



Il documento che segue rappresenta la revisione del Piano strategico quinquennale 2019-2023 approvato nel CdD del 23 luglio 2019.

La revisione si è resa necessaria alla luce dei risultati raggiunti nei primi due anni e monitorati nelle relazioni annuali che hanno riportato dati positivi nella quasi totalità delle attività individuate. L’esperienza dei due monitoraggi, cominciata nel 2019, e l’affrontare un evento imprevedibile come la pandemia hanno permesso di rettificare alcuni aspetti del Piano Strategico per rendere migliore la previsione per il triennio successivo 2021-2023.



# **PIANO STRATEGICO**

## **Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche**

**2021-2023**

Approvato con delibera del Consiglio di Dipartimento nella seduta del 19-05-2021

## **SOMMARIO**

### **1. PROFILO DEL DIPARTIMENTO**

- 1.1. Corsi gestiti e studenti
- 1.2. Ricerca
- 1.3. Finanziamenti
- 1.4. Terza missione
- 1.5. Corpo docente
- 1.6. Personale tecnico-amministrativo

### **2. ANALISI DI CONTESTO**

- 2.1. Contributo del dipartimento alla missione e alla visione dell'Ateneo
- 2.2. Analisi della situazione del dipartimento rispetto agli obiettivi strategici dell'Ateneo
- 2.3. Posizionamento a livello nazionale e internazionale nell'ambito della ricerca
- 2.4. Analisi SWOT

### **3. GLI AMBITI STRATEGICI**

- 3.1. Didattica
- 3.2. Ricerca
- 3.3. Terza Missione
- 3.4. Internazionalizzazione
- 3.5. Area Clinico-assistenziale
- 3.6. Reclutamento e Capitale Umano

### **4. AMMINISTRAZIONE E PERFORMANCE**

- 4.1. Organizzazione del personale TA: stato attuale e obiettivi
- 4.2. Servizi erogati dal Dipartimento: stato attuale e obiettivi

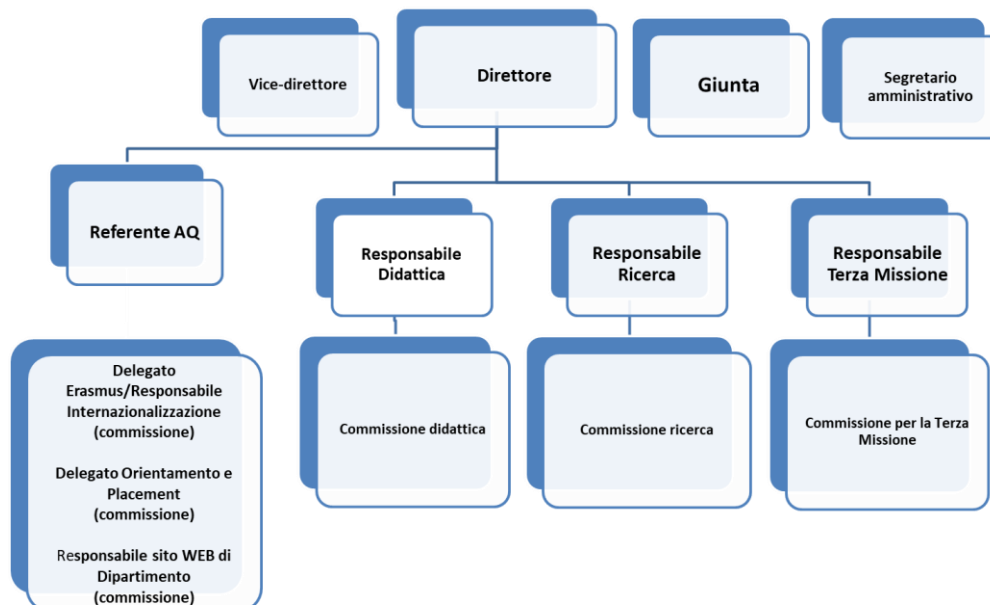
# 1. PROFILO DEL DIPARTIMENTO

Il Dipartimento di Neuroscienze, Imaging e Scienze Cliniche (DNISC) ha una composizione interdisciplinare che include ricercatori con formazione ed esperienza in ambiti diversi, e tuttavia legati dall’interesse per le Neuroscienze con particolare attenzione alle tecnologie di imaging e all’utilizzo delle stesse nella ricerca sia di base che clinica. Fanno parte del Dipartimento docenti e ricercatori provenienti da diversi ambiti, quali la Fisica, la Medicina, la Farmacologia, la Fisiologia, la Psicologia e l’Economia, che si uniscono alle competenze cliniche di Neurologia, Psichiatria, Neurochirurgia, Cardiologia, Cardiochirurgia, Radiologia e Radioterapia. Nell’insieme tutte queste discipline concorrono, ognuno con la propria specificità, alla realizzazione di un progetto comune: espandere la conoscenza del funzionamento dell’essere umano come sistema, con particolare attenzione allo studio delle relazioni *corpo-cervello-mente-comportamento*, utilizzando le più avanzate tecniche neuroscientifiche (e.g. tecniche di imaging della singola cellula, brain imaging, stimolazione cerebrale non invasiva, e altre) attualmente disponibili, alcune delle quali sviluppate proprio all’interno del Dipartimento stesso. La caratterizzazione marcatamente interdisciplinare del DNISC ha permesso e permetterà di affrontare efficacemente le nuove sfide scientifiche nonché di ottemperare in maniera unitaria alla funzione didattica, di ricerca e di terza missione.

Il DNISC è articolato in 7 sezioni che costituiscono altrettante entità funzionali all’attuazione dei programmi di ricerca e dell’attività didattica, pur non essendo dotate di un’autonomia amministrativa. Le sezioni del DNISC sono:

- 1) Diagnostica per immagini, radiologia interventistica e radioterapia
- 2) Economia comportamentale e neuroeconomia
- 3) Fisiologia e fisiopatologia
- 4) Psicologia generale, sociale e dello sviluppo
- 5) Scienze cardiovascolari e farmacologiche
- 6) Scienze neurologiche, psicopatologiche e riabilitative
- 7) Strumentazione, metodi e modelli

L’organigramma del Dipartimento, dal 2019, è attualmente articolato come segue:



Inoltre, di ultima istituzione è un’area di gestione Clinico-assistenziale (Consiglio di Dipartimento 17-02-2021) che ha l’obiettivo di supportare il lavoro e la progettualità dei ricercatori che operano nell’ambito dell’assistenza sanitaria oltre che nella ricerca e formazione. Ogni area è gestita da un Responsabile (Coordinatore) supportato da una commissione.

Il profilo del DNISC, articolato negli aspetti di didattica, ricerca e finanziamenti, terza missione, corpo docente e personale TA, è descritto in dettaglio nelle tabelle di seguito riportate. I dati sono riferiti al 31-12-2020, salvo dove espressamente indicato.

### 1.1 Corsi gestiti e studenti

Il DNISC propone un’offerta formativa articolata su corsi di laurea e formazione post-lauream. Quest’ultima rappresenta l’ambito di maggior impegno per l’attività didattica del DNISC e si inserisce nell’ottica della promozione da parte del DNISC di un approccio di Research-Led Teaching. Di seguito sono riportate la descrizione delle attività didattiche distinte per Corsi di Laurea (tabella 1), Master (tabella 2), Scuole di Specializzazione (tabella 3) e Dottorati di Ricerca (tabella 4). Nel DNISC il settore della Didattica è monitorato dal Responsabile della Didattica.

#### Corsi di Studi

Il DNISC afferisce alla Scuola di Medicina e Scienze della Salute, nella quale si inquadrano tutti i corsi di studio (da ora in avanti CdS) di livello triennale e magistrale in esso incardinati (vedi tabella 1). Di questi, 2 sono a numero programmato nazionale e uno a numero programmato locale. Per la gestione dei CdS, il DNISC si avvale anche della Commissione Paritetica Docenti-Studenti (CPDS) della stessa Scuola, cui partecipa con un rappresentante dei docenti e uno degli studenti per ciascuno dei suoi CdS.

Tabella 1. Corsi di laurea incardinati nel DNISC

Corso di laurea incardinati nel DNISC	Classe	Immatricolato/iscritti AA 2017-2018	Immatricolato/iscritti AA 2018-2019	Immatricolato/iscritti AA 2019-2020
<i>Psicologia</i>	LM51	124/316	88/273	118/275
<i>Tecniche di radiologia medica, per immagini e radioterapia</i>	L/SNT3	17/45	12/46	11/49
<i>Terapia Occupazionale</i>	L/SNT2	26/77	25/73	25/71

Numerosi docenti del DNISC contribuiscono, inoltre, sia all’erogazione della didattica sia alla gestione di CdS incardinati in altri dipartimenti, afferenti sempre alla Scuola di Medicina e Scienze della Salute. Infatti, l’attività didattica dei componenti del Dipartimento non è solo rivolta ai CdS incardinati nello stesso, ma offre un importante contributo alla realizzazione di numerosi altri CdS come le Lauree Magistrali a ciclo unico (Medicina e Chirurgia, Odontoiatria e Protesi Dentaria), Lauree Magistrali (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattate, Psicologia clinica e della salute, Scienze dell’alimentazione e della salute), Lauree triennali (Tecnici della fisiopatologia cardiocircolatoria e perfusione cardiovascolare, Dietistica, Infermieristica, Assistenza sanitaria, Igiene Dentale, Ortottica, Ostetricia, Tecniche della prevenzione nell’ambiente e nei luoghi di lavoro, Tecniche di laboratorio biomedico, Scienze e Tecniche Psicologiche, Fisioterapia, Scienze motorie e sportive).

Il personale docente del Dipartimento assicura la docenza anche in CdS al di fuori della Scuola di Medicina e Scienze della Salute, quali: Farmacia e CTF (corsi di laurea a ciclo unico), Ingegneria delle Costruzioni, Ingegneria Biomedica, Geologia, Beni culturali, Economia mercati e sviluppo (lauree triennali) e Management Finanza e Sviluppo (laurea magistrale). Inoltre, l’impegno del Dipartimento non è solo assicurare la docenza dei corsi/moduli con lezioni frontali, ADO o seminari, ma costituire anche, con le sue strutture di ricerca, un punto di riferimento per alcuni dei percorsi di eccellenza e di MD-PhD nell’ambito del Corso di Medicina e Chirurgia. Infine, alcuni corsi/moduli di insegnamento sono caratterizzati dall’utilizzo di strumenti di didattica innovativa, quali ad esempio Moodle, piattaforma e-Learning, Teams.

Il DNISC è attivo anche verso altre Università con le quali è in convenzione (nel 2020 con Ateneo Salesiano, Università degli Studi di Camerino, Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Università degli Studi di

Ferrara) per ospitare presso i suoi laboratori studenti nell’ambito di tirocini formativi e tesi sperimentali su specifici progetti. Il Dipartimento si è anche fatto promotore presso la Scuola di Medicina e Scienze della salute (verbale CdD 15-02-2018) di una Convenzione per lo svolgimento di Tirocini pre-laurea (D.M. 509/99) e post lauream professionalizzante (v.o. D.M. 509/99 e D.M. 270/04) per gli studenti e i laureati dei corsi di laurea dell’area psicologica. Detta convenzione è stata stipulata tra la Facoltà di Medicina e Psicologia dell’Università di Roma “La Sapienza” e la Scuola di Medicina e Scienze della Salute dell’Università degli Studi “G. d’Annunzio” di Chieti – Pescara.

Il Dipartimento è anche impegnato nell’ambito dell’orientamento per l’accesso ai corsi di Laurea dalle scuole superiori, e nell’ambito della internazionalizzazione. A questo ultimo aspetto è stato periodicamente dedicato un punto all’ordine del giorno dei Consigli di Dipartimento per comunicazioni inerenti iniziative ERASMUS per la mobilità in ingresso e in uscita degli studenti e dei docenti.

Complessivamente, il grado di soddisfazione degli studenti, valutato a livello di Dipartimento, è elevato in tutti gli ambiti analizzati. Il documento “Rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti sull’attività didattica” stilato dal PQA mostra come il DNISC abbia ottenuto punteggi medi uguali o superiori a quelli di Ateneo.

### Corsi Post-Lauream

Il DNISC contribuisce alla formazione post-lauream erogata dall’Ateneo con Master di primo e secondo livello, corsi di dottorato e scuole di specializzazione come di seguito dettagliato.

Tabella 2. Master di primo e secondo livello incardinati nel DNISC al 2020

Master	Tipologia	Delibera CdD	Attivazione	Iscritti A.A. 2019-2020
<i>Economia comportamentale e neuromarketing per le aziende e le istituzioni</i>	Master I livello	30.05.2019/26.05.2020	2019-20 e 2020-21	24
<i>Neuroimaging: dai metodi alle applicazioni nelle neuroscienze</i>	Master internazionale II livello	30.05.2019/26.05.2020	2019-20 e 2020-21	5
<b>DSA E ALTRI DISTURBI DEL NEUROSVILUPPO: VALUTAZIONE E TRATTAMENTO IN CONTESTI TIPICI E ATIPICI</b>	Master II livello	26.05.2020	2020-21	Richiesta nel 2020, al 2019-20 non era ancora partito
<b>MANAGEMENT PER FUNZIONI DI COORDINAMENTO DELLE PROFESSIONI SANITARIE (MANAGEMENT FOR COORDINATION FUNCTIONS OF THE HEALTH PROFESSIONS</b>	Master I livello	26.05.2020	2020-21	Richiesta nel 2020, al 2019-20 non era ancora partito
<b>IN AREA CRITICA ED EMERGENZA IN AMBITO INFERMIERISTICO</b>	Master I livello	26.05.2020	2020-21	Richiesta nel 2020, al 2019-20 non era ancora partito

Tabella 3. Scuole di specializzazione incardinate nel DNISC

Scuole di Specializzazione	Iscritti totali all’A.A. 2019-20 per le Scuole
<i>Neurochirurgia (SS16)</i>	2
<i>Neurologia (SS31)</i>	15
<i>Psichiatria (SS10)</i>	23
<i>Radiodiagnostica (SS21)</i>	34
<i>Radioterapia (sede aggregata a l’Aquila)</i>	gestita dall’Ateneo dell’Aquila

Tabella 4. Corsi di dottorato incardinati nel DNISC

Dottorato di Ricerca	Iscritti ciclo XXXV	Iscritti ciclo XXXVI	Studenti stranieri
<i>Dottorato in Business e Behavioural Science</i>	13	8	2 (XXXV) 1 (XXXVI)
<i>Dottorato in Biotecnologia Mediche</i>	6	10	1 (XXXV) 1 (XXXVI)
<i>Dottorato in Neuroscienze e Imaging</i>	12	13	5 (XXXV) 4 (XXXVI)

## 1.2 Ricerca

Il Dipartimento svolge ricerca di elevato impatto scientifico in tutte le macro-aree ERC: Social Sciences and Humanities (SH), Mathematics, physical sciences, information and communication, engineering, universe and earth sciences (PE) e Life Sciences (LS). In particolare, i docenti e ricercatori del DNISC sono impegnati in progetti e programmi di ricerca rilevanti, la maggior parte dei quali condotti in collaborazione con università e centri di ricerca a carattere internazionale. Le principali attività di ricerca del DNISC comprendono:

- 1) i metodi dell'imaging compreso lo sviluppo di strumentazione innovativa (e.g., integrazione di elettroencefalografia e imaging ottico diffusivo funzionale),
- 2) le tecniche di analisi dei dati e delle immagini (e.g., metodi per lo studio della connettività cerebrale),
- 3) le indagini nell'ambito delle neuroscienze di base, cognitive, sociali e dello sviluppo (e.g., studio dei correlati neurofunzionali delle principali funzioni cognitive nell'arco di vita, anche in relazione a variabili sociali, culturali e ai processi di autoregolazione; studio dei correlati neurofisiologici dei processi di valutazione e percezione sociale e dei processi di autoregolazione nell'interazione sociale negativa), e cliniche in neurologia e cardiologia (e.g., malattie neurodegenerative, valutazione dell'effetto dell'esercizio fisico sull'apparato cardiovascolare),
- 4) la fisiologia (e.g., fisiologia e fisiopatologia dei muscoli striati, risposte fisiologiche negli ambienti straordinari, adattamenti funzionali in relazione all'età e al genere),
- 5) la farmacologia (e.g., ruolo delle piastrine nelle malattie cardiovascolari e nella genesi dei tumori),
- 6) la neuroeconomia e l'economia comportamentale (e.g., determinanti del comportamento di discounting, linguaggio e propensione al rischio dei manager; capacità di autoregolazione e decision making, ruolo del potere e della fiducia nella decisione economica, comportamento morale e bias cognitivi, nudging e modelli comportamentali per i policy makers).

Nel DNISC il settore della Ricerca è monitorato dal Responsabile. La Commissione per la valutazione della ricerca del Dipartimento ha rilevato fino al 2020 che la produzione scientifica e l'attitudine alla ricerca dei componenti del Dipartimento risultano molto buone. Il numero di progetti competitivi presentati periodicamente dai componenti del Dipartimento e l'attività gestionale di progetti competitivi nazionali e internazionali vinti dimostrano una più che buona capacità di attrarre risorse esterne, come evidenziato nel successivo punto 1.3. Inoltre, la politica del DNISC vede la distribuzione premiale delle risorse di Ateneo sia per i progetti di ricerca che per la formazione di giovani ricercatori (assegni e borse di ricerca). Infine, ad oggi, come dettagliato nella sezione 1.1, sono attivi tre corsi di Dottorato di ricerca che fanno capo al DNISC.

Nella tabella 5 di seguito riportata, vengono riassunti i prodotti della ricerca realizzati nel corso del 2020, separatamente per i docenti e ricercatori appartenenti ad aree bibliometriche e per quelli appartenenti alle aree non bibliometriche. Ulteriori dettagli sulla produzione scientifica delle singole aree a cui appartengono i docenti che afferiscono al DNISC sono riportati nelle relazioni annuali di monitoraggio.

Tabella 5. Prodotti della ricerca degli afferenti al DNISC nel corso dell'anno solare 2020.

Prodotti della ricerca	Numero prodotti nel 2020	Prodotti con coautori stranieri
<i>Aree bibliometriche</i>	296 (4.4 in media per docente)	137 (46%)
<i>Aree non bibliometriche (5 docenti)</i>	23 (in media 6 per docente)	6 (26%)

La qualità dell'attività scientifica del DNISC è inoltre testimoniata dal fatto che più di un terzo dei suoi afferenti (specificatamente il 57%) ha conseguito premi e riconoscimenti o ha ottenuto responsabilità scientifiche in qualità di componenti di Editorial Board di riviste internazionali dotate di impact factor, o ruoli di rilievo in società scientifiche nazionali o internazionali.

Ulteriore indicatore indiretto della qualità della ricerca svolta dal DNISC è il numero di docenti, ad esclusione dei professori ordinari, in possesso di Abilitazione Scientifica Nazionale al 31.12.2020 che ammonta all'69% del totale dei ricercatori e dei docenti di seconda fascia afferenti al DNISC.

Infine, il DNISC è attore fondamentale nelle attività di ricerca dei centri di eccellenza di Ateneo ITAB e CAST (prima CeSI-MeT). Infatti, esso è uno dei dipartimenti fondatori del CAST, con una significativa percentuale dei suoi ricercatori che afferisce al centro, nonché il dipartimento a cui appartengono la totalità dei ricercatori che afferiscono al centro ITAB.

### 1.3 Finanziamenti

La capacità progettuale del dipartimento è valutabile attraverso l'attrattività di fondi competitivi da bandi nazionali ed internazionali (NIH, H2020, MIUR, ASI, AIRC, etc.) (Tabella 6).

Nello specifico, nel corso del 2020 sono stati finanziati 8 nuovi progetti nazionali o internazionali da bandi competitivi, per un importo totale riscosso nello stesso anno pari a 1.926.996,77€.

Inoltre, nello stesso anno solare sono stati presentati 40 progetti, l'esito di alcuni dei quali non è ancora noto.

In aggiunta ai finanziamenti ottenuti da bandi competitivi, ulteriori 73.500,00€ sono stati ottenuti dal DNISC nel 2018 tramite finanziamenti da enti privati e aziende.

Tabella 6. Progetti da bandi competitivi nazionali e internazionali attivi nel 2020

	Tipologia	Inizio	Durata (mesi)	Importo finanziamento DNISC	Importo totale
<b>ASI</b> <i>Approccio multidisciplinare per l'analisi delle alterazioni funzionali indotte dalla microgravità in cellule satelliti umane e studio di possibili contromisure (MYOGRAVITY)</i>	<i>Progetto nazionale di media dimensione</i>	<i>Luglio 2017</i>	<i>30 mesi</i>	<i>69.000€</i>	<i>386.066€</i>
<b>EU H2020</b> <i>Advancing Smart Optical Imaging and Sensing for Health (ASTONISH)</i>	<i>Progetto europeo di media dimensione</i>	<i>Giugno 2016</i>	<i>36 mesi</i>	<i>240.000€</i>	<i>5.900.000€</i>
<b>PON</b> <i>Sviluppo di tecnologie e sistemi avanzati per la sicurezza dell'auto mediante piattaforme (ADAS+)</i>	<i>Progetto nazionale di media dimensione</i>	<i>Giugno 2018</i>	<i>30 mesi</i>	<i>253.000€</i> <i>Progetto di Ateneo</i>	<i>9.110.200€</i>
<b>AIRC</b> <i>Extracellular vesicles in colorectal cancer: diagnostic and therapeutic implications</i>	<i>Progetto nazionale di media dimensione</i>	<i>Gennaio 2018</i>	<i>60 mesi</i>	<i>375.000€</i>	<i>375.000€</i>



<b>CANCER RESEARCH LONDON</b> <i>Understanding the mechanisms and benefit risk of aspirin chemoprevention of cancer through population research –Aspirin for Cancer Prevention Collaboration (AsCaP)</i>	<i>Progetto internazionale di media dimensione</i>	<i>Maggio 2018</i>	<i>60 mesi</i>	<i>300.000€</i>	<i>300.000€</i>
<b>EU H2020 MSCA</b> <i>Biomedical Engineering and Medical Physics (BioMEP)</i>	<i>Progetto europeo di media dimensione</i>	<i>Settembre 2016</i>	<i>60 mesi</i>	<i>209.760€</i>	<i>3.139.200€</i>
<b>EU H2020</b> <i>Breaking the Nonuniqueness Barrier in Electromagnetic Neuroimaging (BREAKBEN)</i>	<i>Progetto europeo di media dimensione</i>	<i>Gennaio 2016</i>	<i>41 mesi</i>	<i>440.100€</i>	<i>3.338.793€</i>
<b>MINISTERO DELLA SALUTE</b> <i>Effetti del training multimodale cognitivo su un campione di pazienti affetti da MCI</i>	<i>Progetto nazionale di media dimensione</i>	<i>Novembre 2016</i>	<i>36 mesi</i>	<i>732.736€</i>	<i>732.736€</i>
<b>MINISTERO DELLA SALUTE</b> <i>Dementia with Lewi Bodies: toward a standardization of the diagnostic tools among the Italian Dementia Center</i>	<i>Progetto nazionale di media dimensione</i>	<i>Novembre 2020</i>	<i>36 mesi</i>	<i>167.543€</i>	<i>631.926€</i>
<b>MENTIS CURA</b>	<i>Progetto internazionale di piccole dimensioni</i>	<i>Febbraio 2018</i>	<i>36 mesi</i>	<i>55.000€</i>	<i>55.000€</i>
<b>EU H2020 JUST-DRUGS-AG</b> <i>Analysis, Knowledge dissemination JUustice implementation and Special Testing of novel Synthetic Opioids (JUST-SO)</i>	<i>Progetto europeo di piccole dimensioni</i>	<i>Settembre 2018</i>	<i>24 mesi</i>	<i>49.236€</i>	<i>610.835€</i>
<b>FONDAZIONE BIAL</b> <i>Research –Inspired Cognitive Empowerment: Modulating Episodic Memory through Egocentric Navigational Training (MEMENT)</i>	<i>Progetto internazionale di piccole dimensioni</i>	<i>Maggio 2017</i>	<i>21 mesi</i>	<i>47.000€</i>	<i>47.000€</i>
<b>EU H2020 MSCA</b> <i>INtegrating Functional Assessment measures for Neonatal Safeguard (INFANS)</i>	<i>Progetto europeo di grande dimensione</i>	<i>Gennaio 2019</i>	<i>48 mesi</i>	<i>784.499€</i>	<i>3.950.394€</i>

<b>EU H2020 MSCA</b> <i>tEchnology for Multimodal inter-BRain dynAmiCs invEstigation ( EMBRACE)</i>	<i>Progetto europeo di media dimensione</i>	<i>Comunica- zione finanzia- mento: ottobre 2020</i>	<i>48 mesi</i>	<i>240.800€</i>	<i>818.800€</i>
Un nuovo dispositivo bioelettrico per diagnosticare lo stress ossidativo nelle cellule muscolari umane di pazienti affetti da CFS/ME – Acronimo: BIOX-CFS	BANDO: MUR-FISR - GO for IT	<i>Ottobre 2020</i>	<i>12 mesi</i>	<i>Tipologia di costo: Assegno di ricerca Importo: 30.000 euro</i>	
<b>H2020 - ERC-2018-SyG</b> <i>Connecting to the Networks of the Human Brain” (ConnectToBrain)</i>	<i>Progetto di Ateneo</i>				
<b>PON “RICERCA E INNOVAZIONE” 2014 - 2020</b> <i>EOLO SistEmi di campiOnamento avio-trasportabiLi per il contrOllo dell’inquinamento</i>	<i>bando del MIUR “Progetti di ricerca industriale e lo Sviluppo sperimentale nelle 12 aree di specializzazione individuate nel PNR 2015-2020, di cui al D.D. del 13 luglio 2017 n. 1735” - area di specializzazione “AEROSPAZIO”</i>	<i>Ottobre 2020</i>	<i>30 mesi</i>	<i>600.043€</i>	<i>5.092.669€</i>
<b>MINISTERO DELLA SALUTE</b> <i>Developing translational biomarkers to predict clinical response in treatment-resistant depression: towards a personalized, plasticity-enhancing accelerated neuromodulation.</i>	Ricerca Finalizzata 2019 (sezione Giovani Ricercatori - progetti Change Promoting)	<i>Novembre 2020</i>	<i>36 mesi</i>		<i>448.600€</i>
<b>H2020-FETOPEN</b> Oxide Nanoelectromechanical Systems for Ultrasensitive and Robust Sensing of Biomagnetic Fields – (OXiNEMS)	Progetto europeo di media dimensione	<i>anno 2019</i>	<i>48 mesi</i>	<i>493.375€</i>	<i>3.176.802€</i>
<b>H2020-MSCA</b> <i>Ips-derived Microglia and Neuroinflammation in Dementia (Imind)</i>	<i>Progetto europeo di media dimensione</i>	<i>febbraio 2020</i>	<i>36 mesi</i>	<i>91.736€</i>	<i>269.002€</i>
<b>H2020</b> <i>PD-MIND: Parkinson Disease with Mild cognitive Impairment</i>	<i>Progetto europeo di media dimensione</i>	<i>anno 2020</i>	<i>36 mesi</i>	<i>58.125€</i>	<i>999.698€</i>

<i>treated with Nicotinic agonist Drug</i>					
<p><b>AIFA</b> Assessing tolerability and efficacy of vortioxetine versus ssris in elderly patients with depression: a pragmatic, multicenter, open-label, parallel-group, superiority, randomized trial (VESPA)</p>	<p>Fondi Agenzia Italiana del Farmaco - Contratto per l'esecuzione dei progetti di ricerca indipendente sui farmaci – Sperimentazione e interventistica</p>	anno 2020	16 mesi	33.000€	680.500€
<p><b>AIM</b> Programma Operativo Nazionale Ricerca e Innovazione 2014-2020 – AIM Attraction and International Mobility –</p>	<p>“Sviluppo di protocolli innovativi per la prevenzione e il trattamento dei disturbi neurocognitivi nella popolazione infantile e anziana”</p> <p>Area di specializzazione SALUTE – codice attività AIM1811283-3 “Il Chatbot come tecnologia abilitante a supporto della collaborazione produttiva tra le PMI”</p> <p>Area di Specializzazione e FABBRICA codice attività AIM1811283-2</p>	anno 2020	36 mesi		
<p><b>UNIVERSITÀ DI ROCHESTER</b> Molecular Mechanism and Functional Role of SOCE in Skeletal Muscle</p>	<p>Progetto internazionale di medie dimensioni</p>	Aprile 2016	1° aprile 2016 – 31 marzo 2021	286,697USD	2.398.917USD

### 1.4 Terza missione

Le principali attività in questo ambito sviluppate dal DNISC sono riconducibili alle tipologie di seguito riportate:

- a) proprietà intellettuale nel conseguimento di brevetti/istituzione di spin-off.
- b) attività conto terzi per attività di ricerca o di prestazioni a tariffario.
- c) public engagement con diverse attività a carattere divulgativo.

Al 31.12.2020 nel DNISC sono attivi 3 spin-off avviati negli ultimi anni.

Tabella 7. Spin-off in essere al 31.12.2020.

Spin-off	Tipo di attività	Inizio attività
<i>NEXT2U s.r.l.</i> www.next2u-solutions.com	Affective computing, HMI e soluzioni e sistemi per la psicofisiologia computazionale	2014
<i>SERVE s.r.l.</i> www.ser-ve.it	Neuroimaging avanzato, prototipazione e robot, IoT in l’agricoltura.	2015
<i>Uda Analytics s.r.l.</i> www.umana-analytics.com	Neuroscience for market research and advertising, Evaluation, Empowerment & Wellbeing, Human Centered Design for web, products and services.	2017
M.A.R. SRL STP Uda Lab-Psicologia	Centro Studi per l’Età Evolutiva nasce con l’obiettivo di sviluppare metodi di valutazione e intervento innovativi, rivolgendosi al bambino/adolescente e alla sua famiglia, prendendo in considerazione non solo gli aspetti problematici, ma interessandosi allo sviluppo nella sua complessità.	2020

Il Dipartimento ha visto l’attivazione di conto terzi, temporalmente limitati, per sperimentazioni cliniche di farmaci, commissionati da Case Farmaceutiche italiane e straniere (Tabella 8). Fino al primo periodo del 2018 sono stati attivi due conto terzi a tariffario che costituiscono servizi di impatto sul territorio, queste prestazioni si riferiscono alle attività del SUNP (Servizio Universitario di NeuroPsicologia) e del Laboratorio di Valutazione Funzionale, che sono momentaneamente sospese.

Tabella 8. Attività in conto terzi

Tipologia
Tariffario SUNP.
Tariffario e LAB. VAL. FUNZ.)
Sperimentazioni cliniche

Nel corso del 2020 Il numero di prestazioni conto terzi ha prodotto introiti complessivi pari ad un totale di 43.651.52 €.

Vi sono state negli ultimi anni attività divulgative per le scuole o di sensibilizzazione a problematiche di prevenzione sanitaria. Ad esempio sono state promosse: la giornata di prevenzione dell’udito e dell’equilibrio, che viene svolta nell’ambito del progetto “Nonno ascoltami” sponsorizzato dall’OMS, e le giornate di prevenzione per l’OSAS organizzate dalla associazione “Tour della salute” di queste ultime si fanno promotori membri del DNISC appartenenti ai comitati scientifici.

Alcuni appuntamenti sono diventati attività periodiche: la settimana del cervello e le Olimpiadi delle Neuroscienze, coordinate dal Dipartimento, e la Notte Europea dei ricercatori organizzata dal comitato di Ateneo a cui il Dipartimento partecipa attivamente ogni anno.

### 1.5 Corpo docente

Il corpo docente strutturato afferente al DNISC alla data del 31.12.2020 contava un totale 72 unità. La composizione per ruolo è riportata nel grafico a torta di figura 1.

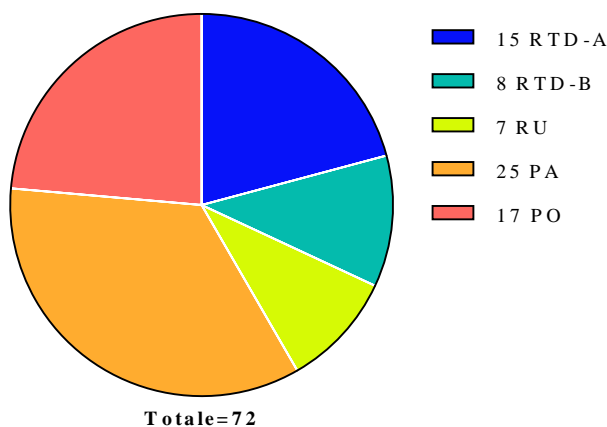


Figura 1. Suddivisione per ruolo dei docenti e ricercatori del DNISC al 31.12.2020. La cifra riportata per ogni tipologia indica il numero di docenti o ricercatori presenti in quello specifico ruolo.

Il dettaglio dei docenti e ricercatori separati per area e per Settore Scientifico Disciplinare (S.S.D) presenti al 31.12.2020 è riportato in Tabella 9.

Inoltre, al 31.12.2020 si contano anche nel personale non strutturato afferente al DNISC:

1. 26 assegnisti
2. 16 borsisti di ricerca.

Tabella 9. Distribuzione docenti e ricercatori per area e S.S.D. al 31.12.2020.

Area	S.S.D.	R.T.D. A	R.T.D. B	R.U. ind.	P.A.	P.O.	TOT S.S.D.	TOT AREA
02	FIS/07	2	1	0	5	4	12	12
09	ING-INF/06	2	1	0	0	0	3	3
05	BIO/09	0	2	2	2	3	9	14
	BIO/14	2	1	1	0	1	5	
06	MED/11	1	0	0	1	1	3	23
	MED/23	0	0	0	0	1	1	
	MED/25	1	0	2	1	1	5	
	MED/26	0	0	0	3	3	6	
	MED/27	0	0	0	1	0	1	
	MED/31	0	0	0	1	0	1	

	<i>MED/36</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	
	<i>MED/48</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	
	<i>MED/50</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	
<i>11</i>	<i>MPSI/01</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>3</i>	<i>15</i>
	<i>MPSI/02</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	
	<i>MPSI/03</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	
	<i>MPSI/04</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>4</i>	
	<i>MPSI/05</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	
<i>13</i>	<i>SECS-S/06</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>2</i>	<i>4</i>
	<i>SECS-P/06</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	
	<i>SECS-P/07</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	
<i>14</i>	<i>SPS/12</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
<i>TOT</i>		<i>15</i>	<i>8</i>	<i>7</i>	<i>25</i>	<i>17</i>	<i>72</i>	<i>72</i>

### 1.6 Personale tecnico-amministrativo

Il personale T.A. impiegato presso il DNISC è dettagliato in Tabella 10.

Tabella 10. Elenco del personale T.A. in servizio presso il DNISC al 31.12.2020

Tipologia	Numero
<b>Categoria C</b>	5 amministrativi di cui 3 in servizio presso l'ospedale SS. Annunziata
<b>Categoria D</b>	1 tecnico 1 amministrativo

Tre unità di personale T.A. sono dislocate presso la Segreteria Amministrativa del Dipartimento, mentre tre unità di personale amministrativo sono dislocate presso l'Ospedale Santissima Annunziata per esigenze legate alle attività cliniche del Dipartimento ivi inclusa la gestione delle Scuole di Specializzazione.

Inoltre, il DNISC aveva in carico al 31-12-2020 le seguenti unità non strutturate: 4 unità del CINECA per la segreteria dipartimentale (2 unità part time e 2 a tempo pieno).

## 2. ANALISI DI CONTESTO

### 2.1 Contributo del dipartimento alla missione e alla visione dell’ateneo

#### **Missione e Visione dell’Ateneo**

L’Ateneo, come esplicitato da Statuto all’art. 2, si prefigge la seguente missione:

“... L’Ateneo promuove lo sviluppo e la diffusione delle conoscenze e del sapere critico e libero da ogni condizionamento ideologico, politico ed economico ed organizza la formazione e l’istruzione superiore con il concorso responsabile dei docenti, degli studenti e del personale dirigente e tecnico-amministrativo, garantendo ai singoli professori e ricercatori ed alle strutture scientifiche e didattiche la libertà di ricerca e di insegnamento, nonché la piena autonomia nell’organizzazione del lavoro, nella scelta dei contenuti e dei metodi. L’Università promuove il trasferimento del sapere scientifico per favorire il progresso culturale, civile ed economico della società, anche nella prospettiva dell’interazione tra le culture e della generazione di spin-off”.

Sebbene sia una Università giovane, l’UdA è ormai una realtà ben radicata nel territorio, nei cui confronti si pone in una prospettiva di valorizzazione e di stimolo alla crescita culturale, sociale ed economica, attraverso lo sviluppo del capitale umano ed il trasferimento di conoscenze e di competenze verso il sistema.

Grazie anche ai recenti processi di internazionalizzazione attivati, l’UdA intende aprirsi al mondo concorrendo alla costruzione dello “spazio europeo ed internazionale della ricerca e della formazione”.

La nostra visione

L’Università degli Studi G. d’Annunzio di Chieti-Pescara è un Ateneo pubblico generalista, con un’offerta formativa a carattere multidisciplinare di qualità, focalizzato su aree qualitativamente rilevanti per l’attrattività e la sostenibilità dell’offerta formativa, che presta particolare attenzione ai servizi agli studenti, all’ingresso nel mondo del lavoro dei propri laureati, ai temi dello sviluppo sostenibile.

L’Università degli Studi G. d’Annunzio di Chieti-Pescara è un luogo di alta formazione e di progresso della conoscenza, con l’obiettivo di concorrere allo sviluppo del territorio attraverso la promozione culturale e civile delle persone.

Tali fini sono perseguiti attraverso un’attività didattica ampia e assai diversificata, di qualità e in grado di promuovere la cultura, il sapere scientifico e l’acquisizione di nuove competenze; un’attività attenta a promuovere l’internazionalizzazione, attraverso una penetrazione nelle reti internazionali della ricerca e della formazione superiore; un’attività di ricerca in grado di contribuire al progresso delle conoscenze, e svolta in un ambiente teso all’innovazione; un costante dialogo con la società e una puntuale interazione con le realtà produttive del territorio regionale, elemento fondamentale per lo sviluppo economico-sociale che si realizza in virtù del trasferimento delle conoscenze all’esterno dell’ambito universitario.

Oltre alle tre missioni fondanti del sistema universitario, sono state individuate in una visione complessiva e integrata specifiche aree di intervento trasversali che percorrono tutte le azioni strategiche, arricchendone il Piano. Tali obiettivi trasversali si identificano nell’Internazionalizzazione, nelle politiche di reclutamento, nei servizi, nell’area di responsabilità sociale e nella valorizzazione delle strutture e nella politica di comunicazione.

In tale cornice, l’Università “G. d’Annunzio” di Chieti-Pescara adotta un sistema di Assicurazione di Qualità (AQ) che basa i suoi principi ispiratori sull’approccio proposto nel modello europeo di AQ, recepito dall’ANVUR (Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area 2015 - ESG 2015), nel quale si valorizza la centralità dello studente nei processi di apprendimento e la complementarità tra ricerca e formazione.

A tal fine, il PQA promuove la cultura della qualità con azioni di consulenza agli organi di governo sulle tematiche di AQ, di sorveglianza e monitoraggio dei correlativi processi, di supporto al miglioramento continuo della qualità e al funzionamento delle strutture di Ateneo incaricate delle corrispondenti gestioni.

Coerentemente a tale sistema, l’Ateneo aderisce a un insieme di principi a cui tutti gli attori coinvolti a diverso titolo e responsabilità dovranno attenersi:

- principio di trasparenza e circolarità dei processi di qualità in un’ottica di autovalutazione: obiettivi, responsabilità, verifiche, risposte;
- principio di continuità del processo di miglioramento;
- principio di responsabilità nei confronti dei portatori di interesse, interni ed esterni, a partire dagli studenti.

Nello svolgimento dei suoi compiti di monitoraggio, il PQA interloquisce costantemente con gli organi di governo e con le strutture della didattica e della ricerca, consentendo un adeguato flusso informativo e aumentando la consapevolezza degli interlocutori di Ateneo.

Tale processualità di gestione del sistema di AQ della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, implementata prioritariamente attraverso l’organizzazione, verifica e miglioramento dei processi AVA, ha portato a rilevare la necessità - condivisa con gli organi di governo - di:

- rafforzare la cultura della qualità tra tutti i membri, organismi e strutture, attraverso l'approccio critico della autovalutazione per orientare i processi decisionali e di miglioramento;
- centralizzare la figura dello studente attraverso: la cura e la verifica continua dell'offerta formativa (in ingresso, in itinere e in uscita); la partecipazione attiva dello studente nelle forme previste dallo Statuto; la promozione e l'accompagnamento dello studente nelle esperienze di formazione all'estero;
- consolidare e potenziare l'apertura nei confronti del territorio, con particolare attenzione: ai rappresentanti del mondo del lavoro al fine di costruire insieme il profilo delle competenze e abilità più spendibili e valorizzabili; al sistema scolastico di prossimità con l'obiettivo di comunicare in modo chiaro la propria offerta formativa e orientare gli studenti verso una scelta più consapevole;
- consolidare e potenziare l'apertura nei confronti del territorio con particolare attenzione alla domanda di ricerca e sviluppo della conoscenza, al fine di promuovere occasioni di incontro e collaborazione;
- consolidare e potenziare la qualità della ricerca investendo risorse nel settore e promuovendo l'analisi critica della produzione e la sua visibilità e spendibilità;
- incrementare la competitività dei ricercatori su progetti finanziati con bandi competitivi;
- accrescere l'internazionalizzazione dell'offerta formativa e delle attività di ricerca;
- consolidare e promuovere criteri di merito nella distribuzione delle risorse.

La **visione** del DNISC è quella di continuare ad essere una delle realtà accademiche di eccellenza in Italia dedicate allo studio dell'essere umano attraverso un approccio multidisciplinare in grado di creare un effetto sinergico. A questo scopo, il DNISC continuerà a promuovere l'integrazione tra ambiti disciplinari diversi - fisica, neuroscienze, psicologia, medicina, fisiologia, farmacologia, neuroeconomia - utilizzando dati di neuroimaging, fisiologici e comportamentali, rilevati in contesti diversi, sia di ricerca che clinici, e in età diverse, dall'infanzia all'età adulta e anziana, analizzati tramite metodi avanzati e rigorosi. Nel complesso, tale impegno sarà diretto, sia nella ricerca che nella formazione, alla costruzione di modelli unitari di descrizione e spiegazione dei fenomeni indagati.

La **missione** prioritaria del DNISC è quella di generare costantemente nuova conoscenza, contribuendo con i suoi studi e le sue ricerche all'avanzamento della frontiera del sapere scientifico nell'ambito delle neuroscienze, dell'imaging, della psicologia, della medicina e della salute. A questo scopo, il DNISC incorpora nelle proprie attività didattiche le conoscenze scientifiche sviluppate con l'attività di ricerca secondo il principio del "Research-led teaching" (Trowler & Wareham, 2008) a beneficio dell'apprendimento e della performance degli studenti, contribuendo così in modo decisivo alla creazione dei nuovi talenti di domani. Inoltre, il DNISC, in accordo con le strategie di Ateneo, sostiene il trasferimento del sapere scientifico generato al suo interno per favorire il progresso culturale, civile ed economico della società e del territorio.

## 2.2 Analisi della situazione del Dipartimento rispetto alle aree strategiche dell'Ateneo

Nel contesto delle politiche di Ateneo sull'Assicurazione della Qualità, il DNISC, in linea con i principi di trasparenza e circolarità dei processi di qualità, di continuità del processo di miglioramento di responsabilità nei confronti dei portatori di interesse, effettua, mediante la "Commissione per l'Assicurazione della Qualità dipartimentale" coordinata dal "Referente della l'Assicurazione della Qualità", un costante monitoraggio delle attività dipartimentali interagendo con i relativi Responsabili di dipartimento nonché con il PQA, e con le strutture della didattica e della ricerca a livello di Ateneo.

### Didattica

Il DNISC condivide appieno la strategia dell'Ateneo in termini di attività didattica di qualità, di promozione della cultura, del sapere scientifico e di acquisizione di nuove competenze. Al fine di ottemperare in modo ottimale alle sue funzioni di monitoraggio, promozione e assicurazione della qualità della didattica, il DNISC si è dotato di un Responsabile della didattica (membro della Consulta dei Presidenti di CdS di Ateneo).

Il DNISC promuove regolarmente azioni volte ad ampliare e riqualificare l'offerta formativa dei Corsi di Studio in esso incardinati con la rivisitazione degli ordinamenti e dei regolamenti didattici sulla base dei risultati del processo di automonitoraggio e autovalutazione e dell'analisi delle esigenze didattiche dei singoli CdS. In



particolare, i risultati del riesame ciclico, delle consultazioni con gli stakeholder, con le rappresentanze professionali e con gli studenti hanno evidenziato l'esigenza di una ristrutturazione dell'offerta formativa, in particolare di due dei CdS del Dipartimento - Psicologia e Terapia occupazionale - nell'ottica di renderla maggiormente aderente ai cambiamenti socioculturali della professione e alle caratteristiche del mercato del lavoro. In particolare, nel corso del 2018 il CdS in Psicologia ha proposto la modifica dell'ordinamento didattico per una caratterizzazione più stringente del piano dell'offerta formativa di ciascuno dei tre curricula, e una distribuzione più equilibrata dei CFU, al fine di aumentare la probabilità di spesa professionale sul territorio e di migliorare l'indice di occupazione dei laureati. In linea con le predette motivazioni, anche il CdS in Terapia occupazionale ha recentemente rimodulato l'offerta formativa al fine di aumentarne la corrispondenza con le esigenze del mondo del lavoro. Per adeguare pienamente gli obiettivi formativi specifici, i risultati di apprendimento attesi, le conoscenze, abilità e competenze con i profili professionali in uscita, si è operata una suddivisione più funzionale dei corsi integrati. È degno di nota che l'indice medio complessivo di soddisfazione degli studenti iscritti ai CdS del Dipartimento negli ultimi 3 anni accademici si è mantenuto sempre molto elevato (min = 3,26/4,00; max = 3,48/4,00; indice complessivo medio ultimi 3 anni = 3,38/4,00), testimoniando la capacità di comprendere e realizzare le esigenze che gli iscritti hanno espresso nelle consultazioni e nella CPDS. L'attenzione del DNISC alla formazione professionalizzante degli iscritti si esplica con un'ampia offerta di tirocini e stage curriculari da svolgere in strutture sociosanitarie pubbliche e private, aziende e imprese produttive convenzionate, che consentono agli iscritti di trasferire le conoscenze in abilità professionali. Attualmente, si contano un numero di convenzioni adeguato al numero degli iscritti. Un sistema di valutazione informale (feedback reciproci tra tutor didattici interni e tutor esterni) e formale (questionari di valutazione e autovalutazione a cura dei tirocinanti/stagisti e dei tutor) consente di monitorare regolarmente la qualità dell'esperienza di stage/tirocinio e di apporre i correttivi necessari. L'esperienza è comunque valutata molto positivamente dagli studenti, i quali riscuotono valutazioni altrettanto positive dai tutor degli enti ospitanti.

L'apertura dell'azione formativa al contesto internazionale rappresenta un obiettivo importante per il DNISC, che si esplica con azioni volte all'incremento costante degli accordi bilaterali, nell'ambito del programma Erasmus+ Chiave 1, per la mobilità sia degli studenti (per motivi di studio e di traineeship) che dei docenti in Università Europee. Gli indici, tuttavia, evidenziano questo come un punto di debolezza dell'offerta formativa del DNISC. Le opportunità di soggiorno all'estero sono, infatti, ancora non adeguate e la mobilità che ne risulta è insoddisfacente, rispecchiando mediamente la situazione globale dell'Ateneo. Nonostante gli accordi Erasmus+ per il terzo livello (Dottorato) siano anch'essi limitati, ciò non pregiudica le opportunità di soggiorno all'estero da parte dei dottorandi del DNISC, i quali individuano laboratori di ricerca esteri indipendentemente dal programma Erasmus. Il Dipartimento ha stipulato anche ulteriori accordi Erasmus+ Chiave 1 riguardanti le aree dei CdS non incardinati nel DNISC ma nei quali i docenti del DNISC operano, e che dunque rappresentano un'ulteriore opportunità di mobilità (vedi tabelle 11a e b). Infine, anche a livello di Scuole di Specializzazione si osserva un'apertura a livello internazionale. Infatti, i docenti del DNISC operanti in reparti ospedalieri hanno offerto il loro tutoraggio per traineeship a studenti provenienti da Università estere.

Riguardo l'impiego di metodologie e tecnologie innovative, i CdS del DNISC sono per loro natura improntati alla didattica tradizionale, che si esplica però con una integrazione delle lezioni frontali con esercitazioni pratiche guidate, attività in laboratorio, studi di casi, analisi critica di articoli di ricerca sulle linee innovative delle aree disciplinari. L'attività didattica si avvale, inoltre, della collaborazione di professionisti, che testimoniando le varie implicazioni dell'attività professionale e discutendone con gli studenti, concorrono alla traduzione delle conoscenze in abilità pratiche, a beneficio anche di una progressiva capacità di orientarsi nella scelta lavorativa. I docenti si avvalgono anche dell'ausilio della piattaforma e-learning per aggiornare continuamente il materiale bibliografico, stimolare l'approfondimento delle materie di studio, fornire supporto didattico agli studenti non frequentanti e fuori corso con presentazioni PowerPoint del contenuto delle lezioni svolte in aula e materiali suppletivi in caso di particolari difficoltà o ritardi nell'apprendimento. Nel 2020, a causa della pandemia, i docenti e gli studenti hanno sperimentato la didattica in remoto grazie all'ausilio di applicativi come TEAMS. Questa modalità di didattica, pur con il suo limitare l'interazione tra studenti e docenti è un efficace e duttile strumento che si aggiunge agli altri per assicurare una didattica incisiva e proficua.

Il DNISC è attento al monitoraggio delle carriere degli iscritti ai CdS in esso incardinati, i quali utilizzano strategie di supporto alla performance accademica diversificate e adeguate alle proprie caratteristiche e al relativo livello della formazione.

Tabella 11a. Accordi Erasmus attivi al 31 dicembre 2020

Sede	Codice Erasmus	Paese	Livello
Haute Ecole Leonard De Vinci	B BRUXEL87	Belgio	P-D
University of Malta	MT MALATA01	Malta	P-D
Instituto Superior de Psicologia Aplicada (Ispa)	P LISBOA17	Portogallo	S-D
Uniwersytet Opolski institute	PL OPOLE01	Polonia	S-D
Goldsmiths College (University of London)	UK LONDON012	Regno Unito	S-T-D
Pan-European University	SK BRATISL 08	Slovacchia	S-T-D
University of Gdansk	PL GDANSK 01	Polonia	S-T-D
Stockholm University	S STOCKHO01	Svezia	P-S-T-D
UMIT – Private University for health Sciences, Medical informatics and technology	A INNSBRU20	Austria	P-S-T-D
Heinrich Heine University Dusseldorf	D DUSSELD01	Germania	P-S-T-D
University of Latvia	LV RIGA01	Lettonia	S-T-D
Vytautas Magnus University	LT KAUNAS01	Lituania	S-T-D
Universidad de Valencia	E VALENCI01	Spagna	P-S-D
Instituto Politecnico de Coimbra/Escola Superior de Tecnologia	P COIMBRA02	Portogallo	P-D
University of Physical Education in Krakow	PL KRAKOW12	Polonia	P-T-D
Aalto University	SF ESPOO12	Finlandia	T-D
Charles University	CZ PRAHA07	Repubblica Ceca	T-D
Panstwowq Medyczna Wyzsza Szkola Zawodowa W Opolu	PL OPOLE04	Polonia	D
Riga Medical College of the University of Latvia	LV RIGA46	Lettonia	D
University of Hertfordshire	UK HATFIEL01	Regno Unito	D
University College Roosvelt	NL UTRECHT01	Paesi Bassi	D

P = primo livello, S = secondo livello, T = terzo livello, D = mobilità docenti

Tabella 11b. Accordi internazionali attivi al 31 dicembre 2020

Sede	Paese
UNIVERSITY OF OTTAWA	Canada
UNIVERSITY OF WOLLONGONG	Australia
TOKYO WOMEN'S MEDICAL UNIVERSITY	Giappone
UNIVERSITY OF KOYA	Iraq
HANNOVER MEDICAL SCHOOL	Germania
FUNDACION CENIT	Argentina
LEHIGH UNIVERSITY	USA
UNIVERSITY OF CALIFORNIA LOS ANGELES (UCLA)	USA
JAGIELLONIAN UNIVERSITY	Polonia
ADDIS ABABA UNIVERSITY	Etiopia
GALLAUDET UNIVERSITY	USA
MEDICAL UNIVERSITY OF L'HABANA	Cuba

## Ricerca

Il DNISC è in linea con gli elementi distintivi della strategia di Ateneo per quanto riguarda le azioni nell'ambito della ricerca dipartimentale. In particolare, il DNISC, per quanto di sua pertinenza, implementa azioni volte a promuovere l'eccellenza e la multidisciplinarietà della ricerca (R.1, R.3), e l'efficientamento delle infrastrutture e l'ammodernamento delle attrezzature per la ricerca (R.2), il potenziamento del dottorato di ricerca (R.4), la valorizzazione del merito dei docenti e dei ricercatori (R.5) e la tutela e promozione della ricerca (R.6).

In dettaglio, il Dipartimento, al fine di stimolare la ricerca, adotta delle politiche di sostegno e valorizzazione di giovani ricercatori tramite l'erogazione di un copioso numero di borse e assegni di ricerca (vedi paragrafo 1.5 per il dettaglio relativo all'anno 2020). Inoltre, il DNISC promuove l'utilizzo delle risorse provenienti da bandi competitivi vinti per il reclutamento di ricercatori sulla base dell'art. 24 comma 3a della legge 240/2010. Infine, il Dipartimento ha sempre adottato una politica di pubblicizzazione di bandi competitivi anche internazionali, promuovendo nel contempo accordi bilaterali di ricerca con altri Atenei.

Riguardo l'eccellenza, il DNISC è attento alla qualità della ricerca e della produzione scientifica dei docenti e ricercatori afferenti. Il risultato di questa politica è tangibile negli anni come testimoniato dall'esito della VQR 2011-2014 e dai successivi rapporti di riesame. I risultati relativi all'anno 2020 sono stati anche riportati nel paragrafo 1 del presente piano strategico. Inoltre, così come raccomandato dall'Ateneo, il DNISC ripartisce al suo interno i fondi ricevuti dall'Ateneo per il finanziamento della propria attività di ricerca su base puramente meritocratica. Il controllo annuale della produttività dei docenti e ricercatori del DNISC viene svolto dalla "Commissione per l'Assicurazione della Qualità dipartimentale" coordinata dal "Referente dell'Assicurazione della Qualità" in collaborazione con il Responsabile della Ricerca dipartimentale.

La multidisciplinarietà della ricerca del DNISC è intrinseca nella natura stessa del Dipartimento, che accoglie al suo interno docenti e ricercatori di molteplici aree. Questa multidisciplinarietà costituisce una ricchezza che il Dipartimento ha costantemente promosso incentivando la cross-fertilizzazione tra i diversi ambiti disciplinari.

Riguardo le politiche relative al dottorato di ricerca, il DNISC è sempre stato attento ad adottare delle scelte in accordo con le linee guida della Scuola Superiore, come ad esempio la scelta del Collegio dei Docenti. Inoltre, il Dipartimento attrae numerose borse aggiuntive, anche a carattere internazionale, finanziate tramite progetti di ricerca europei o da enti esterni. Il Dipartimento promuove il soggiorno degli studenti di dottorato presso laboratori di ricerca internazionali, ciò spesso consente l'acquisizione del titolo aggiuntivo di *Doctor Europaeus*, o presso Università o enti di ricerca nazionali. Inoltre, per migliorare l'attrattività del dottorato verso gli studenti stranieri, il Dipartimento propone una maggiorazione della borsa e lo svolgimento delle lezioni in lingua inglese. Il Dipartimento si farà portavoce di tale proposta presso la Scuola di Dottorato per le strategie di internazionalizzazione dell'Ateneo. Infine, il Dipartimento promuove l'Open Science e la diffusione del sapere senza barriere.

## Terza missione

Il DNISC dal 2019 ha istituito un'area gestionale per le attività di Terza Missione, costituita da un Responsabile coadiuvato da una commissione, in linea con le strategie di Ateneo. L'attività in questo settore del Dipartimento è stata efficace anche grazie all'iniziativa individuale dei singoli ricercatori.

Per quanto attiene la tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale, la performance del Dipartimento rispetto agli obiettivi di Terza Missione d'Ateneo è buona, essendo registrati ad inventori del DNISC due brevetti europei, due brevetti italiani ed un software registrato su un totale di 30 brevetti depositati da ricercatori dell'Ateneo.

Come riportato nel punto 1.4, il DNISC ha quattro spin-off. Tutti producono fatturato, sono in attivo e sono presenti sul mercato regionale, nazionale e, per Next2U srl, internazionale. La ricaduta occupazionale degli spin off del DNISC, a livello d'Ateneo, si attesta intorno a valori sopra la media, con Next2U srl che al 2018 ha 3 dipendenti stabilmente assunti a tempo pieno, mentre Serve srl e Uda-Analytics srl non hanno dipendenti, così come MER srl di recente istituzione. I due spin-off Next2U srl e Serve srl sono coinvolti, come partner industriali, nel Dottorato Industriale PON per il triennio 2017-2019. Inoltre, il Dipartimento ha diversi contatti con realtà industriali di calibro regionale, nazionale ed internazionale, anche in aree non strettamente cliniche.

Il DNISC è attento all'attività in conto terzi. Gli introiti sono in linea con quelli degli altri dipartimenti a vocazione clinico-scientifica, sebbene ulteriormente potenziabili. Inoltre, il Dipartimento, sebbene senza una ricaduta economica diretta, è coinvolto nell'attività diagnostica in ambito radiologico attraverso le infrastrutture dell'ITAB in convenzione ASL con un'importante ricaduta sul territorio.

Infine, riguardo al Public Engagement, il Dipartimento è già attivo con varie iniziative a cadenza annuale e ormai consolidate. Negli ultimi due anni sono state censite le molte e diversificate iniziative individuali dei docenti in termini di divulgazione per il pubblico generale, di sensibilizzazione a tematiche di interesse di igiene e sanità pubblica. La creazione di una struttura organizzata per le attività di Terza Missione ha permesso questo censimento, in maniera da poter effettuare un adeguato monitoraggio e coordinamento di tali attività.

### **Internazionalizzazione**

Il DNISC è in linea con gli elementi distintivi della strategia di Ateneo per quanto riguarda le azioni nell'ambito dell'internazionalizzazione. In particolare, il DNISC, per quanto di sua pertinenza, per migliorare il posizionamento dell'Ateneo nei ranking internazionali, nonché il suo grado di competitività nello scenario internazionale (I.1), implementa azioni volte a promuoverne l'internazionalizzazione mediante il potenziamento della qualità e dell'internazionalizzazione della Ricerca (I.2) e della Didattica (I.3). Inoltre, il DNISC promuove azioni volte al potenziamento dei servizi offerti agli studenti (I.4), e alle attività di promozione per la mobilità in ingresso e in uscita (I.5).

Come in parte visto sopra, il Dipartimento partecipa già a numerosi progetti di ricerca Europei e internazionali e investe molto nella qualità della Ricerca e della Didattica. Rispetto all'internazionalizzazione della Ricerca, il DNISC attrae visiting stranieri, ha all'attivo accordi bilaterali internazionali e promuove la mobilità dei suoi ricercatori all'interno di tali accordi. Inoltre, il DNISC organizza seminari, convegni e workshop scientifici internazionali con la partecipazione di relatori stranieri, e la maggior parte dei suoi docenti ha collaborazioni attive e fruttuose con colleghi stranieri, come si evince dalla presenza di numerose pubblicazioni con co-autori stranieri.

Per quanto riguarda l'internazionalizzazione della formazione e della Didattica, il Dipartimento ha attivato percorsi formativi di respiro internazionale a livello dei Dottorati di Ricerca e una serie di accordi Erasmus+ in Chiave 1 (mobilità individuale per motivi di studio e traineeship) che permettono la mobilità sia in ingresso che in uscita di studenti e docenti. Completano l'offerta una serie di accordi internazionali con prestigiose università ed Enti di Ricerca al di fuori dell'Europa, che permettono la mobilità sia in ingresso che in uscita di studenti e docenti.

L'attenzione del Dipartimento alle infrastrutture per l'internazionalizzazione si esplica attraverso la presenza di un Delegato Erasmus, il quale collabora con i Delegati Erasmus dei CdS, con gli uffici di Ateneo dedicati all'attività internazionale e con la ESN (European Student Network), ai fini della promozione e del sostegno della mobilità studentesca e più in generale dell'efficienza delle procedure per la mobilità. Tale mobilità, sia in entrata che in uscita, è promossa attraverso incontri di orientamento per i bandi Erasmus+ per motivi di studio e traineeship in collaborazione con la ESN.

Tuttavia, gli indicatori evidenziano, soprattutto nell'ambito della Didattica dei CdS incardinati al Dipartimento, un punto di debolezza del DNISC nell'internazionalizzazione, per questo motivo nel presente Piano strategico, particolare attenzione è stata focalizzata su questo aspetto.

### **Area Clinico-assistenziale**

Questo ambito è stato introdotto nel 2021 anche in considerazione che circa un terzo degli afferenti al DNISC appartiene all'area 06 e, oltre ad occuparsi di aspetti prettamente clinico-assistenziali, fa anche da volano per progetti e tematiche di ricerca che coinvolgono anche altri settori nell'ambito della salute dell'uomo. Gli afferenti al DNISC di area medica sono coinvolti a pieno titolo nella Didattica (CdS sanitari, Scuole di specializzazione, percorsi di eccellenza nel CdS di Medicina e Chirurgia), nella ricerca, nella terza missione (clinical trials, divulgazione/informazione/prevenzione) e nell'internazionalizzazione. Inoltre, la maggior parte degli afferenti all'area 06 svolge attività clinico-assistenziale presso strutture ospedaliere del territorio o centri universitari per attività di diagnostica (ITAB). Per questo motivo è stata proposta ed istituita un'area ad hoc di gestione Clinico-assistenziale (Consiglio di Dipartimento 17-02-2021) che ha l'obiettivo di supportare il lavoro e la progettualità dei ricercatori che operano nell'ambito dell'assistenza sanitaria oltre che nella ricerca e formazione. Gli obiettivi strategici di questa area sono riepilogati nella relativa scheda del Piano Strategico.

### **Reclutamento e Capitale umano**

Il Dipartimento promuove politiche di reclutamento in linea con le strategie di Ateneo. A tal proposito, la programmazione triennale approvata dal DNISC attribuisce, ai settori scientifico-disciplinari, i punti organico messi a disposizione dall'Ateneo nel modo seguente:

- 40% attribuiti in base alla qualità della ricerca prodotta;
- 30% attribuiti in base alle esigenze di didattica;
- 30% per strategie del Dipartimento, su proposta del Direttore.

Una tale ripartizione permette di soddisfare, nei limiti delle risorse disponibili, le diverse esigenze del Dipartimento sia riguardo la Didattica e la Ricerca, che quelle legate alle attività assistenziali, nonché di sostenere i settori scientifico-disciplinari più deboli.

Per il 2018, ad esempio, l'Ateneo ha destinato al DNISC la quota di 3,491 punti organico. Questa assegnazione ha consentito di reclutare: due RTD\_B, quattro PA, un PO. A questi si aggiungono un ulteriore RTD\_B a valere sul piano straordinario ricercatori emanato dal MIUR, un PO, un PA, un RTD\_B a valere sul progetto "Dipartimenti di eccellenza".

Inoltre, il Dipartimento promuove l'attività dei giovani ricercatori incoraggiando l'utilizzo delle risorse provenienti da bandi competitivi vinti per il reclutamento di ricercatori a tempo determinato sulla base dell'Art. 24, comma 3a della legge 240/2010.

### **2.3 Posizionamento a livello nazionale e internazionale nell'ambito della ricerca**

L'analisi dei dati dell'ultima VQR 2011-2014 mostra un'elevata qualità della ricerca, sia relativamente agli altri Dipartimenti dell'Università sia rispetto all'ambito nazionale.

L'indicatore quali-quantitativo IRD1 (peso 0.75) è misurato come la somma delle valutazioni ottenute dai prodotti presentati. L'indicatore quali-quantitativo delle politiche di reclutamento IRD2 (peso 0.2) è calcolato come il precedente IRD1 nel sottoinsieme delle pubblicazioni e dei prodotti della ricerca presentati dagli addetti alla ricerca che, nel periodo 2011-2014 sono stati oggetto di valutazione in quanto neo-reclutati. L'indicatore quali-quantitativo di attrazione risorse IRD3 (peso 0.05) è misurato sommando i finanziamenti ottenuti partecipando ai bandi competitivi per progetti di ricerca, nazionali o internazionali. Al fine di valutare più specificatamente l'attività di ricerca dei dipartimenti l'ANVUR ha calcolato un indicatore globale, denominato IRFD (Indicatore della Ricerca Finale di Dipartimento) costruito come somma pesata dei tre indicatori precedenti (IRD1, IRD2, IRD3). Per il Dipartimento il valore dell'indicatore IRFD è pari a 10.53, mentre il valore della quota percentuale complessiva dei prodotti attesi del Dipartimento rispetto all'Ateneo ( $n/N$ ) è pari a 7.88. Quindi l'indicatore IRDF su  $n/N$  è pari a 1.34, indicando che il dipartimento ha un peso quali-quantitativo superiore rispetto a quanto sarebbe stato nell'ipotesi teorica in cui tutte le aree presenti nel Dipartimento avessero mediamente conseguito un risultato in linea con la media nazionale.

Tuttavia, una corretta valutazione della sola qualità della ricerca svolta nel Dipartimento può essere effettuata utilizzando il rapporto tra il valore di IRD1 e la quota percentuale complessiva dei prodotti attesi del Dipartimento rispetto al totale di Ateneo ( $n/N$ ). Infatti, degli altri indicatori che coinfluiscono nel calcolo dell'IRFD, l'indicatore IRD2 è relativo alle politiche di reclutamento e quello IRD3 è relativo all'acquisizione di fondi e non riflettono quindi direttamente i risultati in termini di qualità della ricerca. Secondo questo criterio, il DNISC, visto il valore dell' $n/N$  pari a 7.88 e quello di IRD1 pari a 10.28, risulta avere un indicatore IRD1 su  $n/N$  pari a 1.304. Il valore superiore ad 1.0 indica che la qualità della ricerca svolta nel Dipartimento è superiore rispetto a quanto sarebbe stata nell'ipotesi teorica in cui tutte le aree presenti nel Dipartimento avessero mediamente conseguito un risultato in linea con la media nazionale. Analogamente, la politica di reclutamento del DNISC può essere valutata tenendo conto del rapporto tra IRD2 (11.5) e valore  $n/N$  (7.88) che assume un valore pari ad 1.16, indicando che la qualità della ricerca svolta dai neo-reclutati è superiore rispetto alla media nazionale.

L'eccellenza del DNISC è anche testimoniata dal valore dell'Indicatore Standardizzato di Ricerca Dipartimentale (ISPD), il cui valore è pari al massimo possibile ovvero 100. Per il dettaglio si veda la tabella 12 di seguito.

Tabella 12. Indice ISPD, numero addetti e posizionamento aree a livello nazionale estratti dalla Relazione del Nucleo di Valutazione sulla VQR 2011-2014. Si noti che il numero di addetti è, infatti, inferiore a quello riportato precedentemente e relativo al 31.12.2018.

ISPD	N. addetti	Aree rappresentate	Aree sopra media	Aree sotto media
100	55	02 - 05 - 06 - 11 - 12 - 13 - 14	02 - 06 - 11	05 - 12 - 13 - 14

La qualità della ricerca del DNISC a livello nazionale è testimoniata anche dai fondi ricevuti nell'ambito del Finanziamento delle attività di base della Ricerca (FFABR) di seguito riportato:

Tabella 13. Risultati FFABR dei ricercatori e professori di seconda fascia del DNISC.

# RU DNISC	# RU benef.	%RU benef.	# PA DNISC	# PA benef.	% PA benef
20	8	40,0	23	2	8,7

La percentuale di ricercatori del DNISC che ha beneficiato del finanziamento è significativamente superiore alla media poiché pari al 40.0% contro il 26.6% del corrispondente valore di Ateneo.

## 2.4 Analisi SWOT

<b><u>PUNTI DI FORZA</u></b>	<b><u>PUNTI DI DEBOLEZZA</u></b>
<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formazione multidisciplinare</li> <li>• Pluralità dell'offerta formativa post-lauream</li> <li>• Research-Led Training</li> <li>• Promozione di un percorso MD-PhD e di percorsi di eccellenza</li> <li>• Ottimo indice di gradimento studenti</li> <li>• Pressoché totale coerenza tra i SSD di riferimento dei vari insegnamenti e quelli di appartenenza dei docenti che li svolgono</li> </ul>	<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pochi corsi di studio incardinati nel DNISC</li> <li>• Limitata internazionalizzazione dei CdS</li> <li>• Da implementare il numero di corsi erogati in lingua inglese</li> <li>• Da incrementare il numero dei <del>Pochi</del> docenti per sostenere tutte le scuole di specializzazione</li> </ul>
<p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dipartimento di Eccellenza</li> <li>• Ricerca di elevata qualità e produttività</li> <li>• Elevato numero di progetti di ricerca finanziati</li> <li>• Strutturazione dei processi di assicurazione della qualità</li> <li>• Patrimonio strumentale/infrastrutturale all'avanguardia anche grazie al legame con i centri di ricerca ITAB e CAST</li> <li>• Modello meritocratico per la ripartizione dei fondi di ricerca all'interno del DNISC</li> <li>• Assenza di ricercatori inattivi</li> <li>• Politica di sostegno dei giovani ricercatori</li> <li>• I settori di ricerca del DNISC sono di forte interesse e in espansione a livello EU</li> <li>• Ottima rete di collegamenti con gruppi e centri di ricerca internazionali</li> </ul>	<p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basso rapporto tra progetti di ricerca finanziati e progetti presentati</li> <li>• Necessità di ulteriore supporto amministrativo per la gestione dei progetti di ricerca</li> <li>• Dispersione delle diverse sedi del Dipartimento</li> <li>• Presenza di un solo tecnico di ricerca</li> <li>•</li> </ul>
<p><b><u>TERZA MISSIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta potenzialità delle attività di trasferimento tecnologico</li> <li>• Presenza di 4 spin-off</li> <li>• Buona attività di disseminazione e divulgazione scientifica sul territorio</li> <li>• Partecipazione ad attività di Public Engagement</li> <li>• Possibilità di realizzare contratti di ricerca conto terzi e/o prestazione di servizi e consulenze scientifiche tramite ITAB e CAST</li> <li>• Presenza di un Responsabile per il coordinamento delle attività di Terza Missione</li> </ul>	<p><b><u>TERZA MISSIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sito internet del dipartimento da potenziare</li> <li>• Limitati introiti da attività in conto terzi</li> </ul>

<p><b><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buona internazionalizzazione dei dottorati di ricerca</li> <li>• Successo in bandi di ricerca competitivi europei e internazionali</li> <li>• Convenzioni, sia Erasmus che internazionali, con enti e Università estere</li> <li>• Prodotti di ricerca con collaboratori stranieri</li> <li>• Presenza di Visiting Researcher/Professor</li> <li>• Organizzazione seminari con speaker stranieri</li> <li>• Organizzazione di convegni internazionali</li> <li>• Presenza di un Responsabile all'Internazionalizzazione e di Delegati Erasmus per i tre CdS</li> <li>• Presenza della versione inglese del sito Internet di Dipartimento</li> </ul>	<p><b><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Limitata mobilità internazionale di studenti in uscita e in ingresso</li> <li>• Limitata mobilità internazionale di docenti</li> <li>• Limitati progetti/azioni Erasmus Chiave 2.</li> <li>• Mancanza di percorsi di studio con doppio titolo o titolo congiunto, e con mobilità strutturata</li> <li>• Limitata attività di promozione, soprattutto per l'attrattività di studenti nei tre CdS</li> </ul>
<p><b><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buona dotazione di punti organico a disposizione per il reclutamento</li> <li>• Reclutamento del personale accademico effettuato secondo politiche mirate</li> <li>• Politica meritocratica nel reclutamento di personale postdoc da FFO</li> </ul>	<p><b><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basso rapporto tra personale tecnico e personale docente</li> </ul>



<b><u>OPPORTUNITA'</u></b>	<b><u>MINACCE</u></b>
<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Attivazione di un nuovo CdS Magistrale nell'area delle Neuroscienze previo avvio da parte del CUN delle procedure per la istituzione di una nuova classe di laurea multidisciplinare in tale ambito</li> <li>• Avvio di un nuovo Master di secondo livello in Neuroimaging, tenuto in lingua inglese</li> </ul>	<p><b><u>DIDATTICA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incertezza sui tempi necessari all'attivazione della nuova classe di laurea multidisciplinare nell'area delle Neuroscienze da parte del MIUR</li> <li>• La possibilità di attivare e implementare i servizi di tutoraggio studenti dipende dal finanziamento ministeriale</li> <li>• Incertezza sul numero di borse di dottorato da borse esterne (e.g., PON)</li> </ul>
<p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sviluppo di ulteriori collaborazioni stabili con altri centri di Ateneo e enti di ricerca e Università esterni</li> <li>• Possibilità di attrarre fondi Europei visto che i settori di ricerca del DNISC sono di forte interesse e in espansione al livello EU</li> <li>• Possibilità di partecipazione a progetti di ricerca cooperativi internazionali vista la ottima rete di collegamenti con Università e enti</li> <li>• Disponibilità di bandi di Ateneo per giovani ricercatori</li> <li>• Presenza di infrastrutture di Ateneo (Ufficio Ricerca) per il supporto alla partecipazione a bandi internazionali</li> </ul>	<p><b><u>RICERCA</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Riduzione delle opportunità di finanziamento (soprattutto nazionale)</li> <li>• Accesso ai finanziamenti da bandi internazionali fortemente competitivo</li> </ul>
<p><b><u>TERZA MISSIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Crescente importanza della terza missione nella valutazione dei Dipartimenti</li> <li>• Attribuzione di borse per Dottorati industriali</li> </ul>	<p><b><u>TERZA MISSIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La sopravvivenza di iniziative come gli spin-off è condizionata da fattori esterni non sempre governabili</li> <li>• In attesa di autorizzazione sanitaria dei poli-ambulatori, servizio SUNP e Valutazione funzionale temporaneamente sospesi dall'Ateneo</li> <li>• Incertezza del supporto MIUR per i bandi per borse di Dottorato industriale</li> </ul>
<p><b><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importante investimento Europeo (bandi H2020) sulla mobilità (ad es., Erasmus+, azioni MSCA).</li> <li>• Disponibilità di bandi di cooperazione internazionale</li> <li>• Disponibilità di bandi di Ateneo per la mobilità internazionale degli studenti e dei docenti</li> </ul>	<p><b><u>INTERNAZIONALIZZAZIONE</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bassa attrattività del territorio</li> <li>• Scarse infrastrutture di rete</li> <li>• Riduzione accordi con UK per la Brexit</li> </ul>

<p><b><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• I bandi H2020 per i quali il DNISC può agire da host institution (e.g., MCSA) costituiscono una opportunità di reclutamento di capitale umano.</li></ul>	<p><b><u>RECLUTAMENTO E CAPITALE UMANO</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La capacità del Dipartimento di dotarsi di personale dipenderà dalle risorse, in termini di punti organico, di cui il Dipartimento potrà disporre.</li><li>• Incertezza sulla possibilità di reclutamento mediante art. 24 co. 5 della L. 240/2010</li><li>• Eccessiva burocratizzazione delle procedure per il reclutamento del personale tecnico-amministrativo.</li></ul>
---	---

### 3. GLI AMBITI STRATEGICI

#### 3.1 DIDATTICA

##### **Obiettivi/Azioni del Piano Strategico di Ateneo**

##### **Riqualificazione e ampliamento dell'offerta formativa**

##### **1. Modifica e riqualificazione dell'offerta formativa tramite:**

- a. Razionalizzazione e/o creazione di progetti didattici finalizzati alla valorizzazione della interdisciplinarietà, attraverso il potenziale coinvolgimento di più Dipartimenti e la possibile attivazione di percorsi di studio inter-ateneo (in particolare con gli altri Atenei del territorio abruzzese);
- b. Monitoraggio/rivisitazione degli ordinamenti didattici sulla base delle risultanze autovalutative ed analisi delle esigenze didattiche effettive dei singoli CdS, finalizzata ad armonizzare moduli ed insegnamenti in termini di distribuzione CFU, ottimizzando le risorse.

##### **2. Progettazione di nuovi percorsi formativi e adeguamento dei percorsi esistenti, al fine di renderli più professionalizzanti e favorire l'ingresso nel mondo del lavoro oltreché la riqualificazione dei lavoratori già attivi attraverso:**

- a. Ottimizzazione dei percorsi formativi sulla base delle indicazioni provenienti dal Settore Orientamento, Placement e Disabilità e da un tavolo permanente con le parti sociali (imprese e ordini professionali) del territorio, tavolo da istituire con lo scopo di dar vita ad un confronto continuo e proficuo con la realtà produttiva locale;
- b. Introduzione di esperienze infracurricolari di tirocinio e stage per gli studenti iscritti, al fine di rendere i corsi più professionalizzanti.

##### **3. Progettazione di percorsi formativi con doppia titolazione per una apertura al contesto internazionale nella direzione di:**

- a. Rendere i corsi più attrattivi, stipulando accordi di collaborazione con altri Atenei interessati alla partnership, dando la possibilità a molti giovani studenti di entrare in un contesto formativo internazionale; b. Rendere i corsi di dottorato aperti al contesto internazionale;
- c. Incrementare la partecipazione a dottorati europei.

##### **4. Attivazione di corsi didattici (insegnamenti/moduli) in lingua inglese/straniera tramite:**

- a. Strutturazione di corsi didattici in lingua inglese/straniera, secondo un percorso progressivo che preveda di erogare il 3% di lezioni/esami in lingua inglese/straniera il primo anno di studi, per poi aumentare la percentuale di erogazione in lingua negli anni successivi.

##### **5. Coordinamento e gestione attraverso:**

- a. l'istituzione della Consulta dei Presidenti di Corsi di Studio;
- b. il disciplinamento regolamentare delle sue funzioni consultive a supporto degli Organi di governo dell'Ateneo.

##### **Promozione della qualità e dell'efficacia dell'azione didattica, anche mediante metodologie e tecnologie innovative e attività di sostegno alla professionalità docente**

##### **1. Digitalizzazione e modernizzazione delle modalità di erogazione dell'offerta didattica attraverso:**

- a. L'utilizzo di strumenti innovativi: Moodle, E-Learning Games per favorire lo sviluppo delle competenze trasversali sempre più richieste sul mercato del lavoro e considerate decisive per l'apprendimento permanente;
- b. Progettazione, erogazione e monitoraggi di percorsi formativi per i docenti sull'uso di nuove metodologie didattiche, che comprendano anche la condivisione di best practices presenti in Ateneo.

##### **Valorizzazione del sistema post-lauream**

##### **1. Sviluppo dell'offerta post-lauream in termini di:**

- a. Varietà e attrattività dei corsi (master, corsi di perfezionamento, corsi di specializzazione, life long learning)

##### **Servizi agli studenti**

##### **1. Incremento della percentuale degli studenti in corso mediante il monitoraggio della carriera studenti attraverso:**

- a. Lo sviluppo di un software di monitoraggio del percorso di studi di ogni studente, al fine di identificare le criticità che ostacolano la regolarità del percorso formativo ed eventualmente mettere in atto azioni immediate di sostegno affidate alle cure di tutor didattici.

##### **2. Attivazione badge di accesso alle aule per monitorare la frequenza e garantire la sicurezza degli studenti**

- a. Commissionamento, realizzazione e distribuzione agli studenti del badge di accesso.

##### **3. Istituzione, consolidamento e potenziamento di:**

- a. Percorsi di eccellenza per studenti meritevoli;

- b. Congressi inter-ateneo per il confronto delle esperienze degli studenti in percorso di eccellenza;
- c. Premi di laurea
- 4. Miglioramento dei servizi agli studenti internazionali con l'istituzione di un Welcome office**
- 5. Incremento dell'offerta di posti letto per gli studenti fuori sede**
- 6. Sostegno agli studenti attraverso attività di tutorato e counseling psicologico**
- 7. Pianificazione di un contributo al finanziamento di Borse di Studio con l'obiettivo di garantire accessibilità agli studi al più ampio numero di studenti**
- 8. Revisione, manutenzione e miglioramento delle condizioni strutturali e funzionali di aule, strumenti didattici, aree-studio, laboratori e biblioteche**
- 9. Potenziamento ed innovazione delle azioni di orientamento per favorire l'attrattività dell'Ateneo mediante:**
  - a. Avvio di una serie di incontri con il CISIA per favorire e incrementare le relazioni con le scuole superiori, nella prospettiva di far accedere su piattaforma on-line gli studenti delle superiori già a partire dal 4° anno;
  - b. Potenziamento dell'attrattività e riorganizzazione dell'informazione rivolta a studenti e famiglie sulle varie opportunità offerte dell'Ateneo, attraverso diversi mezzi di comunicazione, inclusi i social networks. Miglioramento anche della versione in lingua inglese delle informazioni.
- 10. Accompagnamento al buon esito occupazionale attraverso:**
  - a. Il monitoraggio degli esiti di spendibilità occupazionale dei titoli conseguiti nei due anni successivi alla conclusione del percorso di studio;
  - b. Lo svolgimento di corsi seminariali/l'erogazione di servizi di supporto agli studenti che aspirino al primo accesso nel mondo del lavoro (ad es. corsi di autopresentazione e di scrittura CV).

### Piano strategico 2021-2023 del Dipartimento NISC per la Didattica

Principali obiettivi del Piano strategico nell'ambito della Didattica sono l'ottimizzazione e l'ampiamiento dell'offerta formativa, anche post-lauream, con particolare attenzione allo sviluppo dell'internazionalizzazione, come di seguito dettagliato.

Dopo i primi due monitoraggi per il 2019 e 2020, si è resa necessaria una revisione della scheda per la Didattica.

La revisione di questa area del Piano strategico ha portato alle seguenti modifiche:

- Obiettivo 1, target atteso c (Revisione degli ordinamenti dei CdS) è stato soddisfatto e quindi è stato modificato con: l'azione resta aperta per possibili nuove revisioni in funzione dei monitoraggi dei CdS entro il 2023.
- Obiettivo 1 azione f.1 (Favorire l'internazionalizzazione dei Master) il valore del target atteso è stato rettificato a  $\geq 5$  visti i risultati ottenuti nel 2020.
- Obiettivo 2, azione a (attivazione di modelli didattici digitali) il target atteso è stato modificato in relazione all'aumento repentino di forme di didattica in remoto registrato nel 2019-20 causa pandemia.
- Obiettivo 2, azione b (formazione su percorsi innovativi per i docenti) il target atteso è stato aumentato ad almeno 3 seminari per anno, ed è stato aggiunto l'indicatore b.1: consorzi universitari per l'organizzazione di webinar e i rispettivi target.
- Obiettivo 3, azione a (Istituzione di corsi di perfezionamento), il target atteso è stato modificato ad almeno  $\geq 2$ .
- Obiettivo 4, azione a (Percorso di eccellenza (MD-PhD) per studenti scelti su base premiale) è stato aggiunto l'indicatore a.1 con i rispettivi target.
- Obiettivo 4, azione e (Promozione di nuovi percorsi di tirocinio professionalizzante e disponibilità ad accogliere studenti in convenzione con altri Atenei) è stato aggiunto l'indicatore e.1 (numero di convenzioni per ogni CdS) con i rispettivi target.

Obiettivo	Azione da mettere in atto	Indicatore	Target storico*	Risultato AA 2019-2020	Target atteso dato nel 2019	Target atteso dato nel 2021	Tempistiche	Responsabile
1) Ampliamento, Qualificazione e Ottimizzazione dell'offerta formativa	a. Creazione di percorsi formativi finalizzati alla valorizzazione della multidisciplinarietà	a. Istituzione di un nuovo CdS	a. assente	a. assente	a. un CdS		a. entro il 2023	a. Responsabile alla Didattica
	b. Monitoraggio/riesame degli ordinamenti	b. Indice di soddisfazione medio degli	b. L/SNT3 =3,49; L/SNT2=3,	b. Ter Occ = 3.35 nel 2018-19, 3.38	b. valori dell'indice di soddisfazione		b. a partire dal 2020	b. Presidenti dei CdS

	didattici sulla base delle risultanze auto-valutative e degli studenti ed analisi delle esigenze didattiche effettive dei singoli CdS	studenti	35; LM51=3,42	nel 2018-19, 3.35 nel 2019-20; Tec Rad Med = 3.49 nel 2018-29, 3.26 nel 2018-19, 3.30 nel 2019-20; Psicologia = 3.42 nel 2018-29, 3.48 nel 2018-19, 3.41 nel 2019-20	e $\geq$ target storico			
	c. Eventuale adeguamento dei percorsi dei CdS esistenti al fine di renderli più professionalizzanti	c. Revisione degli ordinamenti dei CdS alla luce degli incontri con gli stakeholders	c. stato di fatto	c. una revisione nel 2019	c. almeno una revisione	c. target atteso soddisfatto, l'azione resta aperta per possibili nuove revisioni in funzione dei monitoraggi dei CdS	c. entro il 2023	c. Presidenti dei CdS
	d. Apertura al contesto internazionale dei CdS.	Per il dettaglio su azioni specifiche, indicatori, target storici e attesi, tempistiche e responsabili si veda obiettivo 5 della tabella relativa all'Internazionalizzazione.						
	e. Riqualificazione dei lavoratori già attivi	e. numero eventi professionalizz	e. 5 master proposti	e. 3 proposti nel 2020 (+ 2	e. sei negli anni 20 21		e. a partire dal 2021	e. Responsabile della Didattica

		anti attivati	durante il 2018 per l'attivazione nell'AA successivo	della Prof.ssa Ballerini) e 2 corsi di perfezionamento	al 2023			
	f. Percorsi formativi post-lauream con apertura al contesto internazionale.	f. numero di percorsi internazionali attivati	f. nessuno	f. un master	f. $\geq 1$		f. a partire dal 2021	f. Responsabili dei Master
	f.1 Favorire l'internazionalizzazione dei Master	f.1 numero di docenti stranieri	f.1 nessun docente	f.1 6 docenti nel master di Neuroimaging	f.1 almeno 5 docenti	f.1 almeno $\geq 5$		
<b>2) Promozione della qualità e dell'efficacia didattica mediante tecnologie innovative e sostegno alla professionalità dei docenti</b>	a. Digitalizzazione e modernizzazione dell'offerta didattica dei CdS del DNISC mediante utilizzo di strumenti digitali (Moodle, e-learning, etc.)	a. attivazione di modelli didattici digitali	a. Un corso/modulo di insegnamento	a. dal marzo 2020 notevole incremento di utilizzo di piattaforme in remoto e strumenti digitali	a. almeno 5 corsi/moduli di insegnamento	a. almeno mantenere il target storico all' a.a. 2019-20, anche mediante l'utilizzo di applicazioni per promuovere l'interattività con gli studenti (es app slido, mentimeter)	a. entro il 2023	a. Presidenti dei CdS e Responsabile della Didattica

	b. Formazione su percorsi innovativi per i docenti	b. realizzazione di seminari formativi  b.1 consorzi interuniversitari per l'organizzazione e di webinar	b. assente	c. 3 seminari nel 2020  b.1 assente	b. almeno 1 seminario per anno  b.1 non era previsto	b. almeno 3 seminari per anno  b.1 almeno 1	b. a partire dal 2021  b.1 a partire dal 2021	b. Responsabile della Didattica
<b>3) Valorizzazione dei sistemi formativi e di aggiornamento post-lauream</b>	a. Istituzione di corsi di perfezionamento	a. numero di corsi attivati	a. assente	a. 2 proposti nel 2020 ed 1 attivato	a. almeno 1 per anno	a. ≥ 1 per anno	a. dal 2020	a. Responsabile della Didattica
	b. Istituzione di master	b. numero di corsi attivati	b. 5 master proposti nel 2018	a. 3 proposti nel 2020 (+ 2 della Prof.ssa Ballerini)	b. almeno 1 in più		b. entro il 2023	b. Responsabile della Didattica
<b>4) Servizi per gli studenti frequentanti</b>	a. Percorso di eccellenza (MD-PhD) per studenti scelti su base premiale	a. attivazione di percorsi di eccellenza MD-PhD  a.1 promuovere percorsi di eccellenza	a. assente	a. attivate 2 borse biennali MD-PhD  a.1 2 percorsi l'anno al CdS Medicina	a. 1 percorso per anno accademico  a.1 non era previsto	a.1 ≥ al target storico dell'aa 2019-20 per anno	a. a partire dal 2019  a.1 a partire dal 2021	a. Direttore del DNISC, Responsabile della Didattica  a.1 Presidenti CdS, Responsabile della Didattica



	b. Potenziamento dei servizi di tutorato	b. numero di tutor	b. 3 borse di tutoraggio attivate	b. 3 borse di tutoraggio attivate	b. ≥ 3 borse di tutoraggio		b. fino al 2023	b. Presidenti dei CdS
	c. Organizzazione di workshop con aziende e start-up per favorire l'accompagnamento al mondo del lavoro	c. numero di eventi	c. assente	c. 1 evento nel 2020	c. almeno 1 evento l'anno		c. a partire dal 2021	c. Presidenti dei CdS
	d. Continua revisione e aggiornamento dell'area didattica del sito web di Dipartimento	d. presenza di dati aggiornati	d. assente	d. aggiornamenti nel corso del 2019-20	d. aggiornamento annuale		d. a partire dal 2019	d. Responsabile del sito web, Responsabile della Didattica
	e. Promozione di nuovi percorsi di tirocinio professionalizzante e disponibilità ad accogliere studenti in convenzione con altri Atenei	e. numero di convenzioni stipulate dal DNISC con altri Atenei	e. 4 attive nel 2018	e. 4 attive	e. almeno mantenere lo stesso numero di convenzioni attive		e. a partire dal 2019	e. Presidenti dei CdS
		e.1 numero di convenzioni per ogni CdS		e.1 ci sono 38 convenzioni per Terapia occ. e oltre	e.1 non previsto	e.1 almeno mantenere lo stesso numero di	e.1 a partire dal 2021	



				500 convenzioni per Psicologia nel aa 2019- 20		convenzioni		
--	--	--	--	--	--	-------------	--	--

\*Se non altrimenti specificato, i dati si riferiscono all'A.A. 2017-18. I dati inerenti i Dottorati di Ricerca sono dati aggregati per tutti i cicli dei tre Dottorati attivi presso il Dipartimento NISC nell'anno 2018.

## 3.2 Ricerca

### **Obiettivi/Azioni del Piano strategico di Ateneo**

#### **Implementazione delle azioni volte a stimolare la ricerca**

*1. Istituzione di un budget a sostegno di progetti di ricerca mono o multidisciplinari su tematiche innovative per la creazione di bandi interni competitivi, con cadenza annuale e riservati ai giovani ricercatori dell'Ateneo - SEARCH FOR EXCELLENCE*

*2. Istituzione della "Divisione Ricerca e Progetti strategici" e iniziative dedicate ai docenti e ai giovani ricercatori:*

- a. Istituzione Comitato di indirizzo (Sherpa Scientifici);
- b. Attivazione corsi di formazione per la preparazione alla predisposizione dei progetti e parallelo contributo finanziario;
- c. Attivazione di accordi strategici bilaterali con altri Atenei;
- d. Partecipazione a bandi dell'Unione Europea (MSCA, ERC Starting Grant, Consolidated Grant, Advanced Grant e Synergy Grant);
- e. Chiamata Diretta per i giovani vincitori di progetti

*3. Incremento della capacità di attrarre fondi competitivi per la ricerca*

*4. Incremento della capacità di attrazione di ricercatori eccellenti. Potenziamento dello strumento per chiamate dirette di vincitori di programmi MSCA e ERC (sia interni che esterni)*

*5. Attivazione di periodiche "Science Factories"*

#### **Efficientamento delle infrastrutture e ammodernamento attrezzature per la ricerca, realizzazione di nuove strutture strategiche**

*1. Potenziamento dei fondi da destinare alle attività di ricerca al fine di migliorare ed ampliare le dotazioni infrastrutturali, nonché di realizzazione di nuove strutture strategiche.*

*2. Acquisizione di Personale Tecnico dedicato alla Ricerca da destinare alle nuove strutture di ricerca*

#### **Perseguimento dell'eccellenza e della multidisciplinarietà nella ricerca attraverso:**

- a. Miglioramento della qualità della ricerca per il posizionamento nei Ranking nazionali ed internazionali e per favorire un confronto con gli attori della ricerca azionari ed internazionali;
- b. controllo, con cadenza almeno annuale, della produttività scientifica degli strutturati tramite gli strumenti disponibili in Ateneo quali il sistema di valutazione UNIBAS/CRUI e le banche dati Web of Science e Scopus;
- c. integrazione dei fondi di ricerca di Ateneo per progetti specifici riservati ai giovani ricercatori;
- d. l'ampliamento delle collaborazioni esistenti e la creazione di nuovi accordi strategici con università di eccellenza italiane e straniere nell'ambito di progetti congiunti di ricerca;
- e. la revisione dei Centri di Ateneo finalizzata ad una maggiore multidisciplinarietà della ricerca ed al raccordo con i Dipartimenti;
- f. lo sviluppo di iniziative finalizzate a finanziare progetti di ricerca rivolti a giovani ricercatori;
- g. la prosecuzione e il potenziamento del programma di finanziamento di posizioni di Visiting Professor e Scholar provenienti da istituzioni e centri di ricerca esteri;

#### **4. Potenziamento del dottorato di ricerca**

##### **Potenziamento del dottorato di ricerca**

*1. Potenziamento del dottorato di ricerca attraverso:*

- a. Adozione di adeguate politiche di gestione e monitoraggio dei corsi di dottorato di ricerca, con particolare riguardo alla qualificazione e alla produzione scientifica dei docenti del collegio, e alla produttività degli studenti di dottorato, anche tramite l'introduzione di premialità ai migliori dottorandi;
- b. Promozione del grado di internazionalizzazione dei corsi di dottorato, anche in collaborazione con istituzioni internazionali, mediante l'istituzione di un fondo per l'integrazione della borsa di dottorato per studenti stranieri, che permetta di acquisire quelle competenze ad ampio raggio e trasversali che sono richieste in un mondo in costante evoluzione;
- c. Promozione la cooperazione con le industrie dei corsi di dottorato ai fini sia di reperire maggiori risorse sia del collocamento nel mercato del lavoro;
- d. Rafforzamento dell'attrattività dei nostri dottorati di ricerca per il sistema produttivo territoriale, nazionale, e internazionale, disegnando corsi di dottorato coerenti con il programma ministeriale relativo al "Dottorato Innovativo";

e. Sviluppo di una rete di partenariato con le attività produttive, acquisendo fonti di finanziamento che permettano anche di aumentare il numero di borse e gli assegni di ricerca, anche attraverso la valorizzazione dello sportello A.P.R.E.;

f. Potenziamento del dottorato industriale anche tramite momenti di incontro con le aziende per promuovere e presentare possibili iniziative di dottorato industriale nelle diverse aree, nonché favorendo la trasparenza e la reperibilità delle informazioni relative al percorso di dottorato industriale;

g. Mantenimento o miglioramento della quota nazionale del fondo post lauream del FFO;

h. Prevedere percorsi di post-doc (borse di studio e assegni di ricerca) per i dottorandi più meritevoli, anche sulla base della valutazione della produzione scientifica nel triennio, sia con fondi di Ateneo sia con fondi esterni.

**Valorizzazione del merito dei docenti e dei ricercatori**

*1. Valorizzazione del merito dei Docenti e dei Ricercatori ai fini della distribuzione dei punti organico ai Dipartimenti mediante l'aumento della quota legata ai risultati della VQR e della produzione scientifica dei neoassunti e neopromossi già prevista nel modello di reclutamento*

*2. Creazione di un fondo per la premialità dei docenti distribuito sulla base di precisi criteri di merito legati alla produzione scientifica e all'acquisizione di fondi esterni;*

*3. Istituzione di premialità da assegnare mediante call interne, con cadenza annuale, ai macro settori entro cui l'attività di assegnisti di ricerca abbia permesso di conseguire risultati di particolare valenza strategica per l'Ateneo;*

**Tutela e promozione della ricerca**

*1. Tutela e promozione della ricerca al fine di favorire la diffusione della cultura scientifica accademica attraverso l'organizzazione di attività divulgative e il miglioramento delle attività espositive*

## Piano strategico 2021-2023 del Dipartimento NISC per la Ricerca

La particolare attenzione del DNISC a questa area strategica ha dato risultati positivi nei monitoraggi del 2019 e del 2020, ciò ha suggerito la rettifica di alcuni target atteso come di seguito riportato.

- Obiettivo 1, per l'azione c (Stilare un calendario periodico di seminari dei componenti del Dipartimento e, su invito, di eminenti ricercatori) il target atteso c.1 è stato rettificato aumentando il numero di seminari organizzati per anno. Inoltre è stata aggiunta l'azione c.2 (e i rispettivi indicatori e target) indicata come Research Day di Dipartimento, con l'intento di favorire la diffusione dei progetti sviluppati e l'interazione tra i vari gruppi di ricerca del Dipartimento.
- Obiettivo 2, per l'azione a (Acquisizione di Personale Tecnico dedicato alla Ricerca da destinare alle strutture di ricerca anche per le necessità del progetto "Dipartimenti di eccellenza 2018-2022") il target atteso è stato rettificato inserendo nel numero di unità di personale tecnico una figura a tempo indeterminato. Per l'azione b (Monitoraggio periodico per l'ottimizzazione della distribuzione dei compiti del personale tecnico-amministrativo in funzione delle necessità di gestione dei fondi di ricerca dei componenti del Dipartimento), il target atteso è stato modificato con: revisione annuale per l'ottimizzazione del mansionario. Revisione dei quesiti per la valutazione della customer satisfaction in funzione dei servizi resi dall'amministrazione.
- Obiettivo 3, per l'azione a (Monitoraggio, con cadenza annuale, della produttività scientifica dei componenti del Dipartimento tramite gli strumenti disponibili in Ateneo quali il sistema di valutazione UNIBAS/CRUI e le banche dati Web of Science e Scopus) sono stati rettificati in aumento i seguenti target attesi: a.2 almeno una media di 3 pubblicazioni per afferente; a.3 almeno 2 pubblicazioni su riviste nel primo quartile; a.4 almeno il 30% degli afferenti presenta premi, responsabilità scientifiche relazioni a convegni internazionali. A questo Obiettivo è stata aggiunta l'azione a.6 con i relativi indicatori e target a partire dal 2021, e riguardante il monitoraggio della produzione scientifica dei ricercatori neoassunti.
- Obiettivo 3, per l'azione b (Incentivare la partecipazione dei giovani ricercatori a bandi per progetti di ricerca istituiti ad hoc dall'Ateneo) è stato rettificato in aumento il target atteso: b. almeno tre proposte progettuali per anno da parte dei giovani ricercatori.
- Obiettivo 3, per l'azione c (Attivazione di accordi di collaborazione con enti di ricerca nazionali e internazionali) è stato rettificato in aumento il target atteso: c. almeno due accordi di collaborazione in più ogni anno.
- Obiettivo 4, indicatore a (indicatori VQR per i Docenti del Collegio) modificato con: indicatori dati dal MUR per l'accreditamento del dottorato. Modifica resa necessaria dal fatto che questo indicatore è soggetto a cambiamenti annuali e inoltre viene vanificato dal fatto che la qualità del Collegio Docenti è un requisito essenziale per l'accreditamento del Dottorato. Modificato anche il target atteso che diventa: mantenere l'accreditamento dei tre dottorati.
- Obiettivo 4, l'azione b (Ricerca di finanziatori esterni per le borse di Dottorato) viene modificata con: Ricerca di finanziatori esterni e disponibilità di fondi interni per le borse di dottorato. Il nuovo indicatore include anche finanziamenti interni (ad esclusione delle borse MUR di Ateneo). Per la stessa azione il target atteso è cambiato e sarà espresso come un numero pari almeno a 9 borse in totale per i tre dottorati di cui almeno la metà da fondi esterni.

- Obiettivo 4, il target atteso del punto c viene modificato con: un numero pari almeno a 12 domande totali pervenute da studenti stranieri per i tre Dottorati.
- Obiettivo 4, l'azione e (Promuovere convenzioni con enti di ricerca nazionali e internazionali per favorire lo scambio di studenti e docenti) viene sostituita con: Promuovere convenzioni con enti di ricerca nazionali per favorire lo scambio di studenti e docenti. Questa modifica è stata effettuata con l'intento di lasciare gli aspetti dell'internazionalizzazione all'area preposta, lasciando qui solo le convenzioni nazionali, di conseguenza è stato modificato anche il target atteso in: tre borse per ciclo di Dottorato per i tre dottorati.
- Obiettivo 4, l'azione f (Rendere disponibili fondi dipartimentali per la maggiorazione della borsa per gli studenti stranieri) sarà proposta all'attenzione della Scuola di Dottorato per le strategie di internazionalizzazione dell'Ateneo
- Obiettivo 4, l'azione h riguardante il Doctor Europaeus resterà monitorata solo nella sezione Internazionalizzazione.

Obiettivo	Azione da mettere in atto	Indicatore	Target storico*	Risultato del 2020	Target atteso dato nel 2019	Target atteso dato nel 2021	Tempistiche	Responsabile
<b>1) Miglioramento della qualità della ricerca</b>	a. Monitoraggio delle azioni volte a migliorare la qualità della ricerca	a. monitoraggio periodico effettuato	a. assente	a. monitoraggio effettuato	a. almeno 1 monitoraggio l'anno		a. a partire dal 2019	a. Responsabile della Ricerca
	b. Pubblicizzazione delle possibili opportunità nazionali e internazionali per l'attrazione dei fondi di ricerca tramite iscrizione a	b. numero di iniziative annuali di pubblicizzazioni, numero di progetti presentati annualmente	b. rispettivamente, una media di 5 e una media di 20 l'anno negli ultimi anni	b. 22 iniziative di pubblicizzazioni e 47 proposte progettuali	b. una media di 20 iniziative di pubblicizzazioni l'anno, mantenere almeno la media attuale dei progetti presentati		b. a partire dal 2019	b. Responsabile della Ricerca

	newsletter per la promozione di bandi di ricerca e collaborazione con le strutture di Ateneo							
	c. Stilare un calendario periodico di seminari dei componenti del Dipartimento e, su invito, di eminenti ricercatori	c.1 numero di seminari per anno  c.2 Research Day di Dipartimento	c.1 in media 6 seminari per anno fino al 2018  c.2 non presente	c.1 5 seminari (causa pandemia)	c.1 almeno 11 seminari per anno (uno al mese)	c.1 almeno 20 seminari l'anno in sinergia con CAST e ITAB  c.2 almeno 1 l'anno	c.1 a partire dal 2021  c.2 a partire dal 2021	c. Responsabile della Ricerca
	d. Organizzazione di eventi scientifici di rilievo (workshop, Summer o Winter School, Science Factory, etc.)	d. numero di eventi per anno	d. non monitorato	d. previsti 2 anche se svolto 1 causa pandemia	d. almeno 2 per anno		d. a partire dal 2019	d. Responsabile della Ricerca
	e. Reclutamento diretto di	e. numero di docenti	e. nessuno	e. target raggiunto nel	e. 2 docenti		e. entro il 2023	e. Direttore di Dipartimento

	docenti di elevata fama anche attraverso l'adesione alle iniziative mini-steriali per il rientro di cervelli	reclutati		2019 con 2 chiamate dirette: un ricercatore straniero e un ricercatore italiano all'estero. Inoltre si aggiunge una chiamata di ricercatore italiano all'estero nel 2020				
<b>2) Miglioramento della gestione delle strutture a disposizione dei ricercatori</b>	a. Acquisizione di Personale Tecnico dedicato alla Ricerca da destinare alle strutture di ricerca anche per le necessità del progetto "Dipartimenti di eccellenza 2018-2022"	a. numero di unità di personale tecnico acquisite	a. nessuna	a. bandite 4 posizioni per tecnologi a TD	a. almeno 3 unità reclutate	a. almeno 3 unità reclutate (di cui un tecnico a tempo indeterminato)	a. entro il 2023	a. Direttore del Dipartimento



	b. Monitoraggio periodico per l'ottimizzazione della distribuzione dei compiti del personale tecnico-amministrativo in funzione delle necessità di gestione dei fondi di ricerca dei componenti del Dipartimento	b. presenza di un mansionario nell'area amministrativa, grado di soddisfazione degli utenti	b. presenza di una versione iniziale del mansionario	b. revisione e aggiornamento del mansionario. Valutazione della customer satisfaction	b. ottimizzazione e del mansionario e valutazione grado di soddisfazione	b. revisione annuale per l'ottimizzazione del mansionario. Revisione dei quesiti per la valutazione della customer satisfaction in funzione dei servizi resi dall'amministrazione	b. a partire dal 2021	b. Responsabile area amministrativa
	c. Implementazione e aggiornamento dell'area ricerca del sito web di Dipartimento	c. presenza di dati aggiornati	c. assente	c. aggiornamento del sito	c. aggiornamento almeno semestrale		c. a partire dal 2019	c. Responsabile del sito web
	a. Monitoraggio, con cadenza annuale, della produttività scientifica dei componenti	a.1 qualità della produzione scientifica complessiva valutata secondo la	a.1 sopra la media di Ateneo per la VQR 2011-2014 con valori di		a.1 mantenere almeno i valori della VQR precedente		a.1 entro il 2023	a. Responsabile della Ricerca

<p><b>3) Consolidamento e potenziamento della qualità e dell'impatto della produzione scientifica dei ricercatori che afferiscono al Dipartimento</b></p>	<p>del Dipartimento tramite gli strumenti disponibili in Ateneo quali il sistema di valutazione UNIBAS/CR UI e le banche dati Web of Science e Scopus</p>	<p>VQR</p> <p>a.2 numero medio di pubblicazioni per afferente al DNISC per anno</p> <p>a.3 numero medio di pubblicazioni su riviste nel primo quartile (solo settori bibliometrici)</p> <p>a.4 eventuali premi, FFABR, responsabilità scientifiche e relazioni a congressi nazionali e internazionali</p>	<p>R e X superiori a 1</p> <p>a.2 2.5 pubblicazioni i**</p> <p>a.3 in media 1 per ogni afferente al DNISC</p> <p>a.4 una media del 20% degli afferenti al DNISC nell'ultimo quadriennio</p>	<p>a.2 numero medio di 4.4 pubblicazioni</p> <p>a.3 in media 1.8 pubblicazioni per afferente</p> <p>a.4 percentuale del 57% degli afferenti</p>	<p>a.2 almeno mantenere la media di 2.5 pubblicazioni</p> <p>a.3 in media almeno uno per ogni afferente al DNISC</p> <p>a.4 numero pari almeno al 25% degli afferenti al DNISC</p>	<p>a.2 almeno mantenere la media di 3 pubblicazioni per componente</p> <p>a.3 in media almeno 1,5 per ogni afferente al DNISC</p> <p>a.4 numero pari almeno al 30% degli afferenti al DNISC</p>	<p>a.2 a partire dal 2021</p> <p>a.3 a partire dal 2021</p> <p>a.4 a partire dal 2021</p>	
---	---	---	---	---	--	---	---	--

		a.5 percentuale di docenti e ricercatori in possesso dell'abilitazione scientifica nazionale nel proprio settore o che rispondano ai criteri di inclusione nelle liste dei commissari ASN	a.5 pari al 60%	a.5 pari al 69%	a.5. stabilmente pari al 60%		a.5 fino al 2023	
		a.6 monitoraggio della produzione scientifica dei ricercatori neoassunti.	a.6 non presente	a.6 non monitorato		a.6 per i settori bibliometrici almeno 3 pubblicazioni nei primi tre anni; per i settori non bibliometrici almeno 3 pubblicazione dotata di ISBN nei primi 3 anni		
	b. Incentivare la partecipazione dei giovani ricercatori a bandi per	b. numero di proposte progettuali presentate da parte di	b. assente	b. 11 proposte anche grazie a Search for excellence UdA 2019	b. almeno 2 proposte per anno	b. almeno 3 proposte per anno	b. a partire dal 2020 o dall'anno del	b. Responsabile della Ricerca

	progetti di ricerca istituiti ad hoc dall'Ateneo	giovani ricercatori					primo bando di ateneo emanato (se successivo)	
	c. Attivazione di accordi di collaborazione con enti di ricerca nazionali e internazionali	c. numero di accordi di collaborazione e con Enti nazionali e internazionali	c. una media di 5 accordi per anno	c. al 31 dicembre 2020 sono attivi 18 accordi di cui 4 nuovi	c. almeno 1 in più ogni anno	c. almeno 2 nuove ogni anno	c. a partire dal 2021	c. Responsabile della Ricerca, Responsabile dell'Internazionalizzazione
	d. Promuovere posizioni di Visiting Professor e Scholar provenienti da istituzioni e centri di ricerca esteri	d. numero di Visiting Professor o Researcher	d. 3 nel 2018	d. 3 visiting e 11 proposte da finanziare	d. almeno 3 l'anno		d. a partire dal 2019	d. Responsabile della Ricerca, Responsabile dell'Internazionalizzazione
<b>4) Valorizzazione del Dottorato di ricerca per i corsi del Dipartimento e miglioramenti</b>	a. Scelta nel collegio Docenti di componenti secondo indicatori della VQR in linea con le	a. indicatori VQR per i Docenti del Collegio <i>sostituito con:</i> a. indicatori dati dal MUR	a. R+X medio pari a 3	a. I 3 dottorati sono accreditati	a. mantenere i valori medi di R+X	a. mantenere l'accreditamento dei 3 dottorati	a. a partire dal 2020	a. Coordinatori dei Dottorati

<b>o dei criteri per l'accreditamento ANVUR</b>	politiche della Scuola di Dottorato	per l'accreditamento del Dottorato						
	b. Ricerca di finanziatori esterni e per le borse di dottorato <i>sostituito con:</i> Ricerca di finanziatori esterni e disponibilità di fondi interni per le borse di dottorato	b. numero di borse finanziate	b. una media di 1.5 borse per ciclo di dottorato	b. 13 borse in totale per i 3 Dottorati	b. una media di 2 borse per ciclo di dottorato	b. un numero pari almeno a 7 borse in totale per i 3 dottorati di cui almeno la metà da fondi esterni	b. a partire dal 2020	b. Coordinatori dei Dottorati
	c. Visibilità dei percorsi formativi del dottorato per garantire l'attrattività anche a livello internazionale	c. numero di domande da studenti che hanno conseguito il titolo di ammissione in Università straniera	c. in media 2 per ciclo di dottorato	c. 6 studenti stranieri iscritti in totale nei 3 Dottorati	c. in media 3 per ciclo di dottorato	c. un numero pari almeno a 12 domande totali pervenute da studenti stranieri per i tre Dottorati	c. entro il 2023	c. Coordinatori dei Dottorati
	d. Partecipazione a progetti PON, progetti	d. numero di borse da enti esterni	d. 1 in media per ciclo di dottorato	d. 11 in totale per i tre Dottorati	d. almeno raddoppiare	d. il target atteso per il 2023 di questa azione è stato	d. entro il 2023	d. Coordinatori dei Dottorati

	Marie Skłodowska-Curie, etc.					abbondantemente superato e per il monitoraggio rimane inserito solo nell'azione b di questo stesso obiettivo		
	e. Promuovere convenzioni con enti di ricerca nazionali e internazionali per favorire lo scambio di studenti e docenti <i>sostituito con:</i> e. Promuovere convenzioni con enti di ricerca nazionali per favorire lo scambio di studenti e docenti	e. numero di convenzioni	e. in media 2 per ciclo di dottorato	e. 8 in totale per i 3 dottorati	e. almeno raddoppiare	e. 3 borse per ciclo di Dottorato per i 3 dottorati	e. entro il 2023	e. Coordinatori dei Dottorati
	f. Rendere disponibili fondi dipartimentali	f. numero di contributi erogati	f. 4 contributi nell'ultimo quadriennio		f. 6 contributi	f. portare questa attività all'attenzione della Scuola di Dottorato per le strategie di	f. entro il 2023	f. Coordinatori dei Dottorati

	per la maggiorazione e della borsa per gli studenti stranieri					internazionalizzazione e dell'Ateneo		
	g. Promuovere soggiorni presso laboratori esterni (nazionali e internazionali) per approfondire metodologie ed esperienze di ricerca	g. percentuale dei dottorandi in mobilità	g. una media del 50% per ciclo di dottorato		g. una media del 60% per ciclo di dottorato		g. entro il 2023	g. Coordinatori dei Dottorati
	h. Incentivare l'acquisizione del titolo DoctorEuropa eus da parte dei dottorandi e il rilascio del doppio titolo o del titolo congiunto con istituzioni straniere	h. numero di Dottori di ricerca con titolo di DoctorEuropa eus o Dottorato Internazionale	h. in media 1 per ciclo di Dottorato	h. 7 studenti in totale nei 3 dottorati	h. in media 1.5 per ciclo di dottorato	h. target raggiunto prima del 2023, questo indicatore resta comunque monitorato nella scheda dell'Internazionalizzazione	h. entro il 2023	h. Coordinatori dei Dottorati

5) <b>Valorizzazione del merito dei docenti e dei ricercatori</b>	a. Assegnazione premiale sulla base della qualità e produzione scientifica del ricercatore, di fondi dipartimentali per: (1) la ricerca e (2) per l'attivazione di assegni e borse di ricerca	a. indicatori VQR, numero di prodotti in classe A; presenza di co-autori stranieri in pubblicazioni in classe A; numero di progetti competitivi acquisiti	a. regolamento per la distribuzione premiale delle risorse	a. rispettato il regolamento per la distribuzione premiale di fondi di Ateneo	a. mantenere la distribuzione premiale delle risorse per incentivare la competitività		a. entro il 2023	a. Direttore del Dipartimento
	b. Assegnazione ai possibili ricercatori inattivi di un cofinanziamento a fondo perduto per l'attivazione di assegni o borse di ricerca con verifica della ripresa dell'attività scientifica	b. percentuale di ricercatori inattivi	b. nessuno	b. nessuno	b. mantenere nulla la percentuale di inattivi, o almeno il 95% dei docenti attivi con almeno 3 pubblicazioni in 3 anni ai fini VQR		b. entro 2023	b. Direttore del Dipartimento



	documentata e incentivazione alla collaborazione con altri ricercatori del Dipartimento o dell'Ateneo							
	c. Creazione di un fondo per la premialità dei docenti e ricercatori e del regolamento per la sua distribuzione	c. presenza di un fondo ad hoc	c. assente	c. in discussione per la definizione dei criteri e modalità di distribuzione	c. creazione del fondo e distribuzione delle risorse		c. entro 2023	c. Direttore del Dipartimento

\*I dati si riferiscono, ove non indicato, all’ultima relazione triennale (2015-2017) del Riesame della Ricerca Dipartimentale; i dati inerenti i Dottorati di Ricerca sono dati aggregati per tutti i cicli dei tre Dottorati attivi presso il Dipartimento NISC nell’anno 2018.

\*\* La stima non comprende i dati relativi ai docenti che nel corso del 2018 hanno cambiato afferenza.

### 3.3 Terza Missione

#### **Obiettivi/Azioni del Piano strategico di Ateneo**

##### **Tutela della ricerca di Ateneo**

*1. Tutela e valorizzazione della proprietà intellettuale mediate:*

- a. azione di scouting interno dei risultati della ricerca;
- b. azione di razionalizzazione del portafoglio brevetti al fine di valorizzare l'attività di ricerca con più potenziale.

*2. Organizzazione di una struttura centralizzata di coordinamento e potenziamento delle attività di Terza Missione*

##### **Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità**

*1. Diffusione della cultura del trasferimento tecnologico e un approccio imprenditoriale tra i nostri laureati, dottori di ricerca e ricercatori tramite la creazione di procedure di supporto finalizzate al miglioramento dell'impatto della ricerca*

##### **Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo**

*Potenziamento delle iniziative di partecipazione dell'Ateneo per lo sviluppo dei rapporti con gli stakeholders e la spendibilità della ricerca accademica nel contesto produttivo mediante:*

1. Costituzione di un tavolo permanente di interlocuzione con la realtà produttiva locale;
2. Partecipazioni a reti o network;
3. Contratti conto terzi/tariffario/ricerca commissionata;
4. Borse per dottorati industriali;
5. Azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti e a imprese e associazioni di categoria

##### **Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement**

*1. Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement mediante il censimento delle attività d'Ateneo e il potenziamento di iniziative con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche svolte all'estero.*

## Piano strategico 2021-2023 del DNISC per la Terza Missione

Obiettivi principali su cui si concentrerà l’attenzione del DNISC sono rappresentati dall’ottimizzazione dell’organizzazione gestionale di questo aspetto e, di conseguenza, dall’incentivazione delle attività preposte.

Dopo i primi due monitoraggio per il 2019 e 2020, si è resa necessaria una revisione della scheda per la Terza Missione. Le modifiche apportate sono evidenziate in giallo e riguardano:

- Obiettivo 1, azione a è stata sviluppata e il target atteso raggiunto, il prossimo target atteso sarà mantenere l’organizzazione Dipartimentale con un Responsabile per la Terza missione.
- Obiettivo 2, il target atteso b (Incentivazione delle proposte per la proprietà intellettuale nel conseguimento di brevetti e istituzione di spin-off) è stato portato a 2 per aumentare il risalto delle attività di spin-off.
- Obiettivo 3, il target atteso b (Numero di contratti attivi di conto terzi) è stato portato a 8 per aumentare il risalto delle attività di conto terzi.
- Obiettivo 3, il target atteso c (Numero di borse per dottorati industriali) è stato completato in riferimento con le risorse finanziarie stanziare.
- Obiettivo 4, il target atteso b (numero di attività svolte) è stato implementato con attività inerenti il Placement e l’avvio alla professione.
- Obiettivo 4, punto c (Miglioramento del contenuto e aspetto del sito web dipartimentale) è stato migliorato definendo il numero degli accessi al sito e il grado di fruibilità

Obiettivo	Azione da mettere in atto	Indicatore	Target storico*	Risultato del 2020	Target atteso	Target atteso dato nel 2021	Tempistiche	Responsabile
<b>1) Ottimizzazione dell’organizzazione e gestionale del dipartimento per la Terza Missione</b>	a. Individuazione di un Responsabile per la Terza Missione, coadiuvato da una commissione	a. nomina responsabile	a. assente	a. Responsabile e già individuato dal 2019, target atteso raggiunto	a. responsabile nominato	a. mantenere un Responsabile per la Terza missione	a. entro il 2019	a. Direttore di Dipartimento
<b>2) Incentivazione delle proposte per la proprietà intellettuale nel conseguimento di brevetti e</b>	a. Azione di scouting interno dei risultati della ricerca in collaborazione	a. partecipazione a iniziative di Ateneo	a. assente	a. 1 evento	a. almeno 1 l’anno		a. a partire dal 2020	a. Responsabile della Terza Missione

<b>istituzione di spin-off</b>	con le strutture di Ateneo (Delegato di Ateneo per la Terza Missione)							
	b. Azione di monitoraggio e visibilità dei risultati ottenuti con i brevetti/spin-off in essere	b. organizzazione di seminari ad hoc	b. assente	b. sono stati monitorati 4 spin off di cui 1 di recente istituzione	b. 1 l'anno	b. 2 l'anno	b. a cominciare dal 2019	b. Responsabile della Terza Missione
<b>3) Sviluppo dell'innovazione e dell'imprenditorialità</b>	a. Incentivazione a partecipare a reti o network anche in collaborazione con le strutture di coordinamento di Ateneo	a. numero di partecipazioni a reti o network	a. assente	a. una rete a cui partecipa l'Ateneo	a. almeno 1 l'anno		a. a partire dal 2020	a. Responsabile della Terza Missione
	b. Incentivazione di contratti conto terzi/tariffario/ricerca commissionata	b. numero di contratti attivi di conto terzi/tariffario/ricerca	b. 2 contratti attivi	b. 15 contratti attivi	b. almeno 4 contratti attivi	b. almeno 8 contratti attivi	b. entro il 2023	b. Responsabile della Terza Missione
	c. Incentivazione di borse per dottorati industriali	c. numero di borse per dottorati industriali	c. XXXII ciclo: 2 posti finanziati da un'impresa	c. XXXVI ciclo iniziato nel 2020: 1 posto finanziato	c. almeno mantenere l'andamento del dato storico	c. almeno mantenere l'andamento del dato storico, compatibile	c. entro il 2023	c. Responsabile della Terza Missione Coordinatori dei

			<p>convenzionata + 1 posto di dottorato industriale riservato a dipendenti di imprese convenzionate + 3 borse PON XXXIII ciclo: 2 posti finanziati da un'impresa convenzionata + 2 posti di dottorato industriale riservato a dipendenti di imprese convenzionate + 5 borse PON XXXIV ciclo: 5 posti di dottorato industriale riservati a</p>	<p>da ente esterno; 1 dottorato industriale; 3 borse PON; 1 borse FSC</p>		<p>ante con le risorse finanziarie stanziare</p>	<p>Dottorati di Ricerca</p>
--	--	--	---	---	--	--	-----------------------------

			dipendenti di imprese convenzionate					
	d. Promozione di azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti, imprese e associazioni di categoria	d. numero di azioni di comunicazione rivolte a docenti, studenti, imprese e associazioni di categoria	d. assente	d. 4 eventi	d. almeno 2 l'anno		d. a partire dal 2019	d. Responsabile della Terza Missione
<b>4) Consolidamento e sviluppo delle attività di Public Engagement</b>	a. Monitoraggio e valutazione delle attività svolte per migliorare l'efficacia di quelle periodiche o che potrebbero diventare tali	a. numero ed impatto di attività svolte	a. in media 2 l'anno	a. notte dei ricercatori, Settimana del cervello, Olimpiadi delle neuroscienze	a. incrementare di almeno 1 unità		a. a partire dal 2019	a. Responsabile della Terza Missione
	b. Incentivazione di attività con valore educativo, culturale e di sviluppo della società, anche in collaborazione con le strutture di coordinamento di Ateneo	b. numero di attività svolte	b. in media 1 l'anno	b. in collaborazione con il coordinamento di Ateneo la Notte dei ricercatori. Giornate di Placement	b. incrementare di almeno 1 unità	b. incrementare di almeno 1 unità (Notte dei ricercatori, Appuntamenti di Placement e Career Day)	b. a partire dal 2019	b. Responsabile della Terza Missione

	c. Miglioramento del contenuto e aspetto del sito web dipartimentale	c. monitoraggio del numero di accessi al sito di dipartimento  c.1 verifica della fruibilità del sito	c. non monitorato	c. accessi in un mese circa del 2021: circa 2400	c. in linea con gli altri siti di dipartimento dell'Ateneo  c.1 non previsto	c. aumento annuale del numero di accessi al sito  c.1 almeno il 50% di gradimento	c. a partire dal 2021	c. Responsabile sito web e Responsabile della Terza Missione
--	---	---	----------------------	---	--	---	--------------------------	---

\*I dati si riferiscono all'ultimo monitoraggio di Dipartimento del 2018

## 3.4 Internazionalizzazione

### **Obiettivi/Azioni Piano strategico**

#### **Internazionalizzazione dell'Ateneo**

1. *Miglioramento della visibilità dell'Ateneo, della qualità della ricerca, della didattica e dei servizi per il posizionamento nei ranking internazionali ed incremento del grado di competitività dell'Ateneo nello scenario internazionale attraverso:*

- a. Partecipazione a progetti Europei e/o internazionali, sia relativi a Erasmus Chiave 1 e Chiave 2, sia promossi dal MAECI;
- b. Costruzione di network internazionali finalizzati alla introduzione di Corsi di Laurea con titolo congiunto/doppio/multiplo o mobilità strutturata;
- c. Studenti immatricolati con titolo estero;
- d. Partecipazione a reti internazionali strutturate

#### **Internazionalizzazione della ricerca**

1. Attrazione e/o reclutamento di docenti stranieri e la promozione di mobilità dei nostri ricercatori;
2. Organizzazione di convegni, conferenze scientifiche e Summer School internazionali con relatori stranieri

#### **Internazionalizzazione della didattica**

*Progettazione di percorsi formativi e di servizi di respiro internazionale in termini di:*

1. Rendere i Corsi più attrattivi sul piano internazionale stipulando accordi di collaborazione con altri Atenei interessati alla partnership, dando la possibilità a molti giovani studenti di entrare in un contesto formativo internazionale;
2. Facilitare il riconoscimento dei crediti conseguiti all'estero

#### **Infrastrutture per internazionalizzazione**

*Potenziamento delle infrastrutture dedicate all'internazionalizzazione attraverso:*

1. Istituzione di un International Contact Point aperto tutto il giorno;
2. Coordinamento e interazione dei tre uffici dedicati all'attività internazionale (Ufficio Erasmus, Ufficio International, Europe Direct) e maggiori collegamenti dei tre uffici con la ESN (European Student Network);
3. Costituzione all'interno degli uffici internazionali di un team di supporto alla progettazione per l'attrazione di fondi internazionali nelle azioni Erasmus Chiave 1 e Chiave 2;
4. Potenziamento delle infrastrutture di rete per docenti e studenti in visita

#### **Attività di promozione per l'attrazione e la mobilità in entrata e in uscita**

*Incremento delle attività di promozione attraverso:*

1. Produzione di video e materiale promozionale per le strategie di attrazione internazionale;
2. Attività di orientamento per la mobilità in entrata e in uscita



### Piano strategico 2021-2023 del DNISC per l'Internazionalizzazione

Il DNISC, nell'ambito dell'Internazionalizzazione della Ricerca, ha una più che buona rete di collaborazioni europee ed extra-europee, che si prefigge di consolidare e incrementare. Inoltre, particolare attenzione sarà posta nell'incentivare l'Internazionalizzazione nell'ambito della formazione, sia all'interno dei CdS che dei corsi post-lauream.

Dopo i primi due monitoraggi per il 2019 e 2020, si è resa necessaria una revisione della scheda per l' Internazionalizzazione. Le modifiche apportate sono evidenziate in giallo e riguardano:

- Obiettivo 1, i target attesi a. (Responsabile nominato) e b. (Sito internet in inglese) sono diventati: a. mantenere un Responsabile per l'Internazionalizzazione, b. continuo aggiornamento del sito.
- Obiettivo 2, nell'azione b. è stata aggiunta la discussione in consiglio di Dipartimento e le tempistiche sono state rettificate a cadenza annuale.
- Obiettivo 3, i target attesi sono stati rettificati: a. almeno  $\geq 50\%$ , b. mantenere il dato del 2020.
- Obiettivo 4, rettificato l'indicatore a.1: numero di studenti stranieri incoming che hanno presentato domanda per i dottorati; inoltre sono stati rettificati i target attesi: a.1 mantenere almeno il dato del 2020, a.2 mantenere almeno il dato del 2020 per il ciclo di pertinenza dell'anno di monitoraggio, b. mantenere almeno  $\geq 5$ , c. aggiornare i flyer in inglese per i nuovi cicli (a partire dal 2021).
- Obiettivo 5, sono stati rettificati i target attesi: a. mantenere almeno il dato del 2020, b. mantenere almeno il dato del 2020, c. mantenere almeno il dato del 2020. Inoltre è stato specificato il target atteso f: almeno 1 CdS nel quinquennio.

Obiettivo	Azione da mettere in atto	Indicatore	Target storico *	Risultato del 2020	Target atteso	Target atteso dato nel 2021	Tempistiche	Responsabile
<b>1) Ottimizzazione dell'organizzazione e gestionale del DNISC per l'Internazionalizzazione</b>	a. Individuazione di un Responsabile per l'Internazionalizzazione, con Delega per l'Erasmus	a. nomina Responsabile	a. assente, presente solo il Delegato Erasmus	a. Responsabile già individuato dal 2019, target atteso raggiunto	a. responsabile nominato	a. mantenere un Responsabile per l'Internazionalizzazione	a. entro il 2019	a. Direttore di Dipartimento
	b. Organizzazione	b. sito internet in	b. assente	b. molte	b. Sito	b. continuo	b. entro il	b. Responsabile per

	e del sito Internet del DNISC in inglese	inglese		sezioni del sito del DNISC sono anche in inglese	internet in inglese	aggiornamento del sito	2020	l'Internazionalizzazione, in collaborazione con i Responsabili per la Ricerca e la Didattica, Responsabile del Sito Web
<b>2) Monitoraggio dell'Internazionalizzazione del DNISC</b>	a. Redazione di report annuali relativi all'internazionalizzazione del DNISC	a. report annuale	a. assente	a. report redatto	a. 1 report l'anno		a. cadenza annuale	a. Responsabile per l'Internazionalizzazione, in collaborazione con i Responsabili per la Ricerca e per la Didattica
	b. Analisi e discussione dei report presso la Giunta/il Consiglio di Dipartimento, per evidenziare punti di forza, di debolezza ed eventuali strategie migliorative	b. numero di incontri	b. assenti	b. 1 nel 2020	b. almeno 1 l'anno		b. cadenza annuale	b. Responsabile per l'Internazionalizzazione, Giunta del Dipartimento

<b>3) Ottimizzazione dell'Internazionalizzazione della Ricerca</b>	a. Incentivazione della collaborazione con enti di ricerca stranieri	a.1 percentuali di prodotti della ricerca con co-autori stranieri	a.1 in media il 39% l'anno	a.1 registrata percentuale del 48%	a.1 almeno un incremento del 20%	a.1 almeno $\geq 50\%$	a.1 entro il 2023	a.1 Responsabile della Ricerca
		a.2 numero di convenzioni/accordi con enti di ricerca stranieri	a.2 15 attive nel 2018	a.2 attivi 23 accordi (internazionali + Erasmus Dottorato)	a.2 almeno un incremento del 20%	a.2 mantenere il dato del 2020	a.2 entro il 2023	a.2 Responsabile dell'Internazionalizzazione
	b. Incentivazione della mobilità di ricercatori in collaborazione con le strutture e le risorse di Ateneo	b.1 numero di visiting Professor o Researcher	b.1 3 nel 2018	b.1 3 visiting	b.1 almeno 3 l'anno		b.1 a partire dal 2019	b.1 Responsabile dell'Internazionalizzazione
		b.2 numero di chiamate dirette di ricercatori stranieri	b.2 assente	b.2 target raggiunto nel 2019 con 2 chiamate dirette: 1 ricercatore e straniero e 1	b.2 almeno 1		b.2 entro il 2023	b.2 Direttore del Dipartimento, Giunta di Dipartimento

				ricercator e italiano all'estero. Inoltre si aggiunge 1 chiamata di ricercator e italiano all'estero nel 2020				
	c. Promuovere, anche con un contributo economico, eventi internazionali a carattere scientifico e divulgativo	c. numero di eventi, congressi internazionali, Summer/Winter school, seminari etc.	c. 6 nel 2018	c. 4 eventi internazionali, risultati meno del previsto causa COVID	c. incremento di almeno il 50%		c. entro il 2023	c. Responsabile della Ricerca e Responsabile dell'Internazionalizzazione
	a. incrementare il numero di studenti in mobilità	a.1 numero di studenti stranieri che hanno presentato domanda per i dottorati	a.1 in media 1 per anno	a.1 6 studenti stranieri iscritti in totale nei 3 Dottorati	a.1 in media 2 per anno o ciclo	a.1 mantenere almeno il dato del 2020	a.1 a partire dal 36 ciclo dei Dottorati	a.1 Coordinatori dei Dottorati

<b>4) Potenziamento dell'Internazionalizzazione della didattica di terzo livello.</b>		a.2. percentuale di dottorandi in mobilità	a.2 una media del 50% per ciclo di dottorato	a.2 circa il 70% per il XXXII ciclo	a.2 una media del 60% per ciclo di dottorato	a.2 mantenere almeno il dato del 2020 per il ciclo di pertinenza dell'anno di monitoraggio	a.2 entro il 2023	a.2 Coordinatori dei Dottorati
	b. incrementare il numero di dottorandi che acquisiscono il titolo di Doctor Europeus o di dottorato internazionale	b. numero di dottorandi che acquisiscono il titolo di Doctor Europeus o di dottorato internazionale	b. in media 1 per ciclo di dottorato	b. 8 studenti del XXXII ciclo	b. in media 1.5 per ciclo di dottorato	b. mantenere almeno $\geq 5$	b. entro il 2023	b. Coordinatori dei Dottorati
	c. produrre del materiale promozionale per le strategie di attrazione internazionale	c. flyer promozionali in inglese	c. lasciato all'iniziativa individuale dei docenti	c. prodotti flyer	c. almeno 1 flyer in inglese per corso dottorato	c. aggiornare i flyer in inglese per i nuovi cicli	c. dal 2021	c. Coordinatori dei dottorati

<b>5) Potenziamento dell'Internazionalizzazione della didattica di primo e secondo livello.</b>	a. Incremento di accordi bilaterali per la mobilità Erasmus+ Chiave 1 e la mobilità internazionale	a. numero di accordi bilaterali	a. 14 attivi nel 2018	a. 21 Erasmus più 3 Internazionali	a. incremento di almeno il 20%	a. mantenere almeno il dato del 2020	a. entro il 2023	a. Responsabile dell'Internazionalizzazione
	b. Incremento del numero di studenti incoming all'interno di bandi Erasmus+ o di accordi di mobilità internazionale	b. numero di studenti incoming	b. 4 nel quinquennio 2014-2018	b. 10 studenti incoming nel biennio 2019+2020	b. incremento di almeno il 100% nel quinquennio	b. mantenere almeno il dato del 2020	b. entro il 2023	b. Responsabile dell'Internazionalizzazione
	c. Incremento del numero di studenti outgoing all'interno di bandi Erasmus+ o di accordi di mobilità internazionale	c. numero di studenti outgoing	c. 5 nel quinquennio 2014-2018	c. 15 unità nel biennio 2019+2020	c. incremento di almeno il 100% nel quinquennio	c. mantenere almeno il dato del 2020	c. entro il 2023	c. Responsabile dell'Internazionalizzazione

	d. Incremento del numero di docenti in mobilità all'interno di bandi Erasmus+ o di accordi di mobilità internazionale	d. numero di docenti in mobilità	d. 8 nel quinquennio 2014-2018	d. 1 sola unità nel 2020 per COVID e 4 nel 2019	d. incremento di almeno il 50% nel quinquennio		d. entro il 2023	d. Responsabile dell'Internazionalizzazione
	e. Incremento degli incontri di orientamento dedicati alla promozione dei bandi di mobilità	e. numero degli incontri	e. 1 incontro all'anno	e. 1 incontro svolto ed uno programmato ma annullato per COVID	e. almeno 2 incontri all'anno		e. a partire dal 2019	e. Responsabile dell'Internazionalizzazione
	f. Implementazione di mobilità strutturata nei CdS	f. numero di CdS con mobilità strutturata	f. assenti	f. in corso d'opera per Psicologia	f. almeno 1 CdS nel quinquennio		f. entro il 2023	f. Presidenti dei CdS, Responsabile dell'Internazionalizzazione
	g. Implementazione di progetti/azioni Erasmus+ in Chiave 2	g. numero di nuovi progetti/azioni	g. assente	g. 2 proposte e 1 delle quali	g. almeno 1		g. entro il 2023	g. Responsabile dell'Internazionalizzazione, Responsabile della

				finanziata				Didattica e Presidenti dei CdS
	h. produzione di materiale promozionale per le strategie di attrazione internazionale	h. flyer promozionali in inglese	h. assente	h. flyer per Psicologia, in corso di finalizzazione per gli altri due CdS	h. almeno 1 flyer in inglese per CdS		h. entro il 2020	h. Responsabile dell'Internazionalizzazione, Responsabile della Didattica e Presidenti dei CdS
	i. istituzione di corsi/moduli di corsi in inglese per i CdS	i. nuovi corsi o moduli di corso in lingua inglese	i. assente	i. 2 insegnamenti del corso di Psicologia	i. almeno 2 corsi/moduli di corso in inglese		i. entro il 2023	i. Presidenti dei CdS, Responsabile dell'Internazionalizzazione

\*I dati si riferiscono, ove non indicato, all'ultima relazione triennale (2015-2017) del Riesame della Ricerca Dipartimentale (RiRD); i dati inerenti i Dottorati di Ricerca sono dati aggregati per tutti i cicli dei tre Dottorati attivi presso il DNISC nell'anno 2018.



### 3.5 Area Clinico-assistenziale

#### Piano strategico 2021-2023 del Dipartimento NISC per l'area Clinico-assistenziale

Principali obiettivi del Piano Strategico nell'ambito dell'Area clinico-assistenziale riguardano: la formazione, la ricerca, le interazioni con le infrastrutture sanitarie del territorio e l'internazionalizzazione.

Obiettivo	Azione da mettere in atto	Indicatore	Target storico*	Target atteso	Tempistiche	Responsabile
<b>1) Ottimizzazione dei processi di formazione</b>	a. Accreditamento Scuole di Specializzazione	a. Scuole attivate	a. Per l'AA 2019-20 risultano attive: <i>Neurochirurgia (SS16) in esaurimento</i> Neurologia (SS31) Psichiatria (SS10) Radiodiagnostica (SS21) <i>Radioterapia (sede aggregata a l'Aquila)</i>	a. almeno mantenere lo storico per le specializzazioni attive	a. annuale	Responsabile area, Direttori Scuole Specializzazione
	b. Master di area medica	b. Master attivati	b. Tra quelli attivi i seguenti interessano le professionalità cliniche: 1- Neuroimaging: dai metodi alle applicazioni nelle neuroscienze 2- DSA E ALTRI DISTURBI DEL NEUROSVILUPPO: VALUTAZIONE E TRATTAMENTO IN CONTESTI TIPICI E ATIPICI 3- MANAGEMENT PER FUNZIONI DI COORDINAMENTO DELLE PROFESSIONI SANITARIE (MANAGEMENT FOR COORDINATION FUNCTIONS OF THE HEALTH PROFESSIONS IN AREA CRITICA ED EMERGENZA IN AMBITO INFERMIERISTICO)	b. almeno mantenere lo storico	b. annuale	Responsabile area, Responsabili Master
	c. Attivare corsi di aggiornamento/formazione specialistica	c. corsi di aggiornamento/perfezionamento attivati	c. Di area prettamente clinica non ne sono stati attivati, nel 2019 solo una proposta in area radiologica	c. almeno un corso di aggiornamento attivato	c. entro il 2023	Responsabile area, Proponenti corsi
	a. promuovere la partecipazione a progetti strategici	a. numero proposte progettuali	a. Esempio di richieste di finanziamento del 2020 (n=6): 1- MINISTERO DELLA SALUTE Effetti del training multimodale cognitivo su un campione di pazienti affetti da MCI 2- MINISTERO DELLA SALUTE Dementia with Lewi Bodies: toward a standardization of the diagnostic tools among the Italian Dementia Center MENTIS CURA 3- EU H2020 JUST-DRUGS-AG Analysis, Knowledge dissemination JUjustice implementation and Special Testing of novel Synthetic Opioids (JUST-SO) 4- MINISTERO DELLA SALUTE Developing translational biomarkers to predict clinical response in	a. almeno mantenere lo storico	a. annuale	Responsabile area

			<p>treatment-resistant depression: towards a personalized, plasticity-enhancing accelerated neuromodulation.</p> <p>5- H2020 PD-MIND: Parkinson Disease with Mild cognitive Impairment treated with Nicotinic agonist Drug</p> <p>6- AIFA Assessing tolerability and efficacy of vortioxetine versus ssris in elderly patients with depression: a pragmatic, multicenter, open-label, parallel-group, superiority, randomized trial (VESPA)</p>			
<b>2) Promozione e facilitazione della ricerca</b>	b. promuovere progetti interdisciplinari	b. numero proposte progettuali	<p>b. Esempio di richieste di finanziamento del 2020 (n=5):</p> <p>1- EU H2020 Advancing Smart Optical Imaging and Sensing for Health (ASTONISH)</p> <p>2- AIRC Extracellular vesicles in colorectal cancer: diagnostic and therapeutic implications</p> <p>3- CANCER RESEARCH LONDON Understanding the mechanisms and benefit risk of aspirin chemoprevention of cancer through population research –Aspirin for Cancer Prevention Collaboration (AsCaP)</p> <p>4- EU H2020 MSCA Biomedical Engineering and Medical Physics (BioMEP)</p> <p>5- EU H2020 Breaking the Nonuniqueness Barrier in Electromagnetic Neuroimaging (BREAKBEN)</p>	b. almeno mantenere lo storico	b. annuale	Responsabile area
	c. promozione della sperimentazione clinica	c. numero di progetti clinici attivati	<p>Per il 2020 risultano attive 28 sperimentazioni cliniche (13 CAST, 15 DNISC)</p>	c. espandere le sperimentazioni del 20%	c. entro il 2023	Responsabile area, PIs
<b>3) Ottimizzazione dell'interazione con le infrastrutture sanitarie</b>	a. facilitare la creazione di offerte cliniche interdisciplinari	a. servizi clinici condivisi	a. Non monitorato	a. due team interdisciplinari	a. entro il 2023	Responsabile area, Dirigenti medici universitari
	b. incentivare le convenzioni e le collaborazioni scientifiche con strutture private	b. convenzioni attive	b. Non monitorato	b. almeno due	b. entro il 2023	Responsabile area, Dirigenti medici universitari
<b>4) Internazionalizzazione in ambito clinico</b>	a. incentivare le convenzioni internazionali per la ricerca	a. convenzioni attive	a. tre convenzioni internazionali per la ricerca: Fundacion CENIT, TOKYO WOMEN'S MEDICAL UNIVERSITY e MEDICAL UNIVERSITY L'HABANA.	a. almeno mantenere lo	a. entro il 2023	Responsabile area, Responsabile Internazionalizzazione

	b. incentivare le convenzioni internazionali per la mobilità di docenti e specializzandi/personale in formazione (dottorandi, post-dottorati ecc.)	b. convenzioni attive	b. quattro convenzioni: le stesse tre di a. + una Erasmus con UNIVERSITY OF HERTFORDSHIRE	b. almeno mantenere lo storico	b. entro il 2023	Responsabile area, Responsabile Internazionalizzazione
--	---	--------------------------	--	-----------------------------------	---------------------	--

\*Se non altrimenti specificato, i dati si riferiscono all'A.A. 2019-20 o all'anno 2020.

## 3.6 Reclutamento e Capitale Umano

### **Obiettivi/Azioni del Piano strategico di Ateneo**

**Promozione e diffusione del principio dell'eccellenza nella ricerca, favorendo la crescita dei settori più deboli e anche acquisendo gli strumenti informativi a supporto del monitoraggio e della selezione dei prodotti della ricerca, al fine di migliorare la performance dell'Ateneo nella ricerca.**

1. potenziare SSD che abbiano ottenuto i migliori risultati nella valutazione VQR 2011-2014 e che abbiano dimostrato elevate capacità di attrazione di risorse esterne per la ricerca, in particolare progetti PRIN, FIRB, Furb giovani e progetti quadro europei nell'ultimo quinquennio;

2. valutare l'opportunità di investire selettivamente la quota del 20% delle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni all'Ateneo, per il reclutamento di docenti di elevata qualificazione e comprovata esperienza internazionale nelle aree e/o nei SSD che abbiano ottenuto i risultati più deludenti nella valutazione VQR 2011-2014, mostrando scarsa capacità di attrazione di risorse esterne;

**Rafforzamento inclusivo di criteri di alta qualità scientifica nel processo di reclutamento di ricercatori e docenti**

1. Rafforzare la previsione che le progressioni di carriera, mediante procedure ai sensi dell'art. 24 co. 5 della L. 240/2010 siano limitate a RU e PA afferenti a SSD che abbiano avuto una valutazione nella VQR almeno pari alla media nazionale ( $R > 1$ ) mentre per i SSD con valutazione inferiore alla media nazionale ( $R < 1$ ) siano previste procedure selettive ex art. 18.

2. Incentivazione della qualità delle procedure di reclutamento del personale accademico confermando la presenza maggioritaria nelle commissioni di selezione di cui agli articoli 18 e 24 della legge 240/2010 di docenti esterni all'ateneo, e il vincolo per tutti i commissari di essere in possesso dei requisiti per poter far parte delle commissioni ASN e prevedendo di introdurre una procedura di sorteggio fra una rosa di candidati commissari pari al doppio del numero previsto.

**Garanzia della sostenibilità e della qualità dell'offerta formativa**

1. Chiamare i Dipartimenti ad integrare la programmazione triennale del reclutamento all'interno dei loro Piani strategici adeguandoli ai loro indirizzi strategici nella didattica con utilizzo ottimale della docenza a sostegno della qualità dell'offerta formativa;

**Sostenibilità del numero complessivo degli studenti iscritti**

1. Potenziare SSD in sofferenza rispetto ai requisiti minimi previsti dal DM 1/2019 per CdS con numero di immatricolati superiori alla numerosità massima;

**Potenziamento delle Scuole di Specializzazione e delle attività assistenziali**

1. Tenere conto nelle politiche di reclutamento dell'area medica delle esigenze legate alle attività assistenziali con particolare riguardo alla presenza di professori ordinari e/o associati per funzioni imprescindibili quali la direzione di Scuole di Specializzazione, condizione inderogabile per il mantenimento e ampliamento delle stesse con sede amministrativa presso l'UdA, e la Direzione di Strutture Complesse assistenziali presso le Aziende Sanitarie Locali di riferimento dell'Ateneo.

**Attrazione di ricercatori e giovani docenti stranieri**

1. Promuovere l'ateneo presso i ricercatori stranieri;

2. Aderire attivamente alle iniziative ministeriali per il rientro dall'estero di giovani ricercatori;

3. Promuovere l'eccellenza dell'Ateneo su reti internazionali per attrarre ricercatori da Paesi stranieri (partecipazione al Programma "Rita Levi Montalcini")

### **Piano strategico 2021-2023 del DNISC per il Reclutamento e Capitale umano**

Nel processo di revisione questo capitolo non ha subito sostanziali modifiche, comunque dopo i primi due monitoraggi e dopo la visita CEV e i commenti della commissione il sistema AQ del Dipartimento sta procedendo alla stesura di un regolamento che disciplini l'utilizzo dei punti organico a disposizione del Dipartimento e le politiche di reclutamento.

Il Dipartimento utilizza i punti organico (p.o.) assegnati dall'amministrazione centrale secondo un modello che prevede la seguente linea di attribuzione, con un margine massimo di variabilità in aumento o in diminuzione del 10%:

- 40% dei p.o. attribuiti ai settori scientifico-disciplinari in base alla qualità della ricerca prodotta e valutata con gli esiti dell'ultima VQR disponibile;
- 30% dei p.o. attribuiti ai settori scientifico-disciplinari in base alle esigenze di didattica, incluse le esigenze delle Scuole di Specializzazione;
- 30% dei p.o. riservati a strategie del Dipartimento, su proposta del Direttore, comprese le risorse destinate al reclutamento di personale tecnico-amministrativo.

Il Dipartimento, in linea con il Piano Strategico di Ateneo, valuta selettivamente l'opportunità di investire una quota del 20% alle assunzioni di professori provenienti da ruoli o da percorsi di ricerca esterni all'Ateneo.

Il Dipartimento intende valorizzare i giovani ricercatori che favoriscano la crescita scientifica del Dipartimento. Per questo, oltre al fondo di Ateneo previsto per il reclutamento di RTD-A e assegnisti di ricerca, il Dipartimento promuove l'utilizzo delle risorse provenienti da bandi competitivi per l'ulteriore reclutamento di RTD-A. Inoltre, il Dipartimento si impegna a bandire un posto di RTD-B ogni qual volta venga bandita una posizione di Professore di prima fascia. Infine, il Dipartimento si impegna a promuovere politiche premiali per il reclutamento o avanzamento di carriera dei docenti tramite il reclutamento dei docenti mediante procedure ai sensi dell'art. 24 co. 5 della L. 240/2010 solo per RU e PA afferenti a SSD che abbiano avuto una valutazione nella VQR maggiore della media nazionale ( $R > 1$ ). Per i SSD con valutazione inferiore alla media nazionale ( $R < 1$ ), il reclutamento dei docenti avviene mediante procedure ai sensi dell'art 18co. 1 della L. 240/2010.

Il Dipartimento è anche attento alle esigenze che coinvolgono il personale tecnico-amministrativo. In tal senso, si propone di utilizzare una parte dei punti organico disponibili per le strategie del Dipartimento al fine di reclutare personale non docente. In particolare, il Dipartimento si propone di migliorare sia il supporto tecnico alla ricerca che il supporto amministrativo all'insieme delle attività istituzionali dello stesso.

<b>Obiettivo</b>	<b>Azione da mettere in atto</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Target storico *</b>	<b>Dati del 2020</b>	<b>Target atteso</b>	<b>Tempistiche</b>	<b>Responsabile</b>
<b>1) Valorizzazione di giovani ricercatori che favoriscano la crescita scientifica del Dipartimento</b>	a. Bandi per ricercatori a tempo determinato tipo A sulla base di bandi competitivi vinti	a. numero di bandi	a. 2 bandi	a. richiesta di una posizione RTD-A; inoltre nel 2020 hanno preso servizio 11 RTD-A	a. almeno 4 bandi	a. entro 2023	a. Direttore del Dipartimento
<b>2) Rafforzamento degli S.S.D. in sofferenza didattica rispetto ai requisiti minimi in relazione al numero di immatricolati</b>	a. Reclutamento di docenti e ricercatori in base alle esigenze didattiche	a. indicatore di sofferenza didattica	a. assente	a. richieste 3 posizioni di PA, 1 per chiamata diretta; 1 richiesta per RTD-B	a. diminuzione del 50% dello scarto dell'indicatore di sofferenza didattica rispetto all'unità	a. entro 2023	a. Direttore del Dipartimento
<b>3) Acquisizione di competenze tecniche per la valorizzazione della ricerca e l'ottimizzazione della gestione amministrativa</b>	a. Acquisizione di Personale Tecnico dedicato alla Ricerca da destinare alle strutture di ricerca anche per le necessità del progetto "Dipartimenti di	a. numero delle unità di Personale Tecnico acquisite dedicate alla ricerca	a. assente	a. bandite 4 posizioni di tecnologo categoria D mediante contratto di lavoro a	a. 3 unità	a. entro 2023	a. Direttore del Dipartimento

	eccellenza 2018-2022”			termine, a tempo pieno, per 18 mesi, prorogabili per ulteriori 18 mesi.			
	b. Reclutamento di personale tecnico di area amministrativa in accordo con le strutture amministrative centrali di Ateneo	b. numero di tecnici dedicati all’area amministrativa acquisiti	b. assente	b. in programmazione	b. 1 unità	b. entro 2023	b. Direttore del Dipartimento

\*I dati si riferiscono, ove non indicato, all’ultima relazione triennale (2015-2017) del Riesame della Ricerca Dipartimentale (RiRD).

## 4. AMMINISTRAZIONE SERVIZI E PERFORMANCE

### 4.1 Organizzazione del personale TA: stato attuale e obiettivi di miglioramento

**Obiettivo 1: Ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo per l'assegnazione di specifiche responsabilità ad ogni unità di personale TA nell'ambito delle attività del Dipartimento.**

**Azione:** ricognizione a cadenza annuale delle attività del personale TA e dei servizi erogati, seguita dalla eventuale ridefinizione dell'organizzazione e dalla rettifica del documento che definisce l'organizzazione del lavoro assegnando specifiche responsabilità al personale TA nell'ambito delle attività del Dipartimento.

**Indicatore:** redazione del documento con la programmazione del lavoro del personale TA del Dipartimento.

**Target storico:** Versione iniziale di un mansionario di Dipartimento

**Target atteso:** Versione implementata del mansionario in funzione dell'ottimizzazione del lavoro e delle necessità del Dipartimento

**Tempistiche:** verifiche a cadenza annuale

**Responsabilità:** Direttore di Dipartimento e Segretario amministrativo

### 4.2 Servizi erogati dal Dipartimento: stato attuale e obiettivi di miglioramento

**Obiettivi/azioni e indicatori del Piano strategico di Ateneo**

**Sviluppo iniziative volte alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utenza e degli stakeholders**

1. Indagini di customer satisfaction sul funzionamento delle strutture dell'Ateneo indirizzate a: i) studenti; ii) personale docente e ricercatore; iii) personale TA; iv) stakeholders esterni

**Obiettivo 1: Miglioramento delle strutture e risorse di sostegno alla ricerca, in particolare ai Dottorati di Ricerca (e.g., spazi, biblioteche, laboratori, infrastrutture IT...) e dei servizi alla didattica gestita dal Dipartimento.**

**Azione:** Monitoraggio delle strutture di sostegno alla ricerca. Attivazione e monitoraggio (tramite questionari) di servizi di supporto dedicati alla ricerca e alla didattica.

**Indicatore:** Grado di soddisfazione dell'utenza tramite questionari sottoposti ai fruitori.

**Target storico:** Non monitorato

**Target atteso:** Punteggio pari ad almeno 3 in una scala da 1 a 5, o 6 in una scala da 1 a 10

**Tempistiche:** Annualmente a partire dal 2021

**Responsabilità:** Direttore, Responsabile Area Amministrativa.

**Obiettivo 2: Ottimizzazione e pubblicizzazione della Carta dei servizi**

**Azione:** Aggiornare la Carta dei Servizi e pubblicarla sul sito di Dipartimento.

**Indicatore:** Avvenuto aggiornamento e pubblicazione sul sito

**Target storico:** Versione embrionale della carta dei servizi non presente sul sito del Dipartimento

**Target atteso:** Versione periodicamente aggiornata della carta dei servizi e pubblicazione sul sito del Dipartimento

**Tempistiche:** Annualmente a partire dal 2020

**Responsabilità:** Direttore e Responsabile Area Amministrativa

**Obiettivo 3: Valorizzazione del potenziale del personale T.A.**

**Azione:** Verifica dell'efficacia e possibile rinnovo delle postazioni e adeguamento ai moderni sistemi operativi e software

**Indicatore:** Numero di postazioni rinnovate o adeguate



**Target storico:** Non monitorato

**Target atteso:** Due postazioni rinnovate entro il 2020 e poi una l’anno fino al 2023

**Tempistiche:** Verifica annuale a partire dal 2019

**Responsabilità:** Direttore e Responsabile Area Amministrativa

#### **4.3 Gestione della Performance da parte del Dipartimento: stato attuale e obiettivi di miglioramento**

##### **Obiettivi/azioni e indicatori del Piano strategico di Ateneo**

##### **Applicazione di sistemi per la responsabilizzazione e misurazione della performance e incentivazione del personale Tecnico Amministrativo**

1. Modifiche migliorative al SMVP - Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance;

2. Modifiche volte a potenziare il software per la gestione del ciclo della performance;

3. Monitoraggio ciclo della performance

**Obiettivo 1:** Adeguare gli obiettivi organizzativi del Dipartimento previsti dal Piano Integrato della Performance a quelli definiti nel Piano Strategico del Dipartimento.

**Azione:** selezionare fra gli obiettivi del Piano Strategico del Dipartimento quelli il cui raggiungimento definisce nella maniera migliore la performance organizzativa del Dipartimento nel periodo temporale – annuale e triennale – considerato e comunicarle al Settore Performance entro il 31 dicembre al fine del loro inserimento nel Piano integrato della Performance dell’anno successivo. Tali obiettivi dovranno successivamente essere monitorati nel corso dell’anno e il loro esito rendicontato al 31 dicembre – sempre dell’anno successivo – per l’inserimento nella Relazione sulla Performance.

**Indicatore:** inserimento di una selezione degli obiettivi del Piano strategico del Dipartimento negli obiettivi organizzativi del Dipartimento previsti dal Piano Integrato della Performance.

**Target storico:** Nessun inserimento

**Target atteso:** Obiettivi inseriti

**Tempistiche:** a partire dal Piano Integrato della Performance 2020-2022 da approvare entro il 31 gennaio 2020

**Responsabilità:** Direttore di Dipartimento

**Obiettivo 2:** Adeguare gli obiettivi operativi e individuali assegnati al PTA del Dipartimento nel Piano Integrato della Performance alle attività di supporto alle azioni definite nel Piano Strategico del Dipartimento.

**Azione:** definire le attività del personale TA che possano essere di supporto alle principali azioni del Piano Strategico del Dipartimento e attribuire al personale assegnato a tali attività, gli obiettivi operativi e/o individuali, comunicandole al Settore Performance entro 31 dicembre al fine del loro inserimento nel Piano integrato della Performance dell’anno successivo. Tali obiettivi dovranno successivamente essere monitorati nel corso dell’anno e il loro esito rendicontato al 31 dicembre – sempre dell’anno successivo – per l’inserimento nella Relazione sulla Performance.

**Indicatore:** definizione di obiettivi operativi e/o individuali collegati alle principali azioni del piano Strategico del Dipartimento nel Piano Integrato della Performance.

**Target storico:** Nessun inserimento

**Target atteso:** Obiettivi inseriti

**Tempistiche:** a partire dal Piano Integrato della performance 2021-2023 da approvare entro il 31 gennaio di ogni anno

**Responsabilità:** Direttore e Responsabile Area Amministrativa, rispettivamente per il personale tecnico e quello amministrativo.