

Università degli Studi di PADOVA

Settimana di visita istituzionale 23-27 marzo 2026



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Salute della donna e del bambino – SDB

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 Salute della Donna e del Bambino (SDB) si candida come unico Dipartimento universitario dell'Ateneo patavino dedicato alla cura, alla ricerca, alla formazione e alla divulgazione scientifica nei settori della pediatria (MEDS-14/B – Chirurgia Pediatrica, MEDS-20/A – Pediatria Generale e Specialistica, MEDS-20/B – Neuropsichiatria Infantile), dell'ostetricia e ginecologia (MEDS-21/A) e della genetica medica (MEDS-01/A), integrando ricerca clinica, traslazionale, innovazione terapeutica e impatto sociale.

Come riportato nel [piano strategico dipartimentale \(PiStraD\) 2026-2028](#), la visione del Dipartimento ([1], pag 13), in coerenza con la pianificazione strategica dell'Ateneo, coniuga, da un lato, l'aspirazione a promuovere l'eccellenza della cura grazie ad una solida attività di ricerca clinica, traslazionale e multidisciplinare, dall'altro, l'impegno a garantire la tutela della salute della donna e del soggetto in età evolutiva, facendosi promotore di una medicina orientata all'umanizzazione delle cure.

Didattica, ricerca e terza missione risultano pertanto interconnesse da forti relazioni reciproche che ruotano intorno al tema della salute della donna e della salute in età evolutiva. In accordo con le linee strategiche di Ateneo, l'ambito della **ricerca** è caratterizzato da strategie di sviluppo finalizzate a potenziare la produzione scientifica di alta qualità ([1], pag 39-40); l'ambito della **didattica** include, tra le proprie linee strategiche, la formazione dei professionisti sanitari non solo sugli approcci tecnici più avanzati ma anche sugli aspetti comunicativi e relazionali nell'approccio con i pazienti e le famiglie ([1], pag 25); infine, l'ambito della **terza missione** prevede strategie orientate alla diffusione dei temi dell'educazione alla salute nella società civile, con particolare attenzione alle fasce più giovani e fragili, con il coinvolgimento delle scuole e delle associazioni; prevede inoltre attività di valorizzazione della conoscenza, della proprietà intellettuale e dell'expertise traslazionale che lo contraddistinguono ([1], pag 52).

La costruzione della strategia dipartimentale tiene conto del contesto socio-istituzionale e si sviluppa anche grazie a una estesa rete di relazioni con l'esterno.

E.DIP.1.2

La pianificazione strategica, in coerenza con la pianificazione strategica dell'Ateneo, è un processo consolidato, che è stato avviato con la pubblicazione dei piani triennali di sviluppo della ricerca dal 2016 e della terza missione dal 2019, disponibili nella sezione [Pianificazione Strategica](#) del sito di Dipartimento.

A partire dal triennio 2022-2025 la pianificazione è confluita nel [Piano Strategico di Dipartimento](#) che include le linee strategiche di sviluppo per tutte le aree di interesse (ricerca, didattica, terza missione, personale docente e tecnico di laboratorio).

Nel 2025 il Dipartimento ha redatto il Piano strategico di Dipartimento (PiStraD) per il triennio 26-28 che riporta le linee di sviluppo di seguito riassunte:

1. **Didattica:** le linee strategiche ([1], pag 25-26) riguardano sul breve-medio termine sia le metodologie formative, prevedendo un potenziamento delle metodiche didattiche innovative basate su simulazione e realtà virtuale, sia i contenuti, prevedendo di potenziare la formazione non solo nel "sapere" e nel "saper fare" ma anche nel "saper essere" grazie allo sviluppo delle

competenze comunicative. Sul medio-lungo termine le strategie mirano a migliorare l'attrattività dei corsi di studio e a rafforzare l'internazionalizzazione, promuovendo sia la mobilità in uscita dei professionisti sanitari in formazione che trascorrono un periodo all'estero, sia in entrata attraverso i visiting professor.

2. **Ricerca:** le linee strategiche del Dipartimento riguardano sul breve termine: 1) il supporto ai processi amministrativi e gestionali in modo facilitare la conduzione di ricerca scientifica di alto livello ([1], pag 39, punto 2) e 2) il potenziamento di collaborazioni internazionali, favorendo la conduzione di ricerche in network sovranazionali e l'accoglienza di visiting professor ([1], pag 39, punto 3); le linee sul lungo termine riguardano invece il potenziamento di network e partnership nazionali e internazionali per migliorare la capacità di fundraising, anche in relazione allo sviluppo di progettualità specifiche, quali la Cell Factory ([1], pagg 39-40, punto 1,4,5).
3. **Terza missione:** sul breve termine, ma con ricadute durature sulla popolazione coinvolta, le linee strategiche prevedono il potenziamento delle attività divulgative e formative su temi relativi alla salute, coinvolgendo scuole, famiglie, istituzioni e associazioni dei pazienti, con particolare attenzione ai soggetti fragili ([1], pag 52). Sul medio-lungo termine si prevedono azioni quali il deposito di nuovi brevetti, l'implementazione di trial clinici di fase I e la creazione di partnership che portino le conoscenze sviluppate all'interno del Dipartimento ad avere un impatto significativo sulla popolazione ([1], pag 52).

La pubblicazione sul sito del piano strategico rende le politiche, le strategie e gli obiettivi del Dipartimento facilmente accessibili anche ai portatori di interesse interni ed esterni al Dipartimento e all'Ateneo.

E.DIP.1.3

Il Dipartimento ha stipulato numerosi accordi di collaborazione con enti pubblici e privati, finalizzati alla promozione di attività di ricerca scientifica clinica e traslazionale, all'innovazione e alla formazione.

Nel periodo 2022–2025, il numero di contratti stipulati si è mantenuto a livelli significativi, con una media annua di circa 63 contratti [2]. La maggior parte degli accordi riguarda progetti di ricerca, borse di dottorato, attività di terza missione e rapporti con fondazioni, associazioni, aziende e spin-off universitari, nell'ottica di valorizzazione delle competenze e dei risultati della ricerca. Il Dipartimento monitora sistematicamente i risultati degli accordi secondo modalità definite in funzione della tipologia: i progetti di ricerca prevedono rendicontazione sull'uso delle risorse e report tecnico-scientifici sui risultati; le borse di dottorato prevedono relazioni periodiche sull'avanzamento delle attività e produzioni scientifiche correlate; le iniziative di formazione e terza missione sono monitorate tramite report di attività e indicatori di partecipazione/gradimento e risultati attesi.

Si segnalano inoltre le seguenti collaborazioni consolidate da tempo:

1. per la **didattica** merita di essere menzionata la collaborazione con l'Istituto CHANGE di Torino [3] che si occupa di formazione, supervisione, aggiornamento per counselor e per professionisti di ambito sanitario, e che sostiene l'attività dipartimentale di formazione in tema di comunicazione.
2. per la **ricerca** la sinergia con l'Istituto di Ricerca Pediatrico (IRP) regolamentata da un Accordo Quadro con IRP, con la Fondazione Città della Speranza e con l'Azienda Ospedale-Università di Padova (AOUP) [4] che ha durata di 5 anni dopo i quali, previo monitoraggio e rivalutazione, può essere rinnovato con accordo scritto tra le parti. L'accordo disciplina l'utilizzo condiviso dell'IRP con modalità concordate di pianificazione, gestione degli spazi e coordinamento scientifico; prevede inoltre l'erogazione di due borse di dottorato fino al 2030, con successiva rivalutazione prima dell'eventuale rinnovo.
3. per la **terza missione**, rilevante è la collaborazione con la Fondazione Salus Pueri che sostiene il progetto "Sani stili di vita" ([1], pag 56), quella con la Fondazione Città della Speranza, che sostiene il progetto Drepanocitosi ([1], pag 57), quella con Team for Children ed AIL, rispettivamente per i progetti con gli adolescenti affetti da patologie oncologiche nelle scuole e per il progetto "Stai bene" in ambito emato-oncologico ([1], pag 56-57), oltre a collaborazioni con associazioni di pazienti affetti da varie patologie seguite presso il Dipartimento che supportano iniziative di educazione alla cittadinanza. In allegato l'elenco delle Fondazioni e Associazioni di Pazienti con le quali il Dipartimento ha collaborazioni attive [5].
4. si segnala infine la collaborazione con il CUAMM (Collegio Universitario Aspiranti Medici Missionari) presente in ambito didattico in virtù del [master internazionale in Emergenze Pediatriche e Neonatali](#) cogestito con l'Università Cattolica del Mozambico e in ambito assistenziale e di ricerca con il progetto Junior Project Officer (JPO). Il progetto JPO garantisce in modo continuativo la presenza di medici in formazione del Dipartimento negli Ospedali del CUAMM ed è monitorato tramite i feedback raccolti dai

medici in formazione e dai tutor in loco che li valutano.

E.DIP.1.4

Gli obiettivi specifici del Dipartimento sono in accordo con le linee strategiche di Ateneo e declinati in azioni con definizione degli indicatori, dei target e delle risorse a supporto, come riportato nel Piano Strategico di Dipartimento (PiStraD) 26-28 [1].

In particolare, per la **didattica**, gli obiettivi dipartimentali sono in linea con quelli di Ateneo inerenti l'implementazione della didattica innovativa, il miglioramento dell'attrattività dei corsi di studio e l'internazionalizzazione ([1], pag 24).

Per la **ricerca**, gli obiettivi dipartimentali sono coerenti con quelli di Ateneo inerenti il potenziamento della produzione scientifica, l'internazionalizzazione e il fundraising ([1], pag 37).

Infine, per la **terza missione**, gli obiettivi dipartimentali sono in linea con quelli di Ateneo relativi al potenziamento dell'impatto sociale, con particolare riferimento alle situazioni di vulnerabilità, nonché al potenziamento dei processi di trasferimento tecnologico e brevettabilità ([1], pag 51) .

Gli obiettivi proposti dal Dipartimento sono coerenti con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo anche grazie ai potenziamenti previsti nel contesto del Progetto di Sviluppo Dipartimentale 2023-2027 (disponibile nella sezione [Pianificazione Strategica](#) del sito di Dipartimento).

Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le professionalità presenti all'interno del Dipartimento e con i risultati della VQR 2015-2019 che evidenziano in particolare una produzione scientifica superiore alla media nazionale [6], contribuendo alla eleggibilità come Dipartimento di eccellenza ([7], pag 4).

Questi dati sono confermati anche dagli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, rispetto ai quali l'86% dei componenti del Dipartimento raggiunge la soglia ASN per la fascia superiore [8].

Punti di Forza:

- Il Dipartimento definisce formalmente una visione che coniuga l'eccellenza della ricerca clinica e traslazionale con l'umanizzazione delle cure, riflettendo un'aspirazione chiara su ciò che l'organizzazione intende diventare. Vi è un nesso esplicito e dichiarato tra didattica, ricerca e terza missione.
- Il Dipartimento dimostra una solida capacità di pianificazione strategica, evoluta nel tempo (da processi settoriali a un approccio integrato). La pianificazione 2026-2028 rispetta il normale orizzonte triennale con logica a scorrimento. Gli obiettivi dichiarati in ambito didattico, di ricerca e di terza missione risultano coerenti con le cinque macro-aree del Piano Strategico di Ateneo, in particolare per quanto riguarda l'internazionalizzazione e l'interazione con il territorio. La pubblicazione dei piani sul sito web del Dipartimento garantisce la trasparenza e la fruibilità delle politiche da parte degli stakeholder interni ed esterni.
- Il Dipartimento non solo dispone di un numero elevato di accordi, ma li ha inseriti in un ecosistema di ricerca e assistenza (IRP-AOUP-SDB) che garantisce risultati misurabili (VQR eccellente, target fundraising raggiunto) e un impatto sociale documentato.
- Il Dipartimento dimostra la capacità di autovalutazione, definendo obiettivi che non sono semplici dichiarazioni d'intento, ma risultati attesi fondati su una *baseline* solida e su un significativo ecosistema di ricerca (SDB-IRP-AOUP). La pianificazione dipartimentale è allineata con la Pianificazione dell'Ateneo.

Aree di miglioramento:

- Non presenti.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28
Descrizione:Documento che descrive le linee strategiche, gli obiettivi, gli indicatori per il triennio 26-28 per tutte le aree di interesse Dipartimentale (ricerca, didattica, terza missione, personale docente e tecnico di laboratorio); il documento è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento in data 18/12/25.}

Dettagli:Intero documento

File:[1] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28.pdf

- **Titolo:**[3] Contratto con Istituto CHANGE

Descrizione:Contratto stipulato con Istituto CHANGE per la formazione in tema di comunicazione in ambito sanitario nell'anno 2025, progetto dipartimentale coerente con gli obiettivi di Ateneo inerenti lo sviluppo di competenze trasversali.}

Dettagli:Intero documento

File:[3] Contratto con Istituto CHANGE.pdf

- **Titolo:**[4] Accordo Quadro di collaborazione UNIPD-FONDAZIONE CdS-IRP-AOUP

Descrizione:Accordo Quadro tra Università di Padova, Fondazione Città della Speranza, Istituto di Ricerca Pediatrico (IRP) e Azienda Ospedale Università di Padova (AOUP) finalizzato alla collaborazione scientifica e all'utilizzo condiviso dell'IRP.}

Dettagli:Intero documento

File:[4] Accordo Quadro di collaborazione UNIPD-FONDAZIONE CdS-IRP-AOUP.pdf

- **Titolo:**[5] Elenco Fondazioni e Associazioni di Pazienti

Descrizione:Breve Descrizione: Elenco delle Fondazioni e Associazioni di Pazienti con le quali il Dipartimento ha collaborazioni attive.}

Dettagli:Intero documento

File:[5] Elenco Fondazioni e Associazioni di Pazienti.pdf

- **Titolo:**[6] Valutazione della Qualità della Ricerca 2015-2019 - Ateneo di Padova (VQR 2015-19)

Descrizione:Breve Descrizione: Rapporti di valutazione dell'esercizio VQR, riferiti al periodo 2015-2019 relativi all'Ateneo di Padova.}

Dettagli:Tab. 50.9

File:[6] Valutazione della Qualità della Ricerca 2015-2019 - Ateneo di Padova (VQR 2015-19).pdf

- **Titolo:**[7] Graduatoria Dipartimenti di Eccellenza

Descrizione:Breve Descrizione: Documento che riporta la graduatoria dei Dipartimenti in base all'indicatore ISPD utile ai fini della eleggibilità a Dipartimento di Eccellenza.}

Dettagli:Intero documento

File:[7] Graduatoria Dipartimenti di Eccellenza.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[2] Elenco contratti attivi SDB 2022-25

Descrizione:Documento riassuntivo di tutti i contratti stipulati dal Dipartimento SDB dal 2022 al 2025, suddivisi per anno.}

Dettagli:Intero documento

File:[2] Elenco contratti attivi SDB 2022-25.pdf

- **Titolo:**[8] Docenti SDB abilitazione ASN

Descrizione:Elenco docenti SDB con la soglia ASN per la fascia superiore secondo quanto riportato nella piattaforma di Ateneo Padua Research Archive (IRIS) consultata in data 12/12/25}

Dettagli:Intero documento

File:[8] Docenti SDB abilitazione ASN.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 Dipartimento dispone di un'[organizzazione](#) funzionale a realizzare la propria strategia nei tre ambiti: didattica, ricerca e terza missione. La struttura organizzativa del Dipartimento fa capo al Direttore di Dipartimento; le attività sono presidiate da Commissioni permanenti, costituite da docenti e personale amministrativo, con funzioni di supporto alla pianificazione, al coordinamento operativo e al monitoraggio. La Commissione Didattica cura l'organizzazione dell'offerta formativa e ne promuove il miglioramento, mentre la Commissione Ricerca favorisce la progettualità scientifica e la valutazione delle attività. Accanto a tali commissioni è stata istituita a partire dal 2022 la Commissione Terza Missione per sviluppare iniziative di impatto sociale e valorizzazione della conoscenza e, dal 2025, la commissione di Assicurazione della Qualità (AQ) con il compito di supportare le altre commissioni nella gestione dei processi secondo l'approccio plan-do-check-act.

Dal punto di vista amministrativo l'organizzazione del Dipartimento prevede tre settori funzionali: 1) Didattica e Post Lauream, 2) Direzione e Servizi Tecnici e Informatici, 3) Contabilità, Acquisti, Ricerca e Terza Missione, ciascuno con compiti specifici e con personale tecnico-amministrativo dedicato. A questi tre settori, si aggiunge il settore Servizi amministrativi all'assistenza, che assicura il coordinamento dei processi amministrativi gestiti in collaborazione con l'Azienda Ospedale-Università di Padova relativi alle Unità Operative Complesse afferenti al Dipartimento. I settori sono coordinati da un Ufficio di Coordinamento amministrativo e tecnico. In aggiunta, sono presenti i servizi Tecnico-Sanitari per supporto all'assistenza e alla ricerca.

L'organigramma descrive tale [struttura organizzativa](#).

E.DIP.2.2

Il Dipartimento definisce la programmazione degli obiettivi, delle responsabilità e del lavoro svolto dal personale tecnico amministrativo, in conformità al ciclo della performance di Ateneo.

Annualmente il Direttore Generale e il Direttore di Dipartimento assegnano al Segretario di Dipartimento (SD) gli obiettivi di struttura, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo e con il Piano della Performance ([1], pag 2-5). Il Segretario di Dipartimento li declina, quindi, in obiettivi individuali e di settore per il personale tecnico-amministrativo [2], collegati alle attività da svolgere e alle responsabilità dei singoli ruoli, garantendo l'allineamento con le linee strategiche dipartimentali.

A titolo esemplificativo, nel 2025 a tutti i settori sono stati attribuiti obiettivi trasversali volti a promuovere la dematerializzazione e la digitalizzazione delle procedure, al fine di rendere più efficiente la gestione amministrativa del PNRR e la gestione contabile, secondo le indicazioni del Direttore Generale ([1], pag 2-5).

Per il settore Servizi Tecnico-Sanitari la definizione degli obiettivi è coordinata dal Direttore, con il coinvolgimento dei docenti responsabili di laboratorio e/o di Unità Operativa assistenziale.

Gli obiettivi sono formalizzati in schede individuali (che riportano descrizione, indicatori, target, tempistiche) e collegati alle attività comuni e specifiche delle diverse strutture. La verifica periodica dell'efficacia di tale programmazione avviene tramite il [Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo](#) e attraverso il monitoraggio degli indicatori, con esiti nella piattaforma di Ateneo dedicata, accessibile con single sign on (SSO).

E.DIP.2.3

Il Dipartimento dispone di un [sistema di Assicurazione della Qualità \(AQ\)](#) coerente con le indicazioni del Presidio di Qualità di Ateneo e descritto nel sito del Dipartimento.

Il sistema AQ, come riportato nel documento Sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento Salute Donna e Bambino (SDB) [3], vede il coinvolgimento in primis del Direttore e del consiglio di Dipartimento e poi delle Commissioni didattica, ricerca e terza

missione a cui si affianca la Commissione AQ con un ruolo di raccordo tra tutti gli attori del sistema AQ e di supervisione dei processi secondo la logica "plan-do-check-act".

La Commissione AQ si incontra periodicamente e i verbali sono disponibili nell'area intranet Dipartimentale. Inoltre, per promuovere la cultura della qualità in tutti i membri del Dipartimento, il Direttore di Dipartimento ha dato mandato alla Referente AQ di presentare, in occasione di ogni Consiglio di Dipartimento, un aggiornamento sui processi di assicurazione di qualità dipartimentali.

Infine, si sottolinea che le Scuole di Specializzazione di area medica afferenti al Dipartimento (Pediatria, Neuropsichiatria Infantile, Genetica Medica, Ginecologia e Ostetricia, Chirurgia Pediatrica) risultano certificate secondo la norma ISO 9001, con periodico rinnovo secondo le scadenze previste.

E.DIP.2.4

Il Dipartimento monitora sistematicamente la pianificazione, l'attuazione e i risultati delle proprie missioni, in coerenza con le linee guida del Presidio di Qualità di Ateneo e, laddove vengano riscontrate delle criticità, elabora delle azioni di miglioramento.

Queste attività sono descritte nel rapporto di riesame del Dipartimento [4] e nel piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) [5] e sviluppate nei singoli ambiti come segue:

1. **Didattica:** il processo di monitoraggio dei risultati e identificazione di obiettivi e azioni per raggiungerli è descritto nel contesto del Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) ([5], pag 26-34). Inoltre, i Corsi di studio afferenti al Dipartimento (Ostetricia e Terapia della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva) sono dotati ognuno di una commissione (Gruppo di Riesame) con funzione di Assicurazione di Qualità. Le attività del Gruppo di Riesame si svolgono periodicamente seguendo le direttive di Ateneo e prevedono l'analisi dell'opinione degli studenti, la stesura della Scheda di Monitoraggio annuale (SMA) e, periodicamente, il Rapporto di Riesame ciclico [6]. All'interno di tali documenti sono descritti gli obiettivi e le azioni intraprese per raggiungerli. Periodicamente viene verificato il livello di raggiungimento degli obiettivi e, in caso siano in parte o in toto disattesi, identificate azioni correttive ad hoc.

Il Sistema di Assicurazione della Qualità delle scuole di specializzazione di area medica effettua monitoraggio e programmazione secondo la norma ISO9001.

Il corso di Dottorato è dotato di procedure di assicurazione di qualità che prevedono la redazione di schede di monitoraggio annuale e ciclico a partire dalle quali vengono identificate aree di miglioramento e programmate le relative azioni.

2. **Ricerca:** il processo di monitoraggio avviene annualmente tramite le Schede di Riesame della Ricerca (SCRI-RD), disponibili tra i documenti di monitoraggio nell'[area riservata](#) del sito di Dipartimento (a titolo di esempio si vedano le schede degli anni 2022, 2023 e 2024, relative agli obiettivi del piano strategico 22-25 [7]). Il monitoraggio è basato su indicatori che consentono di rilevare eventuali scostamenti rispetto all'atteso. Sulla base del monitoraggio, nel contesto del successivo Piano Strategico Dipartimentale, vengono definiti gli obiettivi, i target e le azioni da porre in essere per consentirne il raggiungimento. **Per l'ambito della ricerca** si segnalano anche, come momento rilevante di verifica dell'attività scientifica svolta e di programmazione dell'attività futura in un'ottica di miglioramento continuo, i Retreat dipartimentali, organizzati periodicamente per consentire lo scambio e il confronto costruttivo tra i docenti [8].

3. **Terza missione:** il processo di monitoraggio avviene annualmente tramite le Schede di Riesame della Terza Missione, disponibili tra i documenti di monitoraggio nell'[area riservata](#) del sito di Dipartimento (a titolo di esempio si vedano le schede degli anni 2022, 2023 e 2024, relative agli obiettivi del piano strategico 22-25 [7]). Il monitoraggio è basato su indicatori che consentono di rilevare eventuali scostamenti dagli obiettivi previsti e di mettere in atto azioni correttive. Il monitoraggio degli indicatori costituisce la base per definire, nel contesto del successivo Piano strategico Dipartimentale, gli obiettivi, i target e le azioni da porre in essere per consentirne il raggiungimento.

E.DIP.2.5

L'organizzazione e il funzionamento del sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) viene annualmente sottoposto a verifica nel contesto del Riesame di Dipartimento [4].

Nello specifico, l'attività della commissione qualità, istituita nel corso del 2025, sarà posta al vaglio del Consiglio di Dipartimento a distanza di un anno dalla sua istituzione e sarà considerata nella verifica del sistema AQ all'interno del Riesame annuale di Dipartimento.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento ha definito un modello organizzativo che presidia le tre missioni istituzionali didattica, ricerca e terza missione. L'architettura organizzativa è funzionale alla realizzazione della visione strategica triennale. Il sistema fa capo al Direttore di Dipartimento che è supportato da Commissioni permanenti didattica, ricerca e terza missione oltre che da un personale tecnico amministrativo competente.
- Il Dipartimento dimostra una chiara capacità di declinare gli indirizzi strategici generali in obiettivi operativi per il personale tecnico-amministrativo. Il processo di assegnazione degli obiettivi parte dal Direttore Generale e dal Direttore di Dipartimento verso il Segretario di Dipartimento, che ha assunto un ruolo più manageriale nella gestione del personale a seguito della riorganizzazione dei dipartimenti. L'approccio del Dipartimento risulta sistematico e orientato alle priorità istituzionali. Gli obiettivi del personale tecnico-amministrativo sono codificati in schede individuali complete di descrizione (ben documentate), indicatori, target e tempistiche.
- Il Dipartimento utilizza strumenti differenziati (SMA, SCRI, RRC) per analizzare periodicamente l'andamento delle tre missioni. Gli esiti del monitoraggio alimentano direttamente la revisione della pianificazione strategica. Il Rapporto di Riesame del Dipartimento del settembre 2025 conferma che la visione si è rivelata plausibile e che, laddove i target non sono stati pienamente raggiunti, sono state individuate azioni correttive ad hoc.

Aree di miglioramento:

- La recente istituzione della Commissione AQ rende ancora necessario il consolidamento del sistema dipartimentale di assicurazione della qualità, con strutturazione simile a quella del PQA (coordinamento, didattica, ricerca e terza missione) che deve ancora giungere a piena maturazione. In particolare si segnala la mancanza della componente studentesca nella Commissione didattica e nella Commissione AQ.
- Il processo di riesame del sistema di assicurazione della qualità, recentemente introdotto, evidenzia una buona impostazione metodologica; risultano tuttavia ancora limitate le evidenze che consentano di valutarne la piena maturità e la capacità di sviluppare nel tempo un'analisi critica sistematica dell'efficacia delle azioni di miglioramento adottate.

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

- Si raccomanda di coinvolgere la rappresentanza studentesca, degli specializzandi e/o dei dottorandi nelle diverse commissioni del Dipartimento.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Allegato 5 – Obiettivi assegnati alle strutture

Descrizione:Allegato del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2025-2027 nel quale sono riportati gli obiettivi per Segretari di Dipartimento, Responsabili Gestione Tecnica di Dipartimento, Responsabili Tecnico-Gestionali di Polo, Direttori Tecnici di Scuola.}

Dettagli:Intero documento

File:[1] Allegato 5 Obiettivi SD-RGT-RTG-DTS_0.pdf

- **Titolo:**[2] Schede Performance Servizi Contabilità-Ricerca-Didattica

Descrizione:A titolo di esempio si riportano alcune Schede Performance dei servizi contabilità, ricerca e didattica nelle quali sono riportati gli obiettivi individuali e di settore degli anni 2024 e 2025.}

Dettagli:Intero documento

File:[2] Schede Performance Settore Contabilità-Ricerca-Didattica.pdf

- **Titolo:**[3] Sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento Salute Donna e Bambino (SDB)
Descrizione:Il documento riporta in modo dettagliato l'organizzazione del sistema AQ dipartimentale specificando attori e funzioni.}
Dettagli:Intero documento
File:[3] Sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento Salute Donna e Bambino (SDB).pdf

- **Titolo:**[4] Riesame di Dipartimento anno 2024
Descrizione:Il documento riporta il Riesame di Dipartimento relativo all'anno 2024 approvato in consiglio di Dipartimento in data 25/9/25.}
Dettagli:Intero documento
File:[4] Riesame di Dipartimento anno 2024.pdf

- **Titolo:**[5] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28
Descrizione:Documento che descrive le linee strategiche, gli obiettivi, gli indicatori per il triennio 26-28 per tutte le aree di interesse Dipartimentale (ricerca, didattica, terza missione, personale docente e tecnico di laboratorio); il documento è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento in data 18/12/25.}
Dettagli:Intero documento
File:[5] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28.pdf

- **Titolo:**[6] Scheda di Monitoraggio (SMA) e Rapporti di Riesame ciclico del CdS in Ostetricia e in Terapia della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva (TNPEE)
Descrizione:Il documento riporta l'ultima scheda di monitoraggio annuale e l'ultimo rapporto di riesame del CdS in Ostetricia e del CdS in Terapia della Neuro e Psicomotricità dell'Età evolutiva.}
Dettagli:Intero documento
File:[6] Schede di Monitoraggio (SMA) e Rapporti di Riesame dei CdS.pdf

- **Titolo:**[7] SCRI Schede monitoraggio PTSR e PTSTM anni 2022-2023.2024
Descrizione:Il documento riporta le schede di monitoraggio degli anni 2022, 2023 e 2024, relative agli obiettivi del piano strategico 22-25 rispettivamente per l'ambito della ricerca e per quello della terza missione.}
Dettagli:Intero documento
File:[7] SCRI Schede monitoraggio PTSR e PTSTM anni 2022-2023-2024.pdf

- **Titolo:**[8] Programma Retreat 2023 e 2025
Descrizione:Il documento riporta il programma dei 2 retreat dipartimentali organizzati nel 2023 e 2025 come occasione di verifica dell'attività scientifica svolta e di programmazione dell'attività futura in un'ottica di miglioramento continuo.}
Dettagli:Intero documento
File:[8] Programma Retreat 2023 e 2025.pdf

E.DIP.3)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autovalutazione:

E.DIP.3.1

Il Dipartimento definisce annualmente la strategia per la distribuzione delle risorse economiche in modo da integrare elementi derivanti dalla pianificazione strategica, dalle indicazioni di Ateneo e dai risultati ottenuti. La strategia è declinata in criteri e modalità di distribuzione delle risorse che vengono proposti dalle Commissioni dipartimentali e discussi e approvati in Consiglio di Dipartimento, i cui verbali sono accessibili nel [moodle di Dipartimento](#).

Nel dettaglio

1. per la **didattica**: parte del fondo di funzionamento ordinario (Bifed) è destinata alla commissione didattica per il sostegno di attività in linea con le linee strategiche di sviluppo dipartimentale. A titolo di esempio in linea con l'obiettivo di potenziare le competenze trasversali, in particolare quelle relazionali, dei futuri professionisti sanitari, il Dipartimento ha approvato per il 2025 il supporto per il progetto *“La comunicazione nella relazione di cura”*. Recentemente, la commissione didattica ha proposto la destinazione di una quota di finanziamento per proseguire il progetto nel 2026 **[1]**. Inoltre la commissione didattica fornisce supporto ai docenti interessati alla partecipazione al Bando di Ateneo per il Miglioramento della Didattica.
2. per la **ricerca**: l'Ateneo assegna al Dipartimento il Budget Integrato per la Ricerca dei Dipartimenti (BIRD) che include la Dotazione Ordinaria di Dipartimento (DOR) ed Investimento Strategico di Dipartimento (SID) che vengono distribuiti secondo criteri chiari, coerenti con quelli di Ateneo e in linea con gli obiettivi strategici dipartimentali, utilizzando bandi interni.
A titolo di esempio: 1) nel bando SID 2024 si è stabilito che metà del finanziamento disponibile fosse destinato a progetti presentati da RTDa o RTDb in linea con il piano Strategico di Dipartimento 2022-2025 e, nello specifico, con l'obiettivo relativo al consolidamento delle pubblicazioni dei neoassunti/neopromossi (**[2]**, pag 22); 2) nel 2025 in linea con gli obiettivi di internazionalizzazione e mobilità propri del dottorato, è stata deliberata la destinazione di parte dei fondi SID per supportare economicamente i dottorandi **[3]**.
3. Per la **terza missione**: l'Ateneo assegna al Dipartimento il BIRD-TM (Budget Integrato per la Ricerca dei Dipartimenti -Terza Missione) che la Commissione Terza Missione distribuisce per il sostegno di attività di terza missione coerenti con le linee strategiche di sviluppo dipartimentale (a titolo di esempio parte dei fondi è stata utilizzata per sostenere iniziative ed eventi nell'ambito del progetto “Stili di Vita” e per il supporto alla presentazione di brevetti, in coerenza con gli obiettivi riportati nel piano Strategico di Dipartimento 2022-2025, pag 24-26 **[2]**). Inoltre la commissione Terza Missione fornisce supporto ai docenti interessati alla partecipazione al Bando di Ateneo per la Terza Missione.

E.DIP.3.2

Il Dipartimento definisce in modo chiaro i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, in stretta coerenza con la pianificazione strategica, le indicazioni dell'Ateneo e i risultati conseguiti. Il Piano Triennale Budget Docenza

2022–2024 [4], accessibile nell'[area riservata](#) del Dipartimento, dimostra un'accurata programmazione, articolata sulla base di una SWOT analysis e di un'analisi storica dei fabbisogni e dei risultati pregressi.

Come riportato anche nel Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-2028 ([5], pag 17) i principi fondanti il reclutamento all'interno del Dipartimento sono 1) perseguire la profilatura accademica dell'attività clinica e 2) investire nella ricerca clinica traslazionale (anche mediante reclutamento di figure afferenti ad altri settori scientifico disciplinari)

I principali criteri utilizzati per definire il Piano Docenza sono:

1. rispetto dei vincoli ministeriali, in particolare del rapporto PO/PO+PA e degli impegni di spesa
2. ammissione alla carriera accademica di giovani promettenti nell'ambito della ricerca ([5], pag 18) e della didattica (anche con la partecipazione a progetti interdipartimentali, come la Call Linea B per l'innovazione didattica [6])
3. mantenimento della filiera RTDa-RTDb-RTT-PA

Per il prossimo triennio, come specificato nel piano strategico dipartimentale ([5], pag 17), in virtù delle quiescenze previste, il piano di reclutamento tiene anche conto della necessità di copertura di alcune posizioni direttive di Unità Operative complesse (UOc) (unità assistenziali) a direzione universitaria.

Il Dipartimento aggiorna e approva periodicamente la propria programmazione dei ruoli di professore e ricercatore in modo trasparente e condiviso, secondo criteri e motivazioni illustrate nel Piano Triennale Budget Docenza 2022–2024 [4], accessibile nell'[area riservata](#) del Dipartimento.

E.DIP.3.3

Il Dipartimento si avvale del [Regolamento di Ateneo per la premialità](#) (D.R. n. 2878/2022, modificato con D.R. n. 3001/2023) che stabilisce modalità e criteri per l'assegnazione di compensi incentivanti al personale docente, in coerenza con le politiche e gli obiettivi di Ateneo.

Si segnala, inoltre, come premialità assegnata secondo criteri dipartimentali, che l'attribuzione annuale dei fondi DOR (dotazione annuale di Dipartimento) avviene secondo un algoritmo che prevede la valorizzazione della ricerca scientifica di qualità (vengono premiati i docenti autori di pubblicazioni su riviste a più alto impact factor e/o in Q1 [7]).

E.DIP.3.4

Il Dipartimento utilizza in modo sistematico la possibilità prevista dal Regolamento sul Fondo Comune di Struttura (FCS) di attribuire incentivi legati a specifici progetti di miglioramento dei servizi. In particolare, una quota del FCS è stata destinata alla remunerazione del personale tecnico-amministrativo coinvolto in progetti quali "Sviluppo e implementazione procedura per l'allineamento dei budget dei progetti di ricerca con UGOV" (2024), "Sviluppo applicativo per il monitoraggio e la gestione dell'impegno dei docenti nei progetti di ricerca" (2024) e, attualmente in corso (2025), "Progetto di ottimizzazione dei processi didattici post-lauream" [8].

L'assegnazione degli incentivi avviene sulla base del coinvolgimento effettivo nelle attività progettuali, del contributo alle attività di miglioramento dei servizi, e viene approvata dal Consiglio di Dipartimento (verbali sono accessibili nel [moodle](#) di Dipartimento). Gli importi riconosciuti rispettano il limite massimo del 20% del FCS previsto dalla normativa di Ateneo. In questo modo il Dipartimento collega gli incentivi ai risultati conseguiti nei progetti finanziati, in coerenza con le indicazioni di Ateneo sulla valorizzazione delle prestazioni e sul miglioramento dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione, garantendo al contempo trasparenza e tracciabilità delle scelte.

Punti di Forza:

- L'analisi dell'autovalutazione e della documentazione relativa alla gestione delle risorse economiche del Dipartimento SDB mette in luce un sistema di programmazione maturo, capace di tradurre gli indirizzi strategici in allocazioni finanziarie concrete e trasparenti.
- L'analisi della documentazione relativa alla distribuzione delle risorse per il personale docente del Dipartimento SDB delinea una strategia di gestione delle risorse umane strutturata, che supera la mera gestione numerica per farsi strumento di attuazione delle politiche scientifiche e didattiche delineate nel piano strategico dipartimentale.
- Il Dipartimento SDB adotta un sistema d'incentivazione economica come un volano per l'innovazione organizzativa, valorizzando il ruolo del personale tecnico-amministrativo come attore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi strategici del Dipartimento.

Aree di miglioramento:

- Dalla documentazione e dalla visita in presenza emerge la mancanza di un sistema di premialità vero e proprio del personale docente.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Verbale Commissione Didattica Dipartimento
Descrizione:Verbale della Commissione Didattica di Dipartimento del 11/12/25 nella quale si propone di rinnovare il supporto economico per il 2026 con il progetto "La comunicazione nella relazione di cura".}
Dettagli:Punto 5
File:[1] Verbale Commissione Didattica Dipartimento.pdf

- **Titolo:**[2] Piano Strategico Dipartimentale 2022-25
Descrizione:Documento che descrive le linee strategiche, gli obiettivi, gli indicatori per il triennio 26-28 per tutte le aree di interesse Dipartimentale (ricerca, didattica, terza missione, personale docente e tecnico di laboratorio); il documento è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento in 26/09/24.}
Dettagli:Intero documento
File:[2] Piano Strategico Dipartimentale 2022-25.pdf

- **Titolo:**[3] Delibera suddivisione BIRD 2025
Descrizione:Delibera nella quale viene riportata la quota di BIRD destinata all'aumento del salario dei Dottorandi di Ricerca .}
Dettagli:Pagina 5
File:[3] Delibera suddivisione BIRD 2025.pdf

- **Titolo:**[4] Piano Triennale Budget Docenza 22-24
Descrizione:Il Documento descrive la programmazione del reclutamento di personale sulla base della SWOT analysis e degli impegni di spesa. Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento nella sua versione definitiva in data 29/09/2023.}
Dettagli:Intero documento
File:[4] Piano Triennale Budget Docenza 22-24.pdf

- **Titolo:**[5] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28
Descrizione:Documento che descrive le linee strategiche, gli obiettivi, gli indicatori per il triennio 26-28 per tutte le aree di interesse Dipartimentale (ricerca, didattica, terza missione, personale docente e tecnico di laboratorio); il documento è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento in data 18/12/25.}
Dettagli:Intero documento
File:[5] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28.pdf

- **Titolo:**[6] Delibera Call Fase 2-Linea B
Descrizione:Il documento riporta la delibera di presentazione del progetto interdipartimentale, condiviso con tutti i Dipartimenti di area medica, in risposta alla call di Ateneo per il finanziamento di progetti dipartimentali di sviluppo e miglioramento della didattica.}
Dettagli:Intero documento
File:[6] Delibera Call Fase 2-linea B.pdf

- **Titolo:**[7] Bandi DOR 2024 e 2025
Descrizione:Il bando riporta i criteri premiali per la distribuzione dei fondi di dotazione ordinaria ricerca (DOR) che prevedono la valorizzazione della qualità della produzione scientifica (premialità per pubblicazioni su riviste ad elevato impact factor e/o classificate in Q1).}
Dettagli:Intero documento
File:[7] Bandi DOR 2024 e 2025.pdf

- **Titolo:**[8] Progetti FCS

Descrizione:Il documento riporta a titolo di esempio le delibere di approvazione di alcuni progetti di fondo comune di struttura (FCS) attivati nel 2024 e 2025.}

Dettagli:Intero documento

File:[8] Progetti FCS.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 di personale docente e ricercatore adeguate a sostenere la propria pianificazione strategica e le attività istituzionali e gestionali. Dal 2019 al 2025 il numero di unità del personale docente è cresciuto da 52 a 57.

Il Piano Triennale Budget Docenza 2022–2024, elaborato mediante momenti di confronto e allineamento tra i Professori Ordinari e sulla base della SWOT analysis ([1], pag 14-15) ha previsto reclutamenti mirati di RTDa, RTDb e Professori di II e I fascia, con attenzione ai SSD strategici e a settori non-MED (in particolare BIOS-10/A, BIOS-14/A, CHEM-07/A) fondamentali per lo sviluppo della ricerca clinica traslazionale, bilanciando progressioni interne e chiamate esterne, e assicurando risorse adeguate per la didattica, la ricerca e la terza missione.

Sono inoltre stati programmati interventi per la copertura di Unità Operative Complesse (UOc) dell'Azienda Ospedale Università di Padova (AOUP) a direzione accademica, in considerazione delle quiescenze previste.

La composizione finale del personale docente a fine 2025 evidenzia un incremento dei Professori Associati e un rapporto PO/(PA+PO) conforme ai vincoli ministeriali ([2], pag 3).

E.DIP.4.2

Il Dipartimento promuove regolarmente le opportunità formative offerte dall'Ateneo in tema di didattica innovativa, quali il programma Teaching 4 Learning (T4L), sia attraverso comunicazioni dirette a ciascun docente sia tramite il Consiglio di Dipartimento ed il bollettino dipartimentale. Tale attività informativa avviene in sinergia con l'Ateneo che parallelamente pubblicizza presso il personale docente le proprie attività formative in tema di didattica innovativa.

Per verificare la partecipazione ai corsi offerti dall'Ateneo e l'effettivo utilizzo di metodiche innovative nell'attività didattica, il Dipartimento ha avviato un monitoraggio attento i cui esiti sono riportati nel piano strategico dipartimentale ([2], pag 27) e sono oggetto di specifici obiettivi per il triennio 26-28, coerenti con l'obiettivo di Ateneo " Favorire il miglioramento della didattica".

E.DIP.4.3

Il Dipartimento dispone di 28 unità di personale amministrativo, suddivise in tre settori funzionali: 1) Didattica e Post Lauream, 2) Direzione e Servizi Tecnici e Informatici, 3) Ricerca e Terza Missione, Contabilità e Acquisti (come riportato nel sito web del Dipartimento alla sezione [Organizzazione del PTA per ambiti di attività](#)). Le risorse sono impiegate a supporto della didattica (gestione dei corsi e degli studenti), della ricerca e terza missione (supporto alla gestione di bandi e progetti) e delle attività gestionali generali, incluse le pratiche amministrative e contabili.

L'assegnazione triennale del personale amministrativo al Dipartimento è effettuata dall'Ateneo, che individua le risorse attraverso la delibera del CdA sulla programmazione triennale del personale. Le risorse di personale tecnico ed amministrativo sono quindi assegnate al Dipartimento attraverso decreti del DG sulla base di un 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 e sanitari il turnover viene integralmente restituito al dipartimento con destinazione vincolata. Il Segretario di Dipartimento definisce le competenze necessarie, analizza quelle presenti, individua eventuali criticità e le segnala agli uffici competenti dell'Ateneo, che si attivano per l'assegnazione di personale coerente con i fabbisogni individuati e assicura un monitoraggio continuo delle attività dei settori al fine di intercettare criticità e aree a rischio di sovraccarico e di intervenire con azioni di riorganizzazione. In tale contesto, nel 2021 il Dipartimento ha proposto una riorganizzazione dei settori, successivamente accolta e ratificata dal Direttore Generale [3].

Il Dipartimento è cresciuto significativamente sia in termini di numerosità del personale amministrativo (passato dalle 18 unità del 2020 alle attuali 28 unità) sia in termini di attività. In considerazione della rilevante capacità di attrarre finanziamenti per la ricerca, il Dipartimento ha richiesto l'istituzione di un quarto settore denominato "Ricerca e Terza Missione", che l'Ateneo sta attualmente valutando, con l'obiettivo di rafforzare in modo strutturato il supporto alla progettazione, al coordinamento e alla gestione delle attività di ricerca e terza missione, consolidando ulteriormente la capacità del Dipartimento di attrarre finanziamenti competitivi [3].

Il personale di ricerca e/o sanitario dei Servizi tecnici sanitari (cresciuto da 34 unità nel 2020 a 39 unità attuali) viene reclutato nell'ambito della programmazione triennale del budget docenza [1] per le assunzioni a tempo indeterminato e mediante risorse proprie dei docenti per le posizioni a tempo determinato, talvolta derivanti da progetti competitivi.

E.DIP.4.4

Il Dipartimento promuove attivamente la partecipazione del personale tecnico-amministrativo (PTA) a iniziative di formazione, in coerenza con il [Piano Integrato di Attività e Organizzazione \(PIAO\) di Ateneo](#), che individua obiettivi specifici per lo sviluppo delle competenze del personale e la valorizzazione delle risorse umane.

In fase di pianificazione, il Dipartimento effettua una ricognizione sistematica dei fabbisogni formativi, coinvolgendo i referenti del personale per raccogliere le esigenze e individuare le priorità formative [4]. Sulla base dei bisogni raccolti, il Dipartimento supporta l'iscrizione ai corsi, valorizzando il Piano formativo PTA di Ateneo e promuovendo anche la mobilità internazionale, come dimostrato dalla partecipazione del PTA al programma Erasmus Staff [4].

Inoltre, il Dipartimento sostiene le spese per la formazione in ambiti non coperti dal piano formativo di Ateneo, al fine di garantire un'adeguata risposta alle specifiche esigenze del personale (ad es formazione specifica per la gestione di progetti PNRR). Il Dipartimento monitora costantemente la frequenza e l'esito dei corsi, come risulta dall'elenco dettagliato delle attività formative svolte dal personale nel 2024 [4].

Inoltre in occasione dei colloqui personali di feedback, che vengono svolti annualmente, viene analizzato il percorso formativo e identificati possibili ambiti di miglioramento perseguibili con la frequenza di eventi formativi mirati. Eventuali criticità, come corsi non conclusi, vengono analizzate per definire azioni correttive, quali la riprogrammazione o l'individuazione di corsi alternativi, al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo professionale del PTA.

E.DIP.4.5

Per quanto riguarda la **didattica**, l'assegnazione delle aule per i Corsi di Studio è gestita dalla Scuola di Medicina e Chirurgia. Il Dipartimento interviene direttamente solo in presenza di esigenze specifiche, come nel caso del Corso di Studi (CdS) in Terapia della Neuro e Psicomotricità dell'Età Evolutiva (TNPEE), per il quale, grazie ai fondi di funzionamento del Dipartimento (BiFed), è stata affittata una palestra adatta alle attività pratiche previste dal piano formativo [5]. Il Dipartimento offre inoltre strutture, attrezzature e servizi adeguati per la didattica post-lauream. In particolare, il fondo delle Scuole di Specializzazione di area medica ha permesso l'acquisto di dotazioni innovative per la didattica, come manichini e visori per la simulazione in realtà virtuale [5].

Per quanto riguarda la **ricerca**, il Dipartimento mette a disposizione strutture, attrezzature e servizi altamente qualificati per il personale docente e per i dottorandi. Per i laboratori, il Dipartimento ha la possibilità di pianificare anche con l'Istituto di Ricerca Pediatrica (IRP) l'organizzazione e la distribuzione di spazi e attrezzature, in stretta sinergia con l'Università di Padova e l'Azienda Ospedale-Università di Padova (AOUP), nell'ambito dell'Accordo Quadro, monitorando periodicamente lo stato delle dotazioni per assicurare un ambiente di ricerca e didattica all'avanguardia [6].

A potenziamento delle strutture di ricerca disponibili, con i Progetti di Sviluppo 2018-22 e 2023-27, sono stati impegnati investimenti significativi tra cui quelli destinati alla Cell Factory, al Modulo di Imaging 3D, al Quadrupole Time-Of-Flight GC/MS ([7], pag 4 e pag 12).

Per quanto riguarda la **terza missione**, per le attività di formazione ed educazione il Dipartimento mette a disposizione le proprie aule e quelle dell'Istituto di Ricerca Pediatrica (IRP). Per le attività di public engagement il Dipartimento si avvale di spazi concordati in collaborazione con le istituzioni locali e gli enti del territorio.

E.DIP.4.6

Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e generalmente facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti nello svolgimento delle attività di didattica, ricerca e terza missione. Tale supporto è monitorato dall'Ateneo attraverso indagini di Good

Practice (GP). Il Dipartimento promuove la partecipazione alle rilevazioni organizzate dall'Ateneo mediante comunicazioni in Consiglio e tramite l'inoltro via mail. I risultati di sintesi a livello dipartimentale [8] vengono analizzati in riunioni tra caposettori e presentati in Consiglio di Dipartimento.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento adotta un processo di reclutamento strutturato che integra le risorse assegnate dall'Ateneo (punti organico e budget della Rettrice) con una programmazione interna basata su una SWOT analysis. La consistenza numerica del personale è in crescita garantendo un organico adeguato sia per le attività didattiche che per quelle gestionali. Un tratto distintivo della politica di reclutamento dell'SDB è l'investimento nella ricerca clinica traslazionale.
- Il Dipartimento dimostra un impegno attivo nella formazione docenti e innovazione didattica svolgendo un ruolo sia informativo che di stimolo verso il proprio corpo docente. Le opportunità formative, con particolare riferimento al programma Teaching 4 Learning, vengono veicolate non solo attraverso comunicazioni dirette, ma anche mediante momenti di sensibilizzazione collegiale durante i Consigli di Dipartimento e attraverso il bollettino settimanale dipartimentale. Questa attività informativa è progettata per operare in piena sinergia con le campagne di sensibilizzazione dell'Ateneo, garantendo una capillarità che favorisce la crescita delle competenze metodologiche dei docenti. L'efficacia di questa azione è dimostrata dai dati del monitoraggio della partecipazione e dall'impatto che emerge dal Syllabus.
- Il Dipartimento ha registrato una crescita significativa del personale amministrativo. L'attuale struttura è articolata in tre settori funzionali coordinati dal Segretario di Dipartimento, figura il cui ruolo è evoluto verso una gestione più manageriale del personale. Il Segretario analizza i fabbisogni e le competenze, segnalando all'Ateneo eventuali aree di sovraccarico o necessità di profili specifici. Un elemento di salvaguardia per la ricerca è la restituzione integrale del turnover dei tecnici di laboratorio e sanitari con destinazione vincolata al Dipartimento.
- La fase di pianificazione delle attività formative rivolte al personale tecnico-amministrativo si basa su una ricognizione sistematica dei fabbisogni, condotta attraverso il coinvolgimento dei referenti dei vari settori amministrativi (Didattica, Direzione, Contabilità) per identificare le priorità formative. Oltre a valorizzare l'offerta formativa centrale, il Dipartimento sostiene attivamente la mobilità internazionale tramite il programma Erasmus Staff Training. Un elemento di forte autonomia gestionale emerge dalla scelta di finanziare direttamente attività formative su temi specialistici non coperti dal piano di Ateneo, come la gestione dei complessi progetti legati al PNRR, garantendo così che il personale acquisisca le competenze tecniche necessarie per le nuove sfide amministrative. Esiste un monitoraggio sulla frequenza e sull'utilità dei percorsi formativi gestiti dal Segretario di dipartimento.
- Il Dipartimento dispone una dotazione strutturale e tecnologica di alto profilo, garantita da un modello di gestione che integra risorse proprie, finanziamenti di Ateneo e partnership strategiche. Per quanto riguarda la ricerca, la forza del Dipartimento risiede nell'Accordo Quadro stipulato con l'Istituto di Ricerca Pediatrica, l'Università e l'Azienda Ospedale-Università di Padova. Questa sinergia permette a docenti e dottorandi di accedere a laboratori moderni e a piattaforme tecnologiche di frontiera finanziati attraverso i progetti di sviluppo dipartimentale. La pianificazione strategica punta ora alla realizzazione di una "Cell Factory" presso l'IRP, infrastruttura critica per potenziare la capacità di condurre trial clinici con terapie geniche e cellulari avanzate.
- Il Dipartimento garantisce un sostegno costante a tutte le sue componenti (docenti, ricercatori, dottorandi e studenti) attraverso un'organizzazione che raccorda i servizi amministrativi centrali con le necessità specifiche della struttura periferica. Un pilastro di questo supporto è rappresentato dal Servizio Ricerca del Dipartimento, che opera in sinergia con l'Ufficio Ricerca Internazionale di Ateneo per assistere il personale nella delicata fase di pre-award e submission dei progetti nazionali ed internazionali. Questa attività ha portato a una maggiore sensibilizzazione dei docenti rispetto alle risorse disponibili, migliorando la competitività del Dipartimento. Per quanto riguarda il monitoraggio della qualità dei servizi, il Dipartimento si avvale delle indagini Good Practice. Il processo prevede una fase di sensibilizzazione per massimizzare la partecipazione, seguita da un'analisi critica dei risultati condotta in riunioni tra i caposettori amministrativi e i vertici dipartimentali. Gli esiti di tale analisi vengono poi presentati e discussi collegialmente in Consiglio di Dipartimento, garantendo la trasparenza e la condivisione delle eventuali criticità rilevate.

Aree di miglioramento:

- Non presenti.

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

Buona Prassi:

- Il Dipartimento predispone un bollettino settimanale che raccoglie e diffonde in modo organico appuntamenti, iniziative rilevanti e avvisi relativi a corsi di formazione. Il bollettino, curato con il coinvolgimento del Direttore, del Segretario e del responsabile della Terza Missione, rappresenta uno strumento utile di comunicazione interna e coordinamento, favorendo una circolazione tempestiva e strutturata delle informazioni all'interno della comunità dipartimentale.

Documenti chiave

- **Titolo:**[1] Piano Triennale Budget Docenza 22-24
Descrizione:Il Documento descrive la programmazione del reclutamento di personale sulla base della SWOT analysis e degli impegni di spesa. Il Piano è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento nella sua versione definitiva in data 29/09/2023.}
Dettagli:Intero documento
File:[1] Piano Triennale Budget Docenza 22-24.pdf
- **Titolo:**[2] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28
Descrizione:Documento che descrive le linee strategiche, gli obiettivi, gli indicatori per il triennio 26-28 per tutte le aree di interesse Dipartimentale (ricerca, didattica, terza missione, personale docente e tecnico di laboratorio); il documento è stato approvato dal Consiglio di Dipartimento in data 18/12/25.}
Dettagli:Intero documento
File:[2] Piano Strategico Dipartimentale (PiStraD) 2026-28.pdf
- **Titolo:**[3] Decreto DG revisione assetto organizzativo SDB e richiesta istituzione nuovo settore
Descrizione:Il documento include il decreto del DG che stabilisce la nuova organizzazione dei settori funzionali del Dipartimento SDB e la richiesta inoltrata all'Ateneo di introdurre un quarto settore funzionale, denominato "Ricerca e Terza Missione", all'interno dell'organizzazione dipartimentale.}
Dettagli:Intero documento
File:[3] Decreto DG revisione assetto organizzativo SDB e richiesta istituzione nuovo settore.pdf
- **Titolo:**[4] Ricognizione esigenze formative e Report Formazione PTA
Descrizione:L'allegato include la mail con la quale il segretario di Dipartimento chiede di segnalare le proprie esigenze formative e il report sulla partecipazioni del personale tecnico amministrativo ai corsi di formazione assegnati e al progetto Erasmus Staff.}
Dettagli:Intero documento
File:[4] Ricognizione esigenze formative e Report Formazione PTA.pdf
- **Titolo:**[5] Contratto affitto palestra e contratto manichini simulazione
Descrizione:Il documento include il contratto stipulato dal Dipartimento per l'affitto della palestra necessaria ad alcune attività didattiche del CdS TNPEE e il contratto per l'acquisto dei manichini necessari all'attività di simulazione ad alta fedeltà.}
Dettagli:Intero documento
File:[5] Contratto affitto palestra e contratto manichini simulazione.pdf
- **Titolo:**[6] Accordo Quadro di collaborazione UNIPD-FONDAZIONE CdS-IRP-AOUP e monitoraggio dotazioni presso IRP
Descrizione:Il documento include l'Accordo Quadro tra Università di Padova, Fondazione Città della Speranza, Istituto di

Ricerca Pediatrico (IRP) e Azienda Ospedale Università di Padova (AOUP) e il monitoraggio di spazi e dotazioni presso l'IRP.}

Dettagli:Intero documento

File:[6] Accordo Quadro di collaborazione UNIPD-FONDAZIONE CdS-IRP-AOUP e monitoraggio dotazioni presso IRP.pdf

- **Titolo:**[7] Progetti di Sviluppo Dipartimentale

Descrizione:Finanziamento dell'Ateneo per realizzare azioni di reclutamento e di sviluppo descritte nei Progetti di Sviluppo Dipartimentale (PSD) 20218-2022 e 2023-2027 dato ai Dipartimenti che non hanno ottenuto il finanziamento ministeriale per i Dipartimenti di Eccellenza.Il documento riporta i Progetti di Sviluppo Dipartimentale 2018-22 e 2023-27 all'interno dei quali è prevista la destinazione di fondi per il potenziamento delle strutture di ricerca.}

Dettagli:Intero documento

File:[7] Progetti di Sviluppo Dipartimentale.pdf

- **Titolo:**[8] Report Customer Satisfaction 2024 e presentazione in Consiglio di Dipartimento

Descrizione:Il documento include 1) gli esiti dipartimentali aggregati dell'indagine Customer Satisfaction del progetto Good Practice utilizzati per valutare la performance organizzativa di struttura e 2) le slide con le quali i risultati sono stati presentati in Consiglio di Dipartimento in data 25/09/25.}

Dettagli:Intero documento

File:[8] Report Customer Satisfaction 2024 e presentazione in Consiglio di Dipartimento.pdf



Andamento KPI Dipartimento

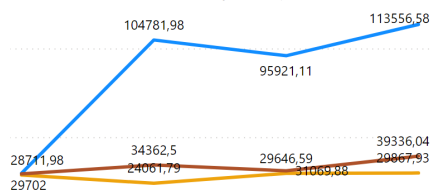
Riferimento

AVA3

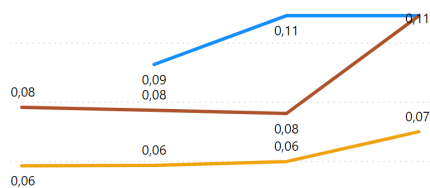
Edizione 10/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

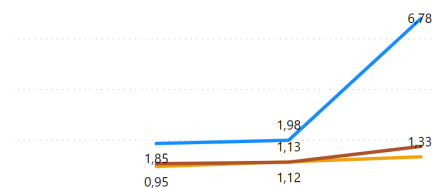
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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.