabus e nuovi strumenti “in house” e alla Formazione in materia di sostenibilità si richiama sempre l’allegato 6 al PIAO 2024-2026 sopra indicato.

Di seguito si riportano 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.

ENTE EROGATORE	CORSO	Totale partecipanti
ACCREDIA	CONGRESSO NAZIONALE DEL DIPARTIMENTO LABORATORI DI PROVA	1
ACCREDIA	Guida alla lettura del contenuto di un Certificato di Taratura	1
ACM Cert srl	LINEE GUIDA PER AUDIT DI SISTEMI DI GESTIONE	1
AIDEA	Il bilancio delle università statali: criticità e proposte	1
AKESIOS	AKKERMANSIA. LA RIVOLUZIONE NEL CONTROLLO GLICEMICO E PONDERALE	1
ANPAL	Atlante del lavoro e delle qualificazioni: applicazione pratica nella progettazione del tirocinio e dell'orientamento	1
Azienda Ospedaliera di Perugia	Principi sui Sistemi di Gestione della Qualità per l'Accreditamento Istituzionale": anno 2023 Corso CUF	2
Azienda Ospedaliera di Perugia	Procedura operativa per la redazione delle informative e dei moduli per l'acquisizione del consenso informato all'atto sanitario - anno 2023	1
BIOMEDIA SRL	ITALIAN MEDICAL GENETICS ACADEMY 2023	1
Bioplanet	Gestione integrata e biologica degli artropodi	1
CAeB Cooperativa Archivistica e Bibliotecaria -Milano	La gestione delle emergenze in riferimento al patrimonio documentale	9
CAeB Cooperativa Archivistica e Bibliotecaria -Milano	Team working: come lavorare con gli altri in un'ottica di squadra	8
CG MKT	THE PELVIS AS A MOTHER International Meeting 9th EDITION "YEARS AND... TEARS"	1
CINECA	CMI - Funzioni massive	1
CINECA	Conserva: Sistema di conservazione a norma	6
CINECA	CSA Economico Base Completo	1
CINECA	DMA2 in CSA	1
CINECA	Formazione per incaricati alla registrazione preposti al rilascio delle firme digitali remote (Infocert) e alla gestione dei certificati	1
CINECA	La gestione dell'esonero contributivo in CSA	1
CINECA	Seminario: Il conguaglio di fine anno 2023	1
CINECA	Stampe di supporto per il conto annuale	1
Co.In.Fo.	Progetto ISOIVA 2023 - corso in materia contabile/fiscale (1° edizione - no esame)	7
Co.In.Fo.	Progetto ISOIVA 2023 - corso in materia contabile/fiscale (1° edizione)	109
Co.In.Fo.	Progetto ISOIVA 2023 - corso in materia contabile/fiscale (2° edizione - no esame)	17
Co.In.Fo.	Progetto ISOIVA 2023 - corso in materia contabile/fiscale (2° edizione)	82
Co.In.Fo.	Segreterie 2.1 ed. 2023 - 1° incontro: Doppia iscrizione. Prime esperienze a confronto	1
Co.In.Fo.	UniCONTRACT ed. 2023 - 1° incontro: «PRIME RIFLESSIONI SUL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI»	1
Co.In.Fo.	UniR.U. ed. 2023 - 1° incontro: «La riforma del 'pre ruolo' e il riordino della disciplina dei ricercatori nelle Università»	2
Co.In.Fo.	UniR.U. ed. 2023 - 2° incontro: «Il nuovo CCNL del comparto Istruzione e Ricerca: le principali novità in materia di rapporti di lavoro e di modelli d'interlocuzione sindacale»	3
Co.In.Fo.	UniSAN ed. 2023 - 1° Incontro "La gestione delle Scuole di Specializzazione di area sanitaria: approfondimento di problematiche attuali e di interesse comune"	4
Co.In.Fo.	UniSAN ed. 2023 - 2° Incontro "Il percorso di accreditamento delle Scuole di Specializzazione di area sanitaria anno accademico 2022-2023: criticità e aree di miglioramento"	1
CODAU	Prendere il vento: leadership nel mare del cambiamento	1
CODAU	PROMUOVERE L'IMPATTO DEI PROGETTI DI RICERCA: VERSO LA FIGURA DELL'IMPACT MANAGER	1
Consortium GARR	APPROFONDIMENTO OPERATIVO SU RISCHIO PRIVACY E DPIA: ANALISI CASI CONCRETI	1

Consortium GARR	AVVIARE E GESTIRE LA DPIA: INTRODUZIONE ALLE BASI NORMATIVE E PROCEDURALI	1
Consortium GARR	Informativa: buone (e cattive) pratiche	1
Consortium GARR	PRIVACY RISK MANAGEMENT: ASPETTI DI METODO E STRUMENTI A SUPPORTO	1
CONSULTA UMBRIA	Perugia V.a.s.i. - Vasculopatie Aterosclerotiche a Sfondo Internistico - III edizione	1
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS - Conoscere i principi e la disciplina in materia di contratti pubblici di cui al d.lgs. 36/2023	5
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS - Consapevolezza della Cybersecurity	223
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 1.1 - Gestire dati, informazioni e contenuti digitali	150
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 1.2 - Produrre, valutare e gestire documenti informatici	95
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 1.3 - Conoscere gli Open Data	92
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 2.1 - Comunicare e condividere all'interno dell'amministrazione	95
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 2.2 - Comunicare e condividere con cittadini, imprese ed altre PA	74
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 3.1 - Proteggere i dispositivi	112
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 3.2 - Proteggere i dati personali e la privacy	100
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 4.1 - Conoscere l'identità digitale	94
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 4.2 - Erogare servizi on-line	83
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 5.1 - Conoscere gli obiettivi della trasformazione digitale	88
Dipartimento della Funzione Pubblica	SYLLABUS 5.2 - Conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale	90
ERASMUS	Corso di lingua spagnola	1
ERASMUS	Espanol como lengua extranjera	1
ERASMUS	STAFF MOBILITY FOR TRAINING	2
EX LIBRIS	ALMA ADMINISTRATION CERTIFICATION	2
EX LIBRIS	Primo VE Certified Administrator	2
FORMAZIONE ED EVENTI SRL	16° CONGRESSO NAZIONALE SIUMIO	1
FORMEZ PA	Formazione, gestione e conservazione dei documenti informatici	1
FORMEZ PA	I nuovi strumenti per la formazione del personale pubblico. La direttiva del Ministro per la PA e la piattaforma Syllabus	2
FORMEZ PA	Opengov: metodi e strumenti per l'amministrazione aperta	1
FORMEZ PA	Web Analytics Italia (WAI): la piattaforma di monitoraggio statistico dei siti web della PA	1
INAIL	La parità di genere si può gestire: Prassi di riferimento UNI/PdR 125/2022	1
INDIRE	Incontro di Kick Off KA131 CALL 2023	1
INDIRE	YOUNG SPARKS SYMPOSIUM	8
ISS	Primi indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 18/2023	1
ITA srl	CCNL UNIVERSITA' E RICERCA 2019-2021: LE PRINCIPALI NOVITA	1
ITA srl	IL SISTEMA REGIS - PNRR. IL MONITORAGGIO, LA RENDICONTAZIONE E IL CONTROLLO DELLE RISORSE	1
ITA srl	IL TRATTAMENTO DI DATI PERSONALI IN AMBITO LAVORATIVO	1
ITA srl	LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DEI DOCENTI UNIVERSITARI	1
ITA srl	RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA PARTE DELLA PA E DIRITTO ALLA PENSIONE	1
ITACA - Istituto per la trasparenza, l'aggiornamento e la certificazione degli appalti	Concessioni e partenariato pubblico privato	1
ITACA - Istituto per la trasparenza, l'aggiornamento e la certificazione degli appalti	Dalla gara all'aggiudicazione	1
ITACA - Istituto per la trasparenza, l'aggiornamento e la certificazione degli appalti	Dalla programmazione alla progettazione	1

ITACA - Istituto per la trasparenza, l'aggiornamento e la certificazione degli appalti	Dalla stipula del contratto alla sua conclusione	1
ITALE	Andare insieme - andare lontano. Biblioteche e condivisione risorse: strumenti, esperienze e prospettive	2
Microsoft Corporation	Microsoft Azure: infrastructure as a service	4
Microsoft Corporation	Microsoft Power Platform Virtual Training Day: Fundamentals	1
OPERA S.R.L.	UNIEMENS, LISTAPOSPA: LA DENUNCIA MENSILE ANALITICA (DMA) DELLA GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI. CORSO BASE	2
OperA srl	ESTRATTO CONTO AMMINISTRAZIONE E DENUNCIA MENSILE: LA GESTIONE DELLE DELEGHE E IL CASSETTO PREVIDENZIALE PER LA GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI	1
OperA srl	IL FASCICOLO DEL PERSONALE DEI PUBBLICI DIPENDENTI	1
OperA srl	IL PROGRAMMA PASSWEB: LE NUOVE PROCEDURE DI LAVORAZIONE TELEMATICA, DELLE PRATICHE DI GESTIONE PUBBLICA TFR E TFS E DELLE RILIQUIDAZIONI PENSIONI	1
OperA srl	Nuova anagrafe delle prestazioni unificata: il sistema di banche dati - PerlaPA	1
OperA srl	UNIEMENS, LISTAPOSPA: LA DENUNCIA MENSILE ANALITICA (DMA) DELLA GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI. CORSO BASE	3
Ordine degli ingegneri	La deontologia nell'informazione scientifica e la lezione della pandemia	1
Ordine dei giornalisti	I PODCAST, QUESTI CONOSCIUTI	1
Ospedale pediatrico Bambino Gesù	IL MICROBIOTA UMANO: LA MEDICINA CLINICA E LA MEDICINA DI LABORATORIO SI PARLANO	1
PA TRAINING	Dall'atto di affidamento alla verifica di conformità. Come si redigono i nuovi atti di gara alla luce del D.Lgs.36/2023	2
PROJECT MANAGEMENT EUROPA SRL	I FONDAMENTI DEL PROJECT MANAGEMENT	1
Pubbliformez	Costruiamo insieme un kit excel dei fondi per il trattamento accessorio - Laboratorio specifico per il comparto Università	3
Pubbliformez	Il Conto Annuale: formazione e guida sulle novità 2022. Dal PNRR alle nuove qualifiche e alle nuove Tabelle	1
RI.FORMA	I rischi in sanità	1
Roche	Operator training cobas 5800	2
RUS	La gestione del Deposito Temporaneo Rifiuti: linee guida, focus aspetti ADR e casi studio in ambito universitario	6
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Assistenza e ricerca sulle malattie rare in Umbria	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Cause di esclusione, requisiti e dichiarazioni da rendere in gara	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	COMPETENZE DIGITALI PER IL PATRIMONIO CULTURALE	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	I CONTENUTI DEL CONTRATTO INTEGRATIVO NELLE PARTI ATTINENTI ALL'ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI GLI ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO SCRIVIAMOLO INSIEME	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI: UNA PANORAMICA SUI PRINCIPALI ELEMENTI DI DISCONTINUITA' RISPETTO AL CODICE PREVIGENTE	4
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Il principio "non arrecare un danno significativo" all'ambiente (DNSH) nel PNRR	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Il Whistleblowing nel D.Lgs. n. 24/2023. Nuove tutele del rapporto di lavoro e della riservatezza dei dati	2
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LA CERTIFICAZIONE UNICA 2023 PER I REDDITI DI LAVORO	2
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LA GESTIONE DELLA CASSA ECONOMALE E LA FIGURA DELL'ECONOMO	4
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LA GESTIONE DELLE RISORSE DEL PNRR	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LA GESTIONE DELLE RISORSE DEL PNRR: MODALITA' DI CONTABILIZZAZIONE, MONITORAGGIO E RENDICONTAZIONE	1

Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LE FASI DELLA PROCEDURA DI AFFIDAMENTO E LA STIPULAZIONE DEI CONTRATTI PUBBLICI, SECONDO LE PREVISIONI DEL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI D.LGS. 31/3/2023, N. 36	7
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LE NOVITA IN MATERIA DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DI TRASPARENZA: DAL PNRR AL PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE	3
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Le procedure sottosoglia nel nuovo Codice dei contratti pubblici (d.lgs. n. 36/2023)	3
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	LE TUTELE DELLA MATERNITÀ E PATERNITÀ NEL D.LGS. 151/2001. Le tutele genitoriali alla luce delle più recenti modifiche (d.lgs. 105/2022, Legge di Bilancio 2023)	4
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Legge di Bilancio 2023: le novità in materia di pensione e previdenza per le Pubbliche Amministrazioni	5
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	MALATTIE RARE - DIAGNOSI	3
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	Organismo Indipendente di Valutazione: ruolo e competenze	3
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	SEMINARIO ACCESSIBILITA' UNIVERSALE E MOBILITA'	1
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	STORYTELLING DIGITALE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE. STRATEGIE PER RACCONTARCI	2
Scuola Umbra di Amministrazione Pubblica (Villa Umbra)	TUTTO SULLE FERIE DEI DIPENDENTI E DEI DIRIGENTI	1
SIBIOC	VARIABILI PREANALITICHE E MEDICINA DI LABORATORIO: UPDATE 2023	1
SIMIT	Congresso regionale SIMIT	2
SOI srl	INIDONEITA' DEL LAVORATORE E GRAVI PATOLOGIE: ACCERTAMENTI E OBBLIGHI DELLA PA DATORE DI LAVORO	1
TEMPO SRL	IL NUOVO CODICE DEI CONTRATTI PUBBLICI. FISCALITÀ	1
TUCEP	STAFF MOBILITY FOR TRAINING	2
UNITELMA SAPIENZA	Il filo rosso della giustizia nella Costituzione: diritti, garanzie e umanesimo penale	1
Università degli Studi di Perugia	Buone pratiche per un Ateneo più sostenibile	324
Università degli Studi di Perugia	Formazione all'uso della piattaforma Alma nelle biblioteche di Ateneo - Acquisizione di monografie su supporto fisico	35
Università degli Studi di Perugia	Formazione all'uso della piattaforma Alma nelle biblioteche di Ateneo - Gestione dei periodici su supporto fisico	37
Università degli Studi di Perugia	Formazione all'uso della piattaforma Alma nelle biblioteche di Ateneo - Gestione delle risorse fisiche	34
Università degli Studi di Perugia	Formazione all'uso della piattaforma Alma nelle biblioteche di Ateneo - Interfaccia di Alma e servizi agli utenti delle biblioteche	39
Università degli Studi di Perugia	Formazione all'uso della piattaforma Alma nelle biblioteche di Ateneo - L'interfaccia di ricerca per gli utenti delle biblioteche (discovery tool e Primo VE) e le risorse elettroniche	38
Università degli Studi di Perugia	Formazione sul diritto d'autore, copyright e licenze aperte	39
Università degli Studi di Perugia	Giornata della trasparenza: prevenzione della corruzione, trasparenza e performance come dimensioni del valore pubblico. Valori della legalità, integrità ed etica pubblica.	203
Università degli Studi di Perugia	Il diritto alimentare e le sue applicazioni dopo la riforma Cartabia	1
Università degli Studi di Perugia	Il diritto d'autore in ambito accademico. Come pubblicare senza perdere i diritti e come tutelarsi dall'editoria predatoria	120
Università degli Studi di Perugia	INTERVENTO FORMATIVO - Introduzione alle conoscenze di base dell'attività amministrativa dell'Ateneo	3
Università degli Studi di Perugia	L'etica pubblica e la sua applicazione	9
Università degli Studi di Perugia	Nuova Anagrafe delle Prestazioni Unificata: Il sistema di banche dati Perlapa	2

Università degli Studi di Perugia	PIAO e Valore pubblico: un modo per accrescere la trasparenza, la partecipazione e la consapevolezza nelle pubbliche amministrazioni	2
Università degli Studi di Perugia	PIAO: programmazione integrata e qualità	86
Università degli Studi di Perugia	Trappole e opportunità dietro un click: la consapevolezza come miglior strumento di difesa e di controllo sull'uso dei dati personali	483
Università degli Studi di Perugia	U-GOV Didattica	5
Università degli Studi di Teramo	BILANCI, CONTROLLI E PERFORMANCE NEL SISTEMA UNIVERSITARIO: QUALI RESPONSABILITÀ?	1

Tabella 20 - Corsi di formazione erogati 2023

In merito ai Corsi di formazione suddivisi per genere, livello ed età si rinvia all'allegato 6 al PIAO 2024-2026.

4.6 Risultati in relazione a “FABBISOGNO DI PERSONALE”

Nel Corso dell'esercizio 2023 si è proceduto all'attuazione ed al contestuale aggiornamento delle programmazioni di fabbisogno di personale docente, ricercatore, dirigente, tecnico, amministrativo, bibliotecario e cel. (tratto da bilancio 2023)

Personale Dirigente e TAB

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

Numeri	Ruolo
1	Dirigente
1	unità di categoria B, posizione economica B4, area servizi generali e tecnici (trasferimento per compensazione/scambio)
13	unità di categoria C, posizione economica C1, area amministrativa (vincitori di concorso)
6	unità di categoria C, posizione economica C1, area amministrativa (scorrimento graduatorie)
1	unità di categoria C, posizione economica C1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (vincitore di concorso)
1	unità di categoria C, posizione economica C2, area amministrativa (trasferimento per compensazione/scambio)
5	unità di categoria D, posizione economica D1, area amministrativa-gestionale (vincitori di concorso)
1	unità di categoria D, posizione economica D3, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (mobilità volontaria)
8	unità di categoria D, posizione economica D1, area amministrativa-gestionale (scorrimento graduatorie)
2	unità di categoria D, posizione economica D1, area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati (scorrimento graduatoria)
1	unità di categoria EP, posizione economica EP1, area informazione e comunicazione (scorrimento graduatoria dopo rinuncia vincitore).

Tabella 21 - Numero di reclutamenti perfezionati nel 2023

Hanno preso servizio nell'anno 2023 le seguenti unità di personale con contratto a tempo determinato e con orario di lavoro a tempo pieno: n. 2 unità di categoria D, posizione economica D1, area tecnica, tecnico scientifica ed elaborazione dati (vincitori di concorso - PNRR).

Per ulteriori approfondimenti si rinvia al Bilancio unico di Ateneo esercizio 2023 visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---pubblicazione-bilancio-2023.pdf> e precisamente al paragrafo 1.4 Umane Risorse.

Personale docente

Con riferimento al personale docente e ricercatore sono state espletate le procedure che hanno portato all'assunzione in servizio nel 2023:

Numeri	Assunzioni in servizio nel 2023
17	professore di I fascia ex art. 18 legge 240/2010;
3	professori di II fascia ex art. 24, comma 5 legge 240/2010;

Numeri	Assunzioni in servizio nel 2023
3	professore di II fascia mediante ex art. 18, comma 4, legge 240/2010;
2	professore di II fascia ex art. 18 legge 240/2010;

Tabella 22 – numero di assunzioni in servizio nel 2023 di professori di I e II fascia

Sono stati contrattualizzati, inoltre, n. 4 ricercatori a tempo determinato con contratto di diritto privato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera b), L. 240/2010, di cui n. 2 a valere sui Piani straordinari di cui al D.M. 856/2020, nonché n. 27 ricercatori a tempo determinato con contratto di diritto privato ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera a), L. 240/2010, a valere su finanziamenti esterni.

5. RISORSE, EFFICIENZA ED ECONOMICITA'

In relazione all'oggetto, si rinvia al Bilancio unico di Ateneo – esercizio 2023 e nello specifico alla nota integrativa visionabile nella sezione Amministrazione Trasparente, sottosezione Bilanci, alla pagina

<https://www.unipg.it/files/pagine/521/unipg---pubblicazione-bilancio-2023.pdf>

6. 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. Il CUG rimane in carica per tre anni fino al 28.02.2027. La nuova composizione è visionabile al link <https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia/composizione>.

Il Senato Accademico, in data 31 gennaio 2018, ha adottato il primo Piano delle Azioni Positive per il triennio 2018-2020 visionabile al link https://www.unipg.it/files/pagine/894/23-01-2018-pap_2018-2020.pdf.

Per il dettaglio delle attività in tema di pari opportunità e politiche sociali si rinvia a <https://www.unipg.it/ateneo/organizzazione/organi-consultivi-e-di-garanzia/comitato-unico-di-garanzia/attivita-in-ateneo>.

Come indicato nel PIAO 2023-2025 (<https://www.unipg.it/amministrazione-trasparente/performance/piano-della-performance>), per quanto riguarda gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere si rimanda al Piano delle azioni positive, di cui all'art. 42 del decreto legislativo 198/2006 triennio 2021/2023, allegato al Piano integrato 2021-2023, visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/502/allegato-10---piano-azioni-positive.pdf> nonché al Gender equality plan (GEP), approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 31.3.2022, visionabile al link <https://www.unipg.it/files/pagine/1321/gender-equality-plan---gep.pdf>.

Inoltre come già esposto nel PIAO 2024-2026 (<https://www.unipg.it/files/pagine/502/all-a-piao-2024-2026-rev.pdf>), gli obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere sono contenuti nel Piano delle azioni positive, di cui all'art. 42 del decreto legislativo 198/2006 triennio 2024/2026, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2023, visionabili al link <https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/1321/pap-2024-2026.pdf>, nonché nel Gender equality plan (GEP) 2024-2026, approvato dal

Consiglio di Amministrazione in data 30.11.2023, visionabile al link <https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/1321/gep-2024-2026.pdf>.

Infine si rinvia all'Allegato 1 della presente relazione - prospetto relativo alle pari opportunità e al bilancio di genere - per i relativi risultati raggiunti.

Di seguito si riporta il trend dell'ultimo triennio relativo agli studenti in una prospettiva di genere:

ISCRITTI DEFINITIVI ANNO ACCADEMICO 2021/2022						
TIPO CORSO	GENERE			RESIDENTI IN UMBRIA		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
LAUREA TRIENNALE - LT	10554	7781	18335	6117	5184	11301
LAUREA MAGISTRALE - LM	2527	1868	4395	1324	1160	2484
LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO - LMCU	4103	1686	5789	2323	961	3284
LAUREA SPECIALISTICA - LS	9	6	15	5	5	10
LAUREA SPECIALISTICA A CICLO UNICO - LSCU	67	28	95	35	17	52
LAUREA VECCHIO ORDINAMENTO	117	68	185	86	50	136
Totale complessivo	17377	11437	28814	9890	7377	17267

Tabella 23 - Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti, residenti e non A.A. 2021/22 - dati DEFINITIVI estratti da ESSE3 in data 9/03/2023

ISCRITTI DEFINITIVI ANNO ACCADEMICO 2022/2023						
TIPO CORSO	GENERE			RESIDENTI IN UMBRIA		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
LAUREA TRIENNALE - LT	10794	7923	18717	6124	5302	11426
LAUREA MAGISTRALE - LM	2312	1773	4085	1227	1113	2340
LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO - LMCU	4248	1700	5948	2396	961	3357
LAUREA SPECIALISTICA - LS	6	7	13	3	4	7
LAUREA SPECIALISTICA A CICLO UNICO - LSCU	59	23	82	33	14	47
LAUREA VECCHIO ORDINAMENTO	102	62	164	75	44	119
Totale complessivo	17521	11488	29009	9858	7438	17296

Tabella 24 - Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti, residenti e non A.A. 2022/23 - dati definitivi estratti da ESSE3 in data 18/04/2024

ISCRITTI PROVVISORI ANNO ACCADEMICO 2023/2024						
TIPO CORSO	GENERE			RESIDENTI IN UMBRIA		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
LAUREA TRIENNALE - LT	10552	7823	18375	6026	5227	11253
LAUREA MAGISTRALE - LM	2230	1590	3820	1206	1014	2220
LAUREA MAGISTRALE A CICLO UNICO - LMCU	4344	1721	6065	2467	965	3432
LAUREA SPECIALISTICA - LS	5	3	8	3	3	6
LAUREA SPECIALISTICA A CICLO UNICO - LSCU	38	20	58	23	13	36
LAUREA VECCHIO ORDINAMENTO	67	46	113	50	33	83
Totale complessivo	17236	11203	28439	9775	7255	17030

Tabella 25 - Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti, residenti e non A.A. 2023/24 - dati provvisori estratti da ESSE3 in data 18/04/2024

Di seguito si forniscono altresì i dati in prospettiva di genere anche degli studenti post laurea:

ISCRITTI ANNO ACCADEMICO 2020/2021						
POST LAUREA	GENERE			RESIDENTI IN UMBRIA		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
DOTTORATI	215	216	431	126	126	252
MASTER	128	65	193	47	23	70

SCUOLE SPECIALIZZAZIONE	530	372	902	272	148	420
TOTALE	873	653	1526	445	297	742

Tabella 26 - Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti post laurea, residenti e non A.A. 2020/21 - dati estratti da ESSE3 in data 01/02/2022

ISCRITTI ANNO ACCADEMICO 2021/2022						
POST LAUREA	GENERE			RESIDENTI IN UMBRIA		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
DOTTORATI	241	228	469	147	133	280
MASTER	32	25	57	13	9	22
SCUOLE SPECIALIZZAZIONE	505	357	862	267	158	425
TOTALE	778	610	1388	427	300	727

Tabella 27 - Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti post laurea, residenti e non A.A. 2021/22 - dati estratti da ESSE3 in data 09/03/2023

ISCRITTI ANNO ACCADEMICO 2022/2023						
POST LAUREA	GENERE			RESIDENTI IN UMBRIA		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
DOTTORATI	262	233	495	145	138	283
MASTER	162	95	257	55	33	88
SCUOLE SPECIALIZZAZIONE	483	332	815	240	160	400
TOTALE	907	660	1567	440	331	771

Tabella 28 - Distribuzione per genere e tipologia di corso degli studenti post laurea, residenti e non A.A. 2022/23 - dati estratti da ESSE3 in data 23/04/2024

In argomento, si riporta di seguito il link per la consultazione di Focus “Le carriere femminili in ambito accademico” dell’Ufficio statistico del Ministero,

https://ustat.mur.gov.it/media/1276/focus_carrierefemminili_universit%C3%A0_marzo2024.pdf pubblicato sul sito MUR <https://www.mur.gov.it/it/news/venerdi-08032024/universita-aumentano-le-ragazze-immatricolate-il-12-cento-piu-negli-ultimi-5>.

L’Ateneo ha voluto fotografare la situazione attuale, al fine di monitorare nel tempo le politiche di genere.

Le tabelle di seguito riportate (Tabelle da 29 a 31) specificano i dati delle studentesse/i che hanno scelto come percorso di studi discipline STEM (Science, Technology, Engeneering, Mathematics) per gli AA.AA. 2021/2022, 2022/2023 e 2023/2024 al fine di monitorare l’attuazione del Piano Lauree Scientifiche e la distribuzione nei ruoli all’interno dei settori per i professori.

Dal confronto dei dati delle due tabelle seguenti (Tabelle 29 e 30) concernenti il totale percentuale delle studentesse e degli studenti iscritti al primo anno che hanno scelto le discipline STEM negli Anni Accademici 2021/2022 e 2022/2023, emerge che nell’anno accademico 2022/2023 le donne iscritte al primo anno delle discipline STEM sono diminuite in termini percentuali in misura pari a -5,53%, mentre gli studenti sono diminuiti in misura pari a -1,12%.

CODICE	CORSO DI STUDIO	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
L060	CHIMICA	22	34	56	39,29	60,71
L061	FISICA	11	39	50	22,00	78,00
L062	INFORMATICA	21	151	172	12,21	87,79
L063	SCIENZE BIOLOGICHE	280	140	420	66,67	33,33
L065	GEOLOGIA	2	16	18	11,11	88,89
L066	MATEMATICA	39	26	65	60,00	40,00
L069	OTTICA E OPTOMETRIA	6	3	9	66,67	33,33
L081	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	16	42	58	27,59	72,41
L08A	INGEGNERIA INFORMATICA ED ELETTRONICA	23	151	174	13,22	86,78
L08B	INGEGNERIA INDUSTRIALE	5	28	33	15,15	84,85

L102	BIOTECNOLOGIE	595	216	811	73,37	26,63
L226	INGEGNERIA MECCANICA	29	132	161	18,01	81,99
LM06	INGEGNERIA DEI MATERIALI E DEI PROCESSI SOSTENIBILI		3	3	0,00	100,00
LM07	INGEGNERIA MECCANICA	11	57	68	16,18	83,82
LM10	GEOLOGY FOR ENERGY RESOURCES	7	11	18	38,89	61,11
LM12	SCIENZE DELLA TERRA PER LA GESTIONE DEI RISCHI E DELL'AMBIENTE	2	7	9	22,22	77,78
LM15	FISICA	6	11	17	35,29	64,71
LM16	INGEGNERIA DELLA SICUREZZA PER IL TERRITORIO E IL COSTRUITO	5	5	10	50,00	50,00
LM17	SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DELLA NUTRIZIONE UMANA	40	11	51	78,43	21,57
LM25	INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO	6	6	12	50,00	50,00
LM26	MATEMATICA	18	12	30	60,00	40,00
LM27	SCIENZE CHIMICHE	24	10	34	70,59	29,41
LM29	INGEGNERIA CIVILE	4	9	13	30,77	69,23
LM34	BIOTECNOLOGIE AGRARIE E AMBIENTALI	6	6	12	50,00	50,00
LM38	BIOTECNOLOGIE FARMACEUTICHE	18	7	25	72,00	28,00
LM41	SCIENZE BIOTECNOLOGICHE MEDICHE, VETERINARIE E FORENSI	37	11	48	77,08	22,92
LM46	BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E INDUSTRIALI	6	4	10	60,00	40,00
LM48	SCIENZE E TECNOLOGIE NATURALISTICHE E AMBIENTALI	2	4	6	33,33	66,67
LM60	BIOLOGIA	30	14	44	68,18	31,82
LM65	INFORMATICA	2	16	18	11,11	88,89
LM72	INGEGNERIA INFORMATICA E ROBOTICA	2	15	17	11,76	88,24
LM73	INGEGNERIA ELETTRONICA PER L'INTERNET-OF-THINGS		19	19	0,00	100,00
LM86	INGEGNERIA INDUSTRIALE	5	19	24	20,83	79,17
MU07	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA	22	19	41	53,66	46,34
Totale complessivo		1302	1254	2556	50,94	49,06

Tabella 29 - Distribuzione per genere e discipline STEM studenti iscritti al primo anno -A.A.2021/22- Dato definitivo (sono stati considerati i corsi dell'area STEM come indicati nei file dat scaricati dall'osservatorio studenti dell'Anagrafe Nazionale Studenti)

CODICE	CORSO DI STUDIO	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
L060	CHIMICA	24	45	69	34,78	65,22
L061	FISICA	18	34	52	34,62	65,38
L062	INFORMATICA	25	136	161	15,53	84,47
L063	SCIENZE BIOLOGICHE	320	125	445	71,91	28,09
L065	GEOLOGIA	2	13	15	13,33	86,67
L066	MATEMATICA	28	22	50	56,00	44,00
L069	OTTICA E OPTOMETRIA	6	7	13	46,15	53,85
L081	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	18	48	66	27,27	72,73
L082	ENGINEERING MANAGEMENT	39	53	92	42,39	57,61
L083	TECNICHE DIGITALI PER LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE COSTRUZIONI, DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	5	22	27	18,52	81,48
L08A	INGEGNERIA INFORMATICA ED ELETTRONICA	23	167	190	12,11	87,89
L08B	INGEGNERIA INDUSTRIALE	10	27	37	27,03	72,97
L102	BIOTECNOLOGIE	468	201	669	69,96	30,04
L226	INGEGNERIA MECCANICA	16	122	138	11,59	88,41
LM06	INGEGNERIA DEI MATERIALI E DEI PROCESSI SOSTENIBILI		1	1	0,00	100,00
LM07	INGEGNERIA MECCANICA	6	32	38	15,79	84,21
LM10	GEOLOGY FOR ENERGY RESOURCES	3	11	14	21,43	78,57
LM12	SCIENZE DELLA TERRA PER LA GESTIONE DEI RISCHI E DELL'AMBIENTE	1	5	6	16,67	83,33
LM15	FISICA	4	12	16	25,00	75,00
LM16	INGEGNERIA DELLA SICUREZZA PER IL TERRITORIO E IL COSTRUITO	3	6	9	33,33	66,67
LM17	SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DELLA NUTRIZIONE UMANA	25	10	35	71,43	28,57
LM25	INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO	3	4	7	42,86	57,14
LM26	MATEMATICA	19	12	31	61,29	38,71
LM27	SCIENZE CHIMICHE	16	24	40	40,00	60,00
LM29	INGEGNERIA CIVILE	2	8	10	20,00	80,00
LM34	BIOTECNOLOGIE AGRARIE E AMBIENTALI	6	6	12	50,00	50,00
LM38	BIOTECNOLOGIE FARMACEUTICHE	23	3	26	88,46	11,54
LM41	SCIENZE BIOTECNOLOGICHE MEDICHE, VETERINARIE E FORENSI	36	4	40	90,00	10,00
LM46	BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E INDUSTRIALI	3	6	9	33,33	66,67
LM48	SCIENZE E TECNOLOGIE NATURALISTICHE E AMBIENTALI	2	1	3	66,67	33,33
LM60	BIOLOGIA	30	9	39	76,92	23,08
LM65	INFORMATICA	4	12	16	25,00	75,00
LM72	INGEGNERIA INFORMATICA E ROBOTICA	4	17	21	19,05	80,95

LM73	INGEGNERIA ELETTRONICA PER L'INTERNET-OF-THINGS	1	7	8	12,50	87,50
LM86	INGEGNERIA INDUSTRIALE	2	11	13	15,38	84,62
MU07	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA	35	17	52	67,31	32,69
Totale complessivo		1230	1240	2470	49,80	50,20

Tabella 30: Distribuzione per genere e discipline STEM studenti iscritti al primo anno – A.A. 2022/23- Dato definitivo (sono stati considerati i corsi dell'area STEM come indicati nei file dat scaricati dall'osservatorio studenti dell'Anagrafe Nazionale Studenti)

CODICE	CORSO DI STUDIO	Donne	Uomini	Totale	% Donne	% Uomini
L060	CHIMICA	26	32	58	44,83	55,17
L061	FISICA	23	51	74	31,08	68,92
L062	INFORMATICA	19	134	153	12,42	87,58
L063	SCIENZE BIOLOGICHE	210	102	312	67,31	32,69
L065	GEOLOGIA	4	19	23	17,39	82,61
L066	MATEMATICA	32	20	52	61,54	38,46
L067	PROGRAMMAZIONE E GESTIONE DI SISTEMI INFORMATICI	2	14	16	12,50	87,50
L069	OTTICA E OPTOMETRIA	8	6	14	57,14	42,86
L081	INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	25	28	53	47,17	52,83
L082	ENGINEERING MANAGEMENT	72	101	173	41,62	58,38
L083	TECNICHE DIGITALI PER LA GESTIONE SOSTENIBILE DELLE COSTRUZIONI, DELL'AMBIENTE E DEL TERRITORIO	5	16	21	23,81	76,19
L08A	INGEGNERIA INFORMATICA ED ELETTRONICA	26	154	180	14,44	85,56
L08B	INGEGNERIA INDUSTRIALE	7	29	36	19,44	80,56
L102	BIOTECNOLOGIE	321	129	450	71,33	28,67
L226	INGEGNERIA MECCANICA	18	124	142	12,68	87,32
LM07	INGEGNERIA MECCANICA	10	43	53	18,87	81,13
LM10	GEOLOGY FOR ENERGY RESOURCES	5	10	15	33,33	66,67
LM12	SCIENZE DELLA TERRA PER LA GESTIONE DEI RISCHI E DELL'AMBIENTE	1	2	3	33,33	66,67
LM15	FISICA	7	4	11	63,64	36,36
LM16	INGEGNERIA DELLA SICUREZZA PER IL TERRITORIO E IL COSTRUITO	3	7	10	30,00	70,00
LM17	SCIENZE DELLA ALIMENTAZIONE E DELLA NUTRIZIONE UMANA	26	8	34	76,47	23,53
LM25	INGEGNERIA PER L'AMBIENTE E IL TERRITORIO	2	3	5	40,00	60,00
LM26	MATEMATICA	13	7	20	65,00	35,00
LM27	SCIENZE CHIMICHE	9	19	28	32,14	67,86
LM29	INGEGNERIA CIVILE	5	4	9	55,56	44,44
LM31	AGRICULTURAL AND ENVIRONMENTAL BIOTECHNOLOGY	10	12	22	45,45	54,55
LM38	BIOTECNOLOGIE FARMACEUTICHE	17	6	23	73,91	26,09
LM41	SCIENZE BIOTECNOLOGICHE MEDICHE, VETERINARIE E FORENSI	34	6	40	85,00	15,00
LM46	BIOTECNOLOGIE MOLECOLARI E INDUSTRIALI	3	2	5	60,00	40,00
LM48	SCIENZE E TECNOLOGIE NATURALISTICHE E AMBIENTALI	2	0	2	100,00	0,00
LM60	BIOLOGIA	24	8	32	75,00	25,00
LM65	INFORMATICA	2	15	17	11,76	88,24
LM72	INGEGNERIA INFORMATICA E ROBOTICA	6	22	28	21,43	78,57
LM73	INGEGNERIA ELETTRONICA PER L'INTERNET-OF-THINGS		12	12	0,00	100,00
LM86	INGEGNERIA INDUSTRIALE	1	10	11	9,09	90,91
MU07	INGEGNERIA EDILE-ARCHITETTURA	48	22	70	68,57	31,43
Totale complessivo		1026	1181	2207	46,49	53,51

Tabella 31: Distribuzione per genere e discipline STEM studenti iscritti al primo anno- A.A. 2023/24- Dato provvisorio al 22/04/2024 (sono stati considerati i corsi dell'area STEM come indicati nei file dat scaricati dall'osservatorio studenti dell'Anagrafe Nazionale Studenti)

I 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 sono i seguenti:

DIPARTIMENTI E CATEGORIA	DOCENTI		
	Donne	Uomini	Totale
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	33	29	62
Professori I Fascia	4	9	13
Professori II Fascia	16	9	25
Ricercatori	11	8	19
Ricercatori tempo determinato	2	3	5
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	19	48	67
Professori I Fascia	3	15	18
Professori II Fascia	6	24	30
Ricercatori	7	8	15

Ricercatori tempo determinato	3	1	4
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZ.	26	31	57
Professori I Fascia	3	3	6
Professori II Fascia	13	18	31
Ricercatori	6	8	14
Ricercatori tempo determinato	4	2	6
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	21	40	61
Professori I Fascia	2	6	8
Professori II Fascia	7	23	30
Ricercatori	8	1	9
Ricercatori tempo determinato	4	10	14
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	18	29	47
Professori I Fascia	4	12	16
Professori II Fascia	10	10	20
Ricercatori	3	7	10
Ricercatori tempo determinato	1		1
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	17	65	82
Professori I Fascia		19	19
Professori II Fascia	7	29	36
Ricercatori	4	13	17
Ricercatori tempo determinato	6	4	10
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	13	33	46
Professori I Fascia		11	11
Professori II Fascia	10	15	25
Ricercatori	1	4	5
Ricercatori tempo determinato	2	3	5
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETT.RE E CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	35	30	65
Professori I Fascia	2	7	9
Professori II Fascia	16	14	30
Ricercatori	12	7	19
Ricercatori tempo determinato	5	2	7
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	18	25	43
Professori I Fascia	2	6	8
Professori II Fascia	11	11	22
Ricercatori	4	7	11
Ricercatori tempo determinato	1	1	2
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	87	114	201
Professori I Fascia	9	25	34
Professori II Fascia	28	55	83
Ricercatori	34	19	53
Ricercatori tempo determinato	16	13	29
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	27	30	57
Professori I Fascia		8	8
Professori II Fascia	13	14	27
Ricercatori	11	8	19
Ricercatori tempo determinato	3		3
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	24	46	70
Professori I Fascia		7	7
Professori II Fascia	11	26	37
Ricercatori	12	9	21
Ricercatori tempo determinato	1	4	5
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	27	19	46
Professori I Fascia	1	3	4
Professori II Fascia	14	13	27
Ricercatori	11	2	13
Ricercatori tempo determinato	1	1	2
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	28	30	58
Professori I Fascia	5	6	11
Professori II Fascia	14	18	32
Ricercatori	8	3	11
Ricercatori tempo determinato	1	3	4
TOTALE COMPLESSIVO	393	567	960

Tabella 32 - Personale docente per categoria e genere per Dipartimento di afferenza al 31/12/2021

DIPARTIMENTI E CATEGORIA	DOCENTI		
	Donne	Uomini	Totale
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	33	35	68

Professori I Fascia	4	9	13
Professori II Fascia	19	14	33
Ricercatori	8	4	12
Ricercatori tempo determinato	2	8	10
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	20	46	66
Professori I Fascia	3	15	18
Professori II Fascia	10	25	35
Ricercatori	4	6	10
Ricercatori tempo determinato	3		3
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZ.	26	31	57
Professori I Fascia	2	2	4
Professori II Fascia	13	22	35
Ricercatori	5	3	8
Ricercatori tempo determinato	6	4	10
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	26	39	65
Professori I Fascia	2	6	8
Professori II Fascia	9	27	36
Ricercatori	6		6
Ricercatori tempo determinato	9	6	15
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	18	32	50
Professori I Fascia	3	13	16
Professori II Fascia	12	11	23
Ricercatori	2	5	7
Ricercatori tempo determinato	1	3	4
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	20	66	86
Professori I Fascia		19	19
Professori II Fascia	9	34	43
Ricercatori	2	6	8
Ricercatori tempo determinato	9	7	16
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	16	33	50
Professori I Fascia		11	11
Professori II Fascia	11	16	27
Ricercatori	0	0	0
Ricercatori tempo determinato	5	7	12
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETT.RE E CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	33	31	64
Professori I Fascia	2	7	9
Professori II Fascia	19	16	35
Ricercatori	7	5	12
Ricercatori tempo determinato	5	3	8
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	16	28	44
Professori I Fascia	1	5	6
Professori II Fascia	11	12	23
Ricercatori	2	6	8
Ricercatori tempo determinato	2	5	7
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	83	111	194
Professori I Fascia	8	25	33
Professori II Fascia	36	58	94
Ricercatori	24	13	37

Ricercatori tempo determinato	15	15	30
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	28	30	58
Professori I Fascia		8	8
Professori II Fascia	18	16	34
Ricercatori	7	5	12
Ricercatori tempo determinato	3	1	4
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	26	51	77
Professori I Fascia		8	8
Professori II Fascia	12	32	44
Ricercatori	10	4	14
Ricercatori tempo determinato	4	7	11
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	30	22	52
Professori I Fascia	2	3	5
Professori II Fascia	20	14	34
Ricercatori	5	2	7
Ricercatori tempo determinato	3	3	6
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	30	31	61
Professori I Fascia	4	7	11
Professori II Fascia	20	16	36
Ricercatori	5	3	8
Ricercatori tempo determinato	1	5	6
TOTALE COMPLESSIVO	405	587	992

Tabella 33 - Personale docente per categoria e genere per Dipartimento di afferenza al 31/12/2022

DIPARTIMENTI E CATEGORIA	DOCENTI		
	Donne	Uomini	Totale
DIPARTIMENTO DI CHIMICA, BIOLOGIA E BIOTECNOLOGIE	35	40	75
Professori I Fascia	4	10	14
Professori II Fascia	18	13	31
Ricercatori	7	4	11
Ricercatori tempo determinato	6	13	19
DIPARTIMENTO DI ECONOMIA	20	45	65
Professori I Fascia	3	16	19
Professori II Fascia	10	23	33
Ricercatori	4	5	9
Ricercatori tempo determinato	3	1	4
DIPARTIMENTO DI FILOSOFIA, SCIENZE SOCIALI, UMANE E DELLA FORMAZ.	26	30	56
Professori I Fascia	1	3	4
Professori II Fascia	14	22	36
Ricercatori	5	2	7
Ricercatori tempo determinato	6	3	9
DIPARTIMENTO DI FISICA E GEOLOGIA	25	44	69
Professori I Fascia	3	7	10
Professori II Fascia	8	27	35
Ricercatori	4		4

Ricercatori tempo determinato	10	10	20
DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA	18	29	47
Professori I Fascia	4	13	17
Professori II Fascia	11	8	19
Ricercatori	2	5	7
Ricercatori tempo determinato	1	3	4
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA	19	67	86
Professori I Fascia		18	18
Professori II Fascia	9	33	42
Ricercatori	2	6	8
Ricercatori tempo determinato	8	10	18
DIPARTIMENTO DI INGEGNERIA CIVILE E AMBIENTALE	16	38	54
Professori I Fascia		11	11
Professori II Fascia	10	16	26
Ricercatori	6	11	17
Ricercatori tempo determinato	31	28	59
DIPARTIMENTO DI LETTERE - LINGUE, LETT.RE E CIVILTA' ANTICHE E MODERNE	2	6	8
Professori I Fascia	18	16	34
Professori II Fascia	7	4	11
Ricercatori	4	2	6
Ricercatori tempo determinato	15	29	44
DIPARTIMENTO DI MATEMATICA E INFORMATICA	1	6	7
Professori I Fascia	10	12	22
Professori II Fascia	2	5	7
Ricercatori	2	6	8
Ricercatori tempo determinato	77	105	182
DIPARTIMENTO DI MEDICINA E CHIRURGIA	7	22	29
Professori I Fascia	34	56	90
Professori II Fascia	23	13	36
Ricercatori	13	14	27
Ricercatori tempo determinato	18	29	47
DIPARTIMENTO DI MEDICINA VETERINARIA	28	28	56
Professori I Fascia		8	8
Professori II Fascia	18	14	32
Ricercatori	7	5	12
Ricercatori tempo determinato	3	1	4
DIPARTIMENTO DI SCIENZE AGRARIE, ALIMENTARI E AMBIENTALI	28	49	77
Professori I Fascia		9	9
Professori II Fascia	12	29	41

Ricercatori	10	4	14
Ricercatori tempo determinato	6	7	13
DIPARTIMENTO DI SCIENZE FARMACEUTICHE	30	22	52
Professori I Fascia	2	4	6
Professori II Fascia	20	13	33
Ricercatori	5	2	7
Ricercatori tempo determinato	3	3	6
DIPARTIMENTO DI SCIENZE POLITICHE	29	30	59
Professori I Fascia	3	8	11
Professori II Fascia	20	16	36
Ricercatori	5	2	7
Ricercatori tempo determinato	1	4	5
TOTALE COMPLESSIVO	397	584	981

Tabella 34 - Personale docente per categoria e genere per Dipartimento di afferenza al 31/12/2023

-SETTORI SCIENTIFICO DISCIPLINARI	Professori I Fascia		Professori II Fascia		Totale per Genere		TOTALE
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
AREA 01 SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	2	7	10	10	12	17	29
AREA 02 SCIENZE FISICHE	1	4	5	14	6	18	24
AREA 03 SCIENZE CHIMICHE	3	11	15	18	18	29	47
AREA 04 SCIENZE DELLA TERRA	1	2	1	7	2	9	11
AREA 05 SCIENZE BIOLOGICHE	4	5	19	12	23	17	40
AREA 08 INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	0	9	8	10	8	19	27
AREA 09 INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	0	18	5	26	5	44	49
TOTALE COMPLESSIVO	11	56	63	97	74	153	227

Tabella 35 - Professori al 31/12/2020 suddivisi per area disciplinare STEM, per fascia e genere

SETTORI SCIENTIFICO DISCIPLINARI	Professori I Fascia		Professori II Fascia		Totale per Genere		TOTALE
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
AREA 01 SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	2	7	10	11	12	18	30
AREA 02 SCIENZE FISICHE	1	4	6	15	7	19	26
AREA 03 SCIENZE CHIMICHE	3	11	20	19	23	30	53
AREA 04 SCIENZE DELLA TERRA	1	2	1	9	2	11	13
AREA 05 SCIENZE BIOLOGICHE	4	5	22	12	26	17	43
AREA 08 INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	0	9	9	10	9	19	28
AREA 09 INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	0	18	6	28	6	46	52
TOTALE COMPLESSIVO	11	56	74	104	85	160	245

Tabella 36 - Professori al 31/12/2021 suddivisi per area disciplinare STEM, per fascia e genere

SETTORI SCIENTIFICO DISCIPLINARI	Professori I Fascia		Professori II Fascia		Totale per Genere		TOTALE
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	
AREA 01 SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	1	6	10	12	11	18	29
AREA 02 SCIENZE FISICHE	1	3	6	18	7	21	28
AREA 03 SCIENZE CHIMICHE	4	11	25	22	29	33	62
AREA 04 SCIENZE DELLA TERRA	1	3	3	10	4	13	17

AREA 05	SCIENZE BIOLOGICHE	4	4	22	18	26	22	48
AREA 08	INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA		9	10	9	10	18	28
AREA 09	INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE		18	8	33	8	51	59
TOTALE COMPLESSIVO		11	54	84	122	95	176	271

Tabella 37 - Professori al 31/12/2022 suddivisi per area disciplinare STEM, per fascia e genere

SETTORI SCIENTIFICO DISCIPLINARI	Professori I Fascia		Professori II Fascia		Totale per Genere		TOTALE	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini		
AREA 01	SCIENZE MATEMATICHE E INFORMATICHE	1	7	9	12	10	19	29
AREA 02	SCIENZE FISICHE	2	4	5	17	7	21	28
AREA 03	SCIENZE CHIMICHE	4	12	25	21	29	33	62
AREA 04	SCIENZE DELLA TERRA	1	3	3	11	4	14	18
AREA 05	SCIENZE BIOLOGICHE	4	5	21	16	25	21	46
AREA 08	INGEGNERIA CIVILE E ARCHITETTURA	-	9	9	11	9	20	29
AREA 09	INGEGNERIA INDUSTRIALE E DELL'INFORMAZIONE	-	16	8	32	8	48	56
TOTALE COMPLESSIVO		12	56	80	120	92	176	268

Tabella 38 - Professori al 31/12/2023 suddivisi per area disciplinare STEM, per fascia e genere

Dal confronto dei dati di genere delle tabelle sopra riportate (Tabella 35 e 36) relative alle aree disciplinari STEM ed in particolare con riguardo al totale della componente femminile dei docenti (I e II fascia) emerge che l'aumento percentuale della componente femminile al 31/12/2021 rispetto al 31/12/2020 è pari al 14,86%, mentre per la componente maschile l'aumento è di 4,57%.

Al 31/12/2022 rispetto al 31/12/2021 l'aumento percentuale della componente femminile è pari al 11,76%, mentre per la componente maschile l'aumento è del 10%.

Al 31/12/2023 i dati sono rimasti essenzialmente invariati tranne che per la riduzione di n. 3 unità di personale docente femminile.

Di seguito vengono riportate le statistiche di genere per più anni relativamente al personale Tab, nel cui conteggio sono comprese anche le unità in aspettativa, in comando e in distacco. Sono stati considerati incarichi di responsabilità i “responsabili di Area”, “responsabili di ufficio e servizio”, responsabili di strutture bibliotecarie”, “segretari di dipartimento”, “mobility manager”, “responsabile della protezione dei dati personali”, “incarico EP – responsabilità gestionale amministrativa”, “incarico EP – responsabilità gestionale tecnica”. Le unità di personale che ricoprono più incarichi sono state conteggiate una sola volta. (Tabelle da 39 a 41).

CATEGORIA	PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	Donne	Uomini	ETA' MEDIA	Donne con incarichi di responsabilità	Uomini con incarichi di responsabilità
B	227	116	111	53,81	0	0
C	527	308	219	53,50	24	10
D	176	95	81	55,20	35	27
EP	28	19	9	57,11	17	9
TOTALE	958	538	420	53,99	76	46

Tabella 39 - Tipologie di personale TAB al 31/12/2021

CATEGORIA	PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	Donne	Uomini	ETA' MEDIA	Donne con incarichi di responsabilità	Uomini con incarichi di responsabilità
-----------	-------------------------------	-------	--------	------------	---------------------------------------	--

B	220	113	107	54,33	0	0
C	504	299	205	54,03	28	10
D	160	91	69	55,51	31	25
EP	24	16	8	57,25	14	8
TOTALE	908	519	389	54,45	73	43

Tabella 40 - Tipologie di personale TAB al 31/12/2022

CATEGORIA	PERSONALE TEMPO INDETERMINATO	Donne	Uomini	ETA' MEDIA	Donne con incarichi di responsabilità	Uomini con incarichi di responsabilità
B	214	109	105	55,11	0	0
C	498	296	202	54,38	27	9
D	164	99	65	55,26	32	25
EP	23	15	8	57,61	13	8
TOTALE	899	519	380	54,80	72	42

Tabella 41 - Tipologie di personale TAB al 31/12/2023

Dal confronto dei dati relativi al personale Tab a tempo indeterminato al 31/12/2021 e al 31/12/2023 si evince una diminuzione pari a -6,15%.

L'età media del personale TAB è aumentata di 0,81 anni tra il 2021 e il 2023.

Il confronto dei dati di genere relativi al personale Tab a tempo indeterminato al 31/12/2021 e al 31/12/2023 evidenzia una diminuzione della presenza femminile pari a -3,53%, così come la percentuale maschile che diminuisce del -9,52%.

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 2023 del NVA, approvata in data 23 aprile 2024, visionabile al link <https://www.centrale.unipg.it/files/pagine/435/Servizi/relazione-sulle-attivita-del-servizio-accoglienza-studenti-disabili-2023.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://www.centrale.unipg.it/files/pagine/435/Servizi/relazione-sulle-attivita-del-servizio-accoglienza-studenti-disabili-2023.pdf#page=5>

7. IL 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 complessivo 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 2023															
ATTIVITÀ	SOGGETTI COINVOLTI	TEMPIFICAZIONE ATTIVITÀ													
		N	D	G	F	M	A	M	G	L	A	S	O	N	D
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2023	DIRETTORE GENERALE											X			
RELAZIONE SULL'ATTIVITÀ SVOLTA NEL 2023	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							
RACCOLTA DEI DATI STRATEGICI DA INSERIRE NELLA RELAZIONE	UFFICIO SUPPORTO PROGRAMMAZIONE STRATEGICA E OPERATIVA, TRASPARENZA, ACCREDITAMENTO E CERTIFICAZIONE ISO DI ATENEO					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 ATENEIO															X																				
PUBBLICAZIONE DOCUMENTO DI VALIDAZIONE SUL SITO	NUCLEO DI VALUTAZIONE																X																			
VALUTAZIONE DELL'ATTIVITÀ SVOLTA DAL DIRETTORE GENERALE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE																																	X		

Tabella 42- Fasi, soggetti, tempi e responsabilità relative al processo di redazione della Relazione Performance 2023

Miglioramento del ciclo di gestione della performance

L’Ateneo è attento ad un progressivo miglioramento del ciclo di gestione integrata della performance, anche in relazione al nuovo modello AVA3 dell’ANVUR, nella consapevolezza della permanenza di alcuni elementi di debolezza che sta prendendo in carico e che potranno trovare una risoluzione nei cicli futuri. Infatti già la programmazione degli obiettivi operativi 2024 ha teso, alla luce anche del nuovo modello AVA3 a:

1. contribuire all’attuazione della strategia di Ateneo, declinata nelle Linee per la programmazione triennale 2024-2026 e, quale elemento di novità per i Dipartimenti, anche nei Piani strategici triennali dipartimentali di Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale 2024-2026;
2. essere orientata in maniera sempre più significativa al raggiungimento di obiettivi di valore pubblico, aventi impatto sul benessere economico, sociale, ambientale, sanitario, ecc.

Si richiamano in particolare il progetto di informatizzazione del processo di gestione del ciclo della performance, ivi incluso il monitoraggio del livello di raggiungimento degli obiettivi strategici e delle misure di prevenzione della corruzione; il progetto di riorganizzazione dell’Amministrazione centrale che prevede l’istituzione dell’ufficio controllo di gestione, che affiancherà il neo istituito ufficio statistico ed elaborazione dati di Ateneo, nell’individuazione di indicatori quantitativi per la programmazione e la misurazione delle performance. Attenzione particolare andrà riposta inoltre all’integrazione tra il ciclo della performance e di bilancio, risultando ancora la presenza di risorse finanziarie dedicate solo su una parte residuale degli obiettivi operativi, nonché all’utilizzo dello strumento della performance al fine di misurare l’effettivo grado di attuazione di progetti e programmi. Inoltre, essendo entrato a regime un sistema integrato di pianificazione strategica di Ateneo e Dipartimentale, che ha preso avvio dal ciclo 2024-2026, si potrà valutare in futuro anche la valorizzazione della componente di performance istituzionale nella valutazione del personale.