

**Università degli Studi di Salerno**

**Settimana di visita istituzionale 24-27 marzo 2025**



**Scheda di valutazione - Dipartimento**

**Dipartimento di Farmacia**

## 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:

##### E.DIP.1.1

La **pianificazione** della qualità di didattica, ricerca e terza missione del Dipartimento di Farmacia (DIFARMA) è stata realizzata secondo le indicazioni predisposte dal PQA **[E.DIP.1-a]** e seguendo il format e le linee guida proposte ([LG PQA DPD](#)). Il processo di pianificazione delle attività dipartimentali era stato avviato nel 2018, con la [SUA-RD](#) interna in accordo con il modello AVA2. A seguito di un periodo di sospensione, dovuto alla pandemia e all'attesa della pubblicazione del modello AVA3, il processo di pianificazione è stato ripreso nel 2023. La pianificazione è organizzata su base triennale con monitoraggio annuale.

Il DIFARMA **ha attuato** quanto previsto dalle sopra citate linee guida predisponendo il Documento di Pianificazione del Dipartimento (DPD) **[E.DIP.1-b]**. L'impostazione del documento rende evidente la coerenza della visione della qualità della Didattica della Ricerca e della Terza Missione/impatto sociale (TM/IS) del DIFARMA con gli indirizzi e gli obiettivi di Ateneo definiti nel Piano Strategico 2022-2025 (PSA).

Il DIFARMA si caratterizza come un centro di formazione, ricerca e innovazione nei campi della salute umana e animale, della qualità della produzione agricola e dell'ambiente, puntando ad una visione ideale di salute globale (*One Health*). In quest'ottica, il DIFARMA ha consolidato l'offerta formativa nell'ambito delle Scienze del Farmaco, ampliandola e integrandola negli ultimi anni con un CL e CLM nell'ambito delle Scienze e Tecnologie Agrarie e, più di recente, con un Corso di Laurea dedicato alla nutraceutica animale.

Nella definizione della propria programmazione, il DIFARMA ha tenuto conto del complesso delle indicazioni provenienti dai principali portatori di interesse (PI):

- Per quanto riguarda la **Didattica**, queste derivano dalle frequenti e sistematiche consultazioni con le PI dei CdS e del Corso di Dottorato in Scienze del Farmaco **[E.DIP.1-I]**.
- Per quanto riguarda **Ricerca e TM/IS**, non è previsto ancora un sistematico e documentato confronto a livello complessivo di Dipartimento con le possibili PI. Le scelte e gli obiettivi derivano dalle collaborazioni con altri ricercatori nell'ambito di progetti a carattere nazionale e internazionale, nonché dai contratti di collaborazione di ricerca/consulenza con enti e aziende: [progetti finanziati](#); [contratti conto terzi](#).

Il DIFARMA ha effettuato un **monitoraggio** dell'adeguatezza della propria pianificazione precedente all'interno della sezione del DPD (Riesame della SUA-RD interna 2018). I principali elementi emersi da tale attività indicano il sostanziale conseguimento di tutti gli obiettivi previsti nella SUA-RD 2018. Resta da migliorare la capacità di protezione della proprietà intellettuale dei risultati della ricerca e lo scambio di ricercatori con sedi straniere.

Per quanto riguarda la pianificazione descritta nel DPD 2023, il DIFARMA ha sviluppato un'analisi annuale dell'andamento degli indicatori attraverso il modello SMA-Dip messo a disposizione dal PQA **[E.DIP.1-c]**.

##### E.DIP.1.2

Il DPD rappresenta la sede documentale dove il DIFARMA ha individuato la propria visione nei diversi ambiti in cui si articola la

propria attività di didattica, ricerca e TM/IS nonché gli obiettivi e le azioni per realizzarli corredate da indicatori e target **[E.DIP.1-b]**.

In particolare, si segnalano gli obiettivi stabiliti e le azioni di particolare rilievo intraprese dal DIFARMA per quanto riguarda i diversi ambiti:

- **Didattica e Formazione:** Il DIFARMA ha recentemente modificato gli ordinamenti dei CLMU della LM-13. (Chimica e Tecnologia Farmaceutiche e Farmacia), in accordo con quanto previsto dalla normativa vigente (DM n° 651 del 05-07-2022 e DM n° 1147 del 10-10-2022) e tenendo conto delle indicazioni provenienti dalle PI. Inoltre, l'offerta formativa è stata ampliata integrandola negli ultimi anni con un CL e un CLM nell'ambito delle Scienze e Tecnologie Agrarie e, più di recente, con un CL dedicato alla farmaceutica e nutraceutica animale. I CL di primo e secondo livello insieme al Dottorato di Ricerca in Scienze del Farmaco e alla Scuola di Specializzazione in "Farmacia Ospedaliera" costituiscono un'offerta formativa ispirata alla visione olistica "One Health" **[E.DIP.1-b]**.
- **Ricerca:** Le attività di ricerca spaziano dalla scoperta di nuovi farmaci alla valorizzazione delle risorse agricole locali, con un focus sulla qualità nutrizionale e sulla sostenibilità. Grazie a finanziamenti competitivi, il DIFARMA investe nel potenziamento di attrezzature all'avanguardia e laboratori di alta specializzazione **[E.DIP.1-b]**.
- **Terza missione:** Le finalità strategiche della TM si concentrano sul trasferimento tecnologico delle conoscenze derivanti dai risultati della ricerca nei processi produttivi, nelle iniziative imprenditoriali, nella valorizzazione economica della ricerca stessa (attività di ricerca commissionate, attività di consulenza, conto terzi, spin-off, brevetti). Parallelamente, il DIFARMA promuove la diffusione della conoscenza attraverso eventi di *public engagement* e lo sviluppo di progetti orientati alla valorizzazione ambientale del territorio **[E.DIP.1-b]**.
- **Quarta Missione:** come riportato nel DPD, il DIFARMA ha già iniziato a sensibilizzare ricercatori e studenti verso un responsabile e sostenibile sviluppo scientifico, economico e sociale, in accordo con la visione di Ateneo **[E.DIP.1-b]**.

Il gruppo GAQ-Dip ha il compito di controllare che il documento di pianificazione strategica sia accessibile alle PI attraverso la pubblicazione sul sito web, di verificare la coerenza degli obiettivi strategici con le LG dell'Ateneo e con le esigenze delle PI, di raccogliere feedback per migliorare la qualità e la rilevanza della pianificazione strategica **[E.DIP.1-l; E.DIP.1-m]**. Manca ancora un sistematico confronto tra il gruppo GAQ-Dip e i gruppi GAQ-CdS e GAQ-PhD istituiti nei singoli CdS e nel Dottorato, che verrà implementato a partire dal 2025.

### E.DIP.1.3

Il DIFARMA collabora attivamente con numerose realtà, sia a livello territoriale che nazionale e internazionale, stipulando accordi strategici, finalizzati alla realizzazione dei suoi obiettivi e delle sue strategie operative **[E.DIP.1-b]**.

Si segnalano le seguenti collaborazioni di particolare rilievo:

- **Didattica e Formazione:**
- I CLMU della classe LM13. prevedono un tirocinio professionale curriculare obbligatorio presso una Farmacia convenzionata con il DIFARMA. Per i CL delle classi L-25 e L-29 sono previsti, invece, tirocini curriculari presso aziende del settore. Relativamente ai Master di II livello sono attive numerose convenzioni **[E.DIP.1-n]**.
- **Ricerca:** Relativamente alla ricerca si evidenziano i numerosi accordi di collaborazione scientifica stipulati dal DIFARMA con enti o aziende ([progetti finanziati](#)).
- **Terza Missione:** Per quanto riguarda l'attività di trasferimento tecnologico, questa è testimoniata dal deposito di 12 brevetti ([brevetti](#)) e da 4 società Spin off attualmente attive e 2 fuori incubatore ([spin-off](#)) **[E.DIP.1-o]**. Inoltre, il DIFARMA svolge un'intensa attività conto terzi attraverso la stipula di contratti di ricerca/consulenza con numerose aziende ([attività conto terzi](#)) e di *Public Engagement* con un buon impatto sociale ([TM/Impatto sociale](#)).

La gestione di tali accordi è oggetto di **monitoraggio e riesame** all'interno del Dipartimento e gli esiti di tali verifiche sono inclusi nell'analisi annuale dell'andamento degli indicatori (SMA-Dip) **[E.DIP.1-c]**.

### E.DIP.1.4

La coerenza con le linee strategiche di Ateneo come già indicato in **E.DIP.1.1**, è **pianificata** sulla base dell'impianto del format adottato per la stesura del DPD, che prevede una precisa corrispondenza tra azioni e indicatori della pianificazione dipartimentale con quella dell'Ateneo.

Nello specifico per le diverse missioni si segnala che:

- **Didattica**

La politica di reclutamento di personale docente perseguita dal DIFARMA, come descritto nell'**E.DIP.3.2**, favorisce il reclutamento e le progressioni di carriera sulla base delle esigenze dell'offerta formativa e del merito scientifico, garantendo la piena sostenibilità dei CdS.

- **Ricerca**

Negli ultimi due esercizi VQR, il DIFARMA si è posizionato tra i primi 350 dipartimenti ammessi alla selezione dei Dipartimenti di Eccellenza. A supporto dei gruppi di ricerca, il DIFARMA ha realizzato 6 laboratori tematici, le cui strumentazioni di punta sono indicate sul sito web ([strutture](#)) e acquisito 6 unità di personale tecnico. Il DIFARMA riceve finanziamenti strategici pubblici e privati, internazionali e nazionali, tra cui diversi progetti PNRR.

- **Terza Missione:**

Il DIFARMA investe nella valorizzazione della ricerca favorendo l'innovazione e la collaborazione industriale. Il Dipartimento è fortemente impegnato nelle attività di conto terzi concretizzate in un numero rilevante di contratti di ricerca. Parallelamente, il DIFARMA dedica grande attenzione alle attività di [Public Engagement](#), con particolare riferimento al coinvolgimento dei cittadini nella ricerca e all'interazione continua con il mondo della scuola ([progetti PCTO e POT](#)).

- **Quarta Missione:**

Il DIFARMA presta particolare attenzione a un percorso di apertura al contesto socioeconomico e al territorio grazie a iniziative dal valore socio-culturale, educativo e di tutela della salute. Il DIFARMA ha di recente iniziato un progetto sulla "Farmacia dei servizi" che punta ad ampliare i servizi territoriali correlati alla salute e alla prevenzione **[E.DIP.1-b]**.

Il Dipartimento **monitora** periodicamente lo stato di avanzamento della pianificazione strategica e operativa e ne dà conto nella SMA-Dip **[E.DIP.1.1-c]**, oltre che, su temi specifici, in verbali di riunioni del CdD. Quando emergono elementi problematici, il Dipartimento introduce opportune iniziative per il riesame della pianificazione sulla base degli esiti dei monitoraggi effettuati.

Le attività oggetto di analisi in questo PdA evidenziano i seguenti punti di forza e aree di miglioramento.

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

- Il DPD rappresenta il documento strategico e operativo dove si delineano gli obiettivi a breve, medio e lungo termine che risultano pienamente coerenti con quelli di Ateneo e sostenibili in base alle risorse a disposizione.
- Il DIFARMA è impegnato da anni in attività sollecitate da e svolte in collaborazione con molteplici attori, sia a livello nazionale che internazionale, nell'ambito di progetti di ricerca e iniziative di terza missione.
- Il DIFARMA è stato inserito per due volte nell'elenco dei Dipartimenti ammessi alla selezione dei Dipartimenti di eccellenza.
- Il DIFARMA presta particolare attenzione a iniziative dal valore socioculturale, educativo e di tutela della salute, nonché allo sviluppo delle pari opportunità e dei percorsi di inclusione.

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

- Il coinvolgimento delle PI nella definizione della pianificazione strategica di Dipartimento, in particolare per ricerca e terza missione, risulta ancora poco strutturato e sistematico.

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

- Il Documento di Pianificazione del Dipartimento 2023 descrive la visione e la missione dipartimentali relativamente a didattica, ricerca ed innovazione e terza missione ed è strutturato coerentemente a quanto previsto dal sistema AQ di Ateneo
- Nel Documento di Pianificazione 2023 le linee di sviluppo strategico risultano coerenti con la visione e la missione del Dipartimento relativamente a didattica, ricerca e terza missione
- Il Documento di Pianificazione è liberamente accessibile poiché pubblicato sul sito web del Dipartimento

- I progetti di ricerca e gli accordi di collaborazione/consulenza intrapresi con soggetti pubblici e privati testimoniano un buon livello di interazione con gli attori culturali e sociali a livello locale e nazionale. La Scheda per il Monitoraggio e il Riesame annuale garantisce il monitoraggio dei risultati conseguiti in tali ambiti.
- La sostenibilità dell'offerta formativa, il mantenimento e/o il miglioramento della produttività scientifica rappresentano obiettivi della pianificazione dipartimentale e sono regolarmente monitorati. Gli obiettivi previsti in fase di pianificazione risultano coerenti con le risorse dipartimentali

#### Aree di miglioramento:

- Sebbene i progetti di ricerca e le attività conto terzi testimonino l'interazione con diversi portatori di interesse, in fase di pianificazione non vi è evidenza di consultazioni formali per la definizione di linee strategiche ed obiettivi dipartimentali in tema di ricerca e terza missione
- Nel Documento di Pianificazione la descrizione di alcune azioni per il raggiungimento dell'obiettivo e del target previsto non risulta sufficientemente dettagliata e non emergono indicazioni circa le responsabilità e le risorse. Non sempre emergono inoltre con chiarezza i valori ex-ante rispetto ai quali vengono identificati i target da conseguire nel triennio
- Nell'ambito dell'analisi di contesto e della pianificazione dipartimentale, non emerge il ruolo del Centro Interdipartimentale di Ricerca Tecnologie Farmaceutiche e Farmacoeconomiche

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

##### Raccomandazione:

- Si raccomanda l'implementazione di un processo strutturato di consultazione delle parti interessate per la definizione di linee strategiche ed obiettivi inerenti gli ambiti di ricerca e terza missione

#### Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.1-a - Documento descrittivo del Sistema AQ dei Dipartimenti  
**Descrizione:**Documento predisposto dal PQA contenente la descrizione dei processi di AQ per i Dipartimenti  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.1-a Documento descrittivo AQ-Dipartimenti-appr.-pqa-12-06-2024-.pdf
- **Titolo:**E.DIP.1-b - Documento di Pianificazione del Dipartimento di Farmacia (DPD-DIFARMA)  
**Descrizione:**Documento contenente la pianificazione delle linee strategiche e l'organizzazione del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.1-b DPD DIFARMA.pdf
- **Titolo:**E.DIP.1-c –SMA Dip DIFARMA  
**Descrizione:**Scheda di Monitoraggio del DIFARMA  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.1-c SMA-Dip DIFARMA.pdf

#### Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.1-l Verbalì Consultazioni PI  
**Descrizione:**Verbalì di consultazione delle PI dei CdS e del Dottorato di ricerca  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.1-l Verbalì Consultazioni PI CdS e Dottorato DIFARMA.pdf
- **Titolo:**E.DIP.1-m SMA CdS e Dottorato

**Descrizione:**Ultime Schede di Monitoraggio relative a tutti i CdS e Dottorato del DIFARMA; RRC della LM69

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1-m SMA CdS 2023 +RRC esempi DIFARMA.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1-n Convenzioni per tirocini

**Descrizione:**Elenco delle Convenzioni per Tirocini stipulate dal DIFARMA

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1-n Tirocini Curriculari e convenzioni Master.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1-o Accordi Spin-off fuoriusciti dall'incubazione

**Descrizione:**Lista di accordi di collaborazione o di servizio

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1-o Lista di accordi di collaborazione spin-off fuoriusciti dall\_incubazione.pdf

---

#### Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**

**Descrizione:**Linee Guida PQA monitoraggio e riesame Dipartimenti

**Dettagli:**

**File:**linee-guida-monitoraggio-e-riesame-dipartimenti-rev-10-07-2024.-con-allegatipdf.pdf

---

- **Titolo:**Sito web Centro Interdipartimentale Pharmanomics

**Descrizione:**<https://web.unisa.it/ateneo/strutture/centri>

**Dettagli:**

---

- **Titolo:**Piano Strategico 2022-26

**Descrizione:**

**Dettagli:**

**File:**piano-strategico-2022-2026.pdf

---

- **Titolo:**SUA-RD 2018

**Descrizione:**

**Dettagli:**

**File:**SUA-RD 2018 DIFARMA.pdf

---

- **Titolo:**Relazione CPDS 2024-L-29

**Descrizione:**

**Dettagli:**

**File:**CPDS 2024 - L-29.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

La **pianificazione** della struttura organizzativa del DIFARMA discende da due fonti, che regolano gli aspetti istituzionali e gestionali-amministrativi del governo del Dipartimento, ovvero [Statuto](#) e [Regolamento Generale di Ateneo](#). A queste si aggiungono quelle previste per il funzionamento del Sistema di AQ del Dipartimento **[E.DIP.2-a]**, che, di fatto, è uno strumento operativo del sistema di Governo del Dipartimento.

L'organizzazione del DIFARMA è stata descritta e formalizzata in un documento ufficiale, che delinea in modo chiaro le strutture, le funzioni e le competenze necessarie per il raggiungimento degli obiettivi del Dipartimento **[E.DIP.2-I]**. Essa si basa su tre organi direttivi: il Consiglio di Dipartimento, il Direttore del Dipartimento e la Giunta di Dipartimento, i cui compiti e funzioni sono definiti secondo quanto stabilito dal Regolamento Generale di Ateneo e nel [Regolamento di Dipartimento](#).

Al fine di ottimizzare l'organizzazione delle attività di ricerca, il DIFARMA è articolato in 2 Sezioni, che raggruppano ricercatori con interessi scientifici affini allo scopo di ottimizzare la gestione di spazi, strumentazioni e servizi comuni, senza, tuttavia, disporre di autonomia amministrativa o finanziaria. Il DIFARMA si avvale del lavoro di Commissioni permanenti e temporanee, i cui compiti operativi, sono definiti nel documento di organizzazione **[E.DIP.2-I]** e la cui composizione è pubblicata sul sito web ([Commissioni e Delegati](#)).

L'organizzazione del Sistema di AQ di Dipartimento, definita in accordo con le indicazioni del PQA, è descritta nel documento organizzativo del Dipartimento **[E.DIP.2-I]**.

La struttura organizzativa del DIFARMA è oggetto di **riesame** ad inizio di ciascun mandato del Direttore e, annualmente, nella SMA-DIP nei casi in cui si riscontrino specifiche necessità.

#### E.DIP.2.2

La **pianificazione** dell'organizzazione amministrativa a supporto delle attività del Dipartimento segue le indicazioni dei documenti normativi di Ateneo ([Statuto](#) e [Regolamento Generale di Ateneo](#)).

L'organizzazione della struttura amministrativa è di tipo distrettuale per meglio rispondere alle esigenze di funzionamento e sviluppo delle attività dei diversi Dipartimenti dell'Ateneo ed è in capo alla Direzione Generale.

A supporto dei distretti dipartimentali sono presenti gli Uffici di coordinamento, che gestiscono le attività operative e amministrative in stretta collaborazione con la Direzione del Dipartimento. L'organizzazione del distretto è descritta al seguente link: <https://www.difarma.unisa.it/home/contatti>. Gli obiettivi per ciascuna unità di personale sono definiti dal Capo Ufficio e caricati sulla piattaforma informatica gestita dall'Ateneo.

Il DIFARMA, inoltre, dispone di personale dell'Area tecnica, tecnico-scientifica ed elaborazione dati, deputato a svolgere attività di supporto alla didattica e alla ricerca, assegnato alla responsabilità del Direttore del Dipartimento che ne definisce gli obiettivi sulla piattaforma [SPRINT](#).

Annualmente gli obiettivi di performance sono **monitorati** e valutati a cascata dai responsabili diretti ([Ciclo della Performance](#) e [PIAO](#)). L'impianto di monitoraggio è definito dal [Sistema di Misurazione e Valutazione della performance](#) (SMVP). La prestazione complessiva degli Uffici è oggetto di discussione da parte della Giunta e del Consiglio di Dipartimento, coadiuvando così il Direttore nel fornire al Direttore Generale il suo parere sulla valutazione, così come previsto dal SMVP.

#### E.DIP.2.3

La **pianificazione** del Sistema di AQ del Dipartimento segue le indicazioni fornite dal PQA nel documento ["Struttura Organizzativa e Responsabilità per il Sistema AQ di Ateneo \(Sistema AVA\)"](#).

Il Dipartimento è guidato dal Direttore, supportato dal CdD e dal Gruppo di Assicurazione della Qualità ([GAQ-DIP](#)). Il GAQ-DIP è responsabile per il monitoraggio continuo delle attività didattiche, di ricerca e TM, per assicurare che siano rispettati gli standard di qualità stabiliti e per avviare eventuali azioni correttive.

Il GAQ-DIP è composto dal Direttore di Dipartimento, Direttore Vicario, Delegati alla Didattica, alla Ricerca e alla TM. L'organizzazione è pubblicata sul [sito di Dipartimento](#) e le sue funzioni sono descritte nel **[E.DIP.2-I]**

Il DIFARMA si è dotato di un GAQ-Dip soltanto nel 2023. La redazione del DPD risale a dicembre 2023, mentre la prima attività di **monitoraggio** annuale è stata effettuata a dicembre 2024. Di conseguenza, non è stato ancora possibile condurre un monitoraggio completo sul funzionamento dell'attuale sistema di AQ. Manca ancora un sistematico tracciamento delle riunioni e delle attività svolte dal GAQ-Dip, oltre che un sistematico confronto con i GAQ-CdS e GAQ-PhD, che, però, verrà implementato a partire dal 2025.

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

La **pianificazione** delle attività di monitoraggio del Dipartimento viene svolta in accordo con le indicazioni fornite dal PQA **[E.DIP.2-a]** e, in particolare, nelle "Linee guida per il monitoraggio e il riesame dei Dipartimenti" seguendo il format predisposto per la presentazione del riesame **[E.DIP.2-b]**.

Il Dipartimento ha dato **attuazione** alle attività di riesame delle proprie strategie definite nel DPD, sviluppando l'analisi annuale dell'andamento degli indicatori attraverso la compilazione della SMA del Dipartimento **[E.DIP.2-c]**.

Sebbene vi sia stato un azzeramento degli indicatori per tutti gli anni di corso, a causa del passaggio massivo nel 2023 degli studenti del precedente ordinamento alle nuove classi di Laurea abilitanti, laddove possibile è stata comunque condotta un'analisi dei valori 2023, che ha evidenziato un netto miglioramento di tutti gli indicatori relativi alla Didattica.

L'andamento degli indicatori relativi all'efficacia della formazione del Corso di Dottorato, alla partecipazione a progetti di ricerca nazionali e internazionali, alle attività di conto terzi e di public engagement è molto soddisfacente. Qualche punto di criticità è relativo alla percentuale di dottorandi con titolo di accesso conseguito in altre Università italiane e alla capacità di protezione della proprietà intellettuale dei risultati della ricerca attraverso tutela brevettuale.

Sostanzialmente soddisfacente l'andamento degli indicatori legati alla produzione scientifica ed alla internazionalizzazione della ricerca. Si registra un lieve decremento per l'indice di produzione scientifica (IPS; media pubblicazioni per docente), ragionevolmente imputabile all'emergenza pandemica.

Il Dipartimento adotta un **sistema di monitoraggio** che include:

- Rilevazioni annuali tramite le SMA e pluriennale all'interno dei RRC sia per i CL che per il Dottorato di Ricerca **[E.DIP.2-m]**. Rilevazioni annuali tramite questionari (OPIS, OPIS-PhD e questionari approntati dai CdS e dal Dottorato per esigenze non coperte dai questionari ANVUR) per raccogliere i feedback degli studenti.
- Monitoraggio annuale degli indicatori di performance accademica, inclusi i tassi di laurea, le pubblicazioni scientifiche, e i risultati delle attività di ricerca.
- Analisi dei risultati delle valutazioni da parte del GAQ-Dip e dal CdD, con l'obiettivo di identificare aree di miglioramento e adottare misure correttive, descritte nel documento di Riesame triennale.

Sulla base dei risultati delle valutazioni, vengono sviluppati piani di azione per migliorare la qualità dei CL, del dottorato e delle attività di ricerca. Le azioni correttive possono includere l'aggiornamento dei programmi formativi, la revisione dei metodi didattici, e l'implementazione di nuove risorse per la ricerca.

Si evidenzia inoltre, per quanto riguarda la precedente pianificazione 2018-2021, che, come indicato in **E.DIP.1.1**, era stata definita all'interno della SUA-RD interna 2018 e il suo riesame è stato sinteticamente riportato nel DPD 2024 **[E.DIP.2-d]**.

In relazione agli elementi problematici evidenziati da tali monitoraggi, il Dipartimento ha sviluppato un'analisi delle cause e ha definito degli interventi migliorativi specificati all'interno della SMA-Dip **[E.DIP.2-c]**. In particolare, si ritiene che l'indicatore relativo alla percentuale di dottorandi con titolo di accesso conseguito in altre Università italiane sia migliorabile attraverso una maggiore pubblicizzazione del corso di Dottorato. Per quanto riguarda l'indicatore relativo al numero di brevetti depositati si ritiene che sia migliorabile dando sempre maggior rilevanza a tale indicatore anche ai fini delle ripartizioni interne di risorse. Per una corretta valorizzazione degli indicatori relativi ai prodotti della ricerca, si ritiene opportuno promuovere una campagna di informazione sulla qualità dei dati inseriti in IRIS.

Inoltre, si ritiene opportuno proseguire e incrementare le azioni di orientamento in ingresso, l'organizzazione di eventi per la promozione delle proprie competenze e i contatti con il tessuto imprenditoriale locale.

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

In accordo con il modello AVA3 di ANVUR, la **pianificazione** delle attività di riesame del Sistema di Governo e del sistema di AQ del Dipartimento è sviluppata secondo le modalità e con gli strumenti predisposti dal PQA **[E.DIP.2-b]**.



L'organizzazione e le attività del Sistema di Governo e del sistema AQ sono descritte nel **[E.DIP.2-I]** approvato dal CdD nella seduta del 19/12/2024.

Relativamente all'organizzazione del Dipartimento, il **riesame** ha evidenziato che al momento manca un monitoraggio specifico e documentato che evidenzi l'efficacia di funzionamento del Sistema di Governo e del Sistema AQ del Dipartimento. Tale monitoraggio verrà implementato nel corso del 2025.

Le attività oggetto di analisi in questo PdA evidenziano i seguenti punti di forza e aree di miglioramento

**Punti di Forza:**

- La struttura organizzativa del DIFARMA è coerente con le indicazioni regolamentari di ateneo e con le LG del PQA e risulta chiara e ben articolata, utile per realizzare la propria strategia per gli obiettivi di qualità della didattica, ricerca, e TM/IS.
- L'organizzazione del PTA del DIFARMA è strutturata in maniera adeguata in accordo con l'impostazione funzionale prevista dall'Ateneo.
- Il DIFARMA è dotato di un Sistema di AQ coerente con le linee guida del PQA di Ateneo
- Il DIFARMA, implementando le indicazioni presenti nelle LG del PQA, procede al monitoraggio degli indicatori associati alle azioni previste nel DPD e sviluppa un riesame che porta a identificare le azioni di miglioramento per affrontare le problematiche rilevate.

**Aree di miglioramento:**

- L'attività di riesame del funzionamento dell'organizzazione dipartimentale e del sistema di AQ non è stata sempre svolta con regolarità e sistematicamente documentata.

**Punti di Forza:**

- La programmazione ed il monitoraggio delle attività del personale TA in servizio presso gli uffici distrettuali sono attuati coerentemente alle politiche di programmazione di Ateneo. Il monitoraggio è attuato mediante valutazione delle performance coerentemente a quanto previsto dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione e dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (2024-2026). Analogamente anche per quanto il personale tecnico della ricerca in capo al Dipartimento, la programmazione e il monitoraggio delle attività vengono svolti regolarmente secondo un processo consolidato e di condivisione degli obiettivi.
- L'organizzazione del sistema di AQ dipartimentale è coerente a quanto descritto dalle Linee Guida del PQA
- Il Dipartimento procede annualmente al monitoraggio di obiettivi ed azioni identificati in fase di pianificazione. Nel documento di monitoraggio e riesame sono identificate azioni di miglioramento sebbene non sempre corredate da tempistiche di attuazione e responsabilità.

**Aree di miglioramento:**

- Sebbene l'organizzazione del Dipartimento risulti coerente con quanto previsto dal Regolamento di Ateneo e dal Presidio di Qualità, non sempre le attività sono adeguatamente verbalizzate e non in tutti i casi vi è evidenza documentale circa i flussi comunicativi tra le numerose commissioni e sottocommissioni
- Sebbene nella Scheda di Monitoraggio Annuale siano descritti i processi funzionali al raggiungimento degli obiettivi dipartimentali non si evince attività di autovalutazione/riesame interno circa l'efficacia dei sistemi di AQ

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

**Raccomandazione:**

- Si raccomanda l'implementazione del riesame interno dell'efficacia del sistema di AQ

#### Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.2-a - Documento descrittivo del Sistema AQ dei Dipartimenti  
**Descrizione:**Documento predisposto dal PQA contenente la descrizione dei processi di AQ per i Dipartimenti  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2-a Documento descrittivo AQ-Dipartimenti-appr.-pqa-12-06-2024-.pdf
- **Titolo:**E.DIP.2.4-b - Linee guida per il monitoraggio e il riesame dipartimenti  
**Descrizione:**Documento predisposto dal PQA contenente indicazioni per il monitoraggio e riesame dei Dipartimenti  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2-b linee-guida-monitoraggio-e-riesame-dipartimenti-rev-10-07-2024.-con-allegatipdf.pdf
- **Titolo:**E.DIP.2-c –SMA Dip DIFARMA  
**Descrizione:**Scheda di Monitoraggio del DIFARMA  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2-c SMA-Dip DIFARMA.pdf
- **Titolo:**E.DIP.2-d Documento di Pianificazione del Dipartimento di Farmacia (DPD-DIFARMA)  
**Descrizione:**Documento contenente la visione, la pianificazione delle linee strategiche e l'organizzazione del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2-d DPD DIFARMA.pdf

#### Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.2-l Sistema di governo del DIFARMA  
**Descrizione:**Documento che illustra il sistema organizzativo del DIFARMA  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2-l Sistema di Governo DIFARMA.pdf
- **Titolo:**E.DIP.2-m SMA CdS e Dottorato  
**Descrizione:**Ultime Schede di Monitoraggio relative a tutti i CdS del DIFARMA e Dottorato  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2-m SMA CdS 2023 +RRC DIFARMA .pdf

#### Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**Composizione commissioni dipartimentali \_sito web  
**Descrizione:**<https://www.difarma.unisa.it/dipartimento/commissioni>  
**Dettagli:**
- **Titolo:**Statuto \_art 28  
**Descrizione:**  
**Dettagli:**  
**File:**Statuto.pdf
- **Titolo:**Regolamento generale di Ateneo\_art 33-43  
**Descrizione:**  
**Dettagli:**  
**File:**regolamento-generale-di-ateneo-2024.pdf
- **Titolo:**PIAO 2023-25  
**Descrizione:**  
**Dettagli:**



## 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

Le risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e TM/IS del Dipartimento provengono sia da autofinanziamento, ovvero i proventi di finanziamenti derivanti da progetti di docenti/ricercatori, sia dalle assegnazioni dell'Ateneo.

Le risorse messe a disposizione dall'Ateneo sono:

- Dotazione Ordinaria FFO
- Finanziamento Laboratori Didattici
- Fondi di Ateneo per la Ricerca di Base (FARB)
- Fondo di avvio alla ricerca per ricercatori e docenti neoassunti.
- Assegni di Ricerca
- Borse di dottorato

I criteri per l'assegnazione di tali risorse economiche sono definiti in verbali del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione come specificato nel punto di attenzione E.4 della sede.

Dal 2008, il Dipartimento istituisce apposite commissioni incaricate di definire i criteri per la distribuzione delle risorse, con l'obiettivo di promuovere il merito scientifico e la capacità di attrarre finanziamenti esterni. I criteri adottati valorizzano i risultati e l'impatto delle attività di ricerca mediante fattori di premialità, introducendo al contempo un meccanismo di penalità (nella formula di calcolo) per coloro che hanno beneficiato in passato della risorsa in questione, al fine di incentivare un ricambio virtuoso e garantire una redistribuzione equa delle risorse nel tempo **[E.DIP.3-l]**.

Per quanto riguarda il fondo di dotazione ordinaria il Dipartimento ne destina una quota consistente alle voci "manutenzione" e "materiale di consumo", provvedendo alla manutenzione ordinaria e straordinaria delle attrezzature per la ricerca e all'acquisto di materiale di consumo per il funzionamento delle stesse. In entrambi i casi, è previsto un co-finanziamento da parte dei ricercatori utilizzatori, calcolato secondo percentuali variabili che vengono stabilite e approvate all'interno delle Sezioni **[E.DIP.3-m]**.

In seguito alla distribuzione delle risorse da parte dell'Ateneo (FARB, Assegni di Ricerca, borse di dottorato), il Delegato alla Ricerca o il Coordinatore di Dottorato invia a mezzo email i criteri approvati dal Dipartimento o dal Collegio Docenti, i format da compilare per la richiesta della risorsa e le tempistiche di invio della documentazione. Successivamente, vengono nominate delle commissioni valutatrici che, applicando, i criteri stabiliti, elaborano le relative graduatorie che vengono proposte al CdD o al CD del dottorato **[E.DIP.3-n]**.

Per quanto riguarda la dotazione ordinaria, i Coordinatori di Sezione fanno da collettori per le richieste di intervento e per l'individuazione dell'entità del co-finanziamento e dei ricercatori che devono contribuire, in base ai criteri stabiliti **[E.DIP.3-m]**.

I criteri per la distribuzione delle risorse sono sottoposti a una **revisione** periodica attraverso meccanismi di valutazione condivisi, coordinati dal CdD e/o dal CD del Dottorato di Ricerca. Questo processo garantisce un costante aggiornamento degli stessi, adeguandoli ai cambiamenti della pianificazione strategica dell'Ateneo e del Dipartimento. Ad esempio, i criteri di distribuzione dei FARB del 2024 sono stati modificati per allinearli al *Testo Unico di Disciplina di Ateneo sui Fondi FARB* del 22 maggio 2024 (che

eliminava il peso CUN nel calcolo di finanziamento). Allo stesso modo, i criteri di distribuzione degli Assegni stabiliti nel 2016, in base ai quali ogni pubblicazione veniva valutata seguendo le indicazioni della VQR 2011/2014, sono stati sostituiti, a partire dal 2017, con criteri di valutazione basati sul *Rank in Category* [E.DIP.3-l].

### E.DIP.3.2

Le risorse per il reclutamento del personale docente e ricercatore del Dipartimento derivano dalle assegnazioni dell'Ateneo [E.DIP.3-a].

I criteri per **pianificare** la distribuzione delle risorse di personale docente nel Dipartimento sono definiti in un documento elaborato dalle Commissioni permanenti di Ricerca e Didattica e dalla Giunta di Dipartimento e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Dipartimento. La proposta di ripartizione dei punti organico tiene conto della qualità della ricerca, della rappresentatività dei SSD, e dell'impegno in progetti di trasferimento tecnologico [E.DIP.3-o].

I criteri della programmazione più recente prendono in considerazione:

#### 1. **Necessità di copertura didattica di SSD** (peso 60%)

La distribuzione interna è orientata a sostenere la crescita didattica e scientifica di SSD con un elevato carico didattico.

#### 1. **Criteri di qualità** (peso complessivo 40%)

Questo criterio si articola in:

- **Ricerca** (30%) – valutata sulla base della qualità e quantità della produzione scientifica.
- **Capacità gestionali** (5%) – riconoscimento dell'impegno istituzionale e gestionale dei docenti, calcolato in base ai ruoli e alle responsabilità assunte.
- **Trasferimento tecnologico e progettualità esterna** (5%) – premia il coinvolgimento in progetti di ricerca, brevetti, spin-off e iniziative che favoriscano il collegamento con il mondo esterno.

Inoltre, per individuare e programmare le chiamate di PO, a quanto già menzionato, sono stati affiancati criteri che tengono conto del numero di CFU del SSD nel Dipartimento, del rapporto PO/(PO+PA) del SSD, del conseguimento dell'ASN da parte dei PA del SSD.

Attraverso l'utilizzo di fondi straordinari, il Dipartimento ha pianificato progressioni di carriera e nuove assunzioni di ricercatori e PA esterni all'Ateneo, principalmente in SSD che nell'ultima VQR 2015-2019 hanno ottenuto risultati meno soddisfacenti, con l'obiettivo di migliorarne la performance complessiva [E.DIP.3-p].

L'**attuazione** dei suddetti criteri ha portato al reclutamento delle seguenti figure nel triennio 2022-2024:

2 PO CHIM/08; 1 PO CHIM/09; 2 PO BIO/14; 1 PO BIO/19; 1 PO CHIM/03; PO ING-IND/25; 1 PA AGR/04 (esterno); 1 PA BIO/10; 1 RTDb BIO/19; 1 RTDb BIO/14; RTT BIO/13; RTT CHIM/01; e la stabilizzazione a PA di 8 RTDb.

Il reclutamento ha previsto anche l'acquisizione di 3 figure dell'Area Tecnico-scientifica di categoria D funzionali alle esigenze e all'organizzazione delle attività scientifiche laboratoriali del DIFARMA [E.DIP.3-p].

Il **monitoraggio** continuo delle risorse e dei criteri di distribuzione, basato sull'evoluzione dell'organico del Dipartimento e sull'aggiornamento dei dati di riferimento, ha evidenziato un'efficace gestione delle risorse in conformità con i requisiti dell'Ateneo. La programmazione ha garantito un equilibrio tra PO e PA, assicurando una copertura stabile e adeguata delle attività didattiche e di ricerca.

In entrambi gli esercizi VQR 2011–2014 e 2015–2019 il Dipartimento è stato incluso tra i migliori 350 Dipartimenti ammessi alla selezione dei Dipartimenti di Eccellenza. A questo risultato ha contribuito anche un reclutamento mirato di profili scientifici qualificati in SSD ritenuti strategici. Particolare attenzione è stata riservata al reclutamento di RTDa e RTDb, finanziati anche con fondi PNRR.

L'indicatore di sostenibilità (iC05), che misura il rapporto studenti/docenti, è inferiore (migliore) rispetto alla media di Ateneo e nazionale e con un trend in diminuzione dal 2020 (con un valore del 18,5) al 2023 (con un valore del 11,4).

L'indicatore iC08, che valuta la percentuale di docenti di ruolo nei SSD di base e caratterizzanti degli insegnamenti di cui sono docenti di riferimento, nel 2023 ha raggiunto il 96,2%, valore in linea con le medie nazionali e geografiche. Tale risultato garantisce sostenibilità, stabilità e continuità didattica, favorendo l'attuazione delle politiche di miglioramento del Dipartimento.

### E.DIP.3.3

La **pianificazione** della distribuzione di incentivi e premialità è demandata al Regolamento di Ateneo che fornisce i criteri e le modalità per tale attività [E.DIP.3-b].

Il fondo di Ateneo relativo a tali incentivi è stato attivato solo una volta per distribuire risorse provenienti da progetti POT (Piani

Orientamento e Tutorato) ai docenti impegnati in tali attività.

Il **monitoraggio/riesame** di questo AdC evidenzia che il Dipartimento non distribuisce incentivi e premialità economici al personale docente. Tuttavia come descritto nell'**E.DIP.3.1** il DIFARMA adotta un sistema di premialità nella distribuzione delle risorse.

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

Il Dipartimento valorizza l'impegno del PTA nella gestione di attività conto terzi, distribuendo incentivi economici ripartiti in base all'impegno e alle responsabilità **[E.DIP.3-q]**. Inoltre, nell'ambito dei progetti PNRR, è possibile attribuire incentivi economici a PTA che ricoprono i ruoli di Responsabili Unici del Procedimento (RUP) e Direttori dell'Esecuzione del Contratto (DEC) nelle gare per l'acquisto di beni.

Gli incentivi economici per il personale, relativi sia alle attività conto terzi che ai progetti PNRR, sono regolati dal [Regolamento di Ateneo per attività conto terzi](#), dall'**[E.DIP.3-b]** dal Regolamento interno **[E.DIP.3-q]**. Tali incentivi sono deliberati dal Consiglio di Dipartimento, in fase di approvazione delle convenzioni o procedure, garantendo trasparenza, equità e riconoscimento del merito del personale coinvolto.

Il **monitoraggio/riesame** dei risultati ottenuti e dei criteri adottati per la distribuzione delle premialità per il PTA non è stato ancora definito in maniera sistematica.

Le attività oggetto di analisi in questo PdA evidenziano i seguenti punti di forza e aree di miglioramento.

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

- Il sistema di gestione delle risorse e del personale del Dipartimento, trasparente e meritocratico, è un modello efficace e sostenibile per migliorare didattica, ricerca e TM/IS.
- La presenza di co-finanziamenti (es. assegni di ricerca e manutenzione delle strumentazioni) valorizza ulteriormente il sistema, ampliando le opportunità di sostegno alle attività.
- L'introduzione di meccanismi di premialità in base alla qualità della produzione scientifica e alla capacità di attrarre finanziamenti esterni e di penalità sulla base della turnazione, nella distribuzione delle risorse garantisce una redistribuzione equa e favorisce la partecipazione di nuovi ricercatori.
- La distribuzione dei punti organico privilegia SSD con elevato carico didattico o strategicamente rilevanti, bilanciando didattica e ricerca.
- Il sistema di valutazione degli aspetti didattici (60%) e di qualità (40%) per la programmazione e il reclutamento di professori e ricercatori assicura un equilibrio tra il soddisfacimento delle necessità operative e il perseguimento dell'eccellenza accademica.
- Sono previsti incentivi economici per il PTA coinvolto in attività PNRR e conto terzi, riconoscendone l'impegno e il ruolo strategico.

#### **Aree di miglioramento**

- L'attribuzione delle premialità per il personale tecnico-amministrativo è legata all'attività svolta, ma non tiene conto dei risultati ottenuti nello svolgimento delle attività.

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

- Documentata presenza e applicazione di criteri chiari per la distribuzione di risorse economiche destinate a supportare le principali missioni del Dipartimento.
- Vi è evidenza documentale della presenza e adozione di criteri per la distribuzione interna di risorse per il reclutamento di personale docente. I criteri tengono conto delle linee strategiche dipartimentali riguardando sia la sostenibilità della didattica sia la necessità di mantenere e/o migliorare i risultati della ricerca/terza missione

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

- Sebbene la distribuzione delle risorse economiche (ad esempio FARB) e per il reclutamento di personale docente tenga conto dei risultati conseguiti in modo particolare nell'ambito della ricerca, non sono presenti criteri dipartimentali di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo
- Assenza per il personale tecnico amministrativo di criteri dipartimentali per la distribuzione di eventuali ulteriori incentivi/premialità sulla base dei risultati ottenuti, oltre alle attività conto terzi.

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

**Raccomandazione:**

- Si raccomanda la definizione di criteri dipartimentali per la distribuzione di eventuali ulteriori incentivi su base premiale per il personale docente e tecnico amministrativo

#### Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.3-a: Linee guida dell'Ateneo per la programmazione del personale docente e ricercatore  
**Descrizione:**Contingente assunzionale 2023 (turnover 2022); Linee guida programmazione 2022-2024; Regolamento per il reclutamento di professori di I e di II fascia; Regolamento per il reclutamento dei ricercatori a tempo determinato "tenure track".  
**Dettagli:**pag. 5, TABELLA 4 Con Assegnazione Complessiva Ai Dipartimenti; Pag 7-14, Linee Guida Per La Programmazione Del Personale Docente E Ricercatore – Definizione Triennio 2022/2024; Pag. 15-28 Regolamento Per Il Reclutamento Di Professori Di Prima E Di Seconda Fascia; Pag 29-38 Regolamento Per Il Reclutamento Dei Ricercatori A Tempo Determinato "Tenure Track"  
**File:**E.DIP.3-a LG di Ateneo per programmazione personale docente.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3-b: Regolamenti di Ateneo per Premialità  
**Descrizione:**Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità; Regolamento per l'incentivazione dell'attività di ricerca a valere su Finanziamenti derivanti da attività di ricerca nell'ambito di progetti e di Programmi competitivi a gestione diretta dell'unione europea e di altri Organismi internazionali.  
**Dettagli:**Pag. 1-3 Regolamento Per La Disciplina Del Fondo Di Ateneo Per La Premialità Ai Sensi Dell'art. 9 Della Legge 30.12.2010, N, 240 E S.M.I.; Pag. 4-6 Regolamento Per L'incentivazione Dell'attività Di Ricerca; Pg 7-15 Regolamento Per La Ripartizione E Liquidazione Dell'80 % del Fondo di Cui All'art. 113 Co 3 D.Lgs. 18 Aprile 2016, N. 50 E S.M.I.  
**File:**E.DIP.3-b Regolamenti di Ateneo per la premialità.pdf

---

#### Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.3-l: Pianificazione dell'assegnazione delle risorse economiche all'interno del dipartimento  
**Descrizione:**Criteri per l'assegnazione delle risorse economiche all'interno del dipartimento  
**Dettagli:**Pag. 15-20, vecchi criteri distribuzione FARB; pag 21-23 vecchi criteri distribuzione Assegni.  
**File:**E.DIP.3-l Pianificazione dell'assegnazione delle risorse economiche all'interno del dipartimento.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3-m: Pianificazione co-finanziamento manutenzione  
**Descrizione:**Verbale contenente i criteri per il co-finanziamento della manutenzione delle strumentazioni di ricerca della Sezione Biomedica. Quote di co-finanziamento per la manutenzione delle strumentazioni della Sezione Biomedica. Quote di co-finanziamento per la manutenzione delle strumentazioni della Sezione Chimico-Tecnologica  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.3-m Pianificazione co-finanziamento manutenzione.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3-n: Distribuzione dipartimentale delle risorse economiche 2024  
**Descrizione:**Moduli di richiesta e verbali assegnazioni 2024: Fondi laboratori didattici; FARB; Assegni di ricerca; Borse dottorato

**Dettagli:** Pag 1-4 moduli per la richiesta di Assegni di ricerca e Borse dottorato.

**File:** E.DIP.3-n Distribuzione dipartimentale delle risorse economiche 2024.pdf

---

- **Titolo:** E.DIP.3-o: Pianificazione della distribuzione dipartimentale delle risorse di personale docente e ricercatore

**Descrizione:** Criteri e programmazione per il reclutamento, di Professori e Ricercatori.

**Dettagli:** Programmazione di II fascia e Ricercatori (pag 1-3); programmazione professori di I fascia (pag 4-18).

**File:** E.DIP.3-o. Pianificazione della distribuzione dipartimentale delle risorse di personale docente e ricercatore.pdf

---

- **Titolo:** E.DIP.3-p: Delibera di Dipartimento 104/2024

**Descrizione:** Programmazione triennale del fabbisogno personale docente, ricercatore e tecnico 2022-2024

**Dettagli:** Tutto il documento

**File:** E.DIP.3-p. Programmazione triennale del fabbisogno personale docente, ricercatore e tecnico 2022-2024pdf.pdf

---

- **Titolo:** E.DIP.3-q: Ripartizione quote attività conto terzi PTA.

**Descrizione:** Ripartizione quote attività conto terzi PTA.

**Dettagli:** Tutto il documento

**File:** E.DIP.3-q Ripartizione quote attività conto terzi PTA.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

La dotazione del personale docente e ricercatore del Dipartimento è riportata sul sito web del Dipartimento ([personale](#)), e nel documento **[E.DIP.4-I]** con dettaglio di SSD e ruolo accademico.

Questa dotazione è adeguata all'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali del DIFARMA, assicurando una piena sostenibilità dell'offerta formativa **[E.DIP.4-a]**.

Lo sviluppo dell'organico del DIFARMA è stato **attuato** in coerenza con i criteri adottati dal Dipartimento e dall'Ateneo. Nel corso dell'ultimo triennio si è osservato un incremento del personale docente e ricercatore, accompagnato da una crescita del personale non strutturato. Sono stati promossi avanzamenti di carriera nel rispetto dei criteri di equilibrio tra PO e PA, come descritto nell'**E.DIP.3.2**. Parallelamente, è stata effettuata l'assunzione di ricercatori a tempo determinato di tipo A e B, che ha garantito non solo la sostenibilità dei CdS **[E.DIP.4-m]**, ma anche un potenziamento significativo della qualità della ricerca (RTT AGR/01; RTT CHIM/01; RTDb BIO/19; RTDb BIO/14; RTT AGR/07; RTT BIO/13; RTT CHIM/09). Le assunzioni sono state effettuate con un'attenzione specifica a reclutamenti esterni nelle aree di criticità evidenziate dalla VQR 2015-19.

Relativamente al **monitoraggio/riesame** della dotazione di risorse di personale, tenendo conto delle azioni previste nel DPD, le risorse umane sono complessivamente adeguate.

Per quanto riguarda la didattica il monitoraggio è effettuato tramite gli iC05 e iC08 (vedi **E.DIP.3.2**), che negli ultimi anni sono stati sempre complessivamente soddisfacenti.

Parallelamente, il Dipartimento analizza costantemente i dati sui pensionamenti, i trasferimenti e le nuove assunzioni, pianificando interventi mirati per rispondere alle esigenze emergenti. Tale analisi costituiscono la base dei criteri della programmazione descritta in E.DIP.3.2, in particolare la necessità di copertura didattica dei SSD e la qualità della ricerca.

I risultati in termini di [progetti finanziati](#), numero di [prodotti della ricerca](#) e attività di [terza missione](#) sono analizzati tramite gli indicatori selezionati nella SMA-Dip **[E.DIP.4-b]** e mostrano che il personale docente e ricercatore della struttura è perfettamente adeguato agli obiettivi proposti nel DPD.

#### E.DIP.4.2

L'Ateneo ha recentemente definito criteri e modalità operative per la **pianificazione** dell'organizzazione di attività di formazione e aggiornamento dei docenti. In particolare, ha affidato la responsabilità di tale rilevante aspetto connesso al miglioramento della qualità della didattica al Centro di Ateneo ASFI, che ha elaborato il progetto del corso di formazione per i ricercatori neoassunti a partire dal 1° gennaio 2024 **[E.DIP.4-c]**.

Il programma di formazione a livello centrale è iniziato a novembre 2024 offrendo un percorso formativo "Faculty Development e sviluppo professionale dei docenti universitari" rivolto a tutti i ricercatori (RTDa, RTDb, RTT).

L'efficacia complessiva dell'azione sarà valutata attraverso la consultazione delle Opinioni degli Studenti relativamente alla valutazione dei docenti che hanno partecipato al corso.

#### E.DIP.4.3

La **pianificazione** delle esigenze di PTA per la realizzazione delle attività gestionali del Dipartimento è in capo alla Direzione Generale. Per quanto attiene al Personale di Area Tecnica operante nei laboratori di ricerca e di didattica del Dipartimento, il DIFARMA ha definito una programmazione per l'acquisizione di 3 specifici profili di tecnici di laboratorio, funzionali alla gestione di strumentazioni di avanguardia e necessarie a potenziare le attività di ricerca dei laboratori di Molecole Naturali Bioattive/Biologia Farmaceutica (SSD BIOS-01/D), Chimica Organica (SSD CHEM-05/A) e Tecnologia Farmaceutica (SSD CHEM-08/A) **[E.DIP.4-n]**.

Come si evince dal sito web del [Dipartimento](#), la dotazione di PTA è la seguente:

*Ufficio Didattica, Organi Collegiali, Alta formazione e carriere* (1 Capo Ufficio e 9 unità di personale)

*Ufficio Ricerca, Contratti Convenzioni e Trasferimento Tecnologico* (1 Capo Ufficio e 5 unità di personale)

*Ufficio Contabilità Economato e Patrimonio* (1 Capo Ufficio e 4 unità di personale)

Inoltre, sono presenti 9 unità di [personale Tecnico](#) a supporto dei laboratori didattici e di ricerca.

Tenendo conto delle azioni previste nel DPD, le risorse di personale tecnico scientifico e amministrativo, sono complessivamente adeguate al raggiungimento degli obiettivi proposti. Sarebbe auspicabile l'acquisizione di unità di personale tecnico-scientifico almeno pari al numero di laboratori di didattica e ricerca.

#### E.DIP.4.4

La **pianificazione** delle attività di formazione del PTA è erogata nel quadro del Piano della Formazione compreso nel [PIAO](#) messo a punto dall'Ateneo. Per il personale tecnico a supporto delle attività di laboratorio il Dipartimento finanzia la partecipazione a Corsi di Alta Formazione specifici per le relative attività su richiesta dei Responsabili.

Il Dipartimento, relativamente all'**attuazione** di tale Piano di formazione, favorisce la più ampia partecipazione del PTA ai corsi proposti dall'Amministrazione. Le attività formative organizzate dall'Ateneo possono essere visualizzate alla pagina "[Formazione permanente per il personale](#)".

Per quanto riguarda il personale tecnico a supporto delle attività di laboratorio, nel 2024 il Dipartimento ha finanziato la partecipazione dell'unità di personale tecnico a supporto del Laboratorio di Microscopia ottica al Corso di Formazione "1 day XLSM Application Training" organizzato dalla ditta Leica.

Il **monitoraggio** delle attività svolte dal PTA afferente al Dipartimento avviene ad opera dell'Amministrazione centrale, come definito dal [Sistema di Misurazione e Valutazione della performance](#) (SMVP). Per il personale di area Tecnico-Scientifica, il monitoraggio è effettuato dai Responsabili scientifici dei laboratori di riferimento e/o dal Direttore mediante la piattaforma [SPRINT - Sistema per il monitoraggio della Performance](#).

#### E.DIP.4.5

Ai fini della **pianificazione** della presentazione e valutazione delle dotazioni di strutture, attrezzature e risorse di sostegno delle proprie strategie ed attività, il Dipartimento predispone il DPD come indicato dalle LG del PQA **[E.DIP.4-a]**.

Le [strutture](#) a disposizione di docenti e ricercatori comprendono:

- Studi docenti: 65
- Studio tecnici di laboratorio: 1
- Aule didattiche: 14
- Laboratori di ricerca: 54
- Laboratori didattici: 9
- Centri di terza Missione, Osservatori dipartimentali, afferenze a Centri Interdipartimentali e Osservatori di Ateneo: 2

Ai fini del **monitoraggio/riesame** dell'adeguatezza delle dotazioni utili all'attuazione delle proprie strategie e attività istituzionali, il Dipartimento procede all'analisi delle OPIS studenti e dottorandi, delle segnalazioni della CPDS, degli esiti dei questionari AlmaLaurea per i laureati; degli esiti del progetto Good Practice per personale docente, ricercatore, dottorandi e assegnisti (<https://trasparenza.unisa.it/performance/good-practice>).

Dal confronto tra le esigenze e le disponibilità, nonché da quanto riportato nelle fonti informative sopra riportate, emerge che nel complesso i servizi offerti sono soddisfacenti.

#### E.DIP.4.6

Il supporto a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e TM/IS è **pianificato** in vari documenti definiti dall'Ateneo.

**L'attuazione** di tale supporto si esplicita tramite l'Amministrazione centrale che collabora con quelle di Dipartimento. In particolare, il supporto riguarda i seguenti ambiti: Didattica; Ricerca; Dottorato di Ricerca e Formazione Post Laurea; TM/IS; Internazionalizzazione.

Il DIFARMA, attraverso una razionale e ottimale utilizzazione delle risorse umane (PTA, studenti tutor, docenti tutor) e ricorrendo ai servizi predisposti dall'Ateneo (piattaforme multimediali e servizi di abbonamento editoriali per la consultazione) offre un supporto ai propri utenti per lo svolgimento delle attività di Didattica, Ricerca e TM/IS.

Relativamente alla didattica, in aggiunta ai servizi associati alle strutture didattiche (strumenti interattivi multimediali; connessioni alla rete WiFi), docenti e studenti possono beneficiare dei servizi associati alla piattaforma di e-learning Moodle che rende disponibili dispense, materiale di studio e numerosi altri sussidi didattici e amministrativi.

Inoltre, è in corso di completamento (previsto a fine 2025) un progetto di realizzazione di una piattaforma educativa digitale per lo studio delle scienze analitico-farmaceutiche finalizzato alla riduzione dei problemi di fruibilità dei laboratori didattici da parte degli studenti con disabilità o DSA.

Studenti e docenti possono usufruire di piattaforme di Ateneo, tra le quali ESSE3 (gestione appelli/lauree), EasyAcademy (prenotazione aule, desiderata per calendari esami/lezioni), U-GOV (compilazione Syllabus), U-Web-Missioni (gestione missioni), U-Web-Timesheet (gestione registri lezioni e diari impegni) e le già citate e-learning e MSTeams.

Ai fini del **monitoraggio/riesame** dell'adeguatezza dei servizi offerti, il Dipartimento si avvale di diverse fonti informative, quali le indicazioni delle OPIS studenti e dottorandi, le segnalazioni della CPDS ([Commissione Paritetica Docenti-Studenti](#)), gli esiti dei questionari AlmaLaurea per i laureati (<https://www.almalaurea.it/gli-atenei/universita-degli-studi-di-salerno>); gli esiti del progetto Good Practice per personale docente, ricercatore, dottorandi e assegnisti (<https://trasparenza.unisa.it/performance/good-practice>

Dal confronto tra le esigenze e le disponibilità, nonché da quanto riportato nelle fonti informative sopra riportate, emerge che nel complesso i servizi offerti sono soddisfacenti.

Le attività oggetto di analisi in questo PdA evidenziano i seguenti punti di forza e aree di miglioramento.

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

- Le risorse di personale docente e ricercatore sono adeguate alla propria strategia e all'attuazione delle attività istituzionali e gestionali.
- La dotazione di laboratori e relative attrezzature risulta di ottimo livello in tutte le aree del Dipartimento e, in particolare per le strutture dedicate alla ricerca.

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

- Le attività di monitoraggio riesame per quanto riguarda le attività di formazione sia del personale docente e dei tutor didattici, sia del personale PTA al momento non risultano del tutto definite e realizzate in modo sistematico.
- La valutazione degli esiti del progetto Good Practice non è disponibile a livello dipartimentale
- La dotazione di personale tecnico in dotazione al DIFARMA risulta non pienamente adeguata all'attuazione della pianificazione strategica del Dipartimento.

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

- La dotazione di personale docente e ricercatore risulta coerente, in termini di numerosità, con le attività di didattica, ricerca e terza missione e con il raggiungimento degli obiettivi previsti dal Documento di Pianificazione. In sede di monitoraggio annuale non emergono criticità riconducibili a carenze di personale docente.
- Le risorse di personale TA risultano adeguate al conseguimento degli obiettivi dichiarati in fase di pianificazione
- Sebbene non siano organizzati eventi formativi mirati alla crescita professionale del personale tecnico di supporto alla ricerca, il Dipartimento sostiene economicamente la partecipazione ad eventi ritenuti strategici per l'ambito di interesse scientifico. La partecipazione ad attività di formazione da parte del PTA viene adeguatamente tracciata.

- Le strutture a disposizione per le attività di didattica e ricerca risultano adeguate. I laboratori didattici e di ricerca risultano dotati di attrezzature coerenti con gli obiettivi dichiarati in fase di pianificazione.
- Nel complesso gli strumenti disponibili (applicativi gestionali, piattaforma e-learning, abbonamenti editoriali) risultano adeguati a supportare le attività di didattica, ricerca e terza missione previste in sede di programmazione. L'implementazione, prevista per il 2025, di una piattaforma digitale per lo studio delle scienze analitico-farmaceutiche risulta un utile strumento a supporto della didattica

#### Aree di miglioramento:

- Sebbene a partire dall'anno 2024 sia stato attivato un programma di formazione in ambito didattico rivolto ai docenti neoassunti, non vi è evidenza circa iniziative di aggiornamento rivolte alle diverse componenti dello staff accademico. Non si evince inoltre come il Dipartimento incentivi e monitori la partecipazione dei docenti ad iniziative di formazione.
- La versione inglese del sito web del Dipartimento risulta poco popolata e nel caso della sezione ricerca presenta informazioni in lingua italiana.

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

##### Raccomandazione:

- Si raccomanda l'implementazione di iniziative di formazione volte alla crescita professionale del personale docente
- Si raccomandano la revisione e l'aggiornamento della versione inglese del sito web del Dipartimento, in modo particolare rispetto alla ricerca e all'offerta formativa

#### Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.4-a – DPD DIFARMA

**Descrizione:**DPD DIFARMA

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.4-a DPD DIFARMA.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.4-b – SMA-Dip DIFARMA

**Descrizione:**SMA-Dip DIFARMA

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.4-b SMA-Dip DIFARMA.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.4-c – Corso di formazione ASFI

**Descrizione:**Corso di formazione per i ricercatori UNISA neoassunti

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.4-c ASFI corso di formazione per i ricercatori UNISA neoassunti .pdf

---

#### Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.4-l – Elenco Personale DIFARMA

**Descrizione:**Documento contenente l'elenco del personale con relativi SSD

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.4-l Elenco Personale del DIFARMA.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.4-m – Copertura didattica

**Descrizione:**Documento contenente il confronto tra ore di didattica richieste ed erogabili per SSD e Ruolo Accademico

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.4-m Copertura didattica.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.4-n – Delibera di Dipartimento 104/2024

**Descrizione:**Delibera di Dipartimento 104/2024

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.4-n Delibera di dipartimento.pdf

---

#### Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**Sito web CdS Farmacia\_descrizione aule

**Descrizione:**<https://corsi.unisa.it/farmacia/strutture>

**Dettagli:**

---

- **Titolo:**Relazione 2024 CPDS della LM-69

**Descrizione:**

**Dettagli:**

**File:**CPDS 2024 - LM-69.pdf

---

- **Titolo:**Relazione CPDS 2024 della L-29

**Descrizione:**

**Dettagli:**

**File:**CPDS 2024 - L-29.pdf

---

- **Titolo:**Relazione 2024 CPDS LM-13

**Descrizione:**

**Dettagli:**

**File:**CPDS 2024 - LM-13.pdf

---



## Andamento KPI Dipartimento

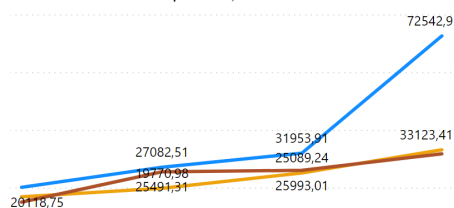
Riferimento

AVA3

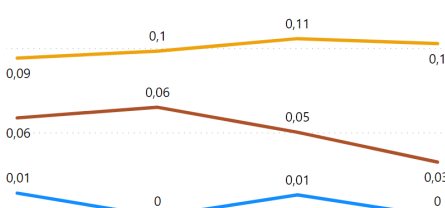
Edizione 10/2024

### Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

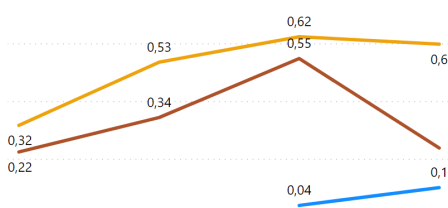
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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): Soddisfacente**

**Indicatori (eventuale commento):**

La valutazione tiene conto di andamenti prevalentemente positivi e di confronti in prevalenza negativi.