



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

PRESIDIO DELLA QUALITÀ DI ATENEO

Linee Guida e Modello per la redazione del Piano Strategico dipartimentale

Triennio 2025 - 2027



Premessa

Il modello di Piano strategico dipartimentale, elaborato dall'Ateneo (Direzione Generale - U.O. Programmazione e controllo di gestione e coordinato dal Pro Rettore alla Pianificazione, Programmazione e Controllo), si propone di guidare i **Dipartimenti** nell'elaborazione dei loro **Piani strategici** per il **triennio 2025-2027**.

Per comprendere appieno l'importanza di questo modello, è utile richiamare le indicazioni contenute nelle note ANVUR del modello AVA3. Nell'ambito E.DIP - "Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti", viene sottolineata la necessità di documenti di pianificazione strategica e operativa, richiamando "la SUA-RD/TM o altri documenti di pianificazione strategica adottati dall'Ateneo in sostituzione della SUA-RD/TM". In assenza di un modello di Scheda Unica Annuale della Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale di Dipartimento (SUA-RD-TM/IS), il Piano Strategico Triennale assume il ruolo di documento di pianificazione sostitutivo. Esso è accompagnato dal modello per il **monitoraggio annuale del piano strategico** e dal **documento di riesame periodico dipartimentale**.

Il Presidio di Qualità di Ateneo (PQA), nell'intento di predisporre Linee Guida per la pianificazione strategica di Dipartimento, e nel rispetto di una fattiva integrazione e collaborazione tra sistema di governo e sistema di AQ di Ateneo, ha verificato e condiviso il modello elaborato, integrandolo nelle proprie Linee Guida. Il modello offre, oltre alla descrizione dei quadri da compilare, note dettagliate per la compilazione, che forniscono indicazioni operative per una corretta comprensione della finalità e dei contenuti delle diverse sezioni, in linea con il nuovo modello AVA 3 sull'Accreditamento Periodico delle Sedi e dei Corsi di Studio Universitari.

Il modello AVA 3 esige una maggiore interazione tra le attività dell'Ateneo e quelle dei dipartimenti, responsabili primari delle attività di alta formazione, di ricerca, di terza missione, impatto sociale e di attività istituzionali, nel pieno rispetto della loro autonomia politica e amministrativa. AVA3 mira a superare i limiti di un sistema di governo separato da quello di Assicurazione della Qualità, promuovendo una maggiore sinergia tra *governance* e Presidio della Qualità. Pertanto, il modello proposto è pensato non solo come strumento di pianificazione strategica, ma anche come mezzo per l'assicurazione della qualità integrata con le politiche di governo dell'Ateneo.

COLLOCAZIONE NEL SISTEMA DI QUALITÀ DELL'ATENEO

Il Piano Strategico Dipartimentale è uno strumento cruciale nell'architettura di assicurazione della qualità dell'Ateneo. Esso contribuisce a realizzare:

- **Allineamento strategico-operativo**, garantendo che le strategie dipartimentali siano coerenti con il Piano Strategico di Ateneo (2025-2030), in parte attuato mediante i progetti di Programmazione triennale (PRO3 2024 -2026); e garantendo, altresì, che le strategie dipartimentali siano realizzate mediante azioni operative, esplicitate nel PIAO di Ateneo, che includono le azioni di miglioramento definite in itinere nella relazione annuale di monitoraggio del piano strategico dipartimentale. Il PIAO di Ateneo recepisce, inoltre, la programmazione dipartimentale delle risorse anch'essa presente nella relazione annuale di monitoraggio del piano strategico dipartimentale.
- **Monitoraggio e miglioramento continuo**, facilitando e promuovendo l'esame continuo delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione, e stimolando il miglioramento continuo della loro progettazione e attuazione.
- **Integrazione con AVA3**, supportando i dipartimenti nel soddisfare i criteri e gli standard di qualità previsti dal sistema di accreditamento AVA3, che richiede una visione integrata e sinergica tra *governance* e assicurazione della qualità.



UNIVERSITÀ DI PARMA

PRESIDIO DELLA QUALITÀ DI ATENEO

OBIETTIVI DEL MODELLO

Il modello si propone di:

1. **Definire una visione strategica;** viene fornita ai dipartimenti una guida per articolare una visione chiara e trasparente della qualità nella didattica, nella ricerca e nella terza missione.
2. **Sviluppare politiche e strategie;** il modello aiuta i dipartimenti a declinare questa visione in politiche, strategie e obiettivi a breve, medio e lungo termine.
3. **Fornire strumenti operativi;** viene offerta una struttura metodologica per la pianificazione e il monitoraggio delle attività dipartimentali.
4. **Promuovere la coerenza con l'Ateneo;** il modello favorisce una progettazione che allinei le strategie dipartimentali con le linee direttive e le priorità dell'Ateneo.

Il modello di Piano Strategico del Dipartimento viene dunque incluso come parte integrante nelle presenti linee guida. Esso riporta al suo interno indicazioni, documentazione di riferimento e domande guida per la redazione di ogni singola sezione.

ISTRUZIONI DI UTILIZZO DEL MODELLO

Si consiglia una esposizione sintetica, chiara e snella anche attraverso l'uso di link, grafica, tabelle, figure in similitudine al Piano strategico di Ateneo.

Il Layout del Piano Strategico di Ateneo è in fase di definizione e pertanto, per agevolare la stesura del Piano strategico dipartimentale, si è optato per un documento Word, in attesa della veste grafica definitiva che sarà consigliata entro fine anno.

Le parti di testo, riportate in corsivo, contengono le indicazioni e i commenti utili per la redazione del documento. Tali indicazioni dovranno essere omesse nel documento definitivo da approvare.

Non si ritiene opportuno che siano riportati nel testo del PSD espliciti riferimenti testuali ai punti di attenzione di AVA3 che devono essere, ciononostante, considerati come indicazioni di massima sulle informazioni da fornire.



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI

PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE

2025 – 2027



UNIVERSITÀ DI PARMA

PRESIDIO DELLA QUALITÀ DI ATENEO



INDICE

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE	1
1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO	2
2. IL SISTEMA DI GOVERNO	9
3. NOTA METODOLOGICA.....	11
4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO	17
5. SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA	18
6. LA MISSIONE RICERCA	20
Obiettivo strategico R1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale.....	21
7. LA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	24
Obiettivo strategico D1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale	25
8. LA MISSIONE SOCIETA'	28
Obiettivo strategico S1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale.....	29
9. LA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE	32
Obiettivo strategico PPR1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale	33



Indice delle tabelle

TABELLA 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DIPARTIMENTO AL 31/12/24	4
TABELLA 2 - TIPOLOGIE RISORSE UMANE PER GENERE AL 31/12/24	5
TABELLA 3 – CONSISTENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO GIURIDICO E PER GENERE	5
TABELLA 4 - CONSISTENZA DEL PTA PER CATEGORIA E GENERE	5
TABELLA 5 - RIPARTIZIONE DEL PTA PER AMBITI	5
TABELLA 6 – ELENCO SSD DEL PERSONALE DOCENTE DI DIPARTIMENTO	5
TABELLA 7 – REGOLE DIPARTIMENTALI ATTINENTI AL PERSONAL	6
TABELLA 8 – DATI SULLA PROGRAMMAZIONE DIDATTICA A.A. 2023/2024	7
TABELLA 9 – ELENCO CORSI DI STUDIO INCARDINATI NEL DIPARTIMENTO A.A. 2024/2025	7
TABELLA 10 – DATI SULLA MOBILITÀ STUDENTESCA A.A. 23/24	7
TABELLA 11 – DATI SUL POST LAUREAM A.A. 23/24	7
TABELLA 12 – ELENCO CORSI DI DOTTORATO A.A. 24/25	7
TABELLA 13 – DATI SUI RISULTATI DELLA RICERCA DIPARTIMENTALE	8
TABELLA 14 – DATI SUI RISULTATI DELLA TERZA MISSIONE DIPARTIMENTALE	8
TABELLA 15 – SISTEMA DI GOVERNO DEL DIPARTIMENTO	9
TABELLA 16 – COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO INTERNI AL DIPARTIMENTO	9
TABELLA 17 – RAPPRESENTAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO	9
TABELLA 18 – RAPPRESENTAZIONE DELLA STRUTTURA DEL SISTEMA DI AQ DEL DIPARTIMENTO	10
TABELLA 19 – ACRONIMI DI USO COMUNE E UTILIZZATI ALL'INTERNO DEL TESTO	12
TABELLA 20 – IL CICLO DELLA STRATEGIA DIPARTIMENTALE	13
TABELLA 21 – LE TEMPISTICHE DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	15
TABELLA 22 – SINTESI DELLE RISORSE ECONOMICHE DEL DIPARTIMENTO DEDICATE ALLA STRATEGIA	16
TABELLA 23 – SCHEDA DESCRITTA DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	17
TABELLA 24 – SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA	18
TABELLA 25 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE RICERCA	20
TABELLA 26 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	24
TABELLA 27 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE SOCIETÀ	28
TABELLA 28 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE	32



Documenti di riferimento per la stesura del Piano strategico dipartimentale (elenco esemplificativo e non necessariamente esaustivo):

- Piano strategico dipartimentale 2022-2024 e relativi monitoraggi (pubblicati nella sezione del sito dipartimentale dedicata alla pianificazione e programmazione);
- [Piano di Mandato 2024-2029](#);
- [PIAO 2024-2026 anno 2024](#);
- Eventuali documenti di riesame e/o di autovalutazione del Dipartimento;
- Eventuali documenti di riesame e/o di autovalutazione dei corsi di studio incardinati nel Dipartimento;
- Eventuali analisi di organi o organismi, ad esempio Nucleo di Valutazione, da cui poter evincere ambiti di miglioramento;
- Risultati VQR di Dipartimento, ultimi disponibili;
- Risultati di Terza Missione;
- Risultati OPIS di corsi L, LM, LMCU;
- Risultati OPIS di corsi di dottorato;
- Eventuali indagini su scuole di specializzazione, master e corsi di perfezionamento;
- Risultati AlmaLaurea;
- Risultati di soddisfazione dell'utenza per servizi offerti direttamente dal Dipartimento;
- Documenti di programmazione del Personale, ad esempio delibere di Dipartimento;
- Elenco di accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati (**da pubblicare nel sito web dipartimentale**);
- Piano strategico di Ateneo 2025-2030 (ricevuto dal Dipartimento per le vie brevi. Sarà pubblicato nel sito di Ateneo entro fine anno);
- Programmazione triennale (PRO3) 2024 – 2026 (in fase di redazionale);
- PIAO 2025-2027 anno 2025 (in fase redazionale);



INTRODUZIONE DEL DIRETTORE

L'introduzione deve contenere sinteticamente tutti gli aspetti da considerare E.dip, soffermandosi in particolare a quelli attinenti al punto di attenzione "E.DIP.1 Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e terza missione/impatto sociale":

RIFERIMENTI AVA3:

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.

In linea con la struttura del Piano Strategico di Ateneo, pertanto, si condividono i principi e i valori che muovono il Dipartimento e che stanno alla base della sua missione e visione. Il Dipartimento, coerentemente con il PS di Ateneo, può focalizzare l'attenzione sulle missioni che ritiene prioritarie, sulle linee direttrici e sulle parole chiave: ascoltare, accogliere, accompagnare, attrarre.

- *Visione, politiche e strategie dipartimentali (n.b. legame e coerenza con il ciclo di pianificazione e programmazione di Ateneo vd. Capitolo 3 – Nota metodologica);*
- *Le missioni che discendono dal PSA;*
- *Finalità PSD (compresa la creazione di valore pubblico evidenziata nel PIAO);*
- *Eventuale focus linee direttrici generali di Ateneo, riprese dal Dipartimento;*
- *Evidenziare il progetto Dip.to eccellenza (eventuale);*
- *Impatto sulla strategia dipartimentale del PNRR (eventuale);*
- *la qualità di Dipartimento e l'architettura di AQ del Dipartimento.*



1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO

In questo capitolo si intende illustrare il dipartimento mediante una scheda anagrafica e mediante la rappresentazione numerica del contesto di riferimento, in accordo con i seguenti aspetti da considerare (AdC):

RIFERIMENTI AVA3:

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.1.3 - 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.

Inoltre, sono di riferimento, in parte, per il punto di attenzione **E.DIP.2** Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, per il punto di attenzione **E.DIP.3** Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse e per il punto di attenzione **E.DIP.4** Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale e in particolare i seguenti aspetti da considerare:

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.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.

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.

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).



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.*

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*

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.4.5 - *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).*



Scheda anagrafica del Dipartimento e struttura organizzativa al 31/12/2023

Denominazione	Dipartimento di XXXX	
Indirizzo		
Recapiti		
Sito web	Link (aggiungere, eventualmente, anche il collegamento ai social)	
Direttore		
Vice direttore		
Responsabile amministrativo		
Regolamento di dipartimento	<i>link</i>	
Altro...		
Portatori di interesse (Stakeholders)	<p>Elenco dei principali portatori d'interesse in macro gruppi</p> <p><i>I portatori di interesse, interni ed esterni, nel PSA sono stati raggruppati in 7 macro gruppi: studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitrici, media e mondo dell'informazione (nella definizione obiettivi è possibile specificare, in modo più analitico/puntuale i portatori d'interesse e il loro ruolo)</i></p>	
Principali Accordi di collaborazione attivi con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento (al 31/12/2024)	Didattica	n.
	Ricerca	n.
	TM/impatto sociale	n.
	DID+RIC+TM	n.
	Di cui con partner internazionali:	
	Modalità/periodicità monitoraggio:	annuale attraverso la scheda monitoraggio dipartimentale
	LINK di pubblicazione (n.b. siti web dip. da aggiornare)	
Riconoscimenti (dip.to eccellenza, risultati di rilievo nella ricerca, premi ecc..)		

Tabella 1 - Scheda anagrafica Dipartimento al 31/12/23

RISORSE UMANE

La presente sezione fotografa (mediante tabelle o altre modalità grafiche) lo stato delle risorse umane (componente docente e PTA) al 31/12/2023. Viene fornita una rappresentazione per genere e per qualifica. In fase di monitoraggio annuale sarà data evidenza delle variazioni rispetto al dato iniziale di contesto.

[Link pagina/e web dipartimento relativa alle risorse umane](#)



	Totale
PERSONALE DOCENTE	
DOTTORANDI	
ASSEGNISTI	
PTA	

Tabella 2 - Tipologie risorse umane al 31/12/23

RUOLO PERSONALE DOCENTE	Totale
Docente di Prima fascia	
Docente di Seconda fascia	
Ricercatore universitario	
Ricercatore a t.d. tipo a)	
Ricercatore a t.d. tipo b)	
Ricercatore a t.d. in Tenure Track	

Tabella 3 – Consistenza del personale docente per ruolo giuridico

CATEGORIA	Ambito		Totale
	Amm.vo	Tecnico	
EP			
D			
C			
B			

Tabella 4 - Consistenza del PTA per categoria

Ripartizione PTA per ambito*	AMMINISTRAZIONE	DIDATTICA	RICERCA	TERZA MISSIONE	Altro
Amministrativo					
Tecnico					

*in FTE= Full time equivalent (tempo pieno= 1, part time 50% = 0,5) - es. personale a t.p. 100% didattica sarà indicato come 1 nella colonna Didattica, se un'unità lavorativa supporta i docenti al 50% per attività di ricerca e al 50% per terza missione sarà conteggiato 0,5 Ricerca e 0,5 TM.

Tabella 5 - Ripartizione del PTA per Ambiti

Settori Scientifico Disciplinari (SSD) del personale docente afferente al Dipartimento
Rappresentazione tabellare/grafica (eventuali link a pagina web dip.to)

Tabella 6 – Elenco SSD del personale docente di Dipartimento



Regolamenti/linee guida personale afferrete

- *Criteria distribuzione delle risorse personale (link/in fase definizione)*
 - *Sistema di sviluppo e qualificazione del personale (link/in fase definizione)*
 - *Sistemi interni di valorizzazione delle risorse (premierità, ecc...)*
 - *Link a eventuali ulteriori documenti*
- (specificare per ogni punto-elenco in fase di definizione le tempistiche se, al momento, non ancora disponibile)*

Tabella 7 – Regole dipartimentali attinenti al personal



CORSI DI STUDIO (link pag. sito web dip.to per dettaglio)	N° corsi	N° Studenti iscritti	N. Tutor
Corsi di laurea triennale			
di cui corsi laurea orientamento professionale			
Corsi di laurea magistrale			
Corsi di laurea magistrale ciclo unico			
Corsi a doppia titolazione			

Tabella 8 – Dati sulla programmazione didattica a.a. 2023/2024

Elencare i corsi di studio incardinati nel Dipartimento, specificando il tipo corso (L, LM, LMCU)

Corsi di studio	Tipo corso

Tabella 9 – Elenco corsi di studio incardinati nel Dipartimento a.a. 2024/2025

Mobilità studentesca	n. studenti
Mobilità in uscita Erasmus + a fini di studio	(n. studenti)
Mobilità in uscita Erasmus + a fini tirocinio	(n. studenti)
Mobilità in Entrata - Erasmus+	(n. studenti)
Mobilità Overworld – Flussi in uscita	(n. studenti)
Mobilità Overworld – Flussi in entrata	(n. studenti)

Tabella 10 – Dati sulla mobilità studentesca a.a. 23/24

CORSI DI STUDIO POST LAUREAM (link pag. sito web dip.to per dettaglio)	N° corsi/scuole	Studenti iscritti
Corsi di dottorato di ricerca		
Scuole di specializzazione		
Master di primo livello		
Master di secondo livello		
Corsi perfezionamento		

Tabella 11 – Dati sul post lauream a.a. 23/24

Specificare i corsi di dottorato di ricerca incardinati nel dipartimento e le scuole dottorali di afferenza (specificando sede amministrativa, cicli ecc.), i link alle pagine di riferimento, il numero di studenti ecc....

DOTTORATI DI RICERCA		

Tabella 12 – Elenco corsi di dottorato a.a. 24/25



RICERCA (al 31/12/2023)

Pubblicazioni anno 2023	<ul style="list-style-type: none">• <i>n. pubblicazioni per tipologia</i>• <i>altro</i>	
Ricerca competitiva (<i>Link pagina web dip.to</i>)	Totale progetti attivi 31/12/2023	<i>numero</i>
	progetti locali	<i>numero</i>
	progetti regionali	<i>numero</i>
	progetti ministeriali	<i>numero</i>
	europei	<i>numero</i>
	fondazioni	<i>numero</i>
	PNRR	<i>numero</i>
	etc	<i>numero</i>

Tabella 13 – Dati sui risultati della ricerca dipartimentale

TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE (al 31/12/2023)

Ricerca commissionata	<i>contratti attivi al 31/12/2023</i>	<i>numero</i>
	<i>Altro (es. prestazioni a tariffario...)</i>	<i>numero</i>
eventi/seminari organizzati	<i>Eventi 2023 – usare dati e classificazione di IRIS</i> <i>Eventuale link</i>	<i>numero</i>
Spin – off		<i>numero</i>
Brevetti		<i>numero</i>

Tabella 14 – Dati sui risultati della terza missione dipartimentale



2. IL SISTEMA DI GOVERNO

Il sistema di governo del Dipartimento fa riferimento alla Direzione, alla vicedirezione e al sistema delle deleghe e di presidenza delle commissioni laddove presenti. L'organizzazione fa riferimento alle commissioni, gruppi di lavoro, uffici, aree, etc. nei quali si articola la struttura dipartimentale.

La rappresentazione dell'organizzazione nei siti dipartimentali è eterogenea e in alcuni casi incompleta. In particolare, spesso mancano le strutture a cui afferisce il personale tecnico amministrativo del dipartimento.

In questo capitolo si presenta anche il sistema di assicurazione di qualità del Dipartimento.

Aspetto da considerare di riferimento:

RIFERIMENTI AVA3:

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.2.3 - 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.

Il Dipartimento può utilizzare forme grafiche alternative al posto delle tabelle sotto riportate.

Sistema di Governo del Dipartimento		
Direzione, vice direzione, Consiglio di Dipartimento. giunta, delegati etc. Link a pagine sito di Ateneo		
Organi di Governo	Deleghe del Direttore del Dipartimento	Altro

Tabella 15 – Sistema di Governo del Dipartimento

Elencare ciascuna commissione o gruppo di lavoro presente in Dipartimento

Commissioni e gruppi di lavoro	
Commissione/gruppo di lavoro	link o, in assenza, breve descrizione dei compiti assegnati

Tabella 16 – Commissioni e gruppi di lavoro interni al Dipartimento

Struttura organizzativa	
articolazione uffici, organigramma, unità ecc	

Tabella 17 – Rappresentazione della struttura organizzativa del Dipartimento

Il Sistema di AQ	
Qualità della didattica	link pagina web dip.to
Qualità dei corsi di dottorato	link pagina web dip.to



Qualità della Ricerca	<i>link pagina web dip.to</i>
Qualità della TM	<i>link pagina web dip.to</i>

Tabella 18 – Rappresentazione della struttura del Sistema di AQ del Dipartimento

3. NOTA METODOLOGICA

In analogia al Piano Strategico di Ateneo, in questo capitolo si illustra al lettore l'approccio metodologico seguito per la definizione ed esposizione dei contenuti del piano strategico, nel rispetto delle tempistiche comuni a tutti i dipartimenti.

RIFERIMENTI AVA3:

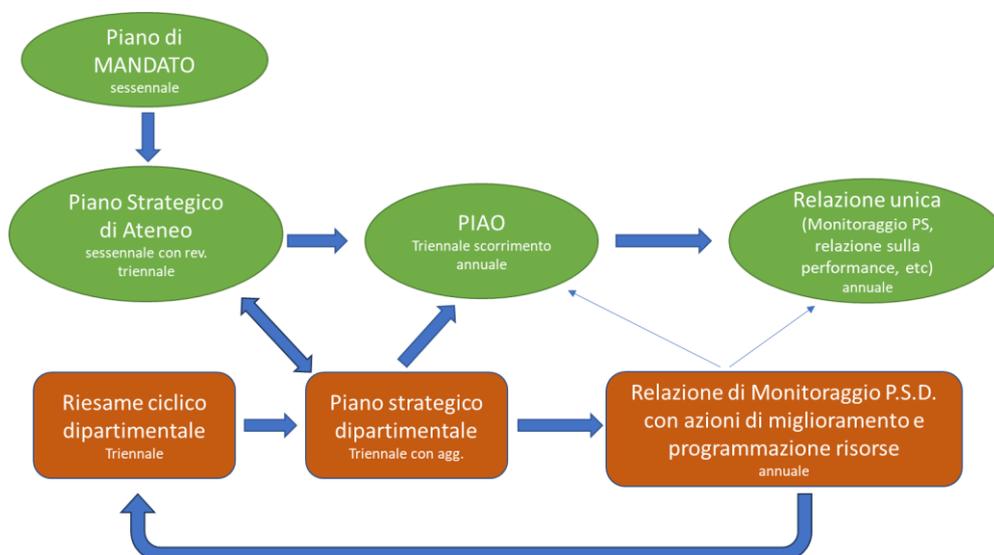
E.DIP.2.2 - Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

E.DIP.2.4 - 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.

Il PSD recepisce la **logica PDCA** (Plan-Do-Check-Act), evidenziando una maggiore integrazione e coerenza sistemica tra le politiche, strategie e obiettivi operativi attraverso un'organizzazione funzionale alla propria strategia sulla qualità e una maggiore attenzione alle risorse disponibili. Si evidenzia, quindi, una maggiore attenzione al ciclo di pianificazione e programmazione dipartimentale e in particolare al legame funzionale tra strategia (obiettivi strategici), gestione operativa (azioni e obiettivi operativi) e risorse necessarie per la loro realizzazione (risorse umane, finanziarie, strutture, attrezzature, tecnologie, Know-how).

È sempre più evidente il legame e la coerenza tra ciclo di pianificazione e programmazione di Ateneo (Piano mandato, PSA, PIAO, Relazione unica) e ciclo di pianificazione e programmazione del Dipartimento (PSD, AQ, azioni operative e obiettivi operativi dipartimentali recepiti nel PIAO, Scheda monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati), nonché l'integrazione con la programmazione di Ateneo PRO3.

Il piano strategico dipartimentale avrà una durata triennale. Ogni anno, in una fase di riesame, saranno monitorati i risultati mediante la misurazione degli indicatori strategici e l'analisi delle azioni svolte. Le eventuali azioni di miglioramento, per risolvere eventuali criticità o per rispondere all'evoluzione del contesto di riferimento, saranno esplicitate nella Relazione di monitoraggio annuale.





Elenco degli Acronimi utilizzati

Personalizzare in funzione dell'utilizzo degli acronimi nel documento

AQ	Assicurazione della Qualità
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdD	Consiglio di Dipartimento
CEL	Collaboratore Esperto Linguistico
CPPQ	Commissione Pianificazione, Performance e Qualità
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PQA	Presidio di Qualità di Ateneo
PQD	Presidio della Qualità di Dipartimento
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
p.o.	Punto organico
PO	Professore ordinario
PSA	Piano Strategico di Ateneo
PSD	Piano Strategico di Dipartimento
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RAG	Responsabile amministrativo gestionale del Dipartimento
R.P.C.T./RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RTD- RTT	Ricercatore a Tempo Determinato - Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track
S.A.	Senato Accademico
SDGS	<i>Sustainable Development Goals</i>
S.S.D.	Settore Scientifico Disciplinare
U.O.	Unità Organizzativa

Tabella 19 – Acronimi di uso comune e utilizzati all'interno del testo

IL CICLO DELLA STRATEGIA DIPARTIMENTALE

Definire coerentemente con la propria realtà dipartimentale i documenti, le periodicità e gli attori che concorrono alla realizzazione del Piano Strategico di Dipartimento. Nella tabella sotto riportata delle ipotesi da personalizzare.

	Documenti di riferimento	Durata Periodicità	Competenza	Contenuto
PLAN	Piano strategico dipartimentale (PSD)	Triennale	<ul style="list-style-type: none"> Commissione/gruppo di lavoro/delegato del Direttore di Dipartimento (pianificazione) PQD (condivisione, pianificazione obiettivi di AQ, definizione processi per attuazione PSD) CdD (approvazione) CPPQ (valutazione coerenza con PSA) S.A. (delibera /presa d'atto coerenza con PSA) CdA (delibera coerenza con PSA) 	<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi strategici dipartimentali, compresi gli obiettivi di AQ Azioni strategiche progettate per realizzare gli obiettivi strategici dipartimentali Risorse economico finanziarie, umane, strumentali e infrastrutture
DO	PSD, Delibere CdD, documenti di AQ, PIAO, altro	Annuali / pluriennali	<ul style="list-style-type: none"> Personale docente (gestione) PTA (operatività) Direttore di Dip.to (definizione e assegnazione obiettivi operativi) CdA (approvazione PIAO) 	Attività operative per realizzare gli obiettivi strategici, inclusi gli obiettivi operativi di performance del PTA
CHECK	Relazione annuale del PQD	Annuale	<ul style="list-style-type: none"> PQD (predisposizione) CdD (approvazione) Altre commissioni/gdl e referenti dipartimentali 	Risultati degli obiettivi annuali di AQ del Dipartimento
	Relazione monitoraggio dipartimentale	Annuale (di norma entro il 30 aprile di ogni anno)	<ul style="list-style-type: none"> Commissione/gruppo di lavoro/delegato del Direttore di Dipartimento (pianificazione) CdD/Giunta, CPPQ (modello e avvio fase) Commissioni/gdl/referenti dipartimentali 	Monitoraggio obiettivi e degli indicatori strategici e delle azioni strategico-operative collegate, incluso il monitoraggio delle risorse
	Relazione unica di Ateneo	Annuale (entro il 31 maggio di ogni anno)	<ul style="list-style-type: none"> CPPQ (supervisione) CdA (approvazione) NdV (validazione) 	Rendicontazione dei risultati generali di Ateneo inclusa la performance dipartimentale
ACT	Relazione annuale del PQD	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	<ul style="list-style-type: none"> CdD/Giunta, PQD CPPQ Commissioni/gdl/referenti dipartimentali 	Individuazione aspetti critici
	Relazione di monitoraggio PSD	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	<ul style="list-style-type: none"> PQD (responsabilità organizzativa) CdD/Giunta Commissioni/gdl/referenti dipartimentali 	Riesame Dipartimentale Azioni correttive e migliorative Aggiornamento risorse Redazione compendio attività di Riesame

Tabella 20 – Il Ciclo della strategia dipartimentale



Nella fase di pianificazione (**Plan**) si definiscono le linee di sviluppo del Dipartimento e le strategie per il loro conseguimento nel medio-lungo termine. Tali strategie contribuiscono da un lato alla realizzazione della strategia di Ateneo (*Piano Strategico di Ateneo 2025-2030*), dall'altro contribuiscono alla realizzazione della specifica missione dipartimentale, alla luce delle peculiarità delle discipline che ne costituiscono le fondamenta. Il raggiungimento della strategia dipartimentale (obiettivi strategici) è misurato attraverso indicatori strategici.

La realizzazione della strategia dipartimentale (**Do**) avviene grazie all'azione sinergica della componente docente e PTA, attraverso azioni strategico-operative, la cui efficacia è misurata dagli indicatori strategici, e attraverso obiettivi di performance. Questi ultimi vengono assegnati annualmente a tutto il PTA in sede di approvazione del PIAO. Il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali, funzionale alla creazione di valore pubblico, viene monitorato annualmente attraverso una relazione/scheda monitoraggio, in cui si dà evidenza delle azioni e obiettivi operativi del dipartimento (**CHECK**).

Dal monitoraggio dei risultati raggiunti discendono proposte di azioni correttive, aggiuntive e migliorative (**ACT**) che verranno prese in esame anche ai fini della definizione degli obiettivi di performance del PTA nel PIAO dell'annualità successiva.

TEMPISTICHE DEL PIANO STRATEGICO 2025-2027 DEL DIPARTIMENTO

Il piano strategico dipartimentale ha durata triennale con aggiornamento annuale delle azioni di miglioramento (per le strategie critiche o che necessitano di modifiche per adeguamento al contesto di riferimento) nell'ambito di una Relazione di monitoraggio annuale.

Di seguito si riportano le tempistiche del ciclo di pianificazione del Dipartimento (in colore marrone), integrato con il ciclo di Ateneo di pianificazione e programmazione (in colore verde).

2024												
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Piano di mandato 2024-2029												
Piano strategico di Ateneo 2025-2030												
Piano strategico dipartimentale 2025-2027												
PIAO 2025-2027												
Budget 2025-2027												
Relazione unica di Ateneo 2023												
Relazione di monitoraggio a.s. 2023 PS dip. 22-24												
Riesame ciclico di Dipartimento												

2025												
	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2026-2028												
Budget 2026-2028												
Relazione unica di Ateneo 2024												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2024 PS dip. 22-24												



2026

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2027-2029												
Budget 2027-2029												
Relazione unica di Ateneo 2025												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2025 PS dip. 2025-2027												

2027

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Revisione piano strategico di Ateneo 2025-2030												
Piano strategico dipartimentale 2028-2030												
PIAO 2028-2030												
Budget 2028-2030												
relazione unica di Ateneo 2026												
Relazione di monitoraggio a.s. 2026 PS dip. 2025-2027												
Riesame ciclico del Dipartimento												

2028

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2029-2031												
Budget 2029-2031												
Relazione unica di Ateneo 2027												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2027 PS dip. 2025-2027												

2029

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2030-2032												
Budget 2030-2032												
Relazione unica di Ateneo 2028												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2028 PS dip. 2028-2030												

Tabella 21 – Le tempistiche del Piano strategico dipartimentale

MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE INTERNA DELLE RISORSE DI PERSONALE DOCENTE

RIFERIMENTI AVA3

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.

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).



Esporre i criteri seguiti per la pianificazione strategica delle risorse umane (personale docente e PTA). Citare eventuali regolamenti, LLGG, delibere di Dipartimento

INCENTIVI E PREMIALITÀ DEL PERSONALE DOCENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

Descrivere il riferimento al PIAO in tema di fabbisogno del personale.

RIFERIMENTI AVA3

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.

I PORTATORI DI INTERESSE DEL DIPARTIMENTO

Descrivere chi sono con riferimento alla classificazione di Ateneo, come sono ascoltati e coinvolti (fare anche riferimento ai Comitati di Indirizzo dei CdS)

I portatori di interesse, interni ed esterni, nel PSA sono stati raggruppati in 7 macro gruppi: studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitrici, media e mondo dell'informazione (nella definizione obiettivi è possibile specificare, in modo più analitico/puntuale i portatori d'interesse e il loro ruolo).

RISORSE ECONOMICHE (al 31/12/2023)

RIFERIMENTI AVA3 –

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.

Risorse economiche

specificare le fonti di spesa dei progetti dipartimentali legati alla realizzazione della strategia suddivise in Ricerca, Didattica, Società e PPR.

Esempio:

- Progetto di sostegno alla didattica
- Contratti di ricerca conto terzi
-

Tabella 22 – Sintesi delle risorse economiche del Dipartimento dedicate alla strategia



4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO

Il processo di pianificazione strategica del Dipartimento ha per oggetto la definizione degli obiettivi del dipartimento, delle tempistiche e delle risorse necessarie per il loro conseguimento.

Attraverso la pianificazione strategica il Dipartimento individua gli obiettivi strategici che intende perseguire nel medio-lungo periodo per migliorare le proprie performance istituzionali e amministrative, nonché le modalità operative e le risorse necessarie per il loro conseguimento, tenendo conto della forte sinergia fra componente docente e tecnica-amministrativa del personale.

Indicare gli attori, ad esempio ruoli/incarichi con responsabilità politica e/o gestionale, coinvolti nella definizione e realizzazione della strategia dipartimentale, nonché nelle fasi di monitoraggio e rendicontazione (v. Note metodologiche) degli obiettivi strategici.

Elevati livelli di partecipazione, condivisione e trasparenza (accountability), in fase di pianificazione strategica, favoriranno una più efficace programmazione operativa, anche in relazione alle risorse necessarie per la realizzazione delle strategie stesse e una maggiore responsabilizzazione nel conseguimento dei target.

Codice, Titolo e descrizione dell'obiettivo strategico	Codice, titolo e descrizione sintetica dell'obiettivo
Linee Direttrici	Come da Piano di mandato rettorale (innovazione, interdisciplinarietà, inclusione ed equità, internazionalizzazione, sostenibilità e responsabilità sociale)
Linee di indirizzo politico	Sono definite nel Piano di Mandato
Missione di riferimento	Ricerca, Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti, Società, Persone, Patrimonio e Risorse
Azioni strategiche	Azioni, articolate e complesse, ritenute necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico
Portatori di interesse	I portatori di interesse, interni ed esterni, sono stati raggruppati in 7 macro gruppi (studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitrici, media e mondo dell'informazione)
Responsabilità politica e gestionale	Direttore di Dipartimento, vice Direttore, Delegati del Direttore e altri ruoli all'interno del Dipartimento. La responsabilità gestionale comporta la necessità di individuare azioni operative idonee alla realizzazione dell'azione strategica.
Collegamento agli obiettivi dell'Agenda 2030 (SDGs)	per ogni obiettivo viene specificato, tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'Agenda ONU 2030. La sostenibilità rappresenta una delle sei linee direttrici del PS 2025-2030
Collegamento alle missioni PNRR	per ogni obiettivo viene specificato, tramite la corrispondente icona, il collegamento alle corrispondenti missioni del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tabella 23 – scheda descritta degli obiettivi del Piano strategico dipartimentale



5. SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento

Tale prospetto deriva dall'aggregazione degli elementi analizzati nelle SWOT analysis delle singole missioni.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE

Tabella 24 – SWOT analysis complessiva



Indicazioni operative per la definizione degli obiettivi strategici

Gli obiettivi strategici del dipartimento vengono definiti per missione strategica e possono ricalcare, seppur in modo selettivo, gli obiettivi strategici di Ateneo avendo cura, in questo caso, di contestualizzare non solo la descrizione dell'obiettivo ma anche indicatori e target.

Il Dipartimento può inoltre definire obiettivi strategici propri e specifici del dipartimento sulla base delle swot analysis, illustrate nei paragrafi precedenti o per perseguire una politica o strategia propria o tipica del dipartimento (es. progetti eccellenza, progetti PNRR).

*La selettività nella definizione degli obiettivi strategici è importante per evitare la sovrapposizione tematica e la dispersione di risorse. Si suggerisce quindi di concentrarsi sugli **obiettivi ritenuti effettivamente strategici** per il singolo Dipartimento, puntando maggiormente sulla loro qualità, anche dal punto di vista degli indicatori (misurazione dell'obiettivo), senza necessariamente dovere considerare di definire indicatori strategici su tutti gli obiettivi definiti a livello di Ateneo. È di fondamentale importanza esplicitare le azioni strategiche che realizzeranno l'obiettivo, considerando che non saranno modificate per tre anni.*

*Le azioni sono misurate annualmente attraverso la misurazione degli indicatori strategici. Il **monitoraggio** degli obiettivi strategici, nonché delle azioni e degli obiettivi operativi, viene rendicontato annualmente, di norma entro il 30 aprile di ogni anno, attraverso la relazione monitoraggio dipartimentale. I risultati potranno essere recepiti nella Relazione Unica di Ateneo approvata dagli Organi entro il 31 maggio di ogni anno. Dal monitoraggio/rendicontazione discendono eventuali **azioni correttive e di miglioramento** che potranno esplicitarsi anche attraverso azioni e obiettivi operativi di performance per il ciclo successivo (**programmazione operativa**). Sia la fase di programmazione operativa che la successiva fase di monitoraggio richiedono un'analisi delle risorse (umane, strumentali, infrastrutturali ecc..) necessarie alla realizzazione delle azioni e degli obiettivi stessi.*

È opportuno fare una breve premessa per ogni obiettivo strategico, in cui spiegare: le azioni strategiche che saranno adottate e le finalità che si intendono raggiungere, specificando eventualmente il collegamento alla PRO3, al PNRR e al progetto di dipartimento di eccellenza e i risultati che il Dipartimento intende raggiungere in coerenza con il PS di Ateneo. Considerare il contesto di riferimento illustrato nel capitolo precedente, le potenzialità di sviluppo dell'Ateneo e del Dipartimento, le indicazioni ministeriali e i risultati conseguiti nei cicli di pianificazione precedenti e dei processi di monitoraggio e valutazione interna ed esterna.

Si precisa che il Dipartimento può darsi anche dei propri obiettivi strategici, non strettamente legati agli obiettivi strategici di Ateneo, purché non risultino in antitesi con questi ultimi, e non siano in numero preponderante. Inoltre, si precisa che dagli obiettivi strategici dipartimentali possono discendere gli obiettivi operativi per il PTA che saranno raccolti nel PIAO.

*La definizione degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile. Indicare per ogni obiettivo strategico gli indicatori corredati di valore iniziale, fonte dei dati (esterne e non autoreferenziali) e i target (sfidanti e misurabili). Con riferimento agli indicatori si raccomanda di preferire indicatori ufficiali (DM 1154/2021, AVA3 ANVUR, PRO3, DFP ecc..). Per ogni obiettivo è consigliato di norma prevedere **almeno due indicatori**. Se non è specificato diversamente il peso degli indicatori, per calcolare il raggiungimento dell'obiettivo, è ripartito equamente tra gli stessi.*

Per ogni obiettivo strategico esplicitare la figura o le figure responsabili a livello politico o gestionale. È sconsigliato riportare nomi e cognomi di persone.



6. LA MISSIONE RICERCA

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Ricerca del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE

Tabella 25 – SWOT analysis della Missione Ricerca



ISTRUZIONI PER LA SCHEDA OBIETTIVO

Ripetere la scheda sottostante per ogni obiettivo strategico.

Il codice dell'obiettivo strategico dipartimentale deve evidenziare il legame con l'obiettivo strategico di Piano Strategico di Ateneo, inoltre è bene dare evidenza del Dipartimento mediante il suo acronimo (X). Il titolo dell'obiettivo strategico dipartimentale deve essere breve.

Evidenziare il collegamento agli SDG dell'Agenda ONU 2030 e alle 7 misure PNRR.

Riprendere le linee di indirizzo politico e le linee direttrici già collegate agli obiettivi nel PSA. Nel caso di nuovi obiettivi di dipartimento è necessario creare i collegamenti alle suddette linee ex novo.

Si ricorda che la scelta degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile. È, pertanto, consigliato utilizzare gli indicatori del PSA, adattandoli alla realtà dipartimentale.

Obiettivo strategico R1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale

Riportare in modo sintetico la descrizione dell'obiettivo che si intende realizzare, esplicitando le motivazioni che hanno portato a tale scelta e l'impatto che si vuole realizzare.

Descrizione
Descrivere nel contesto del Dipartimento i risultati attesi e le modalità di realizzazione

Linee direttrici
Fare riferimento alle linee direttrici indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Linee di indirizzo politico
Fare riferimento alle linee di indirizzo politico indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Scegliere una o più icone dell'Agenda 2030 attinenti all'obiettivo strategico





Scegliere una o più icone PNRR attinenti all'obiettivo strategico



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<i>Elencare con punto elenco le azioni strategiche collegate all'obiettivo; non è necessario codificare, come PSA.</i>	<i>Definire il ruolo/incarico di chi seguirà la realizzazione dell'obiettivo</i>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<i>Elencare i portatori di interesse. Citare anche eventuali accordi di collaborazione. Gli accordi saranno rendicontati nell'anno successivo.</i>	<i>Come sono coinvolti e in quale contesto</i>

Indicatori

La definizione degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile.

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<i>Codice - descrizione indicatore</i>		

Definire le tempistiche di misurazione e il riferimento ad anno solare oppure anno accademico

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
<i>Codice - descrizione indicatore</i>				



RIFERIMENTI AVA3 - E.DIP.4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale

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)

Risorse umane

*Si espliciti il numero e le competenze delle risorse umane necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico ed eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili.
Identificando l'occupazione del PTA e del personale docente.*

Risorse strumentali / infrastrutturali

Si espliciti il numero e le competenze delle risorse strumentali / infrastrutturali necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili

Risorse economiche

Si esplicitino le risorse economiche necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili



7. LA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Ricerca del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE

Tabella 26 – SWOT analysis della Missione Didattica e Servizi alle studentesse e agli studenti



Ripetere la scheda sottostante per ogni obiettivo strategico.

Il codice dell'obiettivo strategico dipartimentale deve evidenziare il legame con l'obiettivo strategico di piano strategico di Ateneo, inoltre è bene dare evidenza del dipartimento mediante il suo acronimo (X). Il titolo dell'obiettivo strategico dipartimentale deve essere breve.

Evidenziare il collegamento agli SDG dell'Agenda ONU 2030 e alle sei misure PNRR.

Obiettivo strategico D1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale

Riportare in modo sintetico la descrizione dell'obiettivo che si intende realizzare, esplicitando le motivazioni che hanno portato a tale scelta e l'impatto che si vuole realizzare.

Descrizione

Descrivere nel contesto del Dipartimento i risultati attesi e le modalità di realizzazione

Linee direttrici

Fare riferimento alle linee direttrici indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Linee di indirizzo politico

Fare riferimento alle linee di indirizzo politico indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Scegliere una o più icone dell'Agenda 2030 attinenti all'obiettivo strategico



Scegliere una o più icone PNRR attinenti all'obiettivo strategico



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<i>Elencare con punto elenco le azioni strategiche collegate all'obiettivo; non è necessario codificare, come PSA.</i>	<i>Definire il ruolo/incarico di chi seguirà la realizzazione dell'obiettivo</i>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<i>Elencare i portatori di interesse. Citare anche eventuali accordi di collaborazione. Gli accordi saranno rendicontati nell'anno successivo.</i>	<i>Come sono coinvolti e in quale contesto</i>

Indicatori

La definizione degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile.

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<i>Codice - descrizione indicatore</i>		

Definire le tempistiche di misurazione e il riferimento ad anno solare oppure anno accademico

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
<i>Codice - descrizione indicatore</i>				



RIFERIMENTI AVA3 - E.DIP.4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale

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)

Risorse umane

*Si espliciti il numero e le competenze delle risorse umane necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico ed eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili.
Identificando l'occupazione del PTA e del personale docente.*

Risorse strumentali / infrastrutturali

Si espliciti il numero e le competenze delle risorse strumentali / infrastrutturali necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili

Risorse economiche

Si esplicitino le risorse economiche necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili



8. LA MISSIONE SOCIETÀ'

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Ricerca del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE

Tabella 27 – SWOT analysis della Missione Società



Ripetere la scheda sottostante per ogni obiettivo strategico.

Il codice dell'obiettivo strategico dipartimentale deve evidenziare il legame con l'obiettivo strategico di piano strategico di Ateneo, inoltre è bene dare evidenza del dipartimento mediante il suo acronimo (X). Il titolo dell'obiettivo strategico dipartimentale deve essere breve.

Evidenziare il collegamento agli SDG dell'Agenda ONU 2030 e alle sei misure PNRR.

Obiettivo strategico S1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale

Riportare in modo sintetico la descrizione dell'obiettivo che si intende realizzare, esplicitando le motivazioni che hanno portato a tale scelta e l'impatto che si vuole realizzare.

Descrizione

Descrivere nel contesto del Dipartimento i risultati attesi e le modalità di realizzazione

Linee direttrici

Fare riferimento alle linee direttrici indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Linee di indirizzo politico

Fare riferimento alle linee di indirizzo politico indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Scegliere una o più icone dell'Agenda 2030 attinenti all'obiettivo strategico



Scegliere una o più icone PNRR attinenti all'obiettivo strategico



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<i>Elencare con punto elenco le azioni strategiche collegate all'obiettivo; non è necessario codificare, come PSA.</i>	<i>Definire il ruolo/incarico di chi seguirà la realizzazione dell'obiettivo</i>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<i>Elencare i portatori di interesse. Citare anche eventuali accordi di collaborazione. Gli accordi saranno rendicontati nell'anno successivo.</i>	<i>Come sono coinvolti e in quale contesto</i>

Indicatori

La definizione degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile.

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<i>Codice - descrizione indicatore</i>		

Definire le tempistiche di misurazione e il riferimento ad anno solare oppure anno accademico

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
<i>Codice - descrizione indicatore</i>				



RIFERIMENTI AVA3 - E.DIP.4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale

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)

Risorse umane

*Si espliciti il numero e le competenze delle risorse umane necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico ed eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili.
Identificando l'occupazione del PTA e del personale docente.*

Risorse strumentali / infrastrutturali

Si espliciti il numero e le competenze delle risorse strumentali / infrastrutturali necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili

Risorse economiche

Si esplicitino le risorse economiche necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili



9. LA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Ricerca del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE

Tabella 28 – SWOT analysis della Missione Persone, Patrimonio e Risorse



Ripetere la scheda sottostante per ogni obiettivo strategico.

Il codice dell'obiettivo strategico dipartimentale deve evidenziare il legame con l'obiettivo strategico di piano strategico di Ateneo, inoltre è bene dare evidenza del dipartimento mediante il suo acronimo (X). Il titolo dell'obiettivo strategico dipartimentale deve essere breve.

Evidenziare il collegamento agli SDG dell'Agenda ONU 2030 e alle sei misure PNRR.

Obiettivo strategico PPR1_X: titolo obiettivo strategico dipartimentale

Riportare in modo sintetico la descrizione dell'obiettivo che si intende realizzare, esplicitando le motivazioni che hanno portato a tale scelta e l'impatto che si vuole realizzare.

Descrizione

Descrivere nel contesto del Dipartimento i risultati attesi e le modalità di realizzazione

Linee direttrici

Fare riferimento alle linee direttrici indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Linee di indirizzo politico

Fare riferimento alle linee di indirizzo politico indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA

Scegliere una o più icone dell'Agenda 2030 attinenti all'obiettivo strategico



Scegliere una o più icone PNRR attinenti all'obiettivo strategico



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<i>Elencare con punto elenco le azioni strategiche collegate all'obiettivo; non è necessario codificare, come PSA.</i>	<i>Definire il ruolo/incarico di chi seguirà la realizzazione dell'obiettivo</i>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<i>Elencare i portatori di interesse. Citare anche eventuali accordi di collaborazione. Gli accordi saranno rendicontati nell'anno successivo.</i>	<i>Come sono coinvolti e in quale contesto</i>

Indicatori

La definizione degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile.

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<i>Codice - descrizione indicatore</i>		

Definire le tempistiche di misurazione e il riferimento ad anno solare oppure anno accademico

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
<i>Codice - descrizione indicatore</i>				



RIFERIMENTI AVA3 - E.DIP.4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale

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)

Risorse umane

*Si espliciti il numero e le competenze delle risorse umane necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico ed eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili.
Identificando l'occupazione del PTA e del personale docente.*

Risorse strumentali / infrastrutturali

Si espliciti il numero e le competenze delle risorse strumentali / infrastrutturali necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili

Risorse economiche

Si esplicitino le risorse economiche necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico e eventuale piano di acquisizione qualora non siano tutte disponibili

