

Università degli Studi di Napoli Federico II
Settimana di visita istituzionale 01-05 dicembre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Ingegneria Industriale

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 Ingegneria Industriale (DII - www.dii.unina.it), attivo dal primo gennaio 2013, raccoglie l'eredità culturale dei disciolti dipartimenti di: Energetica, Termofluidodinamica applicata e Condizionamenti ambientali, Ingegneria Aerospaziale, Ingegneria Economico-Gestionale, Ingegneria Navale, Meccanica ed Energetica.

Il DII ricopre un ruolo di importanza internazionale nel panorama della didattica, della ricerca e del trasferimento tecnologico. Convivono al suo interno diversi interessi che, spaziando dalla ingegneria gestionale, ingegneria navale, all'aerospazio, passando per l'ingegneria meccanica in tutte le sue declinazioni, sono tutti, coerentemente con gli obiettivi del progetto "[Dipartimento di Eccellenza 2023-2027](#)", coinvolti nei temi della transizione energetica e della mobilità sostenibile nella consapevolezza della **centralità di tali tematiche nello sviluppo economico e sociale del territorio**.

L'affinità e la contiguità di competenze e saperi dei docenti e dei ricercatori che afferiscono al Dipartimento è testimoniata dalla consolidata esperienza di collaborazioni scientifiche e didattiche in progetti di ricerca, nei Corsi di Studio, nel Corso di Dottorato e nei master. Il DII opera valorizzando il proprio capitale umano, economico e strutturale ([1], pp.10-17), assumendo come strumento di gestione la valutazione della qualità della didattica, della ricerca, della terza missione/impatto sociale, nonché della propria organizzazione gestionale, e si pone come attrattore di risorse umane e finanziarie nel panorama nazionale ed internazionale, **in coerenza con le linee programmatiche di Ateneo ([UNINA NEXT 2021-2026](#))**.

Il DII ambisce a consolidare e potenziare il proprio ruolo nei settori della formazione, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, valorizzando la propria identità interdisciplinare. In quest'ottica, **le principali missioni**, in accordo con il [Piano Strategico di Ateneo](#) (PSA) e il [PTSP 2024-26 del DII](#) ([1], p.2) sono:

- rafforzare l'internazionalizzazione dell'offerta formativa, con attenzione ai percorsi di alta qualificazione;
- ridurre la dispersione degli studenti, mediante azioni mirate al miglioramento della continuità formativa e del supporto allo studio;
- attrarre e reclutare personale di elevato profilo scientifico, consolidando le aree di eccellenza del Dipartimento e promuovendo la crescita e la valorizzazione di giovani talenti;
- aumentare il coinvolgimento in programmi di ricerca a livello internazionale, su tematiche di elevato impatto strategico;
- posizionarsi in modo competitivo e paritario in reti di laboratori di ricerca, collaborando con strutture riconosciute a livello internazionale per l'eccellenza scientifica;
- consolidare e ampliare le collaborazioni con il sistema industriale, sia nazionale che internazionale, promuovendo anche iniziative imprenditoriali ad alta intensità di conoscenza.

La pianificazione dipartimentale è una procedura consolidata nel DII, visto che il Dipartimento aveva già redatto un [PTSP per il periodo 2021-2023](#). Inoltre, nella definizione della **visione dipartimentale** si è sempre dato spazio al dialogo con gli stakeholder, attraverso l'organizzazione biennale dell'incontro "ScambioDIIdee" [2], importante occasione di confronto con il mondo produttivo, istituzionale e sociale. Il DII coinvolge gli stakeholder e li informa sulle linee principali di ricerca e sui risultati ottenuti, attraverso

workshop, seminari, partecipazione a progetti congiunti ([1], p.7).

E.DIP.1.2

La pianificazione strategica del DII è stata sviluppata partendo da un'attenta ricognizione del contesto di riferimento, prendendo in esame le attività relative alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale. Tale analisi ha consentito di evidenziare i principali punti di forza, le aree suscettibili di miglioramento, nonché i rischi e le opportunità derivanti dal contesto ([1], pp.19-38).

Il [Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione \(PTSP\) 2024-2026](#) costituisce uno strumento strategico fondamentale per definire e orientare le linee di sviluppo specifiche, nonché le azioni necessarie per il loro raggiungimento ([1], pp.39-54). Tale PTSP è stato elaborato da un'apposita Commissione formata da Direttore, ViceDirettore, referente AQ dipartimentale, delegati di Mission e Capiufficio, e approvato in due fasi dal Consiglio di Dipartimento (CdD) [3-4] **ed è reso pubblico attraverso la pubblicazione sul sito del Dipartimento.**

Le aree di miglioramento e gli obiettivi individuati risultano in continuità con quanto delineato nel PTSP 2021-2023 [5] e nel Rapporto di Riesame dipartimentale [6] redatto e approvato nell'aprile del 2024, in coerenza con gli indirizzi contenuti nel PSA. L'identificazione degli obiettivi e la definizione delle linee guida in ambito scientifico, didattico e di terza missione/impatto sociale sono state effettuate in conformità alla [Politica per la Qualità dell'Ateneo](#) e nel rispetto delle linee guida Anvur. Tutta la documentazione citata è stata valutata dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) ed è consultabile sul sito del DII, nella sezione [Dipartimento](#), quindi accessibile alle parti interessate interne ed esterne.

E.DIP.1.3

Le attività di collaborazione intraprese dal DII evidenziano una solida capacità di **interazione con il contesto esterno e una strategia consolidata di valorizzazione delle relazioni con il territorio e il sistema produttivo**. L'elevato numero di **accordi formalizzati**, la varietà delle tipologie contrattuali e l'importante volume economico dei progetti finanziati confermano la proattività del Dipartimento nel promuovere e consolidare rapporti con enti pubblici, aziende private e istituzioni a livello nazionale e internazionale ([1], pp.6-7).

L'organizzazione di eventi strutturati come ScambioDIIdee [2] e l'adozione di un approccio sistemico orientato agli stakeholder ([1], p.7) permettono un costante allineamento delle strategie dipartimentali con i bisogni emergenti del territorio, contribuendo allo sviluppo di percorsi formativi e attività di ricerca coerenti con le dinamiche del mondo del lavoro e dell'innovazione.

Dal punto di vista quantitativo, il numero complessivo di accordi e convenzioni (oltre 212 negli ultimi tre anni) testimonia un'elevata intensità di interazione; dal punto di vista qualitativo, la partecipazione negli ultimi 3 anni a 105 progetti finanziati per un valore superiore a 25 milioni di euro rappresenta un indicatore chiave della [capacità del Dipartimento di attrarre risorse](#) e di posizionarsi come interlocutore scientifico-tecnologico affidabile a livello nazionale e internazionale ([1], pp.6-7, 30-31).

Le politiche di apertura e collaborazione adottate dal Dipartimento si configurano come elemento strutturale e distintivo della sua missione istituzionale, contribuendo al perseguimento degli obiettivi della [terza missione/impatto sociale](#).

Tutte le attività sono oggetto di un monitoraggio continuo, grazie alla presenza di delegati di Mission nominati in seno al CdD, che, d'intesa con il Direttore, hanno costituito dei gruppi di lavoro che operano in maniera continuativa, in sinergia con il [gruppo AQ dipartimentale](#), assicurando supporto efficace al Direttore e agli organi dipartimentali.

E.DIP.1.4

Gli obiettivi del Dipartimento sono allineati a quelli di Ateneo ([1], pp.55-61) e declinati in azioni con definizione di responsabili, indicatori e target, di tempistica e risorse a supporto. Il processo di governance e di Assicurazione della Qualità (AQ) dipartimentale si integra strettamente con il supporto fornito dal PQA e con il potenziamento degli strumenti di monitoraggio, reso possibile grazie all'aggiornamento e alla valorizzazione dei database di Ateneo. **Questo sistema consente al Dipartimento di garantire che gli obiettivi in ambito formativo, ricerca e terza missione/impatto sociale siano plausibili, coerenti con la visione e le strategie del Dipartimento stesso, nonché allineati alle politiche generali dell'Ateneo.**

Nell'ambito della Didattica e del Servizio agli Studenti, il DII pone particolare attenzione al miglioramento continuo della qualità dell'offerta formativa e dell'esperienza degli studenti. Le azioni previste nel PTSP 2024-2026 mirano a rafforzare i servizi di supporto agli studenti e ai dottorandi, promuovere l'internazionalizzazione dei percorsi formativi, ridurre il tasso di abbandono, favorire una maggiore regolarità nelle carriere e contribuire alla costruzione di un ambiente di apprendimento sempre più inclusivo, stimolante e accogliente.

Nell'ambito della ricerca il DII ha compiuto un importante sforzo negli ultimi anni, culminato con il riconoscimento dell'eccellenza nella VQR3, distinguendosi per l'impegno nella crescita accademica e nella valorizzazione della ricerca, come evidenziato dalle classifiche internazionali ([1], p.28). Una testimonianza concreta del valore centrale attribuito alla ricerca e della sua crescita nel tempo è

raccontata da un [volume edito da Springer](#) in occasione del decennale dalla fondazione del Dipartimento, che documenta l'evoluzione della produzione scientifica e l'integrazione progressiva di gruppi disciplinari con background differenti. L'attenzione all'attività di ricerca è stata crescente e costante, indirettamente certificata dalle valutazioni ricevute dai prodotti [nelle tre edizioni della VQR](#). Permane come area di miglioramento la mitigazione della scarsità di progetti interdisciplinari, che rimangono ancora non strutturati in modo stabile e organico.

Nel triennio coperto dalla precedente programmazione (2021-2023) [5], il Dipartimento ha intensificato il proprio impegno nell'engagement con gli stakeholder territoriali e nel coordinamento delle attività di trasferimento della conoscenza. I risultati ottenuti in vari ambiti di Terza Missione sono stati monitorati attentamente, e si è riscontrato un sostanziale allineamento degli indicatori di performance con i valori di Ateneo. In parallelo, è stato avviato un processo organizzativo volto a censire con continuità le attività di Terza Missione, usufruendo del modulo IRIS/Resource-Management per il Public Engagement e la Formazione Continua. Sebbene questi risultati siano significativi, è necessario consolidarli e farli progredire, trasformando il censimento delle attività in uno strumento di monitoraggio sistematico.

Le politiche e gli obiettivi di sviluppo descritti nel PTSP 2024-2026 risultano coerenti con le risorse umane disponibili, grazie a una strategia di reclutamento mirata [7-8], finalizzata all'inserimento di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo con competenze adeguate a potenziare l'offerta formativa e la produzione scientifica del Dipartimento, nonché con le strutture. **Per garantire la coerenza tra le risorse e gli obiettivi** sono sistematicamente effettuati incontri tra Direttore, delegati, gruppi di lavoro, gruppo AQ e capufficio nel corso dei quali si procede a identificare, per ogni obiettivo, le risorse professionali necessarie, verificando contestualmente la loro adeguatezza.

Punti di Forza:

- Nel Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione del Dipartimento, nella sezione di raccordo col progetto del Dipartimento di Eccellenza, sono chiaramente indicati gli obiettivi coerenti tra i due documenti.
- Forte interazione del Dipartimento col territorio e col sistema produttivo, come i molteplici accordi e convenzioni, oltre che i numerosi progetti finanziati testimoniano.
- Per ciascuno degli obiettivi dipartimentali è presente una chiara definizione di indicatori di riferimento, delle responsabilità, delle risorse necessarie e dei tempi di esecuzione e delle scadenze.

Aree di miglioramento:

- Definizione migliorabile degli obiettivi dipartimentali per la Terza Missione e l'Impatto Sociale (attualmente meno articolati rispetto a quelli per Didattica e Ricerca), con opportunità di completare il ciclo PDCA attraverso una più esplicita individuazione di azioni di miglioramento oltre alla condivisione dei risultati.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Titolo: PTSP_DII_2024-26_def
Descrizione:Il documento presenta vision e missione e la ricognizione del contesto di riferimento, prendendo in esame le attività relative alla didattica, alla ricerca e alla Terza Missione, nonché le linee programmatiche del dipartimento per il triennio 2024-2026
Dettagli:1. (p.2, pp.6-7, pp.10-17), 2.1-2.2-2.3 (pp.19-38), 3. (pp.39-54), 4. (pp.55-61) [Link](#)
File:1. PTSP_DII_2024-26_def.pdf
- **Titolo:**[2] Titolo: SCAMBIODIIDEE_Locandine e Verbali 2024
Descrizione:Il documento presenta le locandine degli ultimi anni di realizzazione dell'evento SambioDIdee e i verbali dei tavoli tecnici del solo 2024
Dettagli:Intero documento
File:2. SCAMBIODIIDEE_Locandine e Verbali_2024.pdf
- **Titolo:**[5] Titolo: PTSP_2021-2023
Descrizione:Il documento presenta le linee programmatiche del dipartimento per il triennio 2021-2023

Dettagli:pp.12-17 [Link del documento](#)

File:5. PTSP_2021-2023.pdf

- **Titolo:**[6] Titolo: RR_DIP_DII_2024

Descrizione:Il documento presenta il rapporto di riesame dipartimentale richiesto dall'Ateneo

Dettagli:Obiettivi e azioni di miglioramento (pp.12-13, p.19, pp.30-31, pp.41-46) [Link del documento](#)

File:6. RR_DIP_DII_2024.pdf

- **Titolo:**[7] Titolo: Allegato1_Piano di reclutamento doc e ric DII 2024_26

Descrizione:Il documento presenta il piano di reclutamento del personale docente e ricercatore del DII per il 2024-2026.

Dettagli:Intero documento

File:7. Allegato1_Piano di reclutamento doc e ric DII 2024_26.pdf

- **Titolo:**[8] Titolo: Allegato 2_Piano di reclutamento PTA DII 2024-26 con allegati

Descrizione:Il documento presenta il piano di reclutamento del PTA del DII per il 2024-2026.

Dettagli:Intero documento.

File:8. Allegato 2_Piano di reclutamento PTA DII 2024-26 con allegati.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[3] Titolo: Omissis Verbale CdD 108_28 marzo 2025

Descrizione:Omissis verbale relativo all'approvazione del Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione 2024-2026

Dettagli:Intero documento

File:3. Omissis Verbale CdD 108_28 marzo 2025.pdf

- **Titolo:**[4] Titolo: Omissis Verbale CdD 113_24 luglio 2025

Descrizione:Omissis verbale relativo all'approvazione dell'aggiornamento del Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione 2024-2026 in base ai rilievi del PQA di Ateneo

Dettagli:Intero documento

File:4. Omissis Verbale CdD 113_24 luglio 2025.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 sistema di governo e la struttura organizzativa del Dipartimento sono riportati sul [sito del DII](#) e nel [PTSP 2024-26](#) ([1], pp. 2-6).

La didattica è coordinata dal **Delegato alla Didattica** con il supporto del Capiufficio per la Didattica, in sinergia con Delegati all'Orientamento e all'Internazionalizzazione, Coordinatori dei CdS e GRIE, Referente per il Tutorato disciplinare della SPSB, Referenti del [programma Mentorship](#) e Coordinatore del Dottorato. Inoltre, è in fase di istituzione un Comitato di Indirizzo a livello Dipartimentale.

Per la ricerca, le responsabilità sono distribuite sulle macro-aree individuate nel PTSP 2021-2023 e sono state formalizzate nel CdD n.84 del 28/03/2023 ([2], p. 28), sotto il coordinamento del **Delegato alla Ricerca** e in raccordo con i Delegati alla Terza Missione/Impatto Sociale e all'Internazionalizzazione; le attività sono supportate dall'Ufficio per la Ricerca e sono concertate tramite riunioni periodiche, spesso "aperte", per condividere bandi competitivi e partenariati.

L'organizzazione delle attività relative alla terza missione/impatto sociale si articola secondo un organigramma, che fa capo al **Delegato alla Terza Missione**, che coordina le azioni in coerenza con le politiche dipartimentali e in stretto raccordo con Delegato di Ateneo e altri referenti dipartimentali alla Terza Missione dell'Ateneo. Le attività sono sostenute dall'Ufficio per la Ricerca e dal gruppo di lavoro dipartimentale per la Comunicazione. Il funzionamento operativo prevede riunioni periodiche e l'assegnazione di responsabilità specifiche per:

- raccolta dati;
- monitoraggio delle iniziative da valorizzare in sede VQR;
- presidio delle attività di public-engagement, trasferimento tecnologico e servizi al territorio.

L'assenza di uno specifico supporto dell'organizzazione del Dipartimento alla realizzazione della strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale è stata una delle criticità riscontrate in occasione dell'RR dipartimentale del 2024 [3]. Per fare fronte a tale criticità è stato istituito un **Gruppo di AQ del Dipartimento**, descritto in E.DIP.2.3.

E.DIP.2.2

Il Piano di Reclutamento PTA ([8] di E.DIP.1, pp.1-6), approvato nel CdD n.108 del 28/03/2025, descrive **organizzazione e fabbisogni di uffici e laboratori**, indicando Capiufficio, personale, responsabili di supporto/servizio e tecnici di laboratorio. Tale organizzazione deriva anche dall'azione di macro-organizzazione degli uffici centrali e dipartimentali avviata dalla Direzione Generale dell'Ateneo nel 2023 ([Decreto del Direttore Generale n. 162 del 21/02/2023](#)).

Nel P.I.A.O. 2025-2027 (C.d.A. 12/02/2025; pubbl. 21/02/2025), allegato "[PERFORMANCE - FASCICOLI DI VALUTAZIONE - Funzionari con incarico responsabili di struttura e non responsabili di struttura | Elevate Professionalità responsabili di struttura e non responsabili di struttura](#)", sono riportati **obiettivi, azioni, indicatori e target per i seguenti Responsabili**: Contabilità e Bilancio; Acquisti e Logistica; Didattica; Ricerca; Laboratorio misure/strumentazioni; Supporto Sorveglianza Sanitaria lavoratori equiparati.

Annualmente, come previsto dal Piano della Performance confluito nel [P.I.A.O. Piano Integrato di Attività ed Organizzazione di Ateneo | Università Federico II](#), il **Direttore assegna ai Capiufficio obiettivi coerenti con le indicazioni degli uffici centrali**; gli obiettivi sono concordati e monitorati secondo le scadenze di Ateneo. Ciascun Capiufficio trasmette i report di avanzamento entro il 15 luglio, 15 novembre e 15 febbraio; a febbraio invia la relazione conclusiva con strategie adottate e criticità. Il fascicolo di valutazione, insieme alla valutazione dei comportamenti, è sottoscritto dal Direttore e inviato agli uffici centrali competenti. Il raggiungimento degli obiettivi assegnati è verificato dal Direttore prima della trasmissione. Laddove qualche obiettivo non dovesse essere raggiunto, il Direttore

convoca il relativo capoufficio per analizzare le motivazioni e per concordare azioni mirate a superare l'eventuale problematica, nell'ottica del miglioramento continuo dei processi.

Nel [PTSP 2024-26](#) ([1], da p.39) sono presenti tabelle in cui, **per ciascun obiettivo/azione, sono indicati responsabili e/o personale degli uffici coinvolti** nel supporto tecnico-amministrativo alle azioni programmate.

E.DIP.2.3

Il DII ha istituito un Gruppo di AQ con delibera del CdD n. 100 del 09/07/2024 ([4], p.25) al fine di sviluppare, testare e codificare procedure che potranno poi costituire il Sistema AQ del Dipartimento. Il Referente AQ di Dipartimento, nominato con delibera del CdD n.94 del 25/01/2024 ([5], p.22), in quanto componente del PQA, garantisce il **raccordo con il PQA e con le politiche e le linee guida di Ateneo**. Il gruppo è composto da referenti AQ per ciascuna missione (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Internazionalizzazione, Dottorato), un rappresentante del PTA e uno degli studenti. **L'interazione tra il gruppo AQ e i delegati di Mission dipartimentali è continua e sistematica**, dato che i referenti AQ di Mission lavorano a stretto contatto con i diversi gruppi di lavoro (ex: il referente AQ per il Dottorato è anche membro del GRIE del Dottorato). Il gruppo AQ organizza riunioni periodiche ogni 30-45 giorni, sempre verbalizzate.

Per **garantire coerenza con indicazioni e linee guida elaborate dal PQA**, il Gruppo AQ [calendarizza](#) le proprie azioni in coerenza con il [calendario delle attività del PQA](#) e programma le sue attività in base anche all'analisi dei rilievi effettuati dal PQA garantendo un continuo allineamento con le [politiche di AQ dell'Ateneo](#).

Le principali funzioni del gruppo includono:

- coordinamento e monitoraggio dei processi AQ nelle diverse missioni;
- supporto ai riesami periodici e alla definizione di azioni migliorative;
- verifica dell'aggiornamento di syllabus, schede insegnamento, CV docenti e sito web dipartimentale;
- promozione della cultura della qualità nel Dipartimento.

L'approccio adottato assicura una gestione integrata, trasparente e partecipata dei processi di AQ, in coerenza con le strategie di Ateneo e con i requisiti del sistema AVA3.

Nel primo anno, è stato avviato un monitoraggio della completezza e dell'aggiornamento dei contenuti presenti sul sito web del Dipartimento. Ogni referente AQ di mission ha contribuito con azioni migliorative coerenti con la propria area di competenza, condividendo periodicamente lo stato di avanzamento e lavorando in sinergia con i Delegati dipartimentali.

Le principali azioni realizzate includono:

- pubblicazione di sezioni FAQ dedicate agli studenti;
- censimento e aggiornamento delle attività di Terza Missione/Impatto Sociale;
- proposta e avvio del miglioramento della sezione "Ricerca" con focus su ["Eventi e Opportunità"](#);
- monitoraggio costante delle informazioni sui CdS;
- Potenziamento della comunicazione su Orientamento e Tutorato con nuove sezioni ["Formazione Continua"](#) – ["Orientamento"](#) e ["Mentorship"](#).

La rappresentanza studentesca partecipa attivamente al processo, riportando le istanze della comunità studentesca nei diversi organi collegiali.

In coerenza con il [PTSP 2024-26](#) ([1], p.40), **tra gli obiettivi triennali figura la redazione di un documento organico sulle Politiche per la Qualità del Dipartimento**, per rendere espliciti indirizzi e obiettivi di qualità e rafforzare trasparenza e partecipazione.

E.DIP.2.4

Seguendo la formalizzazione del monitoraggio dipartimentale realizzata dall'Ateneo, il DII ha redatto un PTSP 2021-2023 su schema libero; alla scadenza è stato predisposto un Rapporto di Riesame secondo il format PQA, che ha fornito anche il template per l'attuale PTSP. Sempre seguendo le indicazioni del PQA, è prevista la redazione di una [Scheda di Monitoraggio Annuale dipartimentale \(SMA DIP\)](#).

La qualità formativa è monitorata dal Delegato alla Didattica in sinergia con i GRIE dei CdS che, con i Coordinatori, **redigono SMA annuali e RRC ciclici**, utilizzando [guide operative e modelli predisposti dal PQA](#); la CPDS monitora il processo. La qualità del

Dottorato in Ingegneria Industriale è assicurata dal **GRIE interno al Collegio dei Docenti**, che opera in raccordo con il Coordinatore. Tutti i documenti di riesame sono conservati su una piattaforma predisposta su SharePoint, strumento di Microsoft a cui chiunque, preventivamente autorizzato mediante richiesta informatizzata, può avere accesso.

Il monitoraggio della produzione scientifica è curato dal Delegato alla Ricerca e dal gruppo di lavoro dedicato, attraverso analisi di quantità/qualità dei prodotti (IRIS), valutazioni statistiche, individuazione di criticità e proposte di intervento con verifica di efficacia. Dall'analisi SWOT presentata nel PTSP 2024-26 sono emerse aree da presidiare; gli obiettivi 8–11 prevedono una maggiore frequenza delle verifiche ([1], pp. 50-53).

La Terza Missione/Impatto Sociale è supervisionata dal relativo Delegato e dal gruppo di lavoro; come indicato nell'RR 2024 ([3], p.45), **il DII sta sviluppando un sistema strutturato di monitoraggio e reporting delle attività TM/IS** per accrescere la consapevolezza su quantità, tipologia, contenuti e impatti, migliorando l'allineamento con gli obiettivi dipartimentali e di Ateneo. Le attività sono rilevate e analizzate anche tramite i dati del catalogo IRIS.

Tutte le azioni di monitoraggio delle mission sono supportate dal gruppo AQ.

Uno degli obiettivi dell'[RR 2024](#) ([3], p.13) riguarda il **monitoraggio dei flussi e del carico di lavoro degli uffici amministrativi**. Il CdD (verbale n.103 del 15/10/2024) ([6], p.21) ha istituito un gruppo di lavoro per la mappatura dei processi dipartimentali, con finalità di ottimizzazione organizzativa e analisi dei carichi. La mappatura è stata completata; i risultati costituiscono la base per un piano di monitoraggio strutturato, con definizione di responsabilità, cadenze e indicatori per ciascun processo [7].

E.DIP.2.5

Nel 2024 il DII ha riesaminato il funzionamento dell'organizzazione con l'[RR dipartimentale](#); in precedenza il riesame degli OdG era non strutturato e affidato a discussioni in CdD su singole criticità. Il Dipartimento, a valle del rapporto di riesame, ha adottato un modello di AQ coerente con gli obiettivi strategici di Ateneo e adattato alle proprie specificità; il Gruppo AQ è stato costituito nel luglio 2024 (prima adunanza 10/09/2024) [8] e, nell'ambito dell'RR 2024, **è stato previsto un riesame annuale del lavoro svolto dal Gruppo per individuare criticità, punti di forza e azioni di miglioramento** da intraprendere per dare efficienza ed efficacia al sistema di AQ dipartimentale. In attesa del primo riesame (previsto entro settembre 2025), il Gruppo ha avviato l'analisi del lavoro svolto nel primo anno mediante relazione dettagliata delle attività intraprese.

Punti di Forza:

- Adeguata organizzazione funzionale con due uffici espressamente dedicati alla Ricerca e alla Didattica, anche se l'ufficio Ricerca supporta alcune attività di Terza missione e Impatto sociale.
- Adeguata impostazione della procedura per la definizione e assegnazione degli obiettivi di performance alle singole risorse attraverso ciascun Capoufficio, nel rispetto del ciclo di miglioramento PDCA.
- Il sito web del Dipartimento risulta ben organizzato e facilmente consultabile, con un rapido accesso alle informazioni di interesse.

Aree di miglioramento:

- L'impianto complessivo del sistema AQ, è sufficientemente robusto per quanto concerne la pianificazione, attuazione e monitoraggio, ma più debole per quanto riguarda la definizione delle successive azioni di miglioramento non consentendo di chiudere correttamente il ciclo PDCA.
- La recente istituzione del Gruppo AQ e il conseguente avvio delle differenti azioni, benché abbiano già prodotto i primi risultati, non consente di evidenziare appieno gli esiti del processo di miglioramento in atto.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] PTSP_DII_2024-26_def

Descrizione:Il documento presenta vision e missione e la ricognizione del contesto di riferimento, prendendo in esame le attività relative alla didattica, alla ricerca e alla Terza Missione, nonché le linee programmatiche del dipartimento per il triennio 2024-2026

Dettagli:1. (pp.2-6), 2. (p. 39), 3. (p.40, pp.50-53) [Link del documento](#)

File:1. PTSP_DII_2024-26_def.pdf

- **Titolo:**[3] RR_DIP_DII_2024

Descrizione:Il documento presenta il rapporto di riesame dipartimentale richiesto dall'Ateneo

Dettagli:Analisi della situazione sulla base dei dati (pp.6-7), Obiettivi e azioni di miglioramento (pp.12-13, p.45) [Link del documento](#)

File:3. RR_DIP_DII_2024.pdf

- **Titolo:**[7] Report dei Processi svolti dagli Uffici del Dipartimento di Ingegneria Industriale

Descrizione:Report dei Processi svolti dagli Uffici del Dipartimento di Ingegneria Industriale

Dettagli:Intero documento

File:7. Report dei Processi svolti dagli Uffici del Dipartimento di Ingegneria Industriale.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[2] Verbale CdD 84_28 marzo 2023

Descrizione:Verbale con organizzazione del gruppo di lavoro per la ricerca

Dettagli:p.28

File:2. Verbale CdD 84_28 marzo 2023.pdf.p7m

- **Titolo:**[4] Titolo: Verbale CdD 100_9 luglio 2024

Descrizione:Verbale con costituzione del gruppo AQ Dipartimentale

Dettagli:p.25

File:4. Verbale CdD 100_9 luglio 2024.pdf.p7m

- **Titolo:**[5] Verbale CdD 94_25 gennaio 2024

Descrizione:Verbale con nomina dei Delegati e del Referente AQ Dipartimentale

Dettagli:p.22

File:5. Verbale CdD 94_25 gennaio 2024.pdf.p7m

- **Titolo:**[6] Titolo: Verbale CdD 103_15 ottobre 2024

Descrizione:Verbale con designazione del gruppo di lavoro preposto alla mappatura dei processi dipartimentali

Dettagli:p.21

File:6. Verbale CdD 103_15 ottobre 2024.pdf.p7m

- **Titolo:**[8] Titolo: 2024_09_10_Verbale01-signed-signed

Descrizione:Verbale prima riunione del gruppo AQ Dipartimentale

Dettagli:Intero documento

File:8. 2024_09_10_Verbale01-signed-signed.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 i criteri di distribuzione economica delle risorse, in modo trasparente e condiviso ed in linea con la propria pianificazione strategica, come specificato di seguito e come riportato nel [PTSP 2024-2026](#) ([1], pp. 8-9).

Per quanto riguarda l'assegnazione della ricerca dipartimentale finanziata dall'Ateneo, in armonia con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e del PTSP 2024-2026, si è ritenuto opportuno prevedere un Programma di finanziamento di progetti di ricerca dipartimentale riservato a RTDA in servizio presso il Dipartimento.

A tale scopo, annualmente, viene predisposto un bando interno al quale partecipano gli RTDA con un proprio progetto; il progetto vincitore è finanziato con un importo stabilito dal Consiglio di Dipartimento, a valere sull'assegnazione della ricerca dipartimentale.

I fondi residui vengono ripartiti con il seguente criterio:

- il 50% è diviso in quote uguali tra tutti i professori e i ricercatori strutturati presso il Dipartimento, alla data in cui l'Ateneo ha erogato la somma;
- il rimanente 50% è assegnato secondo quote pro-capite variabili a seconda del SSD di appartenenza, definite, per ciascun SSD, in base ai risultati dell'ultima VQR disponibile e, quindi, in coerenza con i risultati conseguiti.

Tale criterio, già adottato dall'anno 2018, è stato confermato nell'adunanza del CdD n. 96 del 27/03/2024 ([2], pp.15-16).

Il Dipartimento ha individuato nella crescita del personale giovane una delle leve più importanti su cui fondare la propria strategia di crescita. Il PTSP 2021-2023 [3] aveva proprio come titolo "Giovani per un futuro di eccellenza" e gran parte delle azioni previste aveva come obiettivo il reclutamento e la crescita di giovani brillanti, scelta poi confermata nel successivo PTSP.

Per quanto riguarda invece l'assegnazione dei fondi per la didattica si precisa che tali fondi sono ricevuti dalla Scuola Politecnica e delle Scienze di Base per l'acquisto di prodotti, servizi o per altre spese da sostenere per finalità didattiche.

I fondi destinati alla didattica sono ripartiti in un'aliquota destinata ad iniziative dei singoli CdS, e un'aliquota destinata ad iniziative trasversali. Le due aliquote sono paragonabili.

Le proposte di spesa destinate ad iniziative trasversali vengono valutate e approvate da una Commissione composta da Direttore, Delegato alla Didattica e Coordinatori dei CdS, privilegiando quelle, in linea con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo, rivolte a:

- 1) favorire la numerosa partecipazione di studenti a percorsi di formazione interdisciplinare;
- 2) organizzare eventi e iniziative dedicate ai temi della sostenibilità;
- 3) favorire lo sviluppo di metodologie e sistemi di supporto per la didattica innovativa.

Per quanto riguarda l'aliquota assegnata ai singoli CdS incardinati nel Dipartimento, essa è ripartita tra le diverse aree, tenendo conto del numero di studenti. Le richieste, sebbene preparate sulla base di iniziative di singoli docenti, sono firmate dal Coordinatore del CdS, in qualità di richiedente, e approvate dal Delegato alla Didattica, in qualità di responsabile dei fondi, e infine autorizzate dal

Direttore.

Tale criterio di ripartizione, già approvato dai Coordinatori dei CdS nell'ambito delle attività di coordinamento della didattica del Dipartimento e su proposta del Delegato alla Didattica, è stato confermato nell'adunanza del CdD n. 96 del 27/03/2024 ([2], pp.15-16).

Per quanto riguarda le economie di gestione riassegnate dall'Ateneo, come previsto dall'art. 31 comma 4 del Regolamento Amministrazione e Finanza, l'Ufficio Contabilità e Bilancio procede come indicato di seguito.

Per dar seguito alla richiesta dell'Ufficio Programmazione Economico Finanziaria (UPEF) di creare un progetto su cui si possa allocare l'importo riassegnato come utile conseguito, si analizzano i progetti che hanno prodotto l'utile e si invitano i responsabili scientifici a considerare la possibilità di elaborare un progetto di ricerca che preveda l'utilizzo di tali fondi.

Le proposte di progetto elaborate e accompagnate da uno schema contenente responsabile scientifico, obiettivo della ricerca, durata e piano finanziario vengono ricevute e controllate dall'Ufficio Contabilità e Bilancio e portate in approvazione nel Consiglio di Dipartimento.

I fondi derivanti da progetti non ancora certificati vengono vincolati in attesa della certificazione finale.

I progetti derivanti da fondi europei, su delibera del Consiglio di Dipartimento, possono essere utilizzati per il 70% mentre il 30% viene vincolato in attesa che possa decorrere il termine dei cinque anni previsti dall'Unione Europea per un'eventuale verifica.

Non sono previste risorse economiche assegnate dall'Ateneo per le attività di terza missione/impatto sociale.

E.DIP.3.2

I criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente sono stati definiti dalla [Commissione Programmazione dipartimentale](#), approvati nel CdD n. 82 del 14/12/2022 ([4], p.16) e sono riportate nel documento denominato "Piano di reclutamento biennale 2022-2023 del Dipartimento di Ingegneria Industriale per il fabbisogno di personale docente e ricercatore" ([5], pp.2-8). **Coerentemente con le assegnazioni provenienti dall'Ateneo e con la propria pianificazione strategica**, il DII programma la ripartizione delle risorse prioritariamente sulla base della valutazione della produzione scientifica e sulle esigenze didattiche in termini di costo standard. **I criteri sono in linea con gli indicatori definiti dal Nucleo di Valutazione.**

Queste scelte sono in linea con la strategia del Dipartimento e con gli obiettivi relativi alla ricerca e alla didattica, delineati nel PTSP 2024-2026 ([1] pp.19-31). In particolare, si è voluto puntare, nei reclutamenti delle nuove unità di personale, sui settori che hanno assicurato le migliori performance in termini di qualità della ricerca e che hanno assicurato un contributo significativo alla didattica erogata nei CdS del Dipartimento e dell'Ateneo.

Tuttavia, il DII segue anche la linea di tener memoria del dato storico nell'assegnazione risorse per personale docente e ricercatore, mettendo in luce i SSD che hanno avuto nel tempo maggiori o minori possibilità di accedere alle risorse. Pertanto, nel sopracitato documento ([5], pp.2-8) sono richiamati e documentati i criteri di ripartizione delle risorse messe a disposizione dall'Ateneo per il reclutamento del personale docente e ricercatore.

Il DII, partendo dai criteri adottati dall'Ateneo ai fini del calcolo delle quote QP, QCS, QG, ricalcola gli indicatori per i singoli SSD presenti all'interno del Dipartimento, utilizzando i dati provenienti dai database ufficiali di Ateneo e dai risultati dei diversi SSD conseguiti negli esercizi di VQR.

L'aliquota costo standard è stata ricalcolata in base ai dati relativi all'anno accademico 2020-21; la componente legata alla VQR è stata allineata ai risultati della VQR 2015-19. In continuità con quanto stabilito dall'Ateneo, il peso della quota CS sull'indicatore globale QG è stata fissata al 60%. I SSD che hanno i requisiti in ambito didattica e ricerca per accedere alle risorse previste dalla programmazione, devono, inoltre avere contribuito in maniera verificabile alle attività di terza missione del Dipartimento.

La programmazione triennale del personale docente, approvata nel CdD n. 108 del 28/03/2025 e riportata nell'allegato 1 del PTSP 2024-26 [6], è coerente con le linee strategiche di Ateneo, in quanto effettuata sulla base dei medesimi criteri, ed è perfettamente allineata con gli obiettivi del PTSP Dipartimentale, in particolare con quelli relativi alla ricerca ed alla didattica. In particolare, l'attuazione della programmazione docente permetterà di incrementare il valore dell'indicatore Rapporto docenti di ruolo/studenti regolari, incidendo sul numeratore di tale rapporto con l'immissione in ruolo dei nuovi docenti previsti. Il completamento delle programmazioni ha portato notevoli miglioramenti nelle performance di ricerca del DII (misurate dai risultati dei diversi esercizi VQR), che è diventato Dipartimento di Eccellenza. Nel 2023 e 2024 si è completato il piano di reclutamento previsto dal budget del progetto del Dipartimento di Eccellenza del DII: sono stati reclutati 2 Professori Associati esterni all'Ateneo e 4 RTDB/RTT incrementando il numero di giovani ricercatori del Dipartimento.

E.DIP.3.3

Al momento il Dipartimento non ha definito ulteriori incentivi e premialità per il personale docente, ricercatore oltre a quelli definiti dall'Ateneo.

Su questi aspetti i Dipartimenti hanno margini di manovra piuttosto ristretti per la presenza di normative nazionali e di un regolamento di Ateneo sulla premialità [7] che fissano le regole in modo abbastanza stringente.

Nell'ambito del progetto approvato del [Dipartimento di Eccellenza 2023-2027](#) è prevista un'aliquota da destinare alla premialità del personale docente e tecnico amministrativo che partecipa al progetto. I criteri e le modalità di distribuzione della premialità non sono, però, ancora state definite e saranno decise dal Consiglio di Dipartimento su proposta della Commissione di Indirizzo, Monitoraggio e Valutazione prevista nel progetto. **Come indicato nel progetto, si dovrà tenere conto del contributo dato al miglioramento della VQR dipartimentale, del numero di finanziamenti da progetti competitivi, delle attività brevettuali e di creazione di spin off legati agli obiettivi del piano di sviluppo.**

E.DIP.3.4

Come descritto nel paragrafo precedente, **anche per il personale tecnico amministrativo la premialità è regolata dall'Ateneo [7]**. Oltre alla premialità prevista dal regolamento di Ateneo [7] e dal progetto del Dipartimento di Eccellenza, è riconosciuto dal Dipartimento un incentivo al personale tecnico amministrativo con fondi derivanti dalla partecipazione ai contratti conto-terzi, come definito da un accordo interno approvato nella seduta del CdD n. 77 del 28/06/2022 [8]. La possibilità di accedere a tale incentivo e la sua entità vengono definiti dal Direttore con criteri che, seppur non formalizzati, tengono conto del dato storico e delle performance del personale. Per superare tale criticità, si sta lavorando ad una proposta di definizione di criteri per l'accesso e per l'attribuzione di questo incentivo da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Dipartimento.

Punti di Forza:

- In coerenza col PTSP 2024-2026 dell'Ateneo, il Dipartimento ha investito sulla crescita del personale giovane; a tal fine è apprezzabile in particolare che la principale distribuzione interna delle risorse riguardante la ricerca è relativa al bando annuale dedicato agli RTDA.
- Il Dipartimento dimostra consapevolezza della criticità legata al basso rapporto docenti/studenti, di cui si tiene conto nella programmazione triennale del personale docente, coerentemente con la pianificazione strategica di Ateneo.

Aree di miglioramento:

- Non sono previsti incentivi aggiuntivi oltre a quelli stabiliti dall'Ateneo. L'unica ulteriore incentivazione prevista è per il personale docente e tecnico amministrativo che partecipa al progetto del Dipartimento di Eccellenza.
- Definizione molto recente dell'Accordo per la ripartizione dei compensi per attività in conto terzi – Personale Tecnico Amministrativo (PTA), che sarà implementato soltanto in via sperimentale fino a settembre 2026, al fine di individuare eventuali criticità e definire azioni di miglioramento.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di monitorare in modo strutturato e documentato l'attuazione sperimentale dell'Accordo per la ripartizione dei compensi per attività in conto terzi del PTA, definendo indicatori e criteri di valutazione dell'efficacia al fine di individuare eventuali criticità e orientare le successive decisioni in vista della piena implementazione.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] PTSP_DII_2024-26_def

Descrizione:Il documento presenta le linee programmatiche del dipartimento per il triennio 2024-2026.

Dettagli:1. Presentazione del Dipartimento (p.8-9); 2.1 Didattica e 2.2 Ricerca (pp. 19- 31). [Link](#)

File:1. PTSP_DII_2024-26_def.pdf

- **Titolo:**[3] PTSP_2021-2023

Descrizione:Il documento presenta le linee programmatiche del dipartimento per il triennio 2021-2023.

Dettagli:Intero documento. [Link](#)

File:3. PTSP_2021-2023.pdf

- **Titolo:**[5] Allegato12_1_piano_di_reclutamento_2022-23

Descrizione:Il documento presenta il piano di reclutamento del personale docente e ricercatore del DII per il 2022-2023.

Dettagli:Intero documento.

File:5. Allegato12_1_piano_di_reclutamento_2022-23.pdf

- **Titolo:**[6] Allegato1_Piano di reclutamento doc e ric DII 2024_26

Descrizione:Il documento presenta il piano di reclutamento del personale docente e ricercatore del DII per il 2024-2026.

Dettagli:Intero documento.

File:6. Allegato1_Piano di reclutamento doc e ric DII 2024_26.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[2] Verbale CdD 96_27 marzo 2024

Descrizione:Verbale con delibera sui criteri per fondi ricerca e didattica.

Dettagli:pp. 15-16.

File:2. Verbale CdD 96_27 marzo 2024.pdf.p7m

- **Titolo:**[4] Verbale CdD 82_14 dicembre 2022

Descrizione:Verbale con approvazione piano di reclutamento personale docente e ricercatore per il 2022-2023.

Dettagli:p.16.

File:4. Verbale CdD 82_14 dicembre 2022.pdf.p7m

- **Titolo:**[7] DR_2025_3161_Reg_Premialita

Descrizione:Regolamento di Ateneo per il fondo per la premialità.

Dettagli:Intero documento. [Link](#)

File:7. DR_2025_3161_Reg_Premialita.pdf

- **Titolo:**[8] Accordo_interno_dii_regolamento_conto_terzi

Descrizione:Modalità distribuzione compensi delle attività conto terzi.

Dettagli:Intero documento.

File:8. Accordo_interno_dii_regolamento_conto_terzi.pdf

E.DIP.4)

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

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.4.3 Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

E.DIP.4.4 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

E.DIP.4.5 Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

E.DIP.4.6 Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.

[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

Come indicato anche nel [PTSP 2024-2026](#), il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate alla pianificazione strategica e che consentono lo svolgimento delle attività istituzionali e gestionali. Tale personale è cresciuto, dal 2013 (anno di fondazione del Dipartimento) ad oggi, da 103 a 159 unità.

Tabella Personale Docente e Ricercatore

Professori ordinari	43
Professori associati	58
Ricercatori tempo indeterminato	2
RTDB/RTT	20
RTDA	36
Totale	159

Partecipano alle attività del Dipartimento circa 130 dottorandi, 50 assegnisti e 20 borsisti.

Il DII nella progettazione dei corsi di studio e nella valutazione della partecipazione a progetti di ricerca tiene conto della composizione delle diverse aree, in modo da assumere scelte strategiche sostenibili.

E.DIP.4.2

Il Dipartimento promuove la formazione del personale docente e ricercatore quale fattore abilitante per l'innovazione didattica. Durante il periodo pandemico, è stata istituita una task force dipartimentale con il compito di supportare l'adozione di strumenti e metodi digitali, che ha svolto un ruolo cruciale nel garantire la continuità e la qualità della didattica a distanza. La task force ha esaurito il suo compito a fine 2021, avendo pienamente raggiunto l'obiettivo preposto.

A partire dall'anno 2025, per gli RTDA, il Dipartimento, nel proporre l'attivazione della procedura per la concessione della proroga del contratto, **valuta positivamente la partecipazione da parte del ricercatore al percorso formativo concernente "metodologie e tecnologie per la didattica innovativa", organizzato dall'Ateneo.**

Si prevede di sensibilizzare e stimolare la partecipazione al suddetto percorso formativo e ai percorsi formativi erogati dall'Ateneo

nell'ambito delle attività PRO3 2024-26 –Sviluppo delle competenze del personale docente-, con focus su:

- didattica digitale e blended;
- strumenti per l'inclusione;
- tecnologie per l'accessibilità;
- sviluppo di competenze trasversali e soft skills.

Le attività di monitoraggio devono ancora essere avviate.

E.DIP.4.3

Nella tabella seguente sono riportate le risorse di personale tecnico amministrativo alla data del 30/06/2025.

Tabella Personale Tecnico Amministrativo

Ufficio	Categoria B	Categoria C	Categoria D	Categoria EP	Totale
Ufficio Acquisti e Logistica	0	4	1	0	5
Ufficio Contabilità e Bilancio	0	4	6	0	10
Ufficio per la Didattica	0	2	2	0	4
Ufficio per la Ricerca	1	4	3	0	8
Tecnici di laboratorio	0	9	4	2	15
Totale PTA	1	23	16	2	42

Il rapporto tra PTA e Personale Docente e Ricercatore è pari al 27%.

Il PTA dal 2013 ad oggi è passato da 49 a 42 unità e, quindi, è diminuito, a differenza di quanto accaduto per il personale docente. Il PTA, nonostante tale diminuzione, assicura lo svolgimento delle attività istituzionali e gestionali, ma, in qualche misura è sottodimensionato rispetto alla propria pianificazione strategica.

Per fare fronte a tali criticità si è stabilito di intervenire su due diversi fronti:

1. È stata effettuata una dettagliata analisi del fabbisogno di PTA, riportata nel documento “Piano di Reclutamento per il fabbisogno del PTA” [1], approvato nel consiglio di Dipartimento n. 108 del 28 marzo 2025. In tale documento vengono riportati i risultati di una dettagliata analisi dei carichi di lavoro relativi agli Uffici dipartimentali e ai Laboratori. Sulla base dell'organico del personale, nella situazione attuale, e dei risultati dell'analisi dei carichi di lavoro, è stata effettuata una ricognizione del fabbisogno di personale, per le diverse strutture del dipartimento
2. È stato avviato un progetto di mappatura, analisi e riprogettazione dei processi amministrativi del Dipartimento al fine di rendere più efficace ed efficiente la gestione dei processi e far in modo che pur in presenza di un limitato sottodimensionamento il contributo del PTA sia adeguato all'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali del Dipartimento. A tal fine, il Consiglio di Dipartimento (verbale n. 103 del 15/10/2024 [2], p.21) ha istituito un gruppo di lavoro incaricato della mappatura dei processi dipartimentali, che ha identificato i principali processi relativi a ciascuno dei 4 uffici dipartimentali, descrivendoli attraverso diagramma di flussi delle attività [3]. Si procederà ad identificare le principali criticità dei processi e a riprogettarli per migliorarne l'efficacia e l'efficienza nonché le interdipendenze con gli altri processi. Si prevede che il progetto possa essere concluso entro la metà del 2026.

E.DIP.4.4

Il Dipartimento pone particolare attenzione alla formazione del PTA, sia attraverso la partecipazione alle attività organizzate dall'Ateneo, sia promuovendo la partecipazione ad ulteriori attività formative in linea con le specifiche mansioni del personale coinvolto. Il personale tecnico-amministrativo ha partecipato a diversi corsi di formazione promossi dall'Ufficio Formazione dell'Ateneo. Le attività di formazione del PTA organizzate dall'Ateneo sono gestite tramite la piattaforma di Ateneo U-WEB Formazione, **che ne consente anche il monitoraggio.** Nel triennio 2022-2024 [4] si è registrata la partecipazione a 50 corsi relativi all'anticorruzione; a 557 corsi relativi all'e-Government e digitalizzazione; a 23 corsi di preparazione alla certificazione della lingua inglese; a 9 corsi in ambito manageriale; a 23 corsi sulle pari opportunità; a 45 corsi su sicurezza e protezione dei dati, a 74 corsi relativi alla sicurezza, a 18 corsi su Horizon Europe. Il Dipartimento ha promosso ulteriori corsi di formazione sulla rendicontazione dei progetti e sull'impostazione della nuova contabilità economico-patrimoniale, post PNRR. Da segnalare la partecipazione a 14 corsi sul modello AVA.

E.DIP.4.5

[Le aule e gli spazi didattici](#) per gli studenti dei Corsi di Studio non sono gestiti dal Dipartimento, ma dalla Scuola Politecnica e delle Scienze di Base. Tutte le aule sono state dotate, a seguito della pandemia COVID19, delle più moderne attrezzature che permettono l'effettuazione delle lezioni anche in modalità "blended" per garantire una didattica inclusiva ed efficace.

Nei diversi plessi sono disponibili varie aule informatiche a supporto della didattica.

Gli studenti che frequentano i corsi di studio afferenti al Dipartimento godono del supporto di differenti strutture bibliotecarie. In particolare, la [Biblioteca di Area Ingegneria](#) offre servizi di ricerca bibliografica, prestito, *document delivery*, registro desiderata, *virtual reference service*, accesso *WI-FI*.

Costante è il coordinamento tra il personale della Scuola ed i Coordinatori dei Corsi di Studio incardinati nel Dipartimento per fornire il miglior servizio agli studenti. E' stata istituita la Commissione Orari composta da un docente afferente a ciascun corso di studi dell'area Ingegneria per ottimizzare l'utilizzo delle aule e permettere agli studenti di efficientare la fruizione delle lezioni. Tutti gli orari sono disponibili su un [portale web di Ateneo](#) e sono costantemente aggiornati.

Il Dipartimento di Ingegneria Industriale dispone di [laboratori didattici e scientifici](#) per una superficie di circa 7700 m2. Nell'ambito del RAPPORTO DI RIESAME DIPARTIMENTALE (RR-DIP)2023-2024 [6, p. 25, 30] è stata identificata una criticità relativa alla mancanza di dati aggiornati sui laboratori di ricerca dipartimentali e sulle loro dotazioni. Per mitigare tale criticità è stata definita una azione di miglioramento relativa al censimento dei laboratori e delle loro dotazioni.

Il progetto del [Dipartimento di Eccellenza](#) del DII è incentrato sulla realizzazione di nuovo laboratorio dedicato alla Transizione Energetica e Mobilità Sostenibile, che possa conferire un notevole slancio all'incremento del livello di eccellenza delle attività di ricerca. Il laboratorio sarà fruibile anche per scopi didattici, garantendo una maggiore attrattività verso giovani ricercatori e studenti, anche di provenienza estera. Il laboratorio è, attualmente, in fase di realizzazione e sarà terminato per il 2027.

Nel 2025 è stato realizzato il progetto OPEN SPACE FOR GROWTH [5] che ha riguardato la ristrutturazione, riqualificazione e razionalizzazione degli spazi utilizzati dai dottorandi, assegnisti, borsisti e tesisti. In particolare, 13 stanze sono state oggetto di ristrutturazione, realizzando ambienti moderni e funzionali, con una superficie di circa 300 mq, per complessive 25 postazioni di lavoro. Gli spazi destinati ai dottorandi sono sottodimensionati rispetto alle esigenze, visto anche il notevole incremento del numero di dottorandi che si è avuto negli ultimi anni. Tale criticità, comune anche ad altri Dipartimenti dell'area di Ingegneria, è oggetto di attenzione da parte dei Direttori di tali Dipartimenti ed è stata portata all'attenzione degli organi centrali, con l'obiettivo di valutare l'acquisizione di nuovi spazi per le esigenze dei Dipartimenti.

Il Dipartimento comunica all'Ateneo le proprie esigenze di manutenzione evolutiva attraverso l'applicativo per la formulazione del Quadro Esigenziale di Struttura (QES) reso disponibile dall'Ateneo a partire dal 2023.

E.DIP.4.6

Il Dipartimento di Ingegneria Industriale eroga 22 servizi di supporto alle attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, elencati e descritti in dettaglio sul sito web istituzionale nelle pagine dedicate agli [uffici dipartimentali](#). Ogni servizio è corredato da una scheda descrittiva che specifica le modalità di accesso, le funzioni, i referenti e la documentazione utile, garantendo così trasparenza e fruibilità.

Alcuni servizi sono gestiti attraverso procedure digitali integrate con i sistemi di Ateneo, tra cui:

- missioni (portale U-Web Missioni);
- scatti stipendiali (portale PICA);

- procedura informatizzata per gli acquisti, realizzata autonomamente dal Dipartimento e accessibile tramite l'area riservata del sito dipartimentale.

Tale area riservata funge da punto di accesso per il personale docente, ricercatore, tecnico-amministrativo e i dottorandi, e contiene anche modulistica e istruzioni operative necessarie per l'attivazione dei servizi.

L'efficacia e l'accessibilità dei servizi dipartimentali sono oggetto di valutazione sistematica da parte del Dipartimento e dell'Ateneo. In particolare:

- Il Dipartimento partecipa al Progetto Good Practice, finalizzato alla rilevazione comparativa delle performance dei servizi di supporto tra diverse strutture e all'identificazione di buone pratiche;
- A partire dal 2024, **l'Ateneo ha avviato una rilevazione strutturata della customer satisfaction relativa ai servizi erogati.** Per il Dipartimento di Ingegneria Industriale, l'indagine riguarda tutti i 22 servizi attivi. I risultati, disponibili da ottobre 2024, sono accessibili al Direttore e ai responsabili di ciascun servizio.

È attualmente in fase di implementazione una procedura di analisi dei dati raccolti, con l'obiettivo di individuare criticità e definire azioni correttive o di miglioramento continuo, secondo una logica coerente con i principi dell'Assicurazione della Qualità.

Punti di Forza:

- Per fronteggiare la criticità relativa al sottodimensionamento del personale tecnico-amministrativo il Dipartimento ha pianificato sia un Piano di Reclutamento, sia un efficientamento dei processi.
- Sono numerosi i corsi frequentati dal personale tecnico-amministrativo, promossi e monitorati dal Dipartimento in sinergia con l'Ateneo.
- Numerosità dei servizi erogati e rilevazione strutturata della Customer Satisfaction.

Aree di miglioramento:

- Limitata adeguatezza del personale docente e ricercatore, benché numericamente cresciuto dal 2013 a oggi, sia rispetto agli aspetti didattici con un rapporto docenti/studenti ancora basso e sia rispetto agli aspetti di carattere gestionale-organizzativo che concentrano su un ridotto numero di soggetti, in particolare sul Direttore, molte delle attività per l'attuazione della pianificazione strategica del Dipartimento.
- Alla promozione non segue una attività di monitoraggio delle attività formative effettivamente seguite dal personale, anche al fine di attuare azioni di miglioramento.
- Non adeguata consapevolezza del Dipartimento rispetto alla criticità legata alle strutture, come emerge dalle opinioni degli studenti e dei laureati, che impatta anche sulla dotazione a disposizione di dottorandi e assegnisti.
- Non piena chiarezza del quadro delle dotazioni dei laboratori, di cui però il Dipartimento dimostra consapevolezza, avendone avviato il censimento.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di rafforzare il monitoraggio e la verifica sistematica dell'adeguatezza delle strutture e delle attrezzature per la ricerca a disposizione di studenti e dottorandi, anche completando e formalizzando il censimento delle dotazioni dei laboratori.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Allegato 2_Piano di reclutamento PTA DII 2024-26 con allegati

Descrizione:Il documento presenta il piano di reclutamento del PTA del DII per il 2024-2026.

Dettagli:Intero documento

File:1. Allegato 2_Piano di reclutamento PTA DII 2024-26 con allegati.pdf

- **Titolo:**[3] Report dei Processi svolti dagli Uffici del Dipartimento di Ingegneria Industriale

Descrizione:Report dei Processi svolti dagli Uffici del Dipartimento di Ingegneria Industriale

Dettagli:Intero documento

File:3. Report dei Processi svolti dagli Uffici del Dipartimento di Ingegneria Industriale.pdf

- **Titolo:**[6] RR_DIP_DII_2024

Descrizione:Il documento presenta il rapporto di riesame dipartimentale richiesto dall'Ateneo

Dettagli:Obiettivi e azioni di miglioramento (p.25, p.30). [Link](#)

File:6. RR_DIP_DII_2024.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[2] Verbale CdD 103_15 ottobre 2024

Descrizione:Verbale con designazione del gruppo di lavoro preposto alla mappatura dei processi dipartimentali

Dettagli:p.21

File:2. Verbale CdD 103_15 ottobre 2024.pdf.p7m

- **Titolo:**[4] CORSI PTA

Descrizione:Corsi seguiti dal PTA.

Dettagli:Intero documento.

File:4. Corsi PTA.pdf

- **Titolo:**[5] OPEN SPACE FOR GROWTH

Descrizione:Progetto dipartimentale adeguamento aule dottorandi.

Dettagli:Intero documento.

File:5. OPEN SPACE FOR GROWTH.pdf



Andamento KPI Dipartimento

Riferimento

AVA3



Dettaglio

Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR): Soddisfacente
Indicatori (eventuale commento):

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