

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



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Scienze Mediche Traslazionali

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 Mediche Traslazionali (DiSMET), istituito nel gennaio 2013 e afferente alla Scuola di Medicina, orienta in modo chiaro, articolato e trasparente le proprie azioni strategiche al perseguimento della qualità nelle tre missioni istituzionali: didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. La "mission" del Dipartimento è rappresentata dalla promozione dell'integrazione tra 3 principali ambiti disciplinari (Medicina Interna, Pediatria e Patologia Clinica) con chiaro orientamento verso la medicina traslazionale in relazione alle esigenze della comunità accademica, del territorio e del sistema sanitario, come esplicitato nel sito web e delineato nel Piano Triennale di Sviluppo del Dipartimento (PTSP) in allineamento con il Piano Strategico di Ateneo (PSA) [1]. Il PTSP è stato presentato e discusso in più sedute del Consiglio di Dipartimento (CdD) e pubblicamente reso disponibile sul sito istituzionale (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/Piano_Triennale_Sviluppo.pdf), a garanzia della massima accessibilità e condivisione.

Il Dipartimento, considerate le competenze trasversali che coprono l'intero spettro della ricerca di base, clinica e traslazionale e la disponibilità di risorse umane, strutturali e finanziarie, punta a consolidare il proprio ruolo nel panorama della ricerca biomedica nazionale e internazionale valorizzando la produzione scientifica e favorendo il trasferimento delle conoscenze al contesto sociale, economico e sanitario. Inoltre, il DiSMET adotta strategie di miglioramento continuo della qualità della didattica e dell'offerta formativa, promuovendo l'innovazione dei percorsi di studio, sempre in un'ottica di integrazione tra le varie aree culturali.

Il DiSMET è articolato in tre Sezioni e, grazie al finanziamento "Dipartimenti di Eccellenza 2023–2027" (progetto "DEMeTra") [2], ha esteso le proprie competenze, includendo ambiti culturali chiave per il rafforzamento qualitativo delle attività. Tale ampliamento è stato finalizzato a consolidare l'approccio multidisciplinare e traslazionale e aumentare efficacia formativa, rilevanza scientifica e ricaduta sociale delle attività.

Il DiSMET ha strutturato una governance della qualità che prevede commissioni dedicate (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto sociale, Assicurazione Qualità), in coerenza con il PTSP e in allineamento con le direttive di Ateneo.

E.DIP.1.2

La visione strategica del DiSMET è declinata nel PTSP 2024–2026 [1], consultabile sul sito web ed accessibile a tutti gli *stakeholder*, la cui redazione è avvenuta attraverso il lavoro di una Commissione *ad hoc* che ha coinvolto personale docente e PTA. Il documento è stato approvato dal CdD nella seduta del 27/05/2024 e rivisto nella seduta del 23/07/2025. L'elaborazione del piano ha tenuto conto degli obiettivi del PSA, delle linee guida e del modello predisposto dal PQA e delle Linee Guida ANVUR, oltre che dell'analisi del contesto di riferimento, dei rischi e delle opportunità, delle risorse disponibili e degli interessi espressi dagli *stakeholder* esterni.

La Politica per la Qualità (PoQ) del DiSMET si allinea ai principi fondamentali delle PoQ di Ateneo per l'individuazione degli obiettivi definiti nel PTSP.

Tra gli obiettivi generali individuati emergono [1] (sezione 3):

nel breve-medio termine: affrontare la sfida delle terapie innovative e sperimentali e sviluppare applicazioni di "innovation-

technologies" per la gestione del paziente, costituire una massa critica di ricercatori che rafforzino l'integrazione tra scienze di base e scienze applicate alla patologia umana, rendere competitiva a livello internazionale la formazione specialistica post-laurea, rafforzare l'interazione con la comunità esterna e con il territorio, favorire l'inclusione e ridurre le disuguaglianze;

nel medio-lungo termine: sviluppare l'insegnamento integrato sull'intero ciclo della vita per la formazione del medico e delle professioni sanitarie a livello dei corsi di laurea e della formazione post-laurea, affrontare la sfida dei modelli assistenziali sociosanitari delle patologie cronico-invalidanti.

Il DiSMET ha definito ulteriori obiettivi articolati per ciascuna missione **[1]** (sezione 3.2):

Per la didattica, si prevedono l'adozione di modelli formativi innovativi, il rafforzamento dei servizi di orientamento, l'internazionalizzazione dei percorsi e la formazione continua del corpo docente **[1]** (pagine 23–32). Tra le azioni messe in atto si segnalano: creazione e implementazione di un C.I. di "Translational Medicine" nel CdL in Medicina in inglese; rafforzamento della mobilità internazionale di studenti e docenti **[4]**; finanziamento di borse aggiuntive per il Dottorato in Medicina Clinica e Sperimentale **[2]** integrazione di modalità *e-learning* per una fruizione più accessibile dei contenuti (formazione post-laurea in via telematica) e *learning-by-doing***[5]**; ampliamento delle collaborazioni con reti formative esterne **[6]** **[7]**.

Per la ricerca, sono previste azioni per il supporto alla progettualità competitiva, l'attrazione di giovani ricercatori, il potenziamento delle infrastrutture e lo sviluppo di reti internazionali **[1]** (pagine 32–36).

Per la terza missione e l'impatto sociale, si promuovono iniziative di prevenzione e salute pubblica, diffusione della cultura scientifica, coinvolgimento attivo della cittadinanza e strutturazione di rapporti stabili con *stakeholder* territoriali **[1]** (pagine 37–39).

Un esempio significativo di declinazione operativa della visione dipartimentale è rappresentato dal progetto "DEMeTra". Il progetto mira a rafforzare la capacità scientifica, formativa e di impatto attraverso il potenziamento delle competenze in settori strategici non precedentemente presenti, e mediante l'adozione di approcci integrati alla ricerca traslazionale. Le azioni previste da "DEMeTra", delineate tra gli obiettivi del PTSP **[1]** (pagine 53-56), riguardano l'attivazione di nuovi percorsi professionalizzanti, il potenziamento dei laboratori per la ricerca clinica e traslazionale e l'ampliamento delle attività di terza missione con forte radicamento territoriale.

E.DIP.1.3

Per l'attuazione delle proprie politiche e strategie in ambito formativo, scientifico e sociale, il DiSMET ha attivato una rete strutturata di accordi e collaborazioni con soggetti pubblici e privati operanti nel contesto territoriale, nazionale e internazionale.

In ambito formativo, il Dipartimento opera in stretto raccordo con strutture sanitarie pubbliche del territorio, in particolare ASL e Aziende Ospedaliere, attraverso convenzioni che regolano le attività di tirocinio clinico in area sanitaria **[1]**. Il DiSMET partecipa a reti formative regionali e nazionali, contribuendo al dialogo tra mondo accademico e sistema sanitario per l'adeguamento continuo delle competenze professionali **[1]**.

Per quanto riguarda la ricerca, il Dipartimento ha in essere accordi e convenzioni con enti pubblici (come CNR, Istituto Zooprofilattico Sperimentale e INAIL), privati (come TIGEM), e con imprese biotecnologiche e farmaceutiche, con cui realizza progetti di ricerca condivisi, anche nell'ambito di bandi competitivi (PRIN, Horizon Europe, fondi regionali). Alcune di queste collaborazioni sono finalizzate al trasferimento tecnologico e alla valorizzazione dei risultati della ricerca, mediante la co-progettazione e la condivisione di infrastrutture. Sono inoltre attivi rapporti con università e centri di ricerca esteri, regolati da contratti e protocolli d'intesa (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/documenti_Convenzioni_accordi.html).

Nel campo della terza missione e dell'impatto sociale, il DiSMET collabora con istituzioni scolastiche, amministrazioni locali, associazioni civiche e fondazioni per la realizzazione di attività di divulgazione scientifica, prevenzione sanitaria e educazione alla salute **[1]** (pagine 37–38). Tra gli esempi significativi si segnalano i progetti in partenariato con il Comune di Napoli, l'ASL NA1 e associazioni di pazienti, orientati al contrasto della povertà sanitaria, alla promozione di stili di vita sani e all'inclusione sociale (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/ricerca_progetti.html - https://www.medicinatraslazionaleunina.it/terza_missione/produzione.html).

Il monitoraggio dei risultati derivanti da tali collaborazioni è garantito da strumenti documentati nel PTSP **[1]** (pagine 37-46): raccolta e analisi di indicatori di attività (numero di convenzioni attive, numero di eventi realizzati, partecipazione del pubblico), valutazioni di impatto qualitativo (questionari, feedback, follow-up) e rendicontazione periodica da parte delle commissioni dipartimentali e dei referenti delle attività **[3]**. I risultati contribuiscono alla valutazione interna e al riesame delle strategie dipartimentali, favorendo un ciclo continuo di miglioramento.

E.DIP.1.4

In linea con gli obiettivi del PSA e le linee guida del PQA, il DiSMET ha orientato i propri obiettivi verso il consolidamento della qualità nella formazione, nella ricerca traslazionale e nell'impatto sociale, con una particolare attenzione alla sostenibilità, all'innovazione e all'inclusione. La strategia dipartimentale si basa su un'analisi qualitativa e quantitativa delle risorse disponibili: il corpo docente comprende un'ampia quota di docenti altamente qualificati (oltre il 65% ha ottenuto l'ASN per prima o seconda fascia), il PTA è

strutturato in aree funzionali con competenze tecniche e amministrative che supportano in modo efficace le attività istituzionali e la struttura si avvale di laboratori avanzati, aule attrezzate, piattaforme digitali.

Gli obiettivi risultano pienamente supportati dai risultati della VQR 2015–2019, in cui il DiSMET ha ottenuto un punteggio medio pari a 0,78, superiore alla media dell'area CUN di riferimento, e si è posizionato tra i primi tre Dipartimenti dell'Ateneo Federico II. Inoltre, il Dipartimento registra una media annuale di 3,2 pubblicazioni per docente, con un impact factor medio superiore a 2,8 e una quota di oltre il 70% di pubblicazioni in fascia A. Tali risultati confermano la sostenibilità degli obiettivi legati al rafforzamento della ricerca e all'ampliamento della progettualità competitiva.

In ambito didattico, gli obiettivi sono stati formulati in coerenza con l'analisi dei risultati dei questionari di soddisfazione studente, che mostrano una valutazione media superiore a 4 su 5 per oltre l'80% degli insegnamenti. I dati raccolti dalla CPDS e dai Coordinatori di Corso confermano un miglioramento costante, con riduzione delle criticità segnalate.

Per la terza missione e l'impatto sociale, il Dipartimento ha realizzato oltre 50 iniziative pubbliche nel triennio precedente e ha sottoscritto più di 30 accordi di collaborazione con soggetti pubblici e privati per attività di prevenzione, divulgazione e intervento sul territorio.

Infine, l'inserimento del DiSMET tra i Dipartimenti selezionati per il finanziamento "Dipartimenti di Eccellenza 2023–2027" attesta la coerenza tra visione strategica, capacità progettuale e solidità dei risultati ottenuti, confermando la plausibilità di un ulteriore sviluppo strutturato delle tre missioni istituzionali.

Punti di Forza:

- Chiarezza e coerenza della visione strategica, sostanzialmente allineata con il Piano Strategico di Ateneo e con una struttura di governance ben definita che include alcune commissioni dedicate alla qualità, alla ricerca e alla terza missione.
- L'autovalutazione descrive in modo ampio e dettagliato la declinazione della visione strategica in obiettivi di breve, medio e lungo termine, coerenti con le risorse disponibili e con le priorità istituzionali. Le fonti raccolte durante la visita hanno inoltre confermato un'articolazione degli obiettivi per missioni istituzionali.
- Il Dipartimento presenta un consolidato sistema di collaborazioni istituzionali e territoriali, a livello nazionale e internazionale, che, nel loro complesso, rappresentano strumenti di rafforzamento della qualità formativa, scientifica e sociale.
- Gli obiettivi del DiSMET sono allineati al Piano Strategico di Ateneo e risultano complessivamente coerenti sia con le istanze avanzate dai portatori di interesse interni ed esterni sia con le risorse effettivamente disponibili all'interno del Dipartimento (umane, scientifiche e finanziarie).

Aree di miglioramento:

- L'autovalutazione e le fonti raccolte durante la visita evidenziano uno sviluppo articolato delle fasi di pianificazione e attuazione, mentre le fasi di monitoraggio e di miglioramento presentano alcuni margini di ulteriore sviluppo e di rafforzamento. Ne consegue un'applicazione del ciclo PDCA non pienamente sistemica, con chiara prevalenza delle fasi iniziali.
- Dall'analisi documentale e dalle fonti raccolte durante la visita emergono minori evidenze di un'analisi critica dei risultati, con approfondimento chiaro delle criticità e delle azioni correttive adottate. La misurazione dell'impatto delle collaborazioni e delle iniziative di terza missione, basate su indicatori di outcome e report periodici, risulta supportata da evidenze ancora parziali e quindi migliorabili.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di rafforzare l'applicazione sistemica del ciclo PDCA, con particolare riferimento alle fasi di monitoraggio, analisi critica dei risultati e miglioramento, esplicitando con maggiore evidenza criticità, azioni correttive e impatto delle collaborazioni e delle iniziative di terza missione attraverso indicatori di outcome e report periodici.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.1 Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione (PTSP) 2024-2026
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, in linea con la pianificazione strategica di Ateneo
Dettagli:pagina 40 – sezione 4. Raccordo con il piano strategico di Ateneo, Pagina 21 - sezione 3 “Obiettivi e azioni”, Pagina 23 - sezione 3.2 “Obiettivi e azioni specifiche”, pagine 23 – 32 – sezione 3.2.1 “Didattica”, pagine 32 -36 – sezione 3.2.2 “Ricerca”, pagine 37 -39 – sezione 3.2.3 “Terza Missione”, pagine 53 -56 – sezione TABELLA DI CONCILIAZIONE (DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA), pagine 37 e 38 – sezione 3.2.3 “Terza missione/impatto sociale”
File:[1] PTSP_DiSMET_2024-2026.pdf
- **Titolo:**[2] E.DIP.1 Progetto DEMeTra “Dipartimento di Eccellenza 2023-2027”
Descrizione:Il documento descrive l'intero progetto approvato con integrazione specifica di cronoprogramma di spesa dettagliato
Dettagli:Intero documento
File:[2] Progetto DEMeTra Dipartimento di Eccellenza con cronoprogramma.pdf
- **Titolo:**[3] E.DIP.1 Relazione Terza Missione attività 2021-2024
Descrizione:Il documento descrive le attività di terza missione svolte nel Dipartimento nel quadriennio 2021-2024 con omissis delibera n. 11 verbale CdD n. 13 del 23/07/2025.
Dettagli:Intero documento
File:[3] Relazione_Terza_Missione_DISMET_2021-2024.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[4] E.DIP.1 Istituzione Commissione Erasmus e Internazionalizzazione
Descrizione:Omissis delibera n.11 Verbale CdD n. 4 del 04/03/2025 di approvazione istituzione della commissione
Dettagli:Intero documento
File:[4] Istituzione Commissione Erasmus e Internazionalizzazione.pdf
- **Titolo:**[5] E.DIP.1 Nomina Referente del SimLab
Descrizione:Decreto 48/2024 della Scuola di Medicina e Chirurgia di Nomina del Prof. Alberto Maria Marra quale Referente per la promozione, programmazione e coordinamento delle attività didattiche incardinate nel SimLab
Dettagli:Intero documento
File:[5] Decreto nomina referente SimLab.pdf
- **Titolo:**[6] E.DIP.1 Delibera Approvazione accordo quadro DiSMET e DEA FORM ACADEMY S.R.L_ formazione PTA
Descrizione:Omissis delibera n. 5 Verbale CdD n. 2025.6_25.03.2025 di approvazione accordo quadro tra il DiSMET e DEA FORM ACADEMY S.R.L. per la formazione del PTA
Dettagli:Intero documento
File:[6] Accordo quadro DiSMET e DEA FORM ACADEMY S.R.L_PTA.pdf
- **Titolo:**[7] E.DIP.1 Delibera Accordo quadro DiSMET e DEA FORM ACADEMY S.R.L_ formazione studenti
Descrizione:Delibera Verbale CdD n. 2025.11_24.06.25 di approvazione accordo quadro tra il DiSMET e DEA FORM ACADEMY S.R.L. per la formazione extra-moenia degli studenti universitari
Dettagli:Intero documento
File:[7] Accordo quadro DiSMET e DEA FORM ACADEMY S.R.L_studenti.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

In linea con la pianificazione strategica di Ateneo e in conformità con le linee guida ANVUR, il DiSMET ha sviluppato un sistema organizzativo strutturato per promuovere la qualità delle attività istituzionali e garantire il miglioramento continuo. Tale assetto si fonda su una governance partecipata e funzionale, con un'articolazione interna che valorizza la collegialità, l'interdisciplinarietà e la sinergia tra le componenti accademiche.

Il governo del Dipartimento è affidato alla Direzione, alla Giunta e al Consiglio, supportati da Commissioni tematiche permanenti dedicate a didattica, ricerca e terza missione con obiettivi definiti (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/dipartimento_commissioni.html). Sono stati nominati referenti responsabili per ciascuna missione istituzionale, selezionati tra i docenti e ricercatori, con il compito di coordinare le attività e monitorare i risultati, in raccordo con il PQA. Ciascuna Commissione per propria competenza ha avuto il compito di definire i processi di Gestione AQ seguendo le indicazioni del SAQ di Ateneo.

I Corsi di Studio (CdS) incardinati nel Dipartimento (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/didattica_intro.html) sono sottoposti a un processo sistematico di AQ, attuato attraverso strumenti consolidati quali la Scheda Unica Annuale del Corso di Studio (SUA–CdS), la Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA) e il Rapporto di Riesame Ciclico. A ciò si affianca il presidio costante della qualità da parte dei Coordinatori di CdS, dei Gruppi di Riesame e della Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS), che individuano indicatori per la valutazione dei risultati dell'offerta formativa, garantiscono un'analisi critica dei dati e propongono interventi migliorativi.

Il Dipartimento, inoltre, presenta un'ampia offerta formativa post-laurea (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/didattica_intro.html). La Commissione Didattica assicura un coordinamento integrato delle attività formative pre- e post-laurea, mentre l'Ufficio per la Didattica supporta la gestione amministrativa e documentale dei CdS, contribuendo all'efficacia e alla tracciabilità dei processi. È stata anche recentemente istituita una commissione Scuole di Specializzazione, con il compito principale di coordinare i processi di AQ tra le 8 Scuole incardinate nel DiSMET.

Una Commissione per i rapporti con l'Azienda Ospedaliera Universitaria Federico II cura l'integrazione tra le attività assistenziali e quelle accademiche, rafforzando ricerca e terza missione del Dipartimento.

Il DiSMET ha istituito una Commissione per l'Erasmus e l'internazionalizzazione, incaricata di supportare la mobilità di studenti e docenti in entrata e in uscita, promuovere attività formative e di cooperazione internazionale, nonché di proporre iniziative volte a rafforzare l'apertura del Dipartimento al contesto accademico europeo e globale. La Commissione svolge, inoltre, un ruolo di raccordo con le strutture centrali d'Ateneo, garantendo assistenza personalizzata a studenti e docenti coinvolti nei programmi di mobilità.

Nell'ambito del progetto "DEMeTra", il DiSMET si è dotato di una Commissione di Monitoraggio interna e di un *External Advisory Board*, che valutano la coerenza e l'efficacia degli approcci sperimentali e dei risultati in relazione agli obiettivi e alle tempistiche di attuazione del progetto stesso [1].

E.DIP.2.2

Il personale tecnico-amministrativo (PTA) del DiSMET partecipa attivamente al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi del Dipartimento. La programmazione delle attività è definita in accordo con la Direzione Generale e avviene con il supporto dell'Area Risorse Umane di Ateneo (<https://www.unina.it/it/visualizzatore?query=-/768600-dipartimento-di-scienze-mediche-traslazionali>). Le responsabilità sono attribuite tenendo conto delle esigenze delle tre missioni e dei carichi di lavoro, con obiettivi coerenti con la pianificazione strategica. Inoltre, il PTA svolge un ruolo attivo ed è parte integrante delle Commissioni Dipartimentali (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/dipartimento_commissioni.html).

Il PTA partecipa attivamente alle attività del Dipartimento attraverso la gestione e rendicontazione dei progetti di ricerca, l'attività di scouting per nuove opportunità di finanziamento e il monitoraggio continuo delle attività, in collaborazione con i docenti, oltre che la gestione amministrativa dei CdS.

A tal fine, come disposto dall'Ateneo, vengono definiti obiettivi specifici di continuità, organizzativi e di performance individuale (PIAO), il cui raggiungimento è valutato dai Responsabili degli Uffici e dal Direttore del Dipartimento, con l'applicazione di sistemi premiali volti a valorizzare il merito e favorire il miglioramento continuo.

Le attività del PTA sono monitorate periodicamente attraverso schede individuali, trasmesse a mezzo PEC, che tengono conto di indicatori di performance.

E.DIP.2.3

Il sistema di AQ dipartimentale è in allineamento con il modello di Ateneo e con le linee guida del PQA. Nell'ottobre 2022, è stato nominato un Responsabile AQ, a cui è stato dato anche l'incarico di coordinare una Commissione *ad hoc*, costituita dai Referenti delle Commissioni Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto Sociale e dai Capufficio degli Uffici Ricerca e Didattica. Tale Commissione si occupa, inoltre, della redazione del PTSP e del monitoraggio della sua attuazione. La prima fase di monitoraggio si è recentemente conclusa e, in accordo con il PQA, ha portato ad una revisione del PTSP [2].

Preso atto del recente avvio delle procedure, nonché del documento di Sistema AQ adottato dall'Ateneo nel luglio 2025, il DiSMeT nel CdD del 10/09/2025 ha dato mandato alla Commissione AQ di predisporre il documento che definisce il Sistema AQ dipartimentale in coerenza con le PoQ e i documenti di pianificazione strategica e operativa di Ateneo. Tale processo per il momento si è focalizzato su una fase di pianificazione e si prevede che entro un anno circa il sistema dipartimentale sarà interamente a regime.

Il sistema AQ si avvale di strumenti digitali e fonti dati ufficiali: U-GOV per i dati di carriera e insegnamento, IRIS per la produzione scientifica, OPIS per il gradimento degli studenti, VQR per la valutazione della ricerca. La reportistica prodotta dal PQA supporta il monitoraggio degli obiettivi strategici. Gli indicatori analizzati includono: soddisfazione e occupabilità degli studenti, internazionalizzazione, pubblicazioni scientifiche in Q1, attrazione di fondi, brevetti, *spin-off* e *public engagement*.

Il DiSMeT utilizza questi strumenti per orientare le scelte strategiche, identificare margini di miglioramento e documentare i risultati raggiunti. Il sistema garantisce coerenza, trasparenza e tracciabilità dei processi, in una logica di miglioramento continuo e rendicontazione verso gli *stakeholder*.

E.DIP.2.4

Il Dipartimento adotta un approccio sistematico al monitoraggio delle attività, articolato per missione. Per la didattica, le SMA e le relazioni della CPDS forniscono una base solida per l'analisi degli indicatori ANVUR su immatricolazioni, percorsi di carriera, abbandoni, occupabilità e soddisfazione. I dati raccolti tramite OPIS e U-GOV vengono analizzati e confrontati su base territoriale e per classe di laurea [3].

Per la ricerca, il monitoraggio si basa su indicatori bibliometrici, risultati VQR, ASN, finanziamenti ottenuti, attività brevettuali e partecipazione a bandi competitivi. La Commissione Ricerca, in collaborazione con l'Ufficio Ricerca, promuove la progettualità e supervisiona la produttività scientifica.

Per la terza missione, il monitoraggio è affidato a una Commissione specifica, che rileva dati quantitativi e qualitativi su impatto sociale, collaborazioni con enti esterni, iniziative di *public engagement* e formazione continua.

Il Dipartimento ha ottenuto risultati di rilievo nei cicli di valutazione: è stato designato Dipartimento di Eccellenza 2023–2027 e ha partecipato con 12 casi di successo di terza missione/impatto sociale alla VQR 2020–2024, risultando il più rappresentato nella Scuola di Medicina. Tra il 2020 e il 2024 ha registrato un incremento del 20% del personale strutturato e di oltre il 50% delle pubblicazioni scientifiche, prevalentemente su riviste Q1.

Relativamente a brevetti e *spin-off*, l'indicatore per docente ha mostrato un andamento disomogeneo, con segnali di ripresa nel 2024. Si prevede un impatto positivo a seguito della piena operatività delle nuove infrastrutture promosse dal progetto "DEMeTra".

E.DIP.2.5

Il Dipartimento ha recentemente elaborato un piano di riesame delle attività affidato principalmente alla Commissione AQ, che coinvolge tutte le componenti dipartimentali. Il riesame si basa su analisi SWOT, confronto con buone pratiche (*benchmarking*) e revisione della documentazione strategica [4]. I risultati vengono presentati in CdD dalla Commissione AQ e discussi collegialmente, dando luogo a piani di miglioramento mirati. Un primo esercizio è stato realizzato in occasione della revisione del PTSP, come precedentemente riportato [5].

Le azioni correttive mirano all'ampliamento dell'offerta formativa, all'introduzione di strumenti didattici innovativi, alla revisione dei

processi amministrativi, all'incremento dell'internazionalizzazione, all'integrazione delle attività assistenziali, all'adozione di tecnologie digitali per la gestione e il monitoraggio. L'approccio è fondato sul modello PDCA e mira a una gestione adattiva e proattiva.

Questo processo aiuterà il DiSMET a monitorare costantemente i propri indicatori di performance in chiave di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale e a rivalutare periodicamente il proprio assetto organizzativo e di AQ, al fine di garantire che gli obiettivi dipartimentali si mantengano sempre plausibili e coerenti con la visione, le politiche e le strategie proprie e dell'Ateneo.

A decorrere dal 2024, il Dipartimento, a seguito di una rivalutazione del funzionamento dell'organizzazione e dell'assicurazione della qualità, ha evidenziato delle criticità dal punto di vista amministrativo e gestionale. In risposta ha messo in atto azioni correttive: una riorganizzazione degli uffici amministrativi, acquisendo nuove unità di personale e riassegnando attività al personale già presente, e una rivalutazione della composizione delle Commissioni dipartimentali, ridefinendone gli obiettivi e l'istituzione di nuove Commissioni [6]_[7].

Inoltre, il Dipartimento ha messo in atto il potenziamento delle infrastrutture di ricerca [1] (pagine 6-11) e l'offerta formativa post-laurea con l'introduzione di contenuti innovativi nell'ambito del Dottorato di Ricerca e l'istituzione di un Master di I livello sulla conduzione di studi clinici.

Complessivamente, il Dipartimento adotta e si propone di implementare un sistema di gestione della qualità coerente, trasparente, *evidence-based* e integrato nelle dinamiche organizzative, con un orientamento al miglioramento continuo e al valore pubblico generato.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento presenta una struttura organizzativa coerente e ben articolata, con chiara distribuzione di ruoli e responsabilità. Vi è la presenza di alcune commissioni correlate alle principali missioni istituzionali che lavorano in piena sinergia con il Direttore e la Giunta dipartimentale.
- Il personale tecnico-amministrativo è pienamente integrato nei processi di gestione delle attività istituzionali dipartimentali e concorre attivamente all'attuazione delle procedure di assicurazione della qualità.
- È presente un monitoraggio dettagliato delle tre missioni istituzionali, supportato da dati e indicatori misurabili. Nel monitoraggio effettuato sono presenti riferimenti puntuali ai dati e ai risultati raggiunti, compreso il riconoscimento del Dipartimento come Dipartimento di Eccellenza.
- Dall'analisi delle fonti documentali e dall'audizione condotta in loco sono emerse evidenze di un processo di riesame partecipato e orientato al miglioramento continuo.

Aree di miglioramento:

- Dall'analisi delle fonti documentali e dall'audizione condotta in loco non emergono chiare evidenze sulla coerenza tra la programmazione delle attività del personale tecnico-amministrativo e gli obiettivi strategici dipartimentali.
- Sebbene il sistema di AQ dipartimentale risulti nel complesso coerente con il sistema di AQ adottato dall'Ateneo, vi è la necessità di una piena implementazione e consolidamento al fine di garantirne l'effettiva operatività.
- La connessione tra i risultati del monitoraggio e la definizione delle azioni successive è suscettibile di ulteriore sviluppo al fine di rendere più evidente la logica del miglioramento continuo.
- Gli esiti quantitativi e qualitativi delle azioni di miglioramento necessitano di una più chiara esplicitazione al fine di poter valutare la loro efficacia rispetto agli obiettivi fissati.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di rafforzare l'allineamento tra la programmazione delle attività del personale tecnico-amministrativo e gli obiettivi strategici dipartimentali, rendendo maggiormente esplicita tale coerenza nella documentazione di programmazione e monitoraggio delle attività.
- Si raccomanda di consolidare la piena operatività del sistema di assicurazione della qualità dipartimentale, rafforzando il

collegamento tra esiti del monitoraggio, definizione delle azioni di miglioramento e chiara esplicitazione dei risultati quantitativi e qualitativi conseguiti, al fine di rendere più evidente l'efficacia delle azioni intraprese e la logica del miglioramento continuo.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.2 Advisory Board Progetto Dipartimento di Eccellenza
Descrizione:Omissis delibera n.5 del Verbale CdD n. 30 del 28/11/2024 Nomina Advisory Board del Progetto DEMeTra con annesso progetto integrale
Dettagli:Intero documento
File:[1] Advisory Board Dipartimento di Eccellenza.pdf

- **Titolo:**[2] E.DIP.2 Delibera di approvazione PTSP
Descrizione:Omissis delibera n.13 verbale CdD n. 13 del 23/07/2025 di approvazione PTSP aggiornato con integrazioni da riscontro PQA
Dettagli:Intero documento
File:[2] Delibera approvazione PTSP con integrazioni da riscontro PQA.pdf

- **Titolo:**[3] E.DIP.2 Relazioni Annuali CDPS annualità 2021_2024
Descrizione:Relazioni della Commissione Paritetica Docenti-Studenti per le annualità 2021 al 2024
Dettagli:Intero documento
File:[3] Relazioni Annuali CDPS 2021_2024.pdf

- **Titolo:**[4] E.DIP.2 PTSP 2024-2026
Descrizione:Il documento prende in esame le attività relative alla didattica, alla ricerca e alla Terza Missione ed elabora un piano di riesame basato su analisi SWOT.
Dettagli:sezione 2 pagine 13,16 e 20
File:[4] PTSP_DiSMeT_2024-2026.pdf

- **Titolo:**[5] E.DIP.2 Verbale Commissione Assicurazione Qualità sul PTSP
Descrizione:Verbale della Commissione Assicurazione Qualità su azione di revisione del PTSP con integrazione da riscontro PQA
Dettagli:Intero documento
File:[5] verbale CQA_PTSP 2025.pdf

- **Titolo:**[6] E.DIP.2 Riassetto organizzativo del Personale Tecnico Amministrativo
Descrizione:Il documento contiene il Decreto del Direttore Generale DG/2023/0639 di assetto organizzativo del Dipartimento con indicazione delle competenze degli Uffici amministrativi, il PG_2024_0059726 del 17/05/2024 che rende evidenza di riassegnazione di unità di personale quale azione correttiva ed una relazione delle esigenze degli uffici amministrativi con criticità e proposta azioni correttive.
Dettagli:Intero documento
File:[6] Riassetto organizzativo PTA.pdf

- **Titolo:**[7] E.DIP.2 Riassetto organizzativo delle commissioni dipartimentali
Descrizione:Il documento contiene l'omissis delibera n.13 Verbale CdD n. 7 del 13/05/2021 di istituzione Commissione Terza Missione, l'omissis delibera n.15 Verbale CdD n. 21 del 26/10/2022 di istituzione Commissione Assicurazione Qualità, l'omissis delibera n.15 Verbale CdD n. 7 del 15/04/2025 di riorganizzazione e nomina Commissioni Dipartimentali e l'omissis delibera n. 11 Verbale CdD n. 14 del 23/07/2025 di ridefinizione obiettivi delle singole commissioni con allegati.
Dettagli:Intero documento
File:[7] Nomina e riassetto Commissioni Dipartimentali.pdf

E.DIP.3)

E.DIP.3) Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

E.DIP.3.1 Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.2 Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.3 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

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

E.DIP.3.4 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.

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

Autovalutazione:

E.DIP.3.1

Per quanto riguarda le risorse economiche, i proventi derivanti dal finanziamento ordinario, dai progetti di ricerca competitivi e dalle risorse assegnate nell'ambito del Progetto "DEMeTra" sono gestiti secondo modalità operative formalizzate e deliberate dal Dipartimento. Il budget annuale assegnato dall'Ateneo viene ripartito tra le diverse sezioni del Dipartimento [1]. Le risorse derivanti da finanziamenti competitivi vengono gestite direttamente dai responsabili scientifici dei progetti, con il supporto amministrativo degli uffici. Inoltre, nell'ambito del progetto "DEMeTra", per il periodo 2023–2027, il Dipartimento ha definito un piano di azione che prevede l'investimento nel sostegno alle attività laboratoriali e il potenziamento delle infrastrutture a supporto della didattica e della ricerca clinica e traslazionale [2].

Le risorse derivate dal budget di Ateneo, nei primi dodici anni dall'istituzione del DiSMeT, sono state distribuite in egual misura tra le tre Sezioni, in modo da consentirne una crescita equilibrata. Il DiSMeT ha esplicitato i criteri di distribuzione per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale nel PTSP 2024-2026 (https://www.medicinatraslazionaleunina.it/Piano_Triennale_Sviluppo.pdf pagine 4-5). Recentemente, è emersa la necessità di creare un sistema di distribuzione che tenga conto delle esigenze e di indici qualitativi specifici. A tale scopo, a luglio 2025, il CdD ha affidato alle Commissioni Didattica, Ricerca e Terza missione/impatto sociale, ciascuna per il proprio ambito di competenza, il compito di definire le finalità, i criteri e gli indicatori per la distribuzione delle risorse economiche non vincolate [3]. Le proposte delle singole Commissioni verranno valutate dalla Commissione AQ e successivamente discusse in CdD.

E.DIP.3.2

Con riferimento alla distribuzione delle risorse di personale docente, la pianificazione avviene attraverso una programmazione triennale, approvata annualmente dal CdD, che tiene conto del fabbisogno espresso dai CdS, della distribuzione dei SSD e delle strategie di sviluppo del Dipartimento. La definizione delle priorità si fonda su criteri quali l'adeguatezza dei carichi didattici, la copertura delle esigenze formative, il supporto alla progettualità scientifica, e l'equilibrio tra le diverse aree disciplinari in linea con la "mission" dipartimentale. Tale programmazione viene documentata attraverso verbali consiliari che esplicitano le richieste motivate per ciascun SSD, nonché in funzione del turnover. Tali proposte vengono raccolte e presentate alla Giunta di Dipartimento e, successivamente, deliberate dal Consiglio.

Il Dipartimento adotta un sistema di valutazione integrato secondo quanto previsto dal Piano Triennale di Reclutamento dell'Ateneo, si avvale dei risultati della VQR, degli indicatori del NdV e dei report prodotti nell'ambito della programmazione triennale [4]. La coerenza tra fabbisogni rilevati e reclutamenti attivati è oggetto di valutazione annuale, come previsto anche dallo Statuto di Ateneo (art. 22). Come per le precedenti annualità, anche nel 2024 il CdD ha preso atto della relazione del NdV relativa al biennio 2021–2022, che ha evidenziato una sostanziale coerenza delle scelte effettuate con gli obiettivi dipartimentali e una razionale distribuzione delle risorse disponibili. Le criticità sono state discusse al fine di programmare interventi correttivi e alcune anomalie di valutazione sono state segnalate al NdV e, successivamente, corrette [5].

Alla luce delle richieste presentate dai SSD con carenze di organico, il Dipartimento ha ricalibrato la propria programmazione del personale docente-ricercatore, destinando priorità ai settori con maggiori necessità, anche tenendo in considerazione le linee strategiche dipartimentali per la didattica e la ricerca, come documentato nei verbali consiliari del 2023 e 2024. La programmazione dell'ultimo triennio, inoltre, è stata integrata, grazie alle opportunità offerte dal Dipartimento di Eccellenza, consentendo il reclutamento di personale universitario in SSD non precedentemente presenti in Dipartimento e ritenuti strategici per la realizzazione del progetto

[6].

E.DIP.3.3

Per quanto concerne la valorizzazione del personale docente, con Decreto Rettorale n. 322 del 2022, l'Ateneo ha regolato le modalità di distribuzione delle risorse premiali in relazione alle attività didattiche, scientifiche e gestionali. Tuttavia, fino al 2025 il Dipartimento ha deciso di non destinare i proventi derivanti da finanziamenti ad incentivi e/o premialità quanto piuttosto di investirli nell'acquisto di attrezzature ed il potenziamento di infrastrutture per aumentare la competitività. Inoltre, nell'ambito del progetto Dipartimento di Eccellenza 2023-2027, il DiSMET ha pianificato di destinare parte del finanziamento alla premialità di RTD-A e PTA secondo il grado di coinvolgimento e la responsabilità nelle attività volte alla realizzazione del progetto e il raggiungimento degli obiettivi previsti [7]. Tale azione non è stata ancora avviata in quanto regolamentata solo a decorrere da luglio 2025 con DR3161/2025.

In linea con il suddetto DR, il Dipartimento ha dato il compito a ciascuna Commissione di elaborare proposte per la definizione dei criteri per l'assegnazione della premialità che saranno poi condivise ed approvate in CdD. Pertanto, il DiSMET programmerà per il personale docente l'assegnazione di premi in denaro in relazione all'impegno nella gestione/acquisizione di programmi competitivi e alla partecipazione a iniziative, con quote specifiche e criteri trasparenti stabiliti da tabelle ufficiali e contrattazione integrativa.

E.DIP.3.4

Analogamente, a decorrere dal 2023, il DiSMET ha pianificato di destinare parte del finanziamento del Progetto DEMeTra alla premialità del PTA [7] secondo i criteri suddetti, ovvero grado di coinvolgimento e responsabilità nella realizzazione del progetto e raggiungimento degli obiettivi previsti, nonché secondo quanto proposto dalla commissione monitoraggio ed approvato in CdD.

Inoltre, in attuazione delle disposizioni del Piano della Performance e del PIAO, si applica il sistema premiale strutturato sulla base della valutazione della performance individuale e organizzativa. Gli obiettivi sono definiti annualmente in modo condiviso tra i responsabili degli uffici e il Direttore e la valutazione viene effettuata annualmente secondo criteri quantitativi e qualitativi relativi agli obiettivi raggiunti secondo le disposizioni di Ateneo. (<https://www.unina.it/it/visualizzatore?query=/trasparenza/performance/misura/>)

Un ulteriore elemento di incentivazione è rappresentato dai compensi accessori connessi alle attività in conto terzi, disciplinati dall'apposito Regolamento di Ateneo che prevede una specifica aliquota destinata al personale tecnico-amministrativo a fronte delle attività svolte in funzione del volume e delle responsabilità ricoperte.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento ha definito i passaggi decisionali relativi alla distribuzione delle risorse economiche e di personale, con il coinvolgimento del Consiglio, della Giunta e delle Commissioni tematiche. Ciò assicura trasparenza procedurale e coerenza con le politiche di Ateneo.
- La gestione delle risorse e la programmazione del personale risultano coerenti con il PTSP e con il progetto "DEMeTra", che funge da cornice operativa unificante per le azioni di potenziamento della didattica, della ricerca e della terza missione.

Aree di miglioramento:

- Molti dei processi descritti (criteri di distribuzione delle risorse finanziarie e di personale) risultano introdotti solo di recente o sono ancora in fase di definizione, limitando la possibilità di valutarne l'efficacia reale.
- Le fonti documentali fornite sono prevalentemente descrittive e mancano di dati o indicatori che documentino i risultati ottenuti o l'impatto delle scelte in termini di efficienza, equità e miglioramento organizzativo.
- Le procedure di incentivazione e i sistemi di premialità per i docenti e il personale tecnico-amministrativo sono ancora in fase di implementazione e quindi, allo stato attuale, non vi è ancora un monitoraggio sull'efficacia delle misure introdotte.

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

Raccomandazione:

- Si raccomanda di rendere operative molte delle azioni pianificate nel corso del 2025 e riguardanti l'effettivo utilizzo dei criteri di

distribuzione delle risorse al fine di valutare il loro grado di efficacia.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.3 Ripartizione risorse economiche 2021-2024
Descrizione:Il documento raccoglie le relazioni tecniche di ripartizione del budget per le annualità 2021 al 2024 con annesse delibere CdD
Dettagli:Intero documento
File:[1] Ripartizione Budget 2021_2024.pdf

- **Titolo:**[2] E.DIP.3 Progetto DEMeTra "Dipartimento di Eccellenza 2023-2027"
Descrizione:Il documento descrive il piano di azione che prevede l'investimento nel sostegno alle attività laboratoriali e il potenziamento delle infrastrutture a supporto della didattica e della ricerca clinica e traslazionale.
Dettagli:pagine 6-7, Quadro D.3 e D.5
File:[2] Progetto Dip. Eccellenza DISMET.pdf

- **Titolo:**[3] E.DIP.3 Assegnazione compiti Commissioni didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale
Descrizione:Omissis delibera n. 11 Verbale CdD n. 14 del 23/07/2025 di ridefinizione obiettivi delle singole commissioni con assegnazione obiettivo relativamente alla distribuzione risorse economiche.
Dettagli:Intero documento
File:[3] Obiettivi Commissioni Didattica, Ricerca e Terza missione.pdf

- **Titolo:**[4] E.DIP.3 Relazione strategie di reclutamento 2019-2020
Descrizione:Il documento descrive il report del NdV in merito alle strategie di reclutamento del biennio 2019-2020. Inoltre, è stato integrato con relativa discussione in CdD e relazione al NdV.
Dettagli:Intero documento
File:[4]Valutazione NdV 2019-2020 e delibera.pdf

- **Titolo:**[5] E.DIP.3 Relazione strategie di reclutamento 2021-2022
Descrizione:Il documento descrive il report del NdV in merito alle strategie di reclutamento del biennio 2021-2022. Inoltre, è stato integrato con relativa discussione in CdD.
Dettagli:Intero documento
File:[5] Valutazione NdV 2021-2022 e delibera.pdf

- **Titolo:**[6] E.DIP.3 Verbal reclutamento annualità 2021- 2025
Descrizione:Il documento contiene i verbali e decreti di programmazione e revisione del reclutamento dal 2021 a oggi
Dettagli:intero documento
File:[6] Verbal programmazione e revisione reclutamento 2021 a oggi.pdf

- **Titolo:**[7] E.DIP.3 Verbale commissione monitoraggio Dipartimento di Eccellenza su premialità
Descrizione:Il documento contiene i verbali della Commissione Monitoraggio del Dipartimento di Eccellenza in merito alla definizione del cronoprogramma della spesa. In particolare, si evince l'allocazione della quota premialità.
Dettagli:Intero documento
File:[7] Verbal commissione monitoraggio dipartimento di eccellenza.pdf

E.DIP.4)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

La programmazione pluriennale del personale docente e ricercatore è definita attraverso il monitoraggio delle esigenze didattiche e scientifiche dei SSD, anche in relazione alla composizione per fascia e al turn-over. La pianificazione è articolata per presidiare l'offerta formativa, con attenzione particolare alla copertura delle esigenze didattiche dei 4 CdS incardinati nel Dipartimento, assicurare continuità ai percorsi di ricerca e sostenere le attività del progetto "DEMeTra" [1].

Il CdD ha deliberato regolarmente in merito alla programmazione del personale, analizzando dati di contesto, fabbisogni dei SSD e vincoli normativi e finanziari, con aggiornamenti documentati nei verbali di programmazione [2].

Sulla base delle attività di monitoraggio, il Dipartimento ha adottato azioni migliorative. Sono state effettuate rettifiche alla programmazione degli RTDA, con ridefinizione dei SSD strategici e valorizzazione del potenziale scientifico. Le delibere CdD del triennio 2021–2024 documentano l'evoluzione della strategia di reclutamento, tenendo conto di fabbisogni emergenti e sostenibilità complessiva. Il Dipartimento, in attuazione del piano strategico, con risorse del Progetto "DEMeTra", nonché dei partenariati estesi ON FOODS, AGE-IT, INF-ACT e del centro nazionale CN3 e con punti organico di Ateneo, ha attuato un potenziamento finalizzato a un reclutamento di qualità, passando da 78 docenti nel 2021 a 97 nel 2025, con un aumento del 24,4 %, con 13 SSD rappresentati (10 di Area 06 e 3 di Area 05). Il NdV di Ateneo ha trasmesso relazioni puntuali che confermano la coerenza delle strategie di reclutamento adottate negli anni 2021-2022 e l'aderenza agli standard ANVUR [3].

Ad oggi, il Dipartimento può contare su un corpo docente costituito da 23 PO, 38 PA, 2 RU, 13 RTDB e 21 RTDA. A questi, grazie anche ai progetti PRIN2022, PRIN2022PNRR, POS Traiettorie_3-GENOMED e Traiettorie_5-MediHealthLab, si aggiungono 50 assegnisti di ricerca, 61 dottorandi e tutor didattici. La programmazione 2024–2026 prevede un consolidamento mirato delle risorse umane [4].

E.DIP.4.2

Il personale docente del DiSMeT afferisce alle Aree Disciplinari 06 e 05, ovvero Aree Scientifiche in cui formazione e aggiornamento sono effettuate periodicamente mediante Società Scientifiche, organizzazioni di congressi, corsi di alta formazione nazionali e internazionali. Il Dipartimento ha partecipato all'iniziativa "FEDERICO-Formation_Experiences_Didactic_Evaluation_Reflexivity_Innovation_Competerences_Organization", con cui si è inteso rafforzare la formazione in ambito didattico dei RTD. Inoltre, i docenti sono regolarmente inclusi nei piani formativi predisposti dall'AOU, in cui svolgono attività cliniche. Tali percorsi, riconosciuti come parte integrante dell'Educazione Continua in Medicina, consentono un aggiornamento in ambito clinico, scientifico e organizzativo, promuovendo l'allineamento tra formazione accademica e pratica sanitaria. La partecipazione del personale docente a iniziative formative è **monitorata dall'AOU** tramite sistemi di valutazione interna, che comprendono strumenti di rilevazione di soddisfazione dei partecipanti, analisi periodica dei bisogni formativi, e verifica dell'impatto sull'attività assistenziale. Benché il Dipartimento non abbia ancora formalizzato un processo di pianificazione e monitoraggio dell'aggiornamento del personale docente, sono stati pianificati corsi di formazione promossi in collaborazione con enti accreditati. Inoltre, il Documento di Programmazione triennale 2024/2026 dell'Ateneo_PRO3_("Sviluppo delle competenze del

personale docente”) ha previsto un percorso formativo intermedio concernente “metodologie e tecnologie per la didattica innovativa”, i cui destinatari sono RTDB e RTT opportunamente promosso e diffuso dal Dipartimento.

E.DIP.4.3

Relativamente al PTA, la pianificazione si è basata sul fabbisogno definito nel PIAO e nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con competenze tecniche e amministrative a supporto di ricerca, gestione didattica, internazionalizzazione e impatto sociale.

Il PTA è strutturato in aree funzionali che supportano efficacemente le attività istituzionali: gestione didattica, ricerca e terza missione, contabilità e bilancio. Nel 2023, su disposizioni di Ateneo, si è messa in atto una riorganizzazione del PTA da cui sono emerse carenze che rendevano non sempre realizzabile l'attuazione della pianificazione strategica. Pertanto, si è attuata un'azione di potenziamento, passando da 10 unità nel 2021 a 21 unità (2 unità Ufficio Ricerca, 4 Ufficio Didattica, 5 Ufficio Contabilità e Bilancio, 10 per attività amministrative/tecnico-scientifiche). Nel dicembre 2024 è stata, inoltre, attivata una procedura di reclutamento per 1 unità dedicata all'ufficio contabilità e bilancio. Su tale procedura si è provveduto a scorrimento per l'acquisizione di ulteriori 2 unità per le esigenze di Contabilità e Didattica. Recentemente è stata ultimata una procedura di reclutamento di 1 unità di personale settore scientifico-tecnologico finanziata dal progetto “DEMeTra”.

Il potenziamento del PTA ha permesso di assicurare adeguatamente lo svolgimento delle attività istituzionali e gestionali. Ciononostante, risulta ancora sottodimensionato rispetto alla propria pianificazione strategica per quanto concerne l'Area Ricerca. Pertanto, il Dipartimento ha deliberato la richiesta di scorrimento di graduatoria di concorsi già espletati per il reclutamento di 2 unità di PTA da assegnare all'Ufficio Ricerca.

E.DIP.4.4

In attuazione di PIAO e PTSP, sono state previste attività di formazione continua e aggiornamento professionale rivolte al PTA in corsi promossi dall'Ateneo, anche su piattaforme digitali, valorizzando in particolare competenze legate alla digitalizzazione e alla gestione dei processi. L'attività di promozione, supporto e monitoraggio dell'attività di formazione e aggiornamento del PTA è svolta principalmente dall'Ateneo in collaborazione con il Dipartimento [5] mediante report periodici.

Nel marzo 2025 è stata sottoscritta una convenzione con un ente di formazione professionale avente ad oggetto l'organizzazione congiunta di corsi di formazione finalizzati al rilascio delle certificazioni linguistiche, informatiche e digitali a titolo gratuito per il PTA [7]. Inoltre, dal 2025 il PTA è tenuto al raggiungimento del numero minimo di 40 ore annue, per cui è prevista un'attività di monitoraggio periodica di Struttura e di Sede [6].

E.DIP.4.5

La pianificazione delle strutture ha riguardato adeguamento degli spazi destinati alla didattica e formazione post-laurea (aule, biblioteche, laboratori didattici), aderendo ad un ampliamento delle attività formative presso il Polo Didattico di Scampia, e rafforzamento di infrastrutture per ricerca (laboratori sperimentali, progetto “DEMeTra”, piattaforme tecnologiche, banche dati) e dotazioni digitali per gestione e fruizione dei servizi.

Per quanto riguarda il supporto alla didattica e formazione post-laurea, il Dipartimento dispone di aule attrezzate, spazi per lo studio individuale e di gruppo, laboratori didattici, accesso a una biblioteca dipartimentale, nonché ambienti digitali per la didattica blended destinati a studenti di CdS e master, specializzandi e dottorandi. Inoltre, i Dottorandi hanno accesso a un budget annuale dedicato a supportare l'attività di ricerca in Italia e all'estero o all'acquisto di forniture per l'attività di ricerca.

Il sistema di tutorato e orientamento è attivo e diversificato, grazie anche a tutor didattici, tutor alla pari e attività mirate per studenti in ingresso e in itinere. A tali iniziative si affianca la partecipazione di docenti del Dipartimento al progetto di Ateneo “Orizzonti” (<https://www.orizzonti.unina.it/>), volto a favorire inclusione, successo formativo e benessere degli studenti attraverso percorsi di orientamento personalizzato e supporto trasversale.

Il supporto alla ricerca si realizza attraverso laboratori di base e clinici, molti dei quali potenziati con fondi PNRR e progetto “DEMeTra”. Inoltre, l'ufficio Ricerca presta un servizio di grant office che supporta nella progettazione e gestione dei finanziamenti competitivi. Il Dipartimento afferisce a centri interdipartimentali e interateneo (CISI ed ELFID) dotati di spazi e attrezzature all'avanguardia (<https://www.unina.it/it/visualizzatore?query=-/769430-centro-interdipartimentale-di-ricerca-cisi> - <https://www.elfid.unina.it/>). All'attivo il DiSMeT ha anche Convenzioni Operative con Fondazione Telethon (TIGEM) e CNR-IEOMI, che permettono un interscambio proficuo di personale, competenze, infrastrutture e servizi.

Le attività di Terza Missione risultano ampiamente sviluppate, strutturate e costantemente sostenute, grazie a una rete consolidata di collaborazioni con enti pubblici e privati, scuole, ASL, associazioni del territorio e soggetti del terzo settore. Tra le iniziative di sostegno recenti, si segnala la sottoscrizione di una convenzione con un ente di formazione professionale, finalizzata alla realizzazione di percorsi formativi extra-moenia rivolti a studenti universitari. L'accordo promuove l'integrazione tra didattica, formazione continua e tessuto socioeconomico locale, con attenzione a valorizzazione delle competenze, occupabilità giovanile e

partecipazione attiva al mercato del lavoro [8].

Con nota PG/2023/0085601_17/07/2023 l'Ateneo ha fornito l'applicativo per la formulazione del Quadro Esigenziale di Struttura per la programmazione dei fabbisogni di manutenzione evolutiva a cui il DiSMet non ha manifestato esigenza di applicazione.

Inoltre, in linea con l'Ateneo il Dipartimento ha adottato sistemi informatici volti al sostegno di didattica, ricerca e terza missione quali U-Web_Missione, U-Web Formazione, U-Web InTime, MyUnina facilmente fruibili da studenti, dottorandi, ricercatori e docenti.

E.DIP.4.6

Il Dipartimento fornisce un adeguato supporto a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti, grazie alle competenze degli Uffici amministrativi (<https://www.unina.it/it/visualizzatore?query=-/768600-dipartimento-di-scienze-mediche-traslazionali>).

Alcuni servizi sono gestiti attraverso procedure digitali integrate con i sistemi di Ateneo.

Il DiSMet, con il corpo docenti della scuola di specializzazione in neuropsichiatria infantile, nel 2024-2025 ha collaborato alla realizzazione del progetto ProBen-APPbenessere (<https://www.unina.it/it/visualizzatore?query=-/67406771-il-benessere-tra-arte-sport-e-movimento-proben-appbenessere->) finalizzato a migliorare il benessere psicofisico degli studenti. In particolare, ha effettuato 2 contratti di libera prestazione a psicologi per l'attuazione di punti di ascolto e informativi sulle attività di benessere e ha contribuito economicamente alla realizzazione di laboratori di integrazione e socializzazione per studenti.

L'efficacia e l'accessibilità dei servizi dipartimentali è monitorata attraverso il progetto "Good Practice", promosso dall'Ateneo a cui il Dipartimento ha aderito (https://www.old.unina.it/web/guest/f2magazine/in-ateneo/-/asset_publisher/0EJ0z4SJyG6H/content/78399420-progetto-good-practice-2024-2025/11897?_101_INSTANCE_0EJ0z4SJyG6H_classPk=78399422), finalizzato alla somministrazione di questionari anonimi a studenti, dottorandi, docenti e PTA, i cui risultati, accessibili a Direttore e responsabili di ciascun servizio, hanno evidenziato una buona qualità percepita del servizio.

È stata affidata alla Commissione AQ l'analisi dei dati raccolti relativi all'annualità 2024, con l'obiettivo di individuare criticità e definire azioni correttive o di miglioramento continuo.

Punti di Forza:

- Le politiche di reclutamento del personale docente e ricercatore adottate dal Dipartimento hanno consentito un incremento della dotazione organica che è passata da 78 docenti nel 2021 ai 97 presenti nel 2025.
- Attivazione di percorsi di formazione e di aggiornamento per docenti e personale tecnico-amministrativo, in linea con i programmi di Ateneo in materia e con il rispetto dell'obbligo di 40 ore annue per il personale tecnico-amministrativo.
- Incremento oggettivo della consistenza quantitativa del personale tecnico-amministrativo, passato da 10 a 21 unità, e rafforzamento della struttura gestionale con nuove assunzioni e riorganizzazione interna.
- Disponibilità documentata, anche sulla base delle risultanze della visita in loco, di strutture e infrastrutture operative, supportate da progetti finanziati (DEMeTra, PNRR) e da piattaforme digitali integrate nei processi di didattica e ricerca.

Aree di miglioramento:

- Sebbene sia evidente la significativa consistenza delle risorse complessivamente a disposizione del Dipartimento, non sono forniti indicatori quantitativi di adeguatezza per personale docente, PTA, strutture e servizi: l'analisi rimane prevalentemente qualitativa e non permette confronti con standard di riferimento.
- Sovrapposizione tra analisi della dotazione di personale e politiche di reclutamento, che riduce la chiarezza della valutazione sull'effettiva capacità di risposta ai fabbisogni formativi e scientifici.
- Limitata integrazione tra le rilevazioni di soddisfazione e le azioni di miglioramento; ciò non consente di verificare in modo oggettivo l'impatto delle iniziative di benessere e di formazione.
- Dall'analisi delle fonti documentali e dalle risultanze della visita in loco non emergono evidenze sull'adozione di metriche riguardanti l'utilizzo e la fruibilità delle strutture e dei servizi, come tassi di occupazione, rapporti posti/studenti o tempi medi di accesso ai servizi digitali.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

- Si raccomanda al Dipartimento di rafforzare la valutazione dell'adeguatezza delle risorse umane, strutturali e dei servizi attraverso l'adozione di indicatori quantitativi e metriche di utilizzo e fruibilità (ad es. rapporti posti/studenti, tassi di occupazione delle strutture, tempi medi di accesso ai servizi digitali), anche in relazione a standard di riferimento, al fine di rendere più oggettiva e verificabile la sostenibilità delle risorse rispetto alle attività dipartimentali.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] E.DIP.4 PTSP 2024-2026 Reclutamento
Descrizione:Il documento presenta una sezione dedicata alla pianificazione di "Reclutamento personale" p. 48
Dettagli:pagina 48 sezione "Reclutamento personale"
File:[1] PTSP_DiSMeT_2024-2026.pdf

- **Titolo:**[2] E.DIP.4 Verbalì d reclutamento 2021-2025
Descrizione:Il documento contiene i verbali e decreti di programmazione e revisione del reclutamento dal 2021 a oggi
Dettagli:Intero documento
File:[2] Verbalì programmazione e revisione reclutamento 2021 a oggi.pdf

- **Titolo:**[3] E.DIP.4 Relazione in CdD relativa ai rilievi NdV
Descrizione:Omissis delibera n.11 verbale n. 33/2024 CdD, in relazione ai rilievi NdV per il reclutamento nel biennio 2021-2022
Dettagli:Intero documento
File:[3] Verbale rilievi NdV.pdf

- **Titolo:**[4] E.DIP.4 Verbale programmazione triennale di reclutamento 2024-2026
Descrizione:Omissis delibera n.11 verbale n. 6 del 25/03/2025 CdD relativa alla programmazione triennale di reclutamento personale per le annualità 2024-2026
Dettagli:Intero documento
File:[4] Verbalì programmazione e revisione reclutamento2024-26.pdf

- **Titolo:**[5] E.DIP.4 PIAO 2022/2024 Appendice 3.4 _formazione PTA_
Descrizione:Il documento, a cura dell'Ateneo, riguarda la Formazione del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo.
Dettagli:intero documento
File:[5] PIAO_2022_2024_Appendice 3.4.pdf

- **Titolo:**[6] E.DIP.4 PIAO 2025/2027 Appendice 3.4 _Formazione PTA
Descrizione:Il documento, a cura dell'Ateneo, riguarda la Formazione del personale dirigenziale e tecnico-amministrativo relativamente alle ore di formazione obbligatorie
Dettagli:pagina 21, sezione 3.4 Formazione del personale e sezione 4 -Monitoraggio
File:[6] PIAO_2025_27 con appendice 3.4.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[7] E.DIP.4 Accordo Quadro tra DiSMeT DEA FORM ACADEMY S.R.L.
Descrizione:Il documento presenta l'Accordo quadro sottoscritto tra DEA FORM ACADEMY S.R.L. e il Dipartimento in merito alla formazione del PTA
Dettagli:Intero documento
File:[7] ACCORDO QUADRO DISMET_DEA FORM_PTA_signed.pdf

- **Titolo:**[8] E.DIP.4 Accordi e convenzioni TIGEM e DEA FORM
Descrizione:Il documento contiene l'Accordo quadro sottoscritto tra DEA FORM ACADEMY S.R.L. e il Dipartimento in merito

alla formazione extra-moenia degli studenti universitari e la Convenzione operativa sottoscritta tra il Dipartimento e Fondazione Telethon – TIGEM e il relativo rinnovo

Dettagli: Intero documento

File: [8] Accordi DiSMET con DEA_FORM e TIGEM.pdf



Andamento KPI Dipartimento

Riferimento

AVA3 

[Dettaglio](#)

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

Indicatori (eventuale commento):

La valutazione tiene conto di andamenti in parte positivi e di confronti che vedono il Dipartimento quasi sempre al di sotto dei valori di benchmarking di riferimento.