Università di Trieste

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Piano Strategico
2019-2023

Dipartimento

di Scienze della Vita

Trieste, giugno 2020

INDICE

1. I FONDAMENTI DELLA STRATEGIA 2
2. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA 8
3. IL DIPARTIMENTO IN CIFRE 10
4. ANALISI DI POSIZIONAMENTO 17
5. OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO ..... 27~~26~~
6. OBIETTIVI STRATEGICI, AZIONI E INDICATORI ..... 33~~32~~

Il Piano Strategico di Ateneo è il documento di programmazione che definisce la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi di UniTs che, pur tenendo conto delle peculiarità dell'Ateneo, sono stati sviluppati coerentemente con le linee generali di indirizzo per la programmazione delle università italiane e con le linee programmatiche della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia. Rappresenta uno strumento essenziale per tracciare le direttrici di sviluppo e le strategie per il loro conseguimento entro scenari di medio-lungo periodo

Analogamente, il Piano Strategico di Dipartimento è il documento di programmazione che, tenendo conto delle peculiarità del Dipartimento, ne definisce la missione e gli obiettivi strategici, declinandoli coerentemente con la missione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi di UniTs. Anche il Piano Strategico del Dipartimento rappresenta quindi uno strumento essenziale per tracciare le direttrici specifiche di sviluppo del Dipartimento e le strategie per il loro conseguimento nel medio-lungo periodo, precisando da un lato come tali strategie contribuiscano alla realizzazione della strategia di Ateneo, dall'altro come il Dipartimento intenda realizzare la propria specifica missione alla luce delle peculiarità delle discipline scientifiche che ne costituiscono le fondamenta.

Il nuovo Piano Strategico di Ateneo 2019-2023 nasce a valle di una prolungata crisi economica e di una progressiva riduzione dei finanziamenti pubblici al sistema universitario, contesto che si riversa anche sull'attività dei Dipartimenti e di cui ogni Dipartimento deve tenere conto, come insieme di vincoli, nel definire le proprie linee di sviluppo.

1.I FONDAMENTI DELLA STRATEGIA

LA MISSIONE DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA

LA MISSIONE DI UNITS

"L'Università degli Studi di Trieste è un'istituzione pubblica di alta cultura, laica, pluralista e indipendente da ogni orientamento ideologico, religioso, politico ed economico, in conformità ai principi della Costituzione della Repubblica e agli impegni internazionali assunti dall'Italia in materia di ricerca scientifica e di formazione universitaria.

Sono compiti primari dell'Università la ricerca scientifica e l'alta formazione, al fine di promuovere lo sviluppo culturale, civile, sociale ed economico della Repubblica. L'Università riconosce che l'attività didattica è inscindibile dall'attività di ricerca e che entrambe, ove previsto, sono inscindibili dall'attività assistenziale."

(art. 1 dello Statuto)

*Il **Dipartimento di Scienze della Vita** (DSV) dell'Università degli Studi di Trieste contribuisce allo sviluppo della società civile attraverso la ricerca, la formazione e il trasferimento della conoscenza.*

*L'impegno del DSV, delineato in questo piano strategico, è quello di **consolidare e migliorare** ulteriormente i risultati già molto buoni ottenuti negli anni scorsi sul piano della formazione e della*

ricerca e di incrementare le proprie capacità di promozione culturale, civile, sociale ed economica, coerentemente con il Piano Strategico e lo Statuto di Ateneo.

LA VISIONE – CONDIVIDERE PER CAMBIARE E CRESCERE

UniTs si sviluppa in un contesto territoriale particolarmente stimolante: può contare su una stabile connessione con il sistema cittadino e regionale che spazia dai rapporti con le Università della regione e con gli Enti di ricerca all'attività assistenziale.

Il vivace contesto cittadino e la collocazione geostrategica nell'ambito dell'Europa centrale le permettono di svolgere un ruolo di "cerniera" a livello continentale, di vedere riconosciuta a livello internazionale la qualità della propria Didattica e di ottenere significativi risultati della Ricerca con eccellenze in tutti i settori.

Proprio per questa sua peculiarità vuole essere e apparire un ambiente aperto, stimolante, innovativo, in grado di fornire uno spazio per la crescita e lo sviluppo degli studenti, dei docenti, dei ricercatori e del personale tecnico-amministrativo.

Con questo obiettivo di ampio respiro UniTs mira a crescere nella sua globalità e nella sua armonia puntando sul coinvolgimento di tutta la comunità accademica e cittadina, sul rispetto e sulla valorizzazione delle diverse inclinazioni, sullo sviluppo di una politica di responsabilità, di crescita e potenziamento delle competenze e delle progettualità interne, su una cultura del progetto e del risultato, diffusa a tutti i livelli.

UniTs vuole riavvicinarsi al concetto primo di *Universitas*, vuole riappropriarsi delle missioni istituzionali che la stessa Carta Costituzionale consacra, rimettendo al centro dell'attenzione la comunità studentesca e l'esercizio della conoscenza critica.

Vuole farsi promotore del recupero di un'autonomia responsabile, vuole imprimere nuova linfa alle relazioni istituzionali a livello cittadino, regionale e nazionale, al fine di riacquisire nuova centralità nel quadro dei rapporti istituzionali, in una prospettiva di partecipazione attiva alle scelte che coinvolgono il mondo accademico.

Si propone quindi di svolgere un ruolo propulsivo e di agire definendo strategie, sinergie, nuovi percorsi e nuove professionalità.

Attraverso l'integrazione delle idee e delle persone, vuole far crescere una realtà di città universitaria, che non solo fa parte del territorio, ma diventa essa stessa il territorio.

I I DSV fa propria la visione di UniTS - "**Condividere per cambiare e crescere"**.

Si propone quindi di continuare a **promuovere la ricerca** in ciascuno dei tre grandi ambiti che lo caratterizzano (bio-medico, eco-ambientale, psicologico), potenziando la rete di collaborazioni nazionali e internazionali già esistente, rafforzando e ampliando le già forti relazioni con le molteplici realtà del territorio e migliorando le strutture e i processi di supporto alla ricerca. Intende inoltre perfezionare le proprie capacità di trasferimento tecnologico e disseminazione della conoscenza, dispiegando quindi pienamente le potenzialità esistenti.

Il DSV intende **rafforzare ulteriormente la propria offerta formativa** nei tre ambiti di competenza, offerta che si articola in percorsi completi che vanno dalla laurea triennale alla formazione di terzo livello (dottorati di ricerca e scuola di specializzazione), caratterizzando ulteriormente i percorsi di laurea magistrali per renderli ancora più attrattivi e professionalizzanti. Intende inoltre investire sulla formazione in relazione alle competenze trasversali degli studenti,

grazie alle proprie risorse umane, e continuare a incoraggiare la partecipazione attiva degli studenti al buon funzionamento del Dipartimento attraverso gli organi di rappresentanza, le commissioni, la costruttiva interlocuzione con i coordinatori dei corsi di studio, e i costanti momenti di confronto con docenti e tutor.

Il DSV si propone inoltre di **divenire un punto di riferimento** importante, non solo per le comunità locali, ma anche sul piano nazionale e internazionale, per quanto riguarda i temi che coinvolgono la promozione della salute, lo studio e la tutela degli ecosistemi, le competenze psicologiche individuali e il miglioramento delle relazioni interpersonali. In relazione a quest'ultimo punto, nei limiti delle risorse disponibili, il DSV intende impegnarsi per offrire un sempre maggiore spazio di crescita professionale e personale agli studenti, ai docenti, ai ricercatori e al personale tecnico-amministrativo.

I VALORI DEL DIPARTIMENTO DI SCIENZE DELLA VITA

I VALORI DI UNITS

UniTs accoglie e supporta persone di tutte le provenienze geografiche, facendo fronte alle necessità di una popolazione sempre più varia e di un'economia globale.

Riconosce la propria appartenenza allo Spazio Europeo della Ricerca e dell'Istruzione Superiore (European Higher Education Area - EHEA) e ne fa propri principi e strumenti. Promuove la propria dimensione internazionale, favorendo l'integrazione e la cooperazione tra le strutture universitarie e i gruppi di ricerca, con particolare attenzione alle aree transnazionali.

UniTs riconosce e valorizza la propria dimensione locale ed il territorio nel quale si trova ad operare. La collocazione geografica peculiare, la sua storia unica garantiscono opportunità e strumenti incomparabili per lo sviluppo e la crescita di tutta una comunità, che si estende oltre i "confini" della Regione e del Paese.

Sostiene la mobilità di tutte le sue componenti, facilitando l'accesso alle proprie attività di ricerca e di formazione da parte di studenti, ricercatori e docenti stranieri.

A tal fine, promuove l'istituzione di insegnamenti e corsi di studio in lingue diverse dall'italiano, il reciproco conferimento e riconoscimento dei titoli di studio, l'attivazione di percorsi formativi integrati con università straniere.

UniTs, inoltre, promuove le condizioni che rendono effettivo l'esercizio del diritto allo studio. A tal fine, sostiene, anche con il contributo di soggetti esterni, l'istituzione di borse e premi di studio per studenti capaci e meritevoli ed eroga contributi e agevolazioni per studenti che collaborino nelle attività di servizio. Provvede all'organizzazione e alla predisposizione di sale di studio, biblioteche, laboratori e di ogni altra risorsa utile a completare l'esperienza formativa degli studenti.

Infine, UniTs promuove la qualità della vita universitaria per gli studenti e per il personale, dedicando attenzione alle condizioni di studio e di lavoro, con particolare riferimento alla salute, alla sicurezza e alla funzionalità degli ambienti; al benessere lavorativo, alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, al superamento delle barriere nei confronti delle persone diversamente abili, alla promozione di attività culturali, sportive e ricreative.

Il DSV crede in una **ricerca aperta e collaborativa** e ritiene che il progresso scientifico e sociale possa avvenire solo grazie al confronto e all'integrazione dei saperi e delle conoscenze.

Coerentemente, promuove e valorizza la cooperazione internazionale tra le strutture e i gruppi di ricerca e l'internazionalizzazione della propria didattica, oltre a sostenere la collaborazione inter-dipartimentale e intra-dipartimentale tra ambiti e gruppi di ricerca.

Il DSV ritiene, coerentemente con il piano strategico di Ateneo, che i risultati della ricerca scientifica e della formazione debbano portare beneficio alle comunità locali, alla comunità nazionale e a livello internazionale. Conseguentemente, si impegna nelle attività di terza missione, declinate sia in relazione al trasferimento della conoscenza sia nelle attività di *public engagement*. Si impegna inoltre nella stipula di accordi e convenzioni con numerose realtà del settore pubblico e privato, oltre che del terzo settore, per iniziative di ricerca e formazione (ad es. convenzioni di ricerca e attività di tirocinio).

Il DSV intende promuovere la crescita degli studenti e dei suoi componenti offrendo, nei limiti delle risorse disponibili, premi per studenti e assegnisti capaci e meritevoli, valorizzando le competenze nelle sue politiche di reclutamento e promozione del personale docente e ricercatore, definendo adeguatamente e valorizzando le funzioni e le competenze del personale tecnico-amministrativo.

Il DSV, coerentemente con le politiche di Ateneo sugli spazi e compatibilmente con le risorse che saranno rese disponibili, intende continuare la propria politica di mappatura e uso razionale degli ambienti, e sostenere le azioni di Ateneo per la riqualificazione di ulteriori spazi, necessari per supportare e migliorare le attività didattiche e di ricerca del Dipartimento e dell'Ateneo. In questo contesto, il DSV sarà particolarmente attento agli impatti ambientali e alla sostenibilità ecologica degli interventi di riqualificazione. Il DSV intende promuovere, nei limiti del possibile, interventi per la riqualificazione 'verde' degli spazi disponibili.

Il DSV include tra i suoi valori fondanti la sostenibilità ambientale e la tutela della biodiversità e, oltre a sostenere l'attività di ricerca su questi temi, intende promuovere iniziative di formazione e sensibilizzazione sulle tematiche ambientali, con il coinvolgimento attivo degli studenti e dei componenti del Dipartimento.

Il DSV include tra i suoi valori fondanti l'attenzione per le persone e le relazioni interpersonali, e intende impegnarsi per migliorare il clima lavorativo, per valorizzare tutte le abilità, per essere sempre più inclusivo e aperto alle differenze, per favorire la partecipazione. In questo contesto, intende continuare a sostenere progetti di collaborazione internazionale, iniziative sui temi dell'inclusione e del progresso sociale e ogni azione di Ateneo volta al miglioramento delle condizioni di studio e di lavoro e al superamento di ogni tipo di barriera.

CENNI STORICI E PERSONAGGI ILLUSTRI

Anticipando il processo di riforma nazionale previsto dalla legge n. 240/2010, il Dipartimento di Scienze della Vita (DSV) è stato istituito nel 2008 unendo quattro importanti dipartimenti dell'Ateneo, il Dipartimento di Biochimica, Biofisica e Chimica Macromolecolare, il Dipartimento di Biologia, il Dipartimento di Fisiologia e Patologia e il Dipartimento di Scienze Biomediche. A questo processo di fusione si è aggiunto nel 2012 il Dipartimento di Psicologia. Alcuni dei Dipartimenti coinvolti derivavano, a loro volta, dalla fusione di precedenti Istituti, come naturale evoluzione dell'organizzazione universitaria prevista dalla legge n. 382/1980. Tali trasformazioni rappresentano la logica conseguenza dello sviluppo culturale, didattico e scientifico dei primi nuclei di ricercatori che hanno operato nel campo delle scienze biologiche *s.lat.* in seno alle Facoltà di Farmacia e Scienze Matematiche, Fisiche e Naturali e, dal 1965, nella Facoltà di Medicina e Chirurgia, nonché nella Facoltà di Psicologia (1997).

Il Dipartimento di Scienze della Vita negli anni ha beneficiato del contributo di un nutrito numero di docenti illustri, alcuni dei quali sono stati insigniti a fine carriera del titolo di professore emerito (tra parentesi quadra, l'anno di emeritato):

Prof. Benedetto De Bernard (BIO/10 – Biochimica) [2008]

Prof. Riccardo Luccio (M-PSI/03 – Psicometria) [2011]

Prof. Walter Gerbino (M-PSI/01 – Psicologia generale) [2018]

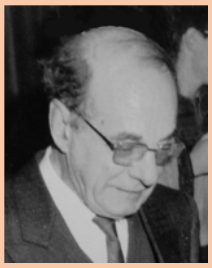
Prof.ssa Lucia Lumbelli † (M-PED/04 – Pedagogia sperimentale) [2010]

Prof. Sergio Paoletti (BIO/10 – Biochimica) [2020]

Prof. Livio Poldini (BIO/03 – Botanica ambientale ed applicata) [2004]

Prof. Sebastiano Salleo (BIO/04 – Fisiologia vegetale) [2013]

La storia del Dipartimento è legata ad alcune figure-chiave, che hanno svolto un importante ruolo fondativo, quando a Trieste le scienze biologiche e naturali muovevano i primi passi e quelle psicologiche di tipo sperimentale nascevano in Italia. Tra essi, si ricordano in particolare:



Benedetto De Bernard, uno dei maestri della Biochimica italiana, fondatore della Biochimica a Trieste (1958), preside della Facoltà di Farmacia (1962-67) e componente del Comitato per la costituenda Facoltà di Medicina (1966) di cui è anche preside (1971-74). Medaglia d'oro ai benemeriti della Scuola, della Cultura e dell'Arte (1986), è componente del Comitato Nazionale di Bioetica e co-fondatore e Segretario generale dell'*International Council of Human Duties* (1993).

Elvezio Ghirardelli, insigne zoologo Italiano, primo cattedratico docente di discipline naturalistiche dell'Ateneo e fondatore dell'Istituto di Zoologia (1962). Autore di un libro di Idrobiologia di grande successo, La vita nelle acque, porta alla fama internazionale il Laboratorio di Biologia marina di Aurisina, recuperando (1974) la gloriosa tradizione della Stazione Zoologica di Trieste (1875).

Gaetano Kanizsa, uno dei fondatori della Psicologia sperimentale italiana, autore del famoso "triangolo di Kanizsa", insegna Psicologia presso l'Ateneo triestino dal 1953 al 1988, fondandovi l'Istituto di Psicologia. È autore di alcuni classici della Psicologia della *Gestalt*, come *Grammatica del vedere. Saggi su percezione e Gestalt* (1980), *Percezione, linguaggio, pensiero* (1983) e *Vedere e pensare* (1991).

Sandro Pignatti, Accademico dei Lincei per la Botanica, autore di una monumentale *Flora d'Italia* (1982, riedita tra il 2017 e il 2019), fondatore dell'Istituto di Botanica (1963) e dell'*Herbarium Universitatis Tergestinae* (TSB). Insegna a Trieste fino al 1983, quando si trasferisce alla Sapienza (Roma) dove continua la sua attività di ricerca, attualmente come professore emerito.

Domenico Romeo, insigne biochimico italiano. Dopo alcuni anni negli Stati Uniti, diventa docente presso l'Istituto di Chimica Biologica di Trieste (1970), partecipando negli anni '80 alla fondazione del Centro Internazionale di Ingegneria Genetica e Biotecnologie, ICGEB. Nel 1988 viene nominato commissario straordinario e quindi Presidente (1990-97) di Area Science Park. È Rettore dell'Ateneo dal 2003 al 2006.

2. IL PROCESSO DI PIANIFICAZIONE STRATEGICA

La pianificazione strategica del Dipartimento di Scienze della Vita si è sviluppata partendo da un'attenta analisi dei punti di forza del Dipartimento e delle aree da migliorare, ma anche di rischi e opportunità derivanti dal contesto esterno.

L'analisi è stata condotta attraverso il processo di Riesame, grazie al quale è stata svolta un'attenta autovalutazione dei risultati della ricerca e della terza missione, delle risorse e dell'organizzazione del Dipartimento, del grado di realizzazione degli obiettivi del precedente Piano Strategico. Basandosi sui documenti di autovalutazione dei Corsi di Studio (Scheda di Monitoraggio Annuale, Rapporto Ciclico di Riesame, Relazione annuale della CPDS), sono stati individuati i principali punti di forza e le aree da migliorare nell'ambito dell'attività di didattica di I e II livello. Tenendo conto di opportuni indicatori, sono stati esplicitati punti di forza e aree da migliorare nell'ambito dell'offerta formativa di III livello. Il processo di pianificazione strategica ha tenuto conto anche delle raccomandazioni e dei suggerimenti emersi in occasione della visita di accreditamento periodico del 2018.

A partire dagli esiti dell'analisi condotta, il Dipartimento ha individuato i propri obiettivi di miglioramento e le azioni necessarie o opportune per apportare tali miglioramenti o risolvere eventuali aspetti critici, specificando inoltre tempi e indicatori a cui fare riferimento per verificare il raggiungimento degli obiettivi stessi. Il Dipartimento ha quindi individuato gli obiettivi che intende perseguire nel periodo 2019-2023, evidenziando in particolare obiettivi specifici, in parte presenti anche nel precedente piano strategico di Dipartimento, che ritiene opportuno continuare a perseguire, e raccordandoli agli obiettivi strategici del Piano Strategico di Ateneo 2019-2023.

I RIFERIMENTI MINISTERIALI, REGIONALI E DI CONTESTO DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI ATENEO

- Agenda 2030 ONU – Obiettivi per lo sviluppo sostenibile
- Obiettivi e logiche definite dallo Spazio europeo dell'istruzione superiore (European Higher Education Area - EHEA)
- Programmazione comunitaria dei fondi di coesione europea 2014/2020 e 2021/2027 e relativa Strategia di Specializzazione intelligente (S3) della Regione FVG
- Programmazione del sistema universitario MIUR 2019/2021

- Programma triennale Regione FVG 2019/2021 – Finanziamenti al sistema universitario regionale
- Piano strategico 2016-2018
- Risultati della Programmazione del sistema universitario MIUR 2016/2018
- Programma elettorale del Magnifico Rettore per il sessennio 2019/2025 “Condividere per cambiare e crescere”
- Politiche per la qualità dell’Università di Trieste
- Relazione annuale del Nucleo di valutazione 2019
- Relazione sulla performance 2018
- Rapporto ANVUR Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio 2019
- Bilancio d’esercizio 2019 e Budget unico 2020

I RIFERIMENTI NORMATIVI O DI CONTESTO SPECIFICI DELLA PIANIFICAZIONE STRATEGICA DI DIPARTIMENTO

- Piano Strategico di Dipartimento (anni 2019 – 2023)
- Rapporto di Riesame del Dipartimento (anno 2020)
- Rapporto ANVUR Accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio 2019
- Politiche per la qualità dell’Università di Trieste

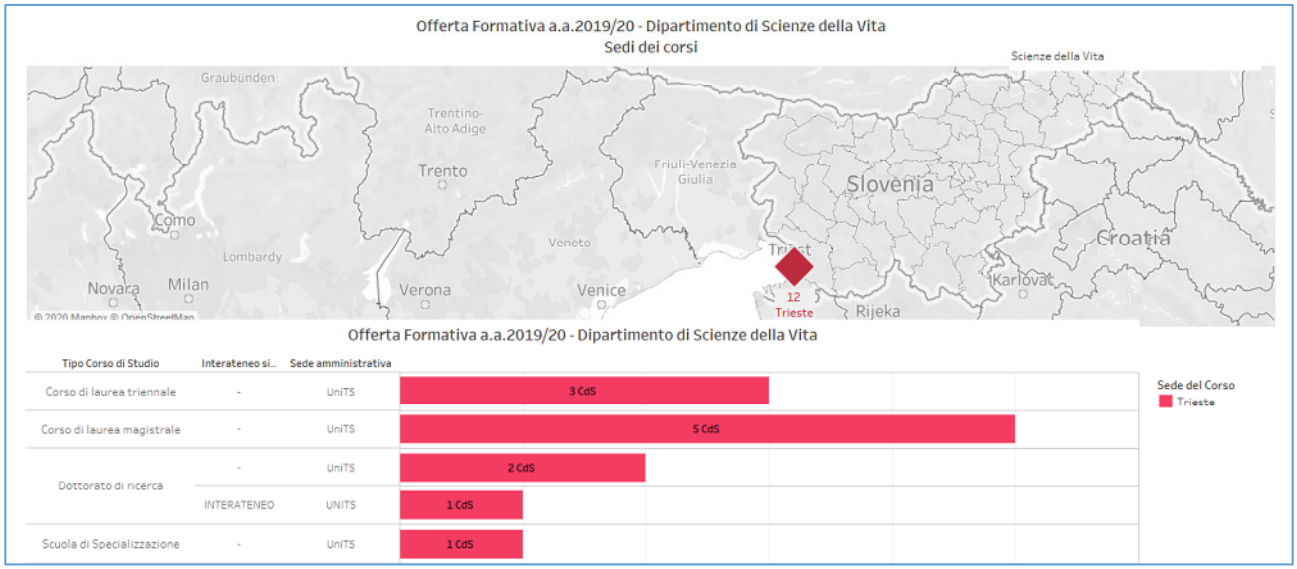
3. IL DIPARTIMENTO IN CIFRE

STRUTTURE

1	Sede in Regione – Trieste
107	Laboratori di ricerca
2	Biblioteche di supporto: Biblioteca Tecnico-Scientifica, Via A. Valerio 10 (Edificio C1, 1° piano), per le aree disciplinari di scienze biologiche e scienze naturali; Biblioteca di San Giovanni, Via E. Weiss 4 (Palazzina P, piano ammezzato), per l'area disciplinare di psicologia
6	*Core facilities* dipartimentali (*Light Microscopy Imaging Center*, Citometria a Flusso & Biacore, Sequenziamento DNA – SDNA, *Herbarium* TSB, Orto botanico, Sistema di Realtà Virtuale e di rilevazione delle Cinematiche, Sistema di Rilevazione dei Movimenti Oculari, Sistema di Registrazione dei Potenziali Evento Relati.
2	Servizi di Ateneo gestiti dal Dipartimento: Microscopia elettronica e Servizio unificato di stabulazione

OFFERTA FORMATIVA A.A. 2019/2020

3	Corsi di Laurea
5	Corsi di Laurea magistrale
1	Scuola di specializzazione (a.a. 2018/2019)
2	Corsi di Dottorati di ricerca intra-ateneo
1	Corso di Dottorato di ricerca inter-ateneo



STUDENTI

Corsi di Laurea triennale e magistrale (Dati riferiti all'a.a. 2018/19)

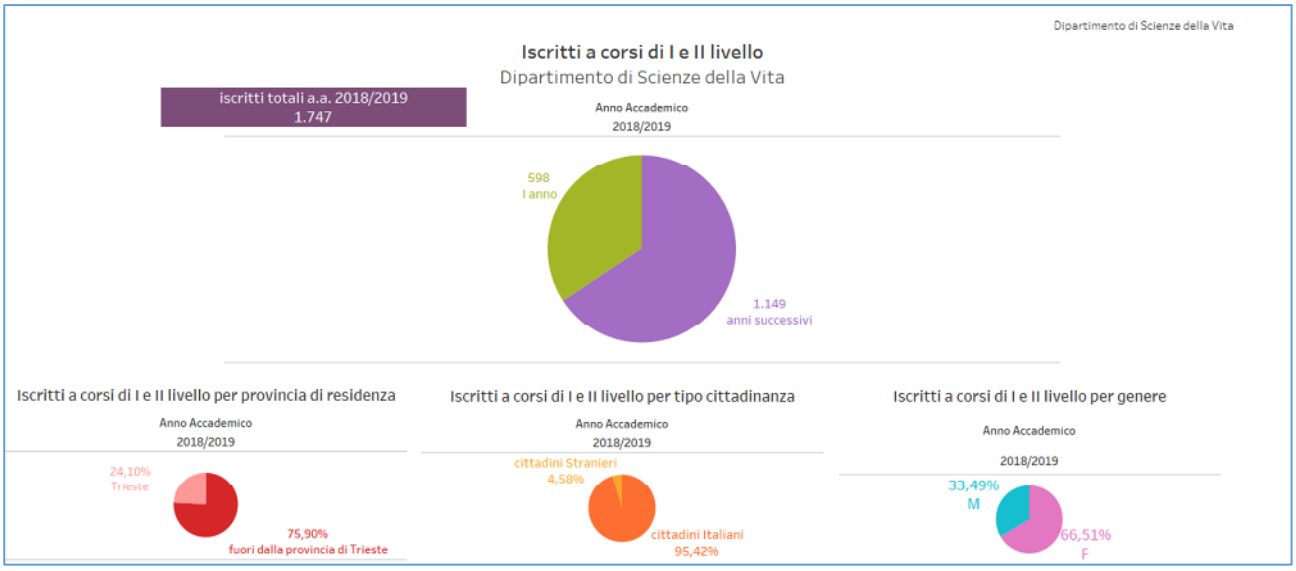
1747 | **Iscritti** a corsi di laurea e laurea magistrale di cui **598** iscritti al I anno – I e II livello

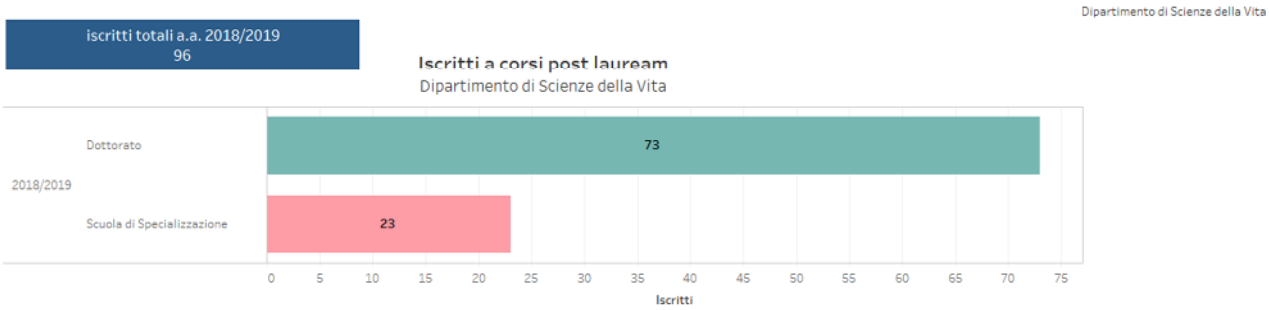
di cui
- **66,51 %** donne
- **75,90 %** residenti fuori dalla provincia di Trieste
- **4,58 %** cittadini stranieri

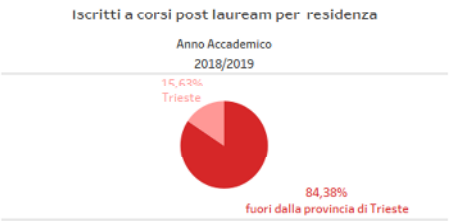
Formazione Post Lauream (Dati riferiti all'a.a. 2018/19)

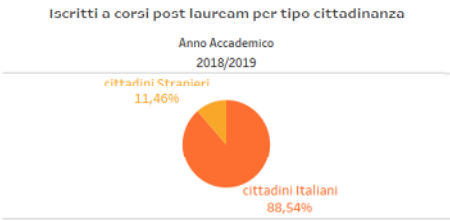
96 | **Iscritti** ai corsi Post Lauream
- **73** dottorandi
- **23** specializzandi
- **0** iscritti ai Master (I e II livello)
- **0** iscritti a Corsi di Perfezionamento

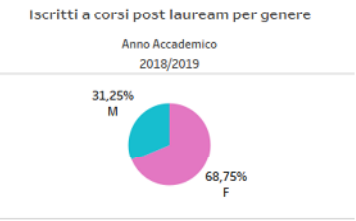
di cui
- **68,7 %** donne
- **84,4 %** residenti fuori dalla provincia di Trieste
- **11,5 %** cittadini stranieri











LAUREATI E TITOLI POST LAUREAM

Laureati (Dati riferiti all'anno solare 2019)

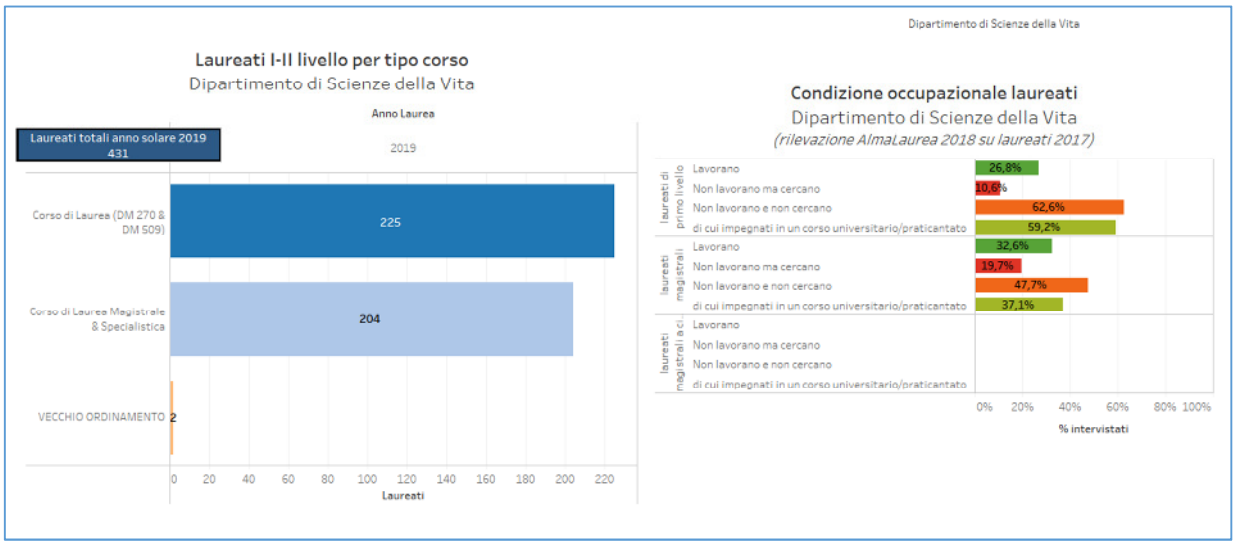
431 | **Laureati** a corsi di laurea e laurea magistrale

| **225** laureati triennali

| **204** laureati magistrali

| **77,8% (LM6-Biologia), 50% (LM51-Psicologia)** tasso di occupazione dei laureati a 1 anno dalla laurea (dato rilevato nel 2018 con riferimento ai laureati 2017)

| **59,3% (LM6-Biologia), 44,9% (LM51-Psicologia)** tasso medio nazionale di occupazione dei laureati a 1 anno dalla laurea (dato rilevato nel 2018 con riferimento ai laureati 2017)

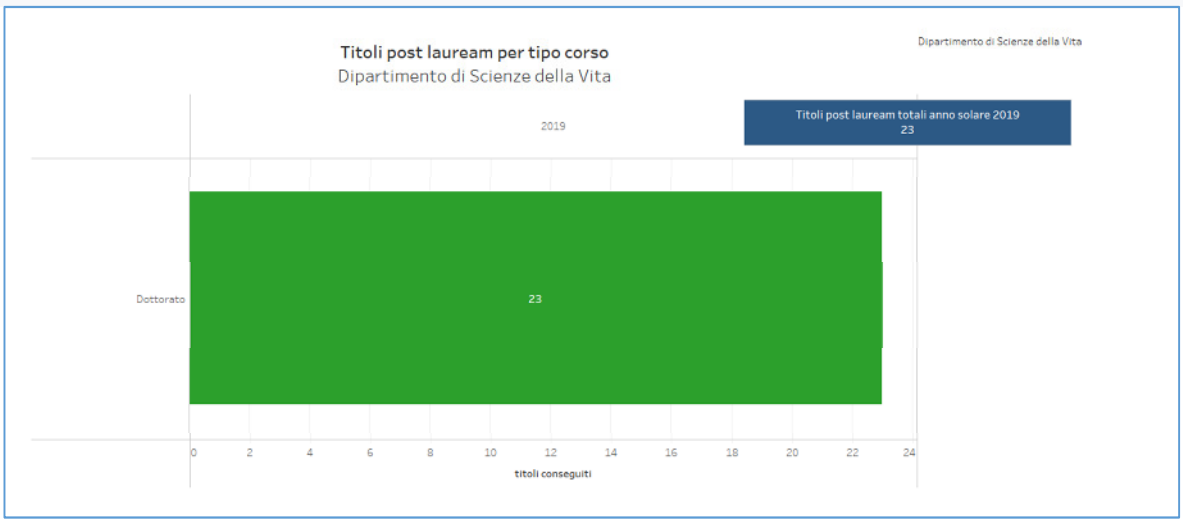


Post Lauream (Dati riferiti all'anno solare 2019)

33 | **Titoli** *Post Lauream* conseguiti

| **23** dottori di ricerca

| **10** specializzati



INTERNAZIONALIZZAZIONE

78 | Studenti in uscita - programma Erasmus+ (Studio e Traineeship) a.a. 2018/2019 di cui Dottorandi 11

18 | Studenti in uscita - altri programmi internazionali a.a. 2018/2019 di cui Dottorandi 4

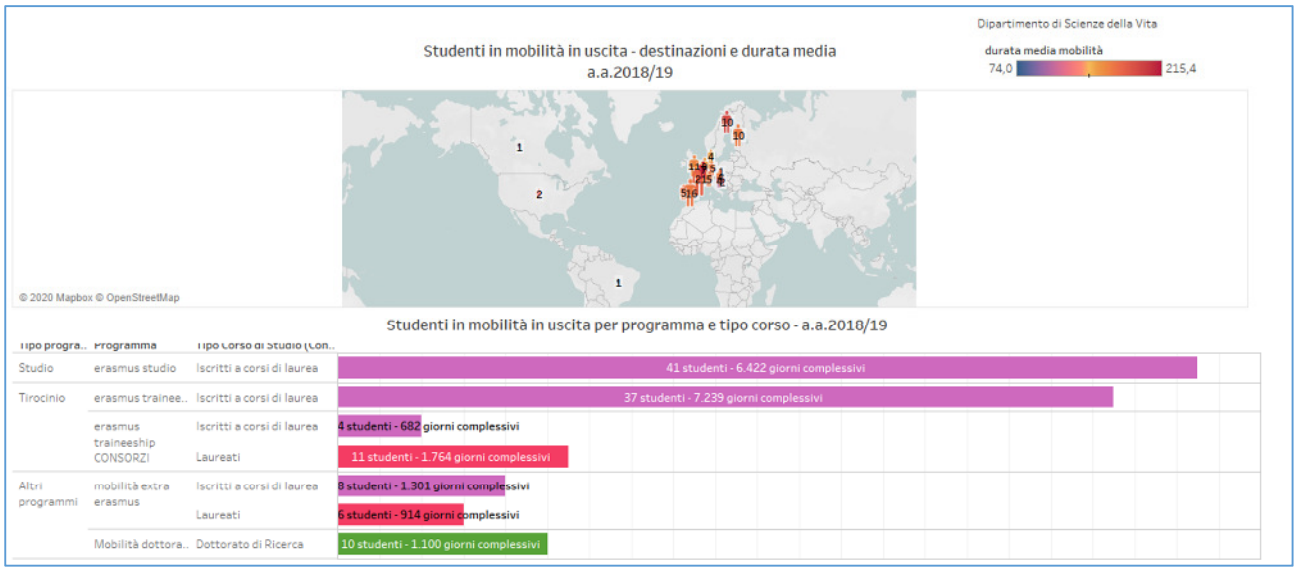
28 | Studenti in entrata - programma Erasmus+ (Studio e Traineeship) a.a. 2018/2019

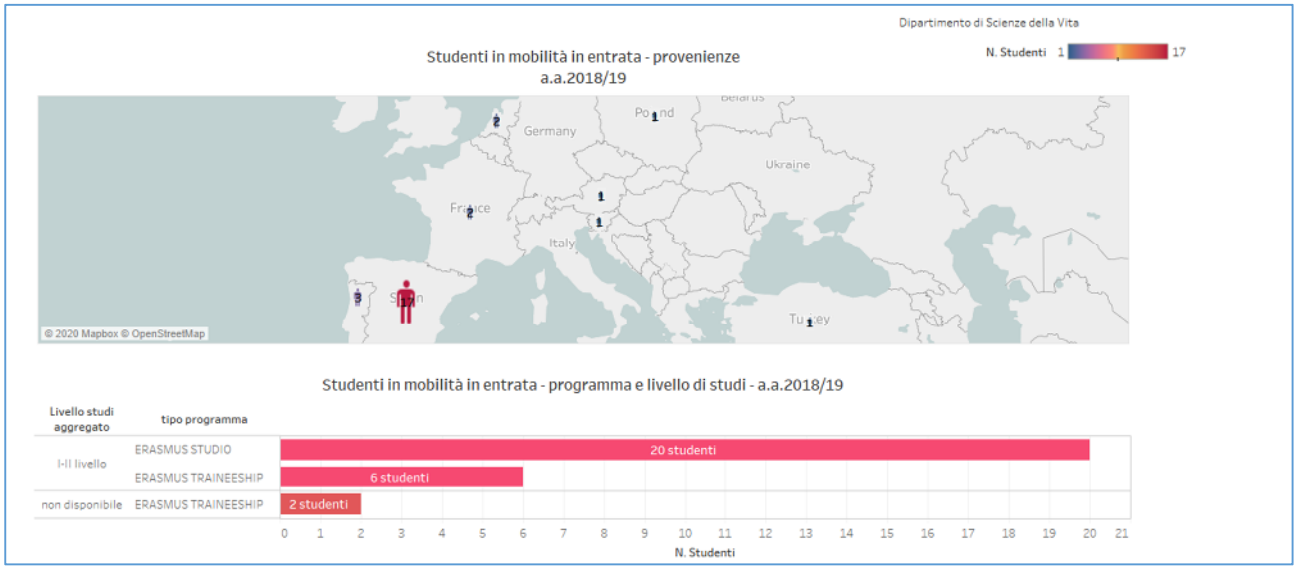
1 | Studenti in entrata - altri programmi internazionali a.a. 2018/2019

2 | Network internazionali - Programmi di Doppio Diploma

5 | *Memorandum of Understanding* attivi

7 | Protocolli esecutivi per la ricerca attivi

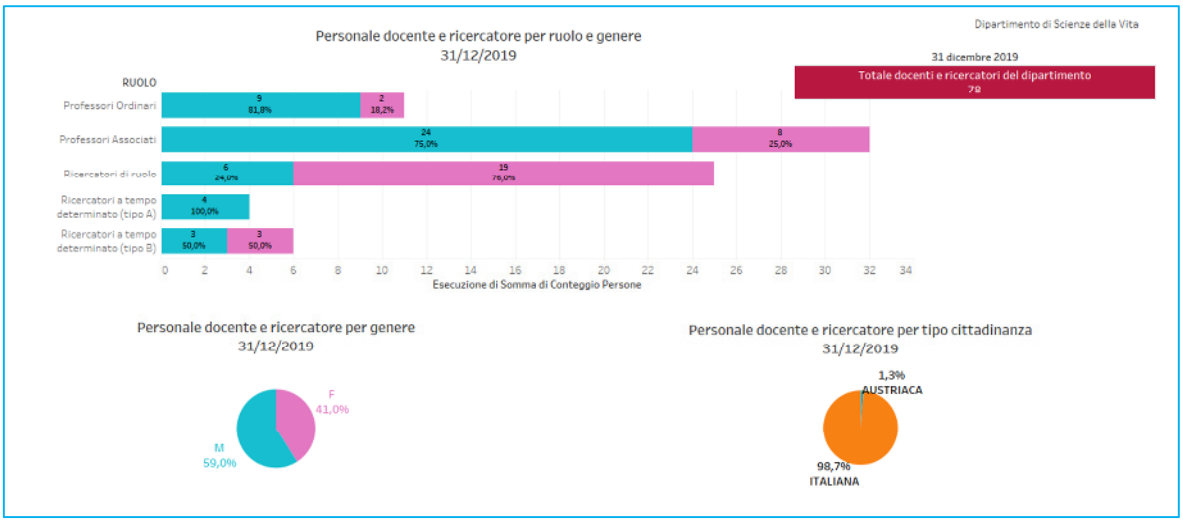




PERSONALE

Corpo Docente (Dati al 31/12/2019)

11	Professori Ordinari, di cui 2 donne (18%)
30	Professori Associati, di cui 9 donne (30%)
25	Ricercatori di ruolo, di cui 19 donne (76%)
9	Ricercatori a tempo determinato, di cui 2 donne (22%)
75	Totale
	4 % provenienti dall'estero
	43 % donne

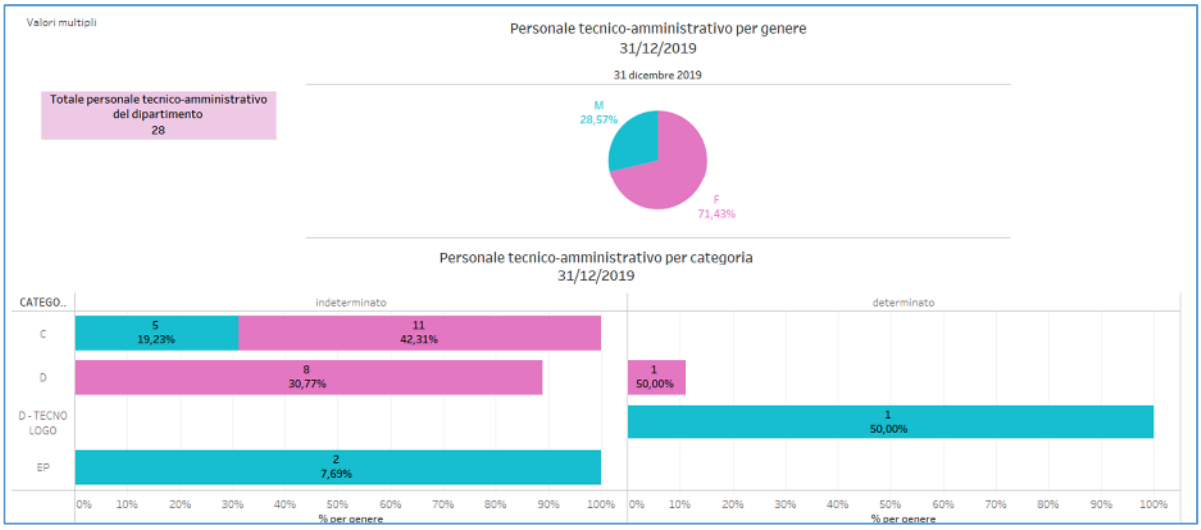


Staff Tecnico Amministrativo (Dati al 31/12/2019)

28 | Unità di Personale Tecnico Amministrativo

| 7,1 % a tempo determinato

| 71,4 % donne



RICERCA E TRASFERIMENTO DELLA CONOSCENZA

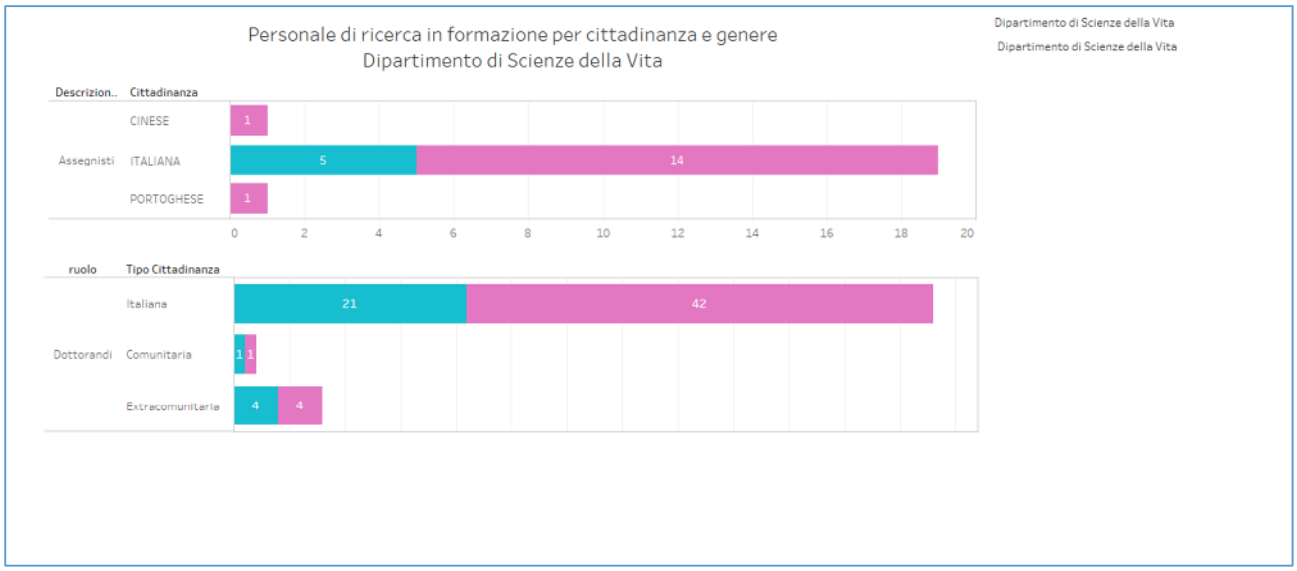
(Dati al 31/12/2019)

21 | Assegnisti di ricerca

73 | Dottorandi di ricerca (a.a. 2018/19)

18 | Brevetti attivi

2 | Imprese *Spin-off* attive



SODDISFAZIONE DEGLI STUDENTI

Opinioni degli studenti sulle attività didattiche (Rilevazione a.a.2018/19)

12.483 | Questionari raccolti

84,5 % | Soddisfazione complessiva per gli insegnamenti valutati

Opinioni degli studenti sull'esperienza complessiva dell'anno accademico appena concluso (Rilevazione a.a.2018/19)

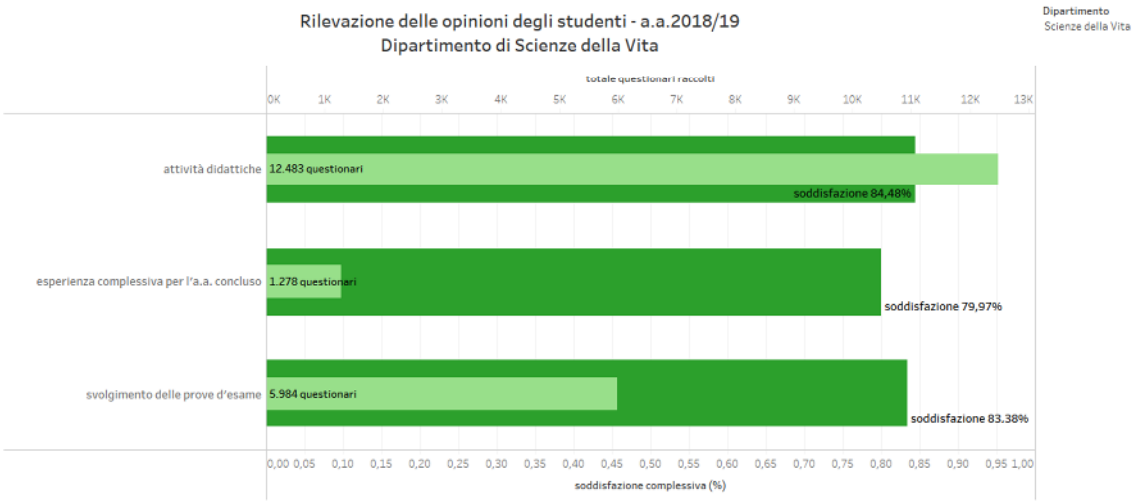
1.278 | Questionari raccolti

80 % | Studenti complessivamente soddisfatti

Opinioni degli studenti sugli esami sostenuti nell'anno accademico (Rilevazione a.a.2018/19)

5.984 | Questionari raccolti

83 % | Soddisfazione complessiva per le modalità di svolgimento



4.ANALISI DI POSIZIONAMENTO

L'analisi del contesto, finalizzata a valutare i punti di forza e di debolezza del Dipartimento, nonché le opportunità e le minacce derivanti dall'ambiente esterno, attraverso lo svolgimento dell'analisi SWOT relativa ai punti di forza (*Strengths*), debolezza (*Weaknesses*), opportunità (*Opportunities*) e minacce (*Threats*), rappresenta una tappa fondamentale del processo di pianificazione, da cui partire per definire gli obiettivi strategici e le azioni per il loro raggiungimento.

Sono evidenziati di seguito i principali punti di forza e i punti di debolezza o gli aspetti da migliorare nelle attività del Dipartimento, nonché i rischi e le opportunità che derivano dal contesto esterno e che hanno rilevanza per le attività del Dipartimento, individuati nel quadro b. Analisi di contesto del Dipartimento della SEZIONE 3 – Processo di pianificazione strategica del Dipartimento e modalità di realizzazione degli obiettivi del RAPPORTO DI RIESAME del Dipartimento (anno 2020).

PUNTI DI FORZA

DIDATTICA	Presenza di percorsi formativi completi dal 1° al 3° livello	L'offerta di Corsi di Studio per lauree di primo livello, magistrale e di dottorato/scuola di specializzazione permette di offrire percorsi formativi completi in tutte e tre gli ambiti di competenza del dipartimento: biomedico, ecologico-ambientale e psicologico.
	Elevata attrattività delle Lauree Magistrali	Attrattività elevata delle 5 lauree magistrali con numero di iscrizioni stabili o in aumento. Insegnamenti coperti con ridotto e motivato ricorso a docenza esterna (12% delle ore complessive erogate).

RICERCA	Ricerca di livello elevato con forte impatto sia sul fronte applicativo che di base	il DSV presenta punte di eccellenza a livello internazionale e nazionale nella ricerca. Particolarmente rilevante appare la produzione scientifica, che si caratterizza primariamente nella categoria articoli in rivista internazionali con alto o eccellente fattore di impatto. La produttività del DSV, negli anni, si mantiene stabile, con incrementi dovuti al reclutamento di nuovo personale docente di alto profilo.
	Numero ricercatori con bassa produttività praticamente nullo	Il costante monitoraggio della Commissione per la Valutazione della Ricerca evidenzia una diminuzione del già ridotto numero di ricercatori con produzione inferiore alla soglia di produttività attiva. Tale situazione tende continuamente a migliorare, visto il *turnover* e l'efficacia e la natura stabile delle iniziative di sensibilizzazione e supporto messe in atto.

TERZA MISSIONE	Offerta ampia e differenziata di servizi per le imprese e il territorio	Il DSV dimostra una buona capacità di attrarre commesse commerciali. In un arco temporale quinquennale (2014-2019) il valore medio delle commesse conto terzi risulta stabile. Tutti e tre gli ambiti del DSV (biomedico, eco-ambientale e psicologico) offrono numerosi servizi applicativi, anche supportati dalla presenza di piattaforme di grandi strumenti, intercettando gli interessi e le necessità di imprese ed enti pubblici e privati.
	Forte tradizione, ampia esperienza e notevole impegno nella divulgazione scientifica	I dati sulle attività di *Public Engagement* degli ultimi anni evidenziano la notevole propensione dei docenti del DSV a realizzare un ampio spettro di attività sul territorio regionale ed extra-regionale. Alcune attività sono occasionali, ma altre sono consolidate nel tempo e sono già piuttosto visibili e partecipate (per es. il tradizionale Caffè delle Scienze). Ciò offre ulteriori garanzie sulla loro qualità, sulla loro prosecuzione e sul loro potenziale impatto.

RISORSE E ORGANIZZAZIONE	Gestione di piattaforme informatiche per l'organizzazione dipartimentale	Il dipartimento ha implementato diversi sistemi integrati di gestione delle attività amministrative (sistema pick 3.0 e server amministrazione). I sistemi permettono la condivisione in tempo reale dei dati, nonché la possibilità di generare *report* dedicati per il monitoraggio delle attività (per es. progetti di ricerca, ordini, missioni).

	Ottime competenze organizzative soprattutto nell'ambito della gestione contrattuale	Il DSV ha intrapreso un percorso *ad hoc* per specializzare unità di personale, già peraltro in possesso di conoscenze specifiche in materia, nella gestione contrattuale con enti e aziende, per organizzare i flussi del dipartimento e con funzioni specialistiche interdipartimentali.

STRUTTURE / INFRASTRUTTURE	Gestione di piattaforme strumentali in continuo adeguamento	Il DSV ha un ruolo chiave nella gestione del servizio unificato di stabulazione "*Specific Pathogen Free*" (SPF) e del "Servizio di Microscopia Elettronica". Nell'ambito del progetto interateneo "Bionica", il Dipartimento gestirà la nuova strumentazione costituita da un microscopio super-risoluzione a luce strutturata (SIM) e un microscopio SEM, un *cell sorter* e un sistema di *imaging in vivo*.
	Possibilità di accesso ad *open lab* di altri enti di ricerca regionali ed europee	Possibilità di accedere alle piattaforme tecnologiche presenti in Area Science park. In particolare la piattaforma di Genomica ed Epigenomica per il sequenziamento degli acidi nucleici e quella di Biologia strutturale per lo studio strutturale di biomacromolecole (Elettra) e di microscopia per biomateriali (CNR-IOM).

PUNTI DI DEBOLEZZA

DIDATTICA	Inadeguatezza delle aule e dei laboratori didattici	L'inadeguatezza persistente del numero e della qualità delle aule, della capienza dei laboratori didattici e del numero di personale tecnico dedicato sono fattori limitanti per l'organizzazione, la programmazione e lo svolgimento delle attività didattiche.
	Carenza di personale della segreteria didattica	Il personale della segreteria didattica risulta ancora insufficiente per gestire l'elevato numero e la complessa tipologia delle attività didattiche a tutti e tre livelli.

RICERCA	Scarsità di nuovi RTDa ed invecchiamento del personale	A fronte di un elevato numero di assegnisti e *post-doc*, il numero di ricercatori a tempo determinato di tipo (a) che il DSV riesce ad acquisire è molto esiguo, con la conseguenza che persone già formate e con ottime *performance* in termini di produttività scientifica si allontanano dalla ricerca o trovano, purtroppo più raramente, collocazione all'estero. Lo scarso numero di nuovi ingressi determina anche in maniere ineludibile il progressivo invecchiamento del personale, sia docente sia tecnico-amministrativo.
	Insufficiente supporto tecnico-amministrativo specializzato	L'ancor esiguo spazio per laboratori ed il sottodimensionato supporto alla ricerca di personale tecnico specializzato dedicato a servizi comuni non è ancora adeguato alla qualità della ricerca scientifica. Mancanza di una figura professionale con competenze di "*project management*", da affiancare al personale con funzioni di "*financial manager*", che si faccia carico degli aspetti amministrativi dei bandi di ricerca e in particolare della verifica amministrativo-contabile delle proposte elaborate dai docenti.

TERZA MISSIONE	Complessità dei passaggi amministrativi e carenza di personale dedicato al trasferimento tecnologico e di una strategia di comunicazione per pubblicizzare i servizi e le competenze del DSV rivolti a aziende ed enti	Le attuali procedure richiedono tempi troppo lunghi per la definizione e l'approvazione delle commesse commerciali. Tali tempi non sono sempre compatibili con le necessità del committente e in parte sono riconducibili alla complessità dei passaggi amministrativi e alla scarsità di personale amministrativo dedicato. Mentre il DSV ha fatto un notevole sforzo di miglioramento della pubblicizzazione, tramite il proprio sito web, dei servizi e delle competenze a disposizione del territorio, è ancora scarsa la pubblicizzazione e promozione presso il mondo industriale. Si rileva inoltre una scarsa valorizzazione economica dei brevetti.
	Dispersione delle attività in obiettivi ed azioni ad impatto limitato e carenza di strumenti per la valutazione della loro efficacia	La varietà e l'eterogeneità delle attività di *Public Engagement* realizzate, pur rappresentando una ricchezza intrinseca, possono però presentare il rischio della dispersione indotta dalla mancanza di coordinamento. Assenza di un adeguato monitoraggio nel tempo delle iniziative e di una valutazione del loro impatto e valore socio-culturale, in parte legata alla macchinosità dello strumento di registrazione delle attività di terza missione in ArTS. È inoltre assente una modalità semplice ed efficace (ad es. tramite app o siti web) per la raccolta delle

		valutazioni dei partecipanti.

RISORSE E ORGANIZZAZIONE	Scarsità di personale	Non sono ancora state assegnate le figure richieste all'Ateneo, in particolare: nell'ambito amministrativo per l'Ufficio Ricerca ai fini della verifica amministrativo-contabile dei progetti di ricerca elaborate dai docenti; nell'ambito tecnico una figura di tecnico informatico. La stessa programmazione del personale docente non ha ancora risolto il problema della scarsa numerosità di docenti in alcuni settori molto trainanti, con elevate *performance* in termini di progettualità e produzione scientifica, in quanto la priorità è stata quella di garantire il mantenimento dell'offerta didattica.
	Squilibrio di genere	Prevalgono le donne nei ruoli TA e ricercatore; Prevalgono gli uomini nel ruolo PA e PO.
	Organizzazione logistica	La riorganizzazione delle funzioni degli uffici della Segreteria amministrativa non è stata ancora completata a causa della mancata riunificazione logistica del suo personale.

STRUTTURE / INFRASTRUTTURE	Inadeguatezza degli spazi ad uso ufficio e laboratori	L'analisi degli spazi a disposizione del DSV in fase di implementazione del database di Ateneo ha evidenziato la carenza di spazi ad uso ufficio da mettere a disposizione di nuovi docenti, e soprattutto a: (a) collaboratori alla ricerca (assegnisti e dottorandi); (b) professori a contratto; (c) *visiting professors*, così come di spazi da adibire a laboratori di ricerca comuni.
	Carenza di supporto tecnico ed economico	Necessità di maggior supporto, sia di personale che economico, per la conduzione di attività routinarie di laboratorio. Assenza di figure ad elevata professionalità per la conduzione di alcune *core facilities* essenziali per le attività di ricerca, quali *Light Microscopy Imaging Center*, Citometria a Flusso, Orto botanico, Sistema di Realtà Virtuale, di Rilevazione dei Movimenti Oculari, dei Potenziali Evento Relati, e delle Cinematiche.

OPPORTUNITÀ

DIDATTICA	Reclutamento di nuovo personale docente	La programmazione del personale docente dovrà tenere conto della necessità di acquisire nuove competenze, rinforzando settori in difficoltà ed innestando nuove giovani figure in quelli scientificamente molto produttivi. Partecipazione convinta a programmi per l'introduzione di competenze trasversali (es. azione 53/16), per arricchire, consolidare e valorizzare l'offerta formativa dei tre ambiti del dipartimento.
	Attività di orientamento in accordo ai piani di sviluppo Nazionali	La partecipazione al Piano nazionale lauree scientifiche sia per la classe L13 (Biologia) e recentemente per la classe L32 (Scienze Ambientali) potrà permettere di migliorare le azioni di orientamento in entrata e di sostegno per diminuire il tasso di abbandono nel primo anno dei corsi di laurea triennale interessati.

RICERCA	Reclutamento di personale di ricerca, sia docente che tecnico, di elevato standard scientifico	La politica di reclutamento di personale docente e ricercatore del DSV segue obiettivi strategici dichiarati ed è unicamente caratterizzata dalla selezione di profili di alto livello scientifico. Il recente DL post emergenza sanitaria Covid 19, che prevede un piano straordinario di reclutamento di RTDb, porterà, auspicabilmente, ad un ulteriore miglioramento della qualità della ricerca.
	Parternariato strategico con Atenei ed Enti di Ricerca Regionali, Nazionali ed Internazionali	Il DSV è fortemente inserito nel "Sistema Trieste", mantenendo rapporti di stretta collaborazione con gli altri Atenei regionali (Udine e SISSA) ed Enti di Ricerca (Area della Ricerca, Sincrotrone, OGS, BURLO, CRO di Aviano). Altrettanto importanti sono le collaborazioni a livello nazionale (Stazione Zoologica Anton Dohrn, ISMAR-CNR, Fondazione IIT, CoNISMa) ed internazionale (ICGEB, ICTP, University of Texas, Berlin Institute for Medical Research, Universität Hamburg, Universität Innsbruck).

TERZA MISSIONE	Collaborazioni accademia-industria nell'ambito del nuovo Piano Nazionale per la Ricerca, Cluster tecnologici nazionali, POR-FESR regionali.	Il prossimo Programma Nazionale della Ricerca (PNR) 2020-25 costituirà una piattaforma per guidare la competitività industriale e lo sviluppo del Paese attraverso gli strumenti della conoscenza. La capacità del DSV di allineare la propria ricerca applicata con le *smart-specialisations* (S3) regionali e i macro-obiettivi del PNR nazionale rappresenta una grande opportunità. Garantendo alla propria ricerca applicata una coerenza con le aree di intervento e sviluppo regionali e nazionali (PNR, Cluster

		tecnologici, S3 regionale, POR-FESR) il DSV potrà essere più efficiente nell'intercettare *partnership* con le industrie.
	Co-organizzazione e/o partecipazione a grandi manifestazioni di divulgazione, nuovo polo museale scientifico in Porto Vecchio e nuove forme di comunicazione nell'era del COVID-19.	Con ESOF-2020, si consolida a Trieste una tradizione di grandi manifestazioni scientifiche a carattere divulgativo iniziata con Trieste-NEXT nel 2012. Con la partecipazione attiva a tali manifestazioni il DSV ha opportunità di grande visibilità, tramite le visite del pubblico e i mass-media, con la divulgazione efficace delle proprie attività di didattica, ricerca e TM. La creazione del nuovo polo museale scientifico cittadino, con il mare quale tema principale, rappresenta una grande opportunità per possibili collaborazioni con il Comune di Trieste e gli altri enti di ricerca del territorio. A causa della pandemia COVID-19, si sono consolidate modalità di comunicazione con strumenti digitali che, se sfruttate adeguatamente, rappresentano una opportunità per aumentare la visibilità mediatica della ricerca e della sua divulgazione.

RISORSE E ORGANIZZAZIONE	Acquisizione nuove fonti di finanziamento pubblico e privato	Grazie alla collocazione geografica, UniTS e quindi il DSV possono beneficiare di accesso a fondi importanti come gli Interreg. Tali fondi, a fronte di una gestione molto onerosa, permettono di condurre ricerche nell'ambito di collaborazione sovranazionali. Altre occasioni importanti sono offerte dal programma Horizon Europe e dai programmi per la R&I finanziati dai fondi strutturali europei a gestione indiretta. Fondazioni private, se opportunamente sensibilizzate, possono consentire l'acquisizione di strumentazione scientifica, in genere preclusa ai progetti europei più comuni.
	Semplificazione burocratica e trasparenza amministrativa	Presenza di elevate esperienze e professionalità da coinvolgere per la semplificazione delle procedure interne e per la revisione o e/o redazione di regolamenti interni, mettendo in atto processi di cooperazione trasversale tra il personale dei dipartimenti e degli uffici centrali.

STRUTTURE / INFRASTRUTTURE	Potenziamento della strumentazione dedicata alla ricerca.	Opportunità di accesso a finanziamenti regionali e/o nazionali per l'acquisizione di infrastrutture in collaborazione con altri Atenei e/o Enti di Ricerca
	Potenziamento di servizi condivisi di Ateneo	Opportunità per integrare strumentazione presente in Ateneo e potenziare servizi condivisi.

MINACCE

DIDATTICA	Insufficienti adeguamenti a supporto della didattica	Il ritardo nell'adeguamento dei servizi e degli spazi a supporto della didattica rischia di penalizzare complessivamente la qualità dell'offerta.
	Insufficiente incremento di studenti stranieri	L'attrattività dei corsi del dipartimento verso gli studenti stranieri rimane generalmente bassa, nonostante il fatto che l'offerta formativa preveda un buon numero di insegnamenti offerti in lingua inglese. Ciò rischia di indebolire il carattere internazionale dei corsi di studio che attualmente registra un numero maggiore di studenti in uscita rispetto a quelli in ingresso.

RICERCA	Sottofinanziamento del sistema universitario e crescente necessità di finanziamento da fonti esterne	Il progressivo calo del FFO agli Atenei Italiani nell'ultimo decennio può comportare serie ripercussioni sul sistema della ricerca, compromettendo lo sviluppo di nuove linee di ricerca e l'acquisizione di risultati scientifici che sono necessari per partecipare ai network europei per la R&I. Diventa dunque indispensabile, salvo una auspicata inversione di tendenza nazionale, l'acquisizione di nuove fonti di finanziamento. Una mancata attenzione verso il reclutamento di personale tecnico amministrativo competente in materia di progetti europei rappresenta una seria minaccia per la continuità di ricerca scientifica di alto profilo.

	Riduzione della competitività in termini di ricerca rispetto agli altri Atenei ed Enti di ricerca	La crescente mobilità di studenti e ricercatori e le politiche nazionali di incentivi competitivi ai Dipartimenti ha inasprito la concorrenza tra Atenei e tra questi e gli Enti di Ricerca. A tal riguardo, aspetti fondamentali riguardano le politiche di valorizzazione della ricerca e della progettualità di alto profilo in termini di incentivi e benefici, la creazione di un ambiente di lavoro favorevole alla ricerca e la disponibilità di spazi, strutture e supporto tecnico adeguato alla ricerca.

TERZA MISSIONE	Contrazione degli investimenti industriali e scarsa capacità di partecipazione ai progetti del Piano Nazionale per la Ricerca, Cluster tecnologici nazionali, POR-FESR regionali	Esiste un potenziale rischio che le commesse conto terzi del DSV possano subire una cospicua riduzione nel caso in cui si concretizzasse una contrazione dell'economia nazionale a seguito della pandemia COVID-19. Inoltre, il DSV potrebbe non avere la capacità o la possibilità di intercettare le collaborazioni accademia-industria che si stanno formando o si formeranno nell'ambito del prossimo Programma Nazionale per la Ricerca 2020-25, sia per quanto attiene ai Cluster tecnologici nazionali, sia riguardo ad altre misure che saranno varate specificamente per la ricerca applicata.
	Annullamento o contra-zione delle attività di divulgazione pubbliche a causa della pandemia COVID-19	Il perdurare della pandemia di COVID-19 potrebbe estendere nel tempo la restrizione dei contatti sociali e il divieto di incontro impedendo tutte le manifestazioni divulgative in persona. Tale evenienza potrebbe causare una notevole perdita di visibilità per il DSV e anche un calo del coinvolgimento dei docenti nelle attività di *public engagement* se non sostituite da nuove attività divulgative da svolgersi sia in diretta *online* sia tramite web.

RISORSE E ORGANIZZAZIONE	Numerosità del personale tecnico-amministrativo	In assenza di una programmazione di assunzioni per il personale tecnico-amministrativo, esso risulterà numericamente inadeguato per supportare la quantità dei servizi da garantire all'utenza e garantirne la qualità
	Disparità di genere	L'eventuale assenza di un piano nazionale e/o d'Ateneo di reclutamento docenti (di prima e/o seconda fascia) finanziato *ad hoc* o di una politica specifica sugli ingressi per chiara fama che siano volutamente dedicati alle donne potrebbe impedire la realizzazione delle necessarie azioni di correzione della disparità di genere che si osserva all'interno delle fasce di docenza.

STRUTTURE / INFRASTRUTTURE	Mancanza di spazi adeguati per la ricerca	Ritardo nella attuazione degli interventi edilizi per la messa a disposizione di adeguati spazi sia per laboratori didattici che di ricerca e/o interruzione del processo di monitoraggio e riorganizzazione degli spazi a livello di Ateneo.
	Mancanza di personale tecnico adeguatamente formato e motivato	Mancato potenziamento delle infrastrutture di ricerca, compresi i servizi di Ateneo in gestione al DSV, con assegnazione di personale ad essi dedicato.

5. OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO

1 | Assicurare una didattica sostenibile e di qualità anche a livello internazionale

2 | Migliorare la qualità della ricerca e la sua dimensione internazionale

3 | Sostenere lo sviluppo di una università socialmente responsabile

4 | Assicurare qualità e trasparenza, etica, semplificazione, partecipazione e sostenibilità economica

5 | Garantire innovazione digitale e sviluppo sostenibile

DESCRIZIONE OBIETTIVI

1. ASSICURARE UNA DIDATTICA SOSTENIBILE E DI QUALITÀ ANCHE A LIVELLO INTERNAZIONALE

AZ-1.1 Caratterizzare maggiormente l'offerta delle lauree magistrali
Modalità: Revisione dei contenuti ed inserimento di nuovi contenuti caratterizzanti. Ridistribuzione di docenti (dove ritenuta possibile ed opportuna) al fine di ridurre il numero di docenti che contemporaneamente insegnano nello stesso percorso verticale LT-LM (esempio STB-GF; STAN-ECG). Azioni di orientamento rivolte agli studenti delle LT del dipartimento e a studenti di altri atenei tramite presentazioni anche con modalità a distanza o *streaming* da parte dei docenti delle LM. Analisi tramite questionari sulla conoscenza dell'offerta delle lauree magistrali e sul processo di scelta del percorso magistrale.
Tempistiche previste: a partire dall'offerta formativa 2021-22 entro due anni.
Risorse: non necessita di risorse aggiuntive.
Responsabilità: Responsabile: Direttore e delegato alla didattica; Coordinatore: coordinatori dei CdS; Personale incaricato: docenti dei singoli corsi di studi, commissioni didattiche, docenti con compiti di orientamento.
Indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo:
IND-1.1.1 Tasso di continuità tra LT e LM. Obiettivo è di aumentare il tasso di continuità medio. Da un valore attuale medio del 42% il target e di portare **al 50% il numero di laureati dei CdS triennali che si iscrivono ad un CdS magistrale presso il DSV**
IND-1.1.5 Numero iniziative di orientamento rivolte a studenti delle lauree di I livello: **2 iniziative all'anno per Corso di Studi Magistrale** (10 iniziative).

AZ-1.5 Fornire sempre maggiori opportunità agli studenti sviluppando i servizi a supporto dell'internazionalizzazione, anche attraverso la semplificazione delle procedure e all'introduzione di nuovi sistemi di certificazione digitale.
Modalità: inserimento nell'offerta formativa di seminari, cicli di seminari, cicli di lezioni tenute da *visiting professor/scholar researchers*. Coinvolgimento dell'Ufficio Ricerca

assieme all'Ufficio Mobilità Internazionale di Ateneo per attuare procedure semplificate per: i) valutare i documenti di studenti europei ma soprattutto extraeuropei non ancora dotati di *Diploma Supplement*, ii) informare studenti e ricercatori *incoming* e supportare tutte le procedure legate agli aspetti logistici (credenziali, permessi etc.); iii) favorire la presenza dei vi*siting professor/researches;* iv) *o*rganizzare congiuntamente e pubblicizzare gli eventi internazionali, in modo da accrescere la platea degli studenti coinvolti.
Tempistiche previste: a partire dall'offerta formativa 2021-22 entro due anni.
Risorse: incremento del fondo servizi per gli studenti, e rimodulazione del budget della Didattica.
Responsabilità: Responsabile: Direttore e delegato alla didattica; Coordinatore: coordinatori dei CdS e delegato per l'internazionalizzazione; Personale incaricato: Segreterie, docenti dei singoli corsi di studio.
Indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-1.5.2 Numero di *visiting professor* e *scholar/ researcher*: **5 attività** che coinvolgono docenti stranieri per a.a. *scholar/ researcher*: **5 attività** che coinvolgono docenti stranieri per a.a.

2. MIGLIORARE LA QUALITÀ DELLA RICERCA E LA SUA DIMENSIONE INTERNAZIONALE

AZ- 2.2 potenziare la ricerca scientifica e valorizzare i risultati
Modalità: garantire l'aggiornamento e l'efficienza delle infrastrutture di ricerca attive presso il Dipartimento, adeguandole agli attuali standard tecnologici e sviluppando accordi di collaborazione con altri Enti di Ricerca per poter accedere a strumenti all'avanguardia (per es. piattaforma di genomica del sistema ARGO di Area Science park; laboratorio di Genomica marina con OGS). Implementare piattaforme sperimentali per l'impiego di modelli animali complementari ai roditori e di modelli tissutali 3D *in vitro* (organoidi). Mantenere efficienti e potenziare le *core facilities* gestite dal DSV. Attivare nuove infrastrutture di ricerca in rete con Atenei ed Enti di Ricerca operanti nel territorio del FVG. Pubblicare sul sito web del DSV esempi applicativi d'interesse per partner scientifici e/o industriali.
Tempistiche previste: la realizzazione dell'azione è prevista entro il 2021 con un suo consolidamento nei due anni successivi.
Risorse: Per l'arricchimento delle proprie piattaforme strumentali il DSV coglierà le opportunità di finanziamenti regionali e nazionali per l'acquisizione di "grandi strumentazioni" offerte da accordi con Atenei ed Enti di Ricerca operanti nel territorio del FVG. Inoltre il DSV utilizzerà donazioni da parte di Fondazioni nazionali ed internazionali.
Responsabilità: Responsabile: Ufficio di Direzione, in particolare, Direttore e Direttore Vicario; Coordinatore: delegati alla Ricerca dei tre ambiti del DSV e delegato TM; personale incaricato: Segreteria Amministrativa, in particolare protocollo e contabilità.
Indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-2.2.2 incremento della dotazione infrastrutturale - **n° 5 strumenti acquisiti** con un valore compreso fra 20-50K e 210K € e di almeno **n° 5 software professionali** nel periodo 2020-2023.

AZ-2.4 Ampliare la collaborazione con gli enti di ricerca del Sistema Trieste e le realtà produttive del territorio.

Modalità: garantire il mantenimento di un forte *network* di collaborazioni e convenzioni con enti pubblici e privati già in atto e facilitare la crescita di tale *network*. Snellire il processo di stipula delle convenzioni e di accordo di partenariato, attraverso la costruzione di un *template* standard presente nella sezione interna del sistema intranet PICK in cui conferire le informazioni necessarie alla costruzione delle convenzioni e degli accordi di partenariato. Rappresentare all'esterno del DSV le specifiche attività di ricerca e di terza missione, tenendo presenti le sfide sociali in atto sia a livello locale sia a livello globale. Costituzione di un *Ufficio Progetti* di Dipartimento.
Tempistiche previste: La realizzazione si situa nell'intero triennio 2020-2023, in armonia con il piano strategico di Dipartimento. L'attività di monitoraggio prevede una cadenza annuale dello stato dell'arte e di avanzamento delle azioni.
Responsabilità: Responsabile: Ufficio di Direzione, in particolare, Direttore e Direttore Vicario; Coordinatore: delegati alla Ricerca dei tre ambiti del DSV e delegato TM; personale incaricato: Segreteria Amministrativa, in particolare protocollo e contabilità.
I**ndicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-2.4.3** numero accordi di collaborazione e convenzioni con enti pubblici e privati finalizzati a ricerca e sviluppo. Tale indicatore numerico **deve presentare un aumento** pari ad almeno 1 **convenzioni all'anno**.

3. SOSTENERE LO SVILUPPO DI UNA UNIVERSITÀ SOCIALMENTE RESPONSABILE

AZ-3.6 Favorire la creazione di opportunità di inserimento nel sistema del capitale umano formato potenziando il *job placement*
Modalità: Organizzazione per gli studenti delle lauree gestite dal DSV di (a) incontri in sede con aziende ed istituzioni, (b) lezioni e seminari tenuti da esperti provenienti dall'industria e/o da agenzie di trasferimento tecnologico, (c) visite presso aziende o realtà del territorio.
Tempistiche previste: La realizzazione si situa nell'intero triennio 2020-2023 in armonia con il piano strategico di Dipartimento. L'attività di monitoraggio prevede una cadenza annuale dello stato dell'arte e di avanzamento delle azioni.
Responsabilità: Responsabile: Direttore, delegato TM; Coordinatore: coordinatori CdS in particolare LM; personale incaricato: Docenti (in particolare quelli con funzioni di orientamento), segreteria didattica e personale TA.
I**ndicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-3.6.1** Numero iniziative di *job placement* (eventi, visite): almeno un evento per CdS delle LM; **IND-3.6.2** Numero di aziende e istituzioni coinvolte in eventi di *job placement*: almeno due aziende o enti per evento.

AZ-3.7 Potenziare le azioni di comunicazione, rivolte al territorio, al paese, alla comunità scientifica internazionale
Modalità: Le attività di Terza Missione saranno orientate alla valorizzazione della ricerca e alla produzione di beni pubblici in rapporto sinergico con le realtà del territorio. Per rendere più efficace e coordinata l'azione di comunicazione, l'informazione verrà organizzata in diverse tematiche per ciascuno dei tre ambiti e verrà creata una identità grafica che sarà riportata sul sito *web* del DSV, sui social network e su materiali a stampa. Al fine di promuovere il dialogo con il tessuto produttivo, sarà implementata un'ulteriore

linea di comunicazione di tipo tecnologico per ciascuna dei tre ambiti del DSV, in cui verranno valorizzati i servizi tecnici e l'*expertise* tecnologico dei vari laboratori e *facilities* del DSV. In collaborazione con il Servizio Audiovisivo di Ateneo, saranno prodotti dei brevi video in italiano (sottotitolati in inglese) e in inglese con video-interviste ai/alle docenti e ricercatori/trici del DSV. In collaborazione con l'Ufficio Stampa e il Social Manager dell'Università di Trieste, si intensificherà l'attività di comunicazione sui media tradizionali e soprattutto sui social media. Il DSV intende contribuire, mediante collaborazioni scientifiche e consulenze, allo sviluppo delle nuove realtà scientifiche e museali dell'area del Porto Vecchio. Infine, il DSV si propone di sviluppare, in sinergia con l'Ateneo, un sistema semplice ed efficace di monitoraggio delle attività di *Public Engagement* da utilizzarsi *in situ* mediante *device* mobili.
Tempistiche previste: La realizzazione si situa nel triennio 2020-2023 in armonia con il PS di Dipartimento. L'attività di monitoraggio si svolgerà con cadenza annuale per stato dell'arte ed avanzamento delle azioni.
Responsabilità: Responsabile: Direttore; Coordinatore: Delegato TM; personale incaricato: docenti e personale TA.
Indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-3.7.1 Numero iniziative scientifiche a cui UniTs partecipa nell'ambito di eventi scientifici locali, nazionali ed internazionali;
IND-3.7.7 Numero di iniziative di *public engagement* co-organizzate nell'ambito di accordi, convenzioni, partenariati con associazioni ed enti presenti sul territorio. Esso deve presentare una **crescita del 10%** rispetto quanto riportato nella sezione b.3.

4. ASSICURARE QUALITÀ E TRASPARENZA, ETICA, SEMPLIFICAZIONE, PARTECIPAZIONE E SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

AZ-4.1 Identificare e garantire standard di qualità dei servizi
Modalità: integrazione con i sistemi di rilevazione della soddisfazione di Ateneo per valutare la qualità dei servizi offerti dal personale tecnico-amministrativo mediante: (1) supporto alla compilazione consapevole dei questionari da parte degli utenti (studenti, docenti, TA); (2) utilizzo degli esiti per il miglioramento del servizio.
Responsabilità: Responsabile: Direttore; Coordinatore: Segreteria amministrativa, Segreteria didattica; personale incaricato: Servizi tecnici logistici, *Core facilities* (Servizi avanzati per la ricerca).
Tempistiche: Analisi **1 volta all'anno** con report su numeri relativamente a tempi di risposta, soddisfazione utenti, raggiungimento obbiettivi.
indicatore per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND 4.1.1 Tasso di risposta degli utenti e percentuale di giudizi positivi di soddisfazione generale. Per la prima rilevazione (baseline) si punta ad ottenere almeno **l'80% delle valutazioni da parte degli utenti interni e almeno il 70% delle valutazioni da parte degli utenti esterni.**

AZ-4.5 Valorizzare le persone attraverso: rispetto del singolo e della sua professionalità, reclutamento trasparente, efficace, rapido e continuativo, tutela dei diritti e delle pari opportunità, valorizzazione del diverso impegno dei docenti nella ricerca e nella didattica
Modalità: a) Inserimento nella Dichiarazione del Valori del DSV di un paragrafo che richiami il Piano per le Azioni Positive (PAP); b) Adottare il Piano di Ateneo per "Promuovere le pari opportunità per uomini e donne nelle carriere accademiche" che

prevede specificamente l'azione di "Promuovere ulteriormente la presenza delle donne negli organi di governo dell'Ateneo", impegnandosi a garantire la rimodulazione della composizione degli organi di governo elettivi del dipartimento e nelle commissioni con modifiche dei regolamenti di propria competenza; c) collaborazione del Dipartimento con suo personale specializzato, all'ideazione e realizzazione dell'indagine di Ateneo sul benessere organizzativo, con particolare riguardo alla messa a punto di un questionario con definizione di criteri di valutazione; d) sensibilizzazione del personale del DSV alla compilazione consapevole e responsabile del questionario.
Tempistiche: La realizzazione si situa nell'intero triennio 2020-2023 con analisi delle condizioni di parità, inclusione e benessere 1 volta all'anno con report sui risultati dei questionari.
Responsabilità: Responsabile: Direzione; Coordinatore: 1 psicologo/a incaricato per la redazione del questionario.

Indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: Per implementare l'azione "Monitoraggio dell'evoluzione delle condizioni di parità, inclusione e benessere" di cui al n. 5 del PAP, il DSV si impegna a realizzare la "**Redazione del bilancio di genere" e il "Monitoraggio degli indicatori di malessere" su base almeno biennale.**

5. GARANTIRE INNOVAZIONE DIGITALE E SVILUPPO SOSTENIBILE

AZ 5.4 Garantire sicurezza e qualità degli ambienti.
Modalità: organizzazione di corsi introduttivi per istruire gli studenti che iniziano il tirocinio nei laboratori sul corretto uso della strumentazione comune presente in edificio, illustrando le norme generali di sicurezza e il corretto comportamento in laboratorio sia chimico sia biologico, con utilizzo dei DPI e dei DPC, modalità di trattamento dei rifiuti chimici e biologici, ecc. Questi corsi sono specifici per le peculiarità di ricerca svolte presso i laboratori del DSV e non si sovrappongono con quelli previsti online dal SPP, ma anzi costituiscono parte integrante fondamentale. Alcuni tecnici del DSV hanno inserito tra gli obiettivi 2020 un programma formativo con corsi a moduli di un'ora in materia di sicurezza centrati sulle specifiche attività nei laboratori del DSV e sui relativi rischi.
Tempistiche previste: La realizzazione si situa nell'intero triennio 20-23 in armonia con il piano strategico di Dipartimento.
Responsabilità: Responsabile: Direzione; Coordinatore: responsabili sicurezza DSV, Docente Tutor per la disabilità; personale incaricato: personale tecnico del DSV con specifiche competenze su sicurezza (incluse quelle in ambito informatico).
Indicatore per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND 5.4.1 numero di iniziative formative in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **almeno una per anno** per ciascuno dei 5 principali edifici del Dipartimento oltre che per lo Stabulario (Edificio Q2, Area Science Park).

AZ-5.6 Promuovere la sostenibilità degli spazi attraverso un aumento di consapevolezza, la pratica di comportamenti virtuosi e politiche dedicate al contenimento dei consumi energetici, agli approvvigionamenti ecologici, alla mobilità intelligente e sostenibile tra le sedi, alla raccolta differenziata.
Modalità: istituzione di premi per tesi di laurea magistrale di studenti dell'Ateneo sviluppate su tematiche della sostenibilità e dell'adattamento ai cambiamenti climatici.
Tempistiche previste: La realizzazione si situa nell'intero quadriennio 20-23 in armonia con il piano strategico di Dipartimento.

Responsabilità: Responsabile: Direzione; Coordinatore: Coordinatore della LM in Ecologia dei Cambiamenti Globali; personale incaricato: docenti dell'ambito eco-ambientale.
indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-5.6.3 Numero di premi assegnati a tesi di laurea **(Almeno un premio/anno per un triennio).**

Modalità: riorganizzazione delle collezioni dell'Orto Botanico e degli spazi circostanti nell'ambito della tematica 'Piante e Cambiamenti Globali', anche con infrastrutture di verde pensile. Allestimento di un percorso formativo/didattico rivolto a scuole di diverso ordine e grado, nonché alla cittadinanza. Apertura dell'Orto Botanico per eventi di divulgazione e informazione nel campo dei Cambiamenti globali, i suoi effetti da un punto di vista ecologico e sociale, e il ruolo delle tecniche di "*greening"* in ambiente urbano nelle strategie di adattamento ai cambiamenti climatici.
Tempistiche previste: La realizzazione si situa nell'intero triennio 2020-2023 in armonia con il piano strategico di Dipartimento.
Responsabilità: Responsabile: Direzione; Coordinatore: Coordinatore della LM in Ecologia dei Cambiamenti Globali; personale incaricato: docenti dell'ambito eco-ambientale, in collaborazione con quelli di altri Dipartimenti (es. DIA), personale TA.
indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: IND-5.6.4 Numero di azioni realizzate in sede nell'ambito del risparmio energetico [verde pensile], e del *greening* delle aree di campus universitario pertinenti al DSV **(Almeno una iniziativa/anno per un triennio).**

6. ULTERIORI OBIETTIVI SPECIFICI DEL DIPARTIMENTO

Azione da intraprendere: Istituzione di una Commissione Ricerca di Dipartimento

Modalità: istituzione di un gruppo di lavoro interno alla Giunta di Dipartimento che definisca, in sinergia con la Direzione, una bozza di regolamento per una costituenda Commissione Ricerca, in cui definire ambiti di azione, modalità di formazione e funzionamento della stessa. Successiva approvazione in Giunta e quindi in Consiglio di Dipartimento.

Tempistiche previste: La realizzazione può concludersi entro il 2020.

Responsabilità: Responsabile: Direzione, Giunta e Consiglio di Dipartimento.
indicatore/i per la verifica del raggiungimento dell'obiettivo: pubblicazione del nuovo regolamento e decreto di nomina della nuova Commissione a firma del Direttore.

6.OBIETTIVI STRATEGICI, AZIONI E INDICATORI

OB-1 Assicurare una didattica sostenibile e di qualità anche a livello internazionale

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
AZ-1.1 Caratterizzare maggiormente l'offerta delle lauree magistrali	√
IND-1.1.1 Tasso di continuità tra L e LM	√
IND-1.1.2 Percentuale di studenti provenienti da altri atenei	
IND-1.1.3 Proporzione dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a SSD di base e caratterizzanti nei corsi di studio attivati	
IND-1.1.4 Numero degli iscritti per tipologia di corso (L, LM, LMCU)	
IND-1.1.5 Numero iniziative di orientamento rivolte a studenti delle lauree di I livello	√
AZ-1.2 Consolidare l'offerta formativa congiunta	
IND-1.2.1 Numero corsi attivati in modalità interateneo o in convenzione didattica con gli atenei regionali	
IND-1.2.2 Numero degli iscritti ai corsi interateneo	
IND-1.2.3 Numero di borse offerte dall'Ateneo nell'ambito dei corsi interateneo	
AZ-1.3 Valorizzare l'offerta post lauream	
IND-1.3.1 Rapporto fra gli iscritti al primo anno dei corsi di dottorato con borsa di studio rispetto al totale dei docenti	
IND-1.3.2 Numero degli iscritti ai corsi post lauream	
AZ-1.4 Innovare la didattica attraverso:	
• **corsi internazionali per incentivare la mobilità**	
IND-1.4.1 Numero di corsi di studio internazionali	
IND-1.4.2 Proporzione di studenti stranieri iscritti al I anno (L, LM, LMCU)	
IND-1.4.3 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti	
IND-1.4.4 Numero iniziative di orientamento rivolte a studenti stranieri	
• **corsi intersettoriali anche con partner esterni**	
IND-1.4.5 Numero corsi interdipartimentali	
IND-1.4.6 Numero corsi in collaborazione didattica nell'ambito di convenzioni con partner esterni	
• **percorsi interdisciplinari di formazione per acquisire competenze trasversali, anche integrando discipline scientifiche e umanistiche**	
IND-1.4.7 Numero di studenti che partecipano a percorsi di formazione per l'acquisizione di competenze trasversali	
IND-1.4.8 Numero di percorsi formativi per acquisire competenze trasversali attivati	
AZ-1.5 Fornire sempre maggiori opportunità agli studenti sviluppando i servizi a supporto dell'internazionalizzazione, anche attraverso la semplificazione delle procedure e all'introduzione di nuovi sistemi di certificazione digitale	√
IND-1.5.1 Numero di studenti outgoing e incoming (solo Erasmus+)	
IND-1.5.2 Numero di visiting professor e scholar/researcher	√

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
IND-1.5.3 Numero accordi di cooperazione per la mobilità internazionale di studenti e docenti	
IND-1.5.4 Proporzione di laureati (L, LM, LMCU) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria	
IND-1.5.5 Numero di certificazioni Open badge rilasciate	
AZ-1.6 Predisporre un piano organico e condiviso per favorire il miglioramento della qualificazione scientifica, delle competenze didattiche e dell'aggiornamento del corpo docente, anche in coerenza con gli obiettivi di internazionalizzazione della ricerca e della didattica	
IND-1.6.1 Numero iniziative di formazione rivolte ai docenti	
IND-1.6.2 Numero di partecipanti/numero destinatari per iniziativa	

OB-2 Migliorare la qualità della ricerca e la sua dimensione internazionale

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
AZ-2.1 Rilanciare il ruolo della ricerca di base	
IND-2.1.1 Numero dei progetti di ricerca interdisciplinari, nazionali e internazionali, finanziati sia dall'Ateneo che da enti esterni	
AZ-2.2 Potenziare la ricerca scientifica e valorizzarne i risultati	√
IND-2.2.1 Numero di ricercatori impiegati nelle infrastrutture di ricerca dell'Ateneo	
IND-2.2.2 Incremento della dotazione infrastrutturale	√
IND-2.2.3 Percentuale delle infrastrutture di ricerca avviate rispetto alle programmate (determinazione a contrarre)	
IND-2.2.4 Proporzione di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto al numero dei docenti	
AZ-2.3 Promuovere il processo di acquisizione di risorse esterne e internazionali sviluppando strutture e competenze di supporto alla ricerca	
IND-2.3.1 Proporzione dei proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi	
IND-2.3.2 Numero di progetti relativi a bandi ministeriali o dell'UE di cui l'Ateneo risulta vincitore sul totale dei docenti di ruolo	
IND-2.3.3 Volume delle entrate da finanziamento esterno	
AZ-2.4 Ampliare la collaborazione con gli enti di ricerca del Sistema Trieste e le realtà produttive del territorio	√
IND-2.4.1 Volume delle entrate derivanti da progetti conto terzi	
IND-2.4.2 Numero spin off universitari	
IND-2.4.3 Numero accordi di collaborazione e convenzioni con enti pubblici e privati finalizzati a ricerca e sviluppo	√
IND-2.4.4 Numero dei progetti europei, nazionali, regionali e transfrontalieri aventi come partner almeno un altro Ente di Ricerca del Sistema Trieste	
AZ-2.5 Ripensare l'attività di valutazione della Ricerca, rendendola funzionale ad un monitoraggio longitudinale che permetta di evidenziare gli effetti delle politiche di Ateneo e di dipartimento sulla ricerca scientifica	
IND-2.5.1 Numero prodotti presentabili per ricercatore (VQR)	
IND-2.5.2 Numero di iniziative di in-formazione rivolte al personale docente e ricercatore in ambito VQR	
IND-2.5.3 Numero di partecipanti alle iniziative di in-formazione rivolte al personale docente e ricercatore in ambito VQR	
IND-2.5.4 Livello di soddisfazione dei partecipanti alle iniziative di in-formazione rivolte al personale docente e ricercatore in ambito VQR	
AZ-2.6 Mantenere la dimensione internazionale dei dottorati	
IND-2.6.1 Numero di iscritti ai corsi di dottorato con cittadinanza straniera	
IND-2.6.2 Proporzione di Dottori di ricerca dell'ultimo ciclo concluso che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero	
IND-2.6.3 Numero di corsi di dottorato internazionali	
IND-2.6.4 Proporzione di studenti immatricolati al dottorato di ricerca che hanno conseguito la laurea in altro ateneo o all'estero	

OB-3 Sostenere lo sviluppo di una università socialmente responsabile

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
AZ-3.1 Sostenere la centralità dello studente potenziando i servizi dedicati, anche nelle sedi decentrate	
IND-3.1.1 Proporzione di studenti beneficiari di borsa di studio finanziata dall'Ateneo	
IND-3.1.2 Risorse dedicate a interventi a favore degli studenti	
IND-3.1.3 Numero di interventi a favore di studenti con disabilità	
IND-3.1.4 Rapporto studenti regolari/docenti e riduzione del rapporto	
IND-3.1.5 Proporzione di laureati entro la durata normale del corso	
IND-3.1.6 Riduzione dei tempi di attivazione dell'accesso a Moodle	
AZ-3.2 Rafforzare la collaborazione con UNIUD e SISSA	
IND-3.2.1 Numero di iniziative di formazione congiunta rivolte al personale tecnico amministrativo	
IND-3.2.2 Numero di partecipanti alle iniziative di formazione congiunta	
IND-3.2.3 Livello di soddisfazione dei partecipanti alle iniziative di formazione congiunta	
AZ-3.3 Accrescere l'integrazione con il territorio e la comunità anche attraverso una campagna di convenzioni/accordi con enti pubblici e privati per aumentare le opportunità e i servizi	
IND-3.3.1 Numero convenzioni/accordi di servizi stipulati a favore di studenti e personale docente e tecnico amministrativo	
IND-3.3.2 Proporzione di studenti iscritti con almeno 6 CFU acquisiti per attività di tirocinio curricolare esterne ed interne all'Ateneo nell'anno di riferimento	
IND-3.3.3 Numero tirocini curriculari attivati in convenzione con enti esterni pubblici o privati	
IND-3.3.4 Numero di convenzioni con Enti di Ricerca del Sistema Trieste e/o con strutture della Sanità Pubblica per aumentare le opportunità di ricerca, di assistenza e di creazione d'impresa	
AZ-3.4 Rafforzare i rapporti con il Servizio Sanitario Regionale e gli enti preposti alla sicurezza nei luoghi di lavoro	
IND-3.4.1 Numero iniziative di sensibilizzazione congiunte su tematiche di interesse comune in ambito salute e sicurezza	
IND-3.4.2 Servizi di assistenza medica agli studenti fuori sede	
IND-3.4.3 Numero defibrillatori disponibili negli ambienti universitari	
IND-3.4.4 Numero di iniziative di formazione all'uso dei defibrillatori	
AZ-3.5 Valorizzare il ruolo del personale anche attraverso politiche di welfare	
IND-3.5.1 Numero convenzioni/accordi stipulati finalizzate ad agevolazioni/facilitazioni dedicate al personale	
AZ-3.6 Favorire la creazione di opportunità di inserimento nel sistema del capitale umano formato potenziando il job placement	√
IND-3.6.1 Numero iniziative di job placement (eventi, laboratori)	√
IND-3.6.2 Numero di aziende e istituzioni coinvolte in eventi di job placement	√
IND-3.6.3 Numero di tirocini extra curriculari attivati	
IND-3.6.4 Proporzione di laureati occupati a 1 anno dal titolo	
AZ-3.7 Potenziare le azioni di comunicazione, rivolte al territorio, al paese, alla comunità scientifica internazionale	√

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
IND-3.7.1 Numero iniziative scientifiche a cui UniTs partecipa nell'ambito di eventi scientifici locali, nazionali ed internazionali	√
IND-3.7.2 Numero di accessi medi giornalieri al portale istituzionale	
IND-3.7.3 Numero di reach delle pagine dei social media di UniTs	
IND-3.7.4 Numero campagne informativo-pubblicitarie di Ateneo	
IND-3.7.5 Numero iniziative di public engagement organizzate da UniTs	
IND-3.7.6 Numero partecipanti a iniziative di public engagement organizzate da UniTs	
IND-3.7.7 Numero di iniziative di public engagement co-organizzate nell'ambito di accordi, convenzioni, partenariati con associazioni ed enti presenti sul territorio	√
IND-3.7.8 Numero conferenze stampa	
IND-3.7.9 Redazione linee guida per la terza missione	
IND-3.7.10 Redazione di un nuovo Bilancio sociale	
AZ-3.8 Potenziare la «formazione continua» con iniziative specifiche	
IND-3.8.1 Numero corsi di formazione continua (ECM, master, aggiornamento professionale, corsi di perfezionamento)	
IND-3.8.2 Numero iscritti ai corsi di formazione continua	
AZ-3.9 Accrescere l'academic reputation dell'Ateneo	
IND-3.9.1 Numero di ranking in cui migliora il posizionamento di UNITS	
IND-3.9.2 Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del corso di studi	
IND-3.9.3 Proporzione dei dottori di ricerca complessivamente soddisfatti dell'esperienza di dottorato	
IND-3.9.4 Numero eventi organizzati nell'ambito di TEDx Trieste	

OB-4 Assicurare qualità e trasparenza, etica, semplificazione, partecipazione e sostenibilità economica

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
AZ-4.1 Identificare e garantire standard di qualità dei servizi	√
IND-4.1.1 Percentuale di giudizi positivi di soddisfazione generale in indagini di customer satisfaction sui servizi rivolti all'intera comunità universitaria	√
IND-4.1.2 Numero questionari raccolti in indagini di customer satisfaction	
AZ-4.2 Semplificare le procedure e i regolamenti di Ateneo	
IND-4.2.1 Numero regolamenti revisionati	
IND-4.2.2 Numero nuovi regolamenti e/o manuali operativi e/o linee guida	
AZ-4.3 Migliorare l'efficienza della macchina amministrativa al fine di garantire trasparenza e integrità dell'azione amministrativa, anche attraverso la partecipazione attiva dei Dipartimenti e degli organi consultivi e di controllo	
IND-4.3.1 Riduzione dei tempi medi di espletamento delle procedure di gare a evidenza pubblica secondo il nuovo codice degli appalti	
IND-4.3.2 Spesa per l'acquisto di beni e servizi effettuata tramite convenzioni quadro o mercato elettronico sul totale dei pagamenti per acquisto di beni e servizi	
IND-4.3.3 Numero di servizi a pagamento che consentono uso PagoPA sul totale di servizi a pagamento	
IND-4.3.4 Diffusione di template e linee guida uniformi per la redazione dei documenti di pianificazione e rendicontazione dei Dipartimenti	
IND-4.3.5 Giornate dedicate a tutta la comunità universitaria organizzate sui temi della trasparenza e dell'anticorruzione	
AZ-4.4 Garantire l'accessibilità e la disponibilità di dati e di informazioni	
IND-4.4.1 Rapporto tra punteggi associati alle attestazioni sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione rilasciate dal NUV e la somma dei punteggi massimi conseguibili per ciascuna voce	
IND-4.4.2 Percentuale di insegnamenti con valutazioni in chiaro nel portale SIS-Valdidat	
AZ-4.5 Valorizzare le persone attraverso:	√
• rispetto del singolo e della sua professionalità	
IND-4.5.1 Esiti questionario benessere organizzativo	
IND-4.5.2 Numero gruppi di lavoro e/o tavoli tecnici istituti per attività trasversali	
• reclutamento trasparente, efficace, rapido e continuativo	
IND-4.5.3 Tempi medi di reclutamento degli assegnisti di ricerca	
IND-4.5.4 Proporzione di ricercatori di cui all'art. 24, c. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti	
IND-4.5.5 Riduzione dell'età media dei ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24, c. 3, lett. a)	
IND-4.5.6 Proporzione del personale TA a tempo indeterminato sul totale del personale TA	
• tutela dei diritti e delle pari opportunità	
IND-4.5.7 Numero iniziative organizzate nell'ambito delle azioni previste dal Piano per le azioni positive (PAP)	
• valorizzazione del diverso impegno dei docenti nella ricerca e nella didattica	
IND-4.5.8 Risultati delle procedure di valutazione del personale docente	

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
IND-4.5.9 Numero professori di I e II fascia assunti dall'esterno nel triennio precedente	
IND-4.5.10 Ore di didattica svolte dai docenti nell'anno accademico	
• riconoscimento e valorizzazione del merito	
IND-4.5.11 Numero di dipendenti che hanno ricevuto almeno un colloquio di valutazione sul totale dei dipendenti in servizio	
• formazione del personale tecnico amministrativo	
IND-4.5.12 Numero di dipendenti che hanno iniziato un'attività formativa nell'anno sul totale dei dipendenti in servizio	
IND-4.5.13 Ore di formazione annue pro-capite	
IND-4.5.14 Percentuale di risorse economiche destinate alla formazione del personale TA sul budget di Ateneo	
IND-4.5.15 Percentuale di risorse economiche effettivamente spese per iniziative di formazione rispetto al relativo budget assegnato	
• iter trasparente per la mobilità del personale tecnico amministrativo	
IND-4.5.16 Numero di dipendenti che hanno cambiato unità organizzativa sul totale di personale non dirigenziale in servizio	
• introduzione di forme di applicazione condivisa di personale tra strutture diverse e di smartworking	
IND-4.5.17 Predisposizione di un regolamento per lo smartworking	
IND-4.5.18 Numero di dipendenti in lavoro agile e telelavoro sul totale dei dipendenti in servizio	
IND-DIP-4.5.18 Redazione del bilancio di genere" e il "Monitoraggio degli indicatori di malessere	√
AZ-4.6 Realizzare una versione integrale del sito web in inglese, inclusa la modulistica	
IND-4.6.1 Numero pagine disponibili anche in lingua inglese con relativa modulistica	
IND-4.6.2 Numero regolamenti tradotti in lingua inglese	
AZ-4.7 Promuovere la partecipazione dell'Ateneo ai tavoli istituzionali	
IND-4.7.1 Numero partecipazioni a tavoli e/o gruppi di lavoro istituzionali	

OB-5 Garantire innovazione digitale e sviluppo sostenibile

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
AZ-5.1 Fare dell'innovazione digitale uno strumento di efficienza e partecipazione	
IND-5.1.1 Numero di processi digitalizzati	
IND-5.1.2 Numero di procedure integralmente ed esclusivamente dematerializzata (full digital) su: gestione presenze-assenze, ferie-permessi, missioni, protocollo e verbalizzazione delle sedute degli organi collegiali	
IND-5.1.3 Numero di accessi a Moodle	
IND-5.1.4 Numero ore registrate per i servizi e-learning	
IND-5.1.5 Numero documenti in formato aperto disponibili sul sito di Ateneo	
IND-5.1.6 Numero utilizzi dell'identità digitale (SPID)	
AZ-5.2 Completare l'attivazione dei processi di innovazione digitale per realizzare un'amministrazione digitale e aperta	
IND-5.2.1 Livello di integrazione tra banche dati	
IND-5.2.2 Grado di copertura delle reti wireless	
AZ-5.3 Riorganizzare e riqualificare in maniera funzionale spazi, attrezzature, impianti a partire dalla valorizzazione dell'esistente	
IND-5.3.1 Mq di aule/laboratori/spazi studio per studente regolare	
IND-5.3.2 Ore di posto aula pro capite	
IND-5.3.3 Percentuale di giudizi positivi degli studenti relativi alle dotazioni disponibili per la didattica	
IND-5.3.4 Percentuale di interventi edilizi avviati rispetto ai programmati (preliminare approvato)	
AZ-5.4 Garantire sicurezza e qualità degli ambienti	√
IND-5.4.1 Numero iniziative formative in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	√
IND-5.4.2 Numero interventi di manutenzione e messa in sicurezza degli spazi eseguiti	
IND-5.4.3 Esiti questionario stress lavoro correlato	
IND-5.4.4 Percentuale di giudizi positivi degli studenti relativi alla sicurezza e al confort degli spazi	
AZ-5.5 Incentivare l'utilizzo di nuovi strumenti per il finanziamento delle opere, in particolare legati alla sostenibilità energetica ed ambientale	
IND-5.5.1 Frazione di risorse economico finanziarie dedicate allo sviluppo edilizio, provenienti da nuovi strumenti finanziari	
IND-5.5.2 Frazione di risorse finanziarie dedicate allo sviluppo edilizio ed energetico sostenibile	
AZ-5.6 Promuovere la sostenibilità degli spazi attraverso un aumento di consapevolezza, la pratica di comportamenti virtuosi e politiche dedicate al contenimento dei consumi energetici, agli approvvigionamenti ecologici, alla mobilità intelligente e sostenibile tra le sedi, alla raccolta differenziata	√
IND-5.6.1 Numero iniziative di tutoraggio, orientamento, divulgazione in materia di sostenibilità	
IND-5.6.2 Numero di iniziative di in-formazione del personale su tematiche della sostenibilità	
IND-5.6.3 Numero di azioni realizzate nell'ambito del risparmio energetico, della mobilità intelligente, della raccolta differenziata e del greening	√
IND-5.6.4 Numero assegni di ricerca banditi su temi della sostenibilità	
IND-5.6.5 Numero insegnamenti (anche seminariali) su tematiche della sostenibilità	
AZ-5.7 Favorire azioni virtuose e buone pratiche per la gestione dell'energia	
IND-5.7.1 % dei consumi abbattuti in termini di energia termica e elettrica	
IND-5.7.2 Numero di KWh autoprodotti	

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
IND-5.7.3 % di superfici occupate da impianti fotovoltaici in rapporto alle superfici potenzialmente sfruttabili	
IND-5.7.4 Numero di KWh stoccabili	
IND-5.7.5 Esistenza di buone pratiche per favorire soluzioni di smart building/readness	
AZ-5.8 Sostenere forme di mobilità elettrica	
IND-5.8.1 Incremento del numero delle postazioni di ricarica	
IND-5.8.2 Abbattimento della massa di emissioni da utilizzo veicoli	

OB-6 Ulteriori Obbiettivi specifici del Dipartimento

Azioni e Indicatori	Azioni e indicatori cui concorre l'azione del Dipartimento
AZ-6.1 Istituzione di una Commissione Ricerca di Dipartimento	√
IND-6.1 Pubblicazione del nuovo regolamento e decreto di nomina	√