

Università degli Studi di Palermo

Settimana di visita istituzionale 27-31 ottobre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione

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 Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione (SPPEFF) definisce nel Piano Strategico di Dipartimento (PSD) [1C] la propria visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione in modo articolato, coerente e pubblicamente accessibile. Tale visione si fonda su un approccio fortemente multidisciplinare che valorizza l'interconnessione tra le attività di formazione, ricerca e impatto sociale, in linea con la pianificazione strategica di Ateneo [1S] e le specificità delle caratteristiche del welfare del contesto di riferimento.

La vision assunta consente di reinvestire le risorse dipartimentali nella progettazione ed erogazione di servizi ad alto impatto sociale ed è finalizzata a:

- promuovere l'alta formazione come motore di inclusione e sviluppo sociale;
- sviluppare e valorizzare la ricerca scientifica, sia di base sia applicata, nei settori del benessere psicofisico, dell'educazione e della salute;
- rafforzare il public engagement e la collaborazione con enti pubblici e privati attraverso attività come il Servizio di Psicologia, il Servizio Genitori, il GLAD (Gruppo per le Abilità Diverse) e l'adesione a numerosi centri di Ateneo;
- potenziare l'internazionalizzazione, la sostenibilità e la digitalizzazione delle attività dipartimentali.

Nell'ambito della didattica, il Dipartimento riflette la visione di Ateneo mirata a sviluppare competenze multidisciplinari e a valorizzare un'offerta formativa di primo, secondo e terzo livello, allineata agli standard nazionali e internazionali, attenta alle esigenze del territorio e all'internazionalizzazione. La visione della qualità della didattica è basata sull'uso di metodologie innovative e tecnologie digitali avanzate, atte a rispondere alle richieste del mercato del lavoro e della società. Nell'area della ricerca, il Dipartimento esercita un ruolo crescente in Ateneo adottando un approccio integrato allo studio del comportamento umano e della formazione, con significative ricadute e trasferimento dei propri risultati in molteplici ambiti teorici, nella ricerca di base e in ambiti applicativi quali la prevenzione e promozione della salute e del benessere fisico e mentale, la ricerca-azione in campo psicologico e pedagogico, l'insegnamento nelle scuole di diverso ordine e grado, il potenziamento delle competenze sociali e di cittadinanza attiva, la promozione dell'inclusione e della coesione sociale e il trasferimento tecnologico dei risultati della ricerca. L'effetto strategico esercitato dal Dipartimento all'interno del contesto socio-culturale in cui si colloca l'Ateneo palermitano è testimoniato dal fatto che l'area della terza missione rappresenta un punto qualificante della visione dipartimentale.

E.DIP.1.2

Il Dipartimento sviluppa la propria visione attraverso il PSD, reperibile sul sito dipartimentale al [link](#)

Gli obiettivi del PSD si snodano lungo 7 linee, elaborate tenendo conto delle indicazioni di Agenda 2030 e delle Missioni PNRR, che considerano la ricerca come missione trainante, al fine di rafforzare l'innovazione e l'acquisizione di nuove conoscenze in tutte le aree e settori di riferimento. Il Riesame di Governo 2024 [2C] evidenzia l'efficacia delle azioni di promozione e sostegno alla ricerca,

considerando che si registra un incremento percentuale del numero di prodotti in rapporto al numero di docenti (+16,59%) per il numero di prodotti pubblicati in riviste di primo quartile per area bibliometrica e per il numero di prodotti di ricerca in riviste di fascia A per area non bibliometrica (+62,50%). Il Dipartimento ha incrementato anche i fondi destinati al finanziamento di attività di ricerca in SSD con risultati critici o con performance molto positive nell'ultima VQR 2015-2019. I dati relativi alla popolazione studentesca servita dal Dipartimento (AA 2024-25) evidenziano una tendenza in crescita, che si assesta per l'anno 2024 a 8.685 studenti, di cui 255 nel polo di Trapani e 729 nel polo di Agrigento, iscritti ai corsi di studio triennali L-19, L-22, L-24, ai corsi di studio magistrali LM-51, LM-67, LM-85, LM-85-R, e al Corso magistrale a ciclo unico LM-85bis [2S]. Il Nucleo di Valutazione di Ateneo (NdV) ha confermato il raggiungimento degli obiettivi dipartimentali relativi alla didattica, riportando elevati livelli di soddisfazione degli studenti iscritti ai corsi erogati dal Dipartimento, sia rispetto agli studenti di altri corsi di studio di Ateneo sia rispetto alla media regionale e nazionale [3C]. I dati dell'ultimo riesame [2C] relativi alla Linea 7 testimoniano il crescente impegno del Dipartimento nell'erogazione di corsi di studio, master in modalità mista e MOOC ad accesso libero. Per facilitare l'ingresso e la permanenza dei laureati nel mondo del lavoro, il PSD evidenzia come la formazione sia arricchita da attività esperienziali (laboratori), nonché da progetti pratici per la maturazione professionale. In accordo con le indicazioni del PQA di Ateneo [3S], l'offerta formativa viene costantemente monitorata e revisionata ai fini della qualità dalle Commissioni AQ Didattica.

Il Dipartimento ha recentemente istituito un Gruppo di lavoro per i Servizi informativi e comunicazione istituzionale, che ha elaborato un Piano di Comunicazione istituzionale mirato alla gestione dei profili social istituzionali dipartimentali per il potenziamento delle capacità di public engagement. La gestione istituzionale degli account del Dipartimento è stata affidata a una figura professionale apposita di Social Media Manager, che ha redatto un documento normativo di [policy esterna per i social network](#), consultabile a partire dall'home page dipartimentale, in maniera aperta, da tutti portatori di interesse interni ed esterni.

E.DIP.1.3

Per la realizzazione delle proprie politiche in ambito formativo, scientifico e sociale, il Dipartimento ha sviluppato una rete strutturata di [collaborazioni](#) con enti pubblici e privati, scuole, servizi sociosanitari, istituzioni locali e nazionali.

Tali collaborazioni si concretizzano in:

- convenzioni attive con l'Ufficio Scolastico Regionale (USR), con il sistema sanitario regionale e con il Provveditorato Regionale dell'Amministrazione Penitenziaria;
- erogazione di servizi specializzati alla comunità, tra cui: Servizio di Psicologia, Servizio Genitori, Servizio di Valutazione Funzionale e Posturale, Osservatorio GLAD per la disabilità e neurodiversità;
- partecipazione a centri di Ateneo, come il Centro "Migrare", il Centro per la transizione ecologica, il Centro Artemisia, il Centro per l'Innovazione della Didattica TLC-CIMDU;
- attività museali e culturali (es. esposizione permanente di strumenti psicotecnici).

Tra i docenti del Dipartimento, alcuni sono coinvolti nell'erogazione di percorsi di Corsi di perfezionamento e Master, che prevedono attività di tirocinio grazie ad accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, che rappresentano stakeholders del proprio contesto di riferimento. Analogamente, in linea con la mission del Dipartimento fortemente legata alla formazione di educatori, operatori dei servizi alla persona e insegnanti, 24 docenti del Dipartimento sono attivamente impegnati nel Corso di formazione per il conseguimento della specializzazione per le attività di sostegno (DM 30 settembre 2011, in attuaz. artt. 5 e 13 DM 10 settembre 2010, n. 249) e nel percorso di Formazione iniziale dei docenti della scuola secondaria (DL n36 del 30 aprile 2022 art. 44, L. 79 del 29 giugno 2022; DPCM 4 agosto 2023). Entrambi i percorsi prevedono accordi di collaborazione e convenzioni con l'USR, scuole e altri attori di riferimento a livello regionale e nazionale. Il Dipartimento discute ed esamina in Consiglio la rispondenza degli accordi/protocolli/convenzioni proposti dai docenti in relazione al PSD e, allo scadere degli stessi, ne valuta l'efficacia mediante una relazione finale a cura del referente o responsabile scientifico. Il processo di attivazione e valutazione dell'efficacia è supportato dal Dipartimento che ha predisposto format ad hoc reperibili sul sito [4S].

E.DIP.1.4

Gli obiettivi delineati nel PSD 2024–2027 del Dipartimento risultano coerenti con le politiche e le linee guida dell'Ateneo, nonché plausibili in relazione alla qualificazione delle risorse umane, strutturali e finanziarie disponibili. Il piano tiene conto:

- delle criticità emerse nei report di riesame annuali e triennali;
- della distribuzione delle competenze tra i SSD afferenti al Dipartimento;
- dell'analisi di contesto, che include fattori demografici, sociali ed economici rilevanti per il territorio siciliano.

La sostenibilità degli obiettivi è garantita da:

- un graduale incremento del corpo docente e dei dottorandi;

- l'attivazione di nuovi corsi nei poli decentrati di Agrigento e Trapani e del corso di Laurea Magistrale erogato in modalità ibrida (EDUNEXT);

- la valorizzazione dell'attività scientifica nei settori ERC Education, Social Sciences e Life Sciences.

Il Dipartimento ha utilizzato la quota del budget strategico dipartimentale, Delibera del CdA del 5/07/2022 (<https://www.unipa.it/servizi/organicollegialiedelezioni/ConsiglioDiAmministrazione/verbali/>) per pubblicazioni mirate, quali azioni finalizzate al miglioramento della performance della ricerca e della terza missione per la VQR 2020-24. Il Riesame di Governo 2024 [2C] conferma infatti l'efficacia delle iniziative a supporto della ricerca, evidenziando una crescita dei prodotti per docente e delle pubblicazioni su riviste di alto livello, coerenti con gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN.

Sebbene il Dipartimento abbia avviato azioni per migliorare la partecipazione a bandi competitivi, potenziare l'attrattività internazionale e accrescere il fund raising, restano alcune aree di miglioramento (spazi, infrastrutture digitali, carenze di personale TAB).

Punti di forza

- visione fortemente multidisciplinare che consente una stretta interconnessione tra didattica, ricerca e terza missione;
- erogazione di servizi specialistici (es. Servizio di Psicologia, Servizio Genitori, Osservatorio GLAD)

Aree di miglioramento

- carenza di spazi, infrastrutture digitali e personale TAB a servizio di più ambiziosi obiettivi dipartimentali

Punti di Forza:

- Il Dipartimento SPPEFF si è dotato di un Piano Strategico di Dipartimento (PSD 2024-2027) articolato e pubblicamente accessibile sul sito istituzionale, predisposto in coerenza con le linee guida del PQA. Il documento comunica in modo chiaro all'esterno la vision del Dipartimento, ponendo una forte enfasi sull'integrazione tra didattica, ricerca e terza missione, in piena coerenza con la pianificazione strategica di Ateneo, dalla quale riprende e declina in modo puntuale le sette linee strategiche.
- Nel PSD 2024-2027, le aree della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione sono declinate attraverso obiettivi strategici di breve, medio e lungo periodo, coerenti con l'orizzonte temporale del Piano, corredati da baseline iniziale (anno 2023), target intermedi (anno 2025) e target finali (anno 2027). Il Dipartimento SPPEFF ha inoltre recentemente elaborato un Piano di Comunicazione dedicato alla gestione dei profili social istituzionali, finalizzato ad ampliare e diversificare la platea dei destinatari della comunicazione dipartimentale.
- Gli obiettivi strategici del Dipartimento risultano pienamente allineati con quelli dell'Ateneo, collocandosi all'interno delle sette linee progettuali del Piano Strategico di Ateneo (PSA). Tale declinazione è il risultato di un processo di riesame fondato sull'analisi degli indicatori disponibili al termine del precedente Piano Strategico di Dipartimento (PSD 2021-2023) e sugli esiti dell'esercizio di Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR).

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento ha attivato numerose collaborazioni e partenariati con diversi attori del territorio, documentati e accessibili sul sito web istituzionale. Pur essendo presenti e funzionanti, il contributo specifico dei singoli accordi al perseguimento degli obiettivi strategici del PSD non risulta sempre esplicitato, così come il collegamento tra collaborazioni, protocolli e convenzioni e le diverse linee strategiche del Piano. Nella relazione annuale di monitoraggio non è ancora prevista una sezione dedicata all'analisi sistematica delle collaborazioni territoriali e alla valutazione del loro impatto, rendendo meno strutturata anche la verifica dell'efficacia delle collaborazioni e il rinnovo delle convenzioni in sede di Consiglio di Dipartimento.
- Gli obiettivi strategici definiti dal Dipartimento appaiono complessivamente chiari, sebbene alcuni raggiungano già nei primi anni di attuazione i target previsti, come evidenziato dal monitoraggio 2024 del PSD. Tale situazione suggerisce che i potenziali margini di sviluppo potrebbero essere ulteriormente esplorati nella definizione dei target strategici.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di esplicitare il collegamento tra accordi e convenzioni con i partner territoriali e gli obiettivi strategici dell'Ateneo, in modo da garantire che tali iniziative contribuiscano effettivamente al raggiungimento dei risultati attesi; parallelamente, è necessario definire indicatori e target più sfidanti, al fine di monitorare in modo strutturato l'efficacia di tali collaborazioni e stimolare un progressivo miglioramento delle performance rispetto agli obiettivi strategici.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1C] Piano Strategico Dipartimentale 2024-27
Descrizione:è descritta la visione e la mission dipartimentale lungo sette linee strategiche da implementare nel triennio 2024-2027
Dettagli:intero documento
File:1C.pdf
- **Titolo:**[2C] Rapporto di riesame di governo dipartimentale 2024
Descrizione:riesame annuale critico, dati di monitoraggio e azioni correttive intraprese relative all'anno 2024 rispetto alla pianificazione strategica dipartimentale 2024-2027
Dettagli:intero documento
File:2C.pdf
- **Titolo:**[3C] Relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo 2024
Descrizione:sono descritte tutte le attività annuali svolte dal Nucleo di Valutazione
Dettagli:Per AdC 1.2: vedasi paragrafo 1.5.4.3 Risultati opinione dei laureandi
File:3C.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[1S] Piano strategico di Ateneo 2024-2027
Descrizione:è descritta la visione strategica di Ateneo nel quadriennio 2024-2027
Dettagli:intero documento
File:1S.pdf
- **Titolo:**[2S] Cruscotto di Ateneo
Descrizione:database di Ateneo con accesso riservato sui dati relativi agli indicatori AVA3 e di Ateneo, relativamente a didattica, ricerca e terza missione
Dettagli:dati iscritti CdS afferenti al Dipartimento SPPEFF
File:2S_.pdf
- **Titolo:**[3S] LINEE GUIDA PER IL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ IN ATENEO
Descrizione:Linee Guida di Ateneo elaborate dal PQA per i processi di assicurazione della qualità di Ateneo
Dettagli:paragrafo 4.3.2, pag.10; Allegato 4, pag. 44
File:3S.pdf
- **Titolo:**[4S] Format a supporto dell'attivazione e del monitoraggio di accordi/convenzioni
Descrizione:Format predisposti dal Dipartimento per supportare i docenti nella redazione di accordi/convenzioni/protocolli di intesa e nella stesura della relazione finale di monitoraggio.
Dettagli:intero documento
File:4S.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.

Ai sensi dello Statuto di Ateneo (cfr. art. 27, comma 7), il Dipartimento SPPEFF, come illustrato nel Piano Strategico Dipartimentale (PSD) 2024-2027 [1C], dispone di un'organizzazione interna strutturata e coerente con gli obiettivi strategici dell'Ateneo. In particolare, l'organizzazione del Dipartimento è articolata su più funzioni:

- Direttore e Vicario, Giunta, Consiglio e Delegati del Direttore per le varie aree.

In riferimento ai processi di AQ: Commissione AQ didattica, Commissione AQ ricerca e terza missione, Commissione AQ Dottorato, Commissione paritetica docenti-studenti.

In aggiunta, nel 2024 il Dipartimento ha nominato nuovi Delegati e gruppi di lavoro, funzionali alla realizzazione della strategia dipartimentale:

- Tre delegati per l'area della Ricerca: Delegato alla VQR, Delegato alla valutazione e al monitoraggio della produzione scientifica dei settori scientifico-disciplinari bibliometrici e non bibliometrici.

- Un Delegato ai rapporti con i docenti a contratto dei Corsi di studio del Dipartimento.

- Un Delegato al coordinamento delle politiche sportive di Dipartimento, con il compito di curare i rapporti con il CUS per le attività formative/pratiche dei CdS L22/LM 67-68 e per le attività di Terza Missione in ambito sportivo.

- Un Delegato dipartimentale per il Polo Universitario Penitenziario.

- Gruppi di Lavoro: Servizi informativi e Comunicazione Istituzionale, Horizon, Etica della Ricerca, Ricerca Neurodidattica, Disabilità e Neurodiversità.

- L'istituzione della U.O. Contabilità e Bilancio.

L'attenzione alla mission di promozione del benessere psico-fisico è testimoniata da due specifici organi di governo: 1. L'Osservatorio GLAD - Gruppo di Lavoro per le Abilità Diverse, menzionato come iniziativa di particolare attenzione per l'inclusione sociale nella Relazione Annuale 2024 del Nucleo di Valutazione (NdV) [1S]; 2. nomina di un Responsabile scientifico del Servizio di Psicologia, data la centralità del Dipartimento nell'erogare servizi di supporto psicologico destinati sia agli studenti Unipa (SIASP) sia alla comunità cittadina (Servizio di Psicologia).

E.DIP.2.2.

Nell'ambito delle attività di programmazione e monitoraggio del lavoro del personale TA, in esecuzione della Delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/03/2023, il Dipartimento si dota di 5 U.O. (Didattica e Internazionalizzazione; Ricerca e Terza Missione; Contabilità e Bilancio; Servizi Generali, Logistica, Sicurezza e ICT; Affari Generali e Istituzionali) [2C]. Come trasmesso nelle Declaratorie a ciascuna delle UU.OO. vengono assegnate funzioni specialistiche con relative responsabilità. Il Dipartimento assegna a ogni U.O. una serie di attività sulla base degli Obiettivi della Direzione Generale, da realizzare entro l'anno solare di riferimento e rintracciabili tramite la scheda degli obiettivi proposti dal RAD (Responsabile Amministrativo Dipartimentale). La pianificazione annuale delle attività avviene in collaborazione con la Direzione del Dipartimento e con il RAD, che coordina e monitora le attività del personale TA in riferimento ai carichi di lavoro, alle scadenze amministrative e agli obiettivi dei singoli settori. Il RAD è chiamato a monitorare l'efficacia dei processi delle UU.OO., che a loro volta monitorano i processi delle Funzioni Specialistiche e del restante personale afferente. La verifica dell'efficacia della programmazione, attraverso i report inviati tramite la piattaforma FENICE e la valutazione della performance [3C], ha portato a risultati positivi e coerenti con la pianificazione strategica dipartimentale.

E.DIP.2.3.

Coerentemente con le [Linee guida per il sistema AQ in Ateneo redatte dal PQA](#), il Dipartimento dispone di un soddisfacente sistema di Assicurazione della Qualità, ritenuto funzionale a promuovere il miglioramento continuo delle attività didattiche, di ricerca, terza missione e supporto agli studenti, attraverso procedure di monitoraggio, autovalutazione e valutazione [4C] di efficacia ai fini del raggiungimento degli obiettivi del PSD. Il sistema AQ dipartimentale si attua attraverso quattro organismi:

- Commissione AQ della Didattica Dipartimentale (CAQ-DD) che redige periodicamente la SUA-CdS, i commenti alla SMA e i documenti di Riesame.

- Commissione AQ della Ricerca e Terza Missione Dipartimentale (CAQ-RDTM) che redige annualmente il rapporto del Riesame delle attività di ricerca e terza missione dipartimentale (fino al 2023, oggi: Riesame del Sistema di Governo).

- Commissione AQ Dottorato (CAQ-DOT) che monitora periodicamente i processi e i risultati attraverso il Rapporto di Riesame delle attività formative e scientifiche e il documento di analisi dell'opinione dei dottorandi, secondo indicatori del sistema di valutazione AVA3 definito da ANVUR.

- Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS) redige la Relazione annuale che monitora l'offerta formativa, la qualità della didattica, l'attività di professori e ricercatori al servizio degli studenti ed eventuali loro reclami (<https://survey.unipa.it/index.php/614581?lang=it>). La relazione annuale attinge dalla SUA-CdS, dalle rilevazioni dell'opinione degli studenti e da altre fonti disponibili istituzionalmente.

A supporto della CAQ-RDTM, il Dipartimento si è inoltre dotato di tre nuovi delegati nell'area della ricerca, al fine di monitorare i risultati della VQR ed elaborare eventuali proposte di miglioramento.

In linea con il manuale dei flussi informativi di Ateneo (ultimo aggiornamento, approvato dal PQA nella seduta del 09/06/2025), i documenti prodotti dalle rispettive Commissioni, sulla base anche dei dati forniti dal Cruscotto di Ateneo, vengono discussi e approvati in Consiglio di Dipartimento (CdD) e trasmessi al PQA e al NdV, quindi agli OO.GG. per le rispettive competenze. La coerenza tra i flussi di comunicazione a livello centrale e periferico assicura eventuali miglioramenti al sistema AQ, garantendone l'efficacia complessiva.

E.DIP.2.4.

Le Commissioni AQ Didattica-Ricerca-Terza Missione, Dottorato e CPDS si riuniscono periodicamente per la redazione del documento di Riesame di Governo dipartimentale [4C], dove si avvia il monitoraggio degli indicatori del PSD e la verifica del raggiungimento dei target (ad esempio nell'ambito della VQR si veda il doc [5C]).

La revisione dei target e le azioni correttive per il raggiungimento degli obiettivi del PSD sono definite all'interno di un percorso AQ condiviso con il PQA (bozza prodotta dal Dipartimento – analisi preliminare del PQA – revisione ed approvazione riesame definitivo da parte del Dipartimento – analisi del PQA – report agli OO.GG.).

A titolo esemplificativo del processo di monitoraggio, il Rapporto di Riesame 2021-2023 [6C], i cui risultati sono stati discussi in CdD nella seduta del 20/03/2024, ha evidenziato target raggiunti e aree di miglioramento con relative azioni correttive, che hanno guidato la pianificazione strategica dipartimentale 2024-2027 [1C]. Alla luce del Rapporto di Riesame annuale relativo al 2024, il nuovo PSD è stato discusso e approvato dal CdD del 21/05/2025.

E.DIP.2.5.

Il Dipartimento SPPEFF effettua il riesame periodico del proprio assetto organizzativo e del sistema di Assicurazione della Qualità. In particolare, i processi di riesame avvengono su base annuale e sono condotti in sinergia tra la Direzione del Dipartimento, i Delegati alla Qualità, le Commissioni AQ, la CPDS e il RAD. A partire dall'anno 2024, il sistema di monitoraggio del Dipartimento SPPEFF lavora di concerto, producendo un rapporto di Riesame di Governo Annuale sulle sette linee strategiche [4C]. Le attività di monitoraggio utilizzano prevalentemente i dati provenienti dal Cruscotto di Ateneo, a cui le diverse Commissioni possono accedere.

Per quanto riguarda la Ricerca e la Terza Missione, i dati forniti dal Cruscotto di Ateneo vengono integrati con quelli estrapolati dal repository IRIS e dalla compilazione, a cadenza annuale, di un apposito questionario online inviato via email a tutti i docenti/ricercatori del Dipartimento SPPEFF <https://www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione/qualita/AQRicerca.html>. Il documento è stato condiviso via email con i componenti del CdD e discusso e approvato durante il CdD del 16/04/2024.

Il Riesame del Sistema di Governo Annuale prende in esame l'efficacia delle politiche e delle azioni intraprese, valutando:

- il grado di attuazione degli obiettivi del PSD e la coerenza con il PSA;
- la qualità percepita e misurata della didattica (SUA-CdS, opinioni degli studenti, esiti dei questionari e dei rapporti CPDS);

- la produttività scientifica e i risultati del monitoraggio della ricerca;
- le attività di terza missione attraverso repository di Ateneo IRIS/TM;
- l'efficienza del supporto amministrativo;
- indicazioni del PQA e del NdV;
- feedback esterni, incluse le raccomandazioni emerse dai processi di accreditamento e valutazione nazionale (ANVUR), e dei risultati delle analisi SWOT.

Come illustrato nel Manuale dei flussi informativi di Ateneo redatto dal PQA, i risultati del Riesame vengono formalizzati in uno specifico Rapporto, condiviso con gli organi collegiali del Dipartimento e poi trasmesso al PQA e al NdV, quindi agli OO.GG., per le rispettive competenze, mantenendo una logica di allineamento e integrazione con i sistemi centrali di AQ dell'Ateneo.

I risultati del Rapporto di Riesame, mediante analisi delle criticità e azioni correttive, consentono di avviare la circolarità della valutazione, attuando la logica del PDCA.

Punti di forza

- Organizzazione interna strutturata e aggiornata con delegati e gruppi di lavoro specifici, funzionali agli obiettivi strategici.
- Ottimizzazione dell'analisi dei dati per la redazione dei documenti chiave per il processo di AQ, con adozione di base dati unica mediante Cruscotto di Ateneo

Aree di miglioramento

- Impossibilità, al momento, di valutare pienamente i risultati del Piano Strategico 2024–2027, in quanto è stato realizzato solo il primo riesame annuale.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento SPPEFF dispone di un'organizzazione di Assicurazione della Qualità complessivamente adeguata a supportare il perseguimento dei propri obiettivi strategici in ambito di didattica, ricerca e terza missione. Sono formalmente istituite e operative una Commissione AQ Didattica, una Commissione AQ Ricerca e Terza Missione, nonché la Commissione Paritetica Docenti-Studenti. Sul sito web dipartimentale sono rese disponibili in modo trasparente le composizioni delle commissioni e la relativa documentazione, a testimonianza di un assetto organizzativo strutturato e tracciabile. Il Dipartimento si è inoltre dotato di una Commissione AQ per il Dottorato di Ricerca ed è supportato da un sistema di deleghe e gruppi di lavoro coerenti con gli obiettivi strategici dipartimentali.
- Il Dipartimento definisce e pianifica in modo strutturato le attività del personale tecnico-amministrativo. In attuazione della delibera del Consiglio di Amministrazione del 27/03/2023, il Dipartimento SPPEFF ha proceduto alla riorganizzazione del PTA articolandolo in cinque Unità Organizzative. La pianificazione delle attività delle UO avviene su base annuale mediante un'interazione strutturata tra la Direzione dipartimentale e il Responsabile Amministrativo di Dipartimento, in coerenza con gli obiettivi definiti dalla Direzione Generale di Ateneo.
- Il sistema di AQ del Dipartimento risulta coerente con le indicazioni e le linee guida del Presidio della Qualità di Ateneo, a loro volta allineate al modello AVA3. I documenti prodotti dalle Commissioni AQ (didattica, ricerca e terza missione, dottorato), dalla CPDS e dai gruppi di lavoro, una volta discussi e approvati in sede di Consiglio di Dipartimento, vengono trasmessi al PQA e al Nucleo di Valutazione per le rispettive valutazioni, garantendo un flusso informativo costante e strutturato con il livello centrale di Ateneo.
- All'interno dei documenti di monitoraggio e riesame annuale (es. il "Riesame Annuale del Sistema di Governo Dipartimentale – Anno 2024"), il Dipartimento effettua una verifica periodica del conseguimento degli obiettivi strategici, analizzando le criticità emergenti e definendo azioni di miglioramento. Tale attività dà evidenza dell'applicazione del ciclo PDCA, con un ruolo centrale svolto dalle Commissioni AQ per la didattica, la ricerca e la terza missione, dal Dottorato e dalla CPDS, che contribuiscono

attivamente alla redazione del riesame annuale dipartimentale.

- Il funzionamento complessivo del sistema di AQ e dell'organizzazione dipartimentale è sottoposto a riesame interno con cadenza annuale. Il raggiungimento o l'eventuale scostamento dagli obiettivi target previsti nel PSD può determinare revisioni dell'assetto organizzativo e del sistema di AQ, come dimostrato dall'ampliamento delle deleghe, dei gruppi di lavoro e delle commissioni, in coerenza con le linee guida del PQA, al fine di supportare azioni correttive e il miglioramento continuo secondo il ciclo PDCA.

Aree di miglioramento:

- La performance del personale tecnico-amministrativo e delle Unità Organizzative è valutata secondo quanto previsto dal "Regolamento per la valutazione della performance del personale dirigente e tecnico-amministrativo" di Ateneo, mediante report trasmessi attraverso la piattaforma FENICE. Tuttavia, non emerge un meccanismo strutturato che consenta di evidenziare in che modo gli esiti della valutazione della performance si traducano in interventi di riorganizzazione dei processi e delle funzioni del PTA a livello dipartimentale.
- Il format del documento di monitoraggio e riesame annuale dipartimentale, pur consentendo il monitoraggio puntuale dei singoli target, non prevede sezioni di sintesi finale dedicate alla restituzione complessiva dei risultati conseguiti nei tre ambiti della didattica, della ricerca e della terza missione. Tale assenza rende frammentata e complessa la lettura dell'andamento generale del Dipartimento nei tre macro-ambiti strategici.
- Nell'ambito della verifica del funzionamento del sistema di AQ e dell'organizzazione dipartimentale, non emerge una riflessione critica sul ruolo e sull'adeguatezza funzionale della Giunta di Dipartimento. L'analisi dei verbali relativi al periodo 2023-2025 evidenzia infatti come l'attività della Giunta risulti prevalentemente, se non esclusivamente, orientata al supporto delle procedure di attribuzione degli incarichi di insegnamento mediante contratti esterni, senza che emergano ulteriori ambiti di discussione o di indirizzo strategico, aspetto peraltro confermato anche in sede di visita.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di avviare una riflessione strutturata sul ruolo, sulle competenze e sull'adeguatezza funzionale della Giunta di Dipartimento, al fine di rafforzarne il contributo al governo strategico e al sistema di Assicurazione della Qualità, valorizzandone il ruolo nell'indirizzo, nel monitoraggio e nel miglioramento continuo delle attività dipartimentali.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1C] Piano Strategico Dipartimento SPPEFF 2024/27

Descrizione:Mappa strategica del Dipartimento SPPEFF per 2024/2027 differenziata per Linee strategiche (Linea 1: La ricerca come missione trainante, Linea 2: L'alta formazione generatrice di futuro e strumento di inclusione, Linea 3: La Terza Missione per una università al servizio del territorio, Linea 4: Internazionalizzazione: un Ateneo crocevia di incontri di paesi e culture diverse, Linea 5: Un rafforzato senso di comunità accademica per dipendenti e studenti, Linea 6: Sostenibilità, benessere e qualità degli spazi, Linea 7: La trasformazione digitale, la semplificazione e l'ottimizzazione dei processi) con indicazione di Obiettivi di base, Azioni, Indicatori e Target per il 2025, 2027 con baseline 2023.

Dettagli:Per AdC 2.4: vedasi pagg. 1-2 e 5-21

File:1C.pdf

- **Titolo:**[2C] Decreto Riorganizzazione Dipartimento SPPEFF

Descrizione:Articolazione del personale TAB in 5 U.O. con ruoli, FSP e relative declaratorie

Dettagli:Per AdC 2.2: vedasi pagg. 1-11

File:2C.pdf

-
- **Titolo:**[3C] Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo
Descrizione:Regolamento per la Valutazione della performance del personale dirigente e tecnico amministrativo (SMVP – Sistema di misurazione e valutazione della performance) che disciplina il procedimento di misurazione e di valutazione della performance
Dettagli:Per AdC 2.2: vedasi pagg. 1-4
File:3C.pdf
 - **Titolo:**[4C] Riesame di Governo del Dipartimento 2024
Descrizione:Riesame del Sistema di Governo del Dipartimento, con sezioni differenziate, corrispondenti alle 7 linee strategiche indicate nel PSD 2024-2027, con analisi degli obiettivi che riportano le azioni previste per il periodo oggetto del monitoraggio (1 gennaio – 31 dicembre 2024) per l'autovalutazione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, gli indicatori, il target previsto, i valori raggiunti dagli indicatori per il 2024, il grado di svolgimento delle azioni in vista del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, eventuali motivazioni in caso di mancato avviamento dell'azione e interventi correttivi.
Dettagli:Per AdC 2.5: vedasi pagg. 1-58
File:4C.pdf
 - **Titolo:**[5C] Relazione Risultati VQR 2015-2019 e Analisi Produzione Scientifica 2020-2022 Dipartimento SPPEFF
Descrizione:Analisi critica dei risultati del Dipartimento SPPEFF della Valutazione della Qualità della Ricerca 2015-2019 (VQR 2015-2019) con distinzione per Area e per aree bibliometriche e non bibliometriche. Analisi della Produzione Scientifica del Dipartimento SPPEFF nel triennio 2020-2022 con proiezioni per la VQR 2020-2024 e descrizione delle azioni intraprese e da intraprendere
Dettagli:Per AdC 2.4: vedasi pagg. 1-20
File:5C.pdf
 - **Titolo:**[6C] Rapporto di Riesame del Sistema di Governo di Dipartimento triennio 2021/23
Descrizione:Riesame delle Politiche strategiche del dipartimento nel triennio 2021/23 per Obiettivi, Indicatori, Target 2023 previsto in riesame 2022, Valori 2023 raggiunti ed Esito
Dettagli:Per AdC 2.3: vedasi pagg. 12-15
File:6C.pdf
-

Documenti a supporto

- **Titolo:**[1S] Relazione annuale del Nucleo di Valutazione di Ateneo 2024
Descrizione:descrizione delle attività annuali svolte dal Nucleo di Valutazione
Dettagli:Per AdC 2.1: vedasi pag. 98
File:1S.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 SPPEFF adotta una politica di gestione delle risorse economiche ispirata a criteri di trasparenza, equità e coerenza con la propria pianificazione strategica. Le modalità di definizione e distribuzione interna dei fondi sono conformi alle linee guida dell'Ateneo redatte dal PQA [1C] e tengono conto dei risultati ottenuti nelle tre missioni istituzionali: didattica, ricerca e impatto sociale. Il processo di allocazione delle risorse è coordinato dalla Direzione, con il supporto del Responsabile Amministrativo Dipartimentale (RAD), dell'AQ della Ricerca e della Terza Missione e AQ Didattica secondo quanto indicato nelle Linee guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità in Ateneo [2C].

Dal 2022 l'Ateneo ha introdotto un budget strategico per i Dipartimenti, volto a sostenere la Ricerca e la Terza Missione, garantendo pari opportunità e autonomia nelle scelte, secondo piani e indicatori misurabili [3C]. Pertanto, la proposta di piano finanziario dipartimentale viene elaborata annualmente, subordinatamente all'assegnazione del budget strategico da parte dell'Ateneo, e discussa in Giunta, per poi essere approvata dal Consiglio di Dipartimento. Le deliberazioni sono tracciabili e condivise tramite i canali informativi accessibili attraverso l'area riservata del sito dipartimentale (<https://workplace.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione/area-riservata/>).

Le risorse provenienti da FFO, Conto Terzi, Autofinanziamento e Budget Strategico sono distribuite secondo criteri chiari e condivisi, volti a garantire il sostegno alle priorità strategiche del Dipartimento mediante:

- Budget di previsione annuale in relazione alle attività/passività e al PSD;
- Budget di rendiconto annuale in relazione alle attività/passività e al PSD;
- Impegni di spesa relativi al funzionamento ordinario delle attività dipartimentali, con un rendiconto periodico trimestrale;
- Definizione dei criteri di allocazione delle risorse in relazione ai flussi finanziari ordinari (FFO, Conto Terzi, Autofinanziamento, Budget Strategico).

Le attività didattiche vengono finanziate tramite il fondo unico di Ateneo.

Gli overhead dei progetti finanziati vengono reinvestiti in servizi e infrastrutture comuni, in particolare nei laboratori, in strumenti per la ricerca e nei supporti digitali.

Le 5 unità amministrative dipartimentali garantiscono la tracciabilità, la rendicontazione e l'efficienza dei processi; è previsto un rendiconto periodico al Direttore e al RAD con cadenza mensile. Di interesse, il progetto Social Factory (<https://www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione/II-21-maggio-apre-la-Social-Factory/>) che ha previsto un investimento in attrezzature per la realizzazione di uno spazio condiviso di co-working destinato alla formazione dei dottorandi del Dipartimento SPPEFF.

Il Dipartimento promuove la partecipazione collegiale alle scelte economiche e assicura la trasparenza delle deliberazioni attraverso la verbalizzazione negli atti ufficiali e la pubblicazione delle decisioni rilevanti nella bacheca e sul sito web dipartimentale. Inoltre, monitora costantemente la coerenza tra risorse erogate e risultati ottenuti, mediante strumenti di autovalutazione e riesame, con il coinvolgimento delle Commissioni AQ-RD, AQ-DD e degli OO.GG.

E.DIP.3.2

Il Dipartimento SPPEFF, in linea con la pianificazione strategica 2024–2027, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti nei diversi ambiti istituzionali, definisce il proprio fabbisogno (garanzie, discipline base e caratterizzanti), tenendo anche conto delle istanze dei Coordinatori e dei professori ordinari afferenti al Dipartimento, delibera secondo un ordine di priorità. Annualmente il CdA assegna i punti organico ai Dipartimenti per il reclutamento di docenti applicando i criteri con i relativi indicatori definiti nella delibera quadro 2023/2025 (cfr. E.3.1) **[1S]**. In linea con il regolamento di Ateneo, nel momento in cui la disponibilità di personale strutturato risulti insufficiente a coprire l'intera offerta didattica, il Dipartimento ricorre all'attivazione di contratti di docenza a titolo oneroso, su fondi di Ateneo, selezionando docenti esterni. Tali incarichi sono rendicontati attraverso atti formali, con pubblicazione degli avvisi e tracciabilità delle assegnazioni.

Il monitoraggio della distribuzione del personale è realizzato dall'AQ-DD attraverso i documenti previsti dal processo di assicurazione della qualità della didattica (SMA e Riesame annuale dei CdS) e condiviso e deliberato in Consiglio di Dipartimento del 14/04/2025.

E.DIP.3.3

Il Dipartimento SPPEFF adotta una politica di valorizzazione del personale docente che si fonda sul riconoscimento del merito, in piena coerenza con la regolamentazione di Ateneo e con gli obiettivi delineati nel Piano Strategico 2024–2027. Il Dipartimento si impegna a rafforzare progressivamente i meccanismi di premialità, estendendoli a nuove aree di impegno (es. didattica innovativa, sviluppo di ambienti digitali, mentoring) e integrandoli con forme non economiche di riconoscimento. Ad esempio, per incentivare la produttività scientifica, dal 2019 viene data visibilità e riconoscimento sul sito al prodotto con migliore collocazione editoriale, sia di area bibliometrica sia di area non bibliometrica **[4C]**. È inoltre previsto un monitoraggio periodico dell'efficacia di tali strumenti, con eventuali revisioni sulla base dei risultati ottenuti (es. risultati VQR, indicatori Riesame).

In aggiunta agli incentivi previsti a livello centrale, il Dipartimento ha elaborato un Regolamento specifico per la distribuzione di incentivi alla ricerca scientifica **[5C]**. Il meccanismo premiale prevede l'attribuzione di risorse economiche a cadenza periodica, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, che sono stati approvati dal Consiglio di Dipartimento SPPEFF (seduta del 21/10/2020). Questo regolamento è concepito per sostenere non solo la progettualità e la qualità della produzione scientifica, ma anche l'impegno istituzionale dei docenti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro stimolante e motivante.

Inoltre, l'incentivazione riguarda anche il coinvolgimento attivo dei docenti in ruoli istituzionali, la promozione dell'internazionalizzazione e il contributo alla qualità dell'offerta formativa.

Coerentemente con quanto già previsto a livello di Ateneo (ovvero compensi aggiuntivi per l'attività didattica aggiuntiva nei corsi di laurea tradizionali e nei Corsi di laurea telematici o per la registrazione di videolezioni nei CdS tradizionali per il Repository di Ateneo **[2S]**), il Dipartimento si impegna a rafforzare progressivamente i meccanismi di premialità, estendendoli a nuove aree di impegno, come la didattica innovativa, lo sviluppo di ambienti digitali e il mentoring (es. Bando Service Learning cfr. E.DIP.4.2).

E.DIP.3.4

Il Dipartimento SPPEFF riconosce il ruolo fondamentale del personale tecnico-amministrativo nel garantire la qualità e l'efficienza delle attività di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione.

In coerenza con le Linee 5 e 7 del Piano Strategico 2024–2027, il Dipartimento promuove azioni di valorizzazione del personale, mirando a riconoscere e premiare il loro impegno e le loro competenze, anche al di là delle premialità economiche definite a livello centrale dall'Ateneo.

Ad oggi, il Dipartimento non dispone di un fondo interno specificamente destinato alla distribuzione di incentivi economici aggiuntivi al personale tecnico-amministrativo. Tuttavia, viene loro redistribuito il 5% del Conto Terzi di Dipartimento, sulla base dei criteri definiti dal Regolamento Conto Terzi di Ateneo **[3S]**. Inoltre, sono previste forme di riconoscimento non economico, che includono frequenza di corsi di formazione in ambito interdisciplinare, pass per servizi di Ateneo (es. CUS), partecipazione a eventi di rappresentanza istituzionale (rif. E.DIP.4.4). Queste iniziative, pur non contribuendo alla PEO, riconoscono il valore del lavoro svolto e contribuiscono anche a creare un senso di appartenenza e motivazione tra i membri del personale.

L'assegnazione di responsabilità organizzative, tramite incarichi specifici utili alla PEO, è effettuata in linea con le competenze individuali, garantendo che ogni membro del personale possa esprimere al meglio il proprio potenziale e contribuire attivamente alle strategie di sviluppo dei servizi (cfr. doc 4C punto E.DIP. 4.3).

Punti di forza

- Il Dipartimento adotta una gestione economica trasparente e partecipata, supportata da regolamenti chiari, tracciabilità e

condivisione delle decisioni.

- Sono attuate politiche di valorizzazione del personale, con incentivi sia economici che non economici, promuovendo motivazione e senso di appartenenza.

Aree di miglioramento

- L'assenza di un fondo interno strutturato limita le possibilità di incentivazione economica per il personale tecnico-amministrativo.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento SPPEFF ha attivato forme di premialità per il personale docente di natura non economica, finalizzate a valorizzarne la visibilità e la reputazione scientifica. In particolare, il Dipartimento promuove la diffusione dei prodotti della ricerca con la migliore collocazione editoriale, sia in ambito bibliometrico sia non bibliometrico, attraverso il sito web istituzionale, contribuendo così al riconoscimento pubblico delle migliori performance scientifiche annuali.
- Relativamente al personale tecnico-amministrativo, il Dipartimento non dispone di un budget specifico per incentivi e premialità, ma applica la redistribuzione del 5% dei ricavi derivanti dalle attività in Conto Terzi di Dipartimento, secondo i criteri definiti dal regolamento di Ateneo e con modalità di distribuzione operative, routinarie e accessibili su base volontaria a tutto il personale coinvolto. Il Dipartimento prevede inoltre ulteriori forme di riconoscimento non economico, quali l'accesso agevolato a servizi di Ateneo (ad esempio il CUS) e la partecipazione a eventi di rappresentanza istituzionale, volte a rafforzare il senso di appartenenza all'istituzione.

Aree di miglioramento:

- Non emerge una chiara evidenza documentale delle modalità con cui il Dipartimento SPPEFF definisce i criteri di ripartizione delle risorse economiche in relazione ai propri obiettivi strategici. Né nella documentazione messa a disposizione, né in sede di audit risulta presente un documento formalizzato che espliciti tali criteri a esito di una discussione collegiale interna. Nel "Budget strategico dipartimentale - anno 2025" è riportata la delibera di assegnazione delle risorse al Dipartimento, mentre nel documento di monitoraggio annuale del PSD 2024 ("Riesame Annuale del Sistema di Governo Dipartimentale - Anno 2024") si evidenzia che, "rispetto ai criteri di utilizzo del budget strategico dipartimentale 2023-2024 ed altre risorse, come da prassi consolidata di Dipartimento, il Direttore, sentiti i Delegati, propone al Consiglio di Dipartimento l'assegnazione delle risorse in funzione degli obiettivi del PSD" (pag. 5). Tale processo decisionale, pur operativo, necessita di una maggiore formalizzazione e tracciabilità.
- Non vi è evidenza di una documentazione che supporti una chiara e condivisa definizione dei criteri e delle modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente. In particolare, non è presente un documento programmatico che espliciti criteri e prospettive di medio-lungo periodo per la programmazione del personale docente. Inoltre, il Dipartimento SPPEFF definisce il proprio fabbisogno tenendo conto delle esigenze di copertura delle discipline di base e caratterizzanti, nonché delle istanze dei Coordinatori e dei professori ordinari afferenti al Dipartimento, deliberando secondo un ordine di priorità; tuttavia, non risulta documentata una discussione collegiale sui criteri adottati, né un atto formale che ne espliciti la definizione e che supporti, in modo trasparente, le decisioni assunte nelle delibere relative all'utilizzo delle risorse assegnate dall'Ateneo.
- Con riferimento al regolamento per la "Premialità e incentivi per le attività di ricerca del Dipartimento SPPEFF" (del 21 dicembre 2021), i criteri di ripartizione si basano, oltre che sulla valutazione del progetto presentato, anche sul numero complessivo di prodotti scientifici pubblicati, determinando un potenziale effetto premiante a favore dei ricercatori senior rispetto a quelli in fase iniziale di carriera. Non risulta inoltre evidente la discussione sulla definizione di tali criteri.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Parzialmente soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di definire, attraverso un processo formalizzato e trasparente, criteri chiari e condivisi per la distribuzione interna delle risorse economiche e di personale docente, fondati su indicatori espliciti e coerenti con gli obiettivi strategici del Dipartimento.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1C] Linee guida per la pianificazione strategica dei dipartimenti
Descrizione:Le Linee Guida per l'elaborazione dei Piani strategici di Dipartimento 2024-2027 sono state predisposte dal Presidio della Qualità di Ateneo e approvate nella seduta del 22/01/2024
Dettagli:sulla gestione e definizione delle risorse vedasi pag. 3
File:1C.pdf

- **Titolo:**[2C] Linee Guida per il sistema di AQ in Ateneo
Descrizione:Documento in cui viene descritta l'architettura del sistema AQ di Ateneo aggiornato nella seduta del CdA del 10/04/25 per tenere conto del nuovo modello AVA 3
Dettagli:si faccia riferimento all'allegato 5 che riporta i processi dell'assicurazione della qualità delle attività di ricerca e terza missione/impatto sociale. pagg. 65-69
File:2C.pdf

- **Titolo:**[3C] Budget strategico dipartimentale – anno 2025
Descrizione:Assegnazione delle risorse ai dipartimenti - delibera del CdA del 30/10/24
Dettagli:tutto il documento
File:3C.pdf

- **Titolo:**[4C] Verbale della COMMISSIONE AQ DELLA RICERCA DIPARTIMENTALE (CAQ-RD) del 7/06/2019
Descrizione:Verbale della discussione del punto Incentivi non economici per la produzione scientifica
Dettagli:Per AdC 3.3: vedasi pagg. 1-2
File:4C.pdf

- **Titolo:**[5C] Regolamento PREMIALITÀ E INCENTIVI PER LE ATTIVITÀ DI RICERCA DEL DIPARTIMENTO
Descrizione:Regolamento PREMIALITÀ E INCENTIVI PER LE ATTIVITÀ DI RICERCA DEL DIPARTIMENTO che disciplina l'attribuzione di premialità da attribuire a professori e ricercatori afferenti al Dipartimento di Scienze Psicologiche, Pedagogiche, dell'Esercizio Fisico e della Formazione (da qui in avanti DSPPEFF) per sostenere la produzione scientifica in linea con l'Obiettivo del Piano Strategico (2021-2023) correlato (5.2 Rafforzare la ricerca di base). Approvato nella seduta del Consiglio del Dipartimento del 21/12/2021
Dettagli:Per AdC 3.3: vedasi pagg. 1-4
File:5C.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[1S] Delibera quadro sulle politiche di reclutamento per il triennio 2023-2025 e programmazione annuale Professori e Ricercatori - 2023
Descrizione:Il documento è la delibera del CdA del 06/03/23, approvata previo parere del Senato Accademico, che stabilisce gli obiettivi, criteri e indicatori per l'attuazione delle politiche di reclutamento del personale docente.
Dettagli:per la definizione dei criteri vedasi pagg. 19-24
File:1S.pdf

- **Titolo:**[2S]: Regolamento per la disciplina del Fondo di ateneo per la premialità, ai sensi dell'art. 9 della legge 30 dicembre 2010 n. 240 Regolamento fondo premialità
Descrizione:Regolamento per incentivazione docenti e personale TAB - D.R. n. 5758/2023
Dettagli:vedasi artt. 5-6

File:2S.pdf

- **Titolo:**[3S] Regolamento di Ateneo per le prestazioni conto terzi

Descrizione:Regolamento di Unipa che disciplina le attività retribuite e le prestazioni erogate da docenti e personale TAB con determinazione e ripartizione delle tariffe e dei corrispettivi (Art. 5)

Dettagli:Documento 1S Allegato

File:3S.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

Il Dipartimento dispone di personale docente e ricercatore numeroso e diversificato che supporta le attività istituzionali e la pianificazione strategica. Nel 2025 il Dipartimento conta 93 tra docenti e ricercatori, suddivisi in: 28 Professori Ordinari, 46 Professori Associati, 10 Ricercatori a tempo determinato (art. 24 L.240/10) e 9 Ricercatori universitari. Inoltre, ci sono 52 dottorandi di ricerca, che rappresentano un importante bacino per gli sviluppi della ricerca dipartimentale.

Queste risorse permettono al Dipartimento di:

- garantire una parziale copertura degli insegnamenti nei corsi di studio attivati a Palermo, Agrigento e Trapani;
- assicurare la presenza di docenti strutturati in quasi tutti i corsi obbligatori;
- sostenere lo sviluppo e il coordinamento di master (n=4) e corsi di perfezionamento (n=1);
- mantenere una produzione scientifica crescente, migliorando la qualità e la quantità dei prodotti sia in ambito bibliometrico (Q1-Q2) sia non bibliometrico (fascia A, monografie);
- contribuire a progetti interdisciplinari e iniziative di terza missione ad alto impatto sociale e territoriale.

Tuttavia, come evidenziato nel PSD 2024–2027 **[1C]** e nel documento di Riesame del Sistema di Governo Dipartimentale, il Dipartimento segnala alcune criticità che influenzano l'equilibrio tra risorse disponibili e carichi di lavoro, ovvero:

- disallineamento tra l'offerta formativa in crescita e il carico didattico sostenuto da un numero limitato di docenti in alcuni SSD (Seduta SA del 6 Maggio 2025) **[1S]**;
- incremento sostanziale del ricorso ai contratti esterni (n=88 nel AA 2024/25 di cui oltre il 50% per la copertura dei TPV previsti all'interno dell'OF dei corsi di laurea abilitanti L24/LM51 **[2S]**;
- elevato impegno didattico dovuto all'attivazione di nuovi CdS e al forte contributo dei docenti nella gestione dei corsi abilitanti.

Per affrontare queste esigenze il Dipartimento ha attuato politiche di reclutamento attive, anche attraverso mobilità interdipartimentale, e previsto misure di potenziamento del personale, in base all'analisi dei fabbisogni per SSD e ai piani di sviluppo dei CdS e della ricerca **[1C]**. Il Dipartimento ha inoltre promosso la valorizzazione dei dottorandi attraverso [piani formativi](#) ad hoc e supporto alla carriera scientifica

La dotazione attuale, pur con alcune aree di miglioramento, è coerente con l'attuazione del PSD e con le attività istituzionali, grazie a una programmazione attenta e dinamica basata su dati di monitoraggio e valutazioni interne **[2C]** e sui suggerimenti che provengono da stakeholder e parti interessate.

E.DIP. 4.2

Il Dipartimento promuove attivamente la formazione e l'aggiornamento continuo del personale docente e dei tutor didattici, con particolare attenzione all'innovazione metodologica e all'uso di tecnologie digitali. Queste attività si inseriscono in una strategia di miglioramento della qualità dell'insegnamento coerente con il PSD 2024–2027 **[1C]**.

In particolare, il Dipartimento:

- incoraggia la partecipazione a iniziative promosse a livello di Ateneo, in particolare quelle organizzate dal Centro di Ateneo per l'Innovazione e il Miglioramento della Didattica Universitaria (TLC-CIMDU), con aumento della partecipazione dei docenti a incontri formativi sulle didattiche innovative (a fronte del 10% del 2023, si attesta al 38% nel 2024);
- promuove momenti formativi interdipartimentali per una didattica innovativa e interdisciplinare, coniugando il miglioramento dell'esperienza didattica ai principi di sostenibilità e benessere della comunità accademica (a titolo di esempio, il Dipartimento nel 2024 ha per la prima volta realizzato in Ateneo la Fiera di comunità, con attivazione di laboratori diffusi sul Campus, coinvolgendo quattro differenti dipartimenti, il centro di sostenibilità di Ateneo e il CIMDU) **[3S]**;
- promuove momenti formativi interni per la diffusione di pratiche didattiche innovative e tecnologie inclusive (tra gli altri il progetto di Service Learning per gli A.A. 2023/24 e 2024/25 a valere sul bando competitivo d'Ateneo n. 53702 del 14/04/2023);
- sostiene i tutor della didattica con attività di coordinamento e formazione ([AA 2023/24 n=12 e nel 2024/25 n=16](#));
- valorizza la produzione di materiali didattici digitali e multimediali, incentivando contenuti fruibili anche in modalità asincrona (es., progetto Edunext);
- incentiva la partecipazione dei docenti alle attività del progetto MENTORE di Ateneo, a cui aderisce il 5% dei docenti.

Il Dipartimento monitora la partecipazione alle attività formative attraverso report periodici e utilizza i risultati dei questionari degli studenti per orientare le aree prioritarie di aggiornamento didattico **[3C]**. Queste azioni sono coerenti con le linee strategiche d'Ateneo e rappresentano un investimento nella qualità dell'offerta formativa. Le iniziative promosse dall'Ateneo risultano essere efficaci per il conseguimento delle strategie dipartimentali.

E.DIP. 4.3

Il Dipartimento conta 26 unità di personale TAB (n=6 categoria B; n=14 categoria C; n=6 categoria D). Dal 2021 si è registrata una crescita, in particolare nell'area tecnica. Tuttavia, le risorse attuali non sono commisurate alle sfide della programmazione strategica, poiché l'aumento delle attività didattiche e di ricerca ha comportato un aggravio degli oneri amministrativo-gestionali.

Il Dipartimento evidenzia nel PSD alcune criticità, quali il sottodimensionamento numerico rispetto al fabbisogno e la necessità di potenziare figure specialistiche per la progettazione europea e la digitalizzazione dei processi.

Per affrontare queste criticità, il Dipartimento ha:

- avviato una ricognizione delle competenze e dei fabbisogni interni **[4C]**.
- promosso la formazione continua del personale in aree strategiche **[4S]**.
- adottato forme di coordinamento interfunzionale per una maggiore flessibilità operativa.

E.DIP. 4.4

La formazione del personale TAB è erogata attraverso corsi proposti dall'Ateneo, su tematiche chiave come l'utilizzo di piattaforme digitali e la gestione di progetti di ricerca. Tutto il processo e la banca dati informativa sono catalogati sul "Portale Formazione" disponibile in area intranet. Sono a disposizione estrazioni per anno del numero di ore e di persone coinvolte nei diversi filoni tematici formativi, da cui si evince un andamento in continua crescita dal 2020 del numero di ore complessive di formazione seguita dal personale TAB del Dipartimento.

Il RAD monitora la partecipazione alla formazione tramite la redazione di report annuali, il confronto con il Settore Risorse Umane dell'Ateneo per l'individuazione di bisogni formativi specifici e la raccolta di feedback sulle ricadute operative della formazione svolta.

E.DIP. 4.5

Il Dipartimento dispone di strutture e risorse in linea con le proprie funzioni istituzionali e la pianificazione strategica **[1C]**. Nella sede di Palermo la didattica è garantita attraverso 5 aule a uso esclusivo e più di 30 aule assegnate dall'Ateneo annualmente in base alle

specifiche esigenze formative, su proposta del delegato alla Didattica dipartimentale al delegato del Rettore ai servizi logistico-organizzativi connessi all'offerta formativa. Nei Poli di Trapani e Agrigento sono utilizzate aule condivise per i vari corsi di studio.

Tutte le aule sono attrezzate con computer e sistemi di videoproiezione, connesse a Internet ad alta velocità. Tuttavia, permangono criticità legate alla carenza di spazi e infrastrutture connesse con il crescente numero delle iscrizioni.

Il Dipartimento ha investito nel potenziamento dei servizi di orientamento e tutorato e sta allestendo un'aula multimediale per attività di registrazione e didattica digitale assistita (progetto Edunext). Inoltre, dispone di 10 laboratori di ricerca (<https://www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione/struttura/laboratori.html>) dedicati a diverse aree scientifiche, con attrezzature che consentono attività sperimentali avanzate, a cui i dottorandi hanno accesso.

Sono stati effettuati investimenti anche in infrastrutture tecnologiche e l'allestimento dell'aula di co-working destinata ai dottorandi, come previsto tra gli obiettivi del PSD (progetto Social Factory - <https://www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione/Il-21-maggio-apre-la-Social-Factory/>).

E.DIP. 4.6

L'intranet dipartimentale offre accesso rapido alla modulistica per pratiche amministrative, con supporto personalizzato per la gestione di progetti. Il Dipartimento è all'avanguardia nel supporto ai docenti per la comunicazione e la terza missione, con un database delle iniziative di public engagement (<https://www.unipa.it/dipartimenti/sc.psicol.pedag.edellaformazione/third-mission/>).

Il Dipartimento ha recepito le indicazioni dell'Ateneo per la digitalizzazione di processi relativi a missioni, incarichi extraistituzionali e acquisti adottando la piattaforma DMS.

Il Dipartimento fornisce inoltre supporto funzionale alle diverse componenti come di seguito descritto.

Supporto ai docenti e ricercatori:

- Servizi amministrativi dedicati;
- Supporto alla progettazione di bandi di ricerca (Gruppi di lavoro dipartimentali).

Supporto ai dottorandi:

- Accesso ai laboratori e risorse bibliografiche;
- Formazione metodologica avanzata e specialistica per le varie aree.

Supporto agli studenti:

- Tutor della didattica per affiancamento allo studio e orientamento accademico;
- Servizi di inclusione e supporto personale.

Area Terza missione:

- Supporto per la gestione delle convenzioni e assistenza nella rendicontazione delle attività.

L'Ateneo effettua un monitoraggio periodico dell'efficacia dei servizi erogati dai Dipartimenti attraverso questionari e report annuali (ad esempio progetto Good Practice di Ateneo). Il Dipartimento è impegnato nel miglioramento continuo della qualità dei servizi e nella loro accessibilità, rispondendo ai bisogni diversificati dell'utenza e all'ampliamento delle attività formative, scientifiche e sociali.

Punti di forza

- Notevoli investimenti nella manutenzione e nel miglioramento di spazi, attrezzature ed infrastrutture dipartimentali.

Aree di miglioramento

- Maggiore equilibrio nella disponibilità di risorse umane tra i vari settori, compatibile con le traiettorie di crescita dipartimentale.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento dispone di un ampio organico docente, che consente di garantire l'erogazione dei Corsi di Studio e dei relativi insegnamenti non solo presso la sede principale di Palermo, ma anche nei poli territoriali di Trapani e Agrigento. La recente

attivazione di due ulteriori Corsi di Studio dimostra la capacità del Dipartimento di sostenere l'ampliamento dell'offerta formativa e di rispondere in modo flessibile alle esigenze didattiche su più sedi.

- Il Dipartimento promuove e monitora, attraverso una specifica delega, la partecipazione del personale docente a iniziative di aggiornamento didattico nelle diverse discipline, con particolare attenzione alle metodologie didattiche innovative, in coerenza con l'obiettivo 2.1 e con l'indicatore d) ("Percentuale dei docenti che hanno partecipato ad incontri formativi sulle didattiche innovative"). Tale indicatore evidenzia un significativo incremento della partecipazione, passando dal 10% nel 2023, al 38% nel 2024, valore prossimo al target previsto per il 2025. È inoltre rilevante la promozione della partecipazione dei docenti del Dipartimento al progetto "Mentore per la didattica", di cui l'Ateneo è capofila a livello nazionale.
- Il personale tecnico-amministrativo ha accesso a un'offerta strutturata di corsi di formazione e aggiornamento di Ateneo, disponibili tramite il Portale della Formazione, in particolare sull'utilizzo delle piattaforme digitali interne, sulle procedure amministrative e sulla gestione dei progetti di ricerca. La partecipazione alle iniziative formative è formalmente monitorata dal Responsabile Amministrativo di Dipartimento, che redige un report annuale e si confronta con il Settore Risorse Umane di Ateneo per il feedback e la definizione dei fabbisogni formativi.
- Il Dipartimento SPPEFF dispone, presso la sede di Palermo, di cinque aule ad uso esclusivo, cui si aggiungono aule di Ateneo assegnate annualmente sulla base della programmazione centrale dell'offerta formativa, a seguito di richiesta del Delegato alla Didattica dipartimentale al Delegato del Rettore ai servizi logistico-organizzativi. Nell'ambito del progetto Edunext, il Dipartimento ha potenziato i servizi di orientamento e tutorato ed è in fase di allestimento un'aula multimediale per la registrazione della didattica. In ambito di ricerca, è documentata sul sito web dipartimentale la presenza di dieci laboratori dedicati alle diverse aree scientifiche, a supporto delle attività di ricerca sperimentale e accessibili a docenti, ricercatori e dottorandi. È inoltre di recente istituzione uno spazio open space destinato al co-working dei dottorandi (Social Factory), in coerenza con l'obiettivo 6.1 del PSD. In sede di visita è stata altresì riscontrata la realizzazione di spazi dedicati al benessere psicofisico, nell'ambito del progetto PROBEN, inclusi ambienti dedicati all'allattamento.
- Il Dipartimento mette a disposizione una intranet dipartimentale che facilita l'accesso alla modulistica e fornisce supporto personalizzato alla gestione dei progetti. È attivamente impegnato nella digitalizzazione dei processi amministrativi, attraverso l'adozione della piattaforma DMS, e garantisce un ampio ventaglio di servizi a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti, che spaziano dall'assistenza amministrativa al supporto alla ricerca, dalla formazione avanzata ai servizi di tutorato e inclusione. Particolare attenzione è inoltre riservata alle attività di terza missione, mediante strumenti dedicati alla gestione delle convenzioni e alla rendicontazione delle iniziative di public engagement.

Aree di miglioramento:

- Il Dipartimento presenta criticità in termini di sostenibilità dell'offerta formativa complessiva. Nonostante gli obiettivi strategici dichiarino il rafforzamento del personale docente, la pianificazione prevista dal Piano Strategico di Dipartimento affronta solo in modo limitato l'incremento del personale strutturato, con riferimento esplicito soltanto alla Linea 2 in ambito didattico. Gli indicatori relativi alla percentuale di docenti di riferimento nei settori scientifico-disciplinari di base e caratterizzanti mostrano un valore pari al 65%, inferiore al target previsto per il 2025 (68%), evidenziando la necessità di consolidare la dotazione di docenti di ruolo per garantire la continuità e la qualità dei percorsi formativi.
- Sul piano territoriale, permangono criticità nella copertura degli insegnamenti, in particolare nei poli di Palermo, Agrigento e Trapani, dove si registra un ricorso significativo a contratti di insegnamento esterni. Sebbene tale ricorso sia in parte giustificato dalla necessità di coinvolgere professionisti esterni per attività di tirocinio e laboratori connessi ai CdS abilitanti, la pianificazione strategica non prevede misure sufficienti per rafforzare il personale strutturato sui diversi poli. Questa situazione limita la stabilità dell'offerta formativa e la continuità didattica, rendendo necessario un intervento mirato per garantire uniformità di qualità e disponibilità dei docenti su tutti i poli.
- Nei poli territoriali di Trapani e Agrigento il Dipartimento non dispone di aule ad uso esclusivo, ma utilizza spazi condivisi con altri

Dipartimenti, con ricadute sull'adeguatezza complessiva delle infrastrutture a supporto dell'attività didattica. Le analisi disponibili evidenziano infatti una non piena adeguatezza di aule, laboratori e postazioni informatiche, criticità che persistono anche in relazione all'aumento delle immatricolazioni. Coerentemente, il livello di soddisfazione degli studenti rispetto alla qualità delle strutture e degli spazi si attesta su valori significativamente inferiori rispetto ai target definiti dal Dipartimento, segnalando la necessità di interventi strutturali e programmati in questo ambito.

- Il Dipartimento dichiara di monitorare la qualità e l'efficacia dei servizi erogati attraverso strumenti di rilevazione centralizzati; tuttavia, non risulta disponibile una documentazione che consenta di valutare il livello di partecipazione degli studenti e dei membri del Dipartimento, sia presso la sede centrale sia nei poli territoriali, né di analizzare in modo sistematico i risultati sulla qualità percepita dei servizi. Non emerge inoltre come tali informazioni siano utilizzate in modo strutturato all'interno del ciclo di miglioramento continuo (PDCA) per la revisione e l'ottimizzazione dei processi e dei servizi offerti.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda di formalizzare i processi di riorganizzazione del personale tecnico-amministrativo e le modalità di promozione, partecipazione e monitoraggio delle iniziative di formazione e aggiornamento, nonché di rendere sistematici ed espliciti i meccanismi di rilevazione e analisi della qualità percepita dei servizi dipartimentali, in una logica di miglioramento continuo.
- Si raccomanda di consolidare la dotazione di personale docente strutturato del Dipartimento, in modo da garantire continuità e qualità dei percorsi formativi, dal momento che gli indicatori attuali evidenziano che la percentuale di docenti di riferimento nei settori scientifico-disciplinari di base e caratterizzanti è inferiore al target previsto per il 2025, comportando la necessità di integrare in modo più deciso il potenziamento del personale di ruolo all'interno della pianificazione strategica.

Buona Prassi:

- Creazione di spazi dipartimentali dedicati al benessere psicofisico della comunità accademica (quali, ad esempio, lo spazio allattamento) e di ambienti di co-working e coesione per i dottorandi (Social Factory), a supporto dell'inclusione, della qualità della vita lavorativa e della collaborazione interdisciplinare.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1C] Piano Strategico Dipartimento SPPEFF 2024/27

Descrizione:Mappa strategica del Dipartimento SPPEFF per 2024/2027 differenziata per Linee strategiche (Linea 1: La ricerca come missione trainante, Linea 2: L'alta formazione generatrice di futuro e strumento di inclusione, Linea 3: La Terza Missione per una università al servizio del territorio, Linea 4: Internazionalizzazione: un Ateneo crocevia di incontri di paesi e culture diverse, Linea 5: Un rafforzato senso di comunità accademica per dipendenti e studenti, Linea 6: Sostenibilità, benessere e qualità degli spazi, Linea 7: La trasformazione digitale, la semplificazione e l'ottimizzazione dei processi) con indicazione di Obiettivi di base, Azioni, Indicatori e Target per il 2025, 2027 con baseline 2023.

Dettagli:Per AdC 4.1: vedasi pagg. 1-6

File:1C.pdf

- **Titolo:**[2C] Riesame di Governo del Dipartimento 2024

Descrizione:Riesame del Sistema di Governo del Dipartimento, con sezioni differenziate, corrispondenti alle 7 linee strategiche indicate nel PSD 2024-2027, con analisi degli obiettivi che riportano le azioni previste per il periodo oggetto del monitoraggio (1 gennaio – 31 dicembre 2024) per l'autovalutazione del livello di raggiungimento di ciascun obiettivo, gli indicatori, il target previsto, i valori raggiunti dagli indicatori per il 2024, il grado di svolgimento delle azioni in vista del raggiungimento dell'obiettivo prefissato, eventuali motivazioni in caso di mancato avviamento dell'azione e interventi correttivi.

Dettagli:Per AdC 4.1: vedasi pagg. 1-43

File:2C.pdf

- **Titolo:**[3C] Relazione CPDS

Descrizione:Relazione annuale che rientra nelle attività di monitoraggio dell'offerta formativa, della qualità della didattica, dell'attività di professori e ricercatori al servizio degli studenti e eventuali reclami di questi ultimi. Per ogni CdS sono specificati punti di forza e di debolezza e possibili azioni di miglioramento dei CdS

Dettagli:Per AdC 4.2: vedasi pagg. 9-124

File:3C.pdf

- **Titolo:**[4C] Nuovo organigramma Dipartimento SPPEFF

Descrizione:Proposta del nuovo organigramma del Dipartimento SPPEFF avanzata dal Direttore del Dipartimento SPPEFF nell'ambito delle attività di pianificazione strategica e di riorganizzazione del personale del Dipartimento SPPEFF, di concerto con il RAD del Dipartimento, che ha condiviso la visione e il palinsesto degli obiettivi annuali 2025, sentite le UO e sentito il personale. Tale proposta è indirizzata al Direttore Generale dell'Università di Palermo e alla Dirigente Dell'Area Risorse Umane.

Dettagli:Per AdC 4.3: vedasi pagg. 1-2

File:4C.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[1S] Verbale del SA del 6 Maggio 2025

Descrizione:lista di SSD relativa alla misura "SSD con elevato impegno didattico in relazione al numero di docenti" sulla base degli indicatori stabiliti con la delibera CdA n. 05/01 del 4 aprile 2023;

Dettagli:Per AdC: 4.1: vedasi pag. 23

File:1S.pdf

- **Titolo:**[2S] DL n. 654 del 5 luglio 2022

Descrizione:Laurea Magistrale abilitante alla professione di Psicologo - Classe LM-51 (Attuazione articoli 1 e 3 della Legge 8 novembre 2021, n. 163)

Dettagli:Per AdC: 4.1: vedasi intero documento

File:2S.pdf

- **Titolo:**[3S] Locandina Evento Fiera di Comunità 2024

Descrizione:Laboratori per la sostenibilità, la cura degli spazi e l'inclusione nel campus, promossa dal Dipartimento SPPEFF in collaborazione con altri dipartimenti di Ateneo, il Centro di Sostenibilità di Ateneo e il CIMDU.

Dettagli:Per AdC: 4.2: vedasi intero documento

File:3S.pdf

- **Titolo:**[4S] Tabella monitoraggio formazione TAB

Descrizione:Tabella con il monitoraggio delle attività di formazione svolte dal personale TAB nel 2024, che riporta sia il titolo dell'attività di formazione sia il numero di unità di personale del Dipartimento SPPEFF che ha seguito ogni attività di formazione

Dettagli:Per AdC: 4.3: vedasi intero documento

File:4S.jpeg



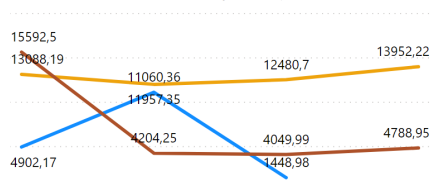
Andamento KPI Dipartimento

Riferimento
AVA3

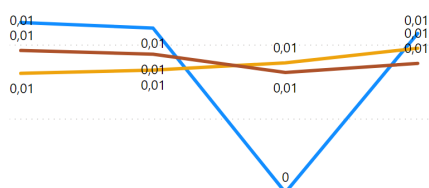
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

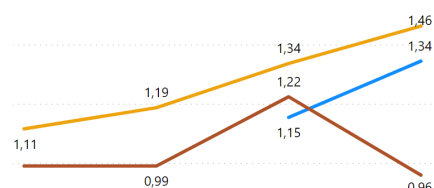
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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): Parzialmente soddisfacente

Indicatori (eventuale commento):

Si registra una prevalenza di andamenti e confronti negativi.