



UNIVERSITÀ DI PARMA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE,
della VITA e della SOSTENIBILITÀ
AMBIENTALE**

**PIANO STRATEGICO
DIPARTIMENTALE**

2025 – 2027

INDICE

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE	2
1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO	5
2. IL SISTEMA DI GOVERNO	12
3. NOTA METODOLOGICA.....	17
4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO	25
5. SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA	26
6. LA MISSIONE RICERCA	27
Obiettivo strategico R1_SCVSA: Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva internazionale.	28
Obiettivo strategico R3_SCVSA: Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva nazionale.	33
Obiettivo strategico R4_SCVSA: Valorizzare la ricerca di base e migliorare la qualità della ricerca	36
7. LA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	38
Obiettivo strategico D1_SCVSA: Accrescere la dimensione internazionale della didattica di Dipartimento	40
Obiettivo strategico D2_SCVSA: Promuovere offerta formativa interdisciplinare, inclusiva, innovativa e internazionale	44
Obiettivo strategico D3_SCVSA: Riqualificare i servizi di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita.	48
8. LA MISSIONE SOCIETÀ'	52
Obiettivo strategico S1_SCVSA: Migliorare la qualità delle iniziative di Public Engagement proposte dal Dipartimento SCVSA	53
Obiettivo strategico S2_SCVSA: Contribuire in modo efficace ed efficiente alla realizzazione del percorso territoriale verso la neutralità climatica.....	56
Obiettivo strategico S5_SCVSA: – Migliorare la valorizzazione della ricerca e della promozione dell'innovazione.....	59
9. LA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE	63
Obiettivo strategico PPR1_SCVSA: Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale	64
Obiettivo strategico PPR2_SCVSA – Innovare e digitalizzare i processi per un'amministrazione moderna e adeguata ai tempi e alle esigenze degli utenti	66
Obiettivo strategico PPR3_SCVSA: Rafforzare le dotazioni edilizie ed infrastrutturali	70
Obiettivo strategico PPR4_SCVSA: Migliorare e sistematizzare l'attività di pianificazione, programmazione e controllo	73
Obiettivo strategico PPR5_SCVSA –Incrementare il reclutamento di docenti e ricercatori di alto profilo dall'estero e da altri Atenei italiani	75
Obiettivo strategico PPR6_SCVSA – Potenziare la professionalità del personale docente e tecnico amministrativo	78

Indice delle tabelle

TABELLA 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DIPARTIMENTO AL 31/12/23	6
TABELLA 2 - TIPOLOGIE RISORSE UMANE AL 31/12/23	6
TABELLA 3 – CONSISTENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO GIURIDICO AL 31/12/2023	7
TABELLA 4 - CONSISTENZA DEL PTA PER CATEGORIA	7
TABELLA 5 - RIPARTIZIONE DEL PTA PER AMBITI	7
TABELLA 6 – ELENCO SSD DEL PERSONALE DOCENTE DI DIPARTIMENTO AL 31/12/2023	8
TABELLA 7 – REGOLE DIPARTIMENTALI ATTINENTI AL PERSONAL	8
TABELLA 8 – DATI SULLA PROGRAMMAZIONE DIDATTICA A.A. 2023/2024	9
TABELLA 9 – ELENCO CORSI DI STUDIO INCARDINATI NEL DIPARTIMENTO A.A. 2024/2025	9
TABELLA 10 – DATI SULLA MOBILITÀ STUDENTESCA A.A. 23/24	9
TABELLA 11 – DATI SUL POST LAUREAM A.A. 23/24.	10
<i>TABELLA 12 – ELENCO CORSI DI DOTTORATO A.A. 24/25</i>	10
TABELLA 13 – DATI SUI RISULTATI DELLA RICERCA DIPARTIMENTALE	10
TABELLA 14 – DATI SUI RISULTATI DELLA TERZA MISSIONE DIPARTIMENTALE	11
TABELLA 15 – SISTEMA DI GOVERNO DEL DIPARTIMENTO	12
TABELLA 16 – COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO INTERNI AL DIPARTIMENTO	13
TABELLA 17 – RAPPRESENTAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO	15
TABELLA 18 – RAPPRESENTAZIONE DELLA STRUTTURA DEL SISTEMA DI AQ DEL DIPARTIMENTO	16
TABELLA 19 – ACRONIMI DI USO COMUNE E UTILIZZATI ALL'INTERNO DEL TESTO	18
TABELLA 20 – IL CICLO DELLA STRATEGIA DIPARTIMENTALE	20
TABELLA 21 – LE TEMPISTICHE DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	22
TABELLA 22 – SINTESI DELLE RISORSE ECONOMICHE DEL DIPARTIMENTO DEDICATE ALLA STRATEGIA	24
TABELLA 23 – SCHEDA DESCRITTIVA DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	25
TABELLA 24 – SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA	26
TABELLA 25 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE RICERCA	27
TABELLA 26 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	39
TABELLA 28 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE	63

Indice delle Figure

Documenti di riferimento per la stesura del Piano strategico dipartimentale (elenco esemplificativo e non necessariamente esaustivo):

- Piano strategico dipartimentale 2022-2024 e revisione dello stesso approvata nel 2023 e relativi monitoraggi (pubblicati nella sezione del sito dipartimentale dedicata alla pianificazione e programmazione, <https://scvsa.unipr.it/programmazioneestrategia>);
- [*Piano di Mandato 2024-2029*](#);
- [*PIAO 2024-2026 anno 2024*](#);
- Linee guida dei dottorati di ricerca: <https://www.unipr.it/sites/default/files/2023-11/Linee%20guida%20AQ%20dei%20dottorati%20di%20ricerca.pdf>
- Relazione annuale del Presidio di Qualità Dipartimentale: <https://scvsa.unipr.it/assicurazionequalita>
- Report annuali del Dipartimento elaborati dal PQD; <https://scvsa.unipr.it/assicurazionequalita>
- Documenti di riesame e/o di autovalutazione dei corsi di studio incardinati nel Dipartimento (SMA)
- Relazione Unica di Ateneo 2023 <https://www.unipr.it/relazione-unica-di-ateneo>
- Rapporto del nucleo di valutazione 2024
- Risultati VQR di Dipartimento, ultimi disponibili, elencati e discussi nel CdD del 25/1/2023 e ripresi nella seduta del 6/2/2024;
- Rapporto ANVUR di accreditamento: <https://www.anvur.it/wp-content/uploads/2019/12/Rapporto-ANVUR-AP-Parma.pdf> (pagine 17 e 18)
- Risultati di Terza Missione, descritti nei report annuali del PQD; <https://scvsa.unipr.it/assicurazionequalita>
- Risultati OPIS di corsi L, LM, LMCU come riportati nelle SMA;
- Risultati OPIS di corsi di dottorato (parziali);
- Indagini di gradimento su master e corsi di perfezionamento.
- Risultati AlmaLaurea;
- Carta dei servizi Dipartimentali: <https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/documenti.pl/Search?search=%7bcategoria%7d%20%3d%7e%20%2f%5eServizi%24%2fm&format=&sort=&si=&title=Servizi>
-
- Risultati di soddisfazione dell'utenza per servizi offerti direttamente dal Dipartimento; relazione annuale 2023 del PQD (seduta del CdD n.2 del 08/02/2024)
- Documenti di programmazione del Personale, delibere di Dipartimento del 11/04/2024 e del 10/05/2024;
- Elenco di accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati negli ultimi due anni (**da pubblicare nel sito web dipartimentale**);
- Piano strategico di Ateneo 2025-2030; <https://www.unipr.it/piano-strategico-delluniversita-di-parma>
- Programmazione triennale (PRO3) 2024 – 2026;
- PIAO 2025-2027 anno 2025.

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE

Il Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale si è formato nel 2017 con la missione e il difficile compito di unire e coordinare le attività di didattica, ricerca, terza missione delle tre principali aree della Biologia, della Chimica e della Geologia. La complessità del Dipartimento è anche evidenziata dalla presenza di 6 diverse sedi (Plesso di Bioscienze, di Chimica, di Scienze della Terra, Cascina Ambolana, sede di Biochimica e laboratori del Plesso Polifunzionale), ciascuno con le proprie peculiarità e i propri impianti; più recentemente la sede distaccata del progetto METROFOOD, seppur collocata in locali esterni al Dipartimento, si è aggiunta a quelle in cui si svolgono le attività di ricerca e terza missione.

Il Dipartimento fa propri gli intenti descritti nel Piano Strategico di Ateneo 2025-2031 e collabora in maniera propositiva alle priorità in esso riportate nelle azioni a beneficio della società, con l'impegno di essere accogliente e inclusivo, interdisciplinare, motore dell'innovazione, sempre più aperto al mondo, sostenibile e determinato a creare valore pubblico, offrendo le proprie competenze per il progresso economico e sociale in contesto locale, nazionale e internazionale.

Il Dipartimento riunisce attualmente (novembre 2024) 140 unità di personale docente e 63 unità di personale TA. Gestisce 6 Corsi di Laurea Triennale e 9 corsi di Laurea Magistrale, oltre a didattica di terzo livello con 2 corsi di Master di primo livello di cui uno interateneo, 1 Corso di Perfezionamento post-laurea e 5 corsi di Dottorato, di cui uno consorziato. Il numero di studenti è abbastanza stabile, ma denota una tendenza alla flessione, contestuale all'andamento generale delle università pubbliche; in questo scenario saranno importanti le sfide che aspettano tutta la docenza di integrazione e pieno sfruttamento degli strumenti informatici e telematici per venire incontro alle nuove esigenze di formazione. Il Dipartimento è fortemente impegnato anche sul versante della formazione degli insegnanti (corsi PF60) per le competenze di didattica nelle materie scientifiche dei nostri ambiti. Il numero di studenti di Dottorato è stato incrementato grazie all'impegno dei docenti nel reperimento dei fondi e alle politiche di incentivi legate al PNRR. Temi portanti che emergono da questo documento e dalle discussioni portate avanti sulle future prospettive sono **l'eccellenza e la sostenibilità**, sottolineando la necessità di mantenere quei comportamenti virtuosi e quella organizzazione che hanno fatto emergere il Dipartimento SCVSA come esempio a livello di Ateneo e nazionale, incentivando l'impegno di tutto il personale e garantendo assistenza della struttura alle iniziative di qualità.

Ricerca

In campo di ricerca e innovazione il Dipartimento SCVSA si è affermato come uno dei principali *asset* dell'Ateneo, come si deduce dal riconoscimento nazionale di essere Dipartimento di Eccellenza nella ricerca (unico in Ateneo nella prima tornata e riconfermato nell'attuale programma) e dalla valutazione eccezionalmente positiva da parte di ANVUR in conseguenza della visita del CEV nell'Aprile 2019, che risulta ancora fra le più alte ottenute dai Dipartimenti italiani.

Il primo progetto per i Dipartimenti di Eccellenza ha portato, mediante la costituzione del programma **COMP-HUB-Merging Chemical and Biological Complexity**, uno stimolo fortissimo alla collaborazione fra le varie aree, accelerando ancor di più il processo iniziato con la fondazione della struttura. Questo ha portato ad un consolidamento della qualità della ricerca dipartimentale, confermata nella valutazione VQR 2015-2019 nella quale sono stati ottenuti ottimi risultati, e soprattutto nella successiva valutazione dell'indice ISPD che è passato dal 98,5 della precedente valutazione a 99,5. Questo ha valso la possibilità di partecipare nuovamente alla selezione per i Dipartimenti di Eccellenza 2023-27. La stesura del progetto denominato: **"La sfida della complessità per lo sviluppo sostenibile: verso la Rigenerazione – COMP-R"** e la successiva approvazione hanno rappresentato un momento di ulteriore progresso in termini di capacità del Dipartimento. Versione approvata dal Consiglio

Dipartimento di cooperare verso un obiettivo comune e di elaborare linee strategiche a lungo termine che sono stati inseriti nell'aggiornamento del precedente e fanno parte integrante del presente Piano Strategico.

Gli ottimi risultati sopra menzionati riflettono la straordinaria dotazione di capitale umano, che continua ad essere rinnovato con una politica virtuosa di arruolamento, che ha inciso positivamente sulla capacità di darsi una organizzazione interna efficiente e all'avanguardia, capace di fornire soluzioni innovative e farsi promotore di progetti pilota che si integrino con gli obiettivi strategici dell'Ateneo e ne diano impulso costruttivo. L'esperienza della pandemia da SARS-CoV2 ha mostrato l'efficacia di questa organizzazione nel rispondere anche ad eventi inaspettati e nei quali si debbano mettere in opera in tempi rapidi soluzioni innovative. La vitalità e la capacità di iniziativa dei ricercatori del Dipartimento SCVSA si è anche manifestata nel massivo impegno nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ma ancor di più nella capacità di guardare al di là di questo con un'alta partecipazione ai progetti europei che garantiranno la sostenibilità della ricerca anche oltre l'orizzonte del PNRR. Ci si propone di far fruttare, dopo il periodo di realizzazione degli investimenti, le risorse messe in campo per il **progetto dei Dipartimenti di Eccellenza 2018-22, quelle che sono state acquisite nel nuovo progetto 2022-27 e quelle acquisite nei bandi legati al PNRR**, con il mantenimento e il miglioramento degli output dei prodotti della ricerca, in particolare le pubblicazioni scientifiche di qualità e la capacità di attrarre progetti su bandi competitivi. Questo è accompagnato dalla grande dedizione del personale TA che ha acquisito grande esperienza nell'attività di assistenza e di incentivazione per la stesura di progetti e il cui rafforzamento è parte integrante dell'agenda per i prossimi anni.

Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti

Nella didattica il Dipartimento ha operato con costante attenzione al miglioramento degli indicatori fondamentali, curando in maniera dettagliata i processi di assicurazione della qualità e creando nuove prospettive di sviluppo per il futuro anche con le iniziative legate al progetto European University alliance for sustainability: responsible GRowth, inclusive Education and ENvironment" (EU GREEN) per la collaborazione internazionale. Obiettivi strategici sono quelli di dare corpo e rendere solido il progetto relativo al nuovo **Corso di Laurea Magistrale in Functional and Sustainable Materials** e di incrementare la **didattica relativa alla sostenibilità ambientale, alla conservazione delle risorse naturali e alle tecnologie "green"**, promuovendo questi temi anche nell'Ateneo e presso la società civile. Il Laboratorio di ricerca interdisciplinare per l'educazione ambientale alla sostenibilità (CIREA) è parte integrante dell'attività formativa del Dipartimento e rappresenta, per l'ambito di competenza, un centro di eccellenza riconosciuto a livello nazionale. Grande impegno è stato messo in campo dai docenti per il miglioramento delle proprie competenze in campo di progettazione e realizzazione dei corsi, in armonia con le iniziative di Ateneo che hanno visto la numerosa partecipazione del personale docente.

Società

Allo stesso modo ci si propone di incentivare le attività di **terza missione e i rapporti con il territorio** sia per quanto riguarda la collaborazione con le imprese e gli enti pubblici, sia mediante le ricadute in termini di diffusione e valorizzazione del sapere scientifico e dei temi della sostenibilità; in entrambi i casi gli obiettivi verranno perseguiti anche attraverso una migliore strutturazione dei servizi del Dipartimento a supporto dei progetti e delle iniziative. In particolare, con il progetto COMP-R il Dipartimento si propone di mantenere una stretta connessione con il territorio parmense e gli enti locali che hanno intrapreso azioni decise nell'ambito della sostenibilità ambientale e delle azioni dell'agenda 2030.

In secondo luogo, il Dipartimento di fatto è per sua natura legato al tema della **sostenibilità ambientale** e quindi si propone di essere uno degli assi portanti dell'Ateneo per rispondere all'esigenza sempre più pressante della società e dell'intera comunità internazionale e soprattutto all'impegno verso le nuove generazioni per i grandi temi della **Transizione Ecologica** che sono stati portanti dell'ingente investimento

per la ripresa post-pandemia voluta dalle istituzioni europee. In linea con queste prospettive, il **progetto per i Dipartimenti di Eccellenza 2023-27 (COMP-R)** recentemente approvato si propone di affrontare i temi della sostenibilità con un approccio innovativo mirato non solo alla conservazione delle risorse esistenti, ma anche alla rigenerazione ambientale.

Persone, patrimonio e risorse

L'organizzazione trasparente, la condivisione delle informazioni, la raccolta di dati e proposte mediante servizi interni (in particolare il portale SCVSA Servizi) sono caratteristiche del Dipartimento dal suo nascere; per questo i processi di digitalizzazione sono in stato avanzato e il Dipartimento si trova perfettamente in linea con le politiche di Ateneo alle quali può dare un apporto costruttivo mediante il proprio personale.

L'organizzazione interna del Dipartimento fruisce dell'impegno di diverse commissioni (Didattica, Ricerca, Mobilità Internazionale, Public Engagement, Sicurezza e Ambiente, Presidio di Qualità Dipartimentale, Commissione Tecnica e Steering Committee del laboratorio COMP-HUB e ora del nuovo progetto COMP-R) che contribuiscono a definire e a proporre le politiche di Dipartimento nei relativi campi e che ringrazio sentitamente per aver contribuito fattivamente per la stesura del presente Piano Strategico. Il Piano strategico è stato quindi elaborato in maniera collegiale e con quello **spirito di condivisione** che ha caratterizzato gran parte delle azioni del Dipartimento fin dal suo nascere, facendo riferimento agli assi portanti del Piano Strategico di Ateneo e calandoli nelle specifiche attività ed esigenze del Dipartimento SCVSA.

In particolare, il tema della **sostenibilità** sopra richiamato è anche adottato con una accezione di tipo organizzativo: ci si propone di mantenere lo sviluppo del Dipartimento commisurato alle risorse disponibili, programmando una crescita responsabile che tenga conto non soltanto dei numeri, ma anche della qualità dei servizi erogati, cercando di migliorare di pari passo entrambi, ma senza compiere salti che pregiudicherebbero la capacità di gestione e la qualità.

Il presente documento si sviluppa quindi coerentemente con il documento di Programmazione sessennale 2025-2030 dell'Università di Parma, e contribuisce ad individuare le azioni previste nel PIAO; è inoltre in linea con il progetto di programmazione triennale 2024-2026 di Ateneo, come previsto dal D.M. 773 del 10/06/2024, ai sensi dell'art. 1-ter del D.L. 31 gennaio 2005, n.7 convertito dalla Legge 31 marzo 2005, n. 43, e in coerenza con le "Linee generali d'indirizzo della programmazione triennale delle Università 2024-2026 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati" previste nel succitato DM 773.

Il Direttore
Prof. Roberto Corradini

1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO

In questo capitolo si intende illustrare il dipartimento mediante una scheda anagrafica e mediante la rappresentazione numerica del contesto di riferimento; la missione, la visione e le prospettive culturali del Dipartimento, che non sono deducibili dai meri numeri sotto riportati, sono visibili al link:

<https://scvsa.unipr.it/storiaemissione>

Scheda anagrafica del Dipartimento e struttura organizzativa al 31/12/2023

Denominazione	Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
Indirizzo	Parco Area delle Scienze 11/a
Recapiti	<p>E-mail dip.scvsa@unipr.it</p> <p>PEC DipScienzeCVSA@pec.unipr.it</p> <p>Protocollo protocollodipsienzecvsa@unipr.it</p> <p>Plesso di Biochimica e Biologia Molecolare - Pad. 04 Parco Area delle Scienze 23/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p> <p>Plesso di Bioscienze - Pad. 02 Parco Area delle Scienze 11/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p> <p>Cascina Ambolana "Prof. Antonio Moroni" - Pad. 14 Parco Area delle Scienze 33/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p> <p>Plesso di Chimica - Pad. 01 Parco Area delle Scienze 17/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p> <p>Plesso di Scienze della Terra - Pad. 07 Parco Area delle Scienze 157/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p> <p>Podere La Grande Parco Area delle Scienze 175/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p> <p>Plesso Polifunzionale - Pad. 23 Parco Area delle Scienze 59/A (Campus Scienze e Tecnologie) - 43124 Parma</p>
Sito web	<p>Dipartimento: https://scvsa.unipr.it/</p> <p>Programma Dipartimenti di Eccellenza: eccellenzascvsa.unipr.it</p> <p>Portale servizi interni: https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/home.pl</p> <p>Laboratorio CIREA: https://scvsa.unipr.it/cirea</p>
Direttore	Prof. Roberto Corradini
Vicedirettore	Prof. Fulvio Celico

Responsabile amministrativo	Dr. Michele Ramigni	
Regolamento di dipartimento	https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/documenti.pl/Show?_id=m1a7	
Coordinatore del Laboratorio CIREA	Dr.ssa Antonella Bachiorri	
Responsabile Tecnico Gestionale	Dr. Leonardo Bocchi	
Portatori di interesse (Stakeholders)	<p>Elenco dei principali portatori d'interesse in macro-gruppi I portatori di interesse, interni ed esterni, nel PSA sono raggruppati in 7 macro-gruppi:</p> <p>1-studentesse e studenti, 2-famiglie, 3-risorse umane, 4-comunità locale, 5-comunità scientifica, 6-fornitori e fornitrici, 7-media e mondo dell'informazione</p>	
Principali Accordi di collaborazione attivi con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento	Didattica	n.13
	Ricerca/ TM/impatto sociale	n.36
	DID+RIC+TM	n. 49
	Di cui con partner internazionali:	10
	Modalità/periodicità monitoraggio:	annuale attraverso la scheda monitoraggio dipartimentale
	Elenco accordi (link)	
Riconoscimenti	Dipartimento di Eccellenza	2018-2022 2023-2027

Tabella 1 - Scheda anagrafica Dipartimento al 31/12/23

RISORSE UMANE

La presente sezione fotografa (mediante tabelle) lo stato delle risorse umane (componente docente e PTA) al 31/12/2023. Viene fornita una rappresentazione per genere e per qualifica. In fase di monitoraggio annuale sarà data evidenza delle variazioni rispetto al dato iniziale di contesto.

<https://scvsa.unipr.it/personale>

	Totale
PERSONALE DOCENTE	141
DOTTORANDI	87
ASSEGNISTI	35
PTA	59

Tabella 2 - Tipologie risorse umane al 31/12/23

RUOLO PERSONALE DOCENTE	Totale
--------------------------------	---------------

Docente di Prima fascia	31
Docente di Seconda fascia	72
Ricercatore universitario	8
Ricercatore a t.d. tipo a)	15
Ricercatore a t.d. tipo b)	11
Ricercatore a t.d. in Tenure Track	4
TOTALE	141

Tabella 3 – Consistenza del personale docente per ruolo giuridico al 31/12/2023

CATEGORIA	Ambito		Totale
	Amm.vo	Tecnico	
EP	2	3	5
D	3	25*	28
C	10	14	25
B	0	2	2
Note*	Il numero dei tecnici in ambito tecnico non comprende un'unità di personale che attualmente è in servizio presso EFSA in modalità "Fuori ruolo"		

Tabella 4 - Consistenza del PTA per categoria

Ripartizione PTA per ambito*	AMMINISTRAZIONE	DIDATTICA	RICERCA	TERZA MISSIONE	Altro
Amministrativo	4,25	6,25	2,25	2,25	
Tecnico	0	9,5	12,5	9	13**

*in FTE= Full time equivalent (tempo pieno= 1, part time 50% = 0,5) - es. personale a t.p. 100% didattica è indicato come 1 nella colonna Didattica, se un'unità lavorativa supporta i docenti al 50% per attività di ricerca e al 50% per terza missione è conteggiato 0,5 Ricerca e 0,5 TM.

** Nell'ambito delle attività sotto la voce 'altro' sono inclusi i servizi tecnici generali di mantenimento delle strutture e a supporto alle esigenze di mantenimento delle attività quotidiane del Dipartimento.

Tabella 5 - Ripartizione del PTA per Ambiti

Settori Scientifico Disciplinari (SSD) del personale docente afferente al Dipartimento	
Area	Settori (n. docenti)
03 – Scienze chimiche 54	CHIM/01 (10), CHIM/02 (8), CHIM/03 (15), CHIM/04 (6), CHIM/06 (11), CHIM/07 (3), CHIM/12 (1)
04 – Scienze della Terra 26	GEO/01 (3), GEO/02 (4), GEO/03 (3), GEO/04 (2), GEO/05 (3), GEO/06 (2), GEO/07 (4), GEO/08 (3), GEO/10 (1), GEO/11 (1)
05 – Scienze biologiche 54	BIO/01 (1), BIO/03 (3), BIO/04 (1), BIO/05 (6), BIO/06 (2), BIO/07 (9), BIO/08 (1), BIO/09 (4), BIO/10 (3), BIO/11 (7), BIO/12 (1), BIO/13 (6), BIO/15 (1), BIO/18 (5), BIO/19 (4)

06 – Scienze mediche 1	MED/42 (1)
07 – Scienze agrarie e veterinarie 4	AGR/01 (1), AGR/07 (2), VET/02 (1)
08 – Ingegneria civile e Architettura 1	ICAR/07 (1)
13 – Scienze economiche e statistiche 1	SECS-S/04 (1)

Tabella 6 – Elenco SSD del personale docente di Dipartimento al 31/12/2023

Regolamenti/linee guida personale afferente	<ul style="list-style-type: none"> • Criteri distribuzione delle risorse personale (vedi punto 3) • Sistema di sviluppo e qualificazione del personale (in fase definizione) • Sistemi interni di valorizzazione delle risorse: premialità da Dipartimento di Eccellenza. • Regolamento per l'accesso e l'utilizzo dei locali del Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale da parte di personale esterno https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/documenti.pl/ShowFile?id=2nsa&field=file&key=ZHL-ETX6XuTH2gHI1cFOuQQVmojMojtzoXEDbMhsYGeM&t=1739 • Linee guida per l'assegnazione degli spazi dipartimentali https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/documenti.pl/ShowFile?id=eqxl&field=file&key=b61OMWyyv_9YeR0FhN5ny4mTZHjGmMAFR9wA-G01is&t=8588 • Regolamento per l'utilizzo delle attrezzature acquisite mediante il finanziamento "Dipartimento di eccellenza 2017" • Regolamento delle modalità di ripartizione di proventi di attività commerciali https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/documenti.pl/ShowFile?id=jnzt&field=file&key=JW-ja4O2DAMGFJT-XI-Wxso5iTiAB0N3kaZfUKqnOik&t=8815
--	---

Tabella 7 – Regole dipartimentali attinenti al personale

DIDATTICA

CORSI DI STUDIO (link pag. sito web dip.to per dettaglio)	N° corsi	N° Studenti iscritti	N. Tutor
Corsi di laurea triennale	6	1729	Generici 8 Didattica integrativa 56
di cui corsi laurea orientamento professionale	0	0	0
Corsi di laurea magistrale	8	852	Generici 7 Didattica integrativa 16
Corsi di laurea magistrale ciclo unico	0	0	0
Corsi a doppia titolazione	2	104	Generici 2 Didattica integrativa 5

Tabella 8 – Dati sulla programmazione didattica a.a. 2023/2024

Elencare i corsi di studio incardinati nel Dipartimento, specificando il tipo corso (L, LM, LMCU)

Corsi di studio	Tipo corso
Biologia	L
Biotechnologie	L
Chimica	L
Scienza dei materiali	L
Scienze della natura e dell'ambiente	L
Scienze Geologiche	L
Biotechnologie genomiche, molecolari e industriali	LM
Chimica	LM
Chimica Industriale	LM
Ecologia, etologia per la conservazione della natura	LM
Functional and sustainable materials	LM
Scienze biomediche traslazionali	LM
Scienze Biomolecolari, genomiche e cellulari	LM
Scienze e tecnologie per l'ambiente e le risorse	LM
Scienze geologiche applicate alla sostenibilità ambientale	LM

Tabella 9 – Elenco corsi di studio incardinati nel Dipartimento a.a. 2024/2025

Mobilità studentesca	n. studenti
Mobilità in uscita Erasmus + a fini di studio (SMS)	18
Mobilità in uscita Erasmus + a fini tirocinio (SMT)	50
Mobilità in Entrata - Erasmus+	8 SMS + 1 SMT
Mobilità Overworld – Flussi in uscita	18
Mobilità Overworld – Flussi in entrata	1

Tabella 10 – Dati sulla mobilità studentesca a.a. 23/24

CORSI DI STUDIO POST LAUREAM (link pag. sito web dip.to per dettaglio)	N° corsi/scuole	Studenti iscritti
Corsi di dottorato di ricerca	5*	139*
Scuole di specializzazione	0	0
Master di primo livello	2	27
Master di secondo livello	0	0
Corsi perfezionamento	1	18

Tabella 11 – Dati sul post lauream a.a. 23/24. * fino al 2023 il Dipartimento SCVSA ha gestito il Dottorato in Scienze dei Materiali che dal 2024 è passato in gestione al Dipartimento SMFI.

Corsi di dottorato di ricerca incardinati nel dipartimento e le scuole dottorali di afferenza

DOTTORATI DI RICERCA			
Dottorato	Cicli attivi	Pagina web	Numero iscritti
BIOTECNOLOGIE E BIOSCIENZE	38-39-40	https://scvsa.unipr.it/node/1604	22
MICROBIOTA AND HEALTH	40	https://scvsa.unipr.it/dottorato_microbiota_and_health	5
SCIENZE CHIMICHE	38-39-40	https://scvsa.unipr.it/dottorato_scienze_chimiche	33
SCIENZE DELLA TERRA	38-39-40	https://scvsa.unipr.it/node/2111	16
BIOLOGIA EVOLUZIONISTICA E ECOLOGIA	In convenzione con l'Università degli Studi di Ferrara e l'Università degli Studi di Firenze (Sede amministrativa Firenze)	https://scvsa.unipr.it/dottorato_bee	

Tabella 12 – Elenco corsi di dottorato a.a. 24/25

RICERCA (al 31/12/2023)

Pubblicazioni anno 2023	<ul style="list-style-type: none"> • 321 articoli, • 6 capitoli di libro, • 1 libro. 	
Ricerca competitiva (https://scvsa.unipr.it/progetti-di-ricerca)	Totale progetti attivi 31/12/2023	100
	progetti locali	21
	progetti regionali	1
	progetti ministeriali	31
	europei	5
	fondazioni	7
	PNRR	32
	altro	3

Tabella 13 – Dati sui risultati della ricerca dipartimentale



TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE (al 31/12/2023)

Ricerca commissionata	<i>contratti attivi al 31/12/2023</i>	<i>22</i>
	<i>Altro (es. prestazioni a tariffario 2023)</i>	<i>14</i>
eventi/seminari organizzati	<i>Banca dati Piattaforma SCVSA, IRIS-RM, Report annuale PE e Formazione Continua del Dip.to SCVSA</i> <i>link</i>	<i>210 di cui 27 di formazione continua</i>
Spin – off	<i>Il Dipartimento ospita uno spin-off patrocinato (Genprobio)</i>	<i>1</i>
Brevetti	<i>Domande di brevetto</i>	<i>2</i>

Tabella 14 – Dati sui risultati della terza missione dipartimentale

2. IL SISTEMA DI GOVERNO

Sistema di Governo del Dipartimento		
<i>Direzione, vicedirezione, Consiglio di Dipartimento. giunta, delegati etc. Link a pagine sito di Ateneo</i>		
Organi di Governo	Deleghe del Direttore del Dipartimento	Altro
Direzione	Delegata per Orientamento in uscita e raccordo con il mondo del lavoro	Responsabile Scientifico del Dipartimento di Eccellenza
Vice-Direzione	Delegato per la Didattica	Steering Committee Dipartimento di Eccellenza
Consiglio di Dipartimento	Delegato per Studenti con disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) o appartenenti a fasce deboli	Comitato tecnico del Dipartimento di Eccellenza
Giunta di Dipartimento	Delegato per la Qualità della Ricerca e Terza Missione	External Advisory Board del Dipartimento di Eccellenza
Responsabile Amministrativo-Gestionale	Delegata per i Rapporti con le imprese	Working Group del Dipartimento di Eccellenza
UO Amministrazione	Delegato per Sistemi informativi per la comunicazione e i servizi interni	Coordinatore del Laboratorio CIREA
Unità Dipartimentali	Delegata per Orientamento in ingresso e promozione e diffusione della cultura scientifica	Responsabile Tecnico-Gestionale
	Referente del Direttore per la Sicurezza e la salute negli ambienti di lavoro	

Tabella 15 – Sistema di Governo del Dipartimento

Per il rapporto fra la struttura del Dipartimento di Eccellenza e la governance di Dipartimento si fa riferimento alla seguente figura dal progetto approvato:

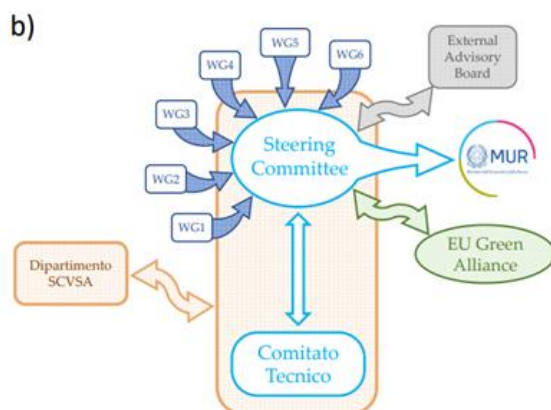


Figura 1. Schema di gestione e rapporto con gli organi di Dipartimento per il progetto COMP-R

Versione approvata dal Consiglio

Commissioni e gruppi di lavoro	
Commissione/gruppo di lavoro	link o, in assenza, breve descrizione dei compiti assegnati
Commissione Didattica	https://scvsa.unipr.it/commissione-didattica-di-dipartimento
Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS)	https://scvsa.unipr.it/commissione-paritetica-docenti-studenti-cpds
Commissione Ricerca	https://scvsa.unipr.it/commissione-ricerca
Commissione Mobilità Internazionale	https://scvsa.unipr.it/commissione-mobilita-internazionale
Commissione Sicurezza e Ambiente	https://scvsa.unipr.it/commissione-sicurezza-e-ambiente
Commissione Public Engagement	https://scvsa.unipr.it/commissione-public-engagement
Presidio di Qualità Dipartimentale (PQD)	https://scvsa-servizi.campusnet.unipr.it/do/organi.pl/Show?id=Oppv
Steering Committee del progetto per i Dipartimenti di Eccellenza	https://www.eccellenzascvsa.unipr.it/
Commissione Tecnica del progetto per i Dipartimenti di Eccellenza	https://www.eccellenzascvsa.unipr.it/

Tabella 16 – Commissioni e gruppi di lavoro interni al Dipartimento

Struttura organizzativa	
Direttore	Ruolo esecutivo secondo le prerogative definite dai regolamenti di Ateneo e dal regolamento di Dipartimento
Consiglio di Dipartimento	Organo decisionale: ruolo e prerogative definite dai regolamenti di Ateneo e dal regolamento di Dipartimento
Giunta di Dipartimento	Organo consultivo secondo le prerogative definite dal regolamento di Dipartimento
Unità	Gruppi strutturati di docenti accomunati da interessi scientifici e culturali, con ruolo di gestione delle esigenze del personale e degli spazi ad essi attribuiti. I Coordinatori di Unità partecipano alla Giunta. Sono presenti le seguenti unità: <ol style="list-style-type: none"> 1- Biologia Evolutiva e Funzionale 2- Biotecnologie, Ecologia, Sostenibilità 3- Chimica Analitica, dei Beni Culturali, Inorganica e Cristallografia 4- Chimica Organica, Fisica e Industriale Scienze Biomolecolari, Genomiche e Biocomputazionali 5- Unità di Scienze della Terra
Commissioni di Dipartimento	Vedi Tabella 16. Le commissioni hanno ruolo di istruzione e proposta delle delibere del Consiglio e svolgono funzione di raccordo con le strutture corrispondenti di Ateneo
Presidio di Qualità Dipartimentale	Organismo operativo e di raccordo fra Dipartimento e Presidio della Qualità di Ateneo. Il compito primario è di rendere operativi i percorsi per l'Assicurazione della Qualità a livello di Dipartimento

Delegati/referenti del Direttore	Vedi Tabella 15. I Delegati e il referente per la Sicurezza coadiuvano il Direttore nella gestione del Dipartimento e sono invitati come uditori nelle sedute della Giunta.
Coordinatore del Laboratorio CIREA	<p>Fornisce in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la promozione e la gestione di attività di ricerca sulle tematiche proprie dell'educazione ambientale e alla sostenibilità; • l'organizzazione e gestione delle attività del laboratorio CIREA, coordinando il personale che vi opera. • la promozione e la gestione di partnership con soggetti/istituzioni di diversa tipologia che operano a livello locale, nazionale e internazionale, mantenendo inoltre il ruolo del CIREA quale Centro di Educazione alla Sostenibilità (CEAS) accreditato come Centro <i>Tematico del Sistema Regionale</i> dell'Emilia-Romagna (<i>specializzazione: Ricerca in Educazione alla Sostenibilità</i>).
Responsabile Amministrativo Gestionale	<p>Fornisce un servizio di governo amministrativo specialistico e di forte coordinamento in tutte le attività amministrative e gestionali tipiche dipartimentali.</p> <p>In particolare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • presidia e coordina le attività istituzionali di didattica, incluso il rapporto con gli studenti, ricerca e terza missione incluso tutto il complesso sistema degli approvvigionamenti e gestione del magazzino prodotti del Dipartimento nell'ottica di assicurazione della qualità; • coordina e gestisce il complesso delle attività amministrative e contabili, organizzative e gestionali; • gestisce le emergenze in relazione alle attività presidiate nel Dipartimento; <p>opera in raccordo con l'Area personale, con l'Area Economico finanziaria, con l'Area acquisti, con l'Area della Ricerca e con l'Area della didattica anche tramite interazione con specifici servizi o uffici predisposti al caso.</p>
U.O. Amministrazione Dipartimentale Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale	<p>Le attività amministrative si svolgono nell'ottica di fornire un supporto al personale docente, ricercatore e studentesco nei seguenti ambiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • acquisti di beni e/o servizi; • gestione dell'inventario • gestione e rendicontazione finanziaria dei progetti • contrattualistica • presentazione proposte progettuali a call o bandi nazionali e internazionali

	<ul style="list-style-type: none"> • reclutamento personale non strutturato (assegnisti, borsisti, dottorandi, prestatori d'opera) • creazione e mantenimento siti web • archiviazione documentale • verbalizzazioni e istruttorie di atti e provvedimenti • orari delle lezioni e calendari appelli • attività di front office per informazioni e prima gestione richieste studenti <p>comunicazione e divulgazione</p>
Servizi Amministrativi	<p>Vedi Figura 2. I servizi amministrativi sono organizzati in:</p> <p>Servizio per la ricerca e terza missione</p> <p>Servizio per l'assicurazione della qualità nella didattica</p> <p>Ufficio acquisti e approvvigionamenti</p> <p>Ufficio compensi</p>
Responsabile Tecnico Gestionale	<p>Svolge ruolo di coordinamento dei servizi tecnici dei vari plessi, con l'obiettivo di rendere più efficienti e armonizzare i servizi tecnici e rispondere al meglio alle esigenze degli utenti. Cura la mappatura dei servizi e il suo aggiornamento. Si avvale di figure di riferimento (coordinatori/referenti) per i tre plessi principali: Bioscienze, Chimica e Scienze della Terra.</p>
Servizi tecnici	<p>Vedi schema in figura 3</p>

Tabella 17 – Rappresentazione della struttura organizzativa del Dipartimento

STRUTTURA AMMINISTRATIVA DIPARTIMENTO S.C.V.S.A.

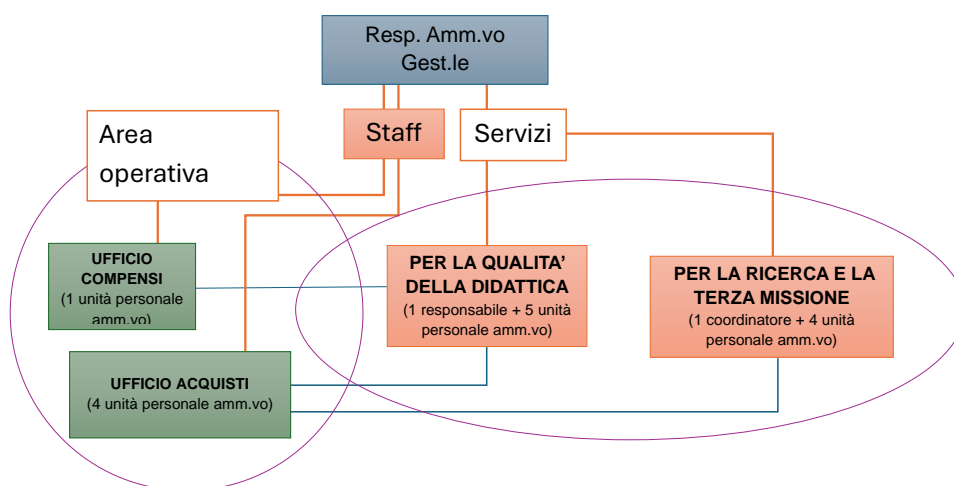


Figura 2. Schema di gestione dell'Amministrazione del Dipartimento SCVSA

STRUTTURA ORGANIZZATIVA SERVIZI TECNICI-DIPARTIMENTO S.C.V.S.A.

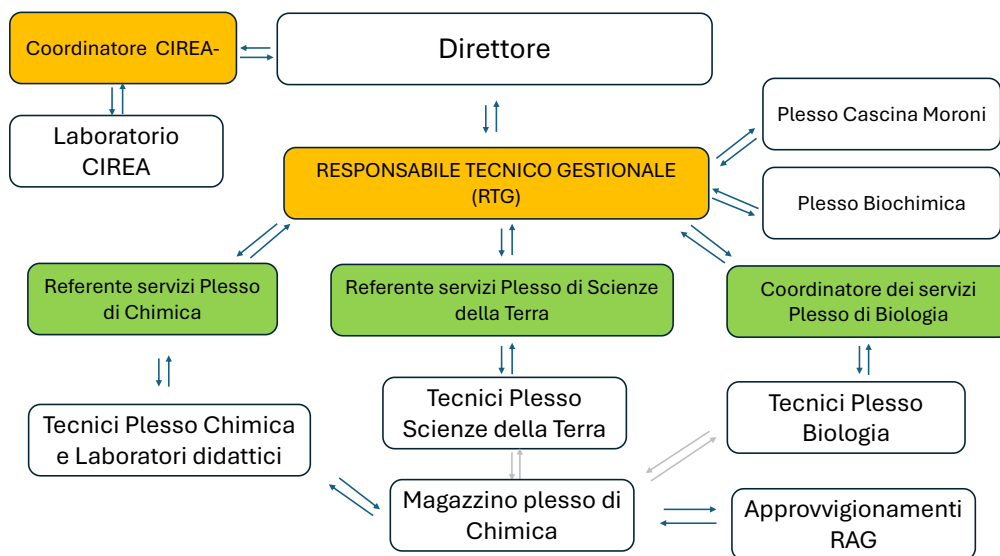


Figura 3. Schema di gestione dei servizi tecnici del Dipartimento SCVSA

Il Sistema di AQ	
Qualità della didattica	https://scvsa.unipr.it/didattica/qualita-della-didattica
Qualità dei corsi di dottorato	Parzialmente indicato alla pagina: Dottorati di Ricerca In fase di sviluppo, le informazioni attuali sono disponibili ai siti dei vari dottorati: Dipartimento di Scienze Chimiche, della Vita e della Sostenibilità Ambientale
Qualità della Ricerca	https://scvsa.unipr.it/ricerca/qualita-della-ricerca
Qualità della TM	https://scvsa.unipr.it/ricerca/qualita-della-ricerca

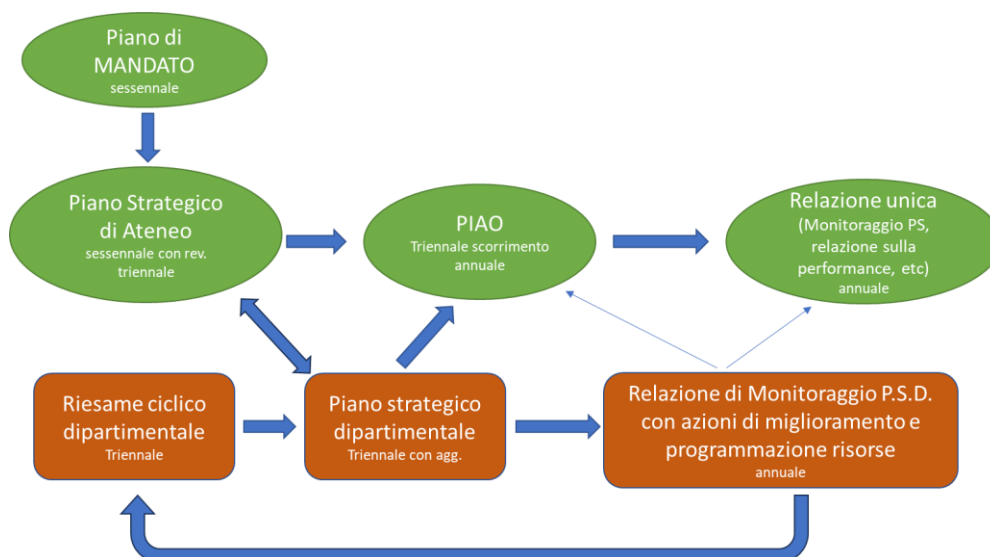
Tabella 18 – Rappresentazione della struttura del Sistema di AQ del Dipartimento

3. NOTA METODOLOGICA

Il PSD recepisce la **logica PDCA** (Plan-Do-Check-Act), evidenziando una maggiore integrazione e coerenza sistemica tra le politiche, strategie e obiettivi operativi attraverso un'organizzazione funzionale alla propria strategia sulla qualità e una maggiore attenzione alle risorse disponibili. Si evidenzia, quindi, una maggiore attenzione al ciclo di pianificazione e programmazione dipartimentale e in particolare al legame funzionale tra strategia (obiettivi strategici), gestione operativa (azioni e obiettivi operativi) e risorse necessarie per la loro realizzazione (risorse umane, finanziarie, strutture, attrezzature, tecnologie, Know-how).

È sempre più evidente il legame e la coerenza tra ciclo di pianificazione e programmazione di Ateneo (Piano mandato, PSA, PIAO, Relazione unica) e ciclo di pianificazione e programmazione del Dipartimento (PSD, AQ, azioni operative e obiettivi operativi dipartimentali recepiti nel PIAO, Scheda monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati), nonché l'integrazione con la programmazione di Ateneo PRO3.

Il piano strategico dipartimentale avrà una durata triennale. Ogni anno, in una fase di riesame, saranno monitorati i risultati mediante la misurazione degli indicatori strategici e l'analisi delle azioni svolte. Le eventuali azioni di miglioramento, per risolvere eventuali criticità o per rispondere all'evoluzione del contesto di riferimento, saranno esplicitate nella Relazione di monitoraggio annuale.



Elenco degli Acronimi utilizzati

Personalizzare in funzione dell'utilizzo degli acronimi nel documento

AQ	Assicurazione della Qualità
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CdA	Consiglio di Amministrazione
CdD	Consiglio di Dipartimento
CEL	Collaboratore Esperto Linguistico
CPPQ	Commissione Pianificazione, Performance e Qualità
KETs	Key and Enabling Technologies
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PQA	Presidio di Qualità di Ateneo
PQD	Presidio della Qualità di Dipartimento
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
p.o.	Punto organico
PO	Professore ordinario
PSA	Piano Strategico di Ateneo
PSD	Piano Strategico di Dipartimento
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RAG	Responsabile amministrativo gestionale del Dipartimento
R.P.C.T./RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RTD- RTT	Ricercatore a Tempo Determinato - Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track
S.A.	Senato Accademico
SDGs	<i>Sustainable Development Goals</i>
S.S.D.	Settore Scientifico Disciplinare
STEM	Science, Technology, Engineering and Mathematics
U.O.	Unità Organizzativa

Tabella 19 – Acronimi di uso comune e utilizzati all'interno del testo



Obiettivi SDG

Obiettivi PNRR

Figura 4-Simboli relativi agli obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) e PNRR

IL CICLO DELLA STRATEGIA DIPARTIMENTALE

	Documenti di riferimento	Durata Periodicità	Competenza	Contenuto
PLAN	Piano strategico dipartimentale (PSD)	Triennale con eventuali aggiornamenti	<ul style="list-style-type: none"> • Giunta (pianificazione) • Commissione Ricerca Dipartimentale (condivisione) • Commissione Didattica Dipartimentale (condivisione) • Commissione Sicurezza e ambiente Dipartimentale (condivisione) • Commissione Mobilità Internazionale (condivisione) • Commissione per i Public Engagement Dipartimentale (Condivisione) • PQD (condivisione, pianificazione obiettivi di AQ, definizione processi per attuazione PSD) • Coordinatore Scientifico Dipartimenti di Eccellenza (condivisione) • CdD (approvazione) • CPPQ (valutazione coerenza con PSA) • S.A. (delibera /presa d'atto coerenza con PSA) • CdA (delibera coerenza con PSA) 	<ul style="list-style-type: none"> • Obiettivi strategici dipartimentali • Azioni strategico - operative • Risorse • Obiettivi di AQ
DO	Piano Strategico Dipartimentale, Obiettivi di AQ, PIAO	Annuali/pluriennali	<ul style="list-style-type: none"> • P. docente (gestione) • PTA (operatività) • Direttore di Dip.to (assegnazione obiettivi operativi e organizzazione) • Responsabile Scientifico Dipartimento di Eccellenza (azioni specifiche del Piano) • CdA (approvazione PIAO) 	Attività operative per realizzare gli obiettivi strategici, inclusi gli obiettivi operativi di performance del PTA
CHECK	Relazione annuale del PQD	Annuale	<ul style="list-style-type: none"> • PQD (predisposizione) • CdD (approvazione) • Altre commissioni/gdl e referenti dipartimentali 	Risultati degli obiettivi annuali di AQ del Dipartimento
	Relazione monitoraggio Piano strategico dipartimentale	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	<ul style="list-style-type: none"> • Commissione/Gruppo/Direttore o suoi delegati (monitoraggio) • CdD/Giunta, • CPPQ (modello + avvio fase) 	Monitoraggio obiettivi e degli indicatori strategici e delle azioni

			• Commissioni/gdl/referenti dipartimentali	strategico-operative collegate, incluso il monitoraggio delle risorse
	Relazione unica di Ateneo	Annuale (entro il 31 maggio di ogni anno)	Team PIAO, CPPQ, CdA (approvazione) NdV (validazione)	Rendicontazione dei risultati generali di Ateneo inclusa la performance dipartimentale
ACT	Relazione Monitoraggio Piano strategico dipartimentale Relazione annuale del PQD	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	• Direttore/Giunta (predisposizione) • CdD (approvazione) • PQD • CPPQ • Commissioni/gdl/referenti dipartimentali	Azioni correttive e migliorative Aggiornamento risorse
	Relazione Monitoraggio Piano strategico dipartimentale, Relazione annuale del PQD	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	• PQD (responsabilità organizzativa) • CdD/Giunta • Commissioni/gdl/referenti dipartimentali	Riesame Dipartimentale Azioni correttive e migliorative Aggiornamento risorse Redazione compendio attività di Riesame

Tabella 20 – Il Ciclo della strategia dipartimentale

Nella fase di pianificazione (**Plan**) si definiscono le linee di sviluppo del Dipartimento e le strategie per il loro conseguimento nel medio-lungo termine. Tali strategie contribuiscono da un lato alla realizzazione della strategia di Ateneo (*Piano Strategico di Ateneo 2025-2030*), dall'altro contribuiscono alla realizzazione della specifica missione dipartimentale, alla luce delle peculiarità delle discipline che ne costituiscono le fondamenta. Il raggiungimento della strategia dipartimentale (obiettivi strategici) è misurato attraverso indicatori strategici.

La realizzazione della strategia dipartimentale (**Do**) avviene grazie all'azione sinergica della componente docente e PTA, attraverso azioni strategico-operative, la cui efficacia è misurata dagli indicatori strategici, e attraverso obiettivi di performance. Questi ultimi vengono assegnati annualmente a tutto il PTA in sede di approvazione del PIAO. Il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali, funzionale alla creazione di valore pubblico, viene monitorato annualmente attraverso una relazione/scheda monitoraggio, in cui si dà evidenza delle azioni e obiettivi operativi del dipartimento (**CHECK**).

Dal monitoraggio dei risultati raggiunti discendono proposte di azioni correttive, aggiuntive e migliorative (**ACT**) che verranno prese in esame anche ai fini della definizione degli obiettivi di performance del PTA nel PIAO dell'annualità successiva.

TEMPISTICHE DEL PIANO STRATEGICO 2025-2027 DEL DIPARTIMENTO

Il piano strategico dipartimentale ha durata triennale con aggiornamento annuale delle azioni di miglioramento (per le strategie critiche o che necessitano di modifiche per adeguamento al contesto di riferimento) nell'ambito di una Relazione di monitoraggio annuale.

Di seguito si riportano le tempistiche del ciclo di pianificazione del Dipartimento (in colore marrone), integrato con il ciclo di Ateneo di pianificazione e programmazione (in colore verde).

2024

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Piano di mandato 2024-2029												
Piano strategico di Ateneo 2025-2030												
Piano strategico dipartimentale 2025-2027												
PIAO 2025-2027												
Budget 2025-2027												
Relazione unica di Ateneo 2023												
Relazione di monitoraggio a.s. 2023 PS dip. 22-24												
Riesame ciclico di Dipartimento												

2025

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2026-2028												
Budget 2026-2028												
Relazione unica di Ateneo 2024												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2024 PS dip. 22-24												

2026

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2027-2029												
Budget 2027-2029												
Relazione unica di Ateneo 2025												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2025 PS dip. 2025-2027												

2027

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Revisione piano strategico di Ateneo 2025-2030												
Piano strategico dipartimentale 2028-2030												
PIAO 2028-2030												
Budget 2028-2030												
relazione unica di Ateneo 2026												
Relazione di monitoraggio a.s. 2026 PS dip. 2025-2027												
Riesame ciclico del Dipartimento												

2028

	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2029-2031												
Budget 2029-2031												
Relazione unica di Ateneo 2027												

[illegible][illegible]

Tabella 21 – Le tempistiche del Piano strategico dipartimentale

MODALITA DI DISTRIBUZIONE INTERNA DELLE RISORSE DI PERSONALE DOCENTE

Il Dipartimento attua periodicamente una programmazione delle risorse di personale di cui richiedere l'attivazione al CdA. La programmazione potrebbe essere fatta, a regime, annualmente in base alle esigenze intercorse nell'anno stesso. Tuttavia, la necessità di allineare le richieste con la disponibilità di risorse economiche e punti organico fanno sì che le richieste vengano elaborate dopo opportuno invito da parte del Rettore o del CdA, che negli ultimi anni è avvenuto con cadenza biennale.

La programmazione degli ultimi anni ha ricalcato linee programmatiche che sono state espone in un apposito documento approvato dal Consiglio di Dipartimento il 10/11/2022 (Relazione sulle politiche di reclutamento del personale docente-Dipartimento SCVSA 2021-23) e sono basate su:

- 1-Distribuzione delle risorse bilanciata fra le varie Aree, per incentivare la collaborazione e il senso di appartenenza dell'intero corpo docente e permettere uno sviluppo armonico del Dipartimento.
- 2-Miglioramento della qualità della didattica, in accordo con le linee tracciate dal proprio Piano Strategico e da quello dell'Ateneo, anche tenendo conto delle azioni messe in campo nell'ambito della PRO3 e dai programmi di alta formazione.
- 3-Miglioramento della qualità della ricerca, con l'obiettivo di mantenere standard competitivi a livello internazionale, che si esplicano non soltanto nel miglioramento della performance nella VQR (risultato ottenuto sia per l'aumento dell'indicatore di Dipartimento ISPD che per la presenza di settori che primeggiano a livello nazionale), ma anche nelle linee tracciate nel proprio programma di Dipartimento di Eccellenza per quanto riguarda l'incentivazione di ricerche di tipo trasversale e interdisciplinare.
- 4-Attrazione di personale di alto livello mediante l'istituto delle chiamate dirette.
- 5-Potenziamento della capacità di attrarre risorse da bandi competitivi e da contratti e convenzioni con le aziende e le realtà territoriali.
- 6-Potenziamento e aggiornamento delle attività di public engagement, in particolare con il coinvolgimento di giovani ricercatori nelle iniziative.

Accanto a questi sono naturalmente adottati i piani di investimento sul personale previsti e approvati per i due progetti dei Dipartimenti di Eccellenza (2028-2022 e 2023-2027) e i piani straordinari (Piano straordinario per la progressione di carriera dei ricercatori a tempo indeterminato in possesso di abilitazione scientifica nazionale, Secondo Piano Straordinario 2020 per il reclutamento di ricercatori)

La programmazione del personale docente per il 2022/23 è stata approvata dal Consiglio nella seduta del 17/10/2022 e successivamente è stata modificata nella seduta del 20/4/2023 per rispondere ad una emergenza specifica legata alla carenza di personale per la didattica nel settore BIO/18, dopo invito del CdA

a segnalare necessità urgenti di copertura di insegnamenti a valere sui punti organico della dotazione dipartimentale 2024.

La successiva programmazione (2024/25, comprendente le posizioni non ancora coperte della precedente), rispondente alle medesime linee guida, è stata approvata nella seduta del 11/4/2024 ed è attualmente in fase di realizzazione. Essa comprende una serie di interventi quali: a) personale da reclutare nell'ambito del progetto COMP-R dei Dipartimenti di Eccellenza; b) personale da reclutare a valere sui punti organico assegnati al Dipartimento, incluse le risorse da destinare alla valutazione degli RTD-b ed per l'eventuale passaggio a PA; c) risorse di personale da richiedere nella quota del 30% riservata al CdA per esigenze speciali.

Nella logica dei criteri su indicati dal 2020 sono state inoltre effettuate diverse proposte di chiamata diretta di studiosi stabilmente impegnati all'estero (6 in totale), 4 delle quali sono state accettate e hanno portato a nuovi docenti arruolati (2 nel 2021 e 2 nel 2023).

La programmazione del personale TA ha seguito nel corso degli anni un iter analogo ed è stata sottoposta all'approvazione del Consiglio nella seduta del 11/7/2022, in base a motivazioni riguardanti: a) la qualità dei servizi amministrativi erogati e il loro potenziamento; b) il ripristino delle posizioni vacanti a seguito di cessazione; c) interventi previsti dal progetto dei Dipartimenti di Eccellenza; d) nuove esigenze emerse per l'erogazione di servizi tecnici nei vari plessi. Successivamente, seguendo le stesse linee guida, la programmazione del personale TA da richiedere all'Ateneo è stata approvata nella seduta del 11/4/2024 e successivamente modificata nella seduta del 10/5/2024 per far fronte ad una specifica esigenza di copertura di servizi di assistenza alla didattica in ambito chimico.

INCENTIVI E PREMIALITÀ DEL PERSONALE DOCENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

Il Dipartimento dispone di risorse aggiuntive destinabili alla premialità soltanto in relazione ai fondi per i Dipartimenti di Eccellenza, parte dei quali destinati al personale TA. Nel primo programma dei Dipartimenti di Eccellenza (COMP-HUB) si è intrapresa da parte del Dipartimento SCVSA un'opera di sensibilizzazione della governance di Ateneo che ha portato alla modifica del Regolamento di Ateneo per la Premialità rendendo possibile l'erogazione degli incentivi. L'attribuzione degli stessi ha riguardato una largo numero di persone ed è stata realizzata in due fasi successive, la prima (80%) pesata in base al contributo dato al progetto stesso fino al quarto anno (deliberata su proposta dello Steering Committee nel Consiglio del 21/3/2022) e la seconda (20%) legata ad incarichi specifici con criteri chiari e condivisi dal Consiglio attribuiti nell'ultimo anno (seduta del Consiglio del 21/3/2022) ed erogati a fine progetto (Delibera del Consiglio del 7/10/2022). Lo stesso processo di attribuzione di incarichi è stato adottato nel successivo progetto per i Dipartimenti di Eccellenza (COMP-R) per il primo triennio, dopo una necessaria sospensione per permettere una modifica ulteriore del regolamento di Ateneo. Gli incarichi, che sono stati conferiti sia sulla base della disponibilità manifestata dal personale TA che in base alle competenze dimostrate, sono stati attribuiti nella seduta del Consiglio del 10/5/2024.

A parte questi interventi specifici, il Dipartimento utilizza anche la possibilità per il personale TA di partecipare agli utili derivanti da contratti, nella misura prevista dagli appositi regolamenti di Ateneo e sulla base dell'indicazione dei docenti titolari degli stessi.

I PORTATORI DI INTERESSE DEL DIPARTIMENTO

I portatori di interesse, interni ed esterni sono gli stessi di quelli indicati nel PSA e sono stati raggruppati in 7 macro-gruppi: studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitrici, media e mondo dell'informazione.

RISORSE ECONOMICHE (al 31/12/2023)

Risorse economiche	Budget stimato	note
MUR	9.095.590 € totale 1.819.118 €/ anno	Finanziamento per Dipartimenti di Eccellenza
Ateneo	5.112.250 € totale 1.022.450 €/ anno	Cofinanziamento per Dipartimenti di Eccellenza
PNRR	6.000.000	Progetti Centri Nazionali, Infrastrutture per la ricerca (METROFOOD), Partenariati Estesi, Ecosistemi, ART2Hydrogen, PRIN-PNRR, Bandi a cascata.
Dotazione	200.000 €/anno	Copertura spese generali. Acquisizione di materiali e nuova strumentazione per la didattica.
Quota FIL Dipartimentale	40.000€	Contributo iniziale a PA reclutati da Dipartimento di Eccellenza e giovani ricercatori.
Progetti su bandi competitivi	3.000.000	Costi della ricerca, terza missione e disseminazione
Piano Lauree Scientifiche	60.000 €/anno	Orientamento in ingresso e in itinere. Iniziative di public engagement.
Contratti di ricerca e attività conto terzi	580.000€/anno	Costi di Ricerca e Terza Missione
Convenzioni con Enti pubblici	75.000 €/anno	Terza Missione e interazione con la Società

Tabella 22 – Sintesi delle risorse economiche del Dipartimento dedicate alla strategia

4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO

Il processo di pianificazione strategica del Dipartimento ha per oggetto la definizione degli obiettivi del dipartimento, delle tempistiche e delle risorse necessarie per il loro conseguimento.

Attraverso la pianificazione strategica il Dipartimento individua gli obiettivi strategici che intende perseguire nel medio-lungo periodo per migliorare le proprie performance istituzionali e amministrative, nonché le modalità operative e le risorse necessarie per il loro conseguimento, tenendo conto della forte sinergia fra componente docente e tecnica-amministrativa del personale.

Nella tabella seguente sono individuate le caratteristiche di ciascun obiettivo strategico

Codice, Titolo e descrizione dell'obiettivo strategico	Codice, titolo e descrizione sintetica dell'obiettivo
Linee Diretrici	Sono riprese quelle indicate nel Piano di mandato rettorale (innovazione, interdisciplinarietà, inclusione ed equità, internazionalizzazione, sostenibilità e responsabilità sociale)
Linee di indirizzo politico	Sono riprese quelle definite nel Piano di Mandato e dal Piano Strategico di Ateneo
Missione di riferimento	Ricerca, Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti, Società, Persone, Patrimonio e Risorse
Azioni strategiche	Azioni, articolate e complesse, ritenute necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico
Portatori di interesse	I portatori di interesse, interni ed esterni, raggruppati in 7 macro-gruppi (studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitori, media e mondo dell'informazione)
Responsabilità politica e gestionale	La responsabilità gestionale indicata comporta la necessità di individuare azioni operative idonee alla realizzazione dell'azione strategica.
Collegamento agli obiettivi dell'Agenda 2030 (SDGs)	per ogni obiettivo viene specificato, tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'Agenda ONU 2030. La sostenibilità rappresenta una delle sei linee direttrici del PS 2025-2030
Collegamento alle missioni PNRR	per ogni obiettivo viene specificato, tramite la corrispondente icona, il collegamento alle corrispondenti missioni del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tabella 23 – scheda descrittiva degli obiettivi del Piano strategico dipartimentale

5. SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Varietà e strategicità dell'offerta formativa (discipline STEM e competenze nelle KETs).		Obsolescenza delle strutture edilizie (aule e laboratori)
	Presenza di Dottorati di ricerca attrattivi e in stretta connessione con progetti di ricerca di frontiera.		Condizioni disagiate di lavoro e studio dovute a insufficiente controllo e regolazione delle temperature.
	Consolidata reputazione come Dipartimento di Eccellenza (2018-22 e 2023-27)		Sovraccarico di lavoro per le strutture amministrative che si ripercuote negativamente sul lavoro di docenti e personale tecnico
	Sviluppo di progetti di ricerca interdisciplinari e innovativi anche in collaborazione con Università, Enti, Industrie ed imprese estere.		Mancanza di spazi per personale dedicato alla ricerca, in particolare per il personale non strutturato.
	Capacità attrattiva in progetti europei (11 attivi)		Tempi eccessivamente lunghi per diversi step amministrativi relativi a progetti e contratti e per gli acquisti.
	Buona capacità di interazione con il territorio e con il tessuto produttivo.		
	Gran numero di attività di public engagement, percorsi dedicati alle scuole e <i>Citizen Science</i> .		
	Grande dinamismo e attività nelle proposte progettuali su bandi competitivi nazionali e su linee di finanziamento del PNRR.		
	Innovatività della struttura gestionale		
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	Opportunità di reclutamento di giovani ricercatori da finanziamento Dipartimento di Eccellenza.		Diminuzione degli iscritti alle università tradizionali prevista nei prossimi anni
	Diffusione intra-dipartimentale delle attività di ricerca mediante il consolidamento delle attività dei working group di Comp-R. Networking intra-dipartimentale		Potenziali difficoltà per la conclusione regolare dei progetti PNRR e Dipartimenti di Eccellenza
	Coinvolgimento nella rete EUGreen di molti membri del Dipartimento per attività di formazione e possibilità di ricerca.		Incertezza sulle tipologie di contratto a supporto della ricerca possibili dal 2025 (in alternativa agli assegni di ricerca).
	Attività innovative sorte grazie alle risorse acquisite mediante progetti PNRR		Diminuzione dei finanziamenti dovuta alla fine del PNRR
	Apertura di un nuovo corso di Laurea Magistrale in Lingua Inglese legato a temi innovativi e collegato alla sostenibilità		Diminuzione delle risorse dell'FFO in particolare per il personale
			Potenziale disaffezione del personale dovuta a sovraccarico e condizioni di lavoro disagiate.
			Rischio di lunghi periodi di interruzione delle attività di ricerca dovuti a interventi di manutenzione.
			Limitata capacità di accoglienza di studenti e personale proveniente dall'estero.

Tabella 24 – SWOT analysis complessiva

6. LA MISSIONE RICERCA

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Ricerca del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Numerosa produzione scientifica		Carenza di personale per il sostegno Dipartimentale alla stesura di progetti internazionale.
	Diversificazione degli ambiti disciplinari dei prodotti di ricerca		Fluttuazione del numero di progetti finanziati nel corso degli anni
	Numerosità delle proposte progettuali su bandi competitivi nazionali e su linee di finanziamento del PNRR.		Fluttuazione degli introiti incamerati dalle attività commerciali nel corso degli anni
	Compresenza di diverse discipline scientifiche che favorisce lo sviluppo di progetti di ricerca interdisciplinari e innovativi con Università, Enti, Industrie ed imprese estere.		Limitate risorse destinate a ricercatori ad inizio carriera per sviluppo propria attività progettuale.
	Investimenti derivanti dal finanziamento Dipartimenti di Eccellenza (2023-2027), reclutamento di nuovi ricercatori.		Lentezza nelle procedure burocratico/amministrative legate agli interventi infrastrutturali.
	Investimenti derivanti dal finanziamento Dipartimenti di Eccellenza (2023-2027), acquisizione di nuova strumentazione.		Lentezza nelle procedure burocratico/amministrative legate agli approvvigionamenti e acquisti.
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	Opportunità di reclutamento di giovani ricercatori da finanziamento Dipartimento di Eccellenza.		Trend leggermente discendente della qualità delle pubblicazioni e delle riviste di interesse per il Dipartimento.
	Diffusione intradipartimentale delle attività di ricerca mediante il consolidamento delle attività dei working group di Comp-R. Networking intradipartimentale		Necessità prevedibile a breve di ingenti risorse per le operazioni di ammodernamento dei laboratori di ricerca secondo standard attuali di funzionalità e di sicurezza e miglioramento della sostenibilità.
	Diffusione extra dipartimentale delle attività di ricerca mediante il consolidamento dei workshop legati ai working group di Comp-R. Incremento attività commerciale		Incombente necessità di manutenzione di media e grande strumentazione utile allo svolgimento di attività di ricerca e commerciali
	Stimolo alla presentazione di progetti a partire dalla rete EU GREEN		Limitate risorse di base per personale ricercatore
			Difficoltà nel trasferimento di competenze tra personale TA prossimo alla pensione e in trasferimento presso altre Strutture e nuovo personale reclutato legato alle tempistiche di reclutamento del personale TA.

Tabella 25 – SWOT analysis della Missione Ricerca



Obiettivo strategico R1_SCVSA: Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva internazionale.

Tale obiettivo è collegato agli obiettivi strategici R1 del PSA 2025-2030.

Descrizione
Mantenere e ove possibile migliorare i risultati di Dipartimenti in termini di capacità di attrarre fondi da progetti competitivi internazionali

Linee direttrici
Internazionalizzazione, Interdisciplinarietà, Innovazione, Competitività

Linee di indirizzo politico
Aumentare la competitività e l'attrattività del Dipartimento in contesti internazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile. Potenziare la collaborazione con gruppi di ricerca internazionali, anche sfruttando le interazioni in ambito EU GREEN.

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<p>Aumentare il personale addetto alla ricerca in particolare dei ricercatori a tempo determinato in Tenure Track (RTT), compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell'offerta formativa.</p> <p>Facilitare, studiando percorsi dedicati e identificando i previsti e opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.</p>	<p>Direttore RAG Steering Committee COMP-R Consiglio di Dipartimento</p>

<p>Sviluppare e implementare azioni atte a incentivare la partecipazione a bandi competitivi di finanziamento internazionale</p> <p>Migliorare la gestione e rendicontazione di progetti internazionali</p> <p>Apporto alla formazione dei docenti in materia di bandi e/o progettazione tramite condivisione di materiale didattico derivante da corsi di formazione del PTA</p> <p>Eventi periodici di formazione e informazione sulla stesura di progetti dedicati in particolare ai nuovi RTD e personale TA della ricerca.</p> <p>Organizzazione di workshops legati alle attività dei working group di COMP_R</p>	
---	--

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Comunità scientifica</p> <p>Enti pubblici e privati</p>	<p>Feed back di interesse per obiettivi, capacità operative e risultati</p>

Indicatori.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR11_SCVSA. Numero di proposte progettuali internazionali finanziate nell'anno di riferimento	IRIS AP e dati forniti dall'area Ricerca Dipartimentale e di Ateneo	Numero di proposte progettuali internazionali finanziate nell'anno di riferimento
IR12_SCVSA. Numero di proposte progettuali inviate ad enti di finanziamento internazionali nell'anno di riferimento	IRIS AP e dati forniti dall'area Ricerca Dipartimentale e di Ateneo	Numero di proposte progettuali inviate a enti di finanziamento internazionali nell'anno di riferimento

Indicatori	Valore iniziale 2023*	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR11_SCVSA Numero di proposte progettuali internazionali finanziate nell'anno di riferimento	1.5**	≥2	≥2	≥2



IR12_SCVSA. Numero di proposte progettuali inviate ad enti di finanziamento internazionali nell'anno di riferimento	22.5*	+/- 10% rispetto a media del triennio precedente.	+/- 10% rispetto a media del triennio precedente.	+/- 10% rispetto a media del triennio precedente.
--	-------	---	---	---

**Da monitoraggio dati Ateneo, media valori 2022 e 2023 per i rispettivi anni solari. Numero proposte finanziate: 2022 (2 proposte), 2023 (1 proposta). Numero proposte presentate: 2022 (22 proposte), 2023 (23 proposte)

Risorse umane

Personale tecnico e amministrativo del servizio ricerca del Dipartimento.
Possibile reclutamento di personale addetto alla ricerca compatibilmente con le risorse di bilancio. Fare riferimento alla programmazione dipartimentale per il personale docente.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Le risorse strumentali/infrastrutturali derivano dalla dotazione dipartimentale che ha portato negli anni alla acquisizione e ammodernamento del parco strumenti dipartimentale nell'ambito dei progetti Dipartimenti di eccellenza COMP-HUB e COMP-R, oltre che delle acquisizioni effettuate grazie ai finanziamenti ricevuti sui Bandi di ateneo per grande strumentazione.

Risorse economiche

Risorse economiche da programmazione personale docente.



Obiettivo strategico R2_SCVSA – Migliorare la qualità e l'internazionalizzazione dei Dottorati di Ricerca

Tale obiettivo è collegato agli obiettivi strategici R1 del PSA 2025-2030.

Descrizione
Migliorare la qualità della formazione di terzo livello ed in particolare dei Dottorati di Ricerca. Miglioramento della qualità della ricerca svolta dai dottori di ricerca, il loro grado di internazionalizzazione e il loro grado di collaborazione con il sistema delle imprese, con potenziali ricadute sul sistema socio-economico.

Linee direttrici
Internazionalizzazione, Interdisciplinarietà, sostenibilità, Innovazione

Linee di indirizzo politico
Aumentare la competitività e l'attrattività del Dipartimento in contesti internazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile. Potenziare la collaborazione con gruppi di ricerca internazionali.

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
Migliorare sistematicamente la qualità dei collegi di dottorato con gli strumenti del riesame e del confronto con le parti interessate	Collegi di Dottorato Consiglio di Dipartimento
Migliorare la produttività e la qualità della ricerca di dottorande e dottorandi	
Promuovere le scuole e i corsi di dottorato in contesti nazionali e internazionali, sfruttando anche il contesto della rete EU GREEN	
Aumentare il coinvolgimento delle imprese nell'identificazione dei percorsi formativi dei dottorati di ricerca	
Valorizzare il ruolo del dottorato di ricerca nel mondo produttivo e nella pubblica amministrazione	
Promuovere le opportunità di mobilità internazionale di dottorandi e dottorande	

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Comunità scientifica	Collaborazione a livello nazionale e internazionale. Realizzazione di percorsi formativi in collaborazione con enti e imprese. Consultazione
Risorse umane	
Studenti e studentesse	

Comunità locale	delle parti interessate sugli obiettivi formativi
Imprese	

Indicatori.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR21_SCVSA. Proporzione di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 6 mesi all'estero	Anagrafe Nazionale Studenti – Post-Laurea	NUM: Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno sei mesi (180 giorni), anche non consecutivi all'estero, inclusi eventuali periodi di “mobilità virtuale”. DEN: Dottori di ricerca
IR22_SCVSA – Iscritti al primo anno di Corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso in altro Ateneo	Anagrafe Nazionale Studenti	Iscritti al primo anno di corso dei corsi di Dottorato che hanno conseguito il Titolo di accesso in altro Ateneo

Indicatori	Valore iniziale 2023*	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR21_SCVSA	0.19	≥ valore iniziale	≥ a media del triennio precedente.	≥ a media del triennio precedente.
IR22_SCVSA	0.25**	media del triennio precedente	media del triennio precedente	media del triennio precedente

Da monitoraggio dati Ateneo, media valori 2022 (0.182) e 2023 (0.200) per i rispettivi anni solari. Numero dottorati che hanno trascorso 6 mesi all'estero e numero dottorati: 2022 (8, 44), 2023 (8, 40).

** per il 2022 il valore è 0.262 (numerat. 11, denominat. 42); per il 2023 il valore è 0.250 (numerat. 12, denominat. 48).

Risorse umane

Docenti dei colleghi dei docenti, dottorandi di ricerca reclutati annualmente dai corsi di dottorato e personale tecnico e amministrativo (servizi di qualità della Didattica e di Ricerca e Terza Missione del Dipartimento) a sostegno delle attività dei dottorandi.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Le risorse strumentali/infrastrutturali derivano dalla dotazione dipartimentale che ha portato negli anni alla acquisizione e ammodernamento del parco strumenti dipartimentale nell'ambito dei progetti Dipartimenti di eccellenza COMP-HUB e COMP-R, oltre che delle acquisizioni effettuate grazie ai finanziamenti ricevuti sui Bandi di ateneo per grande strumentazione.

Si ritiene necessario il reperimento di ulteriori spazi idonei per dottorandi/e.

Risorse economiche

Risorse economiche associate ai colleghi di dottorato per la definizione del numero delle borse di dottorato annuali.

Altre risorse potrebbero essere disponibili da enti e aziende esterni se fosse facilitata la corrispondente parte contrattuale.



Obiettivo strategico R3_SCVSA: Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva nazionale.

Tale obiettivo è collegato agli obiettivi strategici R3 del PSA 2025-2030.

Descrizione

Mantenere e ove possibile migliorare i risultati di Dipartimenti in termini di capacità di attrarre fondi da progetti competitivi nazionali

Linee direttrici

Interdisciplinarietà, Innovazione, Competitività, Sostenibilità

Linee di indirizzo politico

Aumentare la competitività e l'attrattività del Dipartimento in contesti nazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile.

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<p>Consolidare e mantenere prioritariamente le iniziative legate al progetto del Dipartimento di Eccellenza (COMP-R) e le infrastrutture di uso comune ad esso collegate.</p> <p>Aumentare il personale addetto alla ricerca in particolare dei ricercatori a tempo determinato in Tenure Track (RTT), compatibilmente con le risorse di bilancio e i fondi straordinari del PNRR in sintonia col piano di fabbisogno del personale e in coerenza con lo sviluppo dell'offerta formativa.</p> <p>Facilitare, studiando percorsi dedicati e identificando i previsti e opportuni criteri di selezione, il reclutamento e la stabilizzazione di ricercatori e docenti che abbiano partecipato con successo a bandi nazionali e/o che intendono svolgere presso l'Università di Parma la loro attività di ricerca nell'ambito di borse ERC, Rita Levi Montalcini, MSCA, ecc.</p> <p>Sviluppare e implementare azioni atte a incentivare la partecipazione a bandi competitivi di finanziamento nazionale e regionale.</p> <p>Implementare le infrastrutture di ricerca acquisite mediante progetti PNRR (Es: ART2-Hydrogen, METROFOOD-IT correlata all'infrastruttura ESFRI METROFOOD-RI) attraverso la ricerca interdisciplinare.</p> <p>Migliorare la gestione e rendicontazione di progetti nazionali</p> <p>Apporto alla formazione dei docenti in materia di bandi e/o progettazione tramite condivisione di materiale didattico derivante da corsi di formazione del PTA</p> <p>Eventi periodici di formazione e informazione sulla stesura di progetti dedicati in particolare ai nuovi RTD e personale TA della ricerca. Organizzazione di workshops legati alle attività dei working group di COMP_R</p>	<p>Direttore RAG Steering Committee COMP-R Consiglio di Dipartimento</p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Comunità scientifica</p> <p>Enti pubblici e autorità territoriali</p> <p>Imprese</p> <p>MUR</p>	<p>Feed back di interesse per obiettivi, capacità operative e risultati</p>

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR31_SCVSA Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Ateneo su bandi nazionali in rapporto alla numerosità degli addetti	IRIS AP e dati forniti dall'area Ricerca e PROPER (Dalia/docenti)	NUM: numero di progetti competitivi presentati su bando nazionali. DEN: numero di personale docente e ricercatore al 31/12
IR32_SCVSA Numero di pubblicazioni scientifiche derivate da progetti PNRR	Scopus edita da Elsevier	numero di pubblicazioni scientifiche derivanti da progetti PNRR
IR33_DIP_ECC_SCVSA Numero di pubblicazioni scientifiche con ringraziamenti al programma COMP-R	Scopus edita da Elsevier	numero di pubblicazioni con ringraziamenti a COMP-R

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR31_SCVSA	0.166*	≥ valore iniziale	≥ media del triennio precedente	≥ media del triennio precedente
IR32_SCVSA	32	40	45	45
IR33_DIP_ECC_SCVSA	45	50	60	70

Da monitoraggio dati Ateneo, media valori 2022 e 2023 per i rispettivi anni solari. Valore per 2022, 0.183; valore per 2023 0.149.

Risorse umane

Personale tecnico e amministrativo del servizio ricerca del Dipartimento.
Possibile reclutamento di personale addetto alla ricerca compatibilmente con le risorse di bilancio.
Riferimento alla programmazione dipartimentale per il personale docente.
Risorse umane reclutate dal progetto COMP-R

Risorse strumentali / infrastrutturali

Le risorse strumentali/infrastrutturali derivano dalla dotazione dipartimentale che ha portato negli anni alla acquisizione e ammodernamento del parco strumenti dipartimentale nell'ambito dei progetti Dipartimenti di eccellenza COMP-HUB e COMP-R, bandi PNRR, Metrofood-IT oltre che delle acquisizioni effettuate grazie ai finanziamenti ricevuti sui Bandi di ateneo per grande strumentazione.

Risorse economiche

Risorse economiche da programmazione personale docente.



Obiettivo strategico R4_SCVSA: Valorizzare la ricerca di base e migliorare la qualità della ricerca

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico R4 del PSA 2025-2030.

Descrizione

Promuovere linee di ricerca di base svincolate da immediate ricadute applicative. Promuovere la divulgazione di risultati della ricerca, pubblicazioni scientifiche ad alto impatto. Promozione delle attività di ricerca per personale neoassunto o nelle fasi iniziali della carriera scientifica.

Linee direttrici

Interdisciplinarità, Internazionalizzazione, Innovazione

Linee di indirizzo politico

Promuovere ricerca di qualità dipartimentale, sostegno all'attività di ricerca con risorse economiche, umane, strutturali e strumentali, favorire principio di inclusione, l'equità, la responsabilità sociale e la parità di genere.

Azioni strategiche

Responsabilità politica gestionale

Assegnazione di dotazione iniziale a personale docente neoassunto, in seguito alla presentazione di un progetto di ricerca da sviluppare.

Sostegno a pubblicazioni open access

Direttore

RAG

Giunta di Dipartimento

Consiglio di Dipartimento

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Comunità scientifica	Feed back di interesse per obiettivi, capacità operative e risultati
Enti pubblici e autorità territoriali	
Imprese	

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR41_SCVSA - Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile (aree bibliometriche)	SciVal	conteggio delle pubblicazioni con la tipologia 'article only' dall'estrazione dell'indicatore '% di pubblicazioni in Q1 secondo CiteScore
IR42_SCVSA - Numero di prodotti della ricerca	IRIS, SciVal	numero di pubblicazioni prodotte nell'anno di riferimento dagli addetti alla ricerca di ambito bibliometrico

Indicatori	Valore iniziale 2023*	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR41_SCVSA	73	Mantenimento valore >70%	Mantenimento valore >70%	Mantenimento valore >70%
IR42_SCVSA	329	350	Mantenimento valore > 350	Mantenimento valore > 350

* Scival, media per il triennio 2021-2023 ** Media tra 2022 e 2023: valori per 2022, 3; Valore per 2022, 2. Valori per il triennio 2021-2023 (415 prodotti e 131 docenti in 2021, 376 prodotti e 130 docenti in 2022, 329 prodotti e 141 docenti in 2023)

Risorse umane

Personale docente e ricercatore del Dipartimento.

Possibile reclutamento di personale addetto alla ricerca compatibilmente con le risorse di bilancio, previsto nella programmazione dipartimentale per il personale docente.

Personale PTA coinvolto negli aspetti gestionali degli strumenti dedicati alla ricerca scientifica in dotazione al Dipartimento.

Possibile reclutamento di personale TA a supporto della ricerca compatibilmente con le risorse di bilancio, previsto nella programmazione dipartimentale per il personale TA

Risorse strumentali / infrastrutturali

Le risorse strumentali/infrastrutturali derivano dalla dotazione dipartimentale che ha portato negli anni alla acquisizione e ammodernamento del parco strumenti dipartimentale nell'ambito dei progetti Dipartimenti di eccellenza COMP-HUB e COMP-R, BANDI PNRR, oltre che delle acquisizioni effettuate grazie ai finanziamenti ricevuti sui Bandi di ateneo per grande strumentazione.

Risorse economiche

Dotazione dipartimentale per assegnazione contributo iniziale per personale neoassunto.

Dotazione dipartimentale per contributo a pubblicazioni Open Access.

7. LA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Didattica e Servizi alle studentesse e studenti del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Reclutamento di qualificato personale docente anche in virtù delle risorse del Dipartimento di Eccellenza		Riduzione delle immatricolazioni ai corsi di Laurea magistrale e una piccola flessione di quelle ai corsi di Laurea triennali;
	Attrattività studenti fuori regione		Disponibilità non sufficiente (e talvolta inadeguata p. es.: mancanza di un numero adeguato di prese elettriche) di parte delle strutture (aule e laboratori) per l'erogazione della didattica frontale e l'attività di laboratorio
	Grado di soddisfazione degli studenti		Internazionalizzazione: limitata attrattività verso studenti internazionali e limitata acquisizione di CFU all'estero
	Occupazione e utilizzo delle competenze acquisite		
	Attività di ricerca, didattica e formazione docenti per l'Educazione alla sostenibilità nelle scuole di ogni ordine e grado		

<p>Attività di orientamento verso cittadinanza e scuole superiori anche con risorse fornite dal Piano Lauree Scientifiche e supporto alle attività di tutoraggio</p> <p>Corsi di insegnamento nel percorso PF60 e PF30 per la formazione dei docenti di scuola secondaria</p> <p>Esperienza pregressa nell'organizzazione di eventi destinati all'orientamento in uscita anche per studenti in fascia debole.</p> <p>Organizzazione di attività di supporto didattico mirate a studenti con disturbi specifici dell'apprendimento certificati</p> <p>L'offerta formativa è ampia e dinamica e beneficia di un'ampia rete di relazioni internazionali per offrire mobilità e didattica innovativa ed inclusiva (ad es. Blended Intensive Programme), anche beneficiando dell'alleanza EU GREEN.</p>		<p>L'importanza secondaria riconosciuta alle attività di orientamento scoraggia il coinvolgimento continuativo del personale</p> <p>Scarsa partecipazione degli studenti ad attività extra curricolari</p> <p>La limitata offerta formativa in lingua inglese che impatta negativamente sull'attrattività didattica internazionale</p> <p>Per mobilità incoming, La disponibilità di alloggi è carente ed i servizi di accoglienza delle studentesse e studenti nazionali ed internazionali. Per la mobilità outgoing, le procedure complesse che richiedono tempi lunghi per la preparazione e lo svolgimento della mobilità nonché l'ammontare delle borse insufficiente a coprire i costi della vita all'estero.</p>	
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
<p>Interazione con i comitati di indirizzo per un continuo adeguamento dell'offerta formativa alle richieste del mondo del lavoro</p> <p>Legame con l'attività di ricerca per favorire i tirocini e l'aggiornamento della didattica, anche nella prospettiva dello sviluppo sostenibile e alla luce delle competenze e della denominazione del Dipartimento</p> <p>Miglioramento organizzazione dei laboratori didattici con sistema di raccolta delle esigenze e distribuzione delle risorse dipartimentali</p> <p>Nuove opportunità per l'internazionalizzazione offerte dal nuovo programma Erasmus+ e dalla costruzione della rete di università EUGreen da Widening International Didactics and Education (W.I.D.E.), da Overworld.</p> <p>Possibilità di migliorare la capacità del sistema della formazione superiore e offrire istruzione digitale a tutti gli studenti universitari (Progetto Edunext)</p> <p>Trend in crescita della domanda mondiale di istruzione terziaria</p>		<p>Iperfrottizzazione della burocrazia e ritardi nel potenziamento del personale addetto alla didattica</p> <p>Opere di risistemazione edilizia (ritardi, inefficienza)</p> <p>Inverno demografico</p> <p>Competizione con altri Atenei in particolare telematici</p> <p>Prospettive di aumento del costo della vita che potranno incidere sulla numerosità degli studenti fuori sede</p> <p>Contesto Socio-politico internazionale e di determinate nazioni</p> <p>Riduzione dei finanziamenti dedicati alla mobilità studenti, docenti e PTA.</p>	

Tabella 26 – SWOT analysis della Missione Didattica e Servizi alle studentesse e agli studenti

Obiettivo strategico D1_SCVSA: Accrescere la dimensione internazionale della didattica di Dipartimento

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico D1 del PSA 2025-2030.

L'obiettivo strategico di promuovere ulteriormente la mobilità internazionale di studentesse e studenti e docenti nonché di personale tecnico amministrativo rientra in un piano di riqualificazione dell'Ateneo a livello internazionale. Ciò favorirà le opportunità di confronto tra studenti, docenti e PTA di diverse nazionalità Europee ed Extra-Europee, nonché la formazione di una nuova generazione di cittadini in grado di collaborare attraverso lingue, confini e discipline diverse per affrontare sfide sociali, carenze di competenze e difficoltà di dialogo interculturale che l'Europa e il Mondo sta vivendo.

L'indicatore SMA iC12 (Percentuale di studenti iscritti al primo anno del corso di laurea (L) e laurea magistrale (LM, LMCU) che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero) risulta essere uno dei punti di debolezza dell'internazionalizzazione per diversi tra i corsi di laurea del Dipartimento. L'impatto che ci si attende è l'aumento degli studenti in ingresso che abbiano conseguito il titolo di studio all'estero e, di conseguenza, incrementare anche questo aspetto dell'internazionalizzazione dei corsi di laurea e dei corsi di laurea magistrale del Dipartimento, anche consolidando e, se possibile, aumentando il numero di corsi erogati in lingua inglese.

Descrizione

Nell'ambito dei corsi di laurea e di laurea magistrale incardinati nel Dipartimento il numero dei CFU conseguiti all'estero dalle studentesse e dagli studenti e, in generale, dalle laureate e dai laureati mostrano in maggioranza valori diversi da zero. Tuttavia, è necessario che vi sia costante attenzione da parte del Dipartimento in merito alla promozione dell'internazionalizzazione dei corsi di studio anche per educare le studentesse e gli studenti ad avere una coscienza civile europea fatta di valori ed esperienze condivise e di formare una nuova generazione di cittadini creativi in grado di collaborare attraverso lingue, confini e discipline diverse per affrontare le sfide sociali e le carenze di competenze che l'Europa sta vivendo.

I risultati attesi sono nel breve e medio periodo il consolidamento del numero dei CFU conseguiti all'estero dalle studentesse e dagli studenti del Dipartimento e, auspicabilmente, un incremento degli stessi sul lungo periodo, attraverso la promozione alla partecipazione alla formazione linguistica, sfruttando le possibilità offerte dal Centro Linguistico di Ateneo e la promozione e la valorizzazione della partecipazione ai programmi di scambio internazionale (Erasmus, Overworld, EU GREEN).

Linee direttrici

Internazionalizzazione
Interdisciplinarietà
Sostenibilità
Innovazione
Inclusione ed equità

Linee di indirizzo politico

Qualificare l'offerta formativa di qualsiasi livello e tipologia, in una prospettiva di interdisciplinarietà, internazionalizzazione e innovazione, stimolando la partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse. Promuovere l'attrattività del Dipartimento per i servizi offerti alle studentesse ed agli studenti, con particolare attenzione alle sinergie offerte dalla Rete EU GREEN.

Promuovere la mobilità internazionale di studentesse e studenti nonché di docenti e personale tecnico-amministrativo



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> • Incentivare la partecipazione alla formazione linguistica per studentesse e studenti • Valorizzare e promuovere la partecipazione ai programmi di scambio internazionale rivolti a studentesse e studenti • Incrementare il numero degli insegnamenti in lingua estera (inglese) • Creare opportunità di studio riconosciute nel percorso formativo delle studentesse e degli studenti in forma di titoli congiunti, doppi titoli, tirocini all'estero • Promuovere percorsi didattici di mobilità mista progettati con università partner EUGreen ed internazionali rivolti a studentesse e studenti • Potenziare le capacità amministrative a supporto della gestione della mobilità internazionale 	<p><i>Commissione Didattica di Dipartimento, Presidenti dei CCS, Direttore, RAG, Servizio Didattica, Commissione Mobilità Internazionale</i></p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Studenti attuali e futuri Comunità Scientifica Internazionale Università con accordi attivi	Partecipano alle attività nell'ambito dei programmi di scambio internazionali e fruiscono della formazione linguistica

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
ID11_SCVSA – Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale")	Anagrafe Nazionale Studenti CMI SCVSA, U.O. Relazioni Internazionali e EUGreen, Erasmus	Descrizione Numeratore: Numero di CFU conseguiti all'estero nell'a.s. di riferimento per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale". Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex dm 270/2004, escluse le sospensioni. Descrizione Denominatore: Numero di CFU conseguiti tra il 1/1 ed entro il 31/12 nell'a.s. di riferimento da studenti iscritti. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004, escluse le sospensioni.
ID12_SCVSA – Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico	Banca dati SUA – CdS	Numeratore: Numero di insegnamenti inseriti nella SUA nell'a.a. di riferimento con lingua diversa dall'italiano. Denominatore: Numero totale di insegnamenti inseriti nella SUA- CdS nell'anno di riferimento

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
ID11_SCVSA	0,015	=0,015	=0,015	>0,015



ID12_SCVSA	0,046	>0,046	>0,046	=
------------	-------	--------	--------	---

Risorse umane

Docenti e PTA di servizio alla didattica

Risorse strumentali / infrastrutturali

Risorse aggiuntive necessarie per adeguamento strumentazione per mobilità virtuale (video proiettori e schermi), laboratori attrezzati per l'uso di terminali

Risorse economiche

Fondi per la mobilità Erasmus + e Overworld, Rete EUGreen

Obiettivo strategico D2_SCVSA: Promuovere offerta formativa interdisciplinare, inclusiva, innovativa e internazionale

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico D2 del PSA 2025-2030.

Si è assistito, in particolare nell'ultimo anno, alla diminuzione degli immatricolati e iscritti per alcuni dei corsi di laurea, specialmente lauree magistrali incardinate nel Dipartimento. Malgrado il calo delle iscrizioni sia un fenomeno generalizzato è necessario sia consolidare l'importante attività che è stata intrapresa in questi anni e avviare una riflessione volta all'ottimizzazione dei percorsi didattici, sia programmare nuove e mirate iniziative didattiche in grado di ampliare e ulteriormente qualificare l'attuale offerta formativa in senso ancora di più attrattivo con una riqualificazione dell'offerta formativa che tenga conto della recente evoluzione della normativa nazionale (adeguamento alle nuove classi di laurea), delle mutate esigenze del contesto economico e territoriale, della necessità di sostenere lo sviluppo culturale e professionale dei giovani, nonché di promuovere l'internazionalizzazione dei percorsi formativi, anche attraverso l'attrazione di un maggior numero di studenti internazionali provenienti da contesti europei ed extraeuropei, con particolare riferimento a coloro che provengono da aree geografiche che necessitano di formazione qualificata per sostenere lo sviluppo socioeconomico del proprio Paese, in un'ottica di cooperazione internazionale. Il Dipartimento si prefigge l'obiettivo di promuovere la riqualificazione di corsi di studio esistenti, in particolare le lauree magistrali che maggiormente soffrono della diminuzione degli studenti, sviluppando gli aspetti dell'interdisciplinarietà, dell'inclusività, dell'innovazione e della sostenibilità dei CdS.

Descrizione

Nell'ambito dei corsi di laurea e di laurea magistrale incardinati nel Dipartimento la percentuale di studenti e studentesse che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno mostrano in maggioranza valori buoni in alcuni casi anche superiori alla media nazionale. Tuttavia, è necessario che vi sia costante attenzione da parte del Dipartimento in merito alla promozione dei corsi di studio.

Il risultato atteso è nel breve e medio periodo il consolidamento del dato sulla progressione delle carriere e, auspicabilmente, un incremento dello stesso sul lungo periodo attraverso la riqualificazione dell'offerta formativa esistente in una prospettiva di sostenibilità e interdisciplinarietà dei corsi di studio.

Linee direttrici

Internazionalizzazione
Interdisciplinarietà
Sostenibilità
Innovazione
Inclusione ed equità

Linee di indirizzo politico

Promuovere e sviluppare una didattica innovativa e di qualità, volta ad accrescere le potenzialità degli studenti e delle studentesse anche su aspetti rilevanti e di valore per la società, quali la sostenibilità, l'inclusione e la responsabilità sociale.

Qualificare l'offerta formativa di qualsiasi livello e tipologia, in una prospettiva di interdisciplinarietà, internazionalizzazione e innovazione, stimolando la partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse. Promuovere l'attrattività dei Corsi di Studio del Dipartimento con particolare attenzione alle sinergie offerte dalla Rete EU GREEN.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<p><i>Elencare con punto elenco le azioni strategiche collegate all'obiettivo; non è necessario codificare, come PSA.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Riquilibrare l'offerta formativa esistente in prospettiva di sostenibilità dei corsi di studio, con particolare riferimento alle lauree magistrali • Sviluppare una nuova offerta formativa interdisciplinare e internazionale che benefici anche della partecipazione alla Rete 'EU Green' e al Digital Education Hub 'Edunext' • Consolidare l'offerta didattica in ambito di sviluppo e rafforzamento di competenze trasversali (soft skills) 	<p>Direttore Commissione didattica di Dipartimento Presidenti di CCS</p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Studenti attuali e futuri	Fruitori della riqualificazione della didattica

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
ID21_SCVSA Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno	Anagrafe Nazionale Studenti	Metodo di calcolo: NUM: Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione, con almeno 40 CFU sostenuti



		<p>nell'a.a. precedente ed entro il 31/12 nella classe di immatricolazione, sui corsi di laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). Sono esclusi gli iscritti che hanno effettuato una rinuncia o una sospensione nell'anno accademico. Dati denominatore. DEN: Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.</p>
--	--	---

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
<i>ID21_SCVSA</i>	0,389	= 0,389	= 0,389	> 0,389

Risorse umane

Presidenti di Corso di Laurea
Docenti
PTA del servizio per la didattica

Risorse strumentali / infrastrutturali

Laboratori
Necessità aggiuntive: nuove aule adeguate

Risorse economiche



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

DIPARTIMENTO DI SCIENZE CHIMICHE,
DELLA VITA E DELLA SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE

DIPARTIMENTO 2018 2023
DI ECCELLENZA 2022 2027

Finanziamenti per tutoraggio e per attività didattiche di supporto

Obiettivo strategico D3_SCVSA: Riqualificare i servizi di orientamento in ingresso, in itinere e in uscita

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico D3 del PSA 2025-2030.

La preparazione in ingresso degli studenti che accedono ai percorsi di laurea triennale risulta spesso scarsamente adeguata ad affrontare il ciclo degli studi universitari. In particolare, gli studenti soffrono spesso per la mancanza di un adeguato metodo di studio a prescindere dalla carriera intrapresa. Questo si ripercuote sul rendimento dei primi anni, determinando ritardi nella progressione delle carriere e nel conseguimento del titolo di studio.

L'obiettivo è favorire negli studenti in ingresso nei percorsi universitari di primo livello il consolidamento o l'acquisizione del metodo di studio. Si ritiene che questo comporterà un miglioramento delle performance degli studenti con maggiore soddisfazione e migliori risultati. Inoltre, ci si propone di rafforzare le attività di orientamento e la realizzazione di percorsi formativi rivolti all'ingresso nel mondo del lavoro.

Descrizione
Obiettivo strategico mira a: 1) supportare gli studenti, in particolare delle lauree triennali, nel consolidamento del metodo di studio; 2) rafforzare le attività di orientamento rivolte agli studenti, con un focus particolare sulla promozione dei corsi di laurea magistrale; 3) rafforzare la realizzazione di percorsi formativi, anche rivolti all'ingresso nel mondo del lavoro, utilizzando metodologie didattiche inclusive, dando priorità all'arruolamento di studenti con disturbi dell'apprendimento e/o fragili socialmente, economicamente e psicologicamente.

Linee direttrici
Interdisciplinarietà Sostenibilità Innovazione Inclusione ed equità Responsabilità sociale

Linee di indirizzo politico
Potenziare la dimensione inclusiva volta all'accoglienza e al benessere di tutte le studentesse e gli studenti.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> -Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in ingresso, con particolare attenzione alla promozione dei corsi magistrali -Erogare attività formative volte al consolidamento del metodo di studio - Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in itinere, con particolare attenzione alla riduzione degli abbandoni -Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in uscita e job placement, con particolare attenzione alla formazione finalizzata all'inserimento nel mondo del lavoro anche delle fasce deboli -Monitorare gli andamenti delle certificazioni DSA/BES 	<p>Direttore Commissione didattica Presidenti dei CdS Delegata e Commissione PE; Delegati per l'orientamento in ingresso e in uscita dei singoli corsi di laurea; Referenti attività PLS Delegato di dip per studenti con DSA/BES; Delegata di Dipartimento per l'orientamento in uscita</p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Studenti attuali e futuri Famiglie Risorse umane Comunità Locale Media e mondo dell'informazione Aziende</p>	<p>Attività di orientamento in ingresso, coinvolgendo il mondo della scuola; attività di orientamento in uscita coinvolgendo il mondo del lavoro</p>

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
ID31_SCVSA – Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio	ALMALAUREA	NUM: Laureandi D.M. 270/2004 (L, LM, LMCU) che rispondono almeno "più sì che no" al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea". DEN: Laureandi D.M. 270/2004 (L, LM, LMCU) intervistati
ID32_SCVSA – Proporzione di Laureati magistrali occupati a un anno dal Titolo (LM, LMCU)	ALMALAUREA	Laureandi D.M. 270/2004 (L, LM, LMCU) che rispondono almeno "più sì che no" al

		quesito “Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea”. DEN: Laureandi D.M. 270/2004 (L, LM, LMCU) intervistati
ID33_SCVSA-Grado di soddisfazione degli studenti con DSA/BES nei confronti delle iniziative intraprese a supporto delle attività didattiche	CAI – Centro Accoglienza e Inclusione	Risposte positive a questionari somministrati dal CAI

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
ID31_SCVSA	94	>=92	>=92	>=92
ID32_SCVSA	72,9	>=70	>=70	>=70
ID33_SCVSA	ND	>=70	>=70	>=70

Risorse umane

Delegati orientamento in ingresso e in uscita; Docenti tutor; tutor studenti appositamente reclutati; Un elevato numero di personale tecnico è coinvolto nelle attività di orientamento in ingresso (ad es. settimana STEM, Infoday, Orientamento PNRR)

Si auspica la possibilità di reclutamento di soggetti attuatori di attività di orientamento e formazione per l'ingresso nel mondo del lavoro e per il supporto alle attività didattiche

Risorse strumentali / infrastrutturali

Strutture del dipartimento, inclusi laboratori, per attività di orientamento con le scuole.

Risorse economiche



Per le attività di orientamento in ingresso e attività volte a minimizzare gli abbandoni, verranno utilizzate risorse provenienti dall'Ateneo (es.: bandi tutor dal fondo giovani) e dai PLS. Il dipartimento SCVSA è in questo momento coinvolto in 5 PLS nazionali

Si auspica la disponibilità di fondi per la realizzazione di attività connesse all'orientamento in uscita e al supporto alle fasce deboli. Nello specifico, si auspica la possibilità di avere sostegno economico per la realizzazione di attività già organizzate in passato nell'ambito dei finanziamenti ricevuti di cui al DM 752/2021 (vedasi progetti Sportello SADS e Masterclass)

8. LA MISSIONE SOCIETÀ'

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione Società del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Presenza in dipartimento di competenze che contribuiscono al dibattito scientifico e culturale in ambiti di grande attualità e rilevanza per la società, come ad esempio l'educazione alla sostenibilità e la Citizen Science.		La raccolta delle informazioni riguardanti le attività che vengono organizzate per la società non è sempre efficace
	Tematiche di ricerca fortemente rilevanti per la società		Difficile trovare modalità semplici, efficaci e significative per monitorare il gradimento e/o gli obiettivi dell'attività
	Buon coinvolgimento del personale (strutturato – sia docenti che tecnici/amministrativi- e non strutturato) in attività di public engagement		Pochi docenti hanno attività brevettuale
	Tematiche di ricerca di interesse aziendale. Collaborazioni con aziende non solo con progetti PNRR		Difficoltà dovute all'eccessiva burocrazia e lentezza nella stipula di contratti commerciali
	Sensibilità da parte del Dip.to nei confronti di tematiche che riguardano la sostenibilità e l'ambiente.		
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	EU Green e altri progetti internazionali (es. progetti HE) hanno sempre un impatto verso la società		Lo scarso riconoscimento delle attività di public engagement scoraggia il coinvolgimento continuativo del personale
	Obiettivi di terza missione previsti nel progetto dipartimento di eccellenza COMP-R		Diminuzione risorse finanziarie
	Tessuto industriale territoriale che favorisce il trasferimento tecnologico		Diminuzione risorse di personale (anche non strutturato)
	L'approfondimento di tematiche legate alla sostenibilità e ambiente apre nuove opportunità di finanziamento della didattica e della ricerca.		

Tabella 27 – SWOT analysis della Missione Società

Obiettivo strategico S1_SCVSA: Migliorare la qualità delle iniziative di Public Engagement proposte dal Dipartimento SCVSA

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico S1 del PSA 2025-2030.

Descrizione

L'obiettivo strategico si focalizza a migliorare l'efficacia e l'impatto delle iniziative di Public Engagement, promuovendo una comunicazione efficace che punti a favorire la consapevolezza del ruolo della ricerca nella società.

Linee direttrici

Interdisciplinarietà

Sostenibilità

Innovazione

Inclusione ed equità

Responsabilità sociale

Linee di indirizzo politico

Sviluppare ulteriormente le iniziative di condivisione della conoscenza e dialogo con la società, per un Ateneo che diventi fulcro culturale del territorio, in una logica interdisciplinare e multistakeholder anche attraverso la valorizzazione del patrimonio museale e archivistico.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> Migliorare la valorizzazione degli eventi dei progetti di TM Favorire la consapevolezza del ruolo della ricerca nella società, anche mediante progettualità di citizen science Migliorare il potenziale attrattivo anche attraverso la fruizione delle Collezioni didattico museali di Paleontologia, Mineralogia, Cristallografica del MuDeS (Museo diffuso Delle Scienze) del Dipartimento 	<p>Delegata e Commissione PE</p> <p>Responsabili delle collezioni didattico museali di Paleontologia, Mineralogia, Cristallografica</p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Studenti attuali e futuri</p> <p>Famiglie</p> <p>Risorse umane</p> <p>Comunità Locale</p> <p>Comunità Scientifica</p> <p>Media e mondo dell'informazione</p>	<p>Partecipazione alle attività di public engagement (seminari, eventi pubblici, ecc.) e citizen science;</p> <p>visite delle collezioni</p>

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<p>IS11_SCVSA Numero di attività di public engagement rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento</p>	<p>IRIS RM; SCVSA Servizi</p>	<p>NUM: Numero di attività di trasferimento di conoscenza, con particolare riferimento a formazione continua e public engagement dal 1/1 al 31/12. DEN: Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12.</p>



Si utilizzeranno i dati di IRIS-TM e del database SCVSA Servizi

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IS11_SCVSA	1,5	≥1,3	≥1,3	≥1,3

Risorse umane

Tutto il personale, strutturato e non strutturato, incluso PTA, è invitato a contribuire alla realizzazione dell'obiettivo strategico.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Spazi e laboratori dei dipartimenti per poter svolgere attività di public engagement;

Risorse economiche

Risorse disponibili: COMP-R

Contributo da progetti di ricerca e/o convenzioni con enti

Si auspicano risorse di Ateneo specifiche per la TM.

Obiettivo strategico S2_SCVSA: Contribuire in modo efficace ed efficiente alla realizzazione del percorso territoriale verso la neutralità climatica

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico S2 del PSA 2025-2030.

Descrizione

L'obiettivo strategico è promuovere attivamente la diffusione di una cultura della sostenibilità a supporto di pratiche consapevoli e responsabili, anche attraverso attività educative, progetti di sensibilizzazione e collaborazioni che incoraggino comportamenti rispettosi dell'ambiente e delle risorse, con particolare attenzione/riferimento alle tematiche connesse con il cambiamento climatico. Il progetto per i Dipartimenti di eccellenza COMP-R prende origine proprio da questo obiettivo e si propone di realizzare azioni di avanzamento delle conoscenze di base e delle tecnologie che ne derivano, che possano anche essere offerte alla società e al mondo produttivo come soluzioni per l'aumento della sostenibilità nel cammino verso la neutralità climatica.

Linee direttrici

Interdisciplinarietà

Sostenibilità

Innovazione

Responsabilità sociale

Linee di indirizzo politico

Rendere il Dipartimento e l'Ateneo componenti fondamentali del processo di sviluppo e trasformazione della società sotteso al percorso di neutralità climatica intrapreso dal nostro territorio.



Azioni strategiche

- Realizzare ricerche sulla sostenibilità e sulla rigenerazione (COMP-R) che siano trasferibili alla società e al tessuto produttivo

Responsabilità politica gestionale

Responsabile Scientifico di
COMP-R



- Realizzare iniziative culturali finalizzate alla sensibilizzazione e coinvolgimento attivo della cittadinanza sui temi dello sviluppo sostenibile
- Assicurare la collaborazione con le realtà amministrative, associative e produttive del territorio sui temi dello sviluppo sostenibile e della lotta al cambiamento climatico, beneficiando anche degli scambi attivati in ambito dell'Alleanza EU GREEN.
- Diminuire progressivamente l'impatto ambientale e climatico del Dipartimento e quindi dell'Ateneo, riducendo i consumi energetici, di reagenti chimici ed idrici, le emissioni climalteranti e la produzione di rifiuti, favorendo il riciclo e il riuso.
- Realizzare laboratori con certificazione 'green' a ridotto impatto ambientale.

Delegata e commissione PE

Delegato del Rettore per la sostenibilità ambientale

Direttore

Laboratorio CIREA,
Commissione Sicurezza e Ambiente

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Studenti attuali e futuri</p> <p>Famiglie</p> <p>Comunità Locale</p> <p>Media e mondo dell'informazione</p>	<p>Ricezione di informazioni sulle attività del Dipartimento verso la sostenibilità.</p> <p>Partecipazione ad attività di formazione continua e public engagement</p>

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IS22_SCVSA – numero di interventi implementati per la riduzione del consumo di acqua potabile mediante recupero ed utilizzo	SCVSA Servizi	<i>Numero di interventi</i>
IS23_SCVSA - Numero di attività di public engagement e formazione continua sui temi della sostenibilità	SCVSA Servizi	<i>Numero di attività</i>
IS24_SCVSA – Quantità di rifiuti chimici annualmente prodotti (kg/persona) *	SCVSA Servizi / fornitore di smaltimento rifiuti	<i>NUM: quantità di rifiuti chimici mandati allo smaltimento</i> <i>DEN: numero di persone addette alla ricerca</i>

		(personale docente, assegnisti, borsisti e dottorandi)
--	--	--

*Totale rifiuti con codice CER 060313, 070703, 070704, 150110, 150202 smaltiti nel 2023: 11'050 kg; totale personale docente, tecnico amministrativo (ambito tecnico), assegnisti, borsisti e dottorandi nel 2023: 464.

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IS22_SCVSA	12	15	18	21
IS23_SCVSA	39	40	40	40
IS24_SCVSA	24	24	23,5	23

Risorse umane

Tutto il personale del Dipartimento è sensibilizzato verso azioni volte ad aumentare la sostenibilità dei processi e delle attività ordinarie. In particolare, il progetto COMP-R si prefigge di aumentare le pratiche sostenibili nei laboratori, anche grazie alle risorse di personale ottenute e dedicate alle azioni di sostenibilità e rigenerazione.

Nel Dipartimento è attivo il Laboratorio CIREA - costituito da una Coordinatrice (Cat. EP), e due tecnici con competenze specifiche e altamente qualificate per la ricerca in tema di didattica sui temi ambientali. Sarebbe auspicabile un aumento delle risorse umane dedicate a garantire continuità di azione a tale Laboratorio.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Risorse per l'adeguamento di attrezzature, per l'acquisto di apparecchiature e per la riqualificazione di laboratori in senso "green" del programma COMP-R.

Spazi per aule e laboratori didattici usati per attività di public engagement e formazione continua (Notte della ricerca e altri open day), o nelle attività con le scuole (progetti PLS) o negli incontri legati alla rete EU GREEN.

Risorse economiche

il Dipartimento investe per questo obiettivo risorse derivanti da progetti di ricerca (es. PNRR), da progetti di formazione e didattica (come i PLS), da accordi con enti pubblici e privati, e dal progetto COMP-R. Diversi gruppi di ricerca, stipulano contratti e convenzioni di ricerca con diversi enti territoriali sui temi della sostenibilità.

In ambito EU GREEN, le risorse si riferiscono a mobilità e attività per lo sviluppo di nuovi progetti di ricerca indirizzati verso i temi della sostenibilità.

Il Laboratorio CIREA stipula contratti e convenzioni di ricerca con diversi enti anche per attività legate al PE e alla formazione continua sui temi della sostenibilità.

Obiettivo strategico S5_SCVSA: – Migliorare la valorizzazione della ricerca e della promozione dell'innovazione

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico S5 del PSA 2025-2030.

Descrizione

L'obiettivo strategico è implementare azioni e strategie volte a trasferire verso la società le conoscenze generate in seno alla ricerca dipartimentale, in particolare attraverso l'incremento di attività brevettuale e numero di contratti e convenzioni di ricerca e trasferimento di conoscenze.

Linee direttrici

Internazionalizzazione

Interdisciplinarietà

Sostenibilità

Innovazione

Linee di indirizzo politico

Incentivare il trasferimento alle aziende dei risultati della ricerca industriale e l'imprenditorialità dipartimentale, rendendo l'Ateneo un volano di innovazione tecnologica per il tessuto produttivo, avvalendosi di sinergie internazionali, con particolare riferimento alla Rete EU GREEN.

Sviluppare ulteriormente le iniziative di condivisione della conoscenza e dialogo con la società, per un Ateneo che diventi fulcro culturale del territorio, in una logica interdisciplinare e multistakeholder anche attraverso la valorizzazione del patrimonio museale e archivistico.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> Incrementare le iniziative di stimolo del trasferimento tecnologico e dell'imprenditorialità Creare iniziative di supporto alla collaborazione stabile tra università e imprese per la promozione dell'innovazione 	Direttore Delegato per la Ricerca Delegato per i rapporti con le imprese Commissione ricerca

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Risorse umane Comunità Locale Comunità Scientifica Imprese Media e mondo dell'informazione	Definizione di obiettivi di avanzamento tecnologico e individuazione delle esigenze potenzialmente di interesse economico.

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.



Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IS51_SCVSA – Percentuale di brevetti che vedono come coinventori docenti del Dipartimento registrati e approvati presso sedi nazionali e/o europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	IRIS	NUM: numero di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee. DEN: Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12 Riferimento indicatore: AVA3 E.2.0.b
IS52_SCVSA – Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo dell'Ateneo	Servizio per la ricerca e terza missione del Dipartimento	NUM: Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi al 31/12. DEN: Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12 Riferimento indicatore: AVA3 E.2.0.a

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IS52 – Percentuale di brevetti che vedono come coinventori docenti del Dipartimento registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	0,007	0,014	0,014	0,014
IS52 – Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e	36586	+10%	+20%	=



da finanziamenti competitivi
rispetto ai docenti di ruolo
del Dipartimento

Risorse umane

Tutto il personale docente strutturato, incluso il personale PTA, è invitato a contribuire alla realizzazione dell'obiettivo strategico.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Spazi e laboratori dei dipartimenti per poter svolgere attività di ricerca e servizi conto terzi. Ufficio brevetti Ateneo. U.O. Contratti e Convenzioni

Risorse economiche

Bandi di ricerca competitivi. Bando FIL di Ateneo; Bando FIL di Ateneo per le grandi attrezzature e la manutenzione; Dipartimento di Eccellenza

9. LA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE

Di seguito si riporta l'Analisi SWOT per la missione 'Persone, Patrimonio e Risorse' del Dipartimento sulla base del contesto interno ed esterno di riferimento. Da tale analisi deriva la definizione degli obiettivi strategici del dipartimento.

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Personale docente e PTA con alte competenze ed esperienza		Attuale fase di sovraccarico delle strutture amministrative
	Riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza		Vetustà delle infrastrutture
	Unicità delle infrastrutture a livello di Ateneo e nazionale		Condizioni di lavoro disagiato in alcuni periodi dell'anno
	Presenza di una piattaforma informatica dipartimentale (SCVSA Servizi)		Non sempre ottimale coordinazione con l'Area Edilizia per la individuazione degli interventi e per la programmazione dei lavori; incertezza sui tempi di realizzazione
			Lentezza negli interventi urgenti di carattere infrastrutturale
			Lentezza nella sostituzione del personale cessato con conseguente ulteriore sovraccarico per il personale TA
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	Risorse dal Dipartimento di Eccellenza, Progetti Europei e PNRR		Possibile ritardo nell'attuazione dei progetti PNRR, Dipartimento di Eccellenza e progetti europei
	Nuove politiche di Ateneo per la manutenzione del patrimonio infrastrutturale e la messa a regime dei fondi di progetto (es: PNRR e Dipartimenti di Eccellenza)		Disaffezione del personale dovute a sovraccarico di lavoro e condizioni di disagio fisico
	Programmi e obiettivi di Ateneo per la digitalizzazione e semplificazione		Lunghi periodi di fermo delle attività (anche in presenza di scadenze di importanti progetti) dettati dai lavori edili e/o dal mancato adeguamento alle norme di sicurezza in tempo utile.
	Programmi di Ateneo per la qualificazione del personale		
	Riorganizzazione interna strutturata sulla base dei servizi agli utenti		

Tabella 27 – SWOT analysis della Missione Persone, Patrimonio e Risorse

Obiettivo strategico PPR1_SCVSA: Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico PPR1 del PSA 2025-2030.

Descrizione
<p>Il Dipartimento fa propri gli obiettivi di Ateneo orientando la propria azione al rispetto reciproco e la promozione delle potenzialità di ogni sua componente, definendo profili di competenze chiari e condivisi in grado di facilitare il raggiungimento degli obiettivi e accrescere la motivazione e le capacità delle persone stesse, principalmente attraverso l'attivazione di percorsi formativi mirati ed il rafforzamento di politiche di benessere organizzativo, di conciliazione vita-lavoro e di "welfare" aziendale. Inoltre, dando continuità al processo di valorizzazione mediante applicazione della cultura della valutazione si consente una miglior valorizzazione del capitale umano. A ciò si lega la necessità di leggere la performance come capacità di gestione dell'incertezza del contesto, non legata alla possibile negatività giudizio, ma al miglioramento del proprio posizionamento all'interno dell'organizzazione, associandola pertanto ad una reale premialità. Infine, a seguito del progressivo aumento del carico amministrativo, risulta imperativo sia cercare di ridurre e snellire le procedure, anche e soprattutto mediante un'analisi professionale dei processi amministrativi seguita da una semplificazione e digitalizzazione degli stessi, sia di favorire l'interazione sociale sul luogo di lavoro.</p> <p>A tale scopo si intende operare su due versanti principali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'organizzazione interna definendo obiettivi chiari e trasversali sui quali organizzare le attività dei singoli attraverso il completamento della carta dei servizi; • la premialità prevista tra gli interventi del progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023/2027;

Linee direttrici
<p>Interdisciplinarietà Innovazione Inclusione ed equità Responsabilità sociale</p>

Linee di indirizzo politico
<p>Favorire la centralità delle persone, il loro benessere, la qualità della vita, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza Generare un contesto di positiva interazione nel personale di Ateneo, promuovendo percorsi di crescita personale e professionale Diffondere la cultura della sicurezza e la partecipazione alla stessa di tutto il personale Favorire l'attenzione ai principi di inclusione ed equità. Promuovere la portata internazionale dell'azione del personale, in particolare in collegamento alla Rete EU GREEN Incentivare il trasferimento dei risultati della ricerca Promuovere in Italia e nel mondo il patrimonio culturale dell'Ateneo Sviluppare ulteriormente le iniziative di condivisione della conoscenza e dialogo con la società</p>
<div> <div>3 SALUTE E BENESSERE</div> <div>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</div> <div>5 PARITÀ DI GENERE</div> <div>8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA</div> <div>9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE</div> <div>10 RIDURRE LE DISUGUAGLIANZE</div> <div>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</div> </div>



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> • Diffondere la cultura della valutazione e della premialità, anche attraverso incentivi legati al progetto di Dipartimenti di Eccellenza • Favorire, in armonia con le direttive di Ateneo, modalità lavorative più agili • Favorire il miglioramento delle competenze digitali del personale • Sviluppo armonico delle funzioni organizzative, mediante una riorganizzazione interna che faciliti il coinvolgimento e la consultazione del personale, mediante valorizzazione dei ruoli di Responsabile Tecnico Gestionale e di Coordinatori o Referenti dei servizi Tecnici di Plesso • Diffondere la cultura della sicurezza e prevenzione, nonché della gestione partecipata delle stesse • Attuare le azioni di Ateneo utili a favorire l'equilibrio di genere e le pari opportunità 	Direttore di Dipartimento Responsabile Amministrativo Gestionale Responsabile Tecnico Gestionale Steering Committee del Dipartimento di Eccellenza Coordinatori dei servizi amministrativi Coordinatori/Referenti di Plesso per i servizi tecnici Referente per la Sicurezza Commissione Sicurezza e Ambiente

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Famiglie Risorse umane Comunità Locale	Definizione degli interessi e discussione delle azioni

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR11_DIP_ECC_SCVSA –Attribuzione della premialità al personale per le azioni del Dipartimento di Eccellenza	Atti del Consiglio di Dipartimento e Decreti del Direttore Generale	Incentivi erogati (% rispetto a quelli previsti nel periodo)
IPPR12_SCVSA –Questionario sul benessere organizzativo	sistema di Ateneo di gestione delle customer satisfaction	Percentuale di risposte positive alla domanda volta a comprendere il gradimento sul benessere organizzativo del personale tecnico amministrativo dell'Ateneo



Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR11_DIP_ECC_SCVSA	Non presente	80	80	80
IPPR12_SCVSA	Non presente	>60%	>65%	>75%

Risorse umane

L'azione è rivolta ai docenti del Dipartimento di Eccellenza e a tutto il PTA di Dipartimento

Risorse strumentali / infrastrutturali

Risorse infrastrutturali acquisite mediante il Dipartimento di Eccellenza

Risorse economiche

Risorse dedicate alla premialità acquisite mediante il Dipartimento di Eccellenza

Obiettivo strategico PPR2_SCVSA – Innovare e digitalizzare i processi per un'amministrazione moderna e adeguata ai tempi e alle esigenze degli utenti

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico PPR2 del PSA 2025-2030.

Descrizione

Il Dipartimento intende perseguire, anche mediante iniziative interne, un'azione mirata all'efficientamento e alla maggior fruibilità delle procedure amministrative e gestionali, adeguandole alle tempistiche e alle esigenze degli utenti.

L'innovazione e la digitalizzazione, in ambito dipartimentale, dovranno allinearsi ai corrispondenti processi di informatizzazione dell'Ateneo integrandoli con strumenti di gestione e controllo più adeguati alle caratteristiche peculiari della Struttura, soprattutto per quanto riguarda la dislocazione delle varie sedi.

In linea con il PSA, si intende diminuire lo stress lavorativo del personale amministrativo e docente mediante l'adozione di:

- una mappatura sistematica ed organizzata dei processi amministrativi e di quelli tecnici;
- un maggior coinvolgimento di tutto il personale incentivando la raccolta di proposte e curando l'estensione di "best practices";
- l'identificazione delle criticità dovute a rallentamenti nell'azione amministrativa e l'eliminazione di eventuali ostacoli qualora possibile;
- l'utilizzo di tecnologie e soluzioni innovative che permettano la completa digitalizzazione di processi ora complessi e disarticolati;
- la digitalizzazione dei sistemi di controllo della sicurezza sul lavoro.

Il Dipartimento collaborerà anche all'implementazione dell'obiettivo di Ateneo di innovazione dei dati, vale a dire la non ridondanza, la reperibilità e interoperabilità degli stessi.

Linee direttrici

Sostenibilità
Innovazione

Linee di indirizzo politico

Potenziare l'innovazione organizzativa e gestionale, come strumento per rispondere alle sfide imposte da un contesto sempre più mutevole e imprevedibile e quale fattore abilitante per creare valore pubblico.



Azioni strategiche

- Analizzare, ottimizzare e innovare i processi amministrativi al fine di renderli più efficaci ed efficienti
- Identificare soluzioni informatiche utili all'efficientamento e alla digitalizzazione dei processi amministrativi
- Implementare soluzioni informatiche utili all'efficientamento e alla digitalizzazione dei servizi tecnici e della gestione del magazzino
- Implementare soluzioni informatiche utili all'efficientamento e alla digitalizzazione dei servizi per disinventariare i beni del dipartimento

Responsabilità politica gestionale

-Direttore di Dipartimento
 -Delegato per Sistemi informativi per la comunicazione e i servizi interni
 -Responsabile Amministrativo Gestionale
 -Responsabile Tecnico Gestionale

	-Coordinatori dei servizi amministrativi -Coordinatori/Referenti di Plesso per i servizi tecnici
--	---

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Studenti attuali e futuri Famiglie Risorse umane Comunità Locale Comunità Scientifica Fornitori	Definizione degli interessi e discussione delle azioni

Indicatori

La definizione degli indicatori è vincolata al reperimento di dati e informazioni utili per calcolarlo e renderlo coerentemente misurabile.

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR21_SCVSA –Numero di processi amministrativi dipartimentali riprogettati e digitalizzati ogni anno	Piattaforma Dipartimentale	Numero di processi digitalizzati
IPPR22_SCVSA –Risultati complessivi dell'indagine di gradimento dei destinatari dei servizi digitalizzati	Questionario di Dipartimento SCVSA	Indicatore di soddisfazione per anno di indagine

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR21_SCVSA	3	2	2	2
IPPR22_SCVSA	84%	≥85%	≥85%	≥85%

Risorse umane



L'azione coinvolge tutto il personale di Dipartimento, sotto il coordinamento del Delegato per i Sistemi informativi, per la comunicazione ed i servizi interni, ed in particolare il personale TA al quale è stata assegnata l'attività di gestione della piattaforma servizi di Dipartimento. Per il futuro si ritiene indispensabile assegnare tali attività a personale tecnico del Dipartimento specificatamente reclutato e adeguatamente formato con competenze informatiche di alto livello, così come previsto anche dalla programmazione del personale TA approvata dal Consiglio di Dipartimento.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Portale SCVSA Servizi di Dipartimento

Risorse economiche

Sono necessarie risorse informatiche di gestione della piattaforma

Obiettivo strategico PPR3_SCVSA: Rafforzare le dotazioni edilizie ed infrastrutturali

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico PPR3 del PSA 2025-2030.

Descrizione
<p>Il Dipartimento si propone di individuare modalità collaborative più efficaci per supportare l'Ateneo nell'individuazione di nuovi interventi edilizi e nella valorizzazione del patrimonio esistente. In particolare, si propone di:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Individuare in collaborazione con l'Area Edilizia interventi per la realizzazione di nuovi spazi laboratoriali che sono diventati indispensabili per le strategie di sviluppo del Dipartimento. -Riqualificare tutti gli spazi utilizzabili a beneficio degli studenti, quali sale studio, spazi studio e postazioni di lavoro, collaborando con l'Area Edilizia e la prorettrice per i Servizi agli Studenti per massimizzarne la fruibilità e minimizzare i tempi di interruzione in caso di inagibilità. - Collaborare con l'Ateneo per il mantenimento del patrimonio infrastrutturale, in particolare la funzionalità, la sicurezza e sostenibilità, mediante interventi di manutenzione regolare e programmati. -Collaborare con l'Ateneo per il miglioramento delle condizioni di benessere fisico nelle aule e negli spazi dei plessi, eliminando le numerose situazioni di profondo disagio registrate negli ultimi anni quali quelli in aule e uffici a temperature troppo basse d'inverno e troppo alte d'estate. -Collaborare con l'Ateneo per individuare ed eliminare le barriere architettoniche residue.

Linee direttrici
<p> <i>Sostenibilità</i> <i>Innovazione</i> <i>Inclusione ed equità</i> <i>Responsabilità sociale</i> </p>

Linee di indirizzo politico
<p><i>Valorizzare il patrimonio immobiliare dell'Ateneo per una fruizione sicura, efficace e sostenibile.</i></p>



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> •Potenziare la messa a disposizione di spazi per il personale e di aule per la didattica adeguate alle nuove esigenze di didattica innovativa •Completare l'acquisizione e installazione delle infrastrutture previste per il Dipartimento di Eccellenza •Far prevalere politiche di costante ottimizzazione delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria del nostro patrimonio edilizio, anche al fine di migliorare il benessere di tutti coloro che vivono gli spazi dell'Ateneo •Indirizzare le scelte di Ateneo nell'attività di esecuzione di interventi per la creazione di infrastrutture idonee ad ospitare strumentazione scientifica, acquisita mediante il Progetto di Dipartimenti di Eccellenza, fondi PNRR e Fondi Europei, al fine di elevare le potenzialità di ricerca •Riqualificare e valorizzare l'infrastruttura del Bunker di Chimica •Riqualificare e ammodernare i DTR esterni dei Plessi •Riconvertire e riutilizzare locali attualmente non in uso rendendoli idonei alle attività di ricerca e didattica 	<p>-Direttore di Dipartimento -Delegato per la Ricerca -Commissione tecnica del Progetto COMP-R Delegato per Studenti con disabilità, disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) o appartenenti a fasce deboli -Responsabile Amministrativo Gestionale -Responsabile Tecnico Gestionale -Coordinatori/Referenti di Plesso per i servizi tecnici</p> <p>In collaborazione con l'Area Edilizia e il Consiglio di Amministrazione</p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Studenti attuali e futuri Famiglie Risorse umane Comunità Locale Comunità Scientifica Imprese ed enti che collaborano con il Dipartimento per progetti di ricerca Fornitori.</p>	<p>Definizione degli interessi e discussione delle azioni</p>

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<p>IPPR32_BIS_SCVSA –Numero di Interventi di riqualificazione di locali a supporto della didattica/ricerca</p>	<p>Banca Dati edilizia e Proper (Dalia/docenti) Portale SCVSA Servizi</p>	<p>Numero di interventi atti a riqualificare spazi di Dipartimento per la "Funzione ricerca" (Laboratori di ricerca, spazi di studio, laboratori strumentali).</p>

IPPR33_DIP ECC_SCVSA –Percentuale di infrastrutture di COMP-R acquisite e installate	Banca Dati interna	NUM: valore in euro delle infrastrutture di COMP-R messe in opera DEN: valore in euro delle Infrastrutture previsto nel progetto COMP-R
---	--------------------	--

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR32_BIS_SCVSA	1	2	2	2
IPPR33_DIP ECC_SCVSA	0%	90%	100%	100%

Risorse umane
Tutto il personale del Dipartimento

Risorse strumentali / infrastrutturali
Per le strumentazioni sono disponibili le risorse acquisite mediante il Dipartimento di Eccellenza e i progetti PNRR. Sono necessari investimenti di Ateneo per nuovi edifici e per la manutenzione delle infrastrutture esistenti

Risorse economiche
<p>Risorse infrastrutturali di COMP-R (1.978.750€) Quota di PRO3 destinata al Dipartimento (da definire)</p> <p>Si auspicano investimenti di Ateneo, come già realizzato per interventi di riqualificazione dei laboratori didattici, anche per nuovi edifici e per la manutenzione delle infrastrutture esistenti, che possono essere stimati in un totale di almeno 20 milioni di euro per sfruttare la competitività dei gruppi di ricerca presenti di consolidata eccellenza.</p>

Obiettivo strategico PPR4_SCVSA: Migliorare e sistematizzare l'attività di pianificazione, programmazione e controllo

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico PPR4 del PSA 2025-2030.

Descrizione
<p>Il Dipartimento, in linea con le linee del PSA si propone di attuare un'attenta attività di pianificazione, programmazione e controllo mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il rafforzamento e la valorizzazione delle risorse umane; - gli investimenti per il potenziamento della ricerca e degli spazi per la didattica; - l'avanzamento del piano di adeguamento manutentivo - efficientamento delle politiche di acquisto di beni e servizi da parte di tutte le strutture dell'Ateneo. - applicazione e il costante monitoraggio dei modelli di Assicurazione della Qualità di Dipartimento

Linee direttrici
<p>Interdisciplinarietà Sostenibilità Innovazione Inclusione ed equità Responsabilità sociale</p>

Linee di indirizzo politico
<p>Potenziare l'innovazione organizzativa e gestionale, come strumento per rispondere alle sfide imposte da un contesto sempre più mutevole e imprevedibile e quale fattore abilitante per creare valore pubblico. Generare un contesto di positiva interazione nel personale di Ateneo, promuovendo percorsi formativi di crescita personale e professionale, in un generale contesto di attenzione ai principi di inclusione ed equità.</p>
        



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> • Ottimizzare procedure e indicatori di carattere economico-finanziario • Potenziare e sistematizzare il sistema di controllo di gestione dell'Ateneo • Garantire l'applicazione e il costante monitoraggio dei modelli di Assicurazione della Qualità di Ateneo • Diffondere la cultura della legalità e della trasparenza 	<ul style="list-style-type: none"> - Direttore di Dipartimento - Responsabile Amministrativo Gestionale - Responsabile Tecnico Gestionale - Presidio di Qualità di Dipartimento

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Risorse umane Imprese ed enti che collaborano con il Dipartimento per progetti di ricerca Fornitori di beni e servizi	Definizione degli interessi e discussione delle azioni

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate. Gli obiettivi di Assicurazione di Qualità del Dipartimento per il 2025 sono indicati nell'allegato 1 al presente Piano strategico.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR46_SCVSA –Numero delle azioni di miglioramento del sistema gestionale dei servizi	Relazioni annuali degli obiettivi operativi	indicatore quali quantitativo
IPPR47_SCVSA – Grado di raggiungimento degli obiettivi di Assicurazione di Qualità approvati annualmente dal Consiglio	Relazione annuale del PQD	NUM numero di obiettivi raggiunti DEN: numero di obiettivi previsti

Il calcolo di IPPR47_SCVSA viene presentato a livello di CdD durante la presentazione della relazione annuale del PQD e dei Report dei Delegati per la Qualità della ricerca e Terza Missione e al Public Engagement nel mese di gennaio dell'anno solare successivo.

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR46_SCVSA	3	2	2	2
IPPR47_SCVSA	1	≥0,66	≥0,66	≥0,66

Risorse umane
L'azione coinvolge a tutto il personale di Dipartimento e in particolare vedrà impegnato il Delegato per Sistemi informativi per la comunicazione e i servizi interni, il Responsabile Amministrativo Gestionale e il Responsabile Tecnico Gestionale, nonché il PQD per la parte di monitoraggio.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Piattaforma dipartimentale SCVSA Servizi

Risorse economiche

Sono necessarie risorse economiche a supporto di infrastrutture informatiche più efficienti e per il reclutamento di personale TA dedicato, come indicato dalla programmazione dipartimentale approvata nel 2024

Obiettivo strategico PPR5_SCVSA –Incrementare il reclutamento di docenti e ricercatori di alto profilo dall'estero e da altri Atenei italiani

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico PPR5 del PSA 2025-2030.

Descrizione

Il Dipartimento si pone come obiettivo di continuare nella politica di reclutamento di docenti "di elevato profilo" dall'estero o dall'Italia. L'esperienza maturata nei Dipartimenti di Eccellenza, nelle recenti chiamate dirette e nei reclutamenti ex art.18 comma 4 verrà messa a frutto collaborando con l'Ateneo nell'individuazione dei criteri e nella realizzazione dell'opera di reclutamento dall'esterno. Il Dipartimento si propone inoltre di perseguire un supporto economico iniziale e di premialità al personale reclutato dall'esterno, previsti dal progetto per i Dipartimenti di Eccellenza.

Linee direttrici

Internazionalizzazione
Interdisciplinarietà
Innovazione

Linee di indirizzo politico

Promuovere in Italia e nel mondo il patrimonio culturale del Dipartimento e dell'Ateneo e la loro immagine di istituzioni di qualità, aperte e accoglienti, proiettate sempre più in una dimensione europea e internazionale. Favorire la centralità delle persone, il loro benessere, la qualità della vita, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza, promuovendo una crescita equilibrata, di alto profilo e sostenibile nel rispetto delle pari

opportunità.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<ul style="list-style-type: none"> Potenziare i servizi di supporto all'accoglienza dei docenti o ricercatori di alto profilo Introdurre misure di stimolo all'attrattività nazionale e internazionale del Dipartimento e quindi dell'Ateneo 	Direttore Consiglio di Dipartimento Steering Committee COMP-R

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Risorse umane Comunità Locale Comunità Scientifica Media e mondo dell'informazione	Coinvolgimento mediante iniziative di informazione sui risultati della ricerca e comunicati relativi a risultati di rilievo.

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo	
IPPR51_SCVSA –Percentuale dei Professori di I e II fascia reclutati nel triennio precedente e non precedentemente compresi nei ruoli dell'Ateneo, sul totale dei professori reclutati	PRO3 -Banca dati PROPER (Dalia/Docenti)	numeratore: Descrizione Numeratore: Professori di I e di II fascia assunti dal 1/1/ al 31/12 del triennio non in servizio in posizioni strutturate presso l'Ateneo. Sono esclusi i professori	



		<p>nell'ambito di convenzioni di scambio tra Atenei</p> <p>Per ""posizioni strutturate"" vanno conteggiati solo ricercatori tipo a), tipo b), ricercatori tempo indeterminato e Professori II fascia (laddove applicabile).</p> <p>Denominatore: Descrizione Denominatore: Professori di I e di II fascia assunti dal 1/1 al 31/12 del triennio</p>	
--	--	---	--

Indicatori	Valore iniziale Media 2022- 23	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
<i>IPPR51_SCVSA</i>	0,107	0,12	0,12	0,15

Risorse umane

Componenti del Consiglio di Dipartimento

Risorse strumentali / infrastrutturali

Infrastrutture di Dipartimento, Laboratori di ricerca e strumentazioni.
Strumentazioni acquisite mediante Programma di Dipartimento di Eccellenza e PNRR

Risorse economiche

Fondi Fil Dipartimentali per contributo di ingresso per i nuovi docenti.
Fondi del Dipartimento di Eccellenza dedicati al reclutamento di PA esterni (1.186,500€ ancora da impegnare)
Punti organico di Dipartimento dedicati al reclutamento dall'esterno (0,7 punti organico previsti per il 2025 e 0,7 richiesti al CdA)

Obiettivo strategico PPR6_SCVSA – Potenziare la professionalità del personale docente e tecnico amministrativo

Tale obiettivo è collegato all'obiettivo strategico PPR6 del PSA 2025-2030.

Descrizione
<p>Lo sviluppo ed il costante aggiornamento di competenze nel corpo docente e nel personale tecnico-amministrativo è ritenuto un obiettivo ineludibile dell'università contemporanea, così come indicato nel Piano Strategico di Ateneo. L'Ateneo, a partire dal 2020-21, ha realizzato eventi di formazione sulle principali tematiche legate alla didattica in presenza o in modalità telematica che si sono configurati, tuttavia, come momenti episodici, peraltro fruiti da una minoranza del corpo docente, piuttosto che come parte di un processo strutturato di formazione continua e innovativa.</p> <p>In considerazione delle esigenze e delle linee di indirizzo del quadro europeo e nazionale di riferimento, del piano programmatico del Rettore e delle Linee Strategiche dell'Ateneo di Parma, il Dipartimento collaborerà con le iniziative di sviluppo della docenza universitaria in prospettiva interdisciplinare previsti dall'Ateneo per un miglioramento della qualità della didattica universitaria.</p> <p>Il Dipartimento collaborerà alla realizzazione della formazione obbligatoria per i nuovi assunti RTD A / B e RTT dell'anno accademico 2023-24 e aperta ai docenti che ne facciano domanda; sulla base di una valutazione della prima esperienza contribuirà a definire gli interventi per gli anni a seguire che rispondano ai bisogni e interessi delle diverse tipologie di docenti, come raccomandato dalle linee guida ANVUR e da AVA3.</p> <p>In coerenza con tali linee guida, il Dipartimento collaborerà con l'Ateneo nella attuazione di un percorso di premialità per la docenza innovativa e contribuirà con proprio personale al gruppo interdisciplinare stabile di 'formatori e mentori' previsto dal Piano Strategico di Ateneo.</p>

Linee direttrici
<p>Internazionalizzazione Interdisciplinarietà Sostenibilità Innovazione Inclusione ed equità Responsabilità sociale</p>

Linee di indirizzo politico
<p><i>Favorire la centralità delle persone, il loro benessere, la qualità della vita, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza, promuovendo una crescita equilibrata, di alto profilo e sostenibile nel rispetto delle pari opportunità.</i></p> <p><i>Generare un contesto di positiva interazione nel personale di Ateneo, promuovendo percorsi formativi di crescita personale e professionale, in un generale contesto di attenzione ai principi di inclusione ed equità.</i></p>



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
<p>Attuare e incentivare percorsi di formazione e premialità per il personale docente sulla didattica innovativa, beneficiando anche delle opportunità legate alla rete EU Green e più in generale dei rapporti internazionali</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valorizzare e promuovere la partecipazione ai programmi di scambio internazionale rivolti a docenti e personale tecnico amministrativo • Incentivare la partecipazione alla formazione linguistica per il personale docente e tecnico amministrativo • Assicurare la promozione dello sviluppo delle professionalità grazie all'aumento e alla personalizzazione dei corsi di formazione e aggiornamento 	<p>Direttore Commissione didattica Presidenti dei CdS PQD</p>

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
<p>Studenti attuali e futuri Famiglie Comunità Locale Imprese</p>	<p>Definizione esigenze didattiche e feed-back mediante OPIS</p>

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
<p>IPPR61_SCVSA –Adeguatezza e consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale (numero di ore di formazione per tipologia di attività formativa rapportate ai diversi ruoli) del personale Docente</p>	<p>Database di Ateneo e Proper (Dalia/docenti)</p>	<p>NUM: numero di ore al personale docente sulle metodologie didattiche. DEN: professori a tempo indeterminato di I e II fascia, ricercatori a tempo indeterminato, RTD a) e b)</p>

Definire le tempistiche di misurazione e il riferimento ad anno solare oppure anno accademico

Indicatori	Valore iniziale Media 2022- 23	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR61_SCVSA	0,552	>2	>2	>4

Risorse umane

Personale docente del Dipartimento

Risorse strumentali / infrastrutturali

Piattaforme informatiche e servizi multimediali di Dipartimento e di Ateneo

Risorse economiche

Quota degli investimenti di Ateneo riservata al Dipartimento SCVSA

