

# Piano strategico dipartimentale 2026-2028: la struttura, i tempi, la valutazione e il monitoraggio periodico

## Sommario

1. Il percorso seguito dall'Ateneo	3
2. Motivazioni, ambiti e dimensioni del Piano strategico dipartimentale	3
3. Struttura del Piano strategico dei Dipartimenti	4
3.1 Parte 1	4
3.1.1 Contesto	4
3.2 Parte 2	10
3.2.1 Ambiti strategici	10
3.2.2 La definizione degli obiettivi	11
3.2.3 Gli obiettivi obbligatori e il numero massimo di obiettivi	12
4. La valutazione ex ante: modalità e criteri	13
5. Il processo di redazione e approvazione	15
6. Il monitoraggio	15
7. Il Riesame e la valutazione ex post: modalità e criteri	16

## **ACRONIMI**

AQ: Assicurazione della Qualità

AVA: Autovalutazione, Valutazione e Accredimento

CCPQA: Comitato di Coordinamento del Presidio della Qualità di Ateneo

CPQ: Commissione per il Presidio

CPQD: Commissione per il Presidio della Qualità della Didattica

CPQR: Commissione per il Presidio della Qualità della Ricerca

CPQTM: Commissione per il Presidio della Qualità della Terza Missione

PTSR: Piano Triennale Sviluppo della Ricerca

PSTM: Piano Triennale Sviluppo della Terza Missione

SMAPSD: Scheda di Monitoraggio Annuale del Piano Strategico del Dipartimento

SRPSD: Scheda Riesame del Piano strategico del Dipartimento

## 1. Il percorso seguito dall'Ateneo

I Dipartimenti entro metà settembre 2024 sono stati chiamati a completare la redazione del piano strategico relativo al periodo 2022-2025. Tale documento riflette il percorso evolutivo che ha seguito l'Ateneo, e che nel tempo ha portato i Dipartimenti ad elaborare: il piano triennale relativo al reclutamento del personale docente, il Piano Triennale di Sviluppo della Ricerca (PTSR) e il Piano Triennale di Sviluppo della Missione (PTSTM). Al fine di avere una visione unitaria dei processi di programmazione, anche sulla base delle indicazioni del modello AVA 3, è stato chiesto a ciascun Dipartimento di elaborare un documento unico che a partire dai singoli Piani potesse portare a un Piano strategico dipartimentale avente i seguenti requisiti:

- la valorizzazione dei piani e delle progettualità già presenti;
- il chiaro collegamento con il Piano strategico di Ateneo;
- la predisposizione di un Piano relativo alla didattica.

Alla luce dell'esperienza maturata e del percorso evolutivo seguito è importante proseguire, anche in ottica AVA 3, nel percorso di miglioramento della pianificazione dipartimentale, favorendo la redazione di Piani strategici ambiziosi e la coerenza tra i progetti specifici con la più ampia pianificazione strategica dipartimentale. Per migliorare la pianificazione strategica dei Dipartimenti è importante:

- favorire l'elaborazione di una visione unitaria che comprenda didattica, ricerca, valorizzazione delle conoscenze - Terza Missione e reclutamento;
- aumentare la coerenza tra i diversi ambiti strategici;
- aumentare l'allineamento con la pianificazione di Ateneo.

## 2. Motivazioni, ambiti e dimensioni del Piano strategico dipartimentale

Gli obiettivi posti alla base della definizione della struttura del Piano strategico dei Dipartimenti sono:

- a) avere una pianificazione unitaria;
- b) favorire ulteriormente l'allineamento tra Piano strategico di Ateneo e Piano strategico dei Dipartimenti;
- c) ridurre, nei limiti del possibile, la molteplicità di scadenze;
- d) aumentare la flessibilità, rendendo possibili gli aggiustamenti in itinere degli obiettivi e dei risultati attesi alla luce di significative modifiche delle risorse disponibili.

Gli ambiti rilevanti della pianificazione dipartimentale sono quattro: **1) reclutamento personale docente e tecnici di laboratorio; 2) didattica; 3) ricerca; 4) valorizzazione delle conoscenze - Terza Missione.** È opportuno, inoltre, prevedere la possibilità di identificare specifiche progettualità dipartimentali a valenza strategica.

La pianificazione strategica dipartimentale ha le seguenti caratteristiche:

1. Durata definita. La durata definita a differenza di un approccio *rolling* assicura e garantisce il periodico ripensamento della strategia, evitando il trascinarsi e l'aggiornamento meccanicistico di obiettivi passati. La durata del piano è triennale e riguarda gli anni 2026 – 2027 – 2028.
2. Livello di profondità e dettaglio basso. Il piano deve fornire una rappresentazione chiara, coerente e strategica del dipartimento, trascurando gli aspetti strettamente operativi e di dettaglio.

### 3. Struttura del Piano strategico dei Dipartimenti

Il Piano si articola in due Parti, la prima mette in evidenza l'evoluzione del Dipartimento nei quattro ambiti strategici e definisce la missione e la visione dipartimentale, la seconda ha un approccio analitico e sulla base della visione definisce gli obiettivi relativi ai seguenti ambiti: reclutamento, didattica, ricerca, e valorizzazione delle conoscenze - Terza Missione.

#### 3.1 Parte 1

##### 3.1.1 Contesto

La prima parte del Piano strategico del Dipartimento fornisce in maniera sintetica gli elementi di contesto.

Sono previste le seguenti sezioni

- a) **Introduzione.** Breve descrizione della situazione del Dipartimento (presentazione dei risultati raggiunti e analisi del posizionamento del Dipartimento utilizzando dati fattuali e concreti: es. VQR; fondi di ricerca; evoluzione degli studenti internazionali, risultati ottenuti con il precedente Piano strategico 2022-2025 ecc.).
- b) **Descrizione.** La descrizione del Dipartimento deve mettere in evidenza l'evoluzione avvenuta nel corso del precedente Piano strategico (2022-2025), facendo riferimento anche a un pacchetto di dati e indicatori comuni per ciascuno degli ambiti (personale

docente e tecnico di laboratorio; didattica; ricerca e valorizzazione delle conoscenze -  
Terza Missione) e di seguito riportati:

○ **Personale docente e tecnico di laboratorio**

<b>A</b>	<b>Ambito: Personale docente e tecnico di laboratorio</b>
----------	---

		1/1/2023	1/1/2024	1/1/2025	1/1/2026*	Commenti
A1	Numero PO					
A2	Numero PA					
A3	Numero RU					
A4	Numero RTDA					
A5	Numero RTDB					
A6	Numero RTT					
A7	Numero di personale tecnico ed amministrativo a tempo indeterminato					
A8	Numero di personale tecnico ed amministrativo a tempo determinato					
A9	Numero tecnici di laboratorio					
A10	Rapporto PO/(PA+PO)					
A11	Rapporto RTDA/(PO+PA+RTDb+RTT+RTDA)					
A12	Numero RTDA in convenzione con AOUP					

\* Valori attesi al 01/01/2026

		A.A. 2022/23	A.A. 2023/24	A.A. 2024/25	A.A. 2025/26*	Commenti
A13	Numero Assegnisti					
A14	Numero Specializzandi					
A15	Numero Dottorandi					

\* Valori attesi a.a. 2025/26

Descrivere brevemente l'evoluzione del personale del Dipartimento durante il periodo coperto dal precedente Piano, evidenziando eventuali azioni già intraprese che produrranno effetti nel corso del Piano strategico 2026-2028.

○ **Didattica**

<b>B</b>	<b>Ambito: Didattica</b>
----------	--------------------------

		a.a. 2022/23	a.a. 2023/24	a.a. 2024/25	a.a. 2025/26	a.a. 2025/26*	Commenti
B1	Numero di corsi di laurea triennali						
B2	Numero di corsi di laurea magistrali						
B3	Numero di corsi di laurea a ciclo unico						
B4	Numero di studenti corsi di laurea triennali						
B5	Numero di studenti corsi di laurea magistrali						
B6	Numero di studenti corsi di laurea a ciclo unico						
B7	Numero Dottorati di Ricerca						
B8	Numero di Corsi Alta Formazione						
B9	Numero Corsi di Perfezionamento						
B10	Numero Scuole di Specializzazione						
B11	Numero Master						
B12	Numero corsi a catalogo						
B13	Numero di Studenti internazionali degree seekers						
B14	Numero di studenti internazionali erasmus						
B15	Percentuale di studenti che proseguono al II anno nello stesso corso di studio avendo acquisito almeno 40 CFU al I anno						

B16	Percentuale di iscritti al primo anno (Corsi di laurea triennali, Corsi di laurea magistrali aciclo Unico) provenienti da altre Regioni*						
B17	Percentuale di laureati entro la durata normale del corso che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero nel corso della propria carriera universitaria						
B18	Percentuale di docenti afferenti al Dipartimento con valutazione complessiva minore di 6						
B19	Numero di docenti afferenti al Dipartimento che nei tre anni accademici precedenti ha erogato un insegnamento con meno di 5 studenti						

\* Valori attesi all' a.a. 2025/26

Descrivere brevemente l'evoluzione delle attività didattiche del Dipartimento durante il periodo coperto dal precedente Piano, evidenziando le collaborazioni con altri Dipartimenti nell'erogazione dei corsi di studio e eventuali progetti già avviati che produrranno effetti nel corso del Piano strategico 2026-2028.

○ **Ricerca**

<b>C</b>	<b>Ambito: Ricerca</b>
----------	------------------------

		<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025*</b>	<b>Commenti</b>
C1	Risorse acquisite nell'anno per progetti di ricerca da bandi competitivi					
C2	Numero <b>totale</b> di pubblicazioni					
C3	Percentuale di prodotti della ricerca pubblicati su Scopus con co-autori internazionali (aree bibliometriche)					
C4	Percentuale di prodotti della ricerca con numero di citazioni in Q1 nell'anno solare (aree bibliometriche)					

C5	Percentuale di prodotti della ricerca su riviste nell'anno solare in Q1 per fattore di impatto per le aree bibliometriche					
C6	Percentuale di prodotti della ricerca su riviste nell'anno solare in Fascia A per le aree non bibliometriche					
C7	Percentuale di monografie					

\* Valori attesi nell'anno 2025

Descrivere brevemente l'evoluzione dell'attività di ricerca del dipartimento durante il periodo coperto dal precedente Piano, evidenziando eventuali obiettivi non raggiunti e le azioni già intraprese che produrranno effetti nel corso del Piano strategico 2026-2028 anche con riferimento al progetto Dipartimento di Eccellenza e/o di Sviluppo Dipartimentale.

○ **Valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione**

<b>D</b>	<b>Ambito: Valorizzazione delle Conoscenze - Terza Missione (dati al 31-12)</b>
----------	---

		2022	2023	2024	2025*	Commenti
D1	Numero Spin off					
D2	Numero brevetti					
D3	Risorse acquisite nell'anno per attività in conto terzi					
D4	Attività di valorizzazione delle conoscenze-Terza Missione – <b>Public Engagement</b> ALTRO (descrizione. Es attività contenute in IRIS PE)					
D5	Attività di valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione <b>Formazione Continua</b> o altri Data (IRIS FC) base utilizzati dal Dipartimento)					
D6	Attività di valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione valorizzazione della <b>medicina universitaria e assistenza</b>					



	<b>veterinaria</b> (trial clinici, studi su dispositivi medici ecc..)					
D7	Attività di valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione valorizzazione della <b>medicina universitaria e assistenza veterinaria</b> (Riferimento specifico all'OVUD)					

\* Valori attesi al 31/12/2025

Descrivere brevemente l'evoluzione delle attività di Terza Missione del Dipartimento durante il periodo coperto dal precedente Piano, evidenziando eventuali obiettivi non raggiunti e le azioni già intraprese che produrranno effetti nel corso del Piano strategico 2026-2028.

**c. Missione e Visione<sup>1</sup>:** in questa sezione si può fare riferimento a dati o ad aspetti peculiari del Dipartimento che supportano e rendono credibile la sua proiezione futura. Nell'identificare Missione e Visione è utile rispondere in modo sintetico alle seguenti domande:

- Cosa fa il Dipartimento? Cosa lo differenzia dagli altri Dipartimenti a livello nazionale ed internazionale?
- Quale è la proiezione futura? Cosa vuole diventare il Dipartimento? In tale contesto è opportuno identificare un obiettivo di carattere generale, non necessariamente misurabile in termini quantitativi, in grado di offrire una rappresentazione sintetica di tale proiezione.

**d. Sfide e risorse<sup>2</sup>:** in questa sezione il Dipartimento metterà in luce le principali sfide che deve affrontare e quali le principali risorse (es. laboratori, capacità di attrarre fondi di ricerca) su cui fare leva per poter dare concretezza alla proiezione futura. Le sfide e le risorse sono da ricondurre alla visione e al raggiungimento dell'obiettivo di carattere generale; di conseguenza, le risorse rappresentano le leve che permettono il raggiungimento dell'obiettivo generale e la realizzazione della visione, mentre le sfide sono i fattori che possono ostacolare (o favorire) il conseguimento dei risultati attesi dal Dipartimento.

**e. Lo scenario di riferimento.** Lo scenario di riferimento esprime il contesto all'interno del quale è possibile il raggiungimento dell'obiettivo generale e la realizzazione della visione. La

<sup>1</sup> La missione definisce cosa un dipartimento fa, a chi si rivolge chi sono i suoi principali stakeholder. La visione invece disegna in modo sintetico i risultati attesi dal dipartimento e serve per evidenziare la proiezione futura.

<sup>2</sup> NOTA METODOLOGICA: Le risorse si riferiscono a tutti i fattori che permettono di affrontare le sfide e realizzare la visione del dipartimento.

definizione dello scenario di riferimento, in coerenza con il Piano strategico di Ateneo, tiene in considerazione:

- Il numero di studenti.
- Il numero di studenti internazionali.
- Le risorse finanziarie acquisite nell'anno. Le risorse sono da ricondurre a: ricerca competitiva; conto terzi; proventi per formazione post-laurea; donazioni e altri fondi acquisiti dall'esterno.

## 3.2 Parte 2

### 3.2.1 Ambiti strategici

Di seguito sono fornite alcune indicazioni per la compilazione delle linee strategiche per gli ambiti previsti dal Piano:

**Reclutamento personale docente e tecnici di laboratorio.** In tale ambito strategico il Piano dovrà descrivere in breve gli aspetti più rilevanti relativi al reclutamento del personale docente e tecnico di laboratorio e successivamente definire gli obiettivi dipartimentali, evidenziando il legame con i seguenti obiettivi strategici di Ateneo:

- Promuovere il reclutamento e le progressioni di carriera secondo il merito
- Promuovere la parità di genere ed una cultura inclusiva
- Migliorare il clima lavorativo e ampliare i servizi per il benessere organizzativo

Nella definizione degli obiettivi dipartimentali, si chiede di delineare quali siano le politiche di carattere generale che si intendono perseguire con riferimento alle seguenti dimensioni:

- Il rapporto PO/(PO+PA);
- filiera del reclutamento;
- progressioni di carriera;
- reclutamento dall'esterno (anche mediante chiamate dirette);
- reclutamento di personale tecnico di laboratorio e/o sanitario.

**Didattica**<sup>3</sup>. La CPQD fornirà il supporto necessario per la redazione degli obiettivi e l'identificazione dei relativi target. L'ambito Didattica contiene:

---

<sup>3</sup> La formazione post-laurea è da considerare didattica o terza missione a seconda che ci sia il rilascio di crediti formativi o meno.

1. SWOT analysis;
2. Una descrizione generale degli obiettivi di didattica;
3. I risultati attesi.

Inoltre, sia nella descrizione delle Linee strategiche che nella definizione degli obiettivi, il Dipartimento dovrà tener conto delle seguenti dimensioni: a) miglioramento dell'offerta formativa; b) internazionalizzazione; c) innovazione didattica; d) formazione post-laurea.

**Ricerca.** Il contenuto dell'ambito strategico Ricerca sostituisce il PTSR. La CPQR fornirà il supporto necessario per la redazione degli obiettivi e l'identificazione dei relativi target. L'ambito Ricerca contiene:

1. SWOT analysis;
2. Una descrizione generale degli obiettivi di ricerca;
3. I risultati attesi.

Inoltre, sia nella descrizione delle Linee strategiche che nella definizione degli obiettivi il Dipartimento dovrà tener conto delle seguenti dimensioni: a) produzione scientifica; b) internazionalizzazione; c) fund raising.

**Valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione.** L'ambito Terza Missione sostituisce il PTSTM. La CPQTM fornirà il supporto necessario per la redazione degli obiettivi e l'identificazione dei relativi target. L'ambito valorizzazione delle conoscenze – terza missione contiene:

1. SWOT analysis
2. Una descrizione generale degli obiettivi di valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione
3. I risultati attesi

Inoltre, sia nella descrizione delle Linee strategiche che nella definizione degli obiettivi, il Dipartimento dovrà tener conto delle seguenti dimensioni: a) trasferimento tecnologico e valorizzazione delle conoscenze in tutti gli ambiti del sapere; b) produzione, gestione e valorizzazione di beni pubblici, artistici e culturali; c) public engagement; d) scienze della vita e salute pubblica; e) Formazione continua, aggiornamento professionale e microcredenziali; f) sostenibilità e inclusione, diritti umani, contrasto delle disuguaglianze, con riferimento agli obiettivi dell'AGENDA 2030.

### 3.2.2 La definizione degli obiettivi

La scelta degli obiettivi è di particolare rilievo. Essi non devono essere confusi con le azioni che si pongono in essere ma devono essere espressi in termini di risultato desiderato. Gli obiettivi, infatti, hanno la funzione di identificare la direzione e sono un meccanismo di pianificazione ex-ante. In tale

ottica, gli obiettivi devono misurare, attraverso specifici indicatori, i risultati che il Dipartimento si propone di conseguire, e non semplicemente l'esecuzione di attività e azioni. In considerazione del fatto che gli obiettivi sono uno strumento di coordinamento, la loro efficacia è strettamente legata alla chiarezza con cui sono definiti, all'identificazione di risultati attesi realistici, non già acquisiti o facilmente ottenibili, alla rilevanza e alla coerenza con la visione.

Ogni obiettivo dovrà indicare:

- a) Definizione dell'Obiettivo.
- b) L'obiettivo di Ateneo di riferimento.
- c) Almeno un indicatore (max 3).
- d) La baseline, relativa al triennio precedente.
- e) Il target. Il target atteso a fine Piano deve essere realistico e può essere rimodulato annualmente in sede di misurazione dei risultati raggiunti. La rimodulazione va motivata e può avvenire a seguito di significative modifiche delle risorse disponibili. Il target può anche essere di mantenimento e non necessariamente di miglioramento.
- f) Le azioni che si intendono intraprendere per raggiungere l'obiettivo (max 5).
- g) Eventuali risorse destinate al raggiungimento dell'obiettivo. Le risorse destinate al raggiungimento dell'obiettivo fanno riferimento sia a quelle assegnate dall'Ateneo sia a quelle recuperate autonomamente dal Dipartimento.

### 3.2.3 Gli obiettivi obbligatori e il numero massimo di obiettivi

Per ciascun ambito si reputa importante definire alcuni obiettivi obbligatori e comuni. Tali obiettivi comuni corrispondono agli obiettivi strategici di Ateneo.

Gli obiettivi strategici di Ateneo comuni ai Dipartimenti possono essere misurati attraverso indicatori differenti rispetto a quelli del Piano strategico di Ateneo. Tale possibilità è da ricondurre alla valorizzazione delle specificità dipartimentali e all'importanza delle collaborazioni tra Dipartimenti. Ad esempio, è senza dubbio vero che in ultima istanza una "buona" didattica porta ad un adeguato numero di studenti regolari ma è anche vero che la strategia dipartimentale può essere attenta alla didattica di servizio, ai contenuti degli insegnamenti, alle metodologie didattiche ed essere quindi maggiormente focalizzata ad introdurre innovazioni e novità rilevanti nei percorsi di studio. L'aspetto importante è che gli obiettivi siano rilevanti, nel loro complesso, per lo sviluppo del Dipartimento.

Di seguito le specifiche per ciascun Ambito e il numero massimo di obiettivi:

## **Reclutamento personale docente e tecnici di laboratorio**

1. Obiettivo comune:
  - rapporto  $PO/(PA+PO)$ . Il valore medio per l'Ateneo è pari a 0.36, è importante che i Dipartimenti con un valore significativamente superiore al valore target di Ateneo pari a 0.36-0.38 determinino i loro specifici target in modo da convergere verso quello di Ateneo.
2. Numero massimo degli obiettivi nell'ambito Reclutamento: 5.

## **Ricerca**

1. Obiettivo comune:
  - Promuovere l'eccellenza scientifica e la multidisciplinarietà nella ricerca
2. Numero massimo degli obiettivi nell'ambito Ricerca: minimo 1 massimo 2 per ciascuna delle dimensioni descritte compreso l'obiettivo comune

## **Didattica**

1. Obiettivi comuni:
  - favorire il miglioramento della didattica;
  - migliorare l'attrattività dei corsi di studio, di dottorato, di master, di perfezionamento e di specializzazione.
2. Numero massimo degli obiettivi nell'ambito didattica: 5.

## **Valorizzazione delle conoscenze – Terza Missione**

1. Nessun obiettivo comune.
2. Numero massimo degli obiettivi nell'ambito Valorizzazione delle conoscenze: 5.

### **4. La valutazione ex ante: modalità e criteri**

La valutazione complessiva dei piani avviene ad opera del CCPQA che si avvale del supporto delle singole commissioni (CPQD, CPQR, CPQTM). Il supporto si sostanzia in due dimensioni principali:

- un'azione di consulenza ed indirizzo offerta ai Dipartimenti in fase di redazione dei singoli ambiti del Piano strategico di Dipartimento, per quanto di propria competenza di ciascuna CPQ;
- una valutazione indirizzata al CCPQA con i commenti sugli ambiti di propria competenza.

La valutazione indirizzata al CCPQA viene realizzata da ciascuna commissione CPQ (CPQD, CPQR, CPQTM) in relazione all'ambito strategico di propria pertinenza. La valutazione prende in esame sia aspetti qualitativi sia aspetti quantitativi.

Sotto il profilo quantitativo si valuta l'andamento degli indicatori in relazione ai target fissati, avendo cura di valutare come il target possa anche essere di mantenimento e non necessariamente di miglioramento.

Sotto il profilo qualitativo la valutazione riguarda:

- la qualità<sup>4</sup> degli obiettivi, che non devono essere di adempimento ma di risultato;
- la coerenza tra l'obiettivo e l'indicatore/gli indicatori utilizzati;
- la misurabilità degli indicatori.

La valutazione di ciascuna dimensione – quantitativa e qualitativa – è espressa da una lettera:

A: Pienamente soddisfacente

B: Sodsdisfacente

C: Parzialmente soddisfacente

D: Non soddisfacente

Come nel modello AVA3 la dimensione qualitativa prevale su quella quantitativa.

La valutazione del CCPQA prenderà in considerazione le valutazioni espresse dalle singole CPQ e una dimensione qualitativa relativa a:

- la coerenza interna ai piani dipartimentali tra gli obiettivi degli ambiti strategici e la coerenza con il Piano strategico di Ateneo;
- la coerenza tra gli obiettivi e la visione.

La valutazione di ciascuna dimensione – quantitativa e qualitativa – è espressa da una lettera:

A: Pienamente soddisfacente

B: Sodsdisfacente;

C: Parzialmente soddisfacente;

D: Non soddisfacente.

---

<sup>4</sup> La qualità degli obiettivi è relativa alla chiarezza con cui sono definiti, all'identificazione di risultati attesi realistici, non già acquisiti o facilmente ottenibili, alla rilevanza e alla coerenza con la visione.

## 5. Il processo di redazione e approvazione

La redazione del Piano strategico dipartimentale terminerà a novembre 2025. Sarà messa a disposizione una piattaforma informatica il cui template è presente in allegato che sarà utilizzata da tutti gli attori coinvolti per la compilazione, la valutazione, il monitoraggio e il riesame.

Durante la fase di redazione dei singoli ambiti saranno identificate apposite finestre temporali durante le quali sarà possibile incontrare e/o contattare la CPQ di competenza o sottogruppi della stessa per poter ricevere indicazioni e suggerimenti. In particolare, saranno previste due finestre: la prima tra aprile e maggio e la seconda nel mese di luglio.

La finestra di luglio prevede incontri obbligatori con le CPQ di riferimento e assolve una duplice funzione: da una parte permettere di valutare lo stato di avanzamento della redazione del Piano, dall'altro consentire alla CPQ di riferimento di offrire indicazioni puntuali sugli aspetti che necessitano di essere esplicitati in modo più chiaro e/o di essere modificati. Ciascuna CPQ redigerà nei giorni successivi all'incontro un breve report per ciascun Piano evidenziando i punti che necessitano di essere migliorati. Il report è condiviso con il CCPQA e con il Dipartimento interessato. Per consentire alle CPQ di svolgere adeguatamente il compito assegnato i Piani in formato bozza devono essere resi disponibili in anticipo rispetto al momento dell'incontro, secondo modalità e scadenze indicate da ciascuna CPQ.

I Dipartimenti, prendendo in considerazione anche i suggerimenti ricevuti dalla CPQ di riferimento, consegnano i Piani strategici entro il 30 settembre. Ciascuna CPQ analizza i documenti definitivi per l'ambito di proprio competenza e invia la propria valutazione definitiva, basata sui criteri espressi nel precedente paragrafo, al CCPQA che sulla base delle valutazioni dei singoli ambiti e degli autonomi spazi di valutazione restituirà in via definitiva il proprio feedback sui Piani strategici entro il mese di ottobre.

I Dipartimenti approveranno entro il mese di novembre la versione finale del proprio Piano.

L'ambito relativo al reclutamento sarà valutato dal Prorettore Vicario.

## 6. Il monitoraggio

I Piani strategici saranno oggetto di monitoraggio annuale e sulla base dei risultati raggiunti e delle risorse disponibili sarà possibile rimodulare i target ed eventualmente modificare gli obiettivi. Le revisioni dei target e degli obiettivi è subordinata al verificarsi di significative modifiche delle risorse disponibili che modificano in modo sostanziale lo scenario posto alla base del Piano.

Il monitoraggio è effettuato annualmente dal CCPQA sulla base delle relazioni/analisi delle CPQ effettuate sulle schede di monitoraggio (SMAPSD - Scheda di Monitoraggio Annuale del Piano Strategico del Dipartimento) predisposte dai Dipartimenti.

Ciascuna CPQ analizza l'ambito strategico di competenza e redige un rapporto, comprensivo di una fase di check e una di act, che il CCPQA utilizza per la sua attività di monitoraggio. Il CCPQA, al termine fornirà un feedback ai Dipartimenti.

Nel redigere la scheda di monitoraggio, il Dipartimento illustra il grado di raggiungimento degli obiettivi (fase di check), iniziative correttive o di miglioramento, ed eventuali richieste di rimodulazione dei target e/o modifica degli obiettivi (fase di act).

Gli esiti del monitoraggio dei Piani strategici dipartimentali sono utilizzati in sede di monitoraggio del Piano strategico di Ateneo.

## 7. Il Riesame e la valutazione ex post: modalità e criteri

Al termine del triennio i Dipartimenti dovranno compilare

- la terza scheda di monitoraggio annuale;
- la scheda di riesame (SRPSD - Scheda Riesame del Piano Strategico del Dipartimento).

Il riesame si sostanzia in un esame degli obiettivi previsti dal Piano strategico di Dipartimento in scadenza, verificando l'efficacia delle azioni e motivando eventuali scostamenti rispetto a quanto prefissato. Il riesame, pertanto, consente di valutare la validità degli obiettivi raggiunti e, nel caso, di individuare quelli ritenuti prioritari e ancora validi per il nuovo Piano Triennale.

Tenendo in debito conto i cambiamenti intervenuti, gli esiti dei monitoraggi annuali, le opportunità di miglioramento e le risorse disponibili, nel documento di Riesame devono anche essere evidenziate:

- la coerenza degli obiettivi previsti nel Piano strategico di Dipartimento con le politiche e le linee del Piano strategico di Ateneo;
- la compatibilità degli obiettivi con i punti di forza e le aree di miglioramento del Dipartimento previste per ciascun ambito strategico;
- la necessità di attivare azioni di miglioramento;
- gli obiettivi da prevedere nel nuovo Piano strategico dipartimentale.



Le SMAPSD e la SRPSD saranno utilizzate dal CCPQA per valutazione finale.

Come per la valutazione ex ante il CCPQA si avvale del supporto delle singole commissioni (CPQD, CPQR, CPQTM). Il supporto si sostanzia in una relazione indirizzata al CCPQA che propone una valutazione sulle due dimensioni principali per ciascuno degli ambiti di pertinenza:

- la dimensione quantitativa: il grado di raggiungimento degli obiettivi; l'efficacia delle azioni di miglioramento; il raggiungimento dei target anche rispetto ad una eventuale rimodulazione;
- la dimensione qualitativa: accuratezza con cui il Dipartimento ha redatto, realizzato e monitorato il Piano e ha messo in atto indicazioni e suggerimenti delle CPQ; ambiziosità dei target.

La valutazione di ciascuna dimensione – quantitativa e qualitativa – è espressa da una lettera:

- A: Pienamente soddisfacente
- B: Satisfacente;
- C: Parzialmente soddisfacente;
- D: Non soddisfacente.

La valutazione del CCPQA prenderà in considerazione le valutazioni espresse dalle singole commissioni aggiungendo la valutazione su un'ulteriore dimensione relativa: il contributo al raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo.

La valutazione di ciascuna dimensione – quantitativa e qualitativa – è espressa da una lettera:

- A: Pienamente soddisfacente
- B: Satisfacente;
- C: Parzialmente soddisfacente;
- D: Non soddisfacente.

La valutazione ex post dei singoli ambiti potrà essere utilizzata nei processi interni di allocazione delle risorse (ad es. BIRD).

## Scadenze rilevanti per l'anno 2025

Per agevolare i Dipartimenti nella redazione del Piano strategico è opportuno indicare e comunicare in anticipo le principali scadenze relative all'anno 2025. Va da sé che si tratta di date orientative che possono subire cambiamenti.

### 1. Reclutamento

- Assegnazione ai dipartimenti dei punti organico destinati al reclutamento del personale docente e dei tecnici di laboratorio: giugno-luglio 2025;
- Assegnazione delle risorse PTA e determinazione delle linee a valere sul fondo budget di Ateneo: luglio 2025;
- Redazione dei Piani di reclutamento a partire da settembre 2025. I Piani strategici saranno valutati ed approvati non appena inviati;
- Assestamento di Piano settembre 2026;

### 2. Didattica

#### Corsi di Studio

- Programmazione didattica 2025/26 (docenti di riferimento, Piani didattici, assegnazione carichi didattici, bandi): febbraio/aprile 2025
- Corsi di nuova istituzione a.a. 2026/27:
  - Proposta: maggio/giugno 2025
  - elaborazione progetto finale: entro settembre 2025
  - approvazione ottobre 2025
- Modifiche ordinamenti didattici corsi di Studio già attivi a.a. 2026/27: novembre 2025
- Approvazione prospetto offerta formativa a.a. 2026/27 (attivazione, programmazione accessi, criteri di ammissione): novembre 2025

#### Dottorati

- Eventuale cofinanziamento resti borse di dottorato su fondi Dipartimento: gennaio 2025
- Aumento importo di dottorato: febbraio 2025
- Approvazione carichi didattici PhD: febbraio 2025
- Eventuale delibera modifica Titolatura, sede amministrativa, modifica composizione collegio docenti superiore al 25%: marzo
- Proposte Dottorati di nuova istituzione: aprile 2025
- Accredimento annuale presso il MUR Corsi di Dottorato: aprile 2025

- Lettera Impegno budget per dottorandi CSC: ottobre 2025
- Approvazione prospetto offerta formativa dottorato a.a. 2026/27 (approvata dal Collegio Docenti e Consiglio di Dipartimento): novembre 2025 e dicembre 2025

## **Post Lauream**

### *Master e Corsi di Perfezionamento*

- Approvazione offerta formativa (dicembre 2025-gennaio 2026)
- Approvazione relazioni finali Master (dicembre 2025)

### *Scuole di Specializzazione*

- Approvazione Offerta Formativa (marzo 2025)
- Finanziamento posti aggiuntivi (maggio-agosto 2025)

### *Esami di Stato*

- Nomina commissioni e logistica aule (maggio-giugno 2025; ottobre-novembre 2025)

*Formazione Insegnanti* (le scadenze dipendono dall'emanazione dei DM, riportate sul 2025 le scadenze del 2024)

- Approvazione Offerta Formativa (dicembre 2025-gennaio 2026)
- Nomina Comitato Scientifico CSAS (marzo 2025)
- Nomina Commissione Paritetica CSAS (settembre 2025)
- Affidamento a ditta esterna per le prove di ammissione CSAS (marzo 2025)
- Nomina Commissione Giudicatrice (maggio 2025)
- Elezione rappresentanti Percorsi (marzo 2025)

## **Corsi di Alta Formazione e di Aggiornamento Professionale**

Tutto l'anno

## **3. Ricerca**

- Scadenze VQR: 11 febbraio 2025 (scadenza interna per la chiusura della campagna di conferimento dei prodotti della ricerca e per la trasmissione di informazioni e file sui progetti vinti su bandi competitivi)
- Monitoraggio Dipartimenti di Eccellenza: marzo 2025
- Monitoraggio Progetti di Sviluppo Dipartimentale: marzo 2025
- Rendicontazioni PRIN 2022 PNRR: 31 gennaio + ogni quadrimestre fino al 30 gennaio 2026
- Chiusura rendicontazione progetti di ricerca finanziati dal PNRR: 31 dicembre 2025, salvo proroghe

#### **4. Terza Missione**

- Scadenze VQR: nessuna, l'inserimento dei casi è a cura dell'A.C.
- Inserimento iniziative di Public engagement da parte di tutte le strutture in IRIS RM Public engagement entro il 28 febbraio 2025
- Rendicontazione Progetti Terza Missione 2023: 31 gennaio 2025
- Rendicontazione Progetti Terza Missione 2024: 31 gennaio 2026

#### **5. Assicurazione Qualità**

- Rapporto di Autovalutazione per visita di accreditamento periodico: aprile-maggio 2025
- Riesame del dipartimento: giugno-luglio 2025
- Sistema AQ del Dipartimento: giugno-luglio 2025
- Sito web AQ del Dipartimento: giugno-luglio 2025
- SCRI-RD 2024: marzo 2025
- SCRI-TM 2024: marzo 2025
- Scheda di Monitoraggio annuale dei Corsi di Studio (approvata da GAV e CdS): dicembre 2025
- Scheda di Monitoraggio annuale Dottorati (approvata dal Comitato Consultivo e Collegio Docenti): dicembre 2025
- Scheda di riesame triennale Dottorati (approvata dal Comitato Consultivo e Collegio Docenti): novembre 2025