

**Università degli Studi di PAVIA**

**Settimana di visita istituzionale 11-22 novembre 2024**



**Scheda di valutazione - Dipartimento**

**Dipartimento di Scienze del sistema nervoso e del comportamento**

## **E.DIP) Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti**

### **E.DIP.1)**

#### **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].

#### **Autovalutazione:**

Il Dipartimento di Scienze del Sistema Nervoso e del Comportamento (DSSNC), che nasce nel 2013, gode di una solida reputazione accademica a livello nazionale e internazionale, confermata dalla designazione come Dipartimento di Eccellenza per il quinquennio 2023-2027.

Il DSSNC si occupa della ricerca scientifica e delle attività didattiche e formative, oltre a quelle rivolte all'esterno a esse correlate, nell'ambito delle discipline relative allo studio del cervello e delle sue funzioni, spaziando quindi dalle neuroscienze cliniche alla neurofisiologia, dalla psicologia alla psichiatria, includendo anche la neurofarmacologia, la statistica medica e la storia della medicina.

#### **E.DIP.1.1**

Il DSSNC, coerente con la programmazione strategica dell'Ateneo, si propone ambiziosi obiettivi per i prossimi quattro anni, concentrandosi sulla ricerca di alto livello, sul reclutamento di studenti internazionali di eccellenza e sulla creazione di collaborazioni e partnership destinate a generare benefici sociali, culturali ed economici (**DC.1 Documento di Programmazione Strategica - DPS - sezione D.1, pag. 61-64**).

Per quanto concerne la ricerca, il DSSNC sta potenziando le infrastrutture e le attrezzature, essenziali per lo sviluppo di studi scientifici con un significativo impatto e per la partecipazione a bandi competitivi, con un particolare orientamento verso l'Open Science.

Circa le risorse umane, è attualmente in atto il reclutamento di docenti altamente qualificati e la creazione di nuovi curricula interdisciplinari, con un'attenzione specifica alle tecnologie digitali e all'intelligenza artificiale.

Nell'ambito della Terza Missione, le sinergie con istituzioni scolastiche, con enti per la terza età e con strutture sanitarie mirano a promuovere progetti di ricerca applicata e innovazione terapeutica. Inoltre, il Dipartimento intende ampliare i finanziamenti attraverso partnership pubblico-private e donazioni filantropiche. Questo approccio prevede anche l'implementazione di strumenti per la prevenzione delle malattie, la formazione di professionisti multidisciplinari e investimenti a sostegno della comunità locale.

Il DSSNC è impegnato a contribuire in modo significativo al progresso scientifico e al benessere della società, consolidando la propria posizione di eccellenza nel settore delle neuroscienze e del comportamento.

Inoltre, il DSSNC si dedica a mantenere e migliorare la propria eccellenza accademica e scientifica, nonché a favorire la collaborazione interdisciplinare e la produzione di pubblicazioni di alta valenza. Le attuali visioni e politiche del Dipartimento sono in linea con il contesto di riferimento, come messo in evidenza dall'analisi SWOT (**DC.1 sezione C.1, pag. 22-25**).

Il Dipartimento ha individuato vari punti di forza, fra cui l'eccellenza accademica, le moderne strutture di ricerca e la collaborazione interdisciplinare, che lo mettono in grado di affrontare con successo le sfide e sfruttare le opportunità disponibili. Tuttavia, è presente anche la consapevolezza che alcuni aspetti, come il numero di docenti e le infrastrutture, potrebbero necessitare di ulteriori potenziamenti per sostenere la crescita e raggiungere gli obiettivi prefissati.

#### **E.DIP.1.2**

Per affrontare queste sfide e capitalizzare sulle opportunità, il DSSNC sta implementando strategie mirate a migliorare la visibilità e la

diffusione a livello locale, nazionale e internazionale, nonché a promuovere una distribuzione più equilibrata dei prodotti di ricerca fra le varie aree scientifico-disciplinari. Inoltre, sono state identificate opportunità di collaborazione con il mondo imprenditoriale, l'accesso a finanziamenti e iniziative governative e la creazione di partnership internazionali per favorire la traslazione delle competenze in soluzioni utili per la società.

Al fine di garantire la sostenibilità finanziaria e la stabilità delle fonti di finanziamento, il Dipartimento sta mettendo in atto iniziative concrete per raggiungere tali obiettivi. Inoltre, si prevede di ampliare le collaborazioni con istituzioni internazionali per perseguire ricerche all'avanguardia e favorire la traslazione scientifico-clinica dei risultati.

Il Dipartimento ha poi definito una serie di Obiettivi Strategici per migliorare la qualità della didattica, della ricerca e dell'impatto sociale (**DC.1 sezioni D.2 e D.3**). Sono state definite misurazioni di facile verifica per monitorare il raggiungimento di tali obiettivi e sono previste manovre correttive nel caso i risultati desiderati non siano raggiunti nei tempi previsti. In ambito didattico, si punta ad esempio ad ampliare l'offerta con metodologie innovative per migliorare la qualità dei corsi. Per la ricerca, l'obiettivo è aumentare progetti finanziati, produzione scientifica e infrastrutture. Si mira anche a incrementare il numero di docenti e dottorandi. La Terza Missione include progetti di public engagement e potenziamento dei Master. Per ottimizzare l'organizzazione, si riorganizzano i processi amministrativi e si promuove la collaborazione interdisciplinare e con enti esterni. Le azioni prevedono monitoraggi, ricerca interdisciplinare e sviluppo infrastrutturale.

Un estratto del DPS è disponibile sul **sito web del Dipartimento (DC.2)**.

La visione e gli obiettivi strategici del DSSNC (**DC.1 sezioni D.1, D.2 e D.3**) sono allineati con il **Programma Strategico di Ateneo (DS.1)**.

Per migliorare la didattica, sono stati implementati progetti innovativi e offerte formative post-universitarie di alta qualità. L'obiettivo è rendere i percorsi di studio più attrattivi, ridurre l'abbandono e aumentare il tasso di laureati (**DS.1 obiettivi strategici di ateneo n. 1 e 3**). In tal senso, sono anche offerti servizi volti ad agevolare i percorsi di studio, come i progetti di alternanza scuola-lavoro.

La strategia include anche l'internazionalizzazione dei corsi, con un focus sul dottorato e l'aumento di studenti stranieri (**DS.1 obiettivo n.7**). Nella ricerca, si mira a rafforzare la produzione scientifica, aumentare i finanziamenti e la capacità attrattiva dei dottorati. Verranno potenziate le infrastrutture per la ricerca e migliorata l'offerta dei Master (**DS.1 obiettivo n.6 e 8**). Per la Terza Missione, si lavorerà sulla comunicazione e il public engagement (**DS.1 obiettivi n.16 e 19**). Infine, si prevede il consolidamento degli uffici di supporto alla didattica e alla ricerca (**DS.1 obiettivo n.11**), e la creazione di una commissione per la didattica per migliorare l'organizzazione delle attività (**DS.1 obiettivo n.12**).

### **E.DIP.1.3**

Il Dipartimento ha siglato numerosi accordi con enti pubblici e privati per sostenere le politiche di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale (**DC.1 sezione C.8**). Le collaborazioni coinvolgono istituti scolastici, aziende sanitarie, associazioni e università a livello nazionale e internazionale. Nel 2020, queste collaborazioni includevano entità come ASST Lodi (**DS.2**), ASST Pavia (**DS.3**), l'Università di Urbino, la Fondazione Soleterre e l'Accademia di Belle Arti di Brera. Nel 2021, i partner comprendevano vari istituti scolastici, fra cui l'Istituto Volta di Pavia (**DS.4**), le Università di Bologna (**DS.5**) e di Modena e Reggio Emilia e Helpis Onlus e l'Associazione Mensa Italia. Nel 2022, si sono aggiunte collaborazioni con enti come l'Institut National de la Santé et de la Recherche Médicale, la Yale University e il Conservatorio di Milano.

Complessivamente, le attività svolte hanno ricevuto una valutazione positiva, con elevati livelli di soddisfazione da parte dei docenti coinvolti. Si auspica di mantenere il numero di collaborazioni e di diversificarle ulteriormente per ampliare la varietà dei partner sia a livello nazionale sia internazionale.

### **E.DIP.1.4**

La strategia di potenziamento del Dipartimento ha tenuto conto della revisione degli indicatori di monitoraggio degli scorsi anni (**DC.1 sezioni C.2 e C.3**). A titolo esemplificativo, nel triennio 2019-2022 si rileva, per quanto riguarda la ricerca, un aumento del numero di docenti, della produttività scientifica e del numero di progetti competitivi ammessi al finanziamento (**DC.1 sezioni C.6 e C.7**). Sempre a scopo esemplificativo, per quanto concerne le attività didattiche, le scuole di specializzazione hanno mostrato saturazione dei contratti assegnati, bassi tassi di abbandono e alta soddisfazione da parte dei medici in formazione e del corpo docente (oltre l'85%) (**DC.1 sezione C.5**).

Tenuto conto dell'attuale trend positivo, la programmazione strategica si fonda su solide basi e mira, innanzitutto, a mantenere l'attuale qualità dei settori ricerca, didattica e terza missione, e quindi a migliorare le aree attualmente carenti.

È evidente la necessità di aumentare il numero di docenti per far fronte alla crescente domanda di corsi di laurea, specialmente in ambito medico e psicologico (**DC.1 sezioni B.1 e B.2**). Le infrastrutture necessitano di miglioramenti per sostenere la ricerca neuroscientifica in crescita e i laboratori devono essere adeguati alle esigenze dei diversi CdS (**DC.1 sezioni B.4, B.5 e B.2**).

Inoltre, è in corso un lavoro di miglioramento della visibilità del Dipartimento a livello nazionale e internazionale, che prevede il coinvolgimento della cittadinanza e della società civile. Il Dipartimento evidenzia con consapevolezza le aree di possibile debolezza che sta affrontando attraverso strategie di mitigazione chiare e operative, in particolare: il bilancio limitato rispetto ad altre realtà, la precarietà dei posti di ricerca e la competitività di altre istituzioni attive nel campo della ricerca.

### Punti di Forza:

1. Il Dipartimento ha definito una propria visione della qualità della didattica, della ricerca impegnando risorse significative nel potenziamento di infrastrutture ed attrezzature, riconoscendone l'importanza per la partecipazione a futuri bandi competitivi.
2. Il Dipartimento ha pianificato e poi realizzato nuovi percorsi e curricula interdisciplinari, con un'attenzione specifica alle tecnologie digitali e all'intelligenza artificiale.
3. Sono state sviluppate collaborazioni interdisciplinari nell'ambito dei progetti in essere, favorite in particolare dalle attività delle infrastrutture di ricerca finanziate dal progetto PNRR.
4. Il dipartimento ha stipulato numerosi accordi di collaborazione di eccellente livello con il mondo imprenditoriale ed accademico a livello internazionale, anche al fine di individuare soluzioni utili per il bene della società.

### Aree di miglioramento:

1. Dalla documentazione presentata e dai colloqui in visita non risulta sempre evidente se le politiche, le strategie e gli obiettivi siano stati resi accessibili a tutti i portatori di interesse esterni.
2. Non appare del tutto chiaro come sia strutturato un percorso di miglioramento della visibilità del Dipartimento, in particolare per quanto riguarda il coinvolgimento della cittadinanza e della società civile, né come sia gestita la competitività di altre istituzioni attive nei campi di ricerca affini.

### Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Pienamente soddisfacente

#### Documenti chiave

- **Titolo:**DC.1 2023\_documento progr.strategica  
**Descrizione:**Documento di programmazione strategica del DSSNC  
**Dettagli:**sezioni B.1 - B.2 - B.4 - B.5 - C.1 pag. 22-25 - C.2 - C.3 – C.5 - C.6 - C.7 - C.8 - D.1 pag. 61-64 - D.2 - D.3.  
**File:**DC.1 2023\_documento progr.strategica.pdf
- **Titolo:**DC.2 Sito web Dipartimento: Programmazione strategica  
**Descrizione:**Estratto del DPS presente sul sito web del DSSNC  
**Dettagli:**<https://dbbs.dip.unipv.it/it/programmazione-strategica>

#### Documenti a supporto

- **Titolo:**DS.1 Programma-strategico-2022-2025\_Ateneo  
**Descrizione:**Obiettivi strategici del Programma strategico di Ateneo 2022-2025  
**Dettagli:**obiettivi strategici n. 1 - 3 - 7 - 8 - 11 - 12 - 16 -19.  
**File:**DS.1 Programma-strategico-2022-2025\_Ateneo.pdf
- **Titolo:**DS.2 Convenzione\_ASST\_Lodi  
**Descrizione:**Convenzione per attività di ricerca in tema di benessere occupazionale  
**Dettagli:**  
**File:**DS.2 Convenzione\_ASST\_Lodi.pdf
- **Titolo:**DS.3 Convenzione ASST AUTER  
**Descrizione:**Convenzione per attività di formazione nell'ambito del progetto di ricerca "AUTER"  
**Dettagli:**  
**File:**DS.3 Convenzione ASST AUTER.pdf
- **Titolo:**DS.4 Accordo istituto Volta  
**Descrizione:**Accordo per attività di supporto psicologico a studenti e famiglie

**Dettagli:**

**File:**DS.4 Accordo istituto Volta.pdf

---

- **Titolo:**DS.5 Convenzione\_UniBo

**Descrizione:**Realizzazione di studi sulla vita quotidiana dei bambini gifted e degli adulti che interagiscono con loro

**Dettagli:**

**File:**DS.5 Convenzione\_UniBo.pdf

---

## E.DIP.2)

### 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].

#### Autovalutazione:

#### E.DIP.2.1

Presso il DSSNC sono presenti gli Organi Istituzionali quali il Direttore, il Vicedirettore e il Consiglio di Dipartimento (**DC.1 sezione A.3**). Quest'ultimo rappresenta l'organo istituzionale più rappresentativo che, attraverso un'azione collegiale, svolge un ruolo attivo e decisionale nell'adozione di ogni misura volta al miglioramento della qualità del Dipartimento. Data la sua multidisciplinarietà, sono state create tre Sezioni (Biostatistica, Neurofisiologia e Psichiatria - Neuroscienze cliniche - Psicologia), articolate in Unità, coordinate da un Responsabile. Sono state inoltre istituite diverse Commissioni con il compito di elaborare proposte e programmi per garantire un'efficace organizzazione dei servizi e monitorare il corretto funzionamento della struttura dipartimentale. Data la presenza delle tre Sezioni, in ogni Commissione è garantita la presenza di rappresentanti di ciascuna di esse. Le Commissioni riferiscono il proprio lavoro al Consiglio di Dipartimento, il quale delibera in ultima istanza sulle proposte presentate, nel rispetto del Regolamento del Dipartimento stesso, del Regolamento generale e dello Statuto di Ateneo.

La **Giunta di Dipartimento** coadiuva il Direttore nel coordinamento delle attività didattiche e scientifiche. La **Commissione Ricerca** recepisce i programmi di ricerca delle Sezioni, pianifica il reclutamento del personale docente secondo le direttive stabilite dall'Ateneo, promuove azioni volte alla collaborazione con enti esterni e strategie per incrementare la produttività individuale, e conseguentemente quella del Dipartimento, in linea con le valutazioni dell'ANVUR. Inoltre, si occupa di sollecitare la diffusione dei risultati della ricerca attraverso il coinvolgimento di stakeholder nazionali e internazionali.

La **Commissione Terza Missione** svolge un ruolo attivo nella promozione di iniziative, contribuendo all'organizzazione delle stesse e/o supportando i docenti nella pianificazione di nuove attività. Si occupa inoltre del monitoraggio. Nel Regolamento di Dipartimento (**DC.3 pag. 5-6**) è ben descritta la **Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS)** per i CdS in Psicologia, il cui scopo è quello di monitorare gli stessi attraverso riunioni annuali con docenti e studenti e di redigere una relazione finale che analizza le criticità e propone azioni correttive. I CdS di area medica che afferiscono al DSSNC vengono invece monitorati dalla CPDS della Facoltà di Medicina.

La recente Programmazione Strategica del Dipartimento ha previsto, inoltre, la costituzione della **Commissione per la Didattica**, al fine di migliorare l'organizzazione delle attività inerenti la didattica stessa (**DC.1 sezione D.2.4, pag. 78**). E' poi in via di approvazione la **Commissione VQR** in vista della valutazione 2020-2023. Il Dipartimento partecipa inoltre al **Comitato Direttivo della Facoltà di Medicina (DC.1, sezione A.3, pag. 8)**, poiché una parte dei suoi docenti svolge la propria attività didattica a Medicina.

I ruoli degli organi e delle Commissioni sono stati quindi ben definiti e descritti nel **Regolamento di Dipartimento (DC.3)** e nel **DPS (DC.1, sezione A.3)**.

#### E.DIP.2.2

Le mansioni assegnate al Personale Tecnico Amministrativo sono stabilite dal CCNL "Istruzione e Ricerca". Le attività a loro carico sono riportate nel DPS (**DC.1 sezione B.2, pag. 15 e 16**). Queste attività vengono monitorate continuamente e, una volta all'anno, il Responsabile Amministrativo valuta tutto il personale secondo le procedure previste dall'Ateneo (**DS.6**), disponibili anche sul sito web dell'Ateneo ([https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44\\_piano-della-performance.html](https://unipv.portaleamministrazionetrasparente.it/pagina44_piano-della-performance.html)).

Uno degli obiettivi del DPS riguarda la riorganizzazione dei processi amministrativi e contabili, con particolare riferimento al supporto contabile per i progetti PNRR, Eccellenza ed ERC, nonché al supporto didattico per l'avvio di nuovi corsi e scuole di specialità nel settore psicologico (**DC.1, sezione D.3.4, pag. 86**). A tal fine, è stato predisposto un documento interno aggiornato che indica i nuovi referenti di ogni processo/area di supporto (**DC.4**), reperibile anche sul sito web del Dipartimento ([https://dbbs.dip.unipv.it/sites/dip12/files/2024-07/PTA\\_mansioni.pdf](https://dbbs.dip.unipv.it/sites/dip12/files/2024-07/PTA_mansioni.pdf)).

#### E.DIP.2.3

Il Sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) all'interno del Dipartimento è costituito da due delegati e da due Commissioni di supporto:

la Commissione Ricerca e la Commissione Terza Missione. I delegati sono uno di area medica e uno di area psicologica, in modo da rispettare le caratteristiche del Dipartimento e garantire una rappresentanza equilibrata delle Sezioni all'interno delle varie Commissioni.

I delegati trasferiscono al Dipartimento gli orientamenti e le indicazioni del PQA, assicurando così una gestione uniforme delle attività legate all'AQ e promuovendo la condivisione delle peculiarità e specificità che possono emergere a livello di singola macroarea. Agiscono anche come referenti per le attività di gestione dell'AQ, sia per la Didattica nei CdS afferenti al proprio Dipartimento, sia per la Ricerca e la Terza Missione, coordinando le attività delle relative Commissioni dipartimentali.

Tali ruoli sono ben definiti e adeguatamente descritti nel DPS (**DC.1 sezione A.4, pag. 10-12**).

#### **E.DIP.2.4**

Il DSSNC, attraverso i propri organi e commissioni, provvede periodicamente al monitoraggio di tutte le attività e processi intrapresi nei tre ambiti - didattica, ricerca e terza missione - con lo scopo di: verificare la presenza di eventuali problemi, suggerire azioni migliorative e monitorarne gli esiti.

Relativamente alla didattica, il monitoraggio dei CdS avviene regolarmente, come documentato da rapporti di riesame ciclico, schede di monitoraggio annuale (SMA), schede uniche annuali dei CdS (SUA-CdS) e relazioni annuali della CPDS. Il monitoraggio dei corsi di dottorato si svolge attraverso le schede di accreditamento dei corsi di dottorato e la scheda di monitoraggio della ricerca (relativamente al rapporto tra il numero di dottorandi di ricerca e docenti del Dipartimento). Le scuole di specializzazione vengono monitorate attraverso il modello RA delle scuole di specializzazione e la scheda di monitoraggio della ricerca (relativamente al rapporto fra il numero di specializzandi immatricolati e il numero di posti banditi nelle scuole di specializzazione). Una sintesi delle valutazioni dei tre ambiti della didattica è presente nel DPS (**DC.1 sezione C.5, pag. 38-51**).

Per quanto riguarda la ricerca, i delegati AQ del Dipartimento valutano, attraverso le schede di monitoraggio predisposte dal PQA, le attività di ricerca del Dipartimento. Il DPS redatto nel 2023 (**DC.1 sezione D2.2, pag. 71-73 e sezione D3.2, pag. 80-82**) ha permesso una valutazione intermedia e la conseguente ridefinizione degli obiettivi, il cui raggiungimento è stato preso in considerazione nella scheda di monitoraggio della ricerca del 2024 (**DC.5 pag. 7-11**). Tale valutazione ha messo in luce come le azioni intraprese abbiano consentito il raggiungimento della quasi totalità degli obiettivi, peraltro in un tempo decisamente ridotto rispetto a quanto previsto. L'unico indicatore che ha registrato una lieve flessione, e sul quale sarà necessario lavorare nei prossimi anni, è la numerosità delle pubblicazioni. Tuttavia, tale criticità potrebbe essere legata al fatto che il termine di paragone preso in considerazione in fase di definizione dell'obiettivo sia stato il numero di lavori pubblicati nel periodo pandemico, durante il quale, a causa della riduzione delle altre attività, la produttività era decisamente aumentata. Anche l'incremento del personale strutturato ha contribuito a rendere l'indicatore attuale (proporzione fra pubblicazioni e numero di docenti) meno sfavorevole rispetto agli anni passati.

La Commissione per la Terza Missione provvede alla valutazione delle azioni messe in atto dal Dipartimento attraverso la scheda di monitoraggio predisposta dal PQA. Le tre valutazioni effettuate dal 2021 a oggi evidenziano un pattern in crescita in diverse attività. In relazione agli obiettivi definiti, sia nella scheda del 2024 (**DC.6 pag. 13-14**) sia nel DPS (**DC.1 sezione D2.3, pag. 74-76**), alcuni di essi sono già stati pienamente raggiunti, mentre altri necessitano di interventi ulteriori. Tra i primi vi è il numero di eventi, seminari e conferenze, il cui valore supera di gran lunga il valore target fissato. La medesima tendenza si riscontra nel numero di studenti coinvolti in progetti di alternanza scuola-lavoro. Un altro obiettivo raggiunto riguarda la creazione di un canale sociale, Twitter (**DS.7 e link: [https://x.com/DBBS\\_UNIPV](https://x.com/DBBS_UNIPV)**) con lo scopo di diffondere i risultati raggiunti dai membri del Dipartimento e le iniziative di formazione e di public engagement, così da raggiungere un pubblico più ampio rispetto a quello consolidato.

Ciò che, invece, necessita di ulteriore lavoro sono i progetti e le iniziative con enti pubblici, fondazioni e associazioni, nonché il numero di studenti dei master organizzati dal Dipartimento. Sono comunque previste azioni per il raggiungimento dei valori target fissati.

#### **E.DIP.2.5**

Il riesame del Sistema di Governo e del sistema di AQ del Dipartimento è condotto dal Direttore, dal Vicedirettore e dalla Giunta di Dipartimento. Dall'ultima valutazione non sono emerse criticità, suggerendo quindi che le attività degli organi sottoposti a valutazione sono state svolte in modo del tutto soddisfacente (**DC.1 sezione A.5**).

#### **Punti di Forza:**

1. I processi amministrativi e contabili sono stati riorganizzati prestando particolare attenzione ai progetti PNRR, di Eccellenza ed ERC, così come anche al supporto didattico per l'avvio di nuovi percorsi di studio.
2. Il sistema di AQ del Dipartimento appare robusto e ben condotto, in grado di valutare le attività degli organi e quelle dipartimentali.
3. Il monitoraggio dei CdS, dei Corsi di Dottorato e delle Scuole di Specializzazione avviene regolarmente. Una sintesi delle valutazioni è riportato nel Documento di Programmazione Strategica del Dipartimento.

## Aree di miglioramento:

1. Non vi è chiara evidenza di una formale verbalizzazione dei lavori della Commissione Ricerca del Dipartimento.
2. Il riesame del sistema di AQ interno del Dipartimento non è del tutto a regime, anche se si conferma che le attività degli organi sottoposti a valutazione sono state svolte in modo del tutto soddisfacente.

## Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

### Raccomandazione:

Si raccomanda di indicare meglio le regole di composizione, la rappresentatività in termini di ruolo, disciplina, genere della Commissione Ricerca del Dipartimento e di procedere in futuro a una formale verbalizzazione dei lavori di tale Commissione.

## Documenti chiave

- **Titolo:**DC.1 2023\_documento progr.strategica  
**Descrizione:**Documento di Programmazione Strategica  
**Dettagli:**sezioni: A.3 - A.4 pag. 10-12 - A.5 - B.2 pag. 15 e 16 - C.5 pag. 38-51 - D2.2 pag. 71-73 - D2.3 pag. 74-76 - D.2.4 pag. 78 - D3.2 pag. 80-82 - D.3.4 pag. 86  
**File:**DC.1 2023\_documento progr.strategica.pdf

---

- **Titolo:**DC.3 REGOLAMENTO DSSNC  
**Descrizione:**Regolamento di Dipartimento in merito alle Commissioni  
**Dettagli:**Titolo II - Organi del Dipartimento, pag. 2-6  
**File:**DC.3 REGOLAMENTO DSSNC.pdf

---

- **Titolo:**DC.4 PTA\_mansioni  
**Descrizione:**Mansioni del personale tecnico amministrativo  
**Dettagli:**  
**File:**DC.4 PTA\_mansioni.pdf

---

- **Titolo:**DC.5 Scheda monitoraggio Ricerca  
**Descrizione:**Monitoraggio obiettivi  
**Dettagli:**Monitoraggio degli indicatori associati agli obiettivi strategici della ricerca, pag. 7-11  
**File:**DC.5 Scheda monitoraggio Ricerca.pdf

---

- **Titolo:**DC.6 Scheda monitoraggio Terza Missione  
**Descrizione:**Monitoraggio obiettivi  
**Dettagli:**Monitoraggio degli indicatori associati agli obiettivi strategici della Terza Missione, pag. 13-14  
**File:**DC.6 Scheda monitoraggio Terza Missione.pdf

---

## Documenti a supporto

- **Titolo:**DS.6 pta\_valutazione performance  
**Descrizione:**Procedure previste dall'Ateneo per la valutazione del Personale Tecnico Amministrativo  
**Dettagli:**  
**File:**DS.6 pta\_valutazione performance.pdf

---

- **Titolo:**DS.7 SOCIAL 03\_2024\_1.2.all\_doc X-Twitter  
**Descrizione:**Documento Attività di divulgazione DBBS attraverso social media  
**Dettagli:**  
**File:**DS.7 SOCIAL 03\_2024\_1.2.all\_doc X-Twitter.pdf

---



## E.DIP.3)

### 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].

#### Autovalutazione:

### E.DIP.3.1

Per la distribuzione dei fondi assegnati dall'Ateneo, il Dipartimento suddivide equamente le risorse destinate alle attività di ricerca e didattica tra le tre Sezioni di cui è costituito, prestando attenzione anche ai vari settori scientifico-disciplinari presenti in ciascuna Sezione (**DC.1 sezione E.1, pag. 87**). Dai verbali dei Consigli di Dipartimento si evincono le attribuzioni; a titolo esemplificativo, si veda la delibera del Consiglio di Dipartimento relativa alla ripartizione della dotazione di funzionamento per l'anno 2024 e ai fondi di benvenuto (**DC.7**) e quella relativa alla programmazione risorse per il biennio 2023-2025 (**DC.8**).

Per quanto riguarda la ripartizione delle risorse di Terza Missione, il Dipartimento prevede che i fondi raccolti restino nella disponibilità di ciascun docente responsabile dell'iniziativa, il quale può liberamente disporre per la realizzazione del progetto.

### E.DIP.3.2

Riguardo al personale docente, il Dipartimento ha ben definito i criteri e le modalità di distribuzione interna, formalizzandoli nel DPS (**DC.1 sezione E.1, pag. 87**), in linea con le indicazioni di Ateneo (**E.3**). Nello specifico, i criteri riguardano:

- le esigenze didattiche dei Corsi di Laurea Magistrale e del Corso a Ciclo Unico in Medicina e Chirurgia, per coprire le necessità dei relativi corsi, anche in relazione al numero attuale di studenti e agli incrementi previsti con i nuovi corsi sia di Dottorato che di Laurea Magistrale, così come da progetto di Eccellenza;
- le necessità correlate agli obiettivi e alle finalità di ricerca, per raggiungere gli obiettivi di miglioramento indicati nella sezione ricerca e, al contempo, garantire continuità e innovazione tecnologica;
- le necessità correlate al mantenimento della qualità dell'insegnamento all'interno delle Scuole di Specializzazione di area medica e all'istituzione di nuovi percorsi di specializzazione in area psicologica.

Il Dipartimento, beneficiando del progetto di Ateneo Attraction + e in linea con gli obiettivi del Dipartimento di Eccellenza, ha previsto il rafforzamento delle attività di ricerca e il miglioramento della reputazione internazionale attraverso l'incentivazione della partecipazione ai progetti ERC da parte di docenti già strutturati, oltre alla chiamata di esterni risultati vincitori della medesima tipologia di progetto. Questa politica di rafforzamento scientifico ha portato, negli ultimi anni, ad avere ben tre vincitori di progetti ERC da parte di personale già in ruolo presso il DSSNC. Contestualmente, la reputazione raggiunta in termini di prestigio scientifico ha inoltre favorito la chiamata di un docente esterno, anch'esso vincitore di un progetto ERC (**DS.8**).

L'efficacia delle politiche di reclutamento e di progressione di carriera sinora adottate è verificabile anche dall'analisi scientifica del DBBS emersa nella recente VQR 2015-2019 che dimostra che considerando l'indicatore R (profilo 'a') il DBBS si colloca al 2° posto assoluto tra tutti i Dipartimenti a livello nazionale afferenti all'Area 11b e si posiziona al 7° per quanto riguarda l'Area 06 (profilo 'b') (**DC.1 sezione C.2, pag. 29**).

### E.DIP.3.3

Il Dipartimento si attiene al regolamento di Ateneo per la distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale docente. I due criteri sono:

- la distribuzione delle economie di gestione dei progetti di ricerca al personale coinvolto nella ricerca europea o internazionale, sotto forma di integrazione stipendiale (Fonte normativa di riferimento: art. 24, comma 6 del Decreto Legislativo 30.03.2001 n. 165).
- le premialità assegnate a docenti e/o gruppi di ricerca che abbiano presentato progetti in risposta a bandi competitivi ammessi al finanziamento e quelle associate ai progetti dei Dipartimenti di Eccellenza e/o ad altri progetti ministeriali (Fonte normativa di riferimento: art. 9, legge 240/2010).

Come già sottolineato nel punto precedente, l'attrattività per il personale esterno è stata rivolta a candidati vincitori di progetti ERC e, parallelamente, alla possibilità di chiamare docenti di particolare prestigio operanti in università straniere. Ciò ha portato alla presa di servizio, nel giugno 2024, di un professore ordinario vincitore di un progetto ERC (**DS.8**) e a quella di quattro docenti, nell'arco dell'ultimo quinquennio, tramite chiamata diretta dall'estero (a titolo esemplificativo **DS.9 Delibera chiamata**). In tutti questi casi, i docenti hanno inoltre potuto beneficiare di risorse aggiuntive per spese legate alla logistica e alle infrastrutture, come l'avviamento di nuovi laboratori di ricerca.

I criteri di premialità interni vengono applicati sia agli aspetti didattici sia a quelli di ricerca. Sono state espressamente previste riduzioni del carico didattico in associazione sia allo svolgimento di incarichi istituzionali sia per l'ottenimento di significativi progetti di ricerca (ERC, Horizon, Human Brain Project, ecc.) così da permettere al docente di dedicarsi con maggior impegno al coordinamento dei progetti stessi (**DC.9 pag.4**). Similmente, nella suddivisione dei fondi interni per la ricerca (come il Fondo Ricerca Giovani, specificamente dedicato al supporto di giovani ricercatori **DC.10**), è stata attuata una distribuzione che permette sia di valorizzare gli aspetti premiali sia di favorire un riequilibrio interno per promuovere parametri di eccellenza in tutte le aree. Il raggiungimento di questi obiettivi è testimoniato dalla crescita dei parametri VQR nelle ultime due rilevazioni e, nello specifico, dall'aver ottenuto parametri di eccellenza sia nelle aree psicologiche sia in quelle mediche (area 6 e area 11b CUN) (**DS.10**).

Un'altra forma di premialità dell'Ateneo, adottata dal Dipartimento, è quella di non applicare alcun tipo di trattenuta sui fondi di ricerca ottenuti attraverso qualsiasi forma di finanziamento competitivo nazionale e/o internazionale.

#### **E.DIP.3.4**

Gli incentivi e le premialità per il personale tecnico-amministrativo sono previsti e distribuiti direttamente dall'Ateneo. È previsto che, qualora il personale svolga attività fondamentali nell'ambito di progetti di ricerca che non rientrano nelle proprie ordinarie attribuzioni, vengano assegnate premialità associate ai progetti dei Dipartimenti di Eccellenza, come disciplinato dal regolamento di Ateneo.

#### **Punti di Forza:**

1. Si evidenzia un'ottima attività di reclutamento con chiamate di vincitori di progetti ERC e di docenti di particolare prestigio in servizio presso Università straniere.
2. In Dipartimento sono stati programmati e avviati numerosi incentivi per la partecipazione a progetti ERC da parte di docenti già strutturati.
3. Si rileva la presenza di un Fondo Ricerca Giovani, specificamente dedicato al supporto dei giovani ricercatori del Dipartimento.
4. Per il personale coinvolto in attività fondamentali nell'ambito di progetti di ricerca che non rientrano nelle proprie ordinarie attribuzioni sono previste diverse premialità aggiuntive.

#### **Aree di miglioramento:**

1. Il Dipartimento suddivide equamente nel lungo periodo le risorse destinate alle attività di ricerca e didattica tra le tre Sezioni di cui è costituito. L'identificazione e il supporto di aree strategiche per il raggiungimento degli obiettivi hanno avuto esiti positivi, ma le strategie seguite non appaiono sempre opportunamente formalizzate.

**Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV):** Pienamente soddisfacente

#### **Buona Prassi:**

Si segnala come buona prassi del Dipartimento l'allocazione di un Fondo Ricerca Giovani, per i giovani ricercatori e l'assenza di *overhead* dipartimentali sui fondi di ricerca ottenuti attraverso qualsiasi forma di finanziamento competitivo.

## Documenti chiave

- **Titolo:**DC.1 2023\_documento progr.strategica  
**Descrizione:**Distribuzione risorse  
**Dettagli:**C.2 pag. 29 - E.1 pag. 87  
**File:**DC.1 2023\_documento progr.strategica.pdf

---
- **Titolo:**DC.7 Ripartizione dotazione di funzionamento anno 2024 e fondi benvenuto  
**Descrizione:**Ripartizione anno 2024 e fondi benvenuto  
**Dettagli:**  
**File:**DC.7 Ripartizione dotazione di funzionamento anno 2024 e fondi benvenuto.pdf

---
- **Titolo:**DC.8 Delibera programmazione ordinaria e straordinaria risorse, biennio 2023\_2025  
**Descrizione:**Programmazione ordinaria e straordinaria risorse  
**Dettagli:**  
**File:**DC.8 Delibera programmazione ordinaria e straordinaria risorse, biennio 2023\_2025.pdf

---
- **Titolo:**DC.9 carico didattico  
**Descrizione:**Riduzione carico didattico  
**Dettagli:**pag. 4  
**File:**DC.9 carico didattico.pdf

---
- **Titolo:**DC.10 FRG2023 DELIBERE  
**Descrizione:**Suddivisione fondi interni  
**Dettagli:**  
**File:**DC.10 FRG2023 DELIBERE.pdf

---

## Documenti a supporto

- **Titolo:**DS.8 delibera chiamata Crepaldi  
**Descrizione:**Delibera Consiglio Dipartimento per chiamata diretta professore ordinario  
**Dettagli:**  
**File:**DS.8 delibera chiamata Crepaldi.pdf

---
- **Titolo:**DS.9 Delibera chiamata Chierchia  
**Descrizione:**Delibera chiamata diretta dall'estero  
**Dettagli:**  
**File:**DS.9 Delibera chiamata Chierchia.pdf

---
- **Titolo:**DS.10 Dipartimenti ammessi alla selezione eccellenza su VQR 2015-2019  
**Descrizione:**Elenco Dipartimenti ammessi alla selezione dei Dipartimenti di Eccellenza 2023 – 2027 sulla base della VQR 2015-2019  
**Dettagli:**  
**File:**DS.10 Dipartimenti ammessi alla selezione eccellenza su VQR 2015-2019.pdf

---

## E.DIP.4)

### 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].

#### Autovalutazione:

#### E.DIP.4.1

Come indicato nelle sezioni **B.1** e **B.3** del **DPS**, è stata verificata la consistenza numerica del personale impiegato nella ricerca, suddiviso nelle diverse aree disciplinari e nei SSD. Il Dipartimento conta attualmente 67 docenti strutturati, di cui 16 PO, 25 PA, 2 ricercatori universitari, 11 RTDb e 14 RTDa. Inoltre, sono presenti 168 unità di personale non strutturato, tra cui 46 assegnisti di ricerca, 69 dottorandi, 86 specializzandi e 25 borsisti di ricerca. Sebbene il numero di docenti e le infrastrutture siano adeguati alle attività attualmente in corso del DSSNC, è in programma un potenziamento di questi elementi affinché in futuro non rappresentino un ostacolo alla realizzazione dei progetti sopra menzionati. È infatti evidente la necessità di aumentare il numero di docenti per far fronte alla crescente domanda di CdS, specialmente in ambito medico e psicologico. Già nel 2024 hanno preso servizio 1 PO, 2 PA e 1 RTDb. Entro la fine dell'anno, si prevede che prenderanno servizio 4 PA e 1 PO.

In generale, come dichiarato nella programmazione del progetto del Dipartimento di Eccellenza relativa all'implementazione delle attività didattiche e di ricerca, nella **sezione E.2** del **DPS** è stata elencata la pianificazione dell'arruolamento del personale docente, come anche deliberato (**DC.8 5/12/23**). Attualmente sono in corso i seguenti nuovi arruolamenti: 5 contratti di ricerca, 2 borsisti post-laurea, 1 RTDa, 2 RTDb, 2 RTD, 1 RTB, 4 RTT, 2 PA-PO, 1 passaggio RTDb-PA, 2 passaggi PA-PO, e 5 PA. Questi arruolamenti sono finanziati sia direttamente dal Dipartimento, sia attraverso fondi della Fondazione Mondino e in co-finanziamento con UNIPV e del Progetto di Eccellenza.

#### E.DIP.4.2.

Il Dipartimento promuove l'adesione dei docenti a percorsi di formazione e sviluppo professionale, seguendo le linee guida dell'Ateneo. Tra le iniziative proposte, si evidenziano corsi come "Insegnare a Insegnare: dalle conoscenze alle competenze", "English-medium instruction" e "Didattica Innovativa", cui i docenti del Dipartimento hanno partecipato attivamente.

In particolare, riguardo alla prima iniziativa, il Dipartimento ha incoraggiato i nuovi docenti a partecipare al corso per migliorare le proprie competenze didattiche (**DS.11 locandina della III edizione**). L'iniziativa "English-medium instruction" è risultata particolarmente utile, considerando la presenza dei corsi di laurea di Psicologia (Psychology, Neuroscience and Human Sciences) e Medicina (Harvey Course in Medicine and Surgery) in lingua inglese. Questo consente ai docenti di sviluppare competenze specifiche per insegnare a studenti stranieri.

Per quanto riguarda la didattica innovativa, sono state organizzate giornate di formazione, come il workshop "Innovare la Didattica Universitaria" (**DS.12**). Questo evento ha facilitato un confronto sulle metodologie didattiche innovative fra docenti ed esperti nazionali e internazionali, offrendo ai partecipanti, attraverso tavoli tematici, l'opportunità di sperimentare direttamente tali approcci.

In risposta all'importanza della didattica innovativa, il DSSNC ha assegnato a due docenti l'incarico di coordinare iniziative in questo ambito. Grazie alle loro proposte, il Dipartimento ha vinto il bando di Ateneo "Progetti di Dipartimento per l'innovazione didattica" per il 2023 con il progetto "Favorire l'inclusività e il coinvolgimento degli studenti dei CdS di area psicologica tramite strumenti digitali, attività online e riprogettazione di insegnamenti in modalità blended" (**DC.11**). Questa iniziativa ha ricevuto un finanziamento di 25.000 € e prevede tre ambiti di intervento: rendere parte dei corsi fruibili in modalità blended, favorire interazioni in aula mediante software specifici e creare MOOC con brevi video di 10 minuti, accessibili gratuitamente agli studenti ma anche ad un pubblico più ampio.

### E.DIP.4.3

È stata valutata criticamente l'attuale numerosità e impegno del PTA afferente al DSSNC (**DC.1 sezione B.2**), composto da 20 figure con le seguenti mansioni: segreteria amministrativa (6 unità), servizi ausiliari (1 unità), segreteria didattica (6 unità) e personale tecnico (6 unità). Per far fronte alle richieste di implementazione relative al supporto ai progetti di ricerca, alla didattica e al coordinamento, è in corso una riorganizzazione dei processi amministrativi con un incremento del personale. Per il triennio 2023-2025 (**DC.1 sezione E.3**) è stata programmata l'adozione di nuove risorse: è stato assunto un tecnologo con specifico riferimento all'area di fisiologia; l'unità di personale di categoria C/1 (area amministrativa), in precedenza a carico del progetto PNRR "MNESYS", è stata stabilizzata con un contratto full-time a tempo indeterminato e ora è pagata dall'Ateneo; infine, è stata assunta una nuova figura di personale tecnico a tempo indeterminato per l'area di psicologia e una per l'area di fisiologia, di categoria D/1.

Inoltre, il trasferimento di tutto il personale presso la nuova sede del Campus della Salute ha permesso un miglior coordinamento e un lavoro in sinergia tra persone che in precedenza erano dislocate su più sedi.

Tenuto conto dell'attuale trend positivo, al fine di mantenere la qualità dei settori ricerca, didattica e terza missione, il Dipartimento continua a monitorare le possibili aree di debolezza attraverso strategie di potenziamento del personale docente e tecnico-amministrativo.

### E.DIP.4.4.

Il Dipartimento si impegna costantemente a promuovere e monitorare la crescita professionale dei propri collaboratori attraverso il Piano di Sviluppo Individuale (PTA) in tutte le fasi della loro carriera, dall'inizio fino alla stabilizzazione. Grazie ai programmi di formazione interna organizzati dall'Ateneo, nel 2021 il PTA ha seguito 31 corsi, nel 2022 77 corsi, nel 2023 40 e, nello scorcio del 2024, 20. Ad esempio, nel corso del 2023 sono state erogate complessivamente 265 ore di formazione, suddivise in 23 tipologie di corsi differenti e distribuite su 14 utenti, ciascuno dei quali ha ricevuto una formazione specifica e mirata alle proprie responsabilità contabili, amministrative e di laboratorio. Inoltre, è stata prevista una formazione personalizzata per i nuovi ingressi nel Dipartimento al fine di garantire una rapida integrazione e una preparazione efficace alle mansioni assegnate.

### E.DIP.4.5.

Il Dipartimento dispone di aule e laboratori per le attività di ricerca e didattica delle sue sezioni: Biostatistica, Neurofisiologia, Psichiatria, Neuroscienze Cliniche e Psicologia. I laboratori di Biostatistica, Neurofisiologia e Psichiatria sono situati in diverse sedi, mentre quelli di Neuroscienze Cliniche si trovano presso la Fondazione Istituto Neurologico Nazionale C. Mondino, IRCCS, con un totale di dieci ambienti. La sezione di Psicologia conta quattro ambienti dedicati e laboratori in collaborazioni con il Centro di Neuropsicologia dell'Ospedale Niguarda di Milano, potenziando così le risorse per ricerca e studio.

Nonostante il DSSNC disponga di strumentazioni e tecnologie avanzate, apparecchiature di neuroimaging e accesso a estese banche dati di ricerca (**DC.1 sezioni B.4 e B.5**), l'attuale numero di laboratori non soddisfa pienamente le esigenze di crescita, come evidenziato nel DPS (**DC.1 sezione C, pag. 22**). Tale criticità è condivisa solo da una parte di dottorandi, infatti mentre le valutazioni complessive sono soddisfacenti (**DC.1 sezione C, pag. 43**), i dottorandi afferenti al Corso di Dottorato in Scienze Biomediche segnalano una carenza di spazi adeguati, con difficoltà legate alle caratteristiche degli edifici che ospitano le diverse discipline (**DS.13**).

Per quanto riguarda la didattica, studenti e docenti dei CdS hanno accesso a strutture, attrezzature e risorse soddisfacenti. A titolo esemplificativo, secondo la CPDS della sezione di Psicologia (**DS.14 pag. 4**) la maggior parte degli studenti valuta positivamente le aule e le biblioteche (dati Almalaurea). Inoltre, il 70% degli studenti considera adeguate le postazioni informatiche. Tuttavia, persistono criticità nell'assegnazione delle aule, continuamente monitorate per migliorare l'esperienza didattica.

Gli spazi e le attrezzature per la Terza Missione, messi a disposizione sia dal Dipartimento che dall'Ateneo, risultano adeguati. Le varie iniziative proposte dal DSSNC evidenziano l'efficacia e l'adattabilità delle attività legate alla Terza Missione.

Il Dipartimento prevede investimenti significativi, come riportato nel DPS (**DC.1 sezione E.4, pag. 90**), per l'acquisizione di infrastrutture e nuove strumentazioni, creazione del B3-I Center per supportare ricerca e didattica e creazione di nuovi laboratori.

Infine, l'implementazione di nuovi programmi di studio garantirà il soddisfacimento delle esigenze didattiche utilizzando le aule disponibili presso il DSSNC, il Campus Aquae e il Campus della Salute di Ateneo.

### E.DIP.4.6

Il dipartimento offre un adeguato supporto a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività. È tuttavia importante sottolineare che molti dei servizi sono forniti direttamente dall'Ateneo, il quale ne valuta l'adeguatezza e la fruibilità attraverso la compilazione annuale di questionari di customer satisfaction del Progetto Good Practice. La rilevazione effettuata nel 2023 ha registrato, in generale, valori positivi, spesso superiori alla media degli altri atenei (**DS.15**).

### Punti di Forza:

1. La numerosità e la composizione del personale docente e ricercatore è adeguata allo svolgimento delle attività didattiche e di

ricerca del Dipartimento.

2. Il Dipartimento promuove una serie di eccellenti iniziative di formazione ed aggiornamento didattico tra cui si evidenziano percorsi formativi quali: "Insegnare a Insegnare: dalle conoscenze alle competenze", "English-medium instruction" e "Didattica Innovativa", a cui i docenti del Dipartimento hanno partecipato attivamente.
3. La numerosità e la composizione del Personale Tecnico Amministrativo sono adeguate allo svolgimento delle attività tecnico-gestionali del Dipartimento.
4. Il Personale Tecnico Amministrativo viene costantemente formato e aggiornato e mostra un forte senso di appartenenza all'Istituzione come anche emerso durante la visita in sede.

#### **Aree di miglioramento:**

1. L'accesso alle strutture storiche da parte di studenti, docenti e personale con problemi motori e/o diversamente abili è in molti casi problematico anche dopo le ristrutturazioni degli edifici del Dipartimento.
2. Gli edifici che ospitano le diverse discipline scientifiche non sempre sono dotate degli opportuni servizi richiesti dalla strumentazione ospitata e dal numero di ricercatori e dottorandi coinvolti. I Dottorandi di Scienze Biomediche lamentano la mancanza di spazi adeguati e tale problematica è spesso legata alle caratteristiche dei singoli edifici. Dalla relazione del Gruppo AQ del Dottorato risulta comunque che l'Ateneo sta realizzando una serie di opere edilizie di ristrutturazione di edifici storici e di costruzione di nuove strutture adibite alle Scienze Biomediche. Non è però ancora del tutto evidente come il Dipartimento intenda risolvere queste problematiche specifiche.

#### **Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente**

##### **Raccomandazione:**

Si raccomanda di moderare le difficoltà di accesso alle strutture storiche di studenti/docenti/personale con problemi motori e/o diversamente abili attraverso opportune ristrutturazioni edilizie.

##### **Buona Prassi:**

Si segnala come buona prassi l'attività di formazione didattica dei docenti e l'aggiornamento del Personale Tecnico amministrativo.

#### **Documenti chiave**

- **Titolo:**DC.1 2023\_documento progr.strategica

**Descrizione:**Analisi risorse

**Dettagli:**sezioni B.1 –B.2 - B.3 - B.4 - B.5 - C pag. 22 e pag. 43 - E.2 - E.3 - E.4 pag. 90

**File:**DC.1 2023\_documento progr.strategica.pdf

- 
- **Titolo:**DC.8 Delibera programmazione ordinaria e straordinaria risorse, biennio 2023\_2025

**Descrizione:**Programmazione ordinaria e straordinaria risorse

**Dettagli:**

**File:**DC.8 Delibera programmazione ordinaria e straordinaria risorse, biennio 2023\_2025.pdf

- 
- **Titolo:**DC.11 assegnazione fondi didattica blended

**Descrizione:**Bando di Ateneo per il progetto su innovazione didattica

**Dettagli:**

**File:**DC.11 assegnazione fondi didattica blended.pdf

---

#### **Documenti a supporto**

- **Titolo:**DS.11 Locandina Insegnare a insegnare - IAI 2021 maggio - online

**Descrizione:** Locandina evento

**Dettagli:**

**File:** DS.11 Locandina Insegnare a insegnare - IAI 2021 maggio - online.pdf

---

- **Titolo:** DS.12 Workshop "Innovare la Didattica Universitaria"

**Descrizione:** Iniziativa di formazione

**Dettagli:** <https://idcd.unipv.it/workshop/ild2023/>

---

- **Titolo:** DS.13 Verbale AQ Dottorato Scienze Biomediche

**Descrizione:** Valutazione spazi da parte dei Dottorandi del Corso di Dottorato in Scienze Biomediche

**Dettagli:**

**File:** DS.13 Verbale AQ Dottorato Scienze Biomediche.pdf

---

- **Titolo:** DS.14 Relazione annuale PARITETICA LM Psicologia 2023

**Descrizione:** Valutazioni della CPDS su attrezzature e strutture

**Dettagli:**

**File:** DS.14 Relazione annuale PARITETICA LM Psicologia 2023.pdf

---

- **Titolo:** DS.15 Questionari di customer satisfaction del Progetto Good Practice

**Descrizione:** Risultati delle valutazioni

**Dettagli:** <https://www-aq.unipv.it/homepage/dati-statistici/rilevazione-customer-satisfaction/> Anno 2022

---



## Andamento KPI Dipartimento

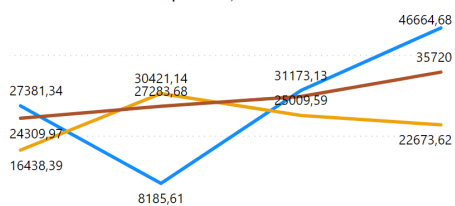
Riferimento

AVA3

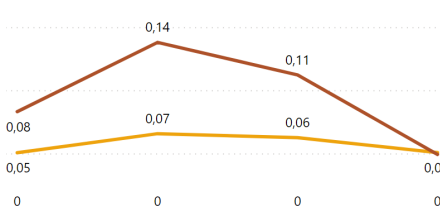
Edizione 10/2024

### Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

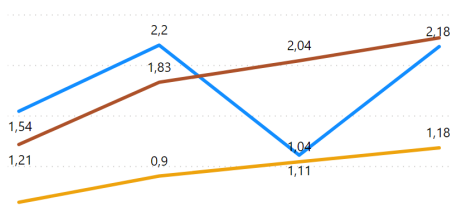
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



AVA3 - I.0.0.B - N° spin off e brevetti per docente



AVA3 - I.0.0.C - N° attività terza missione sui docenti



2020 2021 2022 2023 2020 2021 2022 2023 2020 2021 2022 2023

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

**Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR):** Pienamente soddisfacente

**Indicatori (eventuale commento):**

Si registrano andamenti e confronti in prevalenza positivi.