

Università degli Studi di PADOVA

Settimana di visita istituzionale 23-27 marzo 2026



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Psicologia generale – DPG

E.DIP) Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

E.DIP.1)

E.DIP.1) Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

E.DIP.1.1 Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

E.DIP.1.2 Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

E.DIP.1.3 Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.

E.DIP.1.4 Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

Autovalutazione:

E.DIP.1.1

La visione del Dipartimento di Psicologia Generale (DPG), resa nota nel [sito web dipartimentale](#) e riportata nel [Piano Strategico del Dipartimento](#) 2022-2025 e 2026-2028 (PiStraD) [1], si è sviluppata negli anni in linea con la visione strategica di Ateneo, seguendo indicazioni e indirizzi della governance, sulla base delle risorse disponibili. L'obiettivo del DPG è di consolidare la sua posizione di riferimento nazionale e internazionale per la ricerca, la formazione nei diversi ambiti della psicologia e le attività di terza missione (TM)/impatto sociale.

E.DIP.1.2

La visione dipartimentale, in coerenza con la pianificazione strategica dell'Ateneo, è maturata nel tempo, e si è declinata coerentemente in obiettivi e indirizzi generali di lungo periodo, anche a partire dai dati VQR 2015-2019 e ranking sulla formazione in psicologia che, posizionando, rispettivamente, il DPG e la formazione psicologica di Padova, tra i primi in Italia, hanno supportato l'aspirazione del Dipartimento all'eccellenza. Occasioni importanti di riflessione dipartimentale sugli indirizzi generali sia per il breve che per il medio termine sono state il Progetto di Eccellenza (2018-2022) e il Progetto di Sviluppo Dipartimentale (2023-2027) [2]. La concretizzazione in piani di azione è stata resa possibile attraverso la presentazione periodica dei Piani di Sviluppo della Ricerca e della Terza Missione (PTSR e PTSTM rispettivamente) [3], [4], il Piano Triennale di Reclutamento (PTR) del personale [5] e il PiStraD con condivisione interna degli obiettivi e un continuo monitoraggio/revisione degli stessi in una strutturazione che, muovendosi attraverso l'identificazione e il monitoraggio di obiettivi a breve termine, consente di perseguire obiettivi strategici di medio e di lungo termine. Le politiche relative alla didattica, perseguite dal Dipartimento, esprimono obiettivi di lungo termine legati all'internazionalizzazione, all'innovazione didattica. Tali obiettivi si sono espressi in azioni strategiche, coordinate e condivise con la Scuola di Psicologia e con gli Organi di Ateneo, che hanno portato all'istituzione di nuovi corsi di studio a distanza e in lingua veicolare, ad esempio. Fondamentale anche il costante lavoro sull'offerta didattica svolto nei Consigli di CdS (CCS), Gruppi di Riesame (GdR), consultazioni delle Parti Interessate. Queste attività, guidate e monitorate dalla Commissione per il Presidio della Qualità della Didattica di Ateneo (CPQD), producono documenti periodici di analisi e monitoraggio, quali il riesame ciclico, il monitoraggio annuale e la relazione annuale delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS) che permettono una costante riflessione ed aggiornamento delle attività didattiche.

Gli obiettivi a breve, medio e lungo termine sono riportati di seguito divisi per area:

Ricerca

In linea con gli ambiti e gli obiettivi strategici di Ateneo, come mostrato all'interno dei piani per la ricerca (e relative procedure di monitoraggio) e i Progetti di Eccellenza e di Sviluppo il DPG intende promuovere l'avanzamento verso l'eccellenza della scienza psicologica in ambiti che spaziano dalla ricerca di base sui meccanismi di funzionamento della mente umana, allo studio dei correlati neurologici e aspetti psicometrici, fino alle varie applicazioni in ambito ambientale, educativo, forense, lavorativo, sportivo e clinico. Tale obiettivo è perseguito attraverso un approccio basato sull'interdisciplinarietà, l'adesione ai principi della scienza aperta e FAIR, e una forte proiezione internazionale, approcci consolidati e sostenuti nella progettazione dipartimentale negli anni.

Didattica

Il DPG promuove una formazione di qualità, arricchita da una costante innovazione delle metodologie didattiche sia in presenza che a distanza. Il DPG intende la formazione come attività caratterizzata da ampiezza sia in termini di contenuti e ambiti professionali di riferimento, sia in termini di grado, con variegata proposte di formazione di primo, secondo e terzo livello (con corsi di dottorato, scuole

di specializzazione e numerosi master), con particolare attenzione alla formazione permanente.

Terza Missione

Il DPG promuove la conoscenza della scienza nella popolazione e la scienza aperta e comprensibile a tutti, favorendo una corretta e variegata presentazione dei diversi ambiti della psicologia, e delle applicazioni su salute, benessere, longevità, apprendimento, al fine di migliorare la qualità di vita della popolazione, in stretta collaborazione con le realtà del territorio.

Questi ambiti procedono in sinergia tra loro: dalla ricerca emergono le applicazioni con ricadute sul benessere della popolazione e interazioni con le realtà produttive e sociali del territorio. Dalla riflessione scientifica sulla scienza aperta deriva l'importanza di diffonderne la sua conoscenza anche fuori dall'accademia. La ricerca di eccellenza, interdisciplinare e internazionale, ispira e rende possibili nuove iniziative didattiche, utili a migliorare l'attrattività dei CdS del Dipartimento anche all'estero e a formare professionalità in grado di raccogliere le attuali sfide del mondo del lavoro.

E.DIP.1.3

Il Dipartimento, in coerenza con il [Piano Strategico di Ateneo \(PSA\)](#), sviluppa collaborazioni con il territorio nelle attività di ricerca, didattica e TM.

Per la ricerca, il DPG ha sviluppato varie collaborazioni con enti del territorio. La ricerca clinica si avvale sia di consolidati accordi quadro, sia di altri accordi finalizzati all'utilizzo di strumentazioni a uso di ricerca (IRCCS Medea e IRCCS San Camillo e ULSS 2 Marca Trevigiana [6]). Numerose sono le convenzioni con enti pubblici e privati, tra cui scuole, ospedali, poliambulatori e associazioni.

Le proposte di convenzione vengono discusse e approvate dalla Giunta di Dipartimento. I documenti per la richiesta di convenzione, disponibili nell'area riservata del sito web del DPG, richiedono di esplicitare obiettivi e azioni, durata e attività di monitoraggio delle azioni legate allo specifico accordo. La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi alle diverse collaborazioni viene valutata in Consiglio di Dipartimento anche al fine di un eventuale rinnovo degli accordi stessi.

Per la didattica, grazie a una commissione della Scuola di Psicologia, a cui partecipano due membri del DPG, vengono costantemente arricchite le [convenzioni](#) con enti per il [Tirocinio Pratico Valutativo \(TPV\)](#), indispensabile elemento formativo specialmente a seguito del passaggio alle lauree abilitanti in Psicologia. La verifica dell'[efficacia del tirocinio](#) viene operata dalla Scuola di Psicologia e dall'ufficio Career Service, con questionario specifico a studenti e tutor. Dal monitoraggio in sede di GdR, CCS e Scuola di tali dati deriva la possibilità di mantenere attive le diverse collaborazioni.

Le attività di Public Engagement e la relativa collaborazione con enti esterni (tra cui teatri, cinema, associazioni del territorio), sono divulgate sul sito del DPG e sui canali social, istruite dalla Commissione TM, discusse in Consiglio di Dipartimento alla presentazione del PTSTM, e monitorate nella procedura di verifica periodica della Scheda di Riesame della Terza Missione (SCRI-TM) e del PiStraD (2026-2028). Negli ultimi anni il DPG ha presentato in Ateneo e cofinanziato progetti specifici di TM (Appassionati, Avvicinamenti-Appassionati, Appassionata-Mente) [8] il cui andamento è stato monitorato dalla commissione dipartimentale preposta e il cui esito è stato verificato in fase finale dalla Commissione di Ateneo per la TM. I risultati di tale verifica sono stati presentati annualmente in Consiglio di Dipartimento.

E.DIP.1.4

Il Dipartimento si riconosce in tutti i valori indicati nel PSA e opera attivamente per il loro raggiungimento. Gli obiettivi dipartimentali per didattica, ricerca e TM, come illustrati nel PiStraD 2026-2028, nei PTSR e PTSTM, nel Progetto di miglioramento della didattica [7], si riferiscono ai seguenti valori e principi: "valorizzazione del sapere e della promozione dell'interdisciplinarietà nella ricerca e nella didattica", "promuovere l'impegno nella ricerca scientifica e nella generazione e trasmissione della conoscenza alla base della formazione e della crescita economica e sociale", "valorizzare la diversità di idee e di visione del mondo" (anche attraverso l'internazionalizzazione della formazione), "valorizzare il merito e promuovere l'eccellenza". Tali valori appaiono funzionali, e dunque coerenti, a quanto valutato e valorizzato da procedure quali la VQR per la quale il DPG ha sempre ottenuto valutazioni eccellenti ([Rapporti di valutazione e approfondimenti VQR 2015-2019](#) pag. 44 tab. 4.1 4.2 4.3) e con la ASN (come confermato dal numero di docenti e ricercatori del DPG in possesso dell'ASN per le fasce di competenza e superiori, nonché in possesso dell'abilitazione come commissario). Negli anni queste spinte ideali si sono concretizzate in obiettivi specifici, il cui perseguimento è stato reso possibile dalla disponibilità di risorse di personale docente (a garanzia della sostenibilità del progetto formativo e della ricerca dipartimentali) e personale tecnico e amministrativo (PTA) (a garanzia dell'ottimale espletamento di tutte le procedure amministrative legate a didattica, ricerca e terza missione e al corretto e sicuro funzionamento dei laboratori). I criteri e la sostenibilità del sistema di reclutamento del personale sono esplicitati nel PTR 2022-2024 docenza e tecnici di laboratorio, nel Progetto di Sviluppo Dipartimentale [2], nel Progetto di Miglioramento della Didattica [7] e nel PiStraD 2026-2028. Ove necessario al perseguimento di alcuni obiettivi, il Dipartimento è intervenuto con fondi propri (es. per un PTA t.d. addetto alla comunicazione). Considerate le numerose attività svolte, il DPG ha avuto un notevole incremento del numero di PTA come evidenziato nella parte introduttiva del PiStraD 2026-2028 [1]. Le politiche virtuose di reclutamento (es. incremento del numero di docenti, anche con reclutamenti esterni e dall'estero), hanno garantito l'innovazione dei temi di ricerca, la valutazione eccellente in sede di VQR 2015-2019 (indicatore personale tipo b), la sostenibilità della didattica garantendo, al tempo stesso, la sostenibilità economica del piano.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento di Psicologia Generale ha definito formalmente nel PiStraDi 2026-2028 una visione chiara ed articolata della

qualità delle sue missioni coerente con il contesto di riferimento e le risorse disponibili, sottolineando come ricerca, didattica e terza missione procedano in sinergia. La visione è resa pubblica attraverso le pagine dedicate del sito istituzionale in italiano.

- Il Piano Strategico Dipartimentale definisce la strategia complessiva per il prossimo triennio, integrando didattica, ricerca, terza missione e organizzazione e declina la visione dipartimentale in obiettivi strategici di breve e lungo termine, è coerente con la documentazione strategica del triennio precedente e in linea con il Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023–2027.
- Il Dipartimento ha regolamentato il processo dell'attivazione di convenzioni per la ricerca predisponendo template e prevedendo il monitoraggio periodico per il mantenimento della convenzione basato sull'Analisi del raggiungimento degli obiettivi.
- Gli obiettivi strategici dipartimentali per il triennio 2026-2028 sono in linea con quelli di Ateneo e con le risorse di personale ed economiche disponibili e sono stati selezionati a partire da un'accurata analisi del contesto.

Aree di miglioramento:

- Sebbene la visione dichiara esplicitamente che ricerca, didattica e terza missione procedono in sinergia, risulta poco articolato il complesso delle relazioni fra queste tre missioni. Inoltre vi è limitata evidenza documentale del collegamento tra le competenze specifiche attuali del personale e la visione strategica a lungo termine. Non risulta presente sul sito dipartimentale una versione in inglese della pagina relativa a mission and vision.

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

Buona Prassi:

- Il Dipartimento ha regolamentato il processo di attivazione delle convenzioni di ricerca, che richiede di esplicitare obiettivi e azioni, la durata e le attività di monitoraggio delle azioni legate allo specifico accordo. È previsto il monitoraggio periodico per il mantenimento della convenzione basato sull'Analisi del raggiungimento degli obiettivi.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-2028
Descrizione:Documento che riflette visione, missione, indirizzi strategici del Dipartimento, declinando specifici obiettivi relativi alle Missioni Istituzionali.
Dettagli:Intero documento
File:[1] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-2028.pdf
- **Titolo:**[2] Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023-2027
Descrizione:Progetto di sviluppo dipartimentale 2023-2027 - Finanziamento dell'Ateneo per realizzare azioni di reclutamento e di sviluppo descritte nei Progetti di Sviluppo Dipartimentale (PSD) 2023-2027 dato ai Dipartimenti che non hanno ottenuto il finanziamento ministeriale per i Dipartimenti di Eccellenza. Progetto dal titolo: INTEGRA - Integrazione di ambiti di ricerca complementari per lo studio della complessità umana. Esso, in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo, prevede il potenziamento dell'interdisciplinarietà all'interno del Dipartimento attraverso il reclutamento di ricercatori, personale tecnico, nonché allestimento di laboratori per misurazioni multimodali integrate.
Dettagli:Intero documento
File:[2] Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023-2027.pdf
- **Titolo:**[3] Piano Triennale di Sviluppo della Ricerca (PTSR) 2022-2025
Descrizione:Piano Triennale di Sviluppo della Ricerca (PTSR) 2022-2025.
Dettagli:Intero documento
File:[3] Piano Triennale di Sviluppo della Ricerca (PTSR) 2022-2025.pdf
- **Titolo:**[4] Piano Triennale di Sviluppo della Terza Missione (PTSTM) 2022-2025

Descrizione:Piano Triennale di Sviluppo della Terza Missione (PTSTM) 2022-2025.}

Dettagli:Intero documento

File:[4] Piano Triennale di Sviluppo della Terza Missione (PTSTM) 2022-2025.pdf

- **Titolo:**[5] Piano triennale Reclutamento Personale 2022-2025-All.Fase1e2

Descrizione:Piano triennale di reclutamento del personale 2022-2025 - Documenti relativi alla Fase 1 Budget docenza (CdD 15/12/2022) ed alla Fase 2 di assestamento Budget LINEA A (CdD 30/10/2023) della programmazione triennale di reclutamento del personale 2022-2025.}

Dettagli:Intero documento

File:[5] Piano triennale Reclutamento Personale 2022-2025-All.Fase1e2.pdf

- **Titolo:**[6] Piattaforme di ricerca Medea e San Camillo e convenzione AULSS 2

Descrizione:Accordi di collaborazione specifici, volti alla realizzazione di progetti di ricerca congiunti in ambito clinico.}

Dettagli:Intero documento

File:[6] Piattaforme di ricerca Medea e San Camillo e convenzione AULSS 2.pdf

- **Titolo:**[7] Progetto Miglioramento didattica Linea B

Descrizione:Progetto dipartimentale di sviluppo e miglioramento della didattica (Linea B) dal titolo: Innovare la formazione psicologica: competenze emergenti per la professione - Acronimo: INNFOPSI.}

Dettagli:Intero documento

File:[7] Progetto Miglioramento didattica Linea B.pdf

- **Titolo:**[8] Progetti TM Bandi 2022-2023-2024

Descrizione:Progetti di Terza Missione dal 2022 al 2024 presentati e finanziati nei bandi di Ateneo dal 2022 al 2024.

1. Anno 2022- Progetto dal titolo: APPASSIONATI: LA Psicologia per tutti tra ville, Parchi e sale Antiche: applicazioni e riflessioni sulla vita quotidiana
2. Anno 2023 - Progetto dal titolo: Avvicinamenti appassionati. Sguardi sulla persona. (Dipartimento proponente è il Dipartimento di Studi linguistici e letterari – DiSLL)
3. Anno 2024 - Progetto dal titolo: APPASSIONATA-MENTE}

Dettagli:Intero documento

File:[8] Progetti TM Bandi 2022-2023-2024.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 del DPG si riferisce allo statuto e ai regolamenti di Ateneo. Comprende il [Direttore, Vicedirettore, Segretario di Dipartimento \(SD\), Responsabile della Gestione Tecnica \(RGT\), Giunta e Consiglio](#). Alla Giunta sono delegate alcune attività di competenza del Consiglio, per una maggiore efficienza gestionale. Il DPG ha consolidato un'organizzazione operativa in [commissioni, deleghe e gruppi](#), tra cui tre commissioni permanenti per l'assicurazione della qualità della didattica (CAQD), della ricerca (CAQR), della TM (CAQTM) e la Commissione per il Budget Integrato Funzionamento e Didattica (BIFeD) [1]. I lavori delle commissioni CAQR e BIFeD sono verbalizzati e resi disponibili ai membri del Dipartimento nell'[area riservata](#). Più recentemente si è proceduto alla verbalizzazione e condivisione dei verbali anche per CAQD e CAQTM. I lavori delle commissioni, a cui partecipa il Direttore, vengono riportati in Consiglio che delibera su eventuali proposte da esse formulate. Le commissioni si raccordano tramite la commissione AQ del Dipartimento, composta dai referenti di CAQD, CAQR, CAQTM e Commissione AQ Dottorato.

La CAQD monitora e coordina l'assegnazione della didattica frontale, verifica la sostenibilità dei Corsi di Studio (CdS) anche per la docenza di riferimento; esamina richieste di nuove istituzioni; propone, su input dei Consigli di Corsi di Studio (CCS), gli obiettivi didattici dipartimentali; predispone e monitora progetti di didattica innovativa e redige le relative relazioni per Ateneo e Dipartimento. Durante l'anno accademico, grazie ad un suo rappresentante nella commissione BIFeD, presenta richieste finanziarie sia "ordinarie" (docenza mobile, visiting professor, didattica integrativa), sia "straordinarie" (es., attrezzature didattiche, software) per la didattica.

La CAQR propone al dipartimento il Piano Triennale per lo Sviluppo della Ricerca (PTSR); propone la suddivisione delle risorse docenza e la destinazione del Budget Integrato Ricerca Dipartimentale (BIRD); propone i criteri e monitora la procedura di assegnazione delle risorse per la Dotazione Ordinaria Ricerca (DOR); monitora l'attribuzione delle risorse per il pre-ruolo e il percorso scientifico degli assegnisti; redige documenti di assestamento del Piano Triennale di Reclutamento (PTR); propone le priorità relativamente a progetti interdipartimentali; cura la pubblicazione delle call per chiamate dall'estero; cura la call e monitora i Progetti di Ricerca Interdisciplinari Dipartimentali (PRID); coordina il gruppo di lavoro del riesame annuale.

La CAQTM propone obiettivi e indirizzi della Terza Missione (TM) dipartimentale; predispone il Piano triennale per lo Sviluppo della Terza Missione (PTSTM) e i progetti di TM che coordina e di cui monitora l'andamento; monitora, con il supporto del Personale amministrativo dedicato, la pubblicazione dei prodotti nella piattaforma IRIS-TM, attua un monitoraggio e riesame annuale.

Il Direttore partecipa alle riunioni delle commissioni e presiede Giunta e Consiglio. In momenti particolarmente rilevanti (es., definizione PTR, posizioni interdipartimentali), viene convocata la commissione congiunta, le cui proposte vengono portate in Consiglio come premessa delle relative delibere.

Il DPG si avvale anche del lavoro di altre commissioni, gruppi di lavoro e deleghe specifiche, a partire dalle richieste dell'Ateneo e/o dalle esigenze operative del dipartimento e dagli obiettivi strategici. Ad esempio, dagli obiettivi di internazionalizzazione di ricerca e didattica, è derivata la nomina di due referenti per l'internazionalizzazione che monitorano le attività in ambito internazionale (es., bandi interni per mobilità in uscita). Dall'esigenza di un utilizzo sostenibile, coerente e trasparente delle risorse (es. Contributo Miglioramento Didattica) è derivata l'istituzione di un gruppo di lavoro divenuto poi Commissione BIFeD e composto da Direttore, Vicedirettore, SD, RGT, caposettore amministrativo e rappresentanti di CAQR, CAQD e CAQTM. Questa commissione raccoglie e propone annualmente al dipartimento le proposte di spesa e ne monitora l'andamento. Esiste la Commissione Spazi e Laboratori, e sono attive, ad esempio, le deleghe per l'inclusione, il sito web, il ranking.

E.DIP.2.2

La Direzione Generale di Ateneo e la Direzione dipartimentale assegnano annualmente obiettivi organizzativi di performance a SD e RGT, in accordo con il [Piano Integrato di Attività e Organizzazione](#) (PIAO) di Ateneo. Tali obiettivi [2] vengono condivisi e riassegnati a capisettore e collaboratori. Direttore, SD ed RGT attuano un monitoraggio mid-term attraverso colloqui individuali, valutando la rimodulazione degli obiettivi. Gli obiettivi dei collaboratori sono tendenzialmente quantitativi, con indicatori numerici oggettivamente misurabili; quelli individuali ai capisettore, SD e RGT sono anche qualitativi.

Settimanalmente vengono tenuti incontri di coordinamento tra Direttore, SD e RGT, nonché tra questi ultimi e i capisettore. Periodicamente si tengono aggiornamenti con tutti i collaboratori delle due aree (amministrativa e tecnica). Le attività (aggiornate nella [Carta dei Servizi Interni](#)) sono distribuite considerando la specializzazione dei singoli, ma anche promuovendo l'accrescimento delle professionalità attraverso la collaborazione ad attività non strettamente pertinenti alla quotidianità individuale. L'aumento delle dimensioni e della complessità del Dipartimento ha portato, dal 2025, alla riorganizzazione dell'ambito tecnico in due settori e all'istanza di creazione di un terzo settore in ambito amministrativo. L'ampliarsi dell'offerta formativa del DPG di primo, secondo e terzo livello, e la creazione di corsi di studio in lingua veicolare e in modalità prevalentemente a distanza hanno giovato dell'esistenza di un settore amministrativo dedicato alla didattica e della creazione di un ufficio dedicato all'assistenza degli studenti dei corsi di studio in lingua veicolare.

E.DIP.2.3

Il [Sistema di Assicurazione Qualità](#) (AQ) del DPG [3], coerentemente con le linee guida di Ateneo, promuove e sviluppa la qualità di ricerca, didattica, TM, e garantisce un percorso di miglioramento continuo, anche attraverso il confronto con studenti e stakeholder.

Il processo di pianificazione strategica di Ateneo alimenta e viene alimentato dal processo di pianificazione triennale dipartimentale, con azioni di programmazione, monitoraggio e autovalutazione riferibili ai processi di AQ.

I processi e le procedure di AQ dipartimentali riflettono le modalità con cui l'Ateneo programma le azioni che realizzano e migliorano le politiche definite dalla Governance e declinate nel Piano Strategico di Ateneo. Il DPG contribuisce al miglioramento continuo dei processi di AQ e a perseguire obiettivi di sviluppo e miglioramento, tramite azioni coordinate che garantiscono, con massima trasparenza, una precisa definizione di ruoli, responsabilità, processi e tempi. Ruoli e funzioni delle fasi e dei processi di AQ discendono dalla struttura organizzativa indicata nello Statuto e nei Regolamenti interni dell'Ateneo, finalizzati al buon funzionamento del sistema di AQ. La struttura di AQ del DPG è resa pubblica nell'apposita sezione del [sito dipartimentale](#) nonché nel documento di AQ dipartimentale [3].

I ruoli e le funzioni di AQ sono così definiti:

- Direttore: responsabile delle attività di AQ del Dipartimento.
- Consiglio di Dipartimento: definisce pianificazione strategica e operativa, svolge attività di riesame del Dipartimento e del Sistema di AQ dipartimentale.
- Referente AQ: coordina le attività di AQ e svolge un ruolo di raccordo con il Consiglio di Dipartimento. È svolto da un docente del Dipartimento.
- AQ Didattica, Ricerca, TM: istruiscono rispettivamente linee guida per la promozione e il coordinamento della gestione di tutta l'attività didattica, di ricerca, di terza missione e impatto sociale riferibile al Dipartimento.
- AQ Dottorato: monitora l'andamento delle attività dei corsi di dottorato afferenti al DPG, la qualità della didattica offerta, delle iniziative di internazionalizzazione e il percorso dei dottorandi.

E.DIP.2.4

Il Dipartimento segue un approccio Plan-Do-Check-Act per garantire la qualità degli ambiti di pertinenza, instaurando un processo sistematico e continuo di gestione e il miglioramento della qualità, in conformità con le linee guida dell'Ateneo, nel rispetto delle indicazioni degli stakeholder.

Il Sistema di AQ dipartimentale è coerente con le linee guida del Presidio di Qualità di Ateneo. Il DPG compila la Scheda di Riesame della Ricerca Dipartimentale (SCRI-RD) [4] e la Scheda di Riesame della Terza Missione (SCRI-TM) [5], nonché i dati della fase Check e Act, seguendo le indicazioni della commissione di Ateneo. Le osservazioni vengono riportate e discusse nelle rispettive commissioni che propongono eventuali revisioni migliorative da approvare in Consiglio. Ad esempio, rispetto alla TM, questa procedura ha portato alla revisione della valutazione di impatto delle iniziative di Public-Engagement e all'incremento dell'open science. La condivisione dell'andamento delle iniziative dipartimentali avviene, dal 2022, anche nell'annuale Retreat dipartimentale.

L'AQ didattica coinvolge i Corsi di Studio (CdS) e i rispettivi Gruppi del riesame (GdR) attraverso un processo periodico. I CdS producono la Scheda di Monitoraggio Annuale e incontrano la Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS) di Scuola. Gli esiti di queste procedure vengono illustrati nei CCS e in Consiglio. Triennialmente viene condotto il Riesame Ciclico per ciascun CdS. Al dipartimento afferiscono due Corsi di Dottorato supportati da personale amministrativo dedicato, con una propria struttura organizzativa, una ricca e consolidata offerta didattica e un sistematico monitoraggio del percorso formativo e scientifico. Le tre Scuole di Specializzazione afferenti al DPG hanno la certificazione ISO 9001:2015 di qualità e monitorano annualmente il raggiungimento degli obiettivi [6].

E.DIP.2.5

Annualmente, dal 2024, il Dipartimento produce un documento di riesame delle attività e del sistema di AQ, descrivendo visione strategica e organizzazione dipartimentale, attuazione dei criteri di distribuzione delle risorse e analisi della dotazione di personale, strutture e servizi per la didattica, la ricerca e la TM [7]. Il riesame interno delle attività di AQ comprende anche l'audizione con il

Punti di Forza:

- La programmazione del lavoro del personale tecnico amministrativo del Dipartimento prevede, oltre all'assegnazione di obiettivi da parte del DG attraverso il PIAO, anche l'assegnazione di obiettivi specifici da parte della direzione di Dipartimento mirati alla realizzazione del PiStraDi. Tutti gli obiettivi, sia di Ateneo che dipartimentali, sono elencati in schede individuali predisposte dalla Direzione.
- Il Dipartimento ha rivisto recentemente l'insieme dei processi di Assicurazione della Qualità dipartimentali, organizzandoli in un sistema unitario alla luce delle indicazioni e delle linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo ed inserendo le figure non presenti quali l'AQ sostenibilità.
- Il Dipartimento ha recentemente rivisto il processo di monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati: il monitoraggio viene attuato dalle diverse commissioni di AQ separatamente per gli ambiti di più stretta competenza. Il raccordo tra le diverse Commissioni è garantito dalla presenza del Direttore, che agisce in veste di coordinatore.

Aree di miglioramento:

- La documentazione descrive come il Dipartimento sia organizzato in Commissioni con specifici ambiti di azione, ma non offre una chiara rappresentazione di come queste lavorino tra loro e con il supporto delle strutture amministrative, in modo funzionale alla strategia per la qualità.
- Si rilevano margini di miglioramento nella formalizzazione dell'interazione tra le varie commissioni preposte al monitoraggio al fine di favorire una visione coerente e sinergica della situazione dipartimentale.
- A valle di una prima chiara definizione del sistema di AQ, vi è limitata evidenza di una sistematizzazione del riesame del sistema di AQ dipartimentale.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Decreti di nomina delle Commissioni AQ e dei delegati del Dipartimento

Descrizione:Commissioni permanenti AQ e Gruppi di lavoro di Dipartimento:

Commissione AQ Ricerca

Commissione AQ Didattica

Commissione AQ Terza Missione

Commissione AQ Dottorato

Commissione Budget Integrato del Dipartimento

Commissione Laboratori e Spazi del Dipartimento}

Dettagli:Intero documento

File:[1] Decreti nomine Commissioni AQ.pdf

-
- **Titolo:**[2] Obiettivi SD-RGT-RTG-DTS_2025

Descrizione:Allegato n. 5 al PIAO in cui sono assegnati gli obiettivi di performance dei Responsabili di Primo livello}

Dettagli:Intero documento

File:[2] Obiettivi SD-RGT-RTG-DTS_2025.pdf

-
- **Titolo:**[3] Sistema di Assicurazione Qualità del Dipartimento di Psicologia Generale

Descrizione:Documento che descrive il Sistema di Assicurazione Qualità del Dipartimento di Psicologia Generale approvato con Delibera del Consiglio di Dipartimento del 13/11/2025.}

Dettagli:Intero documento

File:[3] Sistema di Assicurazione Qualita_CdD 13.11.2025.pdf

- **Titolo:**[4] Scheda di Riesame della Ricerca Dipartimentale (SCRI-RD) anno 2024

Descrizione:Scheda di Riesame della Ricerca Dipartimentale (SCRI-RD) 2024}

Dettagli:Intero documento

File:[4] Scheda di Riesame della Ricerca Dipartimentale (SCRI-RD) anno 2024.pdf

- **Titolo:**[5] Scheda di Riesame della Terza Missione (SCRI-TM) anno 2024

Descrizione:Descrizione: Scheda di Riesame della Terza Missione Dipartimentale (SCRI-TM) 2024.}

Dettagli:Intero documento

File:[5] Scheda di Riesame della Terza Missione (SCRI-TM) anno 2024.pdf

- **Titolo:**[6] Esempio certificazione Scuola Specialità

Descrizione:In questo documento, a titolo esemplificativo, si riporta il verbale di Audit dell'ente di che ha certificato ISO:9001 le Scuole di Specializzazione.}

Dettagli:Intero documento

File:[6] Esempio certificazione Scuola Specialita.pdf

- **Titolo:**[7] Riesame del dipartimento anno 2024 e individuazione delle azioni correttive per l'anno 2025

Descrizione:Scheda di Riesame del Dipartimento anno 2024, approvata in Consiglio di Dipartimento il 16/10/2025}

Dettagli:Intero documento

File:[7] Riesame Del Dipartimento anno 2024 DPG.pdf

- **Titolo:**[8] NDV Scheda audizione DPG_feb2025

Descrizione:Report dell'audizione al Dipartimento del 13 febbraio 2025 effettuata dal Nucleo di Valutazione di Ateneo.}

Dettagli:Intero documento

File:[8] NDV Scheda audizione DPG_feb2025.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

Le risorse economiche legate al Budget Integrato per la Ricerca Dipartimentale (BIRD) vengono distribuite utilizzando criteri e modalità proposti e perfezionati dalla Commissione per l'assicurazione della qualità della ricerca (CAQR), discussi in Giunta e condivisi in Consiglio di Dipartimento (CdD). Fondamentalmente tre sono le voci di spesa: Dotazione Ordinaria per la Ricerca (DOR), Progetti di Ricerca Interdisciplinari Dipartimentali (PRID) e posizioni di pre-ruolo (ex assegni, incarichi post-doc, contratti di ricerca, ecc.). La quota di Dotazione Ordinaria per la Ricerca (DOR) viene suddivisa annualmente sulla base di criteri condivisi e votati in Consiglio di Dipartimento e basati sulla produzione scientifica dei membri del DPG [1], [2]. Allo scopo di favorire l'interdisciplinarietà e l'internazionalizzazione della ricerca, nel DOR sono previste quote premiali per articoli interdisciplinari, intersettoriali e con autori stranieri. Nei PRID viene premiata la formazione di nuovi gruppi di ricerca interdisciplinari, la partecipazione a convegni internazionali e le pubblicazioni interdisciplinari. Al fine di garantire l'impiego massimo delle risorse messe a disposizione dei progetti PRID, la CAQR conduce, supportata dal personale amministrativo, il monitoraggio in itinere delle spese dei singoli progetti.

Le risorse derivate dal Budget Integrato Funzionamento e Didattica (BIFeD) sono monitorate dall'apposita commissione con il compito di raccogliere dalle tre commissioni permanenti e presentare al Dipartimento proposte di spesa e di monitorarle. I criteri di suddivisione di tali risorse seguono le normative (es., 30% del Contributo per il Miglioramento della Didattica (CMD), speso direttamente per gli studenti) e le necessità dipartimentali in linea con il Piano Strategico di Dipartimento (PiStraD): ad esempio, quote di fondi sono assegnate al funzionamento e all'ammodernamento dei laboratori, al funzionamento e l'internazionalizzazione dei Corsi di Studio (CdS), a progetti legati al benessere degli studenti. Questo ha permesso di promuovere iniziative quali: premi per le migliori tesi di dottorato, spese straordinarie per i laboratori, assegnazione ai CdS e utilizzo del CMD per uscite didattiche, seminari specialistici, acquisto di materiali per i laboratori didattici, iniziative volte a promuovere il benessere di studenti/esse. Al fine di massimizzare la quota di risorse opportunamente utilizzate dal Dipartimento, la Commissione BIFeD monitora con incontri mensili lo stato di utilizzo dei fondi annuali e valuta richieste e proposte provenienti dalle varie componenti del Dipartimento.

Per l'utilizzo di risorse per la Terza Missione (TM), sempre in linea con gli obiettivi strategici del PiStraD, la relativa commissione permanente individua e monitora per ogni progetto (es., Bandi TM) ed iniziativa (es. Science4All), un budget in base agli obiettivi e le richieste delle diverse proposte. I criteri di distribuzione del budget seguono i regolamenti di Ateneo in merito alla gestione delle spese. Inoltre la commissione in coordinamento con la Giunta, e sotto il monitoraggio periodico della commissione BIFeD, valuta le richieste di patrocinio, oneroso e non, per attività di TM. Nell'[area riservata](#) del sito web del DPG è disponibile per i membri del Dipartimento la modulistica per le richieste di patrocinio, in cui sono esplicitati i criteri secondo cui la Giunta opera in particolare rispetto ai criteri per l'assegnazione di patrocini onerosi. La destinazione dei fondi BIFeD (e in particolare del CMD) richiede un ulteriore affinamento dei criteri e sistematicità di procedure. A tal fine nel 2024 è stato istituito un Gruppo di lavoro, perfezionato nell'istituzione nel 2025 della Commissione BIFeD, che, oltre al compito di raccogliere proposte e monitorare le spese, ha anche l'importante ruolo di rendere operativi i processi di proposta, priorità, decisione e monitoraggio di utilizzo dei fondi, condividerli con il Dipartimento e vegliare sulla loro applicazione. La Commissione, il cui operato è stato finora di grande utilità, è composto sia da personale docente che tecnico-amministrativo e interagisce con le altre Commissioni permanenti e con la Giunta. I criteri di suddivisione delle risorse del DPG sono resi pubblici a tutti gli afferenti in un documento esplicativo inserito nell'[area riservata](#) del sito web.

E.DIP.3.2

La distribuzione interna delle risorse di personale docente è chiaramente descritta nel Piano Triennale per il Reclutamento del Dipartimento (2022-2025) [3] e nel [Piano strategico](#) (2026-2028) [4], e nel progetto Linea B per la didattica [5]. A questi si aggiungono

le ricognizioni per le chiamate dirette [6]. In linea con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo (PSA), le scelte sono finalizzate a promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca, all'attrazione di ricercatori/trici di eccellenza, a favorire miglioramento e innovazione della didattica. La distribuzione delle risorse docenti avviene attraverso una procedura di allocazione trasparente basata sulla suddivisione delle risorse assegnate in parte in base alle specifiche necessità di turnover e in parte sulla base della numerosità dei Settori Scientifico Disciplinari (SSD) di cui è valorizzata l'autonomia, pur nel rispetto degli ambiti strategici sopra delineati. Il Dipartimento, in linea con l'organizzazione dell'Ateneo, esclude dalla suddivisione tra i settori una quota del FFO allo scopo di condurre, laddove necessario, operazioni trasversali o di supporto al Dipartimento (es., posizioni interdipartimentali legate alla didattica in SSD non appartenenti al Dipartimento).

E.DIP.3.3

Il DPG ha operato una distribuzione degli incentivi nel quinquennio 2018-2022 nell'ambito della realizzazione del Progetto di Eccellenza, sulla base di criteri chiaramente descritti nel progetto stesso [7], [8]. Negli anni successivi si è utilizzato il [Regolamento di Ateneo per le premialità](#) senza procedere con la definizione di particolari criteri aggiuntivi per l'assegnazione di incentivi specifici al personale di ricerca. nella consapevolezza della necessità di avere regole condivise e trasparenti, tale aspetto sarà sistematizzato, condiviso e approvato in Consiglio di Dipartimento e reso pubblico nell'area riservata del sito di Dipartimento nel corso del presente triennio.

E.DIP.3.4

Il DPG, nella distribuzione degli incentivi al personale tecnico e amministrativo, fa riferimento ai Regolamenti di Ateneo, applicandoli rigorosamente. Incentivi e premialità vengono assegnati in ragione dell'effettivo impegno del personale a supporto della realizzazione di progetti di ricerca e/o didattica. Eventuali compensi vengono approvati in Consiglio contestualmente alla chiusura dei progetti di ricerca su proposta del responsabile scientifico del progetto stesso. Tale aspetto sarà sistematizzato, condiviso e approvato in Consiglio di Dipartimento e reso pubblico nell'area riservata del sito di Dipartimento nel corso del presente triennio.

Punti di Forza:

- I criteri di distribuzione delle risorse dipartimentali (BIRD - budget integrato ricerca dipartimentale e BiFED budget integrato funzionamento e didattica) sono stati chiaramente definiti e approvati dal Dipartimento e sono in linea con gli obiettivi strategici dipartimentali come l'incentivazione dell'interdisciplinarietà e dell'internazionalizzazione.
- Il Dipartimento ha definito i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente nei documenti di programmazione (Piano Triennale per il Reclutamento del Dipartimento 2022-2025, Piano strategico 2026-2028), e nel progetto Linea B per la didattica in linea con le indicazioni dell'Ateneo.
- Il Dipartimento ha definito criteri chiari e condivisi per la distribuzione degli incentivi per il personale docente previsti dal Progetto di eccellenza.
- Il Dipartimento riconosce premialità al personale tecnico-amministrativo, in linea con i regolamenti di Ateneo, assegnandole in ragione dell'effettivo impegno del personale a supporto della realizzazione di progetti.

Aree di miglioramento:

- Pur distribuendo premialità rivolte sia al personale docente sia al personale tecnico-amministrativo, in linea con i regolamenti di Ateneo, il processo presenta margini di ulteriore sistematizzazione, come riportato anche nell'autovalutazione.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Estratto del Verbale_CdD 20.02.2025_BIRD criteri

Descrizione:Nella Delibera del CdD del 20 febbraio 2025 - avente per oggetto:. FINANZIAMENTO BIRD 2025: APPROVAZIONE QUOTA DOR E SID E AVVIO PROCEDURE DI RIPARTIZIONE il Dipartimento ha definito i criteri di ripartizione e modalità di accesso ai finanziamenti del "Budget Integrato per la Ricerca dei Dipartimenti" (BIRD) – 2025. Il Dipartimento procede annualmente alla definizione della ripartizione con Delibera del Consiglio. }

Dettagli:Intero documento

File:[1] Estratto del Verbale_CdD 20-02-2025_BIRD criteri.pdf

- **Titolo:**[2] Criteri e istruzioni piattaforma DOR_2025
Descrizione:I criteri di ripartizione del DOR sono definiti dal documento “CRITERI PER IL CALCOLO DEL PUNTEGGIO PER LA RIPARTIZIONE DEI FONDI DOR”. Per il calcolo della quota DOR il Dipartimento ha implementato una specifica piattaforma riservata ai docenti.}
Dettagli:Intero documento
File:[2] Criteri e istruzioni piattaforma DOR_2025.pdf

- **Titolo:**[3] Piano triennale Recl. Pers. 2022-2025-All.Fase1e2_Linea A
Descrizione:Documenti relativi alla Fase 1 Budget docenza (CdD 15/12/2022) ed alla Fase 2 di assestamento Budget LINEA A (CdD 30/10/2023) della programmazione triennale di reclutamento del personale 2022-2025.}
Dettagli:Intero documento
File:[3] Piano triennale Recl Pers 2022-2025-AllFase1e2_Linea A.pdf

- **Titolo:**[4] Piano Strategico Dipartimentale 2026-2028_Cdd 18.12.2025
Descrizione:Documento che riflette visione, missione, indirizzi strategici del Dipartimento, declinando specifici obiettivi relativi alle Missioni Istituzionali.}
Dettagli:Pagg 16-23
File:[4] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-2028.pdf

- **Titolo:**[5] Progetto_Linea_B
Descrizione:Progetto dipartimentale di sviluppo e miglioramento della didattica (Linea B) dal titolo: Innovare la formazione psicologica: competenze emergenti per la professione - Acronimo: INNFOPSI.}
Dettagli:Pagg. 6-8
File:[5] Progetto_Linea_B.pdf

- **Titolo:**[6] Delibere 2023 Chiamate Estero
Descrizione:Ricognizione chiamate dirette - Delibere chiamate dirette di due Professori di seconda fascia e un Ricercatore in Tenure-Track RTT.}
Dettagli:Intero documento
File:[6] Delibere 2023 Chiamate Estero.pdf

- **Titolo:**[7] Progetto di Eccellenza (2018-2022)
Descrizione:Progetto di eccellenza (2018-2022) in cui sono definiti criteri puntuali per la ripartizione della premialità.}
Dettagli:Pag. 9
File:[7] Progetto di Eccellenza (2018-2022).pdf

- **Titolo:**[8] Delibera CDD-DPG 22072020 e allegati
Descrizione:Delibera del Consiglio di Dipartimento con cui è stata determinata puntualmente la premialità sul Progetto di eccellenza (2018-2022).}
Dettagli:Pagg. 6-32 e 39-41
File:[8] Delibera CDD-DPG 22072020 e allegati.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

Le risorse per il reclutamento del personale docente e ricercatore sono assegnate al Dipartimento dall'Ateneo attraverso la delibera del CdA sulla [programmazione triennale del personale](#) e attraverso interventi cofinanziati centralmente sulla base di specifiche progettualità (fondo budget di ateneo gestito dalla Rettrice). Sulla base di tali disponibilità il dipartimento effettua la propria programmazione del reclutamento attraverso un piano che viene approvato dal Consiglio di Dipartimento e autorizzato con decreto della Rettrice. Il piano può destinare risorse anche al reclutamento di tecnici di laboratorio.

Il Dipartimento dispone di risorse adeguate alle esigenze di ampliamento dell'offerta didattica e allo sviluppo di nuovi progetti e collaborazioni di ricerca. Nel 2022-2024 i docenti sono passati da 57 a 76, con rappresentanza di tutti i Settori Scientifico Disciplinari (SSD) psicologici. Tale varietà consente di sviluppare attività di ricerca e Terza Missione (TM) su varie tematiche psicologiche e una complessiva copertura della didattica e dei ruoli di docenti di riferimento e membri dei Gruppi di Riesame (GdR). Nel DPG ci sono membri di settori non psicologici che integrano le esigenze di ricerca e didattica, riducendo anche la quota di didattica mobile. Questa varietà consente lo sviluppo di collaborazioni multidisciplinari in linea con gli obiettivi strategici di Dipartimento e di Ateneo. La numerosità dei docenti del DPG consente una strutturazione diffusa dei ruoli istituzionali e un carico di lavoro e di responsabilità per tutti i docenti. In particolare, il DPG, oltre alla Giunta, vede membri impegnati nelle [commissioni per l'Assicurazione della qualità della ricerca, didattica e TM, nelle deleghe, e gruppi di lavoro](#).

La programmazione delle risorse per il personale docente è gestita su base triennale nel Piano Triennale di Reclutamento (PTR) [1] e prevede una suddivisione delle risorse disponibili basata sulla dimensione dei SSD, ma che lascia spazio ad operazioni particolari o a integrazioni. La pianificazione generale viene monitorata e vengono apportati assestamenti in corso di triennio in base a specifiche esigenze. Recentemente un'attenzione speciale è stata riservata alla chiamata diretta di docenti dall'estero. Il piano riesce ad incorporare anche dotazioni quali, ad esempio, il progetto INNFOPSI [2] per quanto riguarda la didattica e il [Progetto di Sviluppo Dipartimentale](#) [8]. Grazie a questi ultimi è stato possibile aggiornare laboratori per didattica e ricerca e svilupparne di nuovi. La flessibilità della gestione delle risorse ha consentito di utilizzare, le risorse di personale docente assegnate per ottimizzare l'offerta formativa.

E.DIP4.2

Gli obiettivi di interdisciplinarietà e innovazione della didattica e la spinta verso una didattica blended richiedono a docenti e Personale Tecnico Amministrativo (PTA) competenze e attrezzature specifiche. È conseguentemente incentivata la partecipazione ai corsi di formazione proposti dall'Ateneo (es., Teaching4Learning per i neo-assunti), e sono promosse iniziative formative specifiche nei Corsi di Studio (CdS). Inoltre, nelle comunicazioni in Consiglio di Dipartimento (CdD) e attraverso l'invio di mail, i membri DPG sono informati sulle iniziative di Ateneo e Dipartimento relative alla formazione alla didattica professionalizzante e in modalità blended/online. In tale processo ha contribuito attivamente la change-agent nell'aggiornare sulle proposte di corsi e workshop, monitorare le adesioni, facilitare la condivisione di esperienze. La Commissione AQ Didattica ha verificato che tutti i neo-assunti hanno svolto il corso New-Faculty o lo faranno nel 2026. Dal monitoraggio è emerso che 27 docenti hanno partecipato a corsi sulla didattica nel 2020-2024. Nei CdD si pubblicizzano i nuovi corsi, fra cui Teaching Professional Skills and Content, promosso dal Dipartimento, con rilascio di [open-badge](#).

È stato attivato un laboratorio video per la didattica e la formazione permanente; l'implementazione di metodologie innovative è monitorata nei singoli CdS, mentre il Dipartimento promuove la formazione su progetti di ricerca nazionali e internazionali e supporta i giovani ricercatori nella progettazione attraverso un gruppo di lavoro dedicato.

E.DIP.4.3

L'Ateneo individua le risorse per il reclutamento di personale tecnico ed amministrativo (PTA) dei Dipartimenti attraverso la delibera del CdA sulla programmazione triennale del personale. Le risorse del PTA sono quindi assegnate al Dipartimento attraverso decreti del Direttore Generale (DG) sulla base del modello di pesatura utilizzato per attribuire le risorse a ciascun dipartimento e sulla base di specifiche progettualità (fondo per interventi strategici gestito dal DG). Per quanto riguarda i tecnici di laboratorio il turnover viene integralmente restituito al dipartimento con destinazione vincolata.

Nel 2020-2024 la numerosità del PTA è passata da 19 a 34 e l'Unità di Personale di Ricerca Equivalente (UPRE) da 83 a 109,5, evidenziando la vivacità e l'attrattività delle attività di ricerca dipartimentale. La Segreteria Amministrativa del Dipartimento è in riorganizzazione a seguito delle assegnazioni di personale avvenute nel 2023 e 2024 [3]. Per ottimizzare servizi e processi, è stata inoltrata all'Ateneo richiesta di creazione di un terzo settore, che prevede la divisione in due dell'attuale Settore Amministrazione: Settore Amministrazione, Contabilità e Direzione; a questi rimane aggiunto il Settore Ricerca e TM.

L'aumento del numero dei Tecnici di laboratorio (passati dal 2020 da 6 a 10) è stato supportato da un adeguato percorso organizzativo. Dal 2025 il comparto tecnico ha un organigramma articolato in settori per rispondere meglio alle esigenze dipartimentali. Le progressioni di carriera dei tecnici di laboratorio sono sostenute anche attraverso l'utilizzo di punti budget docenza [4].

L'esigenza di PTA specializzato ha portato al reclutamento di un tecnico dedicato a e-learning e multimedia, un programmatore e un tecnico specializzato in biosegnali. La collaborazione professionale con un'esperta di comunicazione supporta le attività di TM. Il DPG è sede amministrativa del Centro Interdipartimentale di ricerca "Human Inspired Technology" research center (HIT) la cui gestione è integrata a quella del Dipartimento.

Il personale ha dimostrato elevati livelli di professionalità, garantendo servizi di alta qualità. Questo risultato è l'effetto di un forte senso di appartenenza e collaborazione, come rilevato dall'Indagine Clima Organizzativo [5], rafforzate da incontri regolari di condivisione e aggiornamento, oltre che da attività di team-building al di fuori dell'ambito lavorativo (es., Retreat). Dal 2023 il Dipartimento organizza incontri con il Personale (DPG-Meetings) su argomenti specifici come Progetto di Sviluppo, TM o Laboratori, al fine di condividere idee e proposte prima della loro presentazione in Consiglio.

L'assegnazione delle risorse è stabilita dall'Ateneo secondo criteri deliberati dal CdA [6]; la Direzione e i Responsabili di primo livello stabiliscono la loro allocazione all'interno degli uffici in considerazione delle attività.

E.DIP.4.4

Il PTA partecipa alle attività di formazione di Ateneo e vengono inoltre incentivate le partecipazioni a corsi di enti esterni, grazie al contributo assegnato nel Budget Integrato Funzionamento e Didattica (BIFeD). In ambito tecnico e amministrativo esiste poi una condivisione delle esperienze attraverso un sistema di cross-training durante riunioni mensili. L'opportunità di partecipazione alle iniziative formative viene concordata durante la pianificazione degli obiettivi con i responsabili e, come la valutazione delle performance, è accessibile tramite Single-Sign-On nella [piattaforma dedicata](#). Gli esiti positivi della pianificazione della formazione sono riscontrabili nell'aumento del punteggio di gradimento dei servizi forniti, rilevato dalle indagini Good-Practice [7], e passato nel 2018-2024 da 5,02 a 5,5.

E.DIP.4.5

Il Dipartimento dispone di spazi e attrezzature per ricerca, didattica e TM che gestisce in base alle esigenze e a un impiego ottimale degli spazi. Dispone di [laboratori](#) con attrezzature specifiche e di spazi per la raccolta dati che, su prenotazione informatizzata tramite area web riservata, sono a disposizione dei membri DPG, compresi studenti, dottorandi e assegnisti. Sono presenti attrezzature e spazi per ricerche innovative e interdisciplinari. Fatte salve le attrezzature acquistate su specifici progetti, il Dipartimento, strategicamente, cofinanzia l'allestimento e l'acquisto di attrezzature di ricerca, gestite poi pianificandone il massimo utilizzo.

Per gli spazi dedicati alla didattica, il DPG interagisce con la Scuola di Psicologia, con il Polo Multifunzionale di Psicologia e con l'Area Servizi Informatici e Telematici di Ateneo che garantiscono l'allestimento e la gestione di aule tecnologicamente all'avanguardia. Il DPG fruisce delle risorse della Scuola di Psicologia e dell'Ateneo anche per la parte software legata alla didattica. Per gli obiettivi di internazionalizzazione e di miglioramento tecnologico della didattica e TM, in linea con gli obiettivi strategici dipartimentali e di Ateneo, il DPG si è dotato di spazi e attrezzature avanzate per la preparazione di materiali informatizzati per la didattica a distanza.

Il controllo informatizzato degli accessi ai laboratori permette di monitorarne l'utilizzo e ottimizzare le risorse, riducendo sprechi, valorizzando spazi sottoutilizzati e potenziando le attrezzature più richieste, in un processo condiviso dalla commissione spazi e laboratori.

La crescita del Dipartimento in termini di personale e di infrastrutture, genera una carenza di spazi. Si sta procedendo all'ottimizzazione degli spazi esistenti portando a compimento una ristrutturazione iniziata nel 2023.

E.DIP.4.6

I membri del DPG sono supportati per ricerca, didattica e TM. La ricerca si avvale di corsi specifici su metodologie innovative e di adeguato supporto tecnico. Anche per didattica e TM, sono garantiti supporto tecnico e amministrativo, formazione e assistenza specifica.

Il monitoraggio di strutture e attrezzature viene svolto sinergicamente da docenti e tecnici. Così il Dipartimento può usufruire di occasioni di cofinanziamento per attrezzature e pianificarne l'ammodernamento. Il monitoraggio comprende l'identificazione di nuove attrezzature e spazi. Questi aspetti sono esaminati dalle commissioni di Dipartimento che identificano priorità in base agli obiettivi dipartimentali. Le decisioni su attrezzature e spazi di particolare onere o rilievo vengono discusse in CdD e negli incontri informali del Dipartimento.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento dispone attualmente di risorse adeguate di personale docente e ricercatore, principalmente afferenti ai Settori Scientifico-Disciplinari (SSD) psicologici. Il personale consente di coprire una larga percentuale della didattica offerta, di mantenere ad alto livello le attività di ricerca e di Terza Missione (TM) anche potenziando le collaborazioni multidisciplinari e di assolvere agli impegni istituzionali.
- Il Dipartimento, anche con il supporto attivo della change-agent dipartimentale, incentiva e monitora la partecipazione del personale docente ai corsi di formazione sui temi di didattica e ricerca. In particolare, incentiva e monitora la partecipazione dei neo-assunti ai corsi New-Faculty proposti dal Teaching4Learning, promuove iniziative formative per lo sviluppo di competenze didattiche innovative nei Corsi di Studio e formazione su progetti di ricerca nazionali e internazionali anche supportando specificatamente i giovani ricercatori nella progettazione attraverso un gruppo di lavoro dedicato.
- L'importante incremento dell'attività dipartimentale negli ultimi anni ha portato ad una proporzionale crescita del personale tecnico amministrativo come previsto dai criteri definiti in CdA. Il rapporto con il personale docente è altamente collaborativo. Le risorse di personale sia tecnico-amministrativo che di laboratorio di elevata professionalità risultano adeguate all'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali. L'importanza del supporto tecnico è evidenziata anche dall'utilizzo di punti budget docenza dipartimentali per le progressioni di carriera.
- Oltre a incentivare la partecipazione alle attività di formazione proposte dall'Ateneo, il Dipartimento contribuisce attivamente alla formazione del Personale tecnico amministrativo e di laboratorio, con uno specifico contributo dai fondi BIFDED. Il PTA, al fine di ottimizzare la condivisione delle conoscenze e competenze, ha organizzato un sistema di *cross-training* durante riunioni mensili in cui i fruitori delle attività di formazione esterne condividono con i colleghi.
- La crescita del Dipartimento ha generato una limitata disponibilità di spazi, a cui il Dipartimento ha fatto fronte con un controllo informatizzato degli accessi alle aree di laboratorio comuni in attesa che sia sopperita da una ristrutturazione in corso.

Aree di miglioramento:

- Vi è limitata evidenza della promozione e del monitoraggio della partecipazione dei tutor didattici alle iniziative di formazione alla didattica innovativa.
- Non risulta la presa in carico delle risultanze del questionario Good Practice per la rilevazione dell'adeguatezza del supporto per attività di didattica, ricerca e terza missione, al fine di evidenziare eventuali aree di miglioramento con la definizione di azioni migliorative.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Piano triennale Recl. Pers. 2022-2025-All.Fase1e2
Descrizione:Piano triennale di reclutamento del personale 2022-2025 - Documenti relativi alla Fase 1 Budget docenza (CdD 15/12/2022) ed alla Fase 2 di assestamento Budget LINEA A (CdD 30/10/2023) della programmazione triennale di reclutamento del personale 2022-2025.}

Dettagli:Intero documento

File:[1] Piano triennale Recl. Pers. 2022-2025-All.Fase1e2.pdf

- **Titolo:**[2] Progetto_Linea_B

Descrizione:Progetto dipartimentale di sviluppo e miglioramento della didattica (Linea B) dal titolo: Innovare la formazione psicologica: competenze emergenti per la professione - Acronimo: INNFOPSI.}

Dettagli:Intero documento

File:[2] Progetto_Linea_B.pdf

- **Titolo:**[3] Assegnazioni PTA feb 2024

Descrizione:Riepilogo delle assegnazioni di personale tecnico e amministrativo al DPG da parte dell'Ateneo.}

Dettagli:Intero documento

File:[3] Assegnazioni PTA feb 2024.pdf

- **Titolo:**[4] Provvedimenti assegnazione risorse PTA

Descrizione:Delibere del Consiglio di Dipartimento che assegnano risorse al personale tecnico dal budget docenza.}

Dettagli:Intero documento

File:[4] Provvedimenti assegnazione risorse PTA.pdf

- **Titolo:**[5] Report clima 2024 - DPG

Descrizione:Ultimo report disponibile della rilevazione che viene effettuata ogni due anni.}

Dettagli:Intero documento

File:[5] Report clima 2024 - DPG.pdf

- **Titolo:**[6] Delibera_227_CdA_15_07_25_risorse personale

Descrizione:Delibera del Consiglio di Amministrazione che assegna risorse ai Dipartimenti.}

Dettagli:Intero documento

File:[6] Delibera_227_CdA_15_07_25_risorse personale.pdf

- **Titolo:**[7] Customer Satisfaction 2024

Descrizione:Indagine Good Practice, che evidenzia il gradimento dei servizi da parte degli utenti.}

Dettagli:Intero documento

File:[7] Customer Satisfaction 2024.pdf

- **Titolo:**[8] Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023 - 2027_CdD 27.06.2023

Descrizione:Progetto di sviluppo dipartimentale 2023-2027 - Finanziamento dell'Ateneo per realizzare azioni di reclutamento e di sviluppo descritte nei Progetti di Sviluppo Dipartimentale (PSD) 2023-2027 dato ai Dipartimenti che non hanno ottenuto il finanziamento ministeriale per i Dipartimenti di Eccellenza. Progetto dal titolo: INTEGRA - Integrazione di ambiti di ricerca complementari per lo studio della complessità umana. Esso, in linea con gli obiettivi strategici di Ateneo, prevede il potenziamento dell'interdisciplinarietà all'interno del Dipartimento attraverso il reclutamento di ricercatori, personale tecnico, nonché allestimento di laboratori per misurazioni multimodali integrate.}

Dettagli:Intero documento

File:[8] Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023-2027.pdf



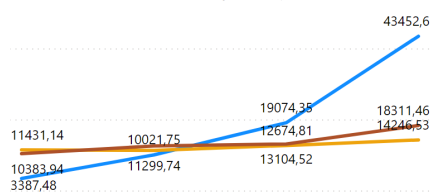
Andamento KPI Dipartimento

Riferimento
AVA3

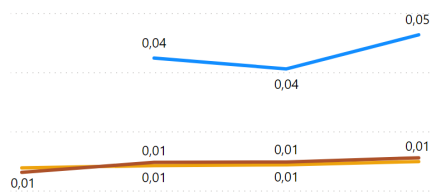
Edizione 10/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

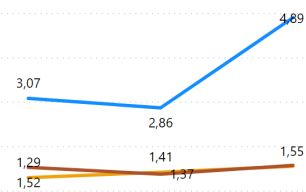
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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



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



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

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

Riepilogo

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

Indicatori (eventuale commento):

- La valutazione è data da andamenti e confronti esclusivamente positivi.