

**Università degli Studi di Genova**

**Settimana di visita istituzionale 10-14 novembre 2025**



### **Scheda di valutazione - Dipartimento**

**Dipartimento di Neuroscienze, riabilitazione, Oftalmologia e Genetica e scienze materno-infantili  
(DINO GMI)**

## 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

Il **Dipartimento di Neuroscienze, Riabilitazione, Oftalmologia, Genetica e Scienze Materno Infantili (DINOGLI)** ha elaborato e reso disponibile una visione strategica relativa alla qualità delle proprie attività didattiche, di ricerca e di terza missione (TM)/impatto sociale, coesa, ambiziosa e trasparente [1], pienamente allineata con il Piano Strategico dell'Ateneo [2] che tiene conto delle specificità sociali, culturali ed economiche del territorio in cui opera. In linea con le più recenti indicazioni del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) per la programmazione dipartimentale, tale visione è stata ufficializzata nei Documenti di Programmazione Dipartimentale (PDip) [1], che seguono un orizzonte triennale coerente con la pianificazione strategica dell'Ateneo, ed è consultabile pubblicamente sul [sito istituzionale del Dipartimento](#).

Questo piano mira a rafforzare l'eccellenza accademica e l'impatto sociale del Dipartimento, valorizzandone le competenze distintive e rispondendo in modo proattivo alle sfide contemporanee in ambito sanitario, sociale e culturale. Caratteristica distintiva e principale punto di forza del DINOGLI è la sua capacità di seguire il percorso di malattia e di salute in tutte le fasi della vita, dal concepimento fino all'età senile. Questo approccio "dalla culla alla vecchiaia" è reso possibile dall'integrazione di settori scientifici molto diversi ma complementari che favoriscono una straordinaria multidisciplinarietà. Il forte legame con strutture Ospedaliere di eccellenza (l'IRCCS Policlinico San Martino e l'IRCCS G. Gaslini) garantiscono un trasferimento diretto della ricerca "dal laboratorio al letto del paziente" (*bench-to-bedside*). Questa sinergia tra ricerca e assistenza si riflette nella qualità della formazione, della ricerca e delle attività di TM/impatto sociale, consolidando il DINOGLI come un centro di riferimento nazionale e internazionale nel campo delle neuroscienze, della riabilitazione, dell'oftalmologia, della genetica e delle scienze materno-infantili.

##### E.DIP.1.2 & E.DIP.1.4

Il DINOGLI adotta un approccio strategico orientato al miglioramento continuo, formalizzato attraverso Piani di Programmazione Dipartimentale (precedentemente DPRD e DPTMD, ora PDip, [1]).

Gli obiettivi vengono stabiliti su base triennale, a partire da un'analisi dettagliata degli indicatori forniti dall'Ateneo, delle risorse a disposizione e delle priorità strategiche dell'Ateneo stesso. L'intero processo si fonda sulla logica PDCA (Plan-Do-Check-Act): a ciascun obiettivo sono associati indicatori specifici con valori *target* ben definiti, al fine di garantirne la plausibilità e agevolarne il monitoraggio.

Gli obiettivi sono coerenti con la multidisciplinarietà, espressa dalla presenza dei 14 Settori Scientifico-Disciplinari (SSD) delle Scienze Biomediche e della Vita, fornendo la base per l'attività didattica, di ricerca scientifica, assistenziale e di TM/impatto sociale. Il Dipartimento ha definito azioni specifiche per raggiungere gli obiettivi strategici, complete di responsabilità, risorse necessarie e tempistiche di attuazione.

Per il triennio 2025-2027 [1], gli obiettivi strategici del Dipartimento sono sintetizzati di seguito:

#### **Didattica.**

Gli obiettivi strategici principali per la didattica sono: 1. Allineare l'offerta formativa alle sfide future e alle esigenze della società, valorizzando la dimensione internazionale [1]; 2. Garantire ambienti favorevoli e inclusivi, e promuovere attività di sostegno didattico e psicologico per studentesse e studenti in itinere [1], anche attraverso il consolidamento delle attività di orientamento, il potenziamento del supporto durante gli studi e l'integrazione con il mondo del lavoro. Tutto ciò grazie ad azioni concrete, come il rafforzamento del tutoraggio per le matricole, la collaborazione con i servizi di orientamento e tutorato dell'Ateneo e la promozione dell'innovazione didattica nei propri Corsi di Studio (CdS). Nel 2024 la Scuola di Specializzazione in Pediatria ha aderito al [Progetto PRISMA](#) e ha lanciato un progetto pilota — finanziato da un assegno di ricerca — dedicato al benessere psicologico di specializzandi e studenti di CdS.

L'offerta didattica e di alta formazione del Dipartimento è ampia, strutturata e allineata agli obiettivi strategici dell'Ateneo [2], rispondendo alle sfide presenti e future e alle esigenze della società e della persona. Il Dipartimento si impegna a garantire un ambiente di apprendimento favorevole e inclusivo. Tutte le informazioni sui corsi sono facilmente accessibili tramite la sezione "[Didattica](#)" del sito web dipartimentale. Al DINOEMI afferiscono 10 scuole di specializzazione, 9 corsi di lauree triennali, 1 corso di laurea magistrale, 2 dottorati di ricerca, 6 Mater di I e II livello e 1 corso di perfezionamento.

**Ricerca.** Il Dipartimento svolge attività di ricerca sia clinica/traslationale che di base, coprendo una vasta gamma di patologie in età pediatrica e adulta nell'ambito delle Neuroscienze (visione, funzioni sensoriali, neuropsichiatria infantile, neurologia, psichiatria, neurogenetica, neuroriabilitazione) e delle Scienze materno-infantili (malattie metaboliche, endocrinologiche, reumatiche e ginecologia, genetica).

Questi gli obiettivi strategici individuati: 1. Consolidamento e miglioramento della ricerca dipartimentale [1]. 2. Rafforzamento delle collaborazioni scientifiche multidisciplinari [1]. 3. Sviluppo e potenziamento delle infrastrutture di ricerca [1].

**TM/impatto sociale.** Il DINOEMI mira ad ampliare l'impatto sociale delle sue attività cliniche e di ricerca a livello locale, nazionale e internazionale; a contribuire alla consapevolezza della popolazione e della società e all'orientamento degli studenti delle scuole superiori, in linea con gli obiettivi strategici di TM/impatto sociale dell'Ateneo [2]. Gli obiettivi individuati includono: 1. Potenziamento del trasferimento tecnologico e i rapporti con le imprese. 2. Potenziamento delle sperimentazioni cliniche su farmaci e dispositivi medici [1].

L'avanzamento degli obiettivi è verificato annualmente attraverso il documento di monitoraggio dipartimentale [3], che prevede anche l'individuazione di eventuali azioni correttive. La verifica dei documenti di programmazione da parte delle commissioni di Ateneo rappresenta un ulteriore strumento di controllo della coerenza e della plausibilità degli obiettivi del dipartimento. Inoltre, in presenza di rilevanti cambiamenti del contesto, è prevista la possibilità di rivedere annualmente la programmazione dipartimentale.

### E.DIP.1.3

Il DINOEMI si avvale di un'ampia rete di collaborazioni scientifiche e didattiche consolidate, con obiettivi specifici e concreti che contribuiscono a: valorizzare la ricerca favorendo il trasferimento tecnologico; ampliare le opportunità formative per gli studenti; aumentare l'impatto sociale rendendo la scienza accessibile al pubblico, promuovendo la sensibilizzazione su temi di salute e coinvolgendo i cittadini nella ricerca. Inoltre, garantiscono finanziamenti e opportunità aggiuntive, rafforzando il ruolo dell'Università nel territorio. Queste includono partenariati con: piccole, medie e grandi imprese liguri del Polo Ligure Scienze della Vita (PLSV) [4]; Enti di ricerca come CNR, IIT e IRCCS (Policlinico San Martino, Istituto G. Gaslini), attraverso numerosi progetti collaborativi [4]; Enti del terzo settore (FISM – AISM, Istituto D. Chiossone) con accordi quadro e progetti specifici [4]; altri Dipartimenti dell'Ateneo genovese (DITEN, DIMES DIBRIS, DISFOR, DIMA, DISSAL); master e Corsi di Laurea anche nell'ambito di progetti PNRR ([MNESYS](#), [RAISE](#), [DHEAL-COM](#)); altri Atenei nazionali e internazionali [4]; ASL3, tramite un protocollo d'intesa per le malattie rare e la prevenzione delle malattie dell'anziano e della "fragilità" [5]; accordi per attività di "Visiting Professor" [6].

La revisione degli accordi, effettuata sulla base del monitoraggio degli obiettivi e di eventuali cambiamenti del contesto, viene discussa nelle varie Commissioni e in Consiglio di Dipartimento dove vengono approvate le azioni di modifica. Dal punto di vista formale, la revisione degli accordi viene effettuata dalle unità di supporto alla didattica e alla ricerca di Dipartimento sotto la supervisione del Responsabile Amministrativo. In caso di necessità, il Dipartimento può richiedere supporto operativo agli uffici competenti di Ateneo per completare il processo di revisione.

### Autovalutazione

Il Dipartimento ha elaborato una visione chiara, articolata e pubblica sulla qualità della didattica, della ricerca e della TM/impatto sociale, delineata nel Piano Triennale 2025-2027. Questo piano è accessibile attraverso il sito del Dipartimento e si sviluppa in coerenza con le politiche e le linee strategiche dell'Ateneo, tenendo conto delle competenze e delle risorse disponibili, delle potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

### Punti di forza

- Gli obiettivi strategici sono stati declinati considerando l'integrazione delle competenze culturali degli SSD afferenti al Dipartimento, con la finalità di fornire a studenti, docenti e professionisti sanitari gli strumenti necessari per colmare lacune conoscitive e difficoltà diagnostiche e terapeutiche nell'ambito delle patologie trattate;

- La bontà della programmazione strategica del DINOGMI è dimostrata da indicatori che hanno permesso di: i) essere stato selezionato come Dipartimento di Eccellenza nel quinquennio 2018-2022 [7], ii) essere stato selezionato nella prima tornata di valutazioni per l'assegnazione del finanziamento dei dipartimenti di eccellenza nel quinquennio successivo ([Dipartimenti ammessi alla selezione 2023-2027](#)) e iii) più recentemente essere Dipartimento di riferimento per i progetti PNRR MNESYS e PNRR RAISE;

- Gli accordi di collaborazione con importanti Enti di Ricerca e di Assistenza hanno portato il Dipartimento ad essere un punto di riferimento nazionale e internazionale nel campo delle neuroscienze, della riabilitazione, dell'oftalmologia, della genetica e delle scienze materno-infantili.

### **Aree di miglioramento**

- Miglioramento del processo di conferimento dei prodotti della ricerca e delle attività di TM/impatto sociale

- Il crescente carico assistenziale degli ultimi anni, secondario al blocco delle assunzioni nel Sistema Sanitario Nazionale ha progressivamente eroso lo spazio universitario dedicato a formazione e ricerca, principali attività accademiche. Si auspica la nascita di un coordinamento nazionale tra università e ospedali per affrontare questa criticità garantendo un migliore equilibrio sinergico tra le due realtà.

### **Punti di Forza:**

Il Dipartimento di Neuroscienze, Riabilitazione, Oftalmologia, Genetica e Scienze Materno Infantili (DINOGMI) attraverso il Documento di Programmazione sottolinea come la propria visione strategica sia quella di sviluppare attività di didattica e di ricerca clinica e di base, con una forte componente genetica/epidemiologica, attraverso le diverse epoche della vita. L'integrazione tra didattica, ricerca, terza missione appare come elemento chiave. Il numero elevato di specializzandi indica un ruolo importante per la formazione specialistica.

Il Documento di Programmazione del Dipartimento è stato redatto in modo completo richiamando non solo la politica e la missione del Dipartimento, ma anche le competenze e le responsabilità, ha definito indicatori e *target* in coerenza con il Piano Strategico dell'Ateneo e si caratterizza per un approccio integrato che abbraccia l'intero ciclo vitale, dalla fase prenatale e neonatale fino all'adolescenza, all'età adulta e senile/geriatrica. Il documento è pubblicato sul sito *web* del Dipartimento e liberamente accessibile.

Il Dipartimento, per la realizzazione delle politiche e delle strategie finalizzate al miglioramento e alla crescita, ha stipulato accordi di collaborazione con gli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) locali liguri quali l'Istituto Giannina Gaslini e l'Ospedale Policlinico San Martino, con l'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT) e altre strutture Ospedaliere locali, nazionali e internazionali, integrando così le sue competenze e consentendo ai docenti e ricercatori di potersi avvalere di strumentazioni all'avanguardia e di partecipare a progetti di ricerca nazionali e internazionali. La visita in sede ha confermato l'alto grado di condivisione delle politiche tra le parti e la collaborazione tra i diversi ruoli all'interno del Dipartimento.

Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo e hanno consentito al DINOGMI sia di ottenere l'importante riconoscimento di Dipartimento di Eccellenza per il quinquennio 2018-2022, che di essere successivamente selezionato anche nella prima tornata di valutazioni per l'assegnazione del finanziamento destinato ai Dipartimenti di eccellenza per il periodo 2023-2027 (Dipartimenti ammessi alla selezione). L'alto livello di produttività scientifica dei docenti garantisce la qualità delle attività Didattiche, di Ricerca e TM/IS svolte negli ambiti di competenza e permette di consolidare la posizione del Dipartimento a livello nazionale e internazionale nei settori chiave delle neuroscienze, della riabilitazione, dell'oftalmologia, della genetica e delle scienze materno-infantili.

### **Aree di miglioramento:**

Proseguire nel percorso di ottimizzazione dei processi organizzativi e gestionali per armonizzare le attività di didattica, ricerca e assistenza con l'obiettivo di supportare l'efficienza operativa e logistica a fronte dell'incremento dei volumi assistenziali, consolidando ulteriormente il posizionamento del Dipartimento come polo di eccellenza per le patologie rare e complesse.

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

### **Documenti chiave**

- **Titolo:**[1] E.DIP.1\_PDip2025\_DINOGMI

**Descrizione:**Il documento contiene la visione strategica del DINOGMI e definisce gli obiettivi per il miglioramento della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione in linea con gli obiettivi di Ateneo e descrivendo le azioni previste e i relativi

indicatori per il monitoraggio dei risultati.

**Dettagli:** per E.DIP.1.1: sezione 1 pp. 1-2; 14-15 E.DIP.1.2 e 1.4: declinati per ambito pp.15-21 per E.DIP.1.2 e 1.4: pp. 19-21; obiettivi didattica pp. 15-16; obiettivi Ricerca pp.17-19; obiettivi TM pp. 19-21

**File:**1.E.DIP.1\_Pdip2025\_DINOGLI.pdf

---

- **Titolo:**[2] E.DIP.1\_Piano\_Strategico\_UNIGE

**Descrizione:** documento di pianificazione strategica e di programmazione operativa di Ateneo.

**Dettagli:** per E.DIP.1.1: pp.1-21 in particolare p. 13-14 per E.DIP.1.2 e E.DIP.1.4: obiettivi e azioni triennali 2025-2027 p. 51

**File:**2.E.DIP.1\_Piano\_Strategico\_UNIGE .pdf

---

- **Titolo:**[3] E.DIP.1.2-1.4\_MDip\_2024\_DINOGLI

**Descrizione:** Documento di Monitoraggio Annuale Dipartimentale del DINOGLI riporta lo stato di avanzamento degli obiettivi, aggiornamento dei dati inerenti alle risorse umane e infrastrutture, e monitoraggio delle attività di ricerca e terza missione/impatto sociale svolte nel 2024.

**Dettagli:** Intero documento.

**File:**3.E.DIP.1.2-1.4MDip\_2024\_DINOGLI.pdf

---

## Documenti a supporto

- **Titolo:**[4] E.DIP.1.3\_Accordi\_partenariati\_DINOGLI

**Descrizione:** documento che riunisce gli accordi di collaborazione e convenzionamento attivi tra il DINOGLI e diversi partner che contribuiscono alla Valorizzazione della Ricerca favorendo il trasferimento tecnologico; ampliando le opportunità di formazione per gli studenti; hanno un impatto Sociale contribuendo a rendere la scienza accessibile al pubblico, a promuovere la sensibilizzazione su temi di salute e a coinvolgere i cittadini nella ricerca.

**Dettagli:** Riferimenti ai documenti di partenariato e specifiche convenzioni: Polo Ligure Scienze della Vita (PLSV) – *documento che descrive il rapporto di partenariato con il Polo Ligure Scienze della Vita, un polo di ricerca e Innovazione della Regione Liguria che riunisce le piccole, medie e grandi imprese liguri. Il documento descrive l'organizzazione, gli obiettivi e i partner coinvolti (pp. 1-20).* FISM – DINOGLI. *Breve Descrizione:* documento di convenzionamento tra il DINOGLI e la Fondazione Italiana Sclerosi Multipla (FISM) per il finanziamento di una Borsa di Dottorato di Ricerca in Neuroscienze (*curriculum Scienze delle Attività Motorie e Sportive*) per la realizzazione di progetti congiunti (pp. 21-24). Convenzione UNIGE-FISM. *Breve Descrizione:* documento di convenzionamento tra l'Università degli studi di Genova e la Fondazione Italiana Sclerosi Multipla (FISM) per bandire un concorso finalizzato ad instaurare un rapporto di lavoro subordinato con un ricercatore a tempo determinato e tempo definito, ai sensi dell'art. 24, comma 3, lettera a), della Legge n. 240/2010, per il settore concorsuale 06/D6, settore scientifico-disciplinare MED/26, afferente al DINOGLI (pp. 25-31). Convenzione Chiossone – DINOGLI. *Breve Descrizione:* documento che regola la collaborazione tra l'“Istituto David Chiossone per i ciechi e ipovedenti ONLUS” e DINOGLI per l'attuazione di un programma di Ricerca dedicato allo studio delle Lesioni vascolari o neurologiche con esiti di disabilità visiva in età adulta (pp. 32-38). Convenzioni e protocolli di cooperazione con Atenei nazionali e internazionali per la mobilità dei dottorandi di Neuroscienze e per la realizzazione di Progetti di Ricerca (pp. 39-84).

**File:**4.E.DIP.1.3\_Accordi\_partenariati\_DINOGLI.pdf

---

- **Titolo:**[5] E.DIP.1.3\_Protocollo\_intesa\_DINOGLI\_AS3

**Descrizione:** protocollo d'intesa operativa per la realizzazione di iniziative coordinate tra DINOGLI e servizi sanitari territoriali finalizzate alla promozione e alla diffusione di una cultura della salute nei confronti dei cittadini.

**Dettagli:** Intero documento.

**File:**5.E.DIP.1.3\_Protocollo\_DINOGLI\_AS3.pdf

---

- **Titolo:**[6] E.DIP.1.3\_Accordi\_Visiting\_Professor\_DINOGLI

**Descrizione:** documento che descrive gli accordi per l'attribuzione di due posti per “Visiting professor” presso il DINOGLI, per due docenti e ricercatori di fama internazionale nel campo delle Neuroscienze. Il primo è stato attribuito a fine 2024 al Prof. Edoardo Malfatti, Ordinario di Malattie Neuromuscolari e Istologia; responsabile del Centro di Riferimento per Disturbi

Neuromuscolari presso l'ospedale universitario Henri Mondor (University Paris Est, Parigi, Francia), riconosciuto scienziato traslazionale in ambito clinico, miopatologico e genetico per le malattie neuromuscolari. Dal 2020 dirige un gruppo di ricerca sulla medicina traslazionale delle malattie neuromuscolari presso l'Inserm, che fa parte del polo strategico "Translasmuscle" finanziato dall'associazione di pazienti AFM-Téléthon francese. Il prof Malfatti ha tenuto 10 ore di docenza Corso di Dottorato in Neuroscienze e delle Scuole di Specialità di Neurologia. Il secondo, è stato attribuito al Il Prof. Siddharthan Chandran, Direttore del "Dementia Research Institute" (DRI, Edimburgo, UK) e uno dei massimi esperti internazionali di malattie neurodegenerative, con interessi di ricerca in un ambito estremamente innovativo quale quello della neurologia rigenerativa e basta sullo studio e l'applicazione delle cellule staminali. Oltre alla sua attività presso il DRI, il Professor Chandran è Direttore dell'"Euan MacDonald Centre for Motor Neuron Disease Research" e dell'"Anne Rowling Regenerative Neurology Clinic" presso l'Università di Edimburgo. È anche membro della Royal Society of Edinburgh e dell'Academy of Medical Sciences. Durante il suo soggiorno a Genova svolgerà di docenza per Corso di Dottorato in Neuroscienze e delle Scuole di Specialità di Neurologia, Psichiatria, Geriatria, Medicina Nucleare, Radiodiagnostica.

**Dettagli:**Accordo Prof E. Malfatti pp. 1-3 Accordo Prof. S. Chandran pp. 4-6

**File:**6.E.DIP.1.3\_According\_Visiting\_Professor\_DINOGMI.pdf

---

• **TITOLO:**[7] E.DIP.1.3\_Galassia\_Neuroscienze\_DINOGMI

**Descrizione:**la pubblicazione "Galassia delle Neuroscienze – alla ricerca dell'eccellenza" racconta, in un linguaggio divulgativo, l'attività del DiNOGMI, Dipartimento di Neuroscienze, Riabilitazione, Oftalmologia, Genetica e Scienze Materno-Infantili dell'Università di Genova. Il DiNOGMI è stato uno dei vincitori del progetto Dipartimenti di eccellenza, promosso dal MIUR nel 2017. L'intervento ha l'obiettivo di selezionare e finanziare, con cadenza quinquennale, i migliori Dipartimenti delle università statali italiane. Nel periodo 2018-2022 il DiNOGMI è stato impegnato su tre grandi aree di intervento: Genetica, Imaging, Neurooncologia. Attraverso le interviste a dieci docenti del Dipartimento, il volume ha l'obiettivo di comunicare a un pubblico non specialistico i risultati di questa intensa attività, in relazione alla diagnosi e alla cura di importanti malattie, evidenziando la centralità della ricerca e del metodo scientifico, in un momento in cui il dibattito pubblico sembra sempre di più preda delle false notizie.

**Dettagli:**Intero documento.

**File:**7.E.DIP.1.3\_Galassia\_Neuroscienze\_DINOGMI.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.

Il DINOGMI ha una struttura organizzativa funzionale (Direzione, Responsabile amministrativo, Giunta, Consiglio di Dipartimento, RAQ) che supporta la sua strategia di qualità in didattica, ricerca e TM/impatto sociale [1] pubblicata sul sito del dipartimento (<https://dinogmi.unige.it/en/node/3>). Giunta e Consiglio si riuniscono mensilmente con un calendario condiviso ad inizio anno.

Il DINOGMI si avvale di commissioni specifiche (Didattica, Ricerca, TM/impatto sociale) approvate dal Consiglio [1,2]. Inoltre, recentemente, in un'ottica di continuo miglioramento della struttura organizzativa dipartimentale, il DINOGMI ha istituito la Commissione giovani (si veda sotto e [1,2]) valorizzando il talento emergente e favorendo l'inclusione dei giovani ricercatori nelle decisioni dipartimentali.

**Commissione Didattica:** Composta da Direttore e sette docenti (uno coordinatore) supporta gli organi dipartimentali su questioni legate all'organizzazione, qualità e innovazione della didattica. Le funzioni principali comprendono:

- Monitorare l'uso dei fondi destinati alla didattica.
- Analizzare il rapporto tra carenza ed eccedenza di docenti per i SSD.
- Gestire in modo efficiente le risorse.
- Analizzare gli indicatori della didattica.

**Commissione Ricerca:** Composta dal Direttore, sette docenti (uno coordinatore) e un tecnico universitario; supporta gli organi dipartimentali in tutto ciò che riguarda la ricerca e la sua qualità. Le funzioni chiave includono:

- Supportare e potenziare la ricerca.
- Monitorare la qualità della ricerca.
- Promuovere azioni di miglioramento necessarie.
- Monitorare i dati relativi alla ricerca del Dipartimento.

**Commissione TM/impatto sociale:** Composta dal Direttore e sei docenti (uno coordinatore), supporta gli organi dipartimentali nelle attività di terza missione. Le funzioni chiave includono:

- Analizzare gli indicatori relativi a TM/impatto sociale per obiettivi e azioni.
- Promuovere iniziative di *public engagement* e trasferimento tecnologico.

**Commissione giovani:** Composta da nove giovani ricercatori provenienti da diversi SSD, la commissione svolge un ruolo trasversale, portando nuove idee e competenze alla realizzazione degli obiettivi dipartimentali [1,2]. Questa commissione, aggiunta nel 2025 [2], risponde alla crescente necessità di stimolare l'innovazione e la creatività all'interno del Dipartimento, creando un ambiente di ricerca dinamico e inclusivo. Inoltre, rappresenta un punto di riferimento per la formazione di futuri leader nel campo scientifico, contribuendo alla sostenibilità e all'eccellenza della ricerca accademica.

L'efficacia della struttura dipartimentale viene monitorata costantemente e rivalutata durante il riesame triennale, che serve come base per la definizione della programmazione.

L'efficienza di questa struttura ha consentito al DINO GMI di realizzare la propria strategia e di raggiungere importanti risultati a livello di ricerca, come l'ottenimento del Dipartimento di Eccellenza (2018-2022) [3] e più recentemente essere stato selezionato nella prima tornata di valutazioni per l'assegnazione del finanziamento dei dipartimenti di eccellenza nel quinquennio successivo [\[Dipartimenti ammessi alla selezione 2023-2027\]](#), a livello di didattica e TM/impatto sociale. L'adeguatezza della struttura organizzativa è stata evidenziata anche nel recente documento di riesame (RDip) [4].

## E.DIP.2.2

Il lavoro del personale tecnico-amministrativo (PTA) è pianificato in linea con la strategia dipartimentale, con indicatori e target per il monitoraggio della performance. Il Responsabile Amministrativo, in sinergia con il Direttore del Dipartimento, organizza la gestione amministrativa del Dipartimento e svolge le funzioni previste dall'art. 16 dell'Atto di Organizzazione Amministrativa e Tecnica emanato con DDG 6372/2024 e vigente dal 1.1.2025.

Le attività dell'Unità di supporto alle Attività Amministrative Contabili e alla Ricerca (18 unità di personale), e dell'Unità di supporto alla Didattica (6 unità di personale) sono organizzate come dettagliato in [5]. La suddivisione numerica dei compiti è chiara e funzionale, ma non esclude una sinergia che permette l'ottimizzazione del lavoro.

Su questa base, il Responsabile Amministrativo ed il Coordinatore Tecnico valutano annualmente il lavoro svolto dal personale TA in conformità al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo [6]. A ciascun ruolo corrisponde un insieme univoco di competenze attese, definiti da 10 indicatori comportamentali riportati in ciascuna scheda e misurati con una scala di frequenza da 1 a 10. Le fasi del ciclo di valutazione sono descritte nel documento di Ateneo [6, p 22] e le schede di valutazione per ciascun ruolo, comprensive delle competenze organizzative attese sono presentate nell'allegato 2b del documento [6, p 47].

## E.DIP.2.3

Il Dipartimento adotta un Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) [\[Visione Strategica - Politiche per l'Assicurazione della Qualità | DINO GMI\]](#) conforme al modello Plan-Do-Check-Act (PDCA) e alle linee guida del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) [\[Linee guida PQA\]](#). La struttura dell'AQ del Dipartimento prevede la figura del Referente per l'Assicurazione della Qualità (RAQ), che coordina le attività di AQ e garantisce il collegamento con il PQA e le strutture periferiche (Consiglio, Commissioni, CdS, Dottorati, CPDS). Le Commissioni dipartimentali svolgono un ruolo fondamentale nella definizione e attuazione delle politiche di qualità, assicurando l'integrazione tra i diversi ambiti e la coerenza con le strategie di Ateneo.

Le attività vengono pianificate a partire dal cronoprogramma fornito dal PQA e processi e documenti vengono illustrati durante le sedute del CdD.

## E.DIP.2.4

Il Dipartimento effettua un'attività sistematica di verifica della propria pianificazione, dei processi attuati e dei risultati ottenuti, utilizzando specifici indicatori relativi a didattica, ricerca e TM/impatto sociale, le osservazioni del PQA e delle Commissioni di Ateneo. Gli indicatori utilizzati provengono sia da fonti messe a disposizione dall'Ateneo (cruscotto WebI [7]) per didattica e risorse di personale, dati forniti dal PQA per ricerca), sia da rilevazioni interne. L'analisi dei dati è svolta dalle varie Commissioni dipartimentali, dal RAQ e dal Direttore, che interpretano i risultati alla luce delle attività svolte e delle azioni previste. Tale analisi confluisce nella stesura del Monitoraggio Dipartimentale (MDip) [8], che ha cadenza annuale, e nel Rapporto di Riesame Dipartimentale (RDip, [4]), redatto al termine del ciclo triennale di programmazione. In relazione a specifiche tematiche, prendono parte alla riflessione anche il Coordinatore Tecnico, la Responsabile del supporto alla didattica (RUD) e il personale amministrativo incaricato della ricerca.

## E.DIP.2.5

Il sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) del Dipartimento e la sua organizzazione interna sono oggetto di monitoraggio continuo e di una revisione periodica attraverso il documento di riesame della Programmazione Dipartimentale [4], introdotto nel 2024 e previsto alla conclusione di ogni triennio. Il riesame valuta l'adeguatezza e l'efficacia della struttura del sistema AQ, prendendo in considerazione: i responsabili dei processi di qualità all'interno del Dipartimento; le modalità di sviluppo dei vari processi; i tempi di attuazione; e il livello di consapevolezza del personale dipartimentale rispetto alle tematiche legate all'assicurazione della qualità. Nell'ultimo documento di riesame si rileva una buona interazione tra il RAQ e le principali figure di riferimento del Dipartimento, tra cui il Direttore, il Responsabile Amministrativo e i responsabili delle commissioni didattica, ricerca e TM/impatto sociale. Inoltre, l'invio della documentazione richiesta al Presidio AQ di Ateneo avviene con sufficiente tempestività. Permangono tuttavia alcune criticità, come una consapevolezza ancora non pienamente consolidata rispetto ai processi e alle tempistiche di redazione della documentazione. Risultano inoltre difficoltose le attività di conferimento dei dati relativi alla ricerca e alla terza missione, fondamentali per una programmazione efficace e per il monitoraggio degli obiettivi [4].



## Autovalutazione

il Sistema di Assicurazione della Qualità (SAQ) del DINOEMI è basato sul ciclo Plan-Do-Check-Act, in accordo con le direttive dell'Ateneo e garantisce un processo di miglioramento continuo in tutti i suoi ambiti attraverso programmazione, monitoraggio e riesame.

### Punti di forza

- La struttura organizzativa risulta ben allineata con gli obiettivi di didattica, ricerca e TM/impatto sociale e facilita l'implementazione delle politiche; Le commissioni dipartimentali che risultano ben integrate favoriscono il raggiungimento degli obiettivi strategici.
- La commissione "Giovani", recentemente istituita, promuove la creazione di un ambiente di lavoro stimolante e di supporto per la crescita professionale di giovani docenti.
- La valutazione sistematica e il continuo monitoraggio dei risultati delle attività dipartimentali permette di misurare i progressi relativi alle varie attività dipartimentali e adattare rapidamente le strategie.

### Aree di miglioramento

Migliorare la consapevolezza di tutto il personale del Dipartimento riguardo ai vari processi alla base del sistema AQ e alla partecipazione attiva nella redazione dei relativi documenti.

### Punti di Forza:

La struttura del Dipartimento è adeguata e ben articolata e consente di perseguire gli obiettivi statuari e di realizzare la propria strategia. Il Dipartimento è organizzato in commissioni e gruppi di lavoro con ruoli specifici e responsabilità. Il numero dei Docenti per ogni Unità è proporzionato al carico assistenziale/didattico per ciascun settore e questo garantisce un buon funzionamento delle strutture didattiche e di ricerca.

Il Responsabile Amministrativo di Dipartimento (RAD) ha la responsabilità di condurre la valutazione annuale delle prestazioni lavorative erogate dal personale tecnico-amministrativo (PTA) in stretta aderenza e piena conformità ai principi, alle metodologie e agli strumenti definiti dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo che trovano puntuale riscontro nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO). A ogni specifico profilo professionale e ruolo del PTA è associato un insieme univoco e predefinito di competenze attese, essenziali per l'efficace e efficiente svolgimento delle mansioni.

Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) adeguato e coerente con le indicazioni dello Statuto di Ateneo e in linea con i requisiti richiesti dal Presidio per la Qualità di Ateneo (PQA). Le azioni di ottimizzazione dei processi sono sempre in armonia con le politiche di Ateneo. Il sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento garantisce un regolare monitoraggio delle attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale dipartimentali.

Le attività didattiche e di formazione sono revisionate nei Rapporti di Riesame Ciclici e monitorate nelle Schede di Monitoraggio Annuale per i Corsi di Laurea. La Delegata AQ dipartimentale mantiene un contatto costante con la Commissione di Ateneo e garantisce una gestione adeguata delle attività legate all'AQ. Il Documento di pianificazione strategica del Dipartimento, insieme al Rapporto di riesame del Dipartimento, confermano diverse iniziative intraprese volte all'analisi dei problemi e alla loro risoluzione.

### Aree di miglioramento:

In un'ottica di continuo miglioramento, a seguito della recente riorganizzazione e come confermato dalla visita in loco, si evidenziano margini di crescita nel mettere a sistema e rafforzare le iniziative introdotte con particolare riferimento al consolidamento organizzativo del PTA, la razionalizzazione dei flussi comunicativi interni e la creazione di repository documentali comuni al fine di garantire una più efficace integrazione nelle prassi amministrative e la stabilità dei risultati nel tempo.

Pur in presenza di attività di monitoraggio e di riesame già avviate, il Dipartimento non dispone ancora di un sistema pienamente sistematico e formalizzato per la conduzione ricorrente del ciclo di monitoraggio e miglioramento previsto da AVA 3. Mancano, in particolare, un quadro stabile per il *follow-up* delle azioni pianificate, evidenze complete e sistematiche sulla verifica della loro efficacia, nonché un monitoraggio formalizzato delle linee di ricerca e un sistema di raccolta e analisi dei dati di terza missione pienamente consolidato.

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

### Raccomandazione:

Si raccomanda di rafforzare e formalizzare il sistema di monitoraggio e riesame in coerenza con AVA 3, rendendo sistematico il

*follow-up* delle azioni di miglioramento e la verifica documentata della loro efficacia.

## Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.2\_PDip2025\_DINOGMI

**Descrizione:**il documento contiene la visione strategica del DINOGMI e definisce gli obiettivi per il miglioramento della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione in linea con gli obiettivi di Ateneo e descrivendo le azioni previste e i relativi indicatori per il monitoraggio dei risultati.

**Dettagli:**per E.DIP.2.1 Visione strategica p.p. 14-15 e obiettivi per ambiti pp. 15-21 per E.DIP.2.1 Commissioni: organizzazione e composizione pp. 22-24 Per E.DIP2.3: tabelle obiettivi e indicatori di performance pp. 15-21

**File:**1.E.DIP.2\_PDip2025\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[2] E.DIP.2.1\_Verbalì\_Aprovaz\_Commissioni DINOGMI

**Descrizione:**Il DINOGMI ha una struttura organizzativa funzionale supportata dal lavoro di quattro Commissioni: Didattica, Ricerca, Terza Missione e Giovani. Il documento contiene i verbali delle sedute del Consiglio di Dipartimento con l'istituzione delle Commissioni e relativa composizione.

**Dettagli:**Approvazione Commissioni Didattica, Ricerca, Terza Missione Verbalì Seduta n. 11 del 4/12/2024 p. 4; Commissione Giovani Seduta n. del 15/01/2025 p. 9 del documento allegato.

**File:**2.E.DIP.2.1\_Verbalì\_Aprovaz\_Commissioni\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[3] E.DIP.2.1\_DINOGMI\_DIP\_ECCELLENZA

**Descrizione:**I Dipartimenti di eccellenza rappresentano un intervento innovativo e di forte sostegno finanziario del MUR che ha l'obiettivo di individuare e finanziare, con cadenza quinquennale e nell'ambito delle 14 aree CUN, i migliori 180 Dipartimenti delle Università statali italiane. Si tratta di Dipartimenti che spiccano per la qualità della ricerca prodotta e per la qualità del progetto di sviluppo, ai quali è destinato uno specifico budget annuale. In questo documento è riportato il Progetto che il DINOGMI ha presentato per il quinquennio 2018-2022 per il quale è risultato vincitore ed è stato finanziato come Dipartimento di Eccellenza. Il documento contiene anche la relazione finale del progetto con l'indicazione degli obiettivi raggiunti, la produzione scientifica, l'acquisizione di strumentazione innovativa, la strategia di reclutamento.

**Dettagli:**Progetto DINOGMI Dipartimento di Eccellenza 2018-2022 pp. 1-14.Relazione finale Progetto di Dipartimento di Eccellenza (2018-2022)pp. 15-20

**File:**3.E.DIP.2.1\_DINOGMI\_DIP\_ECCELLENZA.pdf

---

- **Titolo:**[4] E.DIP2.3\_RDip2022-2024\_DINOGMI

**Descrizione:**Documento che riporta il riesame degli obiettivi per Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale e del Sistema Assicurazione di Qualità Dipartimentale del DINOGMI (Riesame Dipartimentale, RDip), con identificazione dei punti di forza, le aree di miglioramento e i nuovi obiettivi. RDip2022-2024 è stato approvato durante la seduta n. 2 del 12/02/2025 del Consiglio di Dipartimento

**Dettagli:**Riesame Dipartimentale (RDip) pp.1-9 Verbale seduta n. 2 del 12/02/2025 (pp. 10-15) Approvazione Documento di Riesame Dipartimentale (RDip) 2022-2024 (p. 14) e definizione processi dipartimentali di programmazione, monitoraggio e riesame per il triennio 2025-2027 con cronoprogramma (p. 15).

**File:**4.E.DIP.2.3\_RDip2022-2024\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[5] E.DIP.2.2\_Organizzazione\_PA\_DINOGMI

**Descrizione:**documento che dettaglia l'organizzazione del lavoro svolto dal personale amministrativo afferente al DINOGMI, pianificato in linea con la strategia dipartimentale e nell'ottica di ottimizzare lo svolgimento delle attività di supporto contabile, alla ricerca e alla didattica.

**Dettagli:**Intero documento.

**File:**5.E.DIP2.2\_Organizzazione\_PA\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[6] E.DIP.2.2\_SMVP\_UNIGE

**Descrizione:**Documento che descrive il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) ovvero lo strumento

metodologico che disciplina la gestione del ciclo della performance dell'Ateneo, fornisce i principi, le procedure e le finalità della valutazione della performance per quanto concerne l'attività amministrativa e tecnica svolta dal personale dirigente e tecnico-amministrativo. Quest'ultima è finalizzata a fornire supporto al perseguimento della missione istituzionale dell'università in relazione all'attuazione di politiche e al conseguimento di obiettivi collegati ai bisogni e alle esigenze della collettività, il cui impatto sul miglioramento del livello di benessere dei destinatari è definito "Valore Pubblico".

**Dettagli:**Ciclo valutazione p. 22 Scheda di valutazione con indicatori comportamentali per ogni ruolo p. 47

**File:**6.E.DIP.2.2\_SMVP\_UNIGE.pdf

---

- **Titolo:**[7] E.DIP.2.4\_WebI\_Cruscotti\_DINOGMI

**Descrizione:** Il Servizio Assicurazione della Qualità, Studi e Statistiche, ha elaborato un insieme di cruscotti direzionali di performance dell'Ateneo basati sulle informazioni contenute nel Data Warehouse di Ateneo, e fruibili attraverso la piattaforma di Business Intelligence attualmente in uso presso UniGe (WebI). L'accesso è riservato ai Prorettori e ai Delegati maggiormente coinvolti nelle aree oggetto di monitoraggio, ai Consiglieri di amministrazione, ai Direttori di Dipartimento e ai Presidi di Scuola. Il documento allegato riporta come esempio, lo screenshot della sezione nella quale si trovano i cruscotti che permettono il monitoraggio in tempo reale di indicatori per didattica, dottorato di ricerca e turnover di personale messi a disposizione per la consultazione da parte del Direttore del Dipartimento, una volta effettuato l'accesso con le proprie credenziali.

**Dettagli:**Intero documento.

**File:**7.E.DIP.2.1\_WebI\_Cruscotti\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[8] E.DIP.2.4\_MDip\_2024\_DINOGMI

**Descrizione:**Documento di Monitoraggio Annuale Dipartimentale del DINOGMI riporta lo stato di avanzamento degli obiettivi, aggiornamento dei dati inerenti alle risorse umane e infrastrutture, e monitoraggio delle attività di ricerca e terza missione/impatto sociale svolte nel 2024.

**Dettagli:**per E.DIP.2.1 monitoraggio Didattica, Ricerca e Terza missione pp. 1-16 per E.DIP.2.3 riferimento generale al documento

**File:**8E.DIP.2.1\_MDip\_2024\_DINOGMI.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

Il Dipartimento ha definito e condiviso con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e TM/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica (PDip, [1]) e le indicazioni dell'Ateneo.

La principale fonte di finanziamento per la ricerca dipartimentale e la TM/impatto sociale è rappresentata dai Fondi di Ricerca di Ateneo (FRA), la cui distribuzione interna aderisce, nell'ultimo biennio, ad un modello di assicurazione della qualità basato su una modalità strutturata, non più a "pioggia", che ne garantisca efficienza ed efficacia. Nel 2023, la Commissione Ricerca ha definito dei criteri per bandi interni competitivi, promuovendo la partecipazione di giovani ricercatori e la collaborazione tra diversi SSD. Sono stati inoltre stabiliti punteggi trasparenti per ciascun criterio di valutazione (razionale, fattibilità, interdisciplinarietà, curriculum di PI e co-PI) [2]. Nel 2024, per i bandi interni, sono state identificate aree tematiche chiave trasversali (es. Intelligenza Artificiale e Salute Digitale; Medicina Personalizzata e Terapie Avanzate; Innovazione Tecnologica in Ambito Sanitario; Traslazione e Transizione Clinica; Terza missione), applicati i criteri di valutazione già individuati con esclusione dalla partecipazione dei gruppi finanziati l'anno precedente [2]. I criteri e i bandi formulati sono stati discussi e approvati dal Consiglio di Dipartimento che ha provveduto a pubblicizzarli mediante comunicazioni interne attraverso la segreteria di Direzione. I risultati di questo approccio vengono monitorati attraverso il numero di pubblicazioni che riconoscono il finanziamento, il rispetto del budget, verificato tramite promemoria inviati ai ricercatori, e il confronto regolare dello stato dei progetti durante gli incontri dedicati nel Dipartimento. Il monitoraggio di questa nuova distribuzione, da parte della Commissione ricerca, permetterà di individuare le criticità e le azioni correttive da adottare.

Per quanto riguarda i fondi dipartimentali per la didattica, tale finanziamento viene quasi interamente (circa il 96% nel 2023, ultima annualità rendicontata) utilizzato per docenze a contratto che coprono esigenze didattiche specifiche o molto specializzate, con l'obiettivo di promuovere l'eccellenza nella formazione di figure di elevato livello professionale. Infatti, essendo il DINOEMI un Dipartimento che include anche ambiti clinici e assistenziali, è fondamentale mantenere un forte legame con il mondo professionale. I docenti a contratto, spesso professionisti esterni (es. medici specialisti e ricercatori di IRCCS come l'Istituto G. Gaslini e il Policlinico San Martino, esperti del settore), possono portare l'esperienza pratica e l'attualità del mondo del lavoro direttamente agli studenti. L'efficacia di tale azione è dimostrata dalla percentuale di studenti dei corsi professionalizzanti (e non) soddisfatti del percorso di formazione (percentuale di studenti soddisfatti maggiore dell'80%, [8]). I restanti fondi didattici vengono utilizzati per i contratti di supporto alla didattica per seminari, laboratori ed esercitazioni, noleggio e manutenzione di apparecchiature utili alla segreteria didattica e agli studenti (es. fotocopiatrici). L'attività di TM/impatto sociale viene finanziata da enti esterni del terzo settore, come associazioni di pazienti, e dai progetti che prevedono azioni specifiche di *dissemination*, come i progetti incardinati nel PNRR o il progetto del Dipartimento di Eccellenza.

### E.DIP.3.2

Ogni anno il Dipartimento programma il reclutamento basandosi sulle esigenze dei singoli SSD. Il Direttore dopo consultazioni con i referenti dei settori SSD propone la distribuzione di personale docente in Giunta e in Consiglio, dove viene discussa e portata in approvazione.

Gli obiettivi che guidano la programmazione del Dipartimento in termini di distribuzione delle risorse di personale mirano a 1) sostenere e migliorare l'offerta didattica dei Corsi di Studio, 2) incrementare la produttività e la qualità della ricerca e rafforzare la TM/impatto sociale. In particolare, le modalità di definizione dei criteri tengono conto: dell'analisi dei fabbisogni didattici, considerando le ore di docenza e laboratorio erogate; le attività di orientamento e il numero di studenti iscritti ai Corsi di Laurea; la produttività

scientifica degli SSD in termini quantitativi che qualitativi, e la percentuale dei docenti che posseggono mediane ASN della categoria superiore rispetto a quella di appartenenza.

La politica di reclutamento mirata, focalizzata sul merito, ha incrementato la produttività, combinando nuovi ingressi con progressioni di carriera. L'analisi della produttività scientifica del Dipartimento mette in luce un costante aumento della produzione scientifica, con una percentuale significativa (69%) di lavori scientifici pubblicati su riviste indicizzate appartenenti ai primi due quartili (Q1 39%; Q2 29%) ([IRIS DINOGMI pubblicazioni](#)) [3]; l'analisi delle soglie ASN per i docenti e ricercatori (ad es. 78% dei ricercatori con 3 soglie ASN per PA; 80% dei PA con 3 soglie ASN per PO; 100% dei PO con 3 soglie ASN per Commissario, [4]) mette in luce un elevato livello scientifico del personale docente, confermando l'accuratezza del reclutamento, per il quale si utilizzano punti organico assegnati dall'Ateneo e integrazioni con fondi dipartimentali da progetti e convenzioni (posti autofinanziati). In particolare, il fatto che l'attività del DINOGMI comprenda anche ambiti clinici ed assistenziali, la forte sinergia con Enti esterni di Eccellenza come l'IRCCS Policlinico San Martino e IRCCS G. Gaslini rappresenta un modello virtuoso di collaborazione multidisciplinare e traslazionale, che amplifica le reciproche capacità di ricerca, formazione e assistenza di tutte le parti coinvolte. Il riconoscimento da parte di questi Enti del valore aggiunto rappresentato dalla presenza dell'Università al loro interno fa sì che questi partecipino al finanziamento di ruoli universitari (professore ordinario, ricercatore a tempo determinato, assegni ricerca, borse di dottorato, professore associato in corso di approvazione,) come documentato in [5].

Il monitoraggio delle modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente ha permesso azioni correttive quali:) il rafforzamento di SSD con carenze di personale docente e di quelli con alta produttività scientifica e caratterizzati da una rilevante attività di TM/impatto sociale. Il Dipartimento ha recentemente rinnovato e aggiornato il proprio sito per favorire la trasparenza, la visibilità e l'accessibilità ai regolamenti interni, documenti strategici e attività nei vari ambiti ([Visione Strategica - Politiche per l'Assicurazione della Qualità | DINOGMI](#)).

### **E.DIP.3.3-E.DIP.3.4**

Il DINOGMI è stato selezionato e finanziato come Dipartimento di Eccellenza 2018-2022. Durante questo periodo il 2% dell'intero budget MIUR del progetto (E.DIP.3.3 [6]quadro D6 p.10; quadri E2, E3 p. 14) è stato utilizzato per la premialità destinata al personale docente e TA che ha contribuito alla stesura, alla presentazione del progetto e al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo del progetto stesso secondo i criteri a suo tempo indicati dal Comitato di Gestione (CdG) (E.DIP.3.3 [6]), e coerentemente con il regolamento in materia emanato dall'Università degli Studi di Genova con D.R. n. 742 del 21.02.2020 (Regolamento per la disciplina della premialità nell'ambito dei progetti "Dipartimenti Universitari di Eccellenza" approvati dal MIUR, Pubblicato in albo informatico di Ateneo il 21.02.2020 - in vigore dal 22.02.2020) e con l'art. 9 della legge 240/2010.

Attualmente, per i compensi legati a consulenza e formazione conto terzi sono distribuiti al personale coinvolto in conformità al Regolamento per la disciplina dell'attività conto terzi emanato con D.R. n. 38 del 08.01.2025 (art. 9 del Regolamento) [7]. L'Ateneo ha emanato con D.R. n. 18 del 08.01.2025 il nuovo Regolamento per la premialità, la valorizzazione dei risultati della ricerca e la disciplina delle attività nei programmi europei e internazionali. Il DINOGMI opererà in ottemperanza di tale Regolamento, con particolare riferimento all'art. 13 - Attività gestite dai centri autonomi di gestione.

Non esistono ulteriori criteri specifici per la distribuzione di risorse aggiuntive ai docenti, ad eccezione dei sopracitati compensi legati a contratti di ricerca, consulenza e formazione conto terzi e della possibilità di corresponsione di premialità nell'ambito del Regolamento per la premialità di Ateneo [7].

### **Autovalutazione**

Il Dipartimento ha definito in modo trasparente e coerente con gli obiettivi del proprio Piano triennale la gestione e distribuzione delle risorse per didattica, ricerca e TM/impatto sociale. Le procedure per la definizione della distribuzione delle risorse prevedono il coinvolgimento del personale interessato e sono improntate tanto al sostegno di progetti di ampio respiro quanto alle attività di ricerca diffusa e di coinvolgimento del territorio. Il reclutamento del personale docente è programmato secondo criteri pubblici e trasparenti, elaborati dagli Organi di Dipartimento in sintonia con i criteri generali di Ateneo.

### **Punti di Forza**

- I criteri di distribuzione delle risorse derivano da un processo decisionale condiviso.
- Il monitoraggio della distribuzione delle risorse, sia economiche che di personale, ha evidenziato l'efficacia della strategia adottata.

### **Aree di Miglioramento**

L'organizzazione del processo alla base della programmazione delle risorse di personale deve essere ulteriormente perfezionata attraverso l'istituzione di una Commissione di Programmazione che coinvolga tutti gli SSD del Dipartimento.

## Punti di Forza:

La Programmazione delle risorse e degli investimenti garantisce il mantenimento di un'offerta didattica adeguata e di una ricerca di eccellenza in coerenza con i documenti di programmazione strategica del Dipartimento e dell'Ateneo. Il reclutamento è supportato da punti organici forniti dall'Ateneo, integrati da fondi dipartimentali provenienti da progetti e convenzioni (posti autofinanziati). Le risorse a disposizione, notevolmente aumentate nell'ultimo triennio grazie ai finanziamenti da bandi competitivi, sono utilizzate tenendo conto della pianificazione strategica del Dipartimento e della normativa vigente di Ateneo, con particolare attenzione ai giovani ricercatori. Tali risorse hanno consentito di implementare e valorizzare attività istituzionali, compresa la formazione del PTA.

In riferimento alle modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, il Dipartimento insieme all'Ateneo sono ricorsi al reclutamento "mirato" per raggiungere gli obiettivi di ricerca, didattica e assistenziali comuni in collaborazione con gli IRCCS liguri l'Istituto Giannina Gaslini e l'Ospedale Policlinico San Martino. Questa stretta sinergia con Enti esterni di eccellenza rappresenta un modello virtuoso, multidisciplinare e traslazionale, che potenzia reciprocamente le capacità di ricerca, formazione e assistenza di tutti i partner coinvolti. La visita in sede ha confermato la coerenza nella gestione dei criteri per la distribuzione interna delle risorse del personale docente.

La definizione dei criteri per gli incentivi e per la premialità dei docenti, ma anche rispetto ai Dipartimenti di Eccellenza, Attività conto terzi, Valorizzazione dei risultati della ricerca e la disciplina delle attività nei programmi europei e internazionali, è coerente con i Regolamenti di Ateneo, secondo cui il Dipartimento opera. La visita in sede ha confermato la coerenza nella gestione dei criteri per gli incentivi e premialità da parte del Dipartimento anche in relazione ai fondi acquisiti come Dipartimento di Eccellenza.

I criteri per gli incentivi e la premialità del PTA del DINOGMI sono coerenti con i Regolamenti di Ateneo. In particolare il "Regolamento per la premialità di Ateneo, la valorizzazione dei risultati della ricerca e la disciplina delle attività nei programmi europei e internazionali" (D.R. n. 38 del 08.01.2025) disciplina la costituzione e le modalità di utilizzo del Fondo per la premialità sia per i docenti che per il PTA, in relazione all'attività svolta nell'ambito di progetti ministeriali e di programmi europei e internazionali. Esiste anche un Regolamento per la disciplina della premialità nell'ambito dei progetti "Dipartimenti Universitari di Eccellenza" che specifica l'attribuzione di compensi aggiuntivi al personale tecnico-amministrativo che abbia contribuito alla gestione e alla realizzazione degli obiettivi previsti dal progetto specifico. Infine, il Regolamento per la disciplina dell'attività conto terzi (in vigore dal 01.04.2025) disciplina tali attività, incluse le quote da destinare al Fondo Premiale di Ateneo a scopo di incentivazione per il PTA, stabilendo anche i limiti massimi di compenso lordo complessivamente percepibile dal dipendente.

## Aree di miglioramento:

Data l'articolata e complessa attività di ricerca e clinico-assistenziale del Dipartimento, la strategia di potenziamento del personale non docente nel lungo periodo ha margini di sviluppo per assicurare la stabilità del supporto amministrativo e tecnico, a fronte della crescente complessità degli impegni del Dipartimento.

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

### Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.3.1\_PDip2025\_DINOGMI

**Descrizione:** il documento contiene la visione strategica del DINOGMI e definisce gli obiettivi per il miglioramento della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione in linea con gli obiettivi di Ateneo e descrivendo le azioni previste e i relativi indicatori per il monitoraggio dei risultati.

**Dettagli:** per E.DIP.3.1 Visione strategica p.p. 14-15 e obiettivi per ambiti pp. 15-21

**File:**1.E.DIP.3.1\_PDip2025\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[2] E.DIP.3.1\_Distribuzione\_FRA\_DINOGMI

**Descrizione:** documento che riporta i requisiti, i criteri e il testo di bandi competitivi interni per l'assegnazione dei Fondi Ricerca di Ateneo (FRA) per gli anni 2023 e 2024.

**Dettagli:** Intero documento.

**File:**2.E.DIP.3.1\_Distribuzione\_FRA\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[3] E.DIP.3.2\_MDip\_2024\_DINOGMI

**Descrizione:** Documento di Monitoraggio Annuale Dipartimentale del DINOGMI riporta lo stato di avanzamento degli obiettivi, aggiornamento dei dati inerenti alle risorse umane e infrastrutture, e monitoraggio delle attività di ricerca e terza missione/impatto sociale svolte nel 2024.

**Dettagli:** Intero documento.

**File:**3.E.DIP.3.2\_MDip\_2024\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[4] E.DIP.3.2\_Indicatori\_Ricerca\_DINOGMI

**Descrizione:**Documento che riporta la scheda riassuntiva con i dati relativi agli indicatori di performance della ricerca del DINOGMI elaborata dal Servizio Assicurazione della Qualità, Studi e Statistica nell'Università degli Studi di Genova.

**Dettagli:**Intero documento.

**File:**4.E.DIP.3.2\_Indicatori\_ricerca\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[5] E.DIP.3.2\_Finanziamento\_posti\_univ\_IRCCS

**Descrizione:**In questo documento sono raccolti gli accordi di convenzionamento tra Unige/DINOGMI e i due grandi IRCCS genovesi, IRCCS Giannina Gaslini e Policlinico San Martino, per il finanziamento o co-finanziamento di ruoli universitari di interesse strategico per le attività di ricerca, formazione e assistenza delle parti coinvolte.

**Dettagli:**n. 2 posti professore ordinario (MED/37Neuroradiologia e MED/38 Pediatria-Patologia Neonatale) finanziati da IRCCS Giannina Gaslini (GE) p.1-2 n. 2 assegni di Ricerca finanziati da IRCCS Giannina Gaslini e Policlinico San Martino (GE) p. 3-9 Convenzione per la copertura di Borse di Dottorato in Scienze Pediatriche e Neuroscienze (diversi cicli) finanziati da IRCCS Giannina Gaslini e Policlinico San Martino (GE) p.1 0-62 N1. Ricercatore a Tempo Determinato di tipo A (RTA, finanziato da IRCCS Giannina Gaslini (MED38/Pediatria Generale e Specialistica) p. 63-65

**File:**5.E.DIP.3.2\_Finanziamento\_ruoli\_univ\_IRCCS\_DINOGMI.pdf

---

- **Titolo:**[6] E.DIP.3.3-3.4\_DINOGMI\_DIP\_ECCELLENZA

**Descrizione:**I Dipartimenti di eccellenza rappresentano un intervento innovativo e di forte sostegno finanziario del MUR che ha l'obiettivo di individuare e finanziare, con cadenza quinquennale e nell'ambito delle 14 aree CUN, i migliori 180 Dipartimenti delle Università statali italiane. Si tratta di Dipartimenti che spiccano per la qualità della ricerca prodotta e per la qualità del progetto di sviluppo, ai quali è destinato uno specifico budget annuale. In questo documento è riportato il Progetto che il DINOGMI ha presentato per il quinquennio 2018-2022 per il quale è risultato vincitore ed è stato finanziato come Dipartimento di Eccellenza. Il documento contiene anche la relazione finale del progetto con l'indicazione degli obiettivi raggiunti, la produzione scientifica, l'acquisizione di strumentazione innovativa, la strategia di reclutamento.

**Dettagli:**Progetto DINOGMI Dipartimento di Eccellenza 2018-2022 pp. 1-14. Quadro D6, p. 10 Quadri E2, E3 p. 14 Relazione finale Progetto di Dipartimento di Eccellenza (2018-2022) pp. 15-20

**File:**6.E.DIP.3.3-3.4\_DINOGMI\_DIP\_ECCELLENZA.pdf

---

- **Titolo:**[7] E.DIP.3.3\_3.4\_Regolamento\_conto\_terzi\_premialità\_UNIGE

**Descrizione:**il documento contiene il nuovo Regolamento di Ateneo per la disciplina dei contratti di ricerca, consulenza e formazione per conto terzi e il nuovo Regolamento per la premialità di Ateneo, la valorizzazione dei risultati della ricerca e la disciplina delle attività nei programmi europei e internazionali recentemente approvati da Unige.

**Dettagli:**Articolo 6 Conto terzi pp. 1-11; Art 9 p. 6 Premialità pp. 12-23; Art 13 p. 18-19

**File:**7.E.DIP.3.3\_3.4\_Regolamento\_conto\_terzi\_premialità\_UNIGE.pdf

---

## Documenti a supporto

- **Titolo:**[8] E.DIP.3.1\_PROFILO LAUREATI DINOGMI

**Descrizione:**Il file contiene i dati Almalaurea relativi al profilo dei laureati 2024 da cui si evince l'alta percentuale di soddisfazione.

**Dettagli:**Intero documento

**File:**8. E.DIP.3.1\_Profilo dei laureati\_DINOGMI.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 di personale docente è adeguata alla pianificazione strategica e funzionale alle proprie attività istituzionali e gestionali, con 14 SSD nell'ambito medico e riabilitativo [[Sito DINOGMI](#)].

Al 7 luglio 2025 (fonte IRIS/CINECA), il personale del Dipartimento include:

- Professori: 14 ordinari, 1 straordinario a tempo determinato (TD), 33 associati.

- Ricercatori: 1 a tempo indeterminato (in esaurimento), 21 RTD.

- Altri Ruoli: 22 assegnisti di ricerca, 113 dottorandi, 511 studenti delle Scuole di Specialità afferenti al Dipartimento, 39 unità di personale tecnico-amministrativo (2 a TD).

Per quanto riguarda la didattica, la sostenibilità è documentata dagli indicatori: iC10 uguale o superiore all'80% della media nazionale, per tutti i CdS tranne uno; iC27 migliore rispetto alla media nazionale per tutti i Cds. I valori di iC28, che si discostano dalla media nazionale per molti CdS, sono legati all'organizzazione didattica che prevede un elevato numero di insegnamenti propedeutici comuni a più corsi. Gli indicatori di sostenibilità sono costantemente monitorati dal Dipartimento sia all'interno del processo MDIP, sia al momento di proporre l'offerta formativa per l'A.A. successivo.

Per l'attività di ricerca e TM/impatto sociale, con un'attenta programmazione del reclutamento, il Dipartimento ha rafforzato i SSD con meno docenti assumendo giovani ricercatori e favorendo le progressioni di carriera dei docenti in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale (PDip quadro 1.1 e p. 27 [1]) (es. recente progressione di carriera di un RTI a PA). Inoltre, la produttività scientifica (vedi AdC E.DIP.3.2) dei docenti e gli indicatori relativi all'attività di TM/impatto sociale per docente (indicatore AVA3 I.0.0.C superiore o in linea con la media nazionale nel periodo 2021-2024) dimostrano l'adeguatezza del personale docente e ricercatore per l'attuazione della pianificazione strategica orientata al perseguimento di una ricerca di eccellenza e all'ampliamento dell'impatto sociale delle proprie attività.

#### E.DIP.4.2.

Il DINOGMI promuove attivamente formazione e aggiornamento continuo dei propri docenti e tutor didattici, con particolare attenzione alle metodologie didattiche innovative e all'uso di materiali didattici multimediali:

- **Stimolando la partecipazione a iniziative di Ateneo**, con comunicazioni interne proattive e “personalizzate” contenenti scadenze e collegamenti diretti per iscrizione/dettagli; messaggi mirati a singoli/gruppi di ricercatori (es. per i neoassunti [[FOR.I.U.](#)]; coinvolgimento dei Coordinatori dei SSD, o referenti delle Commissioni; presentazioni mirate in consiglio di



Dipartimento.

- **Organizzando autonomamente attività di formazione**, come corsi ECM, workshop, seminari di formazione metodologica. Il

Dipartimento intende anche organizzare sessioni sull'Open Science e sulla sua implementazione (PDip p. 17-19 [1]).

Il Direttore di Dipartimento, supportato dalla segreteria di Direzione monitora la partecipazione agli eventi di formazione e, dal 2023, traccia anche le comunicazioni relative alla formazione obbligatoria ed altri eventi formativi proposti dall'Ateneo. Mediamente oltre venti docenti all'anno partecipano ad eventi di formazione [2].

#### **E.DIP.4.3.**

Il personale TA (PTA) del DINOEMI è organizzato per ambiti operativi con una dipendenza funzionale mirata all'ottimizzazione delle risorse e consta di un totale di 39 unità, ovvero 3 funzionari amministrativi dipartimentali; 14 unità amministrative (di cui 2 a tempo determinato per supporto PNRR); 3 operatori dei servizi generali e tecnici, 2 tecnici per l'area ICT; 17 unità tecniche per i settori scientifico/tecnologico e sociosanitario.

Nonostante negli ultimi anni il DINOEMI abbia dovuto affrontare una diminuzione di PTA, anche non prevedibile, il Dipartimento ha gestito efficacemente le attività di supporto a didattica, ricerca e TM/impatto sociale, elaborando una strategia in linea con i suoi obiettivi culturali e le risorse disponibili. Infatti, il Dipartimento non solo comunica annualmente le proprie esigenze di personale all'Ateneo, come la richiesta di due unità di supporto amministrativo-contabile per il 2024 (Priorità1/2 Scheda fabbisogno [3]), ma adotta anche una rigorosa organizzazione del lavoro e, in caso di necessità impreviste (trasferimenti, malattia), attiva procedure comparative per incarichi di lavoro autonomo a supporto della didattica, finanziati con fondi delle Scuole di Specializzazione. Questo approccio ha permesso al Dipartimento di attuare la propria pianificazione strategica, raggiungendo obiettivi rilevanti (es. Dipartimento di Eccellenza) e il mantenimento di standard elevati.

#### **E.DIP.4.4.**

Il Dipartimento promuove attivamente la formazione continua e l'aggiornamento del PTA, analogamente al personale docente, diffondendo informazioni su iniziative interne ed esterne e finanziando iniziative specifiche (ad esempio, corsi sulla rendicontazione dei fondi europei, di cui hanno beneficiato due membri del PTA). Il Responsabile Amministrativo monitora la formazione obbligatoria e valuta l'impatto di questi corsi sul miglioramento dei processi operativi.

#### **E.DIP.4.5.**

Il DINOEMI mette a disposizione spazi dedicati alla didattica (aule, sale studio, sala ristoro e biblioteca) ([4], p. 1)) utilizzati non solo dagli studenti dei CdS, Scuole di Specializzazione e Dottorati di Ricerca del Dipartimento, ma anche da studenti di altri CdS non afferenti al DINOEMI (es. Medicina e Chirurgia, altre Professioni Sanitarie). Gli studenti beneficiano inoltre dell'accesso agli ambulatori della Clinica Neurologica e delle Cliniche universitarie presso l'IRCCS G. Gaslini, data la stretta integrazione tra attività clinico-assistenziali, didattica e ricerca. Inoltre, per alcuni CdS (es. TNPEE) sono disponibili anche gli spazi del Centro formazione dell'IRCCS Gaslini presso Villa Quartara [\[Centro formazione IGG\]](#). La frammentazione degli spazi dipartimentali è in parte dovuta alla necessità di essere prossimi a strutture cliniche/ospedaliere per la formazione pratica e la ricerca clinica, con attrezzature e configurazioni specifiche. Nonostante questa sfida logistica, il Dipartimento ottimizza la gestione degli spazi per massimizzare i vantaggi della specializzazione e della prossimità clinica. Le attività di TM/impatto sociale si svolgono sia negli spazi del Dipartimento sia in diverse sedi esterne, come strutture cliniche, centri di ricerca e sul territorio (scuole, teatri, sale). Questo approccio consente di raggiungere diverse fasce della popolazione in contesti differenti.

Per la ricerca sono presenti numerosi laboratori ([4], p. 2), attrezzati per i diversi ambiti di ricerca, anche con strumentazioni all'avanguardia acquisite grazie al Dipartimento di Eccellenza, ai [bandi di Ateneo per le Grandi Attrezzature](#) e ai Progetti PNRR [MNESYS](#), [RAISE](#), [DHEAL-COM](#) ([4], p.3).

L'adeguatezza delle strutture è valutata sia sulla base dei risultati della ricerca, sia tenendo conto delle osservazioni della CPDS. Per quanto riguarda le attività di ricerca, i dati relativi alla produttività scientifica (numero medio di pubblicazioni per docente tra 4,89 e 9,63 nel periodo 2020-2024) e alla capacità progettuale, con partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali, confermano l'adeguatezza delle strutture dipartimentali. Le osservazioni della CPDS, in particolare la richiesta da parte degli studenti di disporre di ulteriori spazi sia per le attività didattiche che per lo svolgimento dei tirocini — come evidenziato nel documento di monitoraggio 2024 ([5], pp. 21-22) e nel documento di programmazione [1] — sono state prese in carico, e le problematiche segnalate sono attualmente oggetto di attenzione e intervento. In particolare, verranno identificati e riqualificati spazi aggiuntivi del Dipartimento, e verranno allocati fondi per la loro riqualificazione.

#### **E.DIP.4.6.**

Per monitorare il grado di apprezzamento dei servizi offerti da parte di studenti, docenti e dottorandi, il Dipartimento prende in considerazione la *customer satisfaction* e in particolare l'analisi effettuata dal Nucleo di Valutazione [6] dalla quale si evince che i servizi di supporto per l'attività didattica sono generalmente sopra i valori soglia o in alcuni casi poco al di sotto (es. servizi di

segreteria, logistica e comunicazione) ([6] p 44); buono è invece l'apprezzamento dei docenti ([7] p 58) e quello degli studenti di Dottorato ([6] p.86). Le criticità rilevate dagli studenti, in linea con quelle emerse dall'analisi delle relazioni delle CPDS, sono state prese in carico dal Dipartimento con azioni di miglioramento, come descritto nell'AdC E.DIP.4.5.

### **Autovalutazione**

Il Dipartimento ottimizza la gestione del personale (docente, ricercatore e tecnico-amministrativo) e mantiene strutture e servizi essenziali per supportare didattica, ricerca e TM/impatto sociale, in linea con la sua pianificazione strategica. Promuove e sostiene, inoltre, la formazione e l'aggiornamento professionale di tutto il suo personale.

### **Punti di forza**

- Il PTA presenta elevate competenze, frutto sia di un'esperienza professionale pluriennale maturata nel Dipartimento, sia di un'elevata qualificazione, acquisita attraverso percorsi di formazione universitaria.
- Il Dipartimento dispone di risorse strumentali di alto profilo tecnologico e di laboratori funzionali allo svolgimento delle attività di ricerca e didattica.
- Le risorse di personale docente, sia in termini di numerosità che di qualificazione, hanno consentito al Dipartimento il raggiungimento di obiettivi scientifici e formativi di particolare rilievo.
- Il Dipartimento si è dimostrato in grado di sopperire efficacemente ad eventuali e non prevedibili carenze di personale TA a supporto della didattica, utilizzando fondi propri.

### **Aree di miglioramento**

- Sebbene il Dipartimento disponga complessivamente di risorse PTA adeguate, permane la necessità di potenziare la gestione dei servizi di supporto alle attività di TM/ impatto sociale.
- La creazione di nuovi spazi dedicati alla didattica e ai tirocini è individuata come azione prioritaria di miglioramento da parte del Dipartimento.

### **Punti di Forza:**

Al Dipartimento afferiscono 70 docenti (15 PO, 33 PA, 1 RU, 21 RTD) mentre, tra il personale non strutturato (646), sono presenti 22 assegnisti di ricerca, 113 dottorandi, 511 specializzandi, appartenenti alle aree 02-05-06-09 e 11, oltre a 39 PTA che consentono lo svolgimento delle attività istituzionali e gestionali in linea con la pianificazione strategica dipartimentale. Per le nuove assunzioni di personale, per il quale si utilizzano punti organico assegnati dall'Ateneo e integrazioni con fondi dipartimentali da progetti e convenzioni, è presente una programmazione coerente con il Programma Strategico del Dipartimento e di Ateneo ai fini del mantenimento dell'offerta didattica e di ricerca di eccellenza.

L'impegno dei singoli docenti e dei ricercatori del Dipartimento è monitorato e consente di apprezzare una produttività scientifica elevata a livello quali-quantitativo in costante aumento, il superamento delle soglie ASN per la stragrande maggioranza dei docenti e ricercatori e il superamento delle soglie ASN per Commissario per tutti i professori di I fascia, a conferma dell'elevato livello raggiunto.

L'organico del PTA del Dipartimento consta di 39 unità e comprende funzionari amministrativi dipartimentali, unità amministrative, operatori dei servizi generali e tecnici, specialisti per l'area ICT e unità tecniche afferenti ai settori scientifico-tecnologico e socio-sanitario che consentono di gestire efficacemente le attività di supporto a didattica, ricerca e Terza Missione/impatto sociale.

Il Dipartimento promuove e supporta con propri fondi la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione e aggiornamento. Nel Piano Strategico il Dipartimento si fa specifico riferimento alla volontà di acquisire corsi per il PTA in materia di progettazione finalizzata alla partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali e in materia di *scouting*. Inoltre, si sollecita la partecipazione alle attività gestite centralmente dall'Ateneo nell'ambito della prevista programmazione delle attività formative per il PTA. La visita in sede ha evidenziato un forte spirito di collaborazione e di transversalità tra le diverse componenti del personale amministrativo e tecnico che consente di limitare, per quanto possibile, eventuali difficoltà e complicazioni nella gestione dei diversi processi.

Le strutture e le infrastrutture del Dipartimento sono nel complesso adeguate per lo svolgimento della missione istituzionale, compresa l'attività assistenziale. I percorsi didattici e di ricerca sono rinforzati dalla rete delle collaborazioni con gli IRCCS liguri (l'Istituto Giannina Gaslini e l'Ospedale Policlinico San Martino) che, insieme all'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT) e le altre strutture Ospedaliere locali assicurano un importante ruolo di supporto trasversale in tutta la filiera e i cicli della formazione. La visita in sede ha consentito di visitare e apprezzare anche gli spazi di Villa Quartara e la struttura adibita a Centro formazione.

## Aree di miglioramento:

Le iniziative di formazione e aggiornamento didattico del personale docente promosse dal Dipartimento non sono impiegate al meglio. La visita in sede ha confermato da una parte la lacuna dei percorsi e, dall'altra, la consapevolezza dell'importanza dell'implementazione degli stessi da parte del Dipartimento con una pianificazione dei percorsi e dei processi più pervasiva.

Dall'analisi delle risposte dei questionari di soddisfazione degli studenti (dato confermato nella relazione del NdV) sono espresse criticità in relazione all'organizzazione, l'orario, le aule, e i servizi di segreteria (DINOGMI ha le *performance* peggiori della Scuola) e un calo generalizzato della soddisfazione degli studenti sul quale sono ancora da valutare interventi correttivi. La visita in sede ha confermato la piena consapevolezza del Dipartimento per intervenire e correggere ostacoli e difficoltà con particolare attenzione ai nuovi spazi dedicati alla didattica e ai tirocini.

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

## Raccomandazione:

Si raccomanda di continuare a ragionare sulle cause delle criticità rilevate dagli studenti e di continuare a progettare, mettere in atto e monitorare interventi correttivi al fine della riduzione delle criticità segnalate.

## Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.4\_PDip2025\_DINOGMI

**Descrizione:**Il documento contiene la visione strategica del DINOGMI e definisce gli obiettivi per il miglioramento della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione in linea con gli obiettivi di Ateneo e descrivendo le azioni previste e i relativi indicatori per il monitoraggio dei risultati. Riporta inoltre una descrizione della dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale.

**Dettagli:**per E.DIP.4.1: quadro 1.1 e p. 27 per E.DIP.4.2: promozione della ricerca di qualità pp. 17-19

**File:**1.E.DIP.4\_PDip2025\_DINOGMI.pdf

- 
- **Titolo:**[2] E.DIP.4.2\_Eventi\_formativi\_docenti\_DINOGMI

**Descrizione:**contabilità specifica degli eventi formativi a cui i docenti del DINOGMI hanno partecipato, utile strumento per monitorare e incentivare e la qualità della formazione continua.

**Dettagli:**Intero documento.

**File:**2.E.DIP.4.2\_Eventi\_formativi\_docenti\_DINOGMI.pdf

- 
- **Titolo:**[3] E.DIP.4.3\_Scheda\_fabbisogno\_PTA\_DINOGMI

**Descrizione:**Il DINOGMI ha identificato e comunica annualmente all'Ateneo le carenze di personale TA. Nel documento allegato è riportata la richiesta di personale TA identificato con priorità 1/2.

**Dettagli:**Intero documento.

**File:**3.E.DIP.4.3\_Scheda\_abbisogno\_PTA\_DINOGMI.pdf

- 
- **Titolo:**[4] E.DIP.4.5\_Strutture\_Risorse\_DINOGMI

**Descrizione:****Elenco aule e Laboratori Per Didattica e TM DINOGMI 2025:** nei locali del DINOGMI Sono disponibili aule e laboratori didattici per le attività didattiche, di terza missione e PCTO. Per una descrizione sintetica e ubicazione si veda

**Documento allegato a p. 1. Elenco Laboratori di Ricerca e RADRL DINOGMI 2025:** il DINOGMI presenti numerosi laboratori di ricerca, per i dettagli, l'ubicazione e l'indicazione dei Responsabili delle Attività di Didattica e Ricerca in Laboratorio (RADLR) vedere **Documento allegato p. 2. Elenco risorse strumentali di alto profilo:** Il Dipartimento dispone di risorse strumentali di alto profilo tecnologico acquisite con i fondi dei gruppi ricerca derivanti da bandi competitivi o attività conto terzi, l'elenco è disponibile nel **Documento allegato a pag. 3.**

**Dettagli:****Elenco aule e Laboratori Per Didattica e TM DINOGMI 2025:** vedere **Documento allegato a p. 1. Elenco Laboratori di Ricerca e RADRL DINOGMI 2025:** vedere **Documento allegato p. 2. Elenco risorse strumentali di alto profilo:** vedere **Documento allegato a pag. 3.**

**File:**4.E.DIP.4.5\_Strutture\_Risorse\_DINOGMI.pdf

- 
- **Titolo:**[5] E.DIP.4.6\_MDip\_2024\_DINOGMI

**Descrizione:** Documento di Monitoraggio Annuale Dipartimentale del DINOGMI riporta lo stato di avanzamento degli obiettivi, aggiornamento dei dati inerenti alle risorse umane e infrastrutture, e monitoraggio delle attività di ricerca e terza missione/impatto sociale svolte nel 2024.

**Dettagli:** per E.DIP.4.6 p. 18-22

**File:** 5.E.DIP.3.2\_MDip\_2024\_DINOGMI.pdf

---

• **TITOLO:** [6] E.DIP.4.6\_Relazione\_Nucleo\_Valutazione\_UNIGE

**Descrizione:** Relazione relativa alla valutazione della didattica e dei servizi di supporto da parte degli studenti frequentanti, non frequentanti, dei docenti e dei dottorandi del Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università di Genova per l'a.a. 2023-2024. La rilevazione dell'opinione degli studenti costituisce uno dei fattori per il monitoraggio e la valutazione della qualità della didattica dei Corsi di Studio e fa, quindi, parte integrante del sistema di AQ di Ateneo come requisito necessario per l'accreditamento, in quanto permette di individuare i punti di forza e gli elementi critici per i quali, laddove necessario, vengono avviati opportuni interventi specifici. Dall'a.a. 2023/2024, il Nucleo di Valutazione prende per la prima volta in considerazione e analizza anche i risultati relativi alla rilevazione dell'opinione dei dottorandi, introdotta nell'Ateneo per la prima volta in applicazione del modello AVA 3.

**Dettagli:** per E.DIP.4.6 opinione studenti su CdS e servizi p. 44, opinione dei docenti p. 58; opinione degli studenti di Dottorato p.86.

**File:** 6.E.DIP.4.6\_Relazione\_Nucleo\_Valutazione\_UNIGE.pdf

---



## Andamento KPI Dipartimento

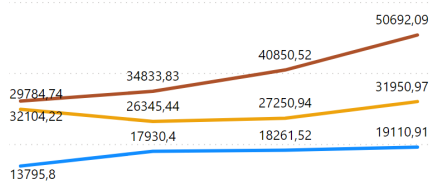
Riferimento

AVA3

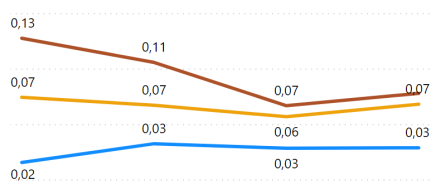
Edizione 05/2025

### Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

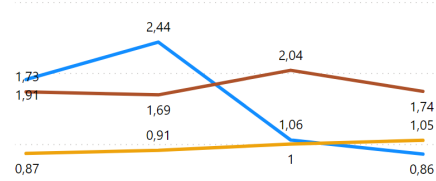
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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



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



2021 2022 2023 2024 2021 2022 2023 2024 2021 2022 2023 2024

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

Riepilogo

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

**Indicatori (eventuale commento):**

La valutazione degli indicatori quantitativi tiene conto di andamenti e confronti prevalentemente negativi.