UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Rapporto di Riesame Annuale del Dipartimento di Scienze della Vita (DSV) 2024

Sommario

LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA 3

Finalità del Riesame del Dipartimento 3

Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale 4

Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale 4

Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo 5

FRONTESPIZIO 7

AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti 9

E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale 9

E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale 15

E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse 24

E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale 32

MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO 41

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA

Finalità del Riesame del Dipartimento

Come previsto dal "*Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*" (approvato con Delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 26 del 13 febbraio 2023), il Dipartimento deve definire la propria visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili. Deve quindi declinare la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse.

A tal fine, il Dipartimento si dota di un Sistema di Governo e di AQ (Assicurazione della Qualità) e di un'organizzazione funzionali a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale. Il Sistema di Governo del Dipartimento fa riferimento alla Direzione, alla Vicedirezione e al sistema delle deleghe e dei ruoli di presidenza delle commissioni, laddove presenti. L'organizzazione fa riferimento alle commissioni, ai gruppi di lavoro e alle unità organizzative amministrative nei quali si articola la struttura dipartimentale.

Il funzionamento del Sistema di Governo e di AQ e dell'organizzazione del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno (vedere "Aspetto da considerare" E.DIP.2.5 del modello AVA3). Inoltre, il Dipartimento, a supporto del riesame delle attività di pianificazione, deve analizzare periodicamente gli esiti del monitoraggio delle proprie attività di ricerca e terza missione/impatto sociale, con riferimento ai risultati conseguiti e agli eventuali problemi e alle loro cause (vedere "Aspetto da considerare" E.2.1 del modello AVA3).

Il "*Glossario dei termini e dei concetti chiave utilizzati nei processi di Assicurazione della Qualità in AVA3*" (aggiornamento del 4/11/22) definisce il "Riesame" come la "determinazione dello stato di un sistema, di un processo, di un prodotto, di un servizio o di un'attività". In particolare, il glossario definisce il "Riesame del Sistema di Governo" e il "Riesame del Sistema di AQ" con riferimento all'Ateneo nel suo complesso come "l'insieme delle attività svolte dal Sistema di Governo con il supporto del Presidio della Qualità e del Nucleo di Valutazione, ciascuno per le proprie competenze, per determinare lo stato del Sistema di Governo (e del Sistema di AQ), per valutarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia nell'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ateneo e nel conseguimento degli obiettivi stabiliti."

Per analogia, non essendo prevista nel glossario una definizione specifica di Riesame con riferimento ai Dipartimenti, ma essendo comunque previsto tale processo, il "**Riesame del Dipartimento"** si può definire come quel "processo che analizza il Sistema di Governo e di AQ e l'organizzazione del Dipartimento per valutarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia nell'attuazione delle politiche e delle strategie del Dipartimento sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale e nel conseguimento degli obiettivi stabiliti e che analizza inoltre l'efficacia della pianificazione strategica attraverso l'analisi dei risultati conseguiti".

Il "**Rapporto di Riesame del Dipartimento**" è pertanto il documento, redatto secondo il modello predisposto dal Presidio della Qualità (PQ), contenente l'autovalutazione approfondita, fondata sui Requisiti di AQ pertinenti (E.DIP) e sull'analisi di opportuni indicatori, con l'indicazione puntuale dei problemi riscontrati e delle proposte di soluzione da realizzare.

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale

Il Riesame di Dipartimento Annuale è condotto dal **Gruppo di Riesame (GdR)**, in cui sono coinvolti, secondo le proprie funzioni, i seguenti attori[1]:

- **Direttore di Dipartimento[2]:** quale responsabile della qualità della didattica, della ricerca e IPS-TM, **ha la responsabilità del processo di Riesame** annuale del Dipartimento, che conduce con il supporto del Gruppo di AQ del Dipartimento;
- **Gruppo per l'AQ di Dipartimento: supporta il Direttore** nel processo di Riesame del Dipartimento e nella stesura del relativo Rapporto; qualora non siano previste le commissioni di Dipartimento di cui ai punti successivi, conduce le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS
- **Commissione didattica di Dipartimento:** se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività di didattica** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS. Per il tramite del Delegato alla Didattica di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per la Ricerca di Dipartimento:** se istituita presso il Dipartimento, **svolge il monitoraggio e il riesame per le attività di ricerca** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla Ricerca di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento:** se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività per IPS-TM** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla IPS-TM di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.

Se ritenuto utile e opportuno, alle attività del Gruppo di Riesame possono contribuire eventuali altri soggetti, coinvolti nella progettazione o gestione delle attività da analizzare (es: Delegati del Direttore che non siano già componenti del Gruppo di AQ di Dipartimento, Personale TA del Dipartimento, Presidenti di commissioni del dipartimento, Studenti e Dottorandi, …). È possibile, inoltre, coinvolgere nel Gruppo di Riesame anche persone esterne al Dipartimento e all'Ateneo che intrattengono con il Dipartimento rapporti di collaborazione significativi ai fini delle analisi richieste. È opportuno che la composizione del GdR sia formalizzata dal Direttore di Dipartimento o dal Delegato AQ di Dipartimento mediante comunicazione via mail ai componenti in sede di avvio delle operazioni di riesame.

Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale

Come tutti i processi del Sistema di AQ, il riesame deve essere opportunamente pianificato coerentemente con l'organizzazione dell'Ateneo e del proprio Sistema di AQ.

Come suggerito nel Glossario ANVUR con riferimento al riesame del Sistema di Governo e di AQ a livello di Ateneo, "la **periodicità** 'naturale' del Riesame è annuale, con una collocazione nel periodo novembre-dicembre a valle della stesura della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione e di quella del PQ, e in tempo utile per attuare le modifiche conseguenti in occasione della definizione degli aggiornamenti del sistema di pianificazione strategica e del Piano Integrato di Attività e

[1] Per favorire la leggibilità del documento si riportano qui, con alcune precisazioni, soltanto le funzioni specificatamente connesse al processo di Riesame di Dipartimento Annuale. Per l'elenco completo delle funzioni si vedano le "Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo"

[2] Nel presente documento i termini relativi a persone sono riportati nella forma maschile al solo fine di garantire una migliore leggibilità del testo, ma si riferiscono indistintamente a tutti i generi.

Organizzazione (PIAO) e, se necessario del Riesame del Sistema di Governo". Tali indicazioni possono essere quindi applicate, per analogia, anche al Riesame di Dipartimento.

Inoltre, come previsto dal *Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*, anche il riesame delle attività di pianificazione a livello di dipartimento è un'attività sistematica che deve essere svolta annualmente ed è rivolta a verificare l'efficacia della pianificazione attraverso l'analisi dei risultati conseguiti (vedere "Aspetto da considerare" E.2.1 del modello AVA3).

Coerentemente con tali indicazioni, le "**Linee guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo**"[3] prevedono che il riesame di Dipartimento sia svolto con **cadenza annuale**, di norma nell'ultimo trimestre dell'anno o comunque secondo le indicazioni fornite dal PQ.

Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo

Il riesame è documentato nel **Rapporto di Riesame di Dipartimento annuale** che viene predisposto dal **Gruppo di Riesame** e **approvato dal Consiglio di Dipartimento** che prende inoltre in carico le azioni di miglioramento di propria competenza.

Il rapporto viene trasmesso al Presidio della Qualità, che ne tiene conto ai fini della predisposizione del Riesame del Sistema di AQ e della verifica del monitoraggio dei Piani strategici dipartimentali di cui rendiconta nella propria relazione annuale.

Rappresentano **elementi in ingresso** del processo di riesame dei Dipartimento annuale[4]:

- lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami di Dipartimento;
- gli eventuali cambiamenti nei fattori esterni ed interni che sono rilevanti per il Dipartimento;
- il Rapporto ANVUR di accreditamento periodico e la relativa Relazione CEV (solo a seguito di visita);
- i risultati della VQR;
- la Relazione Annuale del Presidio della Qualità sullo stato del sistema di AQ e delle relative attività, con particolare riguardo agli eventuali aspetti da migliorare in essa evidenziati;
- la Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, con particolare riguardo alle raccomandazioni in essa contenute;
- gli esiti delle audizioni al Dipartimento condotte dal Nucleo di Valutazione con la partecipazione del Presidio della Qualità;
- gli esiti delle audizioni ai Corsi di Studio e ai Dottorati del Dipartimento condotte dal Nucleo di Valutazione con la partecipazione del Presidio della Qualità, limitatamente agli aspetti che richiedono una presa in carico da parte del Dipartimento;
- le relazioni annuali della CPDS, limitatamente agli aspetti che richiedono una presa in carico da parte del Dipartimento;
- il Piano strategico di Dipartimento;
- il budget di Dipartimento;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e gli obiettivi individuali e di struttura del Personale TA del Dipartimento;
- il sistema di deleghe di Dipartimento, gli atti di nomina di eventuali Commissioni di Dipartimento;
- i regolamenti o altri documenti di assegnazione delle risorse finanziarie, di personale, di strutture operative e scientifiche in coerenza con il modello organizzativo e gestionale dell'Ateneo;
- la documentazione relativa al Dipartimento di eccellenza;
- i risultati delle rilevazioni delle opinioni dei portatori di interesse (studenti, dottorandi, docenti, PTA,…) sui servizi offerti dal Dipartimento;

3 Approvate dal Presidio della Qualità nella seduta del 27/5/2024
4 L'elenco non è esaustivo ma dipende anche dalle peculiarità del Dipartimento

- i Rapporti di riesame Ciclico dei Dottorati e dei Corsi di Studio afferenti al Dipartimento
- il Sito Web del Dipartimento;
- le convenzioni e gli accordi con imprese, enti di ricerca, altri enti, università italiane o estere finalizzate alle attività di didattica, ricerca, IPS-TM e internazionalizzazione del Dipartimento;

Per ogni Punto di Attenzione (PdA) e sottoinsieme di Aspetti da Considerare (AdC) pertinenti, nonché con riferimento agli obiettivi-azioni-indicatori del Piano strategico di Dipartimento, il rapporto di riesame esplicita:

a) la sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame e lo stato di avanzamento degli eventuali **interventi correttivi** (diretti a risolvere il problema contingente) e **interventi di miglioramento** (diretti a rimuovere la causa del problema) già intrapresi;
b) l'analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni disponibili[5], da cui emergano sinteticamente i principali **punti di forza**, i principali **punti di debolezza** o aspetti da migliorare.

L'analisi condotta e l'esplicitazione dei punti di forza e dei punti di debolezza può riprendere e, se necessario, integrare/aggiornare i contenuti del documento di autovalutazione eventualmente redatto nel corso dell'anno in occasione delle audizioni del Nucleo di Valutazione, della visita di accreditamento periodico o su iniziativa del Dipartimento stesso.

Facendo seguito all'analisi condotta, gli **elementi in uscita** del riesame del Dipartimento annuale devono comprendere gli **interventi correttivi** (diretti a risolvere il problema contingente) e/o gli **interventi di miglioramento** (diretti a rimuovere la causa del problema) da intraprendere, sia con riferimento al Sistema di Governo e di AQ del Dipartimento, sia con riferimento agli obiettivi-azioni-indicatori del Piano strategico di Dipartimento.

[5] Per quanto riguarda i commenti a dati e indicatori si suggerisce di strutturare il commento ad esempio in questi termini:
L'andamento dell'indicatore nel periodo …. è stabile/crescente/in calo/in miglioramento/in peggioramento….
Dal confronto con il dato nazionale e macroregionale i valori si collocano in linea con…/al di sopra di…/ al di sotto di…/in controtendenza con….
Nel commentare gli indicatori messi a disposizione dall'ANVUR, è possibile inoltre fare un confronto con dati interni a disposizione del Dipartimento:
Da evidenze interne / dati interni …. si osserva che… / si ritiene che…. ci possa essere nel prossimo anno / triennio /… un mantenimento del trend…./un'inversione di tendenza….

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

FRONTESPIZIO

Informazioni generali sul Dipartimento:

Dipartimento	**Dipartimento di Scienze della Vita**
Direttore	**Prof. Ivan Donati**
Sedi su cui opera il Dipartimento	Via Piazzale Europa 1, Via Weiss n.2 Via Giorgieri 5,
Dipartimento di eccellenza *(indicare SI/NO e in caso affermativo l'anno del relativo bando)*	No
Presidente CPDS	Prof. Marco Gerdol
Commissione didattica di Dipartimento *(indicare se presente nel dipartimento)*	No
Commissione per la Ricerca di Dipartimento *(indicare se presente nel dipartimento)*	Si
Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento *(indicare se presente nel dipartimento)*	**No**

GRUPPO DI RIESAME – GdR

Indicare nella seguente tabella tutti i componenti del GdR, esplicitando per ognuno il nome, il ruolo e la funzione.

Gruppo AQ del Dipartimento	
Delegato per l'Assicurazione della Qualità *(Coordinatore del Gruppo di Riesame)*	• Prof. Marco Scocchi
Delegati del Dipartimento *(per le aree collegate al Piano Strategico dipartimentale)*	• Prof.ssa Sandra Pellizzoni, Direttrice Vicaria • Prof.ssa Germana Meroni, Delegata Ricerca Ambito Biomedico • Prof.ssa Annalisa Falace, Delegata Ricerca Ambito Ambientale Prof.ssa Cinzia Chiandetti, Delegata Ricerca Ambito Psicologico • Prof. Piero Giulianini, Delegato Didattica • Prof. Daniele Sblattero, Delegato per l'ambito tecnologico e per la valorizzazione culturale e sociale

Segretario amministrativo	• Dott.ssa Gabriella Orazi
Segretario didattico	• Dott.ssa Lorenza Riccio
Altri Componenti del GdR	
Altri Docenti del Dipartimento *(indicare funzione/ruolo e nominativo)*	• Prof. Andrea Carnaghi, coordinatore di dottorato (Neuroscienze e Scienze Cognitive) •
Personale tecnico-amministrativo *(es: referenti/responsabili di biblioteche, laboratori, …; indicare funzione/ruolo e nominativo)*	• Dott.ssa Elena Pittao supporto raccolta e analisi dati •
Studenti / Dottorandi del Dipartimento	•
Altri soggetti consultati *(es: rappresentanti delle aziende/enti,…)*	•

Il Gruppo di Riesame si è riunito, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di questo Rapporto di Riesame, operando come segue:

Data incontro	Argomenti trattati / Ordine del giorno
26/11/2024	Direttore e Delegato AQ: Analisi del modello ipotesi di divisione del lavoro:
27/11/2024	Ufficio di direzione e gruppo AQ: Analisi del modello RRC 2024 e 2023 analisi degli indicatori, prima divisione dei compiti
08/01/2025	Ufficio di direzione e gruppo AQ: lettura prima bozza e ulteriore suddivisione compiti
10/02/2025	Direttore e Delegato AQ: rilettura e adattamento del testo derivante dall'autovalutazione dell'estate 2024.
20/03/2025	Riunione del Gruppo AQ: analisi del documento, stato di avanzamento, operazioni di completamento
26/03/2025	Riunione delegate alla ricerca: analisi del documento, stato di avanzamento, operazioni di completamento
31/03/2025	Riunione del gruppo AQ completo, discussione sullo stato di avanzamento.
04/03/2025	Direttore e Delegato AQ: revisione e controlli finali

Il Rapporto di riesame è stato sottoposto al Consiglio di Dipartimento nella seduta del …/…/….
Si riporta di seguito una sintesi di quanto emerso.

AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

E.DIP.1.1 - Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

E.DIP.1.2 - Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

E.DIP.1.3 - Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.

E.DIP.1.4 - Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Il principale cambiamento avvenuto dall'ultimo documento di riesame ciclico è stato l'avvicendamento del Direttore a settembre 2024, con la conseguente nomina della nuova Direttrice vicaria e di alcuni nuovi delegati, tra cui il delegato alla didattica, alla terza missione e all'assicurazione qualità. Questo RRC rappresenta quindi il primo rapporto della nuova direzione del Dipartimento.
Il punto di attenzione E.DIP1, relativo alla visione strategica del Dipartimento, non era presente nel precedente documento di riesame (2023) e, di conseguenza, non sono state condotte analisi

pregresse su questo aspetto. Tuttavia, il Dipartimento di Scienze della Vita (DSV) ha delineato la propria visione strategica per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale attraverso tre piani strategici pluriennali: 2016–2018, 2019–2023 e 2023–2026, disponibili sul sito web del Dipartimento. https://DSV.units.it/it/dipartimento/piani-strategici.
Nel Piano Strategico (PS) del Dipartimento sono state definite le strategie per il raggiungimento degli obiettivi specifici, evidenziando da un lato il contributo alla realizzazione della strategia di Ateneo e, dall'altro, il modo in cui il Dipartimento intende perseguire la propria missione, in linea con le peculiarità delle discipline scientifiche che lo caratterizzano.

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali

- Piano strategico di ateneo
- Piano strategico di Dipartimento 2023
- Documento di autovalutazione dipartimento 2024
- Relazione annuale del NuV
- Relazione Annuale del PQ
- Rapporto di Riesame del dipartimento 2023
- Documento di autovalutazione del Dipartimento 2024

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

Piano strategico PS di dipartimento (E.DIP.1.1). Il DSV ha definito la propria visione strategica su didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale tramite la stesura del Piano Strategico (PS) 2023 – 2026 https://DSV.units.it/it/dipartimento/piani-strategici, licenziato all'unanimità dal Consiglio di Dipartimento (CdD) nella sua seduta dd. 11/10/2023 (e successive modifiche). Il PS è stato sviluppato in stretta sinergia con quello di Ateneo, condividendone gli obiettivi generali, sebbene declinati in base alle specificità del Dipartimento, e tenendo conto delle competenze e risorse disponibili (compresi i reclutamenti e le cessazioni) ma anche i possibili rischi e le opportunità derivanti dal contesto sociale, culturale ed economico nel quale il Dipartimento è inserito.

Il PS è stato costruito mediante un percorso largamente condiviso (e.g. personale docente e TA del Dipartimento, coordinatori dei CdS, rappresentanti degli studenti, rappresentanti dell'ordine degli psicologi della regione), coordinato dalla delegata per l'assicurazione della qualità (AQ). I commenti e i suggerimenti ricevuti sono stati discussi in Consiglio di Dipartimento, quando non oggetto di documenti di risposta condivisi dal Gruppo AQ del DSV a firma del direttore.

Obiettivi del PS di dipartimento (E.DIP.1.2*)*: per la natura stessa del PS, le strategie di sviluppo e gli obiettivi del Dipartimento ivi esplicitati sono tipicamente valutabili sul medio–lungo periodo. Gli obiettivi, oltre agli ambiti di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, riguardano anche altri due ambiti, e cioè "persone ed organizzazione" e "strutture, infrastrutture e sostenibilità". Nei 5 ambiti succitati sono stati inclusi, inoltre, obiettivi legati a tre temi trasversali coerenti con i fini istituzionali dell'Ateneo: "internazionalizzazione", "comunicazione", "inclusività, pari opportunità, lavoro e sicurezza". Per ciascun ambito la definizione degli obiettivi è stata preceduta da una analisi di contesto e posizionamento ed è stata definita la visione strategica che si traduce negli obiettivi individuati. L'analisi di contesto e posizionamento si è inoltre basata sull'ultimo Rapporto di Riesame approvato nel CdD del 10/05/2023 e relativo agli

anni 2021-2022 (disponibile sul sito web del DSV, all'indirizzo https://dsv.units.it/it/dipartimento/piani-strategici, aggiornato nella matrice SWOT durante il processo di stesura del Piano Strategico in base a discussione in CdD (verbale n. 229 dd. 11/10/2023). In un'ottica di concretezza e di costante monitoraggio, per ciascun obiettivo – declinato secondo una o più Azioni Strategiche – sono individuati dei referenti, le risorse (umane, finanziarie e strumentali) necessarie alla sua implementazione e degli indicatori numerici che, a partire da una baseline, consentano di appurarne il raggiungimento, attraverso una verifica svolta fino ad ora su base semestrale. Ad un primo report (30 giugno 2024) è seguita un'analisi secondo i parametri in appendice al presente documento aggiornati al 31 dicembre 2024.

Il PS DSV 2023-2026, approvato nelle sue linee generali a ottobre 2023, con l'integrazione degli indicatori a febbraio 2024, prevede nel complesso **46 azioni**. Di queste, secondo un monitoraggio aggiornato al **31 dicembre 2024**, **19 (41% del totale) sono state completate raggiungendo l'obiettivo prefissato,** 14 (30 %) sono in stato avanzato di attuazione, 10 (22%) sono ad uno stato iniziale di implementazione e solo 3 (7%) sono da iniziare.

Accordi di collaborazione e monitoraggio dei risultati (E.DIP.1.3): per il raggiungimento delle proprie strategie nell'**ambito della formazione** (Il Dipartimento gestisce 9 corsi di Laurea, di cui 6 magistrali, tre Corsi di Dottorato, e di una scuola di specializzazione in Neuropsicologia) il Dipartimento ha attivato una serie di convenzioni con enti del Sistema Trieste (tra gli altri: Area Science Park, SISSA, ICGEB, ASUGI, IRCCS Burlo Garofolo, Electra Sincrotrone, CNR, OGS), della Regione (IRCCS CRO, ARPA FVG) e Ordini professionali al fine di arricchire l'offerta formativa attraverso corsi proposti da specialisti e favorire lo svolgimento di tirocini professionalizzanti.
Numerose convenzioni sono state stipulate con molte società private, anche operanti nel campo della ricerca per lo svolgimento di tirocini curriculari:
(https://www.biologia.units.it/pagine/376/STP-INFORMAZIONI-SU-STAGE-E-TIROCINI
e https://www.biologia.units.it/pagine/7/Informazioni-sul-Tirocinio).
Per il raggiungimento delle proprie strategie nell'**ambito della ricerca** sono attive numerose convenzioni e accordi di collaborazione con imprese, enti ed aziende del territorio e non, come ad esempio AB Analitica SrL, CNR-IRIB, Incisiv Ltd, CyNexo Srl, IRCCS CRO e Burlo Garofolo, ICGEB, VivaBioCell SpA, Transactiva, Java Biocolloid Europa, Specifica Inc., Eurospital SpA, Nanodent SrL, per lo svolgimento di specifici progetti di ricerca e per il cofinanziamento di borse di dottorato anche all'interno dei programmi finanziati dal PON e dal PNRR (e.g. DM 117 del 2023; DM 630 del 2024). Sono inoltre attivate molte collaborazioni scientifiche nazionali e internazionali con un numero crescente di progetti regolamentati da MoU e PE dipartimentali e di Ateneo, che si riflettono in progetti di ricerca collaborativi e nella pubblicazione di lavori scientifici congiunti. Nel 2022, le pubblicazioni con autori internazionali erano il 53% dei prodotti scientifici del DSV, confermando una tendenza in continua crescita negli ultimi anni. Il Dipartimento gestisce il Centro Interdipartimentale di Microscopia Avanzata (CIMA), lo Stabulario, l'Orto Botanico e offre i seguenti servizi: l'*Herbarium Universitatis Tergestinae* (TSB), Servizio di sequenziamento DNA, Citometria a flusso e cell sorting e laboratorio di realtà virtuale.
Monitoraggio dei risultati: il monitoraggio dei risultati delle strategie di sviluppo del Dipartimento e del raggiungimento degli obiettivi prefissati per quanto riguarda formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale è svolto con cadenza annuale sia a livello del singolo settore scientifico-disciplinare (SSD) che a livello di Dipartimento a cura della Direzione, che coordina la raccolta dei dati e la loro elaborazione. A questo proposito il Dipartimento si è dotato di **commissioni, che lavorano in base a specifici regolamenti approvati dal CdD**
Per quanto riguarda **formazione e didattica**, il monitoraggio, coordinato dal Delegato del Direttore alla didattica e dalla Commissione Paritetica Docenti e Studenti (CPDS), è affidato ai coordinatori dei Corsi di Studio e al Gruppo AQ di ciascun CdS. Ad essi è demandata la

compilazione dei documenti relativi al processo di AQ sia a scadenza annuale (SUA-CdS, SMA) sia periodica, (Rapporto Ciclico di Riesame (RCR)), che – prima di essere presentati ed approvati dal Consiglio di Dipartimento – vengono esaminati dalla CPDS che a sua volta redige la relazione annuale CPDS.
Il **monitoraggio della ricerca** è svolto almeno annualmente dalla Direzione (Delegate alla ricerca + Direttore e Direttore vicario), coadiuvata dai rappresentanti delle aree 05 e 11B nella Commissione di Valutazione della Ricerca di Ateneo (CVR) e dalla Commissione Ricerca. Nello specifico, vengono analizzati i dati forniti dalla CVR contestualizzati al Dipartimento, valutando l'andamento della produttività scientifica negli anni sia del Dipartimento che di ogni singolo SSD, le risorse progettuali acquisite nell'ultimo quadriennio, le posizioni di dottorato e assegno di ricerca messe a disposizione. Inoltre, vengono monitorate le situazioni dei singoli ricercatori con particolare attenzione a quelli con produttività scientifica limitata come evidenziato dagli indicatori aggiuntivi della CVR. Il Direttore, sentita la commissione Ricerca, presenta l'esito dell'analisi al CdD per la sua approvazione (il più recente nel CdD di cui al verbale n. 235 dd. 07.02.2024). Altri parametri da utilizzarsi per approfondire ulteriormente l'analisi sono in corso di identificazione da parte della commissione Ricerca.

Il monitoraggio della IPS-TM è invece meno strutturato, principalmente per la difficoltà nella definizione e nella registrazione delle attività che vengono comunque svolte, e anche in numero consistente, dal personale del Dipartimento. Questo aspetto è stato evidenziato nel Rapporto di Riesame 2023 e il suo miglioramento è stato ampiamente recepito nel Piano Strategico 2023 – 2026, in particolare nell' OBIETTIVO TM-O.1 – Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM, con le relative azioni strategiche. Nello specifico, il CdD ha approvato (verbale n. 233 del 12/01/2024) le seguenti tre aree tematiche per le attività di terza missione del Dipartimento: DSV per la cittadinanza, DSV per le scuole, DSV per gli studenti universitari. Viene attualmente monitorata con continuità l'attività di terza missione dei docenti afferenti al DSV da parte del Delegato del Direttore all'IPS-TM e del personale TA incaricato. Tutte le attività dei singoli docenti vengono caricate su ArTS a cura di questi ultimi e collegate a una delle tre aree tematiche. In questo modo, nel 2024 sono state monitorate, inserite e approvate dal CdD 34 attività (2 in DSV per gli studenti universitari, 22 in DSV per la Cittadinanza e 10 in DSV per le scuole).
È invece continuo – e ritenuto soddisfacente - il monitoraggio delle attività di innovazione con uno SPIN-off attivo e il ramo d'impresa di un altro SPIN-off acquisito da altra società, 12 attività conto terzi attivate nel 2024 e 20 brevetti attivi nel 2023 (Cfr. Rapporto di Riesame 2023).

Plausibilità e coerenza degli obiettivi (E.DIP.1.4): gli obiettivi dettagliati nel PS del Dipartimento sono coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo. Inoltre, essi sono ritenuti plausibili e consistenti con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo del Dipartimento, nonché con quelle economiche, strutturali e tecnologiche. Al DSV infatti afferivano alla data del 31/12/2023 90 docenti (13 PO, 42 PA, 15 RU, 20 RTDA/B che – ricoprendo la quasi totalità delle discipline biologiche e psicologiche – consentono di garantire sia l'offerta formativa dei Corsi di Studio gestiti dal Dipartimento, anche in prospettiva dei nuovi Corsi di Laurea proposti, con un ricorso molto limitato a personale a contratto (8 % per l'A.A. 2024-25) (quasi unicamente su materie professionalizzanti), nonché la copertura di numerosi insegnamenti di ambito biologico per altri corsi di studio, in particolare di area medico-sanitaria. Complessivamente questo si riflette in una generale soddisfazione degli studenti riguardo agli insegnamenti con valori medi degli indicatori D11 e D12 (interesse e soddisfazione) nel A.A. 22/23 rispettivamente di 7,72 e 7,75, leggermente inferiori alla media di Ateneo di 8,07 e 7,99, ma comunque elevati (Cfr. Relazione CDPS dell'anno 2023) e una soddisfazione complessiva sui servizi offerti dall'Ateneo del 78,55%, appena inferiore al dato di Ateneo del 78,64% (https://web.units.it/presidio-qualità/rilevazione-opinioni-studenti-sull-esperienza-complessiva-aa-202122).

Il DSV ha una buona e consolidata produzione scientifica, come indicato dai risultati CVR degli ultimi anni che vedono l'assenza di ricercatori che non soddisfano i criteri dell'indice di produzione minima di Ateneo, caso unico in Ateneo, nonché una buona collocazione in base ai risultati nella campagna VQR2 (2015 – 2019), sebbene non si sia riusciti a rientrare nel novero dei dipartimenti che potevano proporre progetti di eccellenza, come successo nella campagna VQR1. Questi buoni risultati sono ritenuti consistenti sia con la politica di reclutamento del Dipartimento, che ha puntato su giovani ricercatori, sia con quella dell'implementazione di apparecchiature e servizi per la ricerca, indispensabili per promuovere e migliorare la qualità della stessa. Nel corso del 2024 il DSV ha proposto la chiamata diretta dei due ricercatori risultati vincitori del Bando "Rita Levi Montalcini" per l'area 05 come RTDb per aumentare ulteriormente l'impatto del Dipartimento nella ricerca attraverso il reclutamento di giovani ricercatori. Il personale TA del DSV (32 unità al 31/12/2023), oltre a garantirne la complessa gestione amministrativa, fornisce un buon supporto tecnico alla ricerca (gare per acquisto reagenti, supporto gestionale e supporto informatico) e alla didattica (assistenza tecnica laboratori didattici), grazie a nuove unità di personale acquisite negli ultimi due anni.
Punti di forza:
1. Il DSV è dotato di un piano strategico condiviso e aggiornato negli anni e predisposto in coerenza con le linee guida del PQA; 2. Il DSV conduce periodicamente il monitoraggio degli indicatori quantitativi del PS proponendo eventuali misure correttive
Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:
1) La complessità dei processi di programmazione del PS e altri processi AQ rischia di diminuire la partecipazione attiva dell'utenza nonché dei portatori di interesse esterni, rendendo il processo meno efficace 2) Il dipartimento non possiede al momento un sistema efficiente e continuo di raccolta dei dati necessari a monitorare gli obiettivi e gli indicatori del PS

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	La complessità dei processi di programmazione del PT e altri processi AQ rischia di diminuire la partecipazione attiva dell'utenza nonché dei portatori di interesse esterni, rendendo il processo meno efficace
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Sottolineare il ruolo dell'AQ nella valutazione generale del Dipartimento e dell'Ateneo.
MODALITÁ	Intervento in Consiglio di Dipartimento
RISORSE	ND
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	Il dipartimento non possiede al momento un sistema efficiente e continuo di raccolta dei dati necessari a monitorare gli obiettivi e gli indicatori del PS.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Creare un sistema di raccolta dati continuo
MODALITÁ	Incaricare unità del personale TA che si prendano in carico di raccogliere e conservare i dati

RISORSE	ND
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Delegato AQ

E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale

E.DIP.2.1 - Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

E.DIP.2.2 - Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

E.DIP.2.3 - Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.

E.DIP.2.4 - Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia.

E.DIP.2.5 - Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.2].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Il modello del presente rapporto di riesame ciclico è molto differente dal precedente. In questo PdA vengono riuniti tutti i risultati per quanto riguarda l'attuazione, il monitoraggio delle attività didattiche, di ricerca e terza missione, per le quali nel precedente rapporto erano stati individuati numerosi interventi correttivi e di miglioramento. Sono state riportate le aree da migliorare ritenute maggiormente significative e sono stati riportati gli esiti degli interventi correttivi:

Didattica

1**. Limitare ulteriormente il numero di CdI con valutazioni problematiche.**
Esito: La numerosità dei CdI con valutazioni critiche è molto bassa e si attesta al 7% del numero totale (20 su 288 nell'AA 2023/2024), 3 CdS non presentano CdI con valutazioni critiche. I CdI con valutazioni problematiche sono tenuti sotto costante osservazione da parte della CPDS DSV e vengono comunicati annualmente ai coordinatori del CdS e al CdD.

2. Numerosità limitata di studenti stranieri iscritti alle LM.
Esito: La laurea internazionale in Neuroscienze ha notevolmente incrementato la presenza di studenti provenienti da università straniere, raggiungendo nel 2024-25 il 30% degli iscritti. L'erogazione del corso totalmente in lingua inglese potrebbe favorire l'aumento degli studenti stranieri anche in altri CdS.

Dottorato

1. Permanenza all'estero dei Dottorandi (anche se gli anni presi in considerazione non sono molto significativi causa pandemia).
Esito: Il Nucleo di Valutazione (Seduta n.1 del 09.01.2025) riporta che i Dottori di ricerca con titolo conseguito negli ultimi 3 anni solari che hanno svolto periodi all'estero per almeno 90 giorni, anche

non consecutivi all'estero, risultano essere 8.3% degli iscritti per il Corso di Dottorato in Ambiente e Vita, 0% per il Corso di Dottorato in Biomedicina Molecolare, il 17.6% degli iscritti per il Corso di Dottorato in Neuroscienze e Scienze Cognitive. La criticità emersa per il Dottorato in Biomedicina Molecolare è tuttavia bilanciata dal dato relativo agli iscritti al 38° ciclo, il 19% dei quali ha già svolto o è in procinto di svolgere periodi di studio e ricerca presso istituzioni estere (Verbale n. 247, dd 7 ottobre 2024, Allegato 1.).

2. Supporto amministrativo per la gestione dei corsi di dottorato attraverso l'identificazione di compiti organizzativi e gestionali specifici.
Dal 2024 è operativa un'unità di personale reclutato con bando annuale (co.co.co.), che sarà rinnovato nel 2025, con funzioni di supporto per la gestione delle pratiche ammnistrative relative agli studenti dei dottorati di pertinenza del dipartimento. L'efficacia dell'azione è in fase di monitoraggio

Ricerca: Produzione scientifica:

1) **Incrementare la produzione scientifica con pubblicazioni su riviste ad alto impatt**o.
Azione: Fornire servizi all'utenza per migliorare la qualità dei lavori, identificare la migliore collocazione editoriale e facilitarne quindi la pubblicazione.
Esito: nel corso del 2024 sono stati acquistati e/o promossi servizi e attività per il miglioramento delle abilità linguistiche, con particolare riferimento all'acquisto di 25 licenze Instatext, e alla partecipazione a corsi di lingua inglese offerti dal CLA con 22 docenti partecipanti. Sono stati acquistati, inoltre, strumentazioni e software atti a migliorare modalità di ricerca nei tre ambiti (Qualtrics core XM, SurveyMonkey, Dinamic Light Scattering per sistemi nano-strutturati - Zetasizer LAB – Blue Label, Malvern Pananalytical e il microscopio a fluorescenza ZOE, acquisto di 180 licenze per l'utilizzo del software Biorender).

2) **Promuovere e implementare le buone prassi della strategia Open Science:**
Azione: Promuovere la pubblicazione degli articoli scientifici su riviste Open Access seguendo al tempo stesso la strategia Open Science della Comunità Europea.
Esito: è stato realizzato un fondo dipartimentale a sostegno delle pubblicazioni open science di 10.000,00 euro

Terza missione:
Implementare il monitoraggio dell'impatto delle attività di Public Engagement del DSV.
Azione: sensibilizzare i docenti all'utilizzo delle piattaforme a disposizione dell'Ateneo (ArTS) e Wooclap per migliorare il monitoraggio e la valutazione delle azioni proposte
Esito: obiettivo parzialmente raggiunto. E' stato Identificato il personale tecnico dedicato a raccogliere le attività di TM e immissione dei dati sulla piattaforma ArtTS

internazionalizzazione della Terza missione:
Azione: Incrementare il numero di attività di Public Engagement con impatto internazionale
Esito: la direzione con il delegato TM-IPS ha preso contatti con gli enti regionali in particolare con Il Team SelectFVG, nell'ambito di Agenzia Lavoro & SviluppoImpresa che è il primo punto di contatto per chi vuole fare impresa in Friuli Venezia Giulia. Sono stati ampliati anche i contatti con il cluster scienze della vita FVG.
Una prima azienda US operante nell'ambito biomedico ha formalizzato l'intenzione di stabilire una sede operativa a Trieste.

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

ASPETTO DA MIGLIORARE	
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	
RISULTATI OTTENUTI	
INDICATORE DI MONITORAGGIO	

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

- Relazione annuale del NuV
- Relazione annuale del PQ
- RRC del DSV 2023
- Documento di autovalutazione DSV del 2024
- Relazioni annuali CPDS 2022 e 2023
- SMA 2022 e 2023 dei CdS gestiti dal dipartimento
- Rapporti di riesame dottorati 2024
- Questionario soddisfazione dottorandi 2024
- Indicatori del cruscotto ANVUR (codice I.0.0.A, I.0.0.B, I.0.0.C,)
- Indicatori del Piano Strategico 2023-2026
- Indicatori di Ateneo forniti dal Tableau (indicatori di produttività scientifica ASN)
- esiti valutazione CVR 2023

Indicatori quantitativi:

- Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.A cruscotto ANVUR)
- Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.B cruscotto ANVUR)
- Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.C cruscotto ANVUR)
- risultati VQR
- indicatori di produttività scientifica ASN
  - esiti valutazione CVR (docenti che non soddisfano Ipm; docenti senza produzione scientifica) Indicatori del Piano Strategico 2023-2026

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Commento agli indicatori quantitativi:

Ricerca

Produzione scientifica

L'analisi dei dati relativi alla produzione scientifica relativa alla CVR 2023 e 2024 fa osservare un Ipm raggiunto positivamente dal personale docente afferente al DSV, ad eccezione di una singola unità di personale.

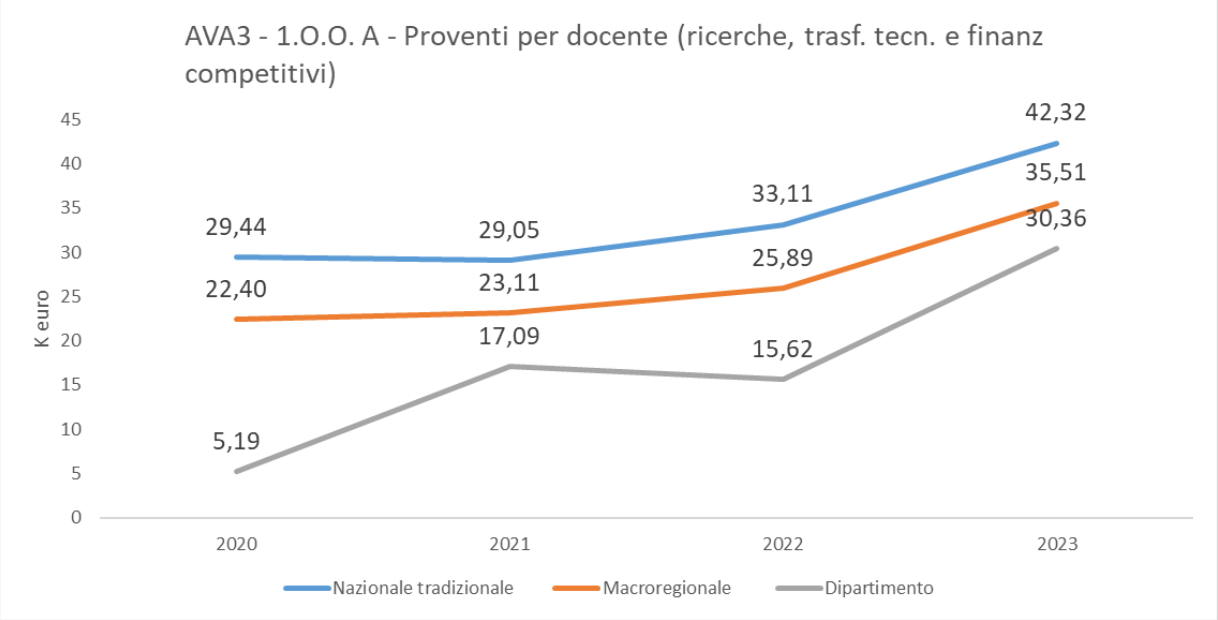
Indicatori di produttività scientifica ASN L'analisi degli indicatori di produttività scientifica come descritti attraverso l'indi dall'ASN, inoltre, evidenzia l'elevata e costante attività di ricerca del personale docente afferente al DSV come riportato nella seguente tabella con le percentuali di superamento di nessuna, una, due o tutte e 3 le soglie ASN, come presentato in tabella 1:

Tabella 1

	SOGLIE SUPERATE DOCENTI DSV			
	0	1	2	3
COMMISSARI	24%	9%	17%	51%
PRIMA FASCIA	15%	6%	8%	72%
SECONDA FASCIA	7%	8%	9%	76%

Progetti competitivi e altre attività di ricerca - Cruscotto ANVUR **(progetti competitivi)** Come si può osservare dal grafico, relativo al quadriennio 2020-2023 (grafico 1), il DSV si sta sensibilmente avvicinando al dato nazionale e macroregionale, con un aumento di circa euro 20k nell'arco temporale considerato.

Grafico 1

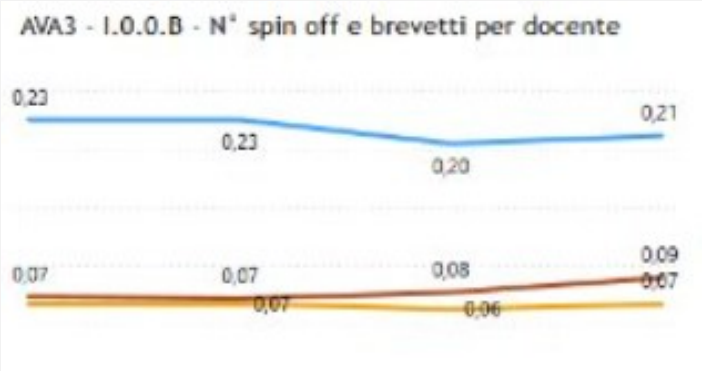


Relativamente ai contratti conto terzi che sono stati presi in carico presso il DSV, 20 sono i contratti attivi, di cui 12 avviati nel corso del 2024.

Attività di terza missione

Spin off e brevetti - Cruscotto ANVUR
Come si può osservare dal grafico 2, il DSV si rimane posizionato, nell'arco temporale in modo stabile ad un livello nettamente superiore (valore quasi doppio) rispetto sia al dato nazionale che macroregionale.

Grafico 2



Rispetto all'internazionalizzazione della ricerca, nel precedente RRC era emerso che il 34% delle pubblicazioni dei docenti afferenti al DSV includeva co-autori di centri di ricerca stranieri e, nell'ultimo anno, si è rilevato un incremento pari al 20%.

Produzione e gestione di beni artistici e culturali

Relativamente alla produzione e gestione di beni artistici e culturali, all'ambito psicologico, è terminato il lavoro di catalogazione delle tavole scientifiche di Gaetano Kanizsa (1913-1993) che andranno a comporre il Fondo Gaetano Kanizsa, già oggetto di una mostra presso il museo di arte moderna "Revoltella" di Trieste.

Il DSV, inoltre, gestisce l'erbario dell'Università degli Studi di Trieste (Herbarium Universitatis Tergestinae, TSB), uno dei 68 erbari italiani riconosciuti internazionalmente. Si divide in una Sezione Fanerogamica, con circa 140.000 campioni, e una Sezione Crittogamica, con la sezione algologica (ca. 5.400 campioni), lichenologica (ca. 45.000 campioni), briologica (ca. 1.000 campioni) e pteridologica (ca. 2.500 campioni). Le collezioni sono accessibili su richiesta presso il DSV. Nel 2022 in particolare è iniziata la digitalizzazione dei campioni dell'erbario pteridologico, che sarà presto estesa a quello fanerogamico. Nel 2022 è stata completata la georeferenziazione di tutti i campioni di licheni raccolti su suolo nazionale, con successiva pubblicazione del dataset su rivista open (2023). È in fase di realizzazione un portale per l'accesso virtuale all'erbario.

Il DSV è anche presente nel comitato scientifico del Sistema Museale di Ateneo dell'Università degli Studi di Trieste (smaTs).

Didattica

Attività didattica: Dalle 9 relazioni annuali redatte dalla CPDS-DSV relative ai corsi attivi nel AA 23/24 si evince un buon andamento globale nella valutazione SISValDidat dei CdS del DSV. Questo risultato è in parte spiegato dall'ottimo risultato dei CdS-LM di ECOLOGIA ECOLOGIA E SOSTENIBILITÀ DEI CAMBIAMENTI GLOBALI (8.58, media D1-D12) e PSICOLOGIA (8.56, media D1-D12). Il primo è un CdS attivato nell'AA 22/23, che nello scorso AA aveva potuto ricevere una valutazione soltanto parziale, basata sui soli CdI erogati al primo anno, mentre il secondo aveva già registrato un'ottima valutazione globale nel precedente AA (8.71). Gli altri CdS del DSV mantengono ottimi livelli di valutazione come il precedente AA (media D1-D12

degli altri CdS = 8.08, in aumento rispetto al precedente AA). Non emergono particolari criticità, con valutazioni complessive sempre superiori a 7 e in particolare le voci relative ad organizzazione e qualità della docenza (da D6, D7, D11 e D12) risultano in tutti i casi essere superiori a 7.40.
La soddisfazione media complessiva della didattica a distanza (D13) a livello dipartimentale raggiunge un valore di 8.64. I CdI con valutazioni < 6 rimangono in numero contenuto, riguardando nella maggior parte dei casi insegnamenti già precedentemente attenzionati da parte dei Coordinatori. Dai dati dei singoli CdS, emerge comunque per la maggior parte dei CdS del DSV che le valutazioni critiche < 6 si siano complessivamente ridotte negli anni e sostanzialmente concentrate su pochi CdI, per quanto alcune situazioni da attenzionare riguardino CdI di recente istituzione e pertanto mai oggetto di precedenti valutazioni. Le conclusioni delle SMA dei 9 CdS del DSV riportano un andamento complessivo degli indicatori "soddisfacente" in 5 casi e "positivo" in 4. L'attrattività è elevata, stabile o in miglioramento. Alcuni punti critici evidenziati in alcuni CdS riguardano la percentuale bassa di CFU conseguiti all'estero, i tempi di completamento del percorso formativo, e alcuni aspetti organizzativi e didattici. Tutti i coordinatori evidenziano puntualmente le criticità e propongono azioni di supporto per il miglioramento.

Dottorati
Tutti e tre i Corsi di Dottorato evidenziano la necessità di potenziare l'internazionalizzazione dei Corsi **(D.PHD.1, RdR)**, con particolare attenzione alla mobilità internazionale. A tale scopo, si prevede di: ampliare l'offerta formativa in lingua inglese per favorire la mobilità incoming; rendere più attrattivo il periodo di studio all'estero, valorizzandone i vantaggi, come il conseguimento del titolo di *Doctor Europaeus*; informare e supportare gli studenti nell'accesso a fondi aggiuntivi, come le borse *Erasmus+*; rafforzare le reti di collaborazione internazionale dei Collegi di Dottorato. A fronte di una buona produzione scientifica **(D.PHD.2, RdR)**, i Corsi di Dottorato evidenziano la necessità di: potenziare la strumentazione, anche intercettando le opportunità offerte da bandi ad hoc; ottimizzare il monitoraggio e l'accesso ai fondi del 10% destinati alla ricerca, in collaborazione con la Segreteria Amministrativa del Dipartimento, attraverso report periodici sui costi sostenuti e sui residui; rivedere, in fase di accreditamento, l'offerta formativa anche in funzione del consolidamento delle conoscenze funzionali alla produzione scientifica. Tutti e tre i Corsi di Dottorato riconoscono la rilevanza delle opinioni degli studenti nelle fasi di progettazione e revisione del piano formativo e degli obiettivi del Corso di Dottorato **(D.PHD.3, RdR)**. A tale scopo, vengono pianificate modalità di rilevazione delle opinioni degli studenti, sia attraverso questionari online sia mediante incontri collegiali, al fine di istituire un monitoraggio periodico; è inoltre incentivato il coinvolgimento dei rappresentanti degli studenti durante le riunioni dei Collegi.

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.2.1: Organizzazione funzionale Dip. Il DSV si è dotato di una organizzazione strutturata permanente, articolata in Commissioni, Gruppi di lavoro, Referenti e Delegati, per programmare, realizzare e monitorare le azioni intraprese in base alle proprie strategie al fine di garantire e ove possibile migliorare la qualità di didattica, ricerca e IPS/TM. In dettaglio (vedi anche E.DIP.1.3):
Organizzazione per la didattica
All'organizzazione delle attività riguardanti l'area della didattica prendono parte: Delegato del Dipartimento alla didattica; Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS), composta da 4

docenti e 4 studenti (in rappresentanza dei tre ambiti dei Corsi di Studio); Consigli dei Corsi di Studio (CdS) e relativo Coordinatore; Commissioni didattiche del CdS in genere con composizione coincidente con quella delle Commissioni AQ e Commissione Tirocini Integrata; referenti per l'orientamento in ingresso e in uscita; referenti per Internazionalizzazione (traineeships & Erasmus) e tutor disabili e DSA.

Organizzazione per la ricerca

All'organizzazione delle attività riguardanti l'area della ricerca prendono parte le Delegate del Dipartimento alla ricerca (una per ciascuno dei tre ambiti: biomedico, eco-ambientale, psicologico); i rappresentanti dell'area 05 – Scienze biologiche e 11B – Scienze Psicologiche nella Commissione di Valutazione della Ricerca di Ateneo (CVR); la commissione Ricerca in base al regolamento di dipartimento (Regolamento: https://dsv.units.it/it/dipartimento/organi-dipartimento/commissione-ricerca); i collegi di Dottorato e relativi Coordinatori e vice-coordinatori; dal referente di dipartimento per la cooperazione allo sviluppo.

Organizzazione IPS/TM

Per tutte le attività IPS-TM è prevista la supervisione da parte del delegato del Direttore che si occupa anche di trasferimento tecnologico che comprende i contatti con aziende, enti di ricerca e spin-off, *core facilities*. A seguito della pubblicazione delle Linee Guida per l'Impegno Pubblico e Sociale – Terza Missione dell'Università di Trieste, lo stesso delegato è stato designato sia per la valorizzazione culturale e sociale che per l'ambito tecnologico. Un componente del personale tecnico-amministrativo è stato designato come referente tecnico per seguire e monitorare le attività di IPS-TM. La stessa persona fa parte del Gruppo di lavoro per il monitoraggio delle attività di ricerca e terza missione. Delegato del Direttore e designata del personale Tecnico amministrativo coordinano a livello dipartimentale le attività di IPS-TM, vigilano sull'inserimento delle varie attività nei moduli ArTS dedicati, promuovono lo sviluppo di collaborazioni dipartimentali e interdipartimentali finalizzate alla proposta di progetti di IPS-TM.

E.DIP.2.2 programmazione del lavoro del personale TA: l'organizzazione e la programmazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo, che riguarda prevalentemente la gestione amministrativa ed il supporto tecnico alla ricerca e alla didattica, **vengono gestite in maniera coordinata dal Direttore, dal Segretario Amministrativo e dal Segretario Didattico.** Gli obiettivi individuali e di struttura vengono annualmente definiti all'interno del **PIAO di Ateneo** (https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=perfpiano). Il Direttore incontra tutto il personale tecnico con scadenza mensile e gli esiti degli incontri sono verbalizzati e resi disponibili nella sezione interna della pagina web del Dipartimento (https://www2.units.it/dsvpick/gestionedocumentale/visualizza/4%2B-%2BPersonale).

Il recente Piano Strategico 2023 – 2026 ha individuato obiettivi specifici, in coerenza con quello di Ateneo, puntando a migliorare ulteriormente l'efficienza dell'organizzazione. In particolare, il Dipartimento intende valorizzare la formazione del PTA (Obiettivo ORG-O.2, azione strategica ORG-O.2-A.1 e ORG-O.2-A.4), promuovendo la partecipazione a percorsi di formazione e aggiornamento sempre più rispondenti ai bisogni del personale, con particolare riguardo ai temi della sicurezza, delle pari opportunità, delle nuove tecnologie e alla conoscenza e pratica delle lingue straniere, anche tramite l'investimento di risorse dipartimentali (*vide infra*) ed integrandosi con i corsi offerti dall'Ateneo. Il Dipartimento favorisce inoltre la partecipazione del PTA alla mobilità Erasmus dedicata. L'efficacia delle azioni intraprese a livello di personale TA viene periodicamente monitorata dall'analisi degli indicatori relativi a ciascun obiettivo e dal raggiungimento degli obiettivi definiti dal PIAO.

E.DIP.2.3 sistema di assicurazione della qualità di dip: Il DSV è dotato di un Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo (vedi anche E.DIP.1.3)

(https://dsv.units.it/it/dipartimento/assicurazione-qualita) di cui fanno parte: il Gruppo AQ di Dipartimento (vedi di seguito); la Direzione del Dipartimento; i Delegati del Direttore; la Giunta di Dipartimento; il Consiglio di Dipartimento; la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS); i Coordinatori, i gruppi per AQ e Consigli di Corsi di studio;
la Segreteria amministrativa e la Segreteria didattica.
Gruppo AQ di Dipartimento è composto dai seguenti delegati: AQ, Ricerca, Didattica, IPS/TM, segretario amministrativo e didattico.
Il delegato AQ è componente del PQA di Ateneo plenario (vedi regolamento https://web.units.it/presidio-qualita) e fa da tramite tra il Sistema di AQ di Ateneo e quello del Dipartimento.
E.DIP.2.4: Analisi periodica degli esiti del monitoraggio: Il monitoraggio dei risultati della didattica, della ricerca, del dottorato e della TM/IPS del Dipartimento e del raggiungimento degli obiettivi prefissati dal PS viene effettuato tramite la redazione del Rapporto di Riesame del Dipartimento, con cadenza pressoché annuale a partire dal 2020. In questo documento viene analizzato ogni singolo aspetto, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Piano Strategico, le motivazioni per l'eventuale scostamento proponendo – ove necessario – azioni migliorative o di mitigazione, anche per allineare le strategie del Dipartimento al contesto sociale, culturale ed economico in continua mutazione. I Rapporti di Riesame sono disponibili nell'area pubblica del sito web del DSV. https://dsv.units.it/it/dipartimento/piani-strategici
Inoltre, la performance nella ricerca viene analizzata e discussa ogni anno in CdD nei mesi precedenti la programmazione del personale docente. Analogamente il CdD analizza annualmente i documenti prodotti dai CdS relativi alla qualità della didattica (SMA, SUA-CdS, Rapporto Ciclico di Riesame) e la relazione annuale della CPDS.

E.DIP.2.5: riesame interno del SAQ. Il sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento viene periodicamente sottoposto a riesame interno a cura del Direttore, di concerto con il Delegato AQ del Dipartimento e la Segreteria Didattica e Amministrativa in particolare per quanto riguarda la gestione documentale. Il Dipartimento segue inoltre le linee guida del PQA che hanno tra l'altro portato alla individuazione del delegato AQ del Dipartimento.

Punti di forza:

1. Il DSV si è dotato di un sistema di Assicurazione della Qualità che è coerente con le linee guida del PQA;

2. Il DSV sta regolarmente conducendo il monitoraggio dei risultati delle sue attività proponendo eventuali misure correttive.

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

1. Le azioni di registrazione e monitoraggio, in particolare quelle delle attività di IPS-TM, hanno ancora margini di miglioramento;
2. Una parte delle attività internazionali in essere nel dipartimento non viene formalizzata attraverso protocolli specifici (MoU e PE)
3. IL dipartimento al momento non coinvolge per il riesame del sistema di assicurazione Qualità stakeholders esterni

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	1. Le azioni di registrazione e monitoraggio, in particolare quelle delle attività di IPS-TM, hanno ancora margini di miglioramento.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Motivare i docenti a pianificare, comunicare e monitorare le attività di IPS-TM svolte.
MODALITÁ	Sensibilizzazione in Consiglio di Dipartimento.
RISORSE	ND
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore e delegato IPS-TM

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	2. Una parte delle attività internazionali in essere nel dipartimento non viene formalizzata attraverso protocolli specifici (MoU e PE)
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Agevolare l'iter burocratico e sensibilizzare il personale docente dell'importanza
MODALITÁ	Supporto diretto della referente alle attività di cooperazione allo sviluppo e internazionalizzazione
RISORSE	ND
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore e Referente specifico

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	3. Il dipartimento al momento non coinvolge per il riesame del sistema di Assicurazione Qualità stakeholders esterni
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Individuare e coinvolgere stakeholders esterni
MODALITÁ	Contatti diretti o attraverso SIS-FVG
RISORSE	ND
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Gruppo AQ

E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

E.DIP.3.1 - Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.2 - Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.3 - Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.3.4 - Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

Nel precedente Rapporto di riesame era stato riportato come il DSV gestisca il budget più consistente tra tutti i dipartimenti dell'Ateneo, avendo in carico due servizi di Ateneo (Stabulario e Microscopia Elettronica, ora incorporato nel CIMA).
Nell'anno 2023 la previsione di budget definitiva per il DSV si è attestata a euro 1.995.956,92 con una disponibilità residua al 31/12/2023 di euro 81.824,87 (4 %). Il confronto tra previsione definitiva, il totale delle scritture contabili e la somma disponibile al 31/12 è riportato nella tabella seguente (in euro):

	Previsione definitiva	Totale scritture	Disponibile 31/12/23
Costi	1.057.117,92	1.008.531,50	48.586,42
Investimenti	868.839,00	866.910,15	1.928,85

Costi
Le previsioni definitive di costo sono state rispettate per quel che riguarda i laboratori di ricerca (euro 74.732,26 vs euro 74.731,04; disponibile residuo euro 1,22) e i laboratori didattici (euro 29.988,96 vs euro 29.988,89; disponibile residuo euro 0,07). Per quanto riguarda le assegnazioni

del Fondi di Ricerca d'Ateneo (FRA), è stata completamente utilizzata l'assegnazione del 2022 (euro 23.132,35) mentre si è realizzato un residuo positivo tra previsione definitiva e totale delle scritture per il FRA 2023 (euro 20.773,43 vs euro 18.282,33; disponibile residuo euro 2.491,10 (12 %)). Per i servizi agli studenti, a fronte di una assegnazione definitiva di euro 83.171,98 sono stati utilizzati euro 79.585,95 (disponibile residuo euro 3.586,03 (4 %)). La previsione definitiva dei costi relativi ai Corsi di laurea di I e di II livello è stata di euro 104.768,20 mentre il totale delle scritture è stato di euro 98.582,24 (disponibile residuo euro 6.185,99 (6 %)). Un residuo maggiore si è invece realizzato per la scuola di specializzazione e per i Dottorati. Infatti, per la scuola di specializzazione sono stati assegnati, in via definitiva, euro 2.612,00 mentre sono stati utilizzati euro 1.752,08 (disponibile residuo euro 859,92 (33 %)). Per quanto riguarda i dottorati, a fronte di una previsione definitiva di euro 17.639,45 le scritture definitive sono state di euro 8.759,02 (disponibile residuo euro 8.880,43 (50 %)). Una leggera disponibilità si è poi realizzata per le Collezioni botaniche dove, a fronte di una previsione definitiva di euro 31.639,67 sono stati utilizzati euro 25.336,44 (disponibile residuo euro 6.303.23 (20%)). Per quel che riguarda il servizio dello Stabulario, a fronte di una previsione definitiva di euro 555.957,67 sono stati utilizzati un totale di euro 546.329,31 (disponibile residuo euro 9.628,36 (2 %)). In merito al fondo FFO di Ateneo, a fronte di una previsione definitiva di euro 85.301,92, sono stati utilizzati euro 81.466,29 (disponibile residuo euro 3.835,63 (4 %)).

Investimenti

Le previsioni di costi per investimenti sono state rispettate sia per i laboratori didattici che di ricerca. Nello specifico, a fronte di una previsione definitiva per i laboratori didattici di euro 38.107,99, sono stati utilizzati fondi per euro 38.029,96 (disponibile residuo di euro 75,03 (0,2 %)). Per i laboratori di ricerca è stata fatta una previsione definitiva di costo di euro 65.777,5 e sono state registrate scritture contabili per euro 65.775,15, con un disponibile residuo di euro 2,35. Per quanto riguarda il servizio dello stabulario, è stato completamente utilizzato lo stanziamento previsto di euro 82.023,35.

Per i servizi agli studenti, a fronte di una previsione definitiva di euro 33.000,00 per gli investimenti, sono effettivamente stati utilizzati euro 32.940,00 (residui disponibili euro 60). Per le attività di ricerca, la previsione definitiva di spese per investimenti è stata di euro 579.580,50 a fronte di un utilizzo complessivo di euro 578.903,50 (residui disponibili euro 677.08). Infine, per quel che riguarda lo stanziamento dell'FFO per il dipartimento, a fronte di una previsione definitiva di euro 70.349,62 la somma delle scritture contabili assomma a euro 69.238,23 (residui disponibili euro 1.111,39 (2 %)).

Ricavi

Complessivamente, i ricavi dalla fornitura di servizi, a fronte di una previsione definitiva di euro 70.000,00, hanno visto un totale delle scritture contabili di euro 38.690,40, con una contrazione rispetto alle attese di euro 31.309,60. Nello specifico, un ricavo di euro 1.577,50 è stato realizzato dalle attività del Centro Interdipartimentale di Microscopia Avanzata (CIMA) mentre ulteriori ricavi per euro 37.096,72 sono stati realizzati in relazione alle attività del servizio dello stabulario.

Conclusioni

L'anno 2023 il DSV si è caratterizzato per una buona programmazione delle spese ordinarie (scostamento tra previsione definitiva e scritture contabili di euro 48.586,42 con uno scostamento del 5 %) e per una ottima programmazione delle spese di investimento (scostamento tra previsione definitiva e scritture contabili di euro 1.928,85 corrispondente a meno dell'1 %).

Nel precedente rapporto era stata segnalata una criticità per quanto riguarda l'utilizzo del fondo

del 10% per la ricerca assegnato ad ogni studente del dottorato, con una restituzione di circa il 20% del finanziamento disponibile, che riguardava soprattutto dottorandi che non gravitano su docenti DSV.
Grazie alla rendicontazione e chiusura di diversi progetti di ricerca, la disponibilità sul progetto RESRIC-DSV, che rappresenta la fonte di finanziamento per specifici investimenti ritenuti strategici per il Dipartimento, è incrementata. Permangono ancora esposizioni debitorie a carico di due borse di dottorato già D.M. 352 che non sono state co-finanziate dall'ente esterno, con conseguente perdita della quota ministeriale. È invece importante la dotazione residuale nella disponibilità (al 31/12/2022) di alcuni docenti del Dipartimento, che ammontava a 827.125,01 euro (in leggero incremento rispetto al 2021).

ASPETTO DA MIGLIORARE	Supporto economico ai nuovi ricercatori, che deve essere incrementato ed esteso temporalmente
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	Riserva di risorse provenienti dal Fondo di ricerca di Ateneo (FRA) per i ricercatori neoassunti.
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	Concluso
RISULTATI OTTENUTI	Fondi affidati ed utilizzati dai ricercatori neoassunti
INDICATORE DI MONITORAGGIO	Importo complessivo messo a disposizione dei ricercatori neoassunti (euro 5.000,00 per un ricercatore neoassunto)

ASPETTO DA MIGLIORARE	Completo utilizzo delle risorse del 10% da parte dei dottorandi;
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	Relazioni al Consiglio di Dipartimento sui residui non utilizzati durante l'anno in modo da sollecitarne l'utilizzo.
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	Concluso
RISULTATI OTTENUTI	Sensibile riduzione delle risorse residue non utilizzate dai dottorandi
INDICATORE DI MONITORAGGIO	Valore complessivo dei residui non utilizzati.

ASPETTO DA MIGLIORARE	Uso delle risorse finanziarie ("Resric docenti") che non hanno effettiva mobilità in entrata e in uscita da più di tre anni.
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	Monitoraggio semestrale delle risorse finanziarie dei docenti.
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	Appena avviata.
RISULTATI OTTENUTI	Definizione della consistenza finanziaria per singolo docente.
INDICATORE DI MONITORAGGIO	Consistenza delle risorse per singolo docente.

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, …)

- Relazione di Bilancio del Dipartimento di Scienze della Vita del 2024

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroregionali, laddove possibile

- Monitoraggio utilizzo budget per obiettivi Piano strategico (sia solo costi che costo-to-cost) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)

Commento agli indicatori quantitativi:

Ricavi

Nel 2024 si rileva un aumento sensibile dei proventi da ricerche con finanziamenti competitivi (CTC). Infatti, nel 2023 questa voce ammontava ad un totale di euro 2.530.074,39 mentre nel 2024 si attesta al valore di euro 2.692.461,88, con un aumento di euro 162.387,49 (aumento 6 %). Nello stesso arco di tempo, c'è stato un aumento dei ricavi per le prestazioni di ricerca per conto terzi (CTC) di euro 74.553,25, da euro 151.790,23 del 2023 a euro 226.343,48 del 2024 (aumento 49 %). In aggiunta, si è verificato anche un aumento del trasferimento di conoscenza, che include prestazioni di formazione per conto terzi e altri servizi conto terzi. Dal totale (CTC e solo costi) di euro 50.740,05 del 2023 si è passati ad un totale di euro 123.323,17 nel 2024, con un aumento di euro 72.583,12 (243 %). Si è avuta una contrazione di euro 255.259,20 (22 %) dei contributi da MUR, amministrazioni centrali, Regioni e province, Amministrazioni locali, Unione europea e altri organismi internazionali, da euro 1.176.558 del 2023 a euro 921.299,20 del 2024.

Spese

Nel 2024 si è realizzato un aumento notevole delle collaborazioni scientifiche (collaboratori, assegnisti, ecc) (CTC e solo costi), da euro 699.673,66 del 2023 a euro 982.342,06 del 2024, con un aumento di euro 282.668,40 (40 %). Il costo dei docenti a contratto (solo costi) è passato da 33.085,84 del 2023 a euro 56.819,02 del 2024, con un aumento di euro 23.733,18 (72 %), sostanzialmente determinato da un aumento dei compensi per la docenza sostitutiva. In aggiunta, si è realizzato un aumento (CTC e solo costi) della spesa di personale dedicato alla didattica e alla ricerca di euro 10.726,58 (12 %), passando da euro 89.245,13 nel 2023 a euro 99.971,71 del 2024. Un ulteriore aumento della spesa (CTC e solo costi) si è riscontrato per il costo di sostegno agli studenti, da euro 614.726,82 del 2023 a euro 665.771,30 del 2024, con un aumento di euro 51.044,48 (8 %). Questo è stato essenzialmente determinato da un aumento di euro 25.173,12 per la spesa di Tutor ex DM 198/03 (da euro 34.604,21 del 2023 a euro 59.777,33 del 2024), di euro 13.412,37 per la spesa di borse di studio (da euro 7.916,67 del 2023 a euro 21.329,04 del 2024) e di euro 15.457,27 delle borse di studio di dottorato di

ricerca (da euro 542.653,47 del 2023 a euro 558.110,74 del 2024). Per quanto riguarda l'attività editoriale, c'è da registrare un aumento delle spese per le pubblicazioni in open access (CTC), da euro 13.636,92 del 2024 a euro 19.704,78 del 2024, con un aumento di euro 6.067,86 (44 %). Va sottolineato come nel 2024 ci sia stato un notevole aumento delle spese di manutenzione. In particolare, si riscontra un aumento di euro 12.156,88 (26 %) per la manutenzione ordinaria impianti (da euro 47.119,63 del 2023 a euro 59.376,51 del 2024) e di euro 33.259,38 (45 %) per la manutenzione ordinaria delle attrezzature (da euro 74.004,34 a euro 107.263,72 del 2024). C'è stata, al contrario, una contrazione delle spese (CTC e solo costi) per le consulenze in ambito amministrativo e tecnico di euro 9.035,42 (da euro 18.572,08 del 2023 a euro 9.536,66 del 2024) e per l'organizzazione di manifestazioni e convegni di euro 4.970,34 (da euro 21.326.52 del 2023 a euro 16.356,18 del 2024). Nel corso del 2024 c'è stato un notevole aumento delle spese per licenze di software scientifico (solo costi), da euro 1.809,02 del 2023 a euro 82.468,69 del 2024, anche per effetto dell'acquisto di nuove licenze di software per le attività di ricerca (Piattaforma QUALTRICS CoreXM e Biorender). Al contrario, va segnalata una notevole riduzione delle spese per strumentazione scientifica (CTC e solo costi), da euro 898.502,24 del 2023 a euro 209.992,52 del 2024 per effetto del bando di Ateneo "Grandi Strumenti" del 2023.
Complessivamente, il bilancio del DSV per l'anno 2024 si compone di un totale di euro 10.272.018,03 per la parte Cost To Cost e di euro 1.562.710,37 per la parte solo costi, con un totale di euro 11.834.728,40, in aumento di euro 590.864,84 rispetto a quello del 2023.

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

L'analisi del bilancio complessivo del DSV mostra una bona capacità di attrarre fondi sia da progetti competitivi sia da contratti di conto terzi. Si rileva un aumento delle spese per la didattica e per i Tutor didattici che si sono rivelati molto utili per il supporto alle studentesse e agli studenti. Va sottolineato un aumento notevole dei costi per le manutenzioni che è destinato, probabilmente, ad aumentare ulteriormente per via della vetustà di alcuni strumenti e per le necessità di manutenzione specifica delle strumentazioni di recente acquisizione. Questo specifico aspetto andrà monitorato con attenzione negli anni.
Va sottolineato che nel corso del 2024, grazie ad un attento monitoraggio dell'utilizzo delle risorse, si è ridotta la quota del 10 % dei fondi di dottorato che hanno dovuto essere restituiti. Infatti, la quota si è ridotta degli euro 9.433,15 del 2023 a 7.047,01. Ci si attende una ulteriore riduzione per il 2025 grazie al monitoraggio continuo su questi fondi.

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.3.1 Criteri di distribuzione delle risorse economiche: Le risorse economiche per la gestione del Dipartimento derivano prevalentemente dall'Ateneo con il FFO (Fondo di finanziamento ordinario, il FRA (Fondo Ricerca di Ateneo) e il bando competitivo di Ateneo per grandi strumenti, a cui si aggiungono i prelievi sugli overheads dei progetti di ricerca e le donazioni liberali. Il monitoraggio delle risorse viene effettuato a settembre attraverso una ricognizione delle necessità per i diversi interventi ed una previsione per l'anno in corso.
Il FFO, oltre che per il funzionamento corrente del Dipartimento, viene utilizzato per:
1) manutenzione servizi di base dei laboratori (distillatori, autoclavi, camere fredde ecc.), in applicazione del regolamento interno (https://DSV.units.it/it/dipartimento/regolamenti, nella sezione Strumenti);
2) servizi agli studenti, gestione di attività di tutorato a sostegno degli insegnamenti e dei laboratori didattici dei Corsi di Studio di cui il DSV è gestore secondo le finalizzazioni indicate dai rispettivi Consigli di Corso di Studi, didattica sostenuta dai ricercatori RU, didattica sostitutiva a contratto, gestione della Scuola di Specializzazione in Neuropsicologia;
3) funzionamento dei Dottorati di Ricerca gestiti dal DSV;

4) sponsorizzazione convegni ed eventi co-organizzati da docenti del DSV secondo delle linee guida approvate in CdD (https://DSV.units.it/it/dipartimento/regolamenti, nella sezione Ricerca).
Il **FRA** viene utilizzato per il sostegno alla ricerca dei ricercatori del Dipartimento e i criteri di utilizzo, su proposta dei docenti, vengono approvati in CdD (ad esempio **verbale n. 240 dd. 12.06.2024**). Parte del prelievo sugli overheads dei progetti viene destinato ad attività di supporto della ricerca, secondo un piano di utilizzo che viene proposto dalla Direzione, sentita la Commissione Ricerca e la Giunta, e approvato dal CdD (**vedi verbale n. 229 dd. 11/10/2023**).
Le donazioni liberali vengono utilizzate per l'acquisto di strumentazione di ampio interesse in applicazione di uno specifico regolamento interno (https://dsv.units.it/it/dipartimento/regolamenti), nella sezione Ricerca.
Inoltre, su fondi residui liberi del Dipartimento viene data copertura ad eventuali problemi finanziari per mancati introiti su convenzioni per borse di dottorato o assegni di ricerca cofinanziate da società esterne, integrazione del FRA e interventi speciali per l'allestimento di spazi e laboratori di docenti neo-assunti o per interventi una-tantum a favore di questi ultimi. Per i dati specifici si rimanda alle relazioni sui bilanci Consuntivi del periodo di riferimento.
La quota inventariabile dei fondi per i servizi agli studenti e per i laboratori didattici viene investita in base a una programmazione triennale che viene definita in sede di presentazione del budget del FFO in concerto tra il Delegato alla Didattica e i responsabili dei laboratori didattici. Analogamente viene utilizzata la quota non inventariabile, in base a una suddivisione tra CdS che viene approvata in CdD (verbale n. 238 dd. 10.04.2024). Inoltre, su fondi residui del Dipartimento vengono finanziate attività di disseminazione e di TM. Il Dipartimento finanzia anche la mobilità di docenti impegnati nell'incremento di attività di ricerca con istituzioni straniere e attività di tutoraggio in ingresso per studenti e ricercatori stranieri (verbali n. 220 dd 8/03/2023 e n. 223 dd. 10/05/2023).
L'utilizzo delle risorse economiche dipartimentali viene discussa e approvata dal Consiglio di Dipartimento, e deve essere in coerenza con il Piano Strategico e le missioni del Dipartimento con particolare riguardo agli obiettivi DID-O.2, DID-O.3, RIC-O.1, RIC-O.4, TM-O.3, TM-O.4, SIS-O.1.

E.DIP.3.2 Criteri di distribuzione delle risorse interne per personale docente: Il Dipartimento persegue dal 2014 una attenta pianificazione delle risorse di personale docente, attuando un piano di reclutamento che è attento al *turnover* programmato, ad un equilibrato sviluppo delle aree e alle esigenze didattiche dei suoi CdS. Il Dipartimento pone attenzione prioritaria all'inserimento di giovani ricercatori, possibilmente con esperienze didattiche e di ricerca svolte all'estero, e cerca di favorire nuovi ingressi mediante chiamata diretta o fungendo da *hosting institution* per proponenti esterni su bandi ERC, Maria Skłodowska Curie, FIS e Rita Levi Montalcini (**ad esempio: verbali nn. 231 dd. 8/11/2023 e 232 del 06/12/2023**). Una parte delle risorse (nel 2024 pari al 50%) viene destinato agli avanzamenti di carriera e in questo caso particolare attenzione viene dedicata alla questione della parità di genere, che però è lontana dall'essere risolta, soprattutto a carico delle prime fasce.
Da numerosi anni la programmazione delle risorse di personale docente viene istruita dalla Direzione. In accordo con le linee guida di Ateneo la Direzione propone al CdD una valutazione quali-quantitativa degli SSD del Dipartimento in termini di qualità della ricerca, sofferenza didattica e numerosità del personale. Vengono quindi considerate le operazioni condotte nel periodo precedente. Questa valutazione, discussa con i docenti in una serie di incontri informali aperti a tutti i docenti, genera delle proposte che vengono discusse in CdD in seduta ordinaria, per tradursi in una programmazione estesa su un quinquennio. Ogni anno però la programmazione dell'anno in corso viene rivista in base alle novità emerse – per es. eventuali cessazioni impreviste, piani straordinari di reclutamento, risorse disponibili. La proposta finale viene quindi ampiamente discussa dal Consiglio di Dipartimento, e portata quindi in approvazione (**ad esempio: verbali nn. 236 dd. 06/03/2024, 238 dd. 10/04/2024**). Nel corso

del 2024 il DSV ha approvato due proposte di chiamate dirette di vincitori del bando "Rita Levi Montalcini" (verbale nn. 241 dd. 10/07/2024, 244 dd. 11/09/2024).

E.DIP.3.3 Criteri di distribuzione incentivi e premialità docenti: Il Piano Strategico 2023 - 2026 prevede (Obiettivo TM-O.2, azione strategica TM-O.2-A.2) che il Dipartimento applichi dei metodi di valorizzazione e riconoscimento del personale docente che partecipa alle attività di IPS-TM e ha presentato almeno una domanda di finanziamento per progetti competitivi nei due anni precedenti, ad esempio introducendo un minimo riconoscimento economico spendibile in attività di ricerca. Il Dipartimento fornisce inoltre supporto ai nuovi ricercatori sia a livello economico, assegnando una cifra di 5000 euro a carico del FRA annuale che, ove possibile, favorendo il loro ingresso nei Collegi di Dottorato per poter usufruire di posizioni di dottorato di ricerca.

E.DIP.3.4 Criteri di distribuzione incentivi e premialità personale TA: Il Dipartimento ha deliberato di destinare una parte delle risorse da *overheads* dei progetti di ricerca e CT alla formazione del personale TA, organizzando ad esempio con la collaborazione del Centro Linguistico di Ateneo, corsi di Inglese tecnico-scientifico (per il personale tecnico), piuttosto che coprendo i costi per seguire specifici corsi di formazione avanzata (per il personale amministrativo, in particolare dell'Ufficio Ricerca).

Punti di forza:

1. Il Dipartimento ha definito in modo chiaro e trasparente i criteri di distribuzione delle risorse di personale in coerenza con i criteri di Ateneo;
2. I criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche di competenza del Dipartimento sono decisi in Consiglio di Dipartimento, dopo gli opportuni passaggi in Commissione Ricerca e Giunta.

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

1. Limitata disponibilità di risorse per i nuovi gruppi di ricerca e per quelli emergenti;
2. Limitata disponibilità di risorse per la premialità di docenti;
3. Limitata disponibilità di fondi destinati alle attività terza missione/impatto sociale (vedi commento sopra);

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	1. Limitata disponibilità di risorse per i nuovi gruppi di ricerca e per quelli emergenti
AZIONE DA INTRAPRENDERE	1. Sostegno economico per ricercatori neoassunti in aggiunta all'eventuale sostegno economico da parte dell'Ateneo
MODALITÁ	Assegnazione dal Fondo di Ricerca di Ateneo o da fondo ResiduiDSV
RISORSE	
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore e Segreteria amministrativa

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	2. Limitata disponibilità di risorse per la premialità di docenti e personale TA
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Definizione delle modalità di distribuzione delle premialità
MODALITÁ	Approvazione di un regolamento in Consiglio di Dipartimento
RISORSE	Fondi residui DSV
TEMPI	
RESPONSABILITÁ	Direttore e Ufficio di Direzione

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	3. Limitata disponibilità di fondi destinati alle attività terza missione/impatto sociale (vedi commento sopra)
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Favorire l'adesione ai bandi di Ateneo
MODALITÁ	Descrizione delle modalità di adesione in Consiglio di Dipartimento e apertura di un capitolo di spesa dedicato
RISORSE	Destinare una quota dell'FFO di dipartimento
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore

E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

E.DIP.4.1 - Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 - Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.4.3 - Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

E.DIP.4.4 - Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

E.DIP.4.5 - Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

E.DIP.4.6 - Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.

[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

*Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione **a)** qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento. Qualora non sia stato svolto un precedente riesame, è possibile utilizzare questo quadro per evidenziare eventuali mutamenti significativi avvenuti nel Dipartimento negli ultimi 2 anni.*

Il breve intervallo trascorso dall'ultimo rapporto di riesame evidenzia una situazione sostanzialmente invariata per quanto riguarda il personale, le strutture e i servizi.

Personale Docente

Permane la criticità legata alla disparità di genere nella docenza di prima fascia. A questo proposito, l'Ateneo ha recentemente adottato criteri basati sulla selezione dei settori scientifico-disciplinari, al fine di favorire la partecipazione ai bandi per posizioni di prima fascia del personale appartenente al genere meno rappresentato e in possesso dell'abilitazione nazionale.

Un'ulteriore criticità riguarda i tempi ristretti per la definizione della programmazione del personale docente a livello dipartimentale, una problematica già evidenziata nel precedente riesame e tuttora presente.

Personale Tecnico-Amministrativo

Nel riesame precedente, si era rilevato un miglioramento nella dotazione di personale tecnico: dai 6 tecnici in servizio nel marzo 2021 si è passati a 10 alla fine del 2022. Tuttavia, il Dipartimento continua a non disporre di risorse tecnico-amministrative adeguate per attuare la propria pianificazione strategica e svolgere le attività istituzionali e gestionali. Il carico amministrativo rimane significativo, e il numero di tecnici di laboratorio è ancora insufficiente per implementare una politica gestionale orientata a garantire servizi avanzati attualmente carenti.

In particolare, il personale amministrativo non è in grado di supportare efficacemente i candidati stranieri che intendono accedere ai dottorati di ricerca. Sarebbe pertanto auspicabile un potenziamento delle competenze linguistiche in lingue veicolari straniere, al fine di migliorare la gestione delle pratiche burocratiche e dei flussi informativi internazionali.

Strutture e Servizi

La questione degli spazi di lavoro rappresenta da sempre una problematica per il Dipartimento, a causa della frammentazione in numerosi edifici e della loro limitata disponibilità. La Commissione Spazi, in collaborazione con i referenti tecnici degli edifici, effettua periodicamente un'analisi delle necessità e delle disponibilità, al fine di individuare nuove postazioni di lavoro e ricerca. Tuttavia, la scarsità di spazi richiede un costante monitoraggio e la ricerca continua di soluzioni.

Nonostante gli sforzi, il reperimento di nuovi spazi per attività laboratoriali, in particolare per i colleghi neoassunti, rimane un problema irrisolto. Inoltre, la dispersione del personale in 11 edifici situati in due diverse aree complica la gestione condivisa delle strumentazioni, spesso collocate in edifici non ottimamente collegati tra loro, rendendo necessari continui spostamenti di materiali e personale.

Qualora sia stato svolto un precedente riesame, descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni in esso programmate pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

ASPETTO DA MIGLIORARE	
DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA	
STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa)	
RISULTATI OTTENUTI	
INDICATORE DI MONITORAGGIO	

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, …)

- ….

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroregionali, laddove possibile

Indicatori relativi alle risorse di personale:

- Consistenza e trend personale docente
- Consistenza e trend personale Tecnico
- Consistenza e trend personale Amministrativo
- Consistenza e trend altro personale di ricerca (assegnisti, dottorandi, specializzandi…)
- Consistenza e trend tutor didattici
- Ore di formazione pro capite per personale docente (di cui su metodologie didattiche innovative)
- Ore di formazione pro capite per personale TA
-
- Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata: 71% (dati sofferenza didattica 6/3/2024)
  - Docenti di ruolo del Dipartimento coinvolti nei collegi di dottorato 15 per NESC, 19 per DBM e 14 per Ambiente e vita (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Docenti di ruolo del Dipartimento impiegati come docenti di riferimento nei CdS del Dipartimento o di altri Dipartimenti o Interateneo sul totale dei Docenti di Dipartimento (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)

Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture:

- Laboratori di ricerca *(intesi come strutture di ricerca dotate di strumentazione scientifica rilevante)*
- Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante *(sono strumentazioni e piattaforme tecnologiche di interesse ampiamente trasversale per più ambiti, gruppi o linee di ricerca. In ambiti sperimentali, ma con discrezionalità, una grande strumentazione potrebbe essere considerata per valori non inferiori a 50.000 euro. In aggiunta, si possono considerare strumentazioni utili a un consistente numero di utenti, anche afferenti a diversi gruppi di ricerca.)*
- Software di ricerca *(solo se dati disponibili presso il Dipartimento)*
- Posti aula per studente regolare
- Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario)

Indicatori relativi ai servizi di supporto di Dipartimento:

- Esito questionari in merito a adeguatezza del supporto fornito dal Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Commento agli indicatori quantitativi:

Consistenza e tendenza del personale docente, tecnico e amministrativo

L'analisi della consistenza del personale docente considera l'intervallo temporale 2021 – 2024. Il numero di docenti di prima fascia ha subito, in questo periodo, una leggera contrazione, da 15 (2021) a 13 (2024). Si registra, anche per il 2024, uno sbilanciamento di genere nei docenti di prima fascia, con 11 docenti del genere maschile e solo 2 docenti del genere femminile. Al contempo, nello stesso periodo temporale c'è stato un incremento (18 %) dei docenti di seconda fascia, che sono passati da 39 (2021) a 46 (2024). Anche in questo caso si rileva uno squilibrio di genere (27 genere maschile e 19 di genere femminile), anche se meno accentuato di quello tra i docenti di prima fascia. Si rileva un numero costante di ricercatori universitari nell'intervallo temporale considerato (15), ed un aumento sia del numero di ricercatori a tempo determinato di tipo a (da 4 nel 2021 a 7 nel 2024) che di tipo b (da 7 nel 2021 a 8 nel 2024). C'è tuttavia da segnalare che il numero di RTDb ha avuto un aumento notevole tra il 2021 e l'agosto 2024 per effetto delle politiche del Dipartimento di investimento sulle nuove assunzioni. La diminuzione

registrata nel quadrimestre finale del 2024 è stata determinata dal passaggio di quattro ricercatori RTDb a professori di seconda fascia.

La numerosità del personale tecnico è sensibilmente e costantemente aumentata nell'intervallo temporale tra il 2021 e il 2024. Il numero complessivo del personale tecnico nel 2021 assommava a 8 unità, di cui 2 tecnici di elevata professionalità (EP), 3 funzionari (cat. D), 2 collaboratori (cat. C) e 1 tecnologo. Nel 2024 (dati al 31/08/2024), il numero complessivo di tecnici ammonta a 14, di cui 1 tecnico di elevata professionalità (EP), 6 funzionari (cat. D) e 6 collaboratori (cat. C). Nell'ultimo bimestre del 2024 il numero di tecnici afferenti al dipartimento è cresciuto di due ulteriori tecnologi.

Complessivamente, nell'anno 2024 il DSV si vede assegnato il 33 % delle elevate professionalità, il 27 % dei funzionari e il 14 % dei collaboratori rispetto ai componenti complessivi dell'area tecnica dei Dipartimenti dell'Ateneo. Va considerato come il DSV, oltre alla specifica necessità di professionalità tecniche nei vari edifici del Dipartimento, sia il Dipartimento gestore di due strutture complesse quali il Centro Interdipartimentale di Microscopia Avanzata (CIMA) e lo Stabulario.

All'interno del personale amministrativo, il DSV ha un segretario amministrativo ed un segretario didattico. La numerosità del personale amministrativo è sensibilmente e costantemente tra il 2021 (18 unità) e il 2024 (21 unità, dati disponibili al 31/08/2024). L'aumento è giustificato dall'incremento dei corsi di studio gestiti dal Dipartimento e dall'aumento delle procedure amministrative. Nell'agosto 2024, il corpo del personale amministrativo era composto da 1 operatore (cat. B), 16 collaboratori (cat. C) e 4 funzionari (cat. D). Va sottolineato, tuttavia, che nell'ultimo quadrimestre del 2024 il DSV ha perso 2 unità del personale amministrativo per trasferimento ad altro Dipartimento o ad altro Ateneo.

Consistenza del personale di ricerca.

Il DSV ha mostrato un aumento nel personale di ricerca tra gli anni 2021 e 2024. Nel 2021, il numero complessivo dei ricercatori era di 129, di cui 99 dottorandi (77 %) e 29 assegnisti (23 %). Nel 2024, il personale di ricerca ha raggiunto il numero complessivo di 141, di cui 100 dottorandi (71 %) e 41 assegnisti (29 %). Complessivamente, per l'anno 2024 il DSV contribuisce al 20 % dei dottorandi e degli assegnisti dell'Ateneo.

Il DSV, inoltre, a sostegno della didattica dei 9 corsi di studio, ha attivato nel a.a. 2023-24, 33 33 posizioni (media 3,5/CdS) per bando di tutor (per dottorandi o studenti) e 16 posizioni (media 2/CdS) di contratto di insegnamento per attività integrativa (assegnisti o personale qualificato esterno). La tendenza negli anni si è mantenuta stabile.

Formazione del personale.

L'analisi del numero di ore di formazione pro capite per il personale TA mostra come vi sia stata una diminuzione tra il 2023 (45 ore) e il 2024 (33,3 ore). Va tuttavia considerato che i dati disponibili si riferiscono all'agosto del 2024 e quindi potrebbero non comprendere tutte le ore di formazione svolte nell'anno. Il dato disponibile per il 2024 mostra, tuttavia, una coerenza con i dati complessivi di Ateneo, con un numero di ore pro capite di 32,9.

Più modesto, il numero di ore di formazione pro capite per il personale docente. I dati ufficiali (Tableau di ateneo) riportano dati stabili tra 2023 (8 ore) e il 2024 (7,5 ore). É verosimile che sia un dato sottostimato poichè attualmente molte iniziative, spesso online, sfuggono ai sistemi di raccolta e catalogazione delle informazioni.

Docenza svolta da personale di ruolo

Dai dati sulla sofferenza didattica, rilevati il 6 marzo 2024 (calcolati come il deficit delle ore di didattica pro capite da assegnare rispetto alle ore complessive effettivamente svolte), emerge che il 71% del monte ore complessivo dei 9 Corsi di Studio gestiti dal DSV è coperto da docenti di ruolo.
Il restante 29% viene invece garantito da docenti in convenzione con istituti o enti esterni, con una quota inferiore al 10% affidata a contratti.
I docenti di ruolo del Dipartimento che fanno attualmente parte di collegi di dottorato del dipartimento sono complessivamente 48 suddivisi in: 15 per NESC, 19 per DBM e 14 per Ambiente e vita e rappresentano il 54 % di tutti i docenti.
I docenti DSV impegnati nel 2023-24 come docenti di riferimento sono 73 (82% del totale): 60 per i CdS DSV e 13 impiegati in altri dipartimenti.

Strutture e infrastrutture

Il DSV presenta un laboratorio dedicato alla sintesi peptidica. L'elenco delle grandi attrezzature in gestione al DSV comprende: 3130 Genetic Analyzer, BIACORE X100, citofluorimetro cytomics FC500, Esquire 4000 – Bruker Daltonics, HCTultra – Bruker Daltonics e la dotazione di microscopi ottici ed elettronici del CIMA. Accanto alle grandi attrezzature, il Dipartimento ha investito nell'acquisto di software per ricerche specifiche (come, ad esempio, il software per la gestione degli animali dello stabulario o la piattaforma per la sperimentazione psicologica on-line QUALTRICS CoreXM) o di ampio utilizzo dei ricercatori (Biorender).

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.4.1 risorse disponibili personale docente. Come già evidenziato in **E.DIP.1**, la pianificazione strategica e le attività istituzionali e gestionali del DSV danno rigoroso conto della disponibilità di personale docente e ricercatore in termini di monte ore/docente. In particolare, i docenti danno ampia copertura delle ore di didattica erogata e il ricorso a docenza a contratto è minimo, essendo limitato a interventi per sostituire colleghi in congedo per malattia e maternità o per corsi di argomenti specifici e professionalizzanti.

E.DIP.4.2 iniziative di aggiornamento personale didattico
Il DSV è attivo nella sperimentazione di nuove metodologie didattiche. Facendo seguito ad iniziative recentemente promosse dall'Ateneo, quali il corso per docenti TrasFormazione e l'iscrizione a Jove, i docenti di alcuni insegnamenti erogati dal Dipartimento hanno iniziato a utilizzare metodologie didattiche innovative (e.g. Wooclap), e nel PS 2023 – 2026 Obiettivo DID O.3 si è volutamente puntato ad azioni per estenderne l'utilizzo ad un numero di corsi sempre maggiore. Inoltre, è stato recentemente sperimentato con successo l'utilizzo di filmati autoprodotti grazie ad hardware acquisiti con il Piano Lauree scientifiche. A carico di risorse dipartimentali è stata contrattualizzata una persona per fornire ai docenti di un Corso di Studio un sostegno logistico al fine di estendere l'uso di nuovi strumenti didattici innovativi secondo un approccio che si vuole applicare ad altri CdS.
Il DSV promuove la partecipazione dei docenti all'analisi dei bisogni formativi condotta dall'Ateneo (marzo 2024) per individuare le effettive esigenze di formazione, monitorando la partecipazione del proprio personale docente e ricercatore agli interventi formativi offerti.
Il DSV, all'interno di un progetto di dottorato PNRR in Neuroscienze e Scienze Cognitive, promuove attività formative riguardanti aspetti di apprendimento in studenti disabili e con DSA per i docenti e tutor didattici.

E.DIP.4.3 risorse disponibili personale TA. Come già evidenziato in E.DIP.1, la pianificazione strategica e le attività istituzionali e gestionali del DSV tengono inevitabilmente conto della

disponibilità di personale tecnico-amministrativo (32 unità). Tra il 2022 e il 2024 l'acquisizione di nuove unità di PTA ha permesso di alleviare progressivamente una serie di problemi gestionali e dare continuità alla conduzione delle due segreterie, ma particolarmente di quella amministrativa, che gestisce il più elevato budget dipartimentale di ateneo (superiore a 1 milione di euro per la parte dei progetti "solo costi"). La graduale riorganizzazione delle attività amministrative e la maggiore formazione professionale del personale ha migliorato il supporto alle attività didattiche, di ricerca e di terza missione svolte dai docenti.
Il Dipartimento interagisce costantemente con la governance di Ateneo, che gestisce il reclutamento del personale TA, dettagliando e motivando le necessità di personale aggiuntivo. Nella più recente ricognizione delle necessità di personale TA (marzo 2024) la Direzione ha chiesto con priorità alta due unità, di cui una da assegnare alla Segreteria Amministrativa, e una seconda tecnica per la gestione delle collezioni botaniche, che sono state confermate, e una terza unità, a priorità media per la Segreteria Didattica, che non è stata ancora assegnata. Il Dipartimento, con punti organico della propria programmazione, ha inoltre cofinanziato nel 2022 l'assunzione di un tecnico D a servizio di un laboratorio interdipartimentale (BAQlab) e ha destinato parte del prelievo sugli overheads di progetti di ricerca per co-finanziare una unità amministrativa a tempo determinato per attività di supporto amministrativo ai progetti di ricerca del Dipartimento. Infine, ha destinato ulteriori risorse da overheads per la contrattualizzazione di una figura a sostegno dei processi di internazionalizzazione dei Corsi di Dottorato, in particolare per dare risposta efficace alle numerosissime domande che provengono da potenziali studenti stranieri, interessati a partecipare ai bandi ma palesemente in difficoltà con la gestione dei processi amministrativo-burocratici.

E.DIP.4.4 iniziative di aggiornamento personale TA:
La Direzione del DSV ha sempre supportato la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento, che sono anche uno specifico obiettivo del Piano Strategico 2023 – 2026. Infatti, un'azione strategica dell'Obiettivo ORG-O.2 riguarda appunto la promozione di percorsi di aggiornamento e formazione professionale per il personale TA, incentivando la partecipazione alle numerose attività proposte in tal senso dall'Ateneo e, in casi specifici, anche coprendo le spese per corsi di specifico interesse offerti da enti o società private. Ad esempio, nel 2023 ciascuna unità TA ha mediamente partecipato a 3 corsi di Formazione organizzati dall'Ateneo, mentre tutto il personale tecnico ha partecipato a un corso di Inglese scientifico per un totale di 30 ore di lezioni frontali con docente madre-lingua organizzato con il CLA, su risorse dipartimentali.

E.DIP.4.5 Risorse logistiche e attrezzature Il Dipartimento, per la peculiarità della propria ricerca sperimentale e della necessità di ospitare numerosi laboratori didattici sperimentali, si trova ad affrontare continue difficoltà a livello di spazi, in particolare per mettere a disposizione nuovi laboratori per i nuovi ingressi così come per allocare strumentazione di nuova acquisizione. Queste problematiche sono sempre gestite dalla Commissione Spazi, che si interfaccia da un lato con l'utenza e dall'altro lato con la Direzione, cui spetta il compito da un lato di interfacciarsi con la governance di Ateneo e dall'altro lato di portare le possibili soluzioni all'attenzione del Consiglio di Dipartimento.
È opportuno peraltro sottolineare che le strutture sono sostanzialmente di pertinenza dell'Ateneo, ed i margini di manovra del Dipartimento in tale ambito sono molto limitati anche se sono continue le riorganizzazioni e la riqualificazione di spazi già in uso o di recente attribuzione per cercare di migliorarne la fruizione. Come esempi si possono citare la riorganizzazione di spazi da destinarsi ai collaboratori, anche con miglioramenti logistico-strutturali, e gli interventi a carico delle strutture verdi che il Dipartimento gestisce ("orto botanico"). Si è comunque in attesa da anni di importanti lavori a livello dei laboratori didattici a servizio dei CdS del Dipartimento (piastra basale dell'edificio C1; laboratori eco-ambientali, già gravitanti sull'edificio M), così come la messa a disposizione della palazzina F1 a favore dei docenti dell'ambito psicologico, che dovrebbe essere consegnata entro la fine del 2024 e che

comprende sia studi che laboratori. Tale struttura porterà un immediato beneficio a una situazione di forte costrizione che ha fortemente penalizzato i docenti dell'ambito psicologico da una dozzina d'anni.
È inoltre in corso una continua interlocuzione con la governance di Ateneo per la definizione della riallocazione di una parte del personale del Dipartimento tra diversi edifici, che permetterebbe l'accorpamento di tutti i docenti dell'ambito eco-ambientale nel polo dell'ex OPP di San Giovanni, con ridistribuzione degli spazi restanti ai docenti dell'ambito biomedico, con notevole miglioramento della situazione generale del Dipartimento.
Più significativa è la possibilità di intervento del Dipartimento a livello di strumentazione scientifica. Quella per la didattica viene costantemente implementata e rinnovata grazie a risorse del FFO, con un programma di acquisti pluriennale concordato con i docenti e i responsabili dei laboratori didattici (vide supra). L'importo speso ogni anno è di circa 40 k€ per piccola strumentazione. La strumentazione per la ricerca viene invece acquistata su fondi di ricerca dei singoli docenti e ricercatori. Inoltre il Dipartimento, come già ricordato (vedi E.DIP.3.1) destina eventuali donazioni liberali (e.g. provenienti da Fondazioni) per l'acquisto di strumentazione utilizzabile da più gruppi di ricerca (nel 2023: Lettore di piastre multimodale per la rilevazione in assorbanza, fluorescenza e luminescenza; spettrofotometro/fluorimetro compatto per piccoli volumi; sistema di "imaging quantitativo" per DNA/ RNA/ proteine in gel e su membrana; allestimento di un nuovo Laboratorio di Psicofisiologia; nel 2024: Dinamic Light Scattering per sistemi nano-strutturati; licenze software per il laboratorio interdisciplinare per la sperimentazione psicologica on-line; allestimento di una nuova facility per cellule umane pluripotenti indotte). Recenti acquisizioni di grandi strumenti, il cui costo supera le limitate possibilità dei fondi di ricerca, sono state rese possibili grazie alla partecipazione di numerosi docenti e ricercatori ad uno specifico Bando di Ateneo (Sistema portatile di fotosintesi e fluorescenza con porometro; liofilizzatore; allestimento di una facility virale e banca cellule; droni; sistema per patch clamp e intracellular recording).
Il dipartimento, come già ricordato (E.DIP.2) offre vari servizi tecnici , tra cui: l'*Herbarium Universitatis Tergestinae* (TSB), un servizio di sequenziamento di DNA, un servizio di Citometria a flusso e cell sorting e un laboratorio di realtà virtuale.Il Dipartimento, inoltre, dispone di servizi generali gestiti dai tecnici che comprendono la fornitura di DPI, camici di laboratorio (da ottobre 2024), acquisto di beni di consumo, il servizio di approvvigionamento gas in bombola e azoto liquido, un laboratorio informatico che gestisce anche i server del Dipartimento. Il servizio di biblioteca, con sale di lettura dedicate, è invece gestito dall'Ateneo.
E.DIP.4.6 Supporto a docenti, dottorandi, studenti. Il Dipartimento fornisce supporto tecnico ai laboratori didattici chimico-biologici in base ad apposito regolamento (https://DSV.units.it/it/dipartimento/regolamenti, nella Sezione Didattica) e da aprile 2024 ha una unità di personale dedicata al 100% a seguire le attività gestionali dei laboratori della piastra basale dell'edificio C1 e dell'edificio M.
La Segreteria amministrativa fornisce supporto per tutte le pratiche di competenza (missioni, acquisti, convenzioni con ditte ed enti, gestione personale non strutturato, gestione dottorandi, ecc.). Dal 2023 è stato organizzato un supporto ai docenti per l'inserimento in ArTS delle attività di terza missione dedicando una unità di personale tecnico a questo scopo, mentre sempre dal 2023 il personale tecnico è stato coinvolto nel processo di emissione degli ordini per l'acquisto di materiali di consumo dei laboratori di ricerca. Questo servizio era da sempre a disposizione per l'acquisto di strumentazione scientifica, DPI et similia. La Segreteria Didattica, anche attraverso la presenza di tutor specificamente dedicati a questa attività, fornisce supporto a docenti e studenti per tutte le pratiche di competenza (tirocini, tutorato, organizzazione delle sessioni di laurea, del calendario degli esami, prenotazioni aule ecc.).
Il supporto fornito sembra essere complessivamente adeguato e fruibile ai docenti, personale non strutturato e studenti e la soddisfazione degli utenti viene monitorata dall'Ateneo tramite specifici questionari annuali rivolti da un lato agli studenti e dall'altro al personale strutturato.

Punti di forza:
1. Notevole impegno per il rinnovo, implementazione e manutenzione della strumentazione scientifica a supporto della ricerca e della didattica 2. Intenso lavoro coordinato a più livelli per il continuo miglioramento logistico del DSV
Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:
1. Tempi ristretti per la definizione della programmazione del personale docente a livello dipartimentale 2. Disparità di genere nella docenza di prima fascia 3. Scarsità di risorse da destinare all'implementazione della strumentazione e alla sua gestione; 4. La dotazione di spazi è attualmente ancora insufficiente, tanto da creare problemi per accogliere adeguatamente nuovi ingressi e rispondere alle esigenze di gruppi in espansione. 5. Frequente turnover del personale TA

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	Tempi ristretti per la definizione della programmazione del personale docente a livello dipartimentale.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Avvio di un confronto per definire una progettualità per la programmazione del personale docente
MODALITÁ	Incontri di programmazione con commissione ricerca, ufficio di direzione, consiglio di dip
RISORSE	
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore e ufficio di direzione

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	Disparità di genere nelle varie fasce di docenza.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Monitoraggio della situazione di disparità e sensibilizzazione degli Organi Accademici
MODALITÁ	Incontri di programmazione con commissione ricerca, ufficio di direzione, consiglio di dip
RISORSE	
TEMPI	Entro l'anno
RESPONSABILITÁ	Direttore e ufficio di direzione

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	Scarsità di risorse da destinare alla gestione della strumentazione e alla sua manutenzione
AZIONE DA INTRAPRENDERE	
MODALITÁ	

RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÁ	

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	La dotazione di spazi è attualmente ancora insufficiente, tanto da creare problemi per accogliere adeguatamente nuovi ingressi e rispondere alle esigenze di gruppi in espansione.
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Monitoraggio costante della situazione spazi e della loro distribuzione per gruppo di afferenza
MODALITÁ	Intervento tempestivo della commissione spazi per prevenire situazioni di crisi
RISORSE	
TEMPI	
RESPONSABILITÁ	Direttore e commissione spazi

PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE	Frequente turnover del personale TA
AZIONE DA INTRAPRENDERE	Favorire un avvicendamento nelle funzioni del personale TA che verrà sostituito
MODALITÁ	Preparazione di linee guida e/o procedure scritte su specifiche funzioni
RISORSE	ND
TEMPI	In concomitanza con l'avvio del turnover
RESPONSABILITÁ	Direttore

MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO

*La presente sezione **va compilata indicativamente nell'ultimo trimestre dell'anno solare** al fine di rendicontare i risultati intermedi (dato più aggiornato disponibile al 31/10 dell'anno in corso) o i risultati finali raggiunti con riferimento agli indicatori del Piano Strategico del Dipartimento.*
In sede di monitoraggio intermedio motivare nel campo "Commenti" eventuali scostamenti significativi individuando, laddove necessario, eventuali interventi correttivi o di miglioramento da intraprendere che richiedono modifiche sostanziali al Piano Strategico, quali modifica/integrazione azioni e/o modifica/integrazione indicatori.
Le osservazioni riportate e gli eventuali interventi correttivi o di miglioramento devono essere coerenti con le analisi condotte e gli interventi già individuati nelle sezioni precedenti del riesame

1. AMBITO FORMAZIONE E STUDENTI

OBIETTIVO DID-O.1 **Promuovere un'offerta formativa che risponda alle sfide attuali puntando su innovazione, interdisciplinarità, connessione con la ricerca e con il territorio**	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
	DID-O.1-I.1 numero LM in ambito psicologico	1	+1	1	**Obiettivo raggiunto**
	DID-O.1-I.2 numero di ore/anno di didattica offerte nei tre Corsi di dottorato gestiti dal DSV	288	+36	+40	**Obiettivo raggiunto**
	DID-O.1-I.3 numero assoluto/anno di seminari erogati per gli studenti	21	+29	+46	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

OBIETTIVO DID-O.2 **Migliorare la qualità dei servizi che orientano, supportano e completano il percorso formativo di**	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
	DID-O.2-I.1 numero studenti delle scuole secondarie superiori coinvolti in iniziative di orientamento da parte di docenti del DSV (es moduli formativi)	2.700	+10%	+28%	**Obiettivo raggiunto**
	DID-O.2-I.2 numero di aziende/enti esterni coinvolti in attività di orientamento in uscita presso le LM	12	+8	+9	**Obiettivo raggiunto**
	DID-O.2-I.3 % di studenti DSV che rispondono al questionario	0%	30%	55	**Stato**

studentesse e studenti					**avanzato**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				
OBIETTIVO DID-O.3 **Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti**	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
	DID-O.3-I.1 numero di seminari dedicati alla formazione e all'uso di strumenti di didattica innovativa	0	+3	+1	**Azione iniziata**
	DID-O.3-I.2 numero di insegnanti che seguono i corsi di formazione a livello dipartimentale o interdipartimentale	60	+20	+85	**Obiettivo raggiunto**
	DID-O.3-I.3 numero di tutor che seguono i corsi di formazione a livello dipartimentale o interdipartimentale	0	+20	7+10	**Stato avanzato**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				
OBIETTIVO DID-O.4 **Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di studio internazionale**	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
	DID-O.4-I.1 numero di studenti stranieri seguiti nel percorso di stabilizzazione burocratica e logistica	0	+20	+26	**Obiettivo raggiunto**
	DID-O.4-I.2 proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale") (PRO3 / AVA)	3,3%	4,3%	4,3%	Stato avanzato
	DID-O.4-I.3 numero di docenti del DSV che sono andati in mobilità a scopi didattici	4	+2		Azione iniziata ma manca il dato
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1	Correggere il valore di baseline (4,8%) considerando solo le LM			
	2				

	3	

2. AMBITO RICERCA

OBIETTIVO RIC-O.1	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Migliorare la capacità di attrarre risorse per la ricerca	**RIC-O.1-I.1** unità di personale docente che ha partecipato ai corsi di formazione sulla progettazione europea	0	+9	17	Obiettivo raggiunto
	RIC-O.1-I.2 unità di personale amministrativo che ha partecipato ai corsi di formazione sulla progettazione europea	0	+2	4	Obiettivo raggiunto
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

OBIETTIVO RIC-O.2	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale	**RIC-O.2-I.1** numero di nuovi accordi di ricerca con controparti internazionali sottoscritti nel triennio	1	+2	5	**Obiettivo raggiunto**
	RIC-O.2-I.2 Numero delle pubblicazioni, quale output di progettualità internazionale, su riviste ANVUR con co-autori di centri di ricerca stranieri	34%	+6%	+20 %	**Obiettivo raggiunto**
	RIC-O.2-I.3 Numero assoluto di ricercatori e docenti (I2.1) e di dottorandi di ricerca (I2.2) che hanno svolto nel corso dell'anno un periodo di mobilità per la ricerca all'estero di almeno una settimana (docenti) e 1 mese (dottorandi-AVA3) rispetto al numero totale dei docenti e dei dottorandi	0, 3	+3, +9	+8, +5	Stato avanzato
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

OBIETTIVO RIC-O.3	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Rafforzare la collaborazione	**RIC-O.3-I.1** Numero progetti interdipartimentali finanziati con docenti del DSV	1	+2	+2	**Obiettivo raggiunto**

interdipartimentale nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare					
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				
OBIETTIVO RIC-O.4	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Rafforzare la produzione scientifica di qualità eccellente	**RIC-O.4-I.1** Valore complessivo nel triennio 2024-2026 delle nuove attrezzature su fondi residuali di ricerca del DSV (RESRICDSV), con costo > 516 euro cadauno	0	60.000 €	10652 €	**Azione iniziata**
	RIC-O.4-I.2 Valore pro-capite del finanziamento assegnato ai neoassunti su fondi di ricerca del DSV	5.000 €	10.000 €	5.000 €	**indicatore * modificato**
	RIC-O.4-I.3 Numero di chiamate dirette di ricercatori dall'estero e/o vincitori di progetti rilevanti, in particolare ERC e FIS	1	+1	+2	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1	RIC-O.4-I.2 : Il target è stato modificato in seguito all'introduzione del finanziamento assegnato ai neoassunti da parte dell'ateneo, si considera raggiunto il tsarget di aver consolidato negli anni il finanziamento di € 5000			
	2				
	3				

3. AMBITO IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE

OBIETTIVO TM-O.1	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM	**TM-O.1-I.1** numero attività IPS-TM registrate su ArTS	17	+5	34	**Obiettivo raggiunto**
	TM-O.1-I.2 numero aree tematiche approvate dal Consiglio di Dipartimento	0	+3	+3	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

OBIETTIVO TM-O.2	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Rafforzare le competenze della comunità accademica sulla programmazione e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la partecipazione di tutte le componenti	**TM-O.2-I.1** numero partecipanti personale docente, ricercatore e TA ai corsi di formazione sulle attività di IPS-TM	0	+30	+11	**Azione iniziata**
	TM-O.2-I.2 numero di docenti che avendo erogato seminari divulgativi per le scuole partecipano a bando premiale dedicato	0	+20	+15	**Stato avanzato**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

OBIETTIVO TM-O.3	INDICATORE	BASELINE	TARGET 2026	MONITORAGGIO 2024	COMMENTI
Consolidare e sviluppare le attività	**TM-O.3-I.1** numero di contenitori di primo livello con partecipazione attiva di personale del DSV	2	+1	+3	**Obiettivo raggiunto**

tradizionali e/o già intraprese	**TM-O.3-I.2** numero attività valorizzazione dello SmaTS	1	1	+1	**Obiettivo raggiunto**
	TM-O.3-I.3 numero di incontri organizzati tra aziende e studenti del DSV	6	+2	+13	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

OBIETTIVO TM-O.4	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale	**TM-O.4-I.1** numero di contenitori di primo livello a carattere internazionale con partecipazione attiva di personale del DSV a carattere internazionale	0	+1	0	**Stato * avanzato**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1	***TM-O.4-I.1**: Nel corso del 2025 verrà istituito, tramite delibera del Consiglio di Dipartimento, un contenitore di primo livello dedicato all'internazionalizzazione			
	2				
	3				

4. AMBITO PERSONE E ORGANIZZAZIONE

OBIETTIVO ORG-O.1	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Promuovere l'immagine di UniTS	**ORG-O.1-I.1** numero filmati pubblicati sul sito web del DSV	0	+18	+13	**Stato avanzato**
	ORG-O.1-I.2 numero di profili di successo inseriti nella pagina web del DSV	0	+9	+8	**Stato avanzato**

valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo	**ORG-O.1-I.3** numero di Giornate Scientifiche organizzate	0	+3	+3	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				
OBIETTIVO ORG-O.2	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Valorizzare le persone all'interno di UniTS	**ORG-O.2-I.1** numero RTDB/RTT assunti	2	+8	+3	**Stato avanzato**
	ORG-O.2-I.2 numero corsi di formazione/anno finanziati dal DSV	0	+3	+3	**Obiettivo raggiunto**
	ORG-O.2-I.3 numero unità di personale formate nei corsi offerti dal DSV	0	+15		**Azione iniziata**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				
OBIETTIVO ORG-O.3	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Migliorare l'efficienza dell'organizzazione	**ORG-O.3-I.1** Numero di contratti con ditte specializzate per la manutenzione programmata di classi di strumenti ad uso comune	2	+2	+1	**Stato avanzato**
	ORG-O.3-I.2 Numero medio di giorni necessari per l'espletamento delle pratiche amministrative dedicate all'approvvigionamento di beni e servizi	7	4	6	**Azione iniziata**
	ORG-O.3-I.3 Aggiornamento e pubblicazione sul sito DSV delle linee guida per l'organizzazione e l'amministrazione di attività seminariali	0	1	0	**Stato avanzato**

	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1				
	2				
	3				

5. AMBITO STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÁ					
OBIETTIVO SIS-O.1 **Incrementare e qualificare gli spazi di studio, di lavoro e di socialità, sotto il profilo della fruibilità, dell'accessibilità e della sicurezza**	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
	SIS-O.1-I.1 Sistema di prenotazione postazioni nelle *common rooms*	0	+1	0	**Azione iniziata**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				
	1	SIS-O.1-I.1, Per quanto riguarda l'indicatore, è iniziata una mappatura delle necessità dei vari edifici del DSV per quanto concerne le common rooms.			
	2				
	3				
OBIETTIVO SIS-O.2 **Favorire l'applicazione di principi di sostenibilità**	**INDICATORE**	**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
	SIS-O.2-I.1 Ripristino zona umida	0	+1 (100%)	70%	**Stato avanzato**
	SIS-O.2-I.2 Accessibilità del pubblico alle serre	0	+1	0	Da iniziare
	SIS-O.2-I.3 % metri lineari sentiero riqualificati	5%	+45%	+50 %	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE				

	1	SIS-O.2-I.2 l'accessibilità alle serre dipende da interventi di tipo strutturale per ottemperare a norme dii sicurezza. Al momento i tempi non sono quantificabili.				
	2					
	3					
OBIETTIVO SIS-O.3	**INDICATORE**		**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Investire nelle nuove tecnologie e nella digitalizzazione dei processi	**SIS-O.3-I.1** numero nuovi utenti		200	+50	+20	**Stato avanzato**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1	**SIS-O.3-I.1** : IL target iniziale per il 2026 è stato rivisto al ribasso perché ritenuto troppo elevato : +50 invece che +100				
	2					
	3					
OBIETTIVO SIS-O.4	**INDICATORE**		**BASELINE**	**TARGET 2026**	**MONITORAGGIO 2024**	**COMMENTI**
Migliorare l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza	**SIS-O.4-I.1** Sostituzione percentuale dei computer delle *common rooms* per i collaboratori alla ricerca		0%	50%	10%	**Azione iniziata**
	SIS-O.4-I.2 Numero di freezer -80°C collegati ad un sistema di monitoraggio della temperatura		9%	>75%	9%	**Stato avanzato**
	SIS-O.4-I.3 Numero di ore di formazione e numero di utenti raggiunti dalle iniziative su Servizi ICT e Cybersicurezza		0; 0	+8; +40	+20; +40	**Obiettivo raggiunto**
	INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE					
	1					
	2					
	3					