Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca — anvur — National Agency for the Evaluation of Universities and Research Institutes

Università degli Studi di PARMA

Settimana di visita istituzionale 11-14 maggio 2026

Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Medicina e Chirurgia

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 ha formalizzato la propria visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione-impatto sociale nel PSD 2025–2027 **[E.DIP1-01],** pubblicato nella sezione "Strategia e Programmazione" del sito istituzionale del Dipartimento, garantendone accessibilità e trasparenza anche verso interlocutori esterni. Il documento, redatto attraverso un processo partecipativo ed approvato dal CdD, esplicita missione, politiche, priorità strategiche, responsabilità organizzative e modalità di attuazione, evidenziando il nesso tra dimensione formativa, scientifica e assistenziale.

La visione dipartimentale è stata definita attraverso un processo strutturato che ha integrato:

- risultati del precedente ciclo di pianificazione 2022–2024 **[E.DIP1-02]**;
- analisi sistematica degli esiti di monitoraggio triennale **[E.DIP1-05]**;
- valutazione critica contenuta nel Rapporto di Riesame Ciclico 2025 **[E.DIP1-06]**;
- analisi SWOT riportata nel PSD 2025–2027 per ciascuna missione **[E.DIP1-01, pp. 44; 75; 106; 141]**.

Tale analisi ha preso in considerazione le competenze scientifiche presenti nei diversi SSD, la distribuzione dell'organico docente e tecnico-amministrativo, le infrastrutture cliniche e di ricerca disponibili, nonché la sostenibilità delle linee di sviluppo individuate. La coerenza tra visione e risorse è esplicitata nel PSD 2025–2027 anche attraverso il richiamo alla Commissione Programmazione e ai criteri di allocazione delle risorse di personale **[E.DIP1-01, p. 7; p. 39]**, assicurando che le priorità strategiche siano commisurate alle disponibilità effettive.

La visione tiene conto in modo strutturato del contesto socio-sanitario, economico e culturale di riferimento. Le analisi SWOT evidenziano i fabbisogni del Servizio Sanitario Regionale (S.S.R.), le opportunità legate allo sviluppo del settore biomedicale e alle tecnologie per la salute, nonché le esigenze emergenti in termini di formazione specialistica. In questo quadro si colloca il progetto MedTech, formalizzato con Decreto di costituzione del Gruppo di Lavoro dedicato**[E.DIP1-08]** , quale esempio di recepimento di stimoli provenienti dal contesto economico e produttivo territoriale e di integrazione interdisciplinare tra ambito medico e ingegneristico.

La progettualità del Dipartimento si sviluppa inoltre in un dialogo costante con i principali stakeholder istituzionali e professionali di riferimento, tra cui il S.S.R. e le Aziende sanitarie, gli Ordini professionali, le realtà del settore biomedicale, nonché la comunità studentesca e i laureati dei CL in Medicina e Chirurgia, Odontoiatria e Protesi Dentaria e Professioni Sanitarie, quali destinatari diretti dei percorsi formativi e futuri attori del sistema salute.

La visione della qualità è coerente con la pianificazione strategica di Ateneo, come richiamato nel PSD 2025–2027 in raccordo con il PSA 2025–2030 **[E.DIP1-03]**, ma declinata secondo la specificità del DiMeC, caratterizzata dalla forte integrazione tra attività accademica e attività assistenziale. Tale integrazione orienta le scelte strategiche verso un impatto misurabile sulla salute pubblica, sulla qualità dell'assistenza e sullo sviluppo scientifico.

L'evoluzione dal PSD 2022–2024 al PSD 2025–2027 evidenzia alcuni mutamenti significativi: rafforzamento delle linee di ricerca traslazionale, maggiore attenzione all'internazionalizzazione della didattica, consolidamento dei processi di monitoraggio AQ e

maggiore integrazione tra pianificazione strategica e ciclo della performance. Tali cambiamenti derivano dall'analisi delle criticità emerse nel triennio precedente (es. necessità di miglior coordinamento didattico e maggiore tracciabilità dei processi) e sono documentati nel RRC. **[E.DIP1-06]**

A supporto dell'attuazione e del monitoraggio degli obiettivi, e della loro commisurazione con le risorse disponibili, il DiMeC ha individuato specifiche commissioni (Qualità, Didattica, Ricerca e TM, Programmazione Dipartimentale) **[E.DIP.1-01, p.30]**, ciascuna con responsabilità definite in relazione alle proprie competenze esplicitate nei decreti del direttore di nomina delle commissioni consultabili nel sito web. Il PQD costituisce un apposito organismo operativo e di raccordo fra PQA e il Dipartimento, a supporto e consulenza nell'ambito dell'AQ della Formazione oltre che della Ricerca e TM **[E.DIP.1-01, p.30]**.

E.DIP.1.2

La visione strategica del Dipartimento è stata declinata in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine e formalizzata nel PSD 2025–2027(**[E.DIP1-01]**) in continuità evolutiva con il triennio precedente (**[E.DIP1-02]**), che comprende precisi obiettivi strategici per ricerca, didattica, TM-IS, azioni, indicatori e target di risultato, oltre a una serie di altre importanti informazioni (portatori di interesse, risorse). La definizione operativa della strategia si è basata su un processo documentato che ha combinato: i risultati e le schede di monitoraggio del triennio 2022–2024 (**accorpati in [E.DIP1-05]**), l'analisi critica contenuta nel RRC 2025 (**[E.DIP1-06]**) e le analisi SWOT riportate nel PSD (**[E.DIP1-01, pp. 44; 75; 106; 141]**). Tale processo ha previsto consultazioni interne con le Commissioni dipartimentali, acquisizione di osservazioni dalla CPDS e coinvolgimento selettivo di stakeholder esterni per le aree a maggior impatto territoriale (es. MedTech).

Per tradurre la strategia in misure operative il Dipartimento si avvale di documenti di pianificazione e regolamentazione interni e pubblici: le Relazioni, le SMA e la Relazione finale di monitoraggio (accorpate in **[E.DIP1-05]**) specificano indicatori, target e scadenze; il RRC (**[E.DIP1-06]**) formalizza valutazioni e azioni correttive triennali; le Linee Guida per l'AQ della Ricerca e della Terza Missione (**[E.DIP1-07]**) e le procedure specifiche per i CdS (documenti qualità CdS) definiscono modalità operative per ricerca, didattica e TM. Inoltre, i provvedimenti di nomina e i regolamenti di Commissione (richiamati in **[E.DIP1-01]**) dettagliano responsabilità e flussi decisionali (es. Commissione Ricerca per l'attuazione delle direttrici scientifiche).

Il PQD definisce annualmente obiettivi operativi di AQ che declinano le priorità del PSD in attività misurabili; obiettivi e relative relazioni di avanzamento sono accessibili ai portatori di interesse interni e, per le parti pubbliche, sul sito istituzionale (sezione AQ).

Si segnala che iniziative come il Research Day svolgono una funzione di disseminazione e confronto scientifico che alimenta rilevazioni e proposte operative utili allo sviluppo delle attività di ricerca scientifica.

Il passaggio dalla strategia alla pratica è garantito da una filiera documentale tracciabile e pubblica (**[E.DIP1-01] – [E.DIP1-07]**) che collega obiettivi triennali, azioni annuali, responsabilità e monitoraggio degli esiti.

E.DIP.1.3

Il Dipartimento, in coerenza con il PSD 2025–2027 [E.DIP1-01], stipula sistematicamente accordi e convenzioni con attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, come strumenti strutturali per le politiche di didattica, ricerca, innovazione e sviluppo sociale.

In ambito formativo, le convenzioni riguardano attività didattiche e tirocini curriculari e professionalizzanti. Al 31-12-2025 risultano attive 159 convenzioni per i Corsi delle Professioni Sanitarie e le Lauree Magistrali e 15 per gli altri CdS, censite nel monitoraggio strategico 2022–2024 [E.DIP1-05] e analizzate nel RRC 2025 [E.DIP1-06], che ne valutano coerenza e sostenibilità rispetto agli obiettivi formativi.

In ricerca e innovazione, le collaborazioni 2024–2025 hanno portato a 76 finanziamenti nazionali (tra cui un FIS 3) per € 7.118.163,19, 8 finanziamenti internazionali (incluso un ERC Starting Grant) per € 2.118.381,87, € 2.825.264 acquisiti con AOUPR e € 3.417.314,14 da enti e soggetti privati. Nello stesso periodo sono state prodotte 1.954 pubblicazioni scientifiche, oltre il 70% in riviste Q1. Dati estratti dai sistemi istituzionali (IRIS, U-GOV) sono riportati nel Monitoraggio PSD 2022–2024 **[E.DIP1-05]** e nel Riesame Ciclico 2025 **[E.DIP1-06]**, analizzati rispetto agli obiettivi R1, R3 e S4 del PSD **[E.DIP1-01]**.

In innovazione e sviluppo sociale, il Dipartimento promuove collaborazioni coerenti con le analisi di contesto del PSD **[E.DIP1-01, pp. 106–140]**, con particolare rilievo per il Clinical Research Office (CRO) a supporto della ricerca clinica.

Il monitoraggio delle collaborazioni avviene annualmente (Monitoraggio PSD **[E.DIP1-05]**) e triennalmente (RRC **[E.DIP1-06]**), censendo le partnership attive, valutandone l'impatto scientifico, formativo e finanziario e ridefinendo, se necessario, le priorità strategiche.

E.DIP.1.4

Plausibilità e coerenza degli obiettivi del PSD 2025–2027 **[E.DIP1-01]** sono state valutate considerando in modo sistematico le risorse disponibili, gli esiti dei principali esercizi valutativi e le criticità emerse nel triennio precedente.

Con riferimento alle risorse umane, il Riesame Ciclico2025 **[E.DIP1-06]** ha evidenziato alcune criticità relative alla dotazione di personale docente in specifici SSD e alla pressione organizzativa sul PTA, in particolare nei servizi di supporto alla ricerca e alla didattica. Tali elementi sono stati presi in carico nella programmazione dipartimentale mediante proposte di reclutamento coerenti con la pianificazione di Ateneo e con il monitoraggio delle esigenze presentato in CdD **[E.DIP1-01, p. 7; p. 39]**.

La sostenibilità economica è stata valutata attraverso l'analisi delle risorse di bilancio e dei finanziamenti acquisiti, formalizzata nel Monitoraggio del PSD 2022–2024 **[E.DIP1-05]**, che ha consentito di verificare la compatibilità tra obiettivi strategici e disponibilità finanziarie.

Le competenze scientifiche sono state esaminate alla luce dei risultati VQR, richiamati nel monitoraggio strategico **[E.DIP1-05]** e nel Riesame **[E.DIP1-06]**, assicurando coerenza tra linee di ricerca prioritarie e capitale umano disponibile. In ambito didattico, indicatori di sostenibilità e relazioni CPDS **[E.DIP1-07]** hanno consentito di valutare l'adeguatezza dell'offerta formativa rispetto al carico didattico e alla capacità strutturale.

Le infrastrutture e le dotazioni tecnologiche, tra cui SIM-Lab, Co.re.lab e Clinica Odontoiatrica, rappresentano punti di forza strutturali, coerenti con gli obiettivi di qualità e innovazione didattica e clinica delineati nel PSD **[E.DIP1-01]**.

Le criticità rilevate (fabbisogni di personale, necessità di rafforzare alcune linee di trasferimento tecnologico) sono oggetto di azioni correttive formalizzate nel RRC **[E.DIP1-06]**.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento dispone di una visione della qualità chiaramente formalizzata nel Piano Strategico Dipartimentale 2025–2027, coerente con la pianificazione di Ateneo e con la specificità del contesto medico-sanitario. Tale visione risulta ben articolata e integrata tra le diverse missioni istituzionali, ed è fondata su un processo strutturato che include analisi del contesto, monitoraggio e riesame.
- Il Dipartimento presenta una filiera documentale ampia e complessivamente coerente che collega pianificazione strategica, programmazione operativa, monitoraggio e riesame, evidenziando un sistema strutturato e formalmente allineato ai principi del miglioramento continuo.
- Il Dipartimento dimostra una significativa capacità di sviluppare e consolidare collaborazioni con attori pubblici e privati, in particolare nel sistema sanitario e della ricerca, con risultati rilevanti in termini di finanziamenti competitivi, produzione scientifica e supporto alle attività formative e professionalizzanti.
- Il Dipartimento evidenzia una buona capacità di interazione con il contesto socio-sanitario, economico e professionale di riferimento, attraverso collaborazioni strutturate con il Servizio Sanitario Regionale, le Aziende sanitarie, gli Ordini professionali e il settore biomedicale, coerentemente con le proprie linee strategiche di sviluppo.
- Il Dipartimento evidenzia un'attenzione strutturata al rafforzamento della ricerca clinica e traslazionale, favorita anche dalla recente istituzione del *Clinical Research Office,* quale struttura di supporto alla progettazione, gestione e sviluppo delle attività di ricerca clinica, coerentemente con gli obiettivi di integrazione tra attività assistenziale e ricerca.

Aree di miglioramento:

- Pur in presenza di un sistema di pianificazione e di Assicurazione della Qualità complessivamente strutturato e coerente, la documentazione del modo in cui gli esiti delle attività di monitoraggio e riesame si traducano nei successivi processi decisionali, programmatori e allocativi del Dipartimento risulta ulteriormente rafforzabile sotto il profilo della sistematicità e della tracciabilità.

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

Documenti chiave

- **Titolo**:[E.DIP1-01] PSD 2025-2027

  Descrizione:Documento di pianificazione strategica triennale che definisce visione, politiche, obiettivi, indicatori e azioni delDipartimento per le missioni di Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale e per l'ambito Persone, Patrimonio eRisorse.

  Dettagli:
  - Introduzione del Direttore, pp. 7–9
  - Nota metodologica e ciclo della strategia (PDCA), pp. 33–41

- Analisi SWOT per Missione (contesto socio-economico), pp. 44, 75, 106, 141
- Missione Ricerca, pp. 44–74
- Missione Didattica e Servizi agli Studenti, pp. 75–105
- Missione Società (Terza Missione), pp. 106–140
- Missione Persone, Patrimonio e Risorse, pp. 141–146

Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2 – E.DIP.1.4

File:[E.DIP1-01] PSD 2025-2027.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-02] PSD 2022-2024

Descrizione:Documento di pianificazione strategica del triennio precedente, utilizzato come base comparativa per l'evoluzione dellavisione, delle priorità e degli obiettivi del PSD 2025–2027.

Dettagli:

- Missione e Visione, pp. 2–3
- Assi strategici del Dipartimento, pp. 25–27
- Obiettivi strategici per Didattica, Ricerca e Terza Missione, pp. 28–44
- Assicurazione della Qualità, pp. 51–53

Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2 – E.DIP.1.4

File:[E.DIP1-02] PSD 2022-2024.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-03] PSA 2025-2030

Descrizione:Documento di pianificazione strategica di Ateneo che definisce visione, linee direttrici, obiettivi strategici e valore

- pubblico atteso per le missioni istituzionali, cui il PSD 2025–2027 è coerentemente allineato.

Dettagli:

- Architettura strategica e missioni istituzionali
- Linee direttrici e obiettivi strategici di Ateneo
- Integrazione con PSD e PIAO

Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2

File:[E.DIP1-03] PSA 2025-2030.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-04] PIAO 2025-2027

Descrizione:Documento integrato di pianificazione e performance che declina operativamente la strategia di Ateneo e ne assicura ilmonitoraggio attraverso obiettivi operativi, indicatori e integrazione con la pianificazione economico-finanziaria.

Dettagli:

- Introduzione e integrazione tra PSA e PSD
- Sezione 2 – Valore pubblico e performance
- Sezione 4 – Monitoraggio
- Allegato 1 – Obiettivi di AQ di Ateneo
- Rilevanza per i sottopunti

E.DIP.1.1 – E.DIP.1.2

File:[E.DIP1-04] PIAO 2025-2027.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-05] Monit.ggio PSD 22-24

Descrizione:Documento di rendicontazione complessiva del triennio 2022–2024, comprendente relazione finale e schede annuali2022–2023, con analisi degli indicatori e integrazione nel ciclo PDCA.

Dettagli:

- Premessa e integrazione ciclo di pianificazione, pp. 3–5
- Analisi complessiva dei risultati strategici, pp. 6–15

- Riferimenti agli ambiti AVA3, pp. 15–20
- Schede annuali di monitoraggio Didattica, Ricerca, Terza Missione

Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2 – E.DIP.1.4

File:[E.DIP1-05] Monit.ggio PSD 22-24.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-06] RRC Dip

  Descrizione:Documento di autovalutazione critica che analizza l'efficacia delle politiche e strategie dipartimentali nel triennio 2022–2024, evidenziando punti di forza, criticità e azioni di miglioramento.

  Dettagli:
  - Quadro A.1 – Visione dipartimentale e sue evoluzioni, pp. 4–6
  - Quadro A.2 – Pianificazione e strategie, pp. 8–10
  - Azioni di miglioramento attuate, pp. 6–7

  Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2 – E.DIP.1.4

  File:[E.DIP1-06] RRC Dip.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-07] Linee Guida AQ 3 Miss Dip

  Descrizione:Documento che definisce le modalità operative per la programmazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delleattività di ricerca e terza missione a livello dipartimentale.

  Dettagli:
  - Sezioni su pianificazione e monitoraggio della ricerca
  - Sezioni su Terza Missione e Impatto Sociale

  Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2 – E.DIP.1.3

  File:[E.DIP1-07] Linee Guida AQ 3 Miss Dip.pdf

- **Titolo**:[E.DIP1-08] Nomina Gruppo di Lavoro MedTech

  Descrizione:Provvedimento direttoriale che formalizza la costituzione del Gruppo di Lavoro MedTech

  Dettagli:
  - Art. 1 – Costituzione del Gruppo di Lavoro MedTech
  - Art. 2 – Nomina del Coordinatore del Gruppo di Lavoro

  Rilevanza per i sottopuntiE.DIP.1.1 – E.DIP.1.2

  File:[E.DIP1-08] Nomina Gruppo di Lavoro MedTech.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 ritiene che la propria organizzazione sia funzionale alla realizzazione della strategia di qualità per didattica, ricerca e TM, essendo strutturata su ruoli e processi che garantiscono responsabilità chiare e coordinamento. Il PSD 2025– 2027 descrive l'architettura di governo (Unità, Direzione, Organi collegiali, Delegati, Commissioni e PQD), quale sistema di traduzione operativa delle linee strategiche e di raccordo con l'Ateneo. **[E.DIP2-01, pp. 30–32]**).

L'adeguatezza organizzativa è stata valutata sulla base di criteri misurabili (offerta formativa, ricerca, integrazione sanitaria, ruolo territoriale) e tramite il Monitoraggio PSD 2022–2024 e il RRC 2023–2025, che documentano punti di forza e criticità operative, tra cui fabbisogni di docenza e pressione sul personale tecnico-amministrativo.

A titolo esemplificativo, in risposta a rilievi emersi dal monitoraggio, è stata avviata la progressiva centralizzazione amministrativa delle procedure di tirocinio presso la U.O. Tirocini e si è dato impulso alla costituzione del CRO per rafforzare il supporto regolatorio e gestionale alla ricerca clinica (cfr. Monitoraggio PSD e RRC **[E.DIP2-05; E.DIP2-04]**; Convenzione e Delibera CDA relative al CRO **[E.DIP2-06; E.DIP2-07]**).

Nel formulare il giudizio di adeguatezza si è tenuto conto anche delle previsioni del PIAO e del SMVP, che forniscono criteri condivisi per la dimensione del capitale umano e per la programmazione degli obiettivi operativi (cfr. PIAO 2025–2027; SMVP 2023 **[E.DIP2-02; E.DIP2-03]**).

E.DIP.2.2

Il Dipartimento concorre alla programmazione del lavoro del PTA nell'ambito del quadro organizzativo e regolamentare definito dall'Ateneo, assicurando l'allineamento tra obiettivi operativi e priorità strategiche in materia di didattica, ricerca e terza missione. La coerenza tra pianificazione dipartimentale e programmazione del capitale umano è garantita dal raccordo con il PIAO 2025–2027, che disciplina organizzazione, performance e gestione delle risorse umane (cfr. **[E.DIP2-02, §§3.1– 3.3]**), e dal SMVP, che definisce fasi, responsabilità e strumenti del ciclo della performance, inclusi obiettivi organizzativi e individuali del PTA (cfr. **[E.DIP2-03, §§2.1–2.4; 3.2–3.4]**).

A livello dipartimentale, la programmazione definisce obiettivi annuali coerenti con il PSD 2025–2027 **[E.DIP2-01, pp. 33–41],** condivisi tra Direzione, RAG e referenti di area (didattica, ricerca, contabilità, tirocini). Gli obiettivi, declinati per funzioni (supporto ai CdS, gestione progetti competitivi, contabilità, convenzioni e tirocini), prevedono responsabilità e indicatori di risultato, assegnati tramite strumenti di performance di Ateneo e recepiti nei piani individuali del personale.

La verifica dell'efficacia avviene con cadenza almeno annuale, attraverso: (i) monitoraggio degli obiettivi organizzativi nel sistema di performance; (ii) analisi degli esiti riportati nel Monitoraggio del PSD 2022–2024 **[E.DIP2-05]**; (iii) valutazioni critiche confluite nel RRC 2023–2025 **[E.DIP2-04]**. Tali documenti evidenziano, ad esempio, l'impatto della centralizzazione delle procedure di tirocinio sulla standardizzazione dei flussi e la necessità di rafforzare il supporto tecnico alla ricerca clinica, sfociata nell'istituzione del CRO (cfr. **[E.DIP2-06; E.DIP2-07]**).

Nel complesso, la programmazione del lavoro del PTA risulta strutturata, tracciabile e integrata nel ciclo di pianificazione, monitoraggio e riesame, contribuendo in modo misurabile all'attuazione della strategia dipartimentale.

E.DIP.2.3

Il Dipartimento dispone di un sistema di AQ formalizzato e coerente con le indicazioni del PQA, come descritto nel PSD 2025–2027 **[E.DIP2-01, pp. 30–32; Tab. 20]**, che esplicita l'architettura organizzativa e il ciclo di pianificazione, monitoraggio e riesame (PDCA) **[E.DIP2-01, pp. 33–41]**.

Il sistema dipartimentale è progettato in coerenza con il modellodi governo e con il ciclo della performance di Ateneo, come richiamato nel PIAO 2025–2027 **[E.DIP2-02]** e nel SMVP **[E.DIP2-03]**. Il PQD **[E.DIP2-01, Tab. 20]**, opera quale struttura di coordinamento interno tra Direzione, Commissioni e Organi collegiali, garantendo il raccordo metodologico con le procedure di monitoraggio e riesame previste a livello di Ateneo e definendo obiettivi di AQ annuali per didattica, ricerca e TM **[E.DIP2-08]**.

La gestione della qualità non riguarda esclusivamente la didattica, ma è estesa in modo integrato a ricerca e terza missione, secondo quanto previsto dalle Linee Guida per l'AQ della Ricerca e della TM/Impatto Sociale dei Dipartimenti **[E.DIP2-01; E.DIP2-04]** . A livello operativo, le Commissioni Didattica, Ricerca e TM collaborano con il PQD nell'identificazione, attuazione e monitoraggio degli obiettivi di qualità, ciascuna per il proprio ambito di competenza.

Per la didattica, il sistema AQ dipartimentale si coordina con quello dei CdS attraverso l'analisi delle SMA, dei RRC dei CdS e delle relazioni CPDS. Per il terzo livello della formazione (Dottorati, Scuole di Specializzazione e Master), il Dipartimento recepisce le procedure di accreditamento e rinnovo previste da Ateneo e, in coerenza con gli Obiettivi di AQ PQD 2025, ha previsto audit e relazioni dedicate, con formalizzazione degli esiti nei documenti di monitoraggio.

Le attività di AQ sono svolte secondo una scansione temporale definita: monitoraggio annuale degli obiettivi strategici (attraverso il Monitoraggio del PSD **[E.DIP2-05]**), RC triennale (RRC **[E.DIP2-04]**) e raccordo con il ciclo della performance previsto dal PIAO **[E.DIP2-02]**. I risultati sono discussi in CdD e costituiscono base per eventuali azioni correttive o di miglioramento. Il sistema è documentato e pubblicato nella sezione dedicata del sito dipartimentale (Strategia e Programmazione; Documenti Qualità della Didattica; Documenti AQ Ricerca e TM), garantendo trasparenza e accessibilità.

E.DIP.2.4

Il Dipartimento attua un processo organico e ricorrente di monitoraggio della pianificazione strategica, dei processi e dei risultati per le tre missioni istituzionali, articolato su due livelli temporali: il monitoraggio annuale (Monitoraggio PSD 2022– 2024) e il riesame **triennale** (RRC 2023–2025). Questi documenti costituiscono il ciclo informativo che alimenta il PDCA dipartimentale, coordinato dal PQD con il coinvolgimento dei Delegati per Didattica, Ricerca e TM e del RAG. **[E.DIP2-05; E.DIP2-04; E.DIP2-01, pp. 33–41]**

Il processo operativo si fonda su flussi informativi formalizzati: estrazione e validazione dei dati da sistemi istituzionali (IRIS, U-GOV), compilazione delle SMA e consolidamento nei report di monitoraggio; discussione collegiale degli scostamenti in Commissioni e CdD; definizione di azioni correttive e calendarizzazione delle attività nel piano operativo. **[E.DIP2-05; E.DIP2- 03]**

Esempi concreti che dimostrano la sequenza «monitoraggio analisi azione verifica» includono:

- **Syllabi**: è stata avviata una azione di revisione dipartimentale basata sul monitoraggio della CPDS, sulla predisposizione di un modello standard e su verifiche puntuali della documentazione, la cui efficacia sarà valutata nei successivi cicli di monitoraggio.
- **Verifica AQ dei corsi di terzo livello[E.DIP2-08, pp. 4-5]**
- **CoreLab (Centro comune UNIPR–AOUPR)**: il monitoraggio della crescita del parco strumentale e delle esigenze tecniche ha evidenziato la necessità di personale tecnico dedicato. Tale criticità è stata formalmente rilevata nel Monitoraggio e nel Riesame e inserita tra le azioni prioritarie da segnalare agli Organi di Ateneo per la programmazione del personale e delle risorse infrastrutturali. **[E.DIP2-05; E.DIP2-04]**
- **Parma Clinical Research Office:** a valle dell'analisi dei fabbisogni amministrativi e regolatori per la ricerca clinica, il Dipartimento ha partecipato all'istituzione del PR-CRO (Convenzione e Delibera CDA), quale misura organizzativa volta a stabilizzare i processi di attivazione e gestione degli studi clinici; la Convenzione e la Delibera rappresentano l'atto di traduzione in prassi di una criticità emersa dal monitoraggio. **[E.DIP2-06; E.DIP2-07]**

Le azioni di miglioramento sono corredate da target, responsabile e tempi di verifica e riesaminate nel ciclo successivo, confrontando i nuovi indicatori con quelli prefissati. Gli esiti, discussi in CdD e riportati nel monitoraggio annuale, garantiscono tracciabilità e chiusura del ciclo PDCA in coerenza con PIAO e SMVP. **[E.DIP2-02; E.DIP2-03]**

In sintesi, il Dipartimento non solo monitoragli esiti, ma dispone di procedure documentate per analizzare cause, progettare interventi strutturali (CRO, rafforzamento CoreLab) e valutare l'efficacia delle azioni, assicurando che le criticità identificate traducano rapidamente in misure organizzative e in aggiornamenti della pianificazione strategica. **[E.DIP2-05; E.DIP2-04; E.DIP2-06]**

E.DIP.2.5

Il funzionamento dell'organizzazione dipartimentale e del sistema di AQ è sottoposto a riesame periodico attraverso il RRC dipartimentale redatto con cadenza triennale e coordinato dal PQD, con il coinvolgimento della Direzione, dei Delegati per missione e delle Commissioni competenti. Il processo di riesame, descritto nella sezione metodologica del RRC2023–2025 **[E.DIP2-04, pp. 2–4]**, prevede: raccolta e analisi dei risultati del monitoraggio annuale, individuazione delle criticità organizzative e funzionali, proposta di azioni di miglioramento e definizione delle tempistiche di attuazione.

Il RRC dipartimentale valuta l'adeguatezza dell'assetto organizzativo rispetto alla complessità del Dipartimento (offerta formativa, intensità della ricerca, integrazione con il sistema sanitario). Nel ciclo 2023–2025 sono emerse criticità relative al supporto tecnico alla ricerca clinica e al coordinamento tra strutture didattiche e amministrative, che hanno guidato azioni specifiche: istituzione del CRO, adeguamento dei flussi di gestione delle infrastrutture di ricerca (CoreLab) **[E.DIP2-06; E.DIP2-07]**, e revisione dei syllabi, tuttora in corso.

Gli esiti del riesame sono discussi in CdD e integrati nel PSD 2025–2027 **[E.DIP2-01]**, consentendo una verifica comparativa tra obiettivi del triennio precedente e nuove priorità programmatiche. Tale raccordo documenta l'effettiva chiusura del ciclo PDCA: analisi pianificazione attuazione nuova valutazione.

Eventuali osservazioni del NV e le audizioni periodiche contribuiscono ulteriormente al processo di riesame, fornendo elementi esterni di valutazione che sono considerati nella programmazione successiva.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento mostra la capacità di tradurre le evidenze emerse dai processi di monitoraggio e riesame in interventi organizzativi concreti, come dimostrato dall'attivazione di misure quali la centralizzazione delle procedure di tirocinio e l'istituzione del *Clinical Research Office.* Tali elementi rappresentano evidenze di un assetto organizzativo in grado di supportare l'attuazione della strategia e di adattarsi alle esigenze operative.
- Il sistema dipartimentale risulta ben integrato con gli strumenti di pianificazione e valutazione di Ateneo (PIAO, SMVP), garantendo l'allineamento tra pianificazione strategica, programmazione operativa e gestione delle risorse, nonché la tracciabilità degli obiettivi e dei risultati.
- Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità formalizzato, completo e coerente con il modello AVA3, articolato secondo il ciclo PDCA e supportato da una filiera documentale strutturata. La definizione di ruoli, responsabilità e strumenti evidenzia un buon livello di maturità del sistema.
- Il Dipartimento evidenzia la capacità di individuare criticità e attivare interventi conseguenti, anche di natura organizzativa (istituzione del CRO, centralizzazione dei tirocini, sviluppo del *CoreLab*), dimostrando un utilizzo non meramente formale del sistema di Assicurazione della Qualità e una concreta attenzione al miglioramento continuo.
- Il sistema di Assicurazione della Qualità si avvale del contributo di una pluralità di attori (Presidio della Qualità di Dipartimento, Commissione Paritetica Docenti-Studenti, Delegati e Commissioni), che concorrono alla raccolta e analisi delle informazioni a supporto dei processi di monitoraggio e riesame.

Aree di miglioramento:

- Pur in presenza di esempi significativi di azioni di miglioramento derivanti dalle attività di monitoraggio e riesame, la documentazione disponibile non sempre consente di rilevare in modo pienamente sistematico la verifica della loro efficacia e del loro consolidamento.

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

Documenti chiave

- **Titolo**:[E.DIP2-01] PSD 25-27

  Descrizione:Documento di pianificazione strategica che definisce l'organizzazione dipartimentale, il sistema di governo, l'architetturadell'Assicurazione della Qualità e il ciclo di pianificazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica, ricerca e terzamissione.

  Dettagli:
  - Sistema di governo e organizzazione dipartimentale, pp. 30–32
  - Sistema di Assicurazione della Qualità dipartimentale, Tabella 20, p. 32
  - Ciclo della strategia e integrazione PDCA, pp. 33–41

Rilevanza: E.DIP.2.1 – E.DIP.2.3 – E.DIP.2.4

File:[E.DIP2-01] PSD 25-27.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-02] PIAO 2025-2027

  Descrizione:Documento unico di programmazione integrata di Ateneo che disciplina organizzazione, capitale umano, ciclo dellaperformance, monitoraggio e integrazione con la pianificazione strategica e i Piani Strategici Dipartimentali.

  Dettagli:

  - Integrazione PIAO–PSA–PSD e logica PDCA, Introduzione e §2.1, pp. 1–34
  - Sistema della performance e obiettivi operativi, §2.2, pp. 40–58
  - Organizzazione e capitale umano, §3.1–3.3, pp. 106–143
  - Monitoraggio della performance e dell'organizzazione, §4, pp. 162–167

  Rilevanza: E.DIP.2.2 – E.DIP.2.4 – E.DIP.2.5

  File:[E.DIP2-02] PIAO 2025-2027.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-03] Sist Misur Valutaz Performance23

  Descrizione:Documento che definisce il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale delpersonale, inclusi PTA e dirigenti, in coerenza con il PIAO e il ciclo della performance di Ateneo.

  Dettagli:

  - Ciclo della performance e fasi di monitoraggio, §§2.1–2.4, pp. 8–17
  - Performance organizzativa e individuale del PTA, §§3.2–3.4 e §5, pp. 12–36

  Rilevanza: E.DIP.2.2 – E.DIP.2.4

  File:[E.DIP2-03] Sist Misur Valutaz Performance23.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-04] RRC Dipart

  Descrizione:Documento di autovalutazione interna che analizza il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di AQdipartimentale, evidenziando punti di forza, criticità e azioni di miglioramento.

  Dettagli:

  - Metodologia di riesame e ruolo del PQD, pp. 2–4
  - Analisi criticità organizzative e azioni di miglioramento, pp. 6–7

  Rilevanza: E.DIP.2.4 – E.DIP.2.5

  File:[E.DIP2-04] RRC Dipart.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-05] Monit PS 22-24

  Descrizione:Documento di monitoraggio annuale e finale degli obiettivi strategici dipartimentali, con analisi degli scostamenti, usodegli indicatori e collegamento alla pianificazione successiva.

  Dettagli:

  - Integrazione pianificazione–monitoraggio–riesame, pp. 3–5
  - Analisi dei risultati e azioni correttive, pp. 6–15

  Rilevanza: E.DIP.2.4

  File:[E.DIP2-05] Monit PS 22-24.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-06] ACRO UNIPR-AOPR

  Descrizione:Convenzione tra l'Università degli Studi di Parma e l'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Parma che disciplina l'istituzionedel Parma-Clinical Research Office (PR-CRO), presidio operativo congiunto a supporto della ricerca clinica non profit. LaConvenzione definisce finalità, ambiti di intervento e modello organizzativo del PR-CRO, con l'obiettivo di garantirequalità scientifica, conformità regolatoria, tutela dei pazienti e solidità dei dati, rafforzando l'integrazione tra ricerca,didattica e attività assistenziali.

  Dettagli:

  - Premesse, principi generali e finalità (pp. 1–3)

- Art. 2 – Oggetto della Convenzione
- Art. 3 – Funzioni del PR-CRO
- Art. 4 – Team e modello organizzativo
- Allegato A – Flusso operativo del PR-CRO

Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.2.1 – E.DIP.2.2 – E.DIP.2.4 – E.DIP.2.5

File:[E.DIP2-06] ACRO UNIPR-AOPR.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-07] Delib CDA27.11.25 n.432

  Descrizione:Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Università degli Studi di Parma che approva e autorizza la stipula dellaConvenzione per l'istituzione del Parma-Clinical Research Office (PR-CRO) tra UNIPR e AOUPR. Il provvedimento siinserisce nell'ambito delle azioni di miglioramento strutturale previste dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione edà attuazione a un modello organizzativo condiviso finalizzato alla razionalizzazione e al rafforzamento dei processi disupporto alla ricerca clinica.

  Dettagli:
  - Premesse e motivazioni della delibera (pp. 1–3)
  - Richiamo agli obiettivi del PIAO e alla necessità di semplificazione dei processi
  - Dispositivo deliberativo (p. 5)

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.2.1 – E.DIP.2.2 – E.DIP.2.4 – E.DIP.2.5

  File:[E.DIP2-07] Delib CDA27.11.25 n.432.pdf

- **Titolo**:[E.DIP2-08] Obiettivi pqd dimec

  Descrizione:Definisce il quadro programmatorio delle attività di Assicurazione della Qualità per l'anno 2025, in coerenza con il sistemaAVA3 e con le linee strategiche di Ateneo. Il testo individua obiettivi, azioni, responsabilità, tempistiche, indicatori e targetrelativi al monitoraggio dei processi di AQ dei Corsi di Studio, al miglioramento dell'organizzazione della didattica, al potenziamento della qualità della ricerca e della terza missione, nonché alle attività di audit su Dottorati e Scuole dispecializzazione. Il documento integra gli obiettivi operativi collegati al PIAO, con particolare riferimentoall'aggiornamento del Sistema AQ (AVA3), al monitoraggio delle attività di riesame, alla formazione continua sul sistemadi qualità e al controllo della documentazione e dei siti web AQ.

  Dettagli:
  - Obiettivo 1 – Monitoraggio AQ Dipartimento
  - Obiettivo 2 – Miglioramento dell'organizzazione della didattica
  - Obiettivo Strategico PPR4 - Migliorare e sistematizzare l'attività di pianificazione, programmazione e controllo.

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.2.3

  File:[E.DIP2-08] Obiettivi pqd dimec.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 e applica criteri trasparenti per la distribuzione interna delle risorse destinate a didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, in coerenza con la pianificazione strategica e con le indicazioni di Ateneo. Il riferimento è il PSD 2025–2027, che individua priorità e indirizzi per l'allocazione delle risorse e il relativo ciclo di programmazione e monitoraggio **[E.DIP3-01, pp. 33–41]**.

Il Dipartimento gestisce le risorse assegnate annualmente dall'Ateneo e quelle acquisite tramite finanziamenti competitivi, accordi e convenzioni con soggetti pubblici e privati, donazioni e proventi di Master e Corsi di Perfezionamento. L'allocazione è deliberata dalla Giunta di Dipartimento sulla base delle linee strategiche del PSD **[E.DIP3-01]**, tenendo conto della sostenibilità dell'offerta formativa, del supporto alla ricerca e delle iniziative di terza missione.

Le risorse di funzionamento ordinario sono destinate ai servizi di base a supporto della didattica e della gestione dipartimentale e finanziano programmazione dell'offerta formativa, iniziative scientifiche, spese di funzionamento, formazione e missioni del personale, manutenzione delle attrezzature, public engagement, Scuole di Specializzazione e cofinanziamento di contratti di ricerca.

Ogni anno il Dipartimento predispone il budget previsionale destinando il Fondo di Funzionamento Ordinario in coerenza con le linee strategiche; l'attivazione dei profili contabili dipende dall'approvazione dei finanziamenti e dall'assegnazione delle risorse a responsabili scientifici o didattici secondo le procedure di Ateneo. Le risorse ordinarie sostengono il mantenimento e lo sviluppo dell'offerta formativa, comprese eventuali docenze a contratto, ridotte nell'ultimo quinquennio.

Nel periodo di riferimento sono state attivate iniziative coerenti con gli obiettivi strategici: in ambito didattico, la partecipazione all'iniziativa di Ateneo "Azioni di tutoraggio – Intervento C" ha finanziato bandi per tutor del semestre filtro e dei Corsi di Studio internazionali; inoltre, nell'ambito della Programmazione triennale 2021–2023 per il potenziamento delle dotazioni laboratoriali, il Dipartimento ha sostenuto interventi per la didattica innovativa, inclusi il potenziamento del laboratorio SiMLaB e delle strutture a supporto del CdS in Medicine and Surgery.

Le risorse per la ricerca sono gestite nel rispetto delle disposizioni di Ateneo, della trasparenza e della programmazione strategica. In presenza di fondi specificamente destinati alla ricerca, inclusi lasciti o risorse vincolate (es. lascito Feliciani- Ferretti), sono definiti criteri e modalità di assegnazione sottoposti all'approvazione della Giunta, in coerenza con le finalità del finanziamento e le priorità scientifiche.

Per la Terza Missione, il Dipartimento accede ai fondi FAPE (Fondi di Ateneo per il Public Engagement) tramite bandi annuali di Ateneo; le risorse sono gestite e rendicontate secondo le procedure previste e utilizzate per attività di public engagement, iniziative formative ed eventi rivolti al territorio, in coerenza con il PSD.

Il monitoraggio è svolto in modo continuativo con il coinvolgimento dei responsabili scientifici e didattici, della Direzione e della struttura amministrativo-contabile, al fine di verificare la coerenza tra risorse assegnate, attività svolte e obiettivi programmati e introdurre eventuali correttivi in sede di monitoraggio annuale e riesame strategico **[E.DIP3-05; E.DIP3-04]**.

E.DIP.3.2

Con riferimento alla distribuzione dei punti organico e all'istruttoria delle richieste formulate dai diversi Settori Scientifico- Disciplinari, il Dipartimento si avvale di una Commissione Programmazione, organismo collegiale con funzioni istruttorie a supporto delle decisioni

del CdD in materia di politiche di reclutamento del personale docente. **[E.DIP3-01, p. 7]**.

La Commissione opera attraverso l'analisi delle esigenze dipartimentali, dei criteri approvati dal Consiglio e della dotazione di punti organico disponibili, sulla base di linee guida sottoposte all'approvazione del Dipartimento **[E.DIP3-06].** L'istruttoria tiene conto delle priorità strategiche definite nel PSD, dell'equilibrio tra missioni istituzionali, dei carichi didattici, dello sviluppo delle linee di ricerca e della sostenibilità complessiva dell'organico.

Con specifico riferimento alle procedure valutative ex art. 24, comma 6, della Legge 240-2010, l'attività della Commissione si conforma ai criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione con deliberazione CDA/13-05-2025/174, recepiti e declinati dal Dipartimento mediante approvazione delle Linee Guida predisposte dalla Commissione Programmazione **[E.DIP3-07]**.

Le Linee Guida dipartimentali disciplinano, in coerenza con il quadro normativo e regolamentare di Ateneo, i criteri di priorità e le modalità di valutazione delle proposte, assicurando trasparenza, oggettività e coerenza con la programmazione strategica e con la sostenibilità complessiva dell'organico.

Le proposte formulate dalla Commissione sono sottoposte al CdD per la deliberazione finale e sono trasmesse agli Organi di Ateneo nel rispetto delle procedure vigenti. Tale processo consente una gestione strutturata e motivata delle richieste, orientata al mantenimento dell'equilibrio tra esigenze didattiche, sviluppo della ricerca e sostenibilità complessiva delle risorse accademiche.

Le criticità relative alla dotazione di personale docente, evidenziate nei documenti di monitoraggio e nel Rapporto di Riesame Ciclico **[E.DIP3-04; E.DIP3-05]**, costituiscono elementi informativi che la Commissione considera nella propria attività istruttoria, assicurando coerenza tra programmazione del personale e pianificazione strategica.

E.DIP.3.3

Il Dipartimento applica i criteri di incentivi e premialità al personale docente definiti a livello di Ateneo, nel rispetto della normativa vigente e dei regolamenti degli Organi di governo. Le forme di valorizzazione economica seguono le procedure centralizzate dell'Università e non sono disciplinate autonomamente dal Dipartimento.

Per i fondi per la ricerca locale (FIL), il Dipartimento utilizza risorse assegnate tramite bandi annuali secondo criteri autonomamente definiti dai Comitati di Area per ciascuna Area scientifico-disciplinare. I criteri, pubblicati dall'Ateneo, valutano qualità e quantità delle pubblicazioni e sostengono la competitività scientifica. Il Dipartimento recepisce gli esiti, ne monitora l'impatto in coerenza con il PSD 2025–2027 **[E.DIP3-01]**, e analizza i risultati complessivi in termini di produzione scientifica e finanziamenti nel Monitoraggio del PSD e nel Riesame Ciclico **[E.DIP3-05; E.DIP3-04]**, considerando anche esiti VQR e indicatori ASN.

Le progressioni di carriera correlate al reclutamento o all'attrazione di finanziamenti competitivi di particolare rilievo(quali ERC o FIS) si inseriscono nelle procedure di Ateneo, tra cui le Call per "Chiamate Dirette" **[E.DIP3-08]**, che prevedono l'assegnazione di punti organico aggiuntivi ai Dipartimenti che reclutano o ospitano vincitori di progetti ERC, previa istruttoria della Commissione per le chiamate dirette di nomina rettorale. Il Dipartimento ha formulato proposte motivate, coerenti con la propria pianificazione e con le esigenze scientifiche e didattiche, nell'ambito delle regole stabilite a livello centrale.

Ulteriori strumenti di valorizzazione economica del personale docente sono disciplinati da regolamenti di Ateneo, quali il Regolamento per il Fondo di Ateneo per la Premialità, la procedura di valutazione ai fini delle progressioni economiche per classi e scatti stipendiali - fondata sul riconoscimento dell'impegno didattico, scientifico e gestionale - nonché le iniziative di premialità per la didattica innovativa e gli Outstanding Research Awards. Il Dipartimento recepisce tali strumenti, ne favorisce la diffusione e promuove la partecipazione dei docenti, assicurando coerenza con gli obiettivi strategici e con i risultati conseguiti.

Per quanto riguarda le attività in conto terzi e le sperimentazioni cliniche, le eventuali forme di ripartizione dei proventi sono disciplinate dal Regolamento di Ateneo e, nel caso delle sperimentazioni cliniche, da regole condivise a livello di Area Vasta Emilia Nord (AVEN), che limitano la distribuzione diretta dei proventi al personale coinvolto. Il Dipartimento opera, pertanto, in un contesto in cui le forme di incentivazione economica diretta sono prevalentemente regolate a livello centrale o sovra-istituzionale.

E.DIP.3.4

Per quanto riguarda il personale tecnico-amministrativo, il Dipartimento applica integralmente le disposizioni normative e regolamentari vigenti in materia di incentivazione e premialità, nel rispetto delle competenze attribuite a livello di Ateneo e del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) **[E.DIP3-03]**.

Gli esiti della misurazione e valutazione della performance sono ricondotti alle fasce di valutazione previste dal SMVP e rilevano, ai fini economici, anche per eventuali istituti premiali di natura economica destinati a Dirigenti e Personale Tecnico-Amministrativo, in coerenza con quanto stabilito dalla contrattazione integrativa di Ateneo. Il Dipartimento non dispone di criteri autonomi in materia di premialità economica del PTA, ma recepisce e applica il sistema centralizzato definito dall'Ateneo.

A livello dipartimentale, il Delegato per il Personale Tecnico-Amministrativo contribuisce al processo di valutazione attraverso l'analisi delle schede di autovalutazione e la misurazione degli obiettivi e dei comportamenti nell'ambito delle valutazioni annuali della performance. Tale attività si colloca all'interno del ciclo della performance disciplinato da PIAO **[E.DIP3-02]** e SMVP **[E.DIP3-03]**, assicurando coerenza tra obiettivi assegnati, risultati conseguiti e riconoscimenti economici eventualmente previsti.

Con riferimento alle attività in conto terzi, eventuali ripartizioni di risorse sono effettuate secondo quanto previsto dal

Regolamento di Ateneo che disciplina le attività di ricerca, consulenza, didattica e alta formazione svolte a fronte di contratti o accordi con soggetti terzi. In particolare, l'art. 8 del Regolamento **[E.DIP3-03, pp. 7-8]** stabilisce i criteri di determinazione dei compensi del personale coinvolto. Il Dipartimento recepisce tali disposizioni senza introdurre criteri autonomi.

Per quanto riguarda le sperimentazioni cliniche, la disciplina applicabile è ulteriormente condizionata dalle regole stabilite dal Comitato Etico di Area Vasta Emilia Nord (AVEN),come richiamato nel PSD2025–2027 **[E.DIP3-01, p. 38]**,che evidenzia la specificità del contesto clinico-assistenziale. Tale assetto regolatorio incide sulle modalità di eventuale ripartizione dei proventi anche per il personale tecnico-amministrativo.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento dispone di un sistema strutturato di programmazione, allocazione e monitoraggio delle risorse chiaramente collegato al Piano Strategico Dipartimentale. Le scelte allocative risultano supportate da procedure formalizzate, da esempi concreti di investimento coerenti con le priorità strategiche e da meccanismi di monitoraggio e riesame finalizzati alla verifica della coerenza tra risorse impiegate e risultati attesi.
- Il Dipartimento dispone di un processo strutturato per la programmazione e la distribuzione dei punti organico, supportato dall'attività della Commissione Programmazione e da linee guida formalizzate coerenti con il quadro normativo e con gli indirizzi di Ateneo. La programmazione del personale docente tiene conto delle priorità strategiche dipartimentali, delle esigenze didattiche, dello sviluppo delle linee di ricerca e della sostenibilità complessiva dell'organico.
- Il Dipartimento opera all'interno di un sistema di incentivazione e valorizzazione del personale docente fondato su criteri formalizzati, trasparenti e coerenti con le strategie istituzionali. Gli strumenti premiali risultano integrati nei processi di pianificazione e monitoraggio dipartimentale, con attenzione agli esiti in termini di produzione scientifica, attrazione di finanziamenti e risultati della valutazione della ricerca.
- È presente un sistema formalizzato di valutazione e incentivazione del personale tecnico-amministrativo fondato sul Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ateneo, che garantisce trasparenza, uniformità applicativa e coerenza con il ciclo della performance.

Aree di miglioramento:

- Risultano ulteriormente sviluppabili le modalità con cui vengono esplicitati e documentati i collegamenti tra gli esiti del monitoraggio, le priorità strategiche dipartimentali e le successive scelte allocative.

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

Documenti chiave

- **Titolo**:[E.DIP3-01] PSD 2025-2027

  Descrizione:Documento di pianificazione strategica che definisce priorità, criteri di sostenibilità e coerenza nell'allocazione dellerisorse economiche, di personale e di funzionamento a supporto delle missioni di didattica, ricerca e terzamissione/impatto sociale.

  Dettagli:
  - Sezione "Integrazione tra pianificazione strategica e programmazione delle risorse", pp. 33–41
  - Sezione "Assicurazione della Qualità" e ciclo PDCA, pp. 51–53
  - Sezione "Persone, Patrimonio e Risorse", pp. 141–146

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.1 – E.DIP.3.2 – E.DIP.3.3 – E.DIP.3.4

  File:[E.DIP3-01] PSD 2025-2027.pdf

- **Titolo**:[E.DIP3-02] PIAO 2025-2027

  Descrizione:Documento di programmazione integrata di Ateneo che disciplina la distribuzione delle risorse economiche, laprogrammazione del personale, il ciclo della performance e il monitoraggio dell'utilizzo delle risorse, in coerenza con iPiani

Strategici Dipartimentali.

Dettagli:

- §2.2 Performance e obiettivi operativi, pp. 40–58
- §3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale, pp. 121–143
- §4 Monitoraggio dell'efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, pp. 162–167

Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.4

File:[E.DIP3-02] PIAO 2025-2027.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo**:[E.DIP3-03] Regolam discipl alta formaz

  Descrizione:Regolamento di Ateneo che disciplina le attività in conto terzi e le prestazioni a pagamento, definendo criteri diattivazione, ritenute, modalità di eventuale ripartizione dei proventi e limiti di incentivazione per il personale docente etecnico-amministrativo.

  Dettagli:

  - Art. 1–3 (Ambito di applicazione e definizioni), pp. 1–2
  - Art. 6 (Ritenute sui proventi), p. 6
  - Art. 7 (Eventuale ripartizione dei proventi), pp. 6–7
  - Art. 8 (Norme specifiche per il personale non docente), pp. 7–8

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.3 – E.DIP.3.4

  File:[E.DIP3-03] Regolam discipl alta formaz.pdf

- **Titolo**:[E.DIP3-04] SMV Performance 2023

  Descrizione:Documento che definisce il sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale del personale tecnicoamministrativoe dirigente, cui si raccordano eventuali meccanismi di valorizzazione economica.

  Dettagli:

  - §3.2–3.4 Performance organizzativa e individuale, pp. 12–15
  - §5 Performance del personale tecnico-amministrativo, pp. 33–36

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.1 – E.DIP.3.2 – E.DIP.3.3

  File:[E.DIP3-04] SMV Performance 2023.pdf

- **Titolo**:[E.DIP3-05] RRC Dipart

  Descrizione:Documento di autovalutazione che analizza l'efficacia delle politiche di allocazione delle risorse e segnala criticitàstrutturali, incluse le limitate leve di incentivazione economica per il personale tecnico-amministrativo.

  Dettagli:

  - Quadro A.2 Pianificazione e strategie, pp. 8–10
  - Sezione Azioni di miglioramento attuate, pp. 6–7

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.1 – E.DIP.3.2 – E.DIP.3.3 – E.DIP.3.4

  File:[E.DIP3-05] RRC Dipart.pdf

- **Titolo**:[E.DIP3-06] Linee guida Legge 240_2010

  Descrizione:Documento dipartimentale che definisce i criteri e i parametri utilizzati dalla Commissione Programmazione per laformulazione delle proposte di reclutamento e di progressione di carriera del personale docente, con particolareriferimento alle richieste di ruoli di prima fascia ex art. 24, comma 6, della Legge 240/2010. Le Linee guida disciplinano lemodalità di individuazione delle priorità, assicurando trasparenza, coerenza con la pianificazione strategicadipartimentale e allineamento con le esigenze didattiche, scientifiche e assistenziali.

  Dettagli:

  - Criteri di priorità per la formulazione delle proposte (presenza di professori ordinari nei SSD, rilevanza assistenziale e didattica, ranking scientifico, attività di terza missione)

- Parametri di valutazione dell’attività didattica, scientifica e istituzionale dei candidati
- Equilibrio tra SSD assistenziali e non assistenziali
- Modalità di raccolta delle istanze tramite call dipartimentale

Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.2

File:[E.DIP3-06] Linee guida Legge 240_2010.pdf

- **Titolo**:[E.DIP3-07] Verbale CdD_16.07.25

  Descrizione:Delibera relativa alla revisione Linee Guida per applicazione art. 24, comma 6, Legge 240/2010.

  Dettagli:Approvazione della revisione delle Linee Guida per la richiesta di indizione di procedure valutative ex art. 24, comma 6,Legge 240/2010 nel testo proposto dalla Commissione Programmazione pagine 7 e 8.Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.3

  File:[E.DIP3-07] Verbale CdD_16.07.25.pdf

- **Titolo**:[E.DIP3-08] CALL DI ATENEO

  Descrizione:Procedure per il reclutamento di personale docente mediante chiamata diretta ai sensi dell’art. 1, comma 9, della L.230/2005. La call definisce requisiti, tipologie di candidati ammissibili (studiosi impegnati all’estero, vincitori diprogrammi di ricerca di alta qualificazione, chiara fama), criteri di valutazione, modalità di presentazione delle propostee condizioni di cofinanziamento, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo.

  Dettagli:

  1. Studiosi stabilmente impegnati all’estero Docenti o ricercatori con posizione accademica equipollente ricoperta da almeno un triennio presso istituzioni universitarie o di ricerca estere.
  2. Vincitori di programmi di ricerca di alta qualificazione

     Principal Investigator o fellow di programmi quali:

  - ERC (Starting, Consolidator, Advanced Grant)
  - FIS / FISA
  - Rita Levi Montalcini
  - Marie Skodowska-Curie Actions
  - EMBO
  - HFSPO (e altri programmi individuati da decreto ministeriale)

  3. Studiosi di chiara fama Soggetti con riconosciuta eccellenza scientifica internazionale, ai sensi dell’art. 1, comma 9, L. 230/2005.Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.3.2

  File:[E.DIP3-08] CALL DI ATENEO.pdf

E.DIP.4)

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

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.
[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].
E.DIP.4.2 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.
[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].
E.DIP.4.3 Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.
E.DIP.4.4 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.
[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].
E.DIP.4.5 Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).
[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].
[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].
E.DIP.4.6 Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.
[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

Il Dipartimento dispone di una dotazione complessiva di personale docente e ricercatore coerente con le esigenze definite nel PSD e con le funzioni didattiche, di ricerca e clinico-assistenziali cui è chiamato a rispondere. Le linee di sviluppo del PSD 2025–2027 orientano la pianificazione delle risorse umane, individuando i Settori Scientifico-Disciplinari prioritari e i fabbisogni correlati alle nuove attivazioni di corsi e all'incremento dell'offerta formativa. **[E.DIP4-01, pp.11–26, pp. 141– 146]**

Il Dipartimento monitora regolarmente la consistenza numerica e la distribuzione del personale docente e ricercatore, confrontando gli indicatori di copertura didattica(iC19, iC19bis, iC19ter)con benchmark nazionali e con gli esiti del RRC. Gli indicatori mostrano un livello di copertura della didattica in linea o superiore alla media nazionale; tuttavia, il monitoraggio segnala cluster di carichi didattici concentrati su specifici docenti, aspetti che il Dipartimento considera prioritari nella programmazione del fabbisogno. **[E.DIP4-04; E.DIP4-01]**

Una componente rilevante dell'impegno docente è l'attività assistenziale svolta in convenzione con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria e altre aziende sanitarie: questa integrazione, che riguarda circa la metà dei docenti, contribuisce alla qualità formativa ma richiede un'attenzione specifica nella valutazione dei carichi e nella pianificazione delle risorse. Il contributo dell'UGIR nella gestione delle relazioni amministrative UNIPR/AOPR è un elemento di ulteriore supporto alla verifica dell'adeguatezza dell'organico e delle soluzioni organizzative proposte. **[E.DIP4-01; E.DIP4-02]**

E.DIP.4.2

Il Dipartimento promuove e sostiene la partecipazione del personale docente, dei tutor didattici e dei giovani ricercatori a iniziative di formazione e aggiornamento finalizzate al miglioramento delle pratiche didattiche e all'adozione di metodologie innovative. Le opportunità formative sono erogate sia a livello centrale (iniziative di Ateneo, p. es. "Formazione Didattica Innovativa", Centro Linguistico) che a livello dipartimentale e di CdS: la Direzione diffonde regolarmente le comunicazioni relative ai bandi e ai corsi, integra le offerte centrali con interventi mirati (workshop su didattica inclusiva, laboratori di simulazione per il SiMLaB, training su strumenti digitali per l'apprendimento) e promuove la partecipazione selezionando destinatari prioritari in linea con le esigenze dei CdS e con le priorità del PSD. **[E.DIP4-05; E.DIP4-01]**

La partecipazione è monitorata tramite elenchi di frequenza e report di adesione(per evento e per categoria di personale), mentre la qualità e l'efficacia delle attività formative sono valutate mediante questionari di gradimento e report di feedback che vengono raccolti a valle di ogni iniziativa. I risultati del monitoraggio (tassi di partecipazione, valutazione qualitativa, esiti formativi rilevabili) sono utilizzati per tarare l'offerta formativa, segnalare fabbisogni specifici ai responsabili dei CdS e orientare la pianificazione dei corsi dipartimentali e delle proposte ad Ateneo. **[E.DIP4-05; E.DIP4-04]**

Per i tutor didattici dei CdS delle Professioni Sanitarie, dipendenti delle Aziende sanitarie convenzionate, la formazione è organizzata dalle rispettive aziende di riferimento (Formazione orientata alla metodologia della tutorship). I tutor strutturati universitari, invece, partecipano ai percorsi formativi promossi dall'Ateneo e dal Dipartimento, inserendosi nella programmazione istituzionale della formazione didattica.

E.DIP.4.3

Il Dipartimento dispone di una dotazione di personale tecnico-amministrativo assegnata nell'ambito della programmazione di Ateneo, funzionale allo svolgimento delle attività istituzionali a supporto della didattica, della ricerca e della terza missione. Il Dipartimento esercita una funzione di indirizzo organizzativo e di coordinamento operativo delle attività, in coerenza con la propria pianificazione strategica **[E.DIP4-01]**.

La struttura organizzativa è stata rafforzata nel 2025 con l'istituzione dei Servizi dipartimentali e delle figure di coordinamento, tra cui i Manager per la Qualità della Didattica, tramite Decreto del Direttore n. 256/2025, che definisce competenze, funzioni e responsabilità **[E.DIP4-02; E.DIP4-03]**. È presente personale amministrativo a tempo determinato finanziato da fondi di ricerca e personale assegnato alle Aree Dirigenziali per attività tecniche e amministrative trasversali.

Le esigenze di personale tecnico-amministrativo sono rilevate dai responsabili dei servizi e dal RAG e discusse in Direzione e Giunta. Le criticità relative al coordinamento della didattica, al supporto alla ricerca e ai rapporti con la società, documentate nel RRC, hanno evidenziato l'impatto sulla sostenibilità organizzativa e suggerito proposte di rafforzamento **[E.DIP4-04]**.

Il Dipartimento segnala formalmente alla Governance di Ateneo le esigenze di rafforzamento dell'organico, in linea con le priorità del PSD e con l'aumento della complessità amministrativa dovuta all'ampliamento dell'offerta formativa e delle attività progettuali.

E.DIP.4.4

Il Dipartimento promuove e monitorala partecipazione del personale tecnico-amministrativo alle iniziative di formazione e aggiornamento organizzate dall'Ateneo, in coerenza con il Piano di Formazione 2024–2026 e con il PIAO, che individuano la formazione quale leva strategica per il miglioramento della qualità dei servizi e della performance organizzativa **[E.DIP4-04; E.DIP4-02]**.

Le attività formative riguardano ambiti strettamente connessi ai processi dipartimentali: AQ, supporto alla didattica, gestione e rendicontazione dei finanziamenti per la ricerca, bilancio e contabilità, acquisti e contrattualistica, digitalizzazione dei processi e sicurezza nei laboratori. La Direzione e il RAG favoriscono la partecipazione del personale ai corsi coerenti con le esigenze operative dei Servizi dipartimentali, tenendo conto dei carichi di lavoro e della necessità di garantire continuità ai servizi.

Il monitoraggio della partecipazione avviene attraverso la rilevazione delle adesioni ai percorsi formativi proposti dall'Ateneo e la verifica periodica dell'allineamento tra competenze sviluppate e fabbisogni organizzativi emersi nel RRC. **[E.DIP4-04]** Gli esiti della valutazione della performance individuale, disciplinata dal SMVP, costituiscono un ulteriore elemento di raccordo tra sviluppo professionale, obiettivi assegnati e miglioramento dei servizi **[E.DIP4-05]**.

E.DIP.4.5

Il Dipartimento dispone di strutture, attrezzature e risorse complessivamente adeguate allo svolgimento delle attività di didattica, ricerca, terza missione e formazione dottorale, in coerenza con la pianificazione strategica e con il contesto universitario e clinico-assistenziale di riferimento **[E.DIP4-01]**.

Per la didattica frontale utilizza aule tecnologicamente attrezzate nei principali plessi, integrate da aule informatiche, spazi studio e biblioteca centrale. Per i Corsi delle Professioni Sanitarie sono impiegati anche spazi delle Aziende sanitarie convenzionate, in linea con la natura professionalizzante dei percorsi. L'attivazione del CdLMCU in Medicine and Surgery presso la sede di Piacenza ha comportato l'ampliamento delle attività decentrate, con l'individuazione di un polo didattico unitario (Campus Crédit Agricole), operativo dal 2025. L'aumento delle immatricolazioni richiede un utilizzo coordinato e flessibile delle aule, oggetto di monitoraggio continuo **[E.DIP4-07]**.

Il Dipartimento dispone di 66 laboratori, di cui 9 per la didattica e 57 per la ricerca. Tra quelli didattici si segnala il SIMLAB, struttura di simulazione multidisciplinare a supporto delle esercitazioni cliniche. Le infrastrutture di ricerca comprendono laboratori specialistici e grandi attrezzature, in parte condivise con centri interdipartimentali e con l'Azienda Ospedaliero-Universitaria; ricercatori e dottorandi possono inoltre avvalersi dei servizi del CoreLab, favorendo l'integrazione tra ricerca, didattica e assistenza. Le informazioni su laboratori e facilities sono pubblicate sul sito istituzionale **[E.DIP4-07]**.

Il Dipartimento utilizza piattaforme digitalia supporto della didattica e della gestione dei corsi, tra cui Ambossper il CdLMCU in Medicine and Surgery, oltre agli strumenti istituzionali di Ateneo per la gestione della didattica e delle carriere studenti. Adozione e rinnovo sono monitorati periodicamente in relazione a utilizzo e gradimento.

Per la formazione post-lauream, le Scuole di Specializzazione dispongono di risorse dedicate assegnate dall'Ateneo; permane tuttavia l'esigenza di rafforzare dotazioni infrastrutturali e spazi in relazione alla crescita dell'offerta formativa. È stata avviata un'interlocuzione con la Governance di Ateneo per programmare interventi strutturali e organizzativi a garanzia della sostenibilità nel medio periodo. È in corso la demolizione di due edifici vetusti nell'area destinata a riqualificazione edilizia, finalizzata alla realizzazione di nuove aule e spazi per gli studenti.

E.DIP.4.6

Il Dipartimento assicura supporto strutturato e accessibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per didattica, ricerca e terza missione, attraverso un'organizzazione formalizzata e integrata con le strutture centrali di Ateneo.

I Servizi dipartimentali, istituiti con Decreti del Direttore nn. 256-257/2025, coprono il supporto alla Qualità della Didattica, alla Ricerca e alla Terza Missione **[E.DIP4-02; E.DIP4-03]**, garantendo il presidio operativo dei processi amministrativi, il raccordo con le Aree centrali e l'assistenza a docenti e ricercatori nella gestione di bandi, progetti, rendicontazioni, laboratori, programmazione didattica e adempimenti di AQ.

Il supporto alla didattica avviene in coordinamento con le strutture centrali per l'offerta formativa, le carriere studenti e i processi di AQ, anche tramite piattaforme istituzionali (aule, piattaforme didattiche, servizi online). Funzioni e responsabilità sono descritte nel Funzionigramma e nella documentazione organizzativa del Dipartimento **[E.DIP4-02; E.DIP4-03; E.DIP4-07].**

La qualità e l'efficacia dei servizi sono monitorate con strumenti strutturati di Ateneo, in particolare tramite il progetto Good Practice, che rileva annualmente il grado di soddisfazione di docenti, dottorandi, assegnisti e personale.

Ulteriori elementi di valutazione derivano dalle rilevazioni OPIS per gli insegnamenti, dalle relazioni della Commissione Paritetica Docenti-Studenti e dai questionari ANVUR rivolti ai dottorandi, che includono anche aspetti relativi ai servizi di supporto. Gli esiti di tali rilevazioni sono analizzati in sede di RRC e costituiscono base per eventuali azioni di miglioramento organizzativo.

Punti di Forza:

- Il Dipartimento dispone di un sistema strutturato di monitoraggio della dotazione e della distribuzione del personale docente e ricercatore, supportato da indicatori di copertura didattica e da confronti con *benchmark* nazionali, in coerenza con la pianificazione strategica. Tale assetto consente di orientare la programmazione del fabbisogno in relazione alle esigenze dell'offerta formativa e alle priorità del Piano Strategico Dipartimentale.
- Il Dipartimento dispone di un sistema strutturato per la formazione e l'aggiornamento dei docenti, integrato con l'offerta di Ateneo e supportato da strumenti di monitoraggio della partecipazione e del gradimento. La presenza di iniziative mirate e il raccordo con i Corsi di Studio evidenziano un approccio consapevole alla gestione del processo formativo.
- Il Dipartimento presenta un assetto organizzativo tecnico-amministrativo strutturato e in evoluzione, rafforzato dall'introduzione di nuove figure di coordinamento e servizi dedicati, in coerenza con la pianificazione strategica. Sono inoltre presenti evidenze di utilizzo del monitoraggio e del riesame per individuare criticità e attivare interventi organizzativi.
- Il sistema di gestione della formazione del PTA risulta complessivamente strutturato e coerente con il quadro strategico di Ateneo, con un adeguato presidio organizzativo e un orientamento ai fabbisogni operativi.
- Il Dipartimento dispone di infrastrutture didattiche e di ricerca complessivamente adeguate e in parte altamente qualificate, caratterizzate da una significativa integrazione con il contesto clinico-assistenziale e da una buona capacità di adattamento alle esigenze in evoluzione. In particolare, la disponibilità di laboratori specialistici, del SIMLAB e l'accesso a servizi centralizzati, quali il CoreLab, rappresentano elementi qualificanti a supporto della didattica, della ricerca e della formazione avanzata.
- Il Dipartimento dispone di un sistema strutturato e integrato di supporto alle attività di didattica, ricerca e terza missione, rafforzato dall'istituzione dei Servizi dipartimentali, che garantiscono il presidio operativo dei processi e un supporto organizzato e accessibile agli utenti. La presenza di strumenti strutturati di monitoraggio della qualità dei servizi evidenzia un'impostazione coerente con il sistema di Assicurazione della Qualità.

Aree di miglioramento:

- La visita in loco ha evidenziato la presenza di elementi di attenzione in relazione alla sostenibilità del carico di lavoro, anche alla luce della crescente complessità gestionale e dell'espansione delle attività di ricerca e didattica.
- Persistono margini di miglioramento in termini di autonomia dipartimentale e valutazione dell'impatto delle attività di formazione del PTA.
- Permangono elementi di attenzione in relazione alla sostenibilità degli spazi e delle dotazioni, in particolare a fronte dell'espansione dell'offerta formativa e dell'aumento del numero di studenti. Pur in presenza di interventi infrastrutturali e di una pianificazione orientata al medio periodo, non risulta ancora pienamente dimostrata la capacità del sistema di garantire nel tempo un equilibrio adeguato tra esigenze didattiche, attività di ricerca e formazione post-lauream.

- Permangono margini di miglioramento nella piena dimostrazione dell'utilizzo sistematico degli esiti delle rilevazioni di soddisfazione ai fini del miglioramento continuo dei servizi, anche in relazione al livello di partecipazione alle indagini e alla tracciabilità dell'impatto delle azioni intraprese.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

Si raccomanda al Dipartimento di monitorare con continuità, in raccordo con l'Ateneo, la sostenibilità in termini di strutture e servizi, a fronte della complessità organizzativa e della crescente attrattività dell'offerta formativa.

Documenti chiave

- **Titolo**:[E.DIP4-01] PSD 2025-2027

  Descrizione:Documento di pianificazione strategica che definisce il fabbisogno di personale docente e tecnico-amministrativo, lepriorità di sviluppo delle infrastrutture, il ruolo delle attività assistenziali integrate e le linee di rafforzamento dei servizidi supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione.

  Dettagli:
  - Sezione Persone, Patrimonio e Risorse, pp. 141–146
  - Sezioni su Didattica, Ricerca e Terza Missione (riferimenti a carichi, strutture e integrazione con AOUPR)
  - Richiami al fabbisogno di personale e alle criticità infrastrutturali

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.1 – E.DIP.4.3 – E.DIP.4.5 – E.DIP.4.6

  File:[E.DIP4-01] PSD 2025-2027.pdf

- **Titolo**:[E.DIP4-02] DDD n. 256_2025 e 257_2025

  Descrizione:Atto formale di istituzione dei Servizi dipartimentali (Qualità della Didattica; Ricerca e Rapporti con la Società; Rapporticon il Servizio Sanitario; Servizio Economico-Finanziario; Servizio Acquisti) e delle particolari professionalità dicoordinamento (Manager per la Qualità della Didattica), a rafforzamento del supporto a didattica, ricerca, AQ eintegrazione con le strutture sanitarie. Istituzione delle funzioni tecniche dipartimentali.

  Dettagli:
  - Amministrativi - Premesse e motivazioni organizzative, pp. 1–2
  - Punto 1 – Istituzione dei Servizi dipartimentali, pp. 2–7 e descrizione delle funzioni dei Servizi e dei Manager per la Qualità della Didattica, pp. 3–15
  - Tecnici - Premesse e motivazioni organizzative, pp. 1–2
  - Punto 1 - Istituzione funzioni e incarichi di supporto tecnico, pp. 2–12

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.3 – E.DIP.4.6

  File:[E.DIP4-02] DDD n. 256_2025 e 257_2025.pdf

- **Titolo**:[E.DIP4-03] DDD n. 295_2025 e 296_2025

  Descrizione:Atti formali di conferimento incarichi al personale dei Servizi dipartimentali (Qualità della Didattica; Ricerca e Rapporticon la Società; Rapporti con il Servizio Sanitario; Servizio Economico-Finanziario; Servizio Acquisti) e delle particolariprofessionalità di coordinamento (Manager per la Qualità della Didattica), a rafforzamento del supporto a didattica,ricerca, AQ e integrazione con le strutture sanitarie - Conferimento incarichi e funzioni al personale tecnico.

  Dettagli:
  - Amministrativi - Premesse e motivazioni organizzative, pp. 1–2
  - Punto 1 – Attribuzione incarichi amministrativi, pp. 2–8
  - Tecnici - Premesse e motivazioni organizzative, pp. 1–2
  - Punto 1 - Attribuzione funzioni e incarichi di supporto tecnico, pp. 2–11

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.3 – E.DIP.4.6

File:[E.DIP4-03] DDD n. 295_2025 e 296_2025.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo**:[E.DIP4-04] RRC Dipart

  Descrizione:Documento di autovalutazione che analizza la dotazione di personale docente e tecnico-amministrativo, le criticitàorganizzative, l'impatto dei carichi assistenziali e le esigenze di rafforzamento dei servizi di supporto e delle infrastrutture.

  Dettagli:
  - Sezioni su risorse umane e carichi di lavoro
  - Richiami alle criticità PTA e ai servizi di coordinamento
  - Azioni di miglioramento proposte

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.1 – E.DIP.4.3 – E.DIP.4.6

  File:[E.DIP4-04] RRC Dipart.pdf

- **Titolo**:[E.DIP4-05] PFormaz 24-26 PDTA

  Descrizione:Documento che definisce la programmazione delle attività formative per il personale tecnico-amministrativo, conparticolare riferimento a qualità, didattica, ricerca, contabilità, acquisti, gestione dei laboratori e processi amministrativicomplessi.

  Dettagli:
  - Ambiti Assicurazione della Qualità, Didattica, Ricerca, Bilancio e contabilità, Acquisti e contrattualistica, Informatica e digitale, pp. 2–6
  - Piano Formativo Operativo 2025, pp. 7–18

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.4

  File:[E.DIP4-05] PFormaz 24-26 PDTA.pdf

- **Titolo**:[E.DIP4-06] SMVP 2023

  Descrizione:Documento di Ateneo che disciplina la valutazione della performance organizzativa e individuale del personale tecnicoamministrativo,cui si raccordano i processi di supporto e miglioramento dei servizi.

  Dettagli:Sezioni su performance organizzativa e individuale del PTA, §§ 3–5Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.3 – E.DIP.4.4 – E.DIP.4.6

  File:[E.DIP4-06] SMVP 2023.pdf

- **Titolo**:[E.DIP4-07] Pagine istituzionali del Dipartimento di Medicina e Chirurgia (mc.unipr.it)

  Descrizione:Pagine web che descrivono strutture, laboratori, servizi e supporti alla didattica e alla ricerca, utilizzate come strumento di trasparenza e informazione.
  - Laboratori di ricerca e didattica Dipartimentali
  - Centri di Ateneo in cui è attivo il Dipartimento di Medicina e Chirurgia
  - Aule Dipartimento di Medicina e Chirurgia

  Dettagli:
  - Laboratori dipartimentali e SIMLAB
  - Centri di ricerca interdipartimentali
  - Gestione aule e spazi (Easy Room)

  Rilevanza per i sottopunti: E.DIP.4.5 – E.DIP.4.6



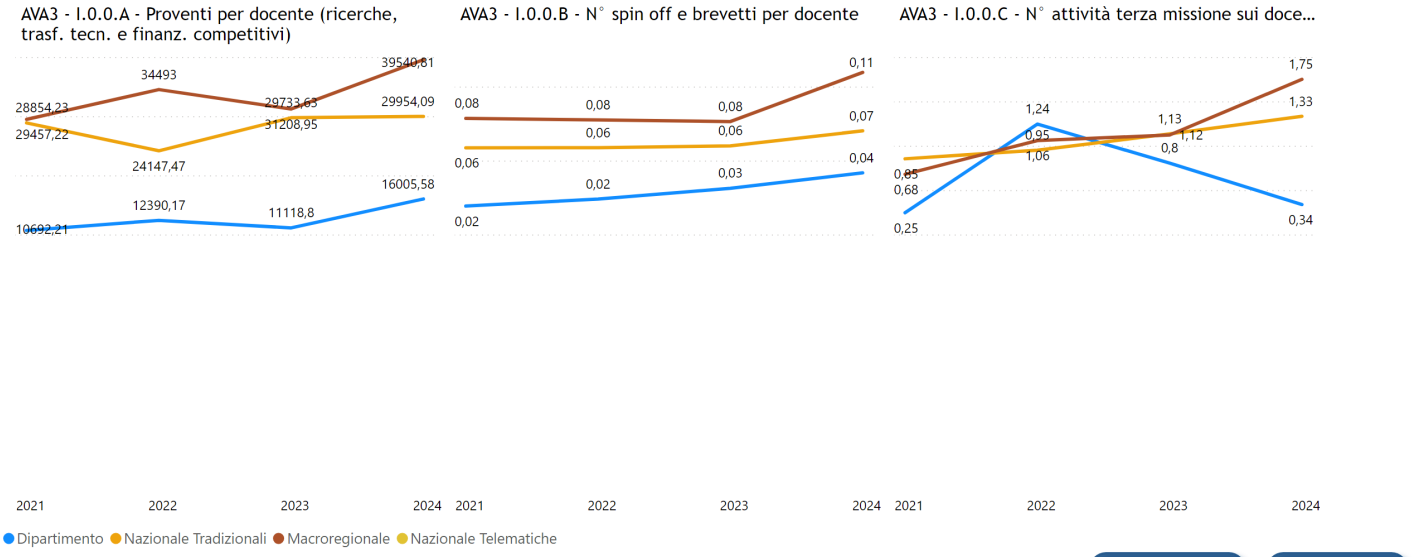
Andamento KPI Dipartimento

Riferimento

AVA3

Edizione 10/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari



Dettaglio | Riepilogo

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

Indicatori (eventuale commento):

La valutazione è data da andamenti positivi e confronti prevalentemente negativi.