



PIANO TRIENNALE DI SVILUPPO E PROGRAMMAZIONE (PTSP)

Approvato l'8 febbraio 2024

Ultimo aggiornamento: riunione PQA del 12 febbraio 2026

DIPARTIMENTO:

SCUOLA:

Commissione per la redazione del PTSP

Cognome – Nome Docente	(Direttore di Dipartimento)
Cognome – Nome Docente	(Responsabile AQ di Dipartimento) ¹
Cognome – Nome Docente	(eventuale Referente AQ di <i>mission</i>)
Cognome – Nome Docente	(Referente Didattica)
Cognome – Nome Docente	(Referente Ricerca)
Cognome – Nome Docente	(Referente Terza missione/impatto sociale)
Cognome – Nome Docente	(eventuali altre <i>mission</i> dipartimentali)
Cognome – Nome Docente	(eventuali altre <i>mission</i> dipartimentali)
Cognome – Nome	Responsabile dei processi contabili

AVVERTENZA: La stesura del PTSP, i processi di monitoraggio e di riesame sono di responsabilità del Direttore di Dipartimento, che si avvale del supporto del Responsabile AQ del Dipartimento.

Ogni Dipartimento può coinvolgere nei processi le figure che ritiene maggiormente opportune, sulla base della propria organizzazione interna. È raccomandato il coinvolgimento del Responsabile dei processi contabili del Dipartimento. Possono eventualmente collaborare alla stesura del documento uno o più studenti/dottorandi rappresentanti, una rappresentanza del Personale Tecnico Amministrativo coinvolto nella gestione delle missioni dipartimentali e una rappresentanza delle Parti Interessate (Stakeholders).

Il PQA svolge funzioni di indirizzo metodologico, supporto e monitoraggio dei processi relativi alla definizione, monitoraggio e revisione del PTSP, anche tramite il Responsabile AQ di Dipartimento.

Approvato nella seduta del Consiglio di Dipartimento del __/__/__

Delibera: [indicare gli estremi della delibera finale]

Link al Sito Web dove è disponibile la versione pubblica del Piano:

¹ Il Responsabile AQ dell'intero Dipartimento può anche coincidere con il Direttore, ma in questo caso si raccomanda che vi siano anche dei responsabili AQ per le singole missioni.

INDICAZIONI PER LA PREDISPOSIZIONE DEL DOCUMENTO

Introduzione

I Piani Triennali di Sviluppo e Programmazione (PTSP) dei Dipartimenti costituiscono la sede naturale per esprimere una visione degli obiettivi strategici del Dipartimento, orientati al miglioramento della qualità, con riferimento alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale. Essi rappresentano, tra l'altro, lo “strumento attraverso cui il Dipartimento sottopone al Consiglio di Amministrazione richieste di risorse umane, finanziarie e strumentali ritenute necessarie al perseguimento degli obiettivi di programmazione nei settori della didattica, della ricerca e dei rapporti con il territorio” (art. 4, comma 2, lettera j del Regolamento DR/2025/2770 del 16/6/2025).

Gli obiettivi, le azioni e gli indicatori del Piano Triennale di Sviluppo e Programmazione del Dipartimento sono strettamente connessi ad obiettivi, azioni e indicatori del Piano Strategico di Ateneo² i cui principi ispiratori affondano le radici nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile e nel documento per la Programmazione del Sistema Universitario definita dal MUR con il D.M. n.773/2024.

Predisposizione, finalità e tempistica del PTSP

Il processo di AQ del PTSP prevede l'alternanza di azioni di **monitoraggio in itinere** del Piano e processi di vero e proprio **riesame** del Piano nel suo complesso, quale parte integrante del Piano successivo.

I Dipartimenti, successivamente all'emanazione del Piano, effettuano un **monitoraggio annuale** che ha la finalità di assicurare un processo di autovalutazione dipartimentale che possa promuovere il miglioramento continuo e favorire un riesame consapevole della strategia adottata. Il monitoraggio può includere la definizione di azioni migliorative qualora l'andamento degli indicatori si discosti significativamente dagli obiettivi annuali previsti³.

Il monitoraggio alla data del 31 dicembre di ogni anno - da sottoporre all'approvazione del Consiglio di Dipartimento - deve pervenire al PQA ed essere pubblicato sul sito di Dipartimento entro il mese di marzo; tale disposizione non trova applicazione laddove al monitoraggio al 31 dicembre faccia seguito, nei 120 giorni successivi, il **riesame**, di cui si dà conto in sede di redazione del nuovo PTSP. Il riesame ha cadenza almeno **triennale** ed è obbligatorio nei 120 giorni successivi alla scadenza di un PTSP; dello stesso si dà conto nel successivo PTSP, di cui costituisce parte integrante.

I documenti di monitoraggio annuale relativi all'arco temporale di un PTSP sono citati nel documento di riesame, in cui occorre riportare anche il link alle pagine del sito web in cui sono pubblicati.

Il **monitoraggio annuale** è finalizzato ad analizzare l'andamento del Dipartimento con riferimento agli indicatori riportati nel presente PTSP, utilizzando a tal fine i dati messi a disposizione dagli Uffici centrali (IRIS e altre fonti di Ateneo) e gli ulteriori eventuali dati raccolti dal Dipartimento⁴.

In aggiunta alla normale cadenza dettata dalla stesura periodica dei PTSP, il **riesame** è **obbligatorio** nei seguenti casi:

- modifica dell'assetto dipartimentale (ad esempio disattivazione, fusione di Dipartimenti);
- aggiornamento sostanziale o definizione di un nuovo Piano strategico di Ateneo.

Il riesame e conseguentemente la definizione di un nuovo PTSP è necessario comunque in tutti i casi in cui si renda necessaria una rimodulazione degli obiettivi o una significativa revisione dei contenuti del Piano a seguito di una modifica della strategia dipartimentale.

² [Piano Strategico 2021-2026](#) (aggiornamento approvato a luglio 2025).

³ In tal caso il PTSP può essere aggiornato alla pianificazione delle nuove azioni ed eventuale ridefinizione degli obiettivi, cui seguirà l'iter di nuova approvazione e pubblicazione del documento.

⁴ Per quanto riguarda la didattica, il monitoraggio annuale dei CdS incardinati nel Dipartimento è effettuato tramite le SMA e il riesame coincide con il RRC.

Nella redazione del PTSP, si suggerisce di seguire le istruzioni per ciascuna Sezione, verificando, per ciascun obiettivo/azione, la coerenza con quanto previsto nel Piano Strategico di Ateneo per ciascun ambito (didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale). Le note di compilazione e le indicazioni relative a ciascuna Sezione devono essere eliminate dal testo finale del Piano.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi attraverso il monitoraggio periodico (con *follow up* degli eventuali suggerimenti e/o raccomandazioni degli organi/organismi di Ateneo: Governance, NUV, PQA) costituisce lo strumento di verifica dell'allineamento tra pianificazione e realizzazione degli obiettivi predisposti dal Dipartimento nonché della coerenza del PTSP del Dipartimento con il Piano Strategico di Ateneo.

Il documento è reso accessibile ai portatori di interesse (interni ed esterni) mediante pubblicazione⁵ sul sito dipartimentale.

N.B. I codici riportati nel documento (es. E.DIP.1.12) si riferiscono ai "Punti di Attenzione" del Sistema AVA 3 relativi ai Requisiti dei Dipartimenti, la cui descrizione è reperibile all'URL https://www.anvur.it/sites/default/files/2025-02/AVA3_Requisiti-con-NOTE_2023_02_13.pdf

Per ulteriori informazioni consultare anche le Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità e per l'Autovalutazione e la Valutazione del sistema di AQ degli Atenei, presenti all' URL <https://www.anvur.it/attivita/ava/accreditamento-periodico/modello-ava3/strumenti-di-supperto/>.

⁵ La pubblicazione deve riguardare almeno la presentazione della visione del Dipartimento e della sua missione, anche riferendosi al monitoraggio dei risultati.

INDICAZIONI SPECIFICHE PER L'IMPIEGO DEGLI INDICATORI

Indicatori standardizzati di monitoraggio

Fare riferimento ai valori correnti (all'ultima rilevazione nota) degli **indicatori standardizzati di monitoraggio** del funzionamento del Dipartimento per tutte le sue attività, in particolare per il monitoraggio di medio termine, e del loro andamento temporale negli ultimi anni. Gli indicatori utilizzati sono scelti dallo stesso Dipartimento.

In ogni caso vanno necessariamente inclusi gli Indicatori di seguito elencati:

Set minimo di indicatori per E.DIP (AVA 3) & D.M. 1154/2020, Allegato E, Ambito E

- proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento;
- numero di *spin-off* universitari e brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento;
- numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.

Indicatori da D.M. 1154/2020, Allegato E, Ambito E

- sbocchi occupazionali dei Dottori di ricerca;
- iscritti al primo anno di Corsi di dottorato che hanno conseguito il titolo di accesso in altro Ateneo (obbligatorio per D.PHD di AVA 3);
- percentuale di Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno 3 mesi all'estero (obbligatorio per D.PHD di AVA 3).

Indicatori dal Piano Strategico di Ateneo (PSA)

In aggiunta agli indicatori **obbligatori per AVA 3** (DM 1154/2020) presenti nella tabella degli indicatori estratti dal PSA, i Dipartimenti devono scegliere **almeno altri 4 indicatori** fra quelli presenti nel Piano Strategico di Ateneo (PSA), avendo cura di selezionare **almeno 3 Obiettivi diversi del PSA, dei quali almeno 1 dell'ambito Didattica (Obiettivi 1, 2, 3 e 8 del PSA) e almeno 1 dell'Ambito Internazionalizzazione (Obiettivi 6 e 8 del PSA).**

Per l'elenco degli obiettivi e indicatori condivisi a livello di Ateneo si veda il documento "Indicatori per la redazione del PTSP Dipartimentale" disponibile sul sito web del PQA, nella sezione "Dipartimenti".

<https://www.pqa.unina.it/dipartimenti/>

Ulteriori indicatori da considerare

- risultati della VQR per ricerca e terza missione. In particolare, sono da monitorare (i)⁶ la percentuale di prodotti di ricerca e (ii) di casi studio di terza missione appartenenti alle prime due fasce di valutazione VQR, nonché la (iii) percentuale di aree scientifico-disciplinari con valutazione VQR superiore al valore mediano nazionale [E.DIP.1.4, E.DIP.3.3];
- indicatori di produttività scientifica usati per l'ASN [E.DIP.1.4];
- numero di prodotti della ricerca generati dai Dottori di ricerca entro 1 anno dalla conclusione del percorso;
- principali indicatori di efficienza ed efficacia didattica per i CCdSS gestiti dal Dipartimento [E.DIP.2.1, E.DIP.3.3];
- indicatori relativi all'attività di formazione/aggiornamento didattico, inclusa quella relativa all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e di materiali didattici multimediali [E.DIP.4.2];
- indicatori relativi alle attività di formazione/aggiornamento del personale tecnico-amministrativo [E.DIP.4.4];
- indicatori eventualmente definiti a livello di Ateneo come obbligatori per tutti i Dipartimenti;
- indicatori eventualmente scelti dal Dipartimento per monitorare le azioni programmate a medio termine;
- eventuali risultati di procedure di valutazione quantitativa autonomamente definite dal Dipartimento e completate nell'ultimo triennio.

ALTRI INDICATORI

- presenza di relazioni di monitoraggio sullo stato della pianificazione strategica dipartimentale [E.1.3];
- risorse disponibili sul fondo per la premialità rispetto al costo totale del personale universitario [E.3.2].

ATTENZIONE: Riportare le fonti informative utilizzate per tutti gli indicatori.

⁶ L'impiego degli indicatori VQR i-iii, richiede il ricorso a dati estratti dal catalogo IRIS e a ulteriori indicatori periodicamente aggiornati che consentano una stima dinamica dell'andamento presunto del Dipartimento rispetto ai dati dell'ultima VQR. È possibile, ad esempio, fare riferimento al numero di lavori del Dipartimento che, nel periodo di interesse, per collocazione editoriale si trovano nel primo decile, ossia nella migliore classe di attribuzione, secondo i database di riferimento.

1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO

In questa Sezione inserire: a) una presentazione sintetica della visione complessiva del Dipartimento, ossia una sintesi di come il Dipartimento vede il proprio posizionamento e i propri obiettivi, mettendone in evidenza la specificità delle attività istituzionali (didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, oltre alle altre attività gestionali); b) una breve presentazione della struttura organizzativa del Dipartimento; c) una descrizione del sistema di AQ del Dipartimento, correlata a quella di organizzazione complessiva, che riporti anche le principali procedure adottate.

LIMITE DI CARATTERI PER L'INTERA SEZIONE: 40.000 (circa 12-15 pagine)

Indicazioni specifiche per la predisposizione dei contenuti della Sezione

Visione e missione del Dipartimento⁷

La **visione** (*vision*) e la **missione** (*mission*) del Dipartimento sulla propria attività di ricerca, didattica e terza missione/impatto sociale vanno declinate esplicitamente in termini di **qualità** per tali attività, tenendo conto del **contesto di riferimento** e delle **risorse disponibili**, anche in relazione alle potenzialità di sviluppo e alle possibili ricadute nel contesto sociale ed economico. Esse devono prendere in considerazione le relazioni tra le dimensioni della didattica, della ricerca e terza missione/impatto sociale ed essere **coerenti con il piano strategico dell'Ateneo** e con gli eventuali altri documenti di programmazione dell'Ateneo [E.DIP.1.1, E.DIP.1.2, E.DIP.1.3].

Nell'ambito della descrizione dell'AQ del Dipartimento [E.DIP.2.3] il **Ciclo di Deming** o PDCA (*Plan, Do, Check, Act*) costituisce un modello per la gestione della qualità che attua la strategia del miglioramento continuo, articolato in 4 fasi: pianificazione, esecuzione/gestione, controllo/autovalutazione e monitoraggio, azione/miglioramento).

Descrizione del Dipartimento e del suo funzionamento

1.1 Descrizione dell'**organizzazione** del Dipartimento, funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale. L'organizzazione deve includere esplicitamente almeno **uno o più responsabili AQ**, eventualmente suddivisi per didattica, ricerca, terza missione [E.DIP.2.1]⁸.

1.2 Descrizione delle principali **collaborazioni formalizzate** con accordi del Dipartimento con "attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento". Al fine di attuare una "strategia orientata verso gli Stakeholders" (AVA 3), è opportuno indicare come le parti in collaborazione vengono messe a conoscenza e partecipano delle linee principali di ricerca e dei risultati [E.DIP.1.3].

1.3 Descrizione del **sistema di Assicurazione della Qualità (AQ)** del Dipartimento, secondo le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo [E.DIP.2.3].

1.4 Descrizione dei **criteri generali utilizzati per la distribuzione interna delle risorse economiche** utilizzate in Dipartimento per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale. Tali criteri devono essere coerenti con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati perseguiti. Se si notano elementi di incoerenza è opportuno prevedere adeguate azioni correttive nella successiva fase di revisione. Se possibile, fare riferimento ai documenti in cui le modalità più specifiche di distribuzione sono ulteriormente definite. I criteri di distribuzione delle risorse devono essere chiari, trasparenti e accessibili [E.DIP.3.1].

⁷ La **visione** definisce ciò che il Dipartimento si propone di essere nel lungo periodo, il ruolo che intende assumere nel contesto nazionale ed internazionale, con riferimento alla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione. La **visione** rispecchia gli ideali, i valori, le aspirazioni e gli obiettivi del Dipartimento.

La **missione** esprime sinteticamente l'insieme delle caratteristiche fondamentali e distintive dell'azione del Dipartimento attraverso le quali esso cerca di raggiungere quanto rappresentato dalla **visione**. La **missione** esprime pertanto gli orientamenti generali degli obiettivi e della strategia del Dipartimento, con particolare riguardo al proprio posizionamento, rispetto alle dimensioni della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

⁸ I responsabili AQ delle diverse articolazioni della **missione** dipartimentale, se definiti, possono anche coincidere con altri ruoli di tipo gestionale, interni al Dipartimento.

1.5 Descrizione dei **criteri generali per la distribuzione interna delle risorse di personale docente e ricercatore**⁹. I criteri devono essere coerenti con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati perseguiti. Se si notano elementi di incoerenza è opportuno prevedere adeguate azioni correttive nella successiva fase di revisione. Se possibile, fare riferimento ai documenti in cui le modalità più specifiche di distribuzione sono ulteriormente definite. I criteri di distribuzione delle risorse devono essere chiari, trasparenti e accessibili [E.DIP.3.2].

1.6 Descrizione dei **criteri generali utilizzati per l'assegnazione di eventuali incentivi o premialità al personale docente e ricercatore**, oltre a quelli già definiti a livello di Ateneo. Se possibile, fare riferimento ai documenti specifici in cui le modalità più specifiche di distribuzione sono ulteriormente definite. I criteri devono essere chiari, trasparenti e accessibili [E.DIP.3.3].

1.7 Descrizione **criteri generali utilizzati per l'assegnazione di eventuali incentivi o premialità al personale tecnico-amministrativo**, oltre a quelli già definiti a livello di Ateneo. Se possibile, fare riferimento ai documenti specifici (es. DPTA) in cui le modalità più specifiche di distribuzione sono ulteriormente definite. I criteri devono essere chiari, trasparenti e accessibili [E.DIP.3.4].

1.8 Descrizione delle **risorse di personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo** disponibili in Dipartimento, nonché delle **strutture, attrezzature e altre tipologie di risorse disponibili** in Dipartimento e delle loro eventuali ripartizioni tra discipline, sezioni, attività funzionali [E.DIP.4.1, E.DIP.4.3, E.DIP.4.5].

1.9 Descrizione delle azioni del Dipartimento per la **promozione e il supporto dell'attività di formazione/aggiornamento didattico** dei docenti, inclusa quella relativa all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e di materiali didattici multimediali [E.DIP.4.2].

1.10 Descrizione delle azioni del Dipartimento per la **promozione e il supporto dell'attività di formazione/aggiornamento del personale tecnico-amministrativo** [E.DIP.4.4].

1.11 Descrizione **attività del Dipartimento svolte a supporto** dei docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale [E.DIP.4.6].

Documenti di riferimento¹⁰ (max 8)

Nome-file del documento	link

⁹ L'Aspetto da considerare E.DIP.3.2 si riferisce a come il Dipartimento ripartisce le risorse di personale tra le diverse aree disciplinari.

¹⁰ Tutti i documenti riportati nel PTSP devono essere preesistenti e in uso presso la Struttura.

2. STATO DELL'ARTE E RISULTATI RAGGIUNTI

In questa Sezione predisporre: a) un'analisi del posizionamento del Dipartimento nell'Ateneo e b) le realizzazioni già prodotte rispetto al precedente PTSP relativamente alla didattica (Sottosezione 1.1), alla ricerca (Sottosezione 1.2) e alla terza missione/impatto sociale (Sottosezione 1.3) con (eventuale) analisi SWOT (*Strenghts-Weaknesses-Opportunities-Threats*).

LIMITE DI CARATTERI PER L'INTERA SEZIONE: 40.000 (circa 12-15 pagine)

2.1 DIDATTICA

2.2 RICERCA

2.3 TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE

Indicazioni specifiche per la predisposizione dei contenuti della Sezione

Nella redazione della Sezione deve essere ricompreso lo stato dell'arte e dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati; lo stato delle azioni di miglioramento individuate nei riesami precedenti; l'indicazione dei cambiamenti rilevanti eventualmente già intervenuti.

Nell'analisi del posizionamento del Dipartimento in Ateneo rispetto alle dimensioni della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, l'**analisi SWOT** identifica i punti di forza (*Strenghts*) e di debolezza (*Weaknesses*), le opportunità (*Opportunities*) e i rischi (*Threats*) rispetto agli obiettivi prefissati.

Documenti di riferimento (max 8 per ciascuna delle Sezioni 2.1, 2.2, 2.3)

Nome-file del documento	link

3. OBIETTIVI E AZIONI

Per ciascun obiettivo¹¹ indicare: a) la denominazione dell'obiettivo, b) le azioni previste con relativo commento [E.DIP.1.2], c) le risorse a supporto [E.DIP.1.4, E.DIP.3], d) gli indicatori per il monitoraggio [E.DIP.2], e) il target o benchmark (ovvero, i valori perseguiti (target) per i singoli indicatori e/o i valori di riferimento (riferiti all'Ateneo o ad altro contesto regionale, nazionale, internazionale) con cui ci si confronta (benchmark)).

LIMITE DI CARATTERI PER L'INTERA SEZIONE: 15.000 (circa 4-5 pagine)

3.1 OBIETTIVI E AZIONI GENERALI

In questa sezione vanno inseriti obiettivi e azioni trasversali rispetto alle dimensioni didattica-ricerca-terza missione/impatto sociale (ad es. su dottorato, organizzazione generale del Dipartimento etc.).

Obiettivi e azioni specifiche per ciascun ambito potranno essere specificati nella sezione seguente e non vanno ripetute in questa sezione.

Documenti di riferimento (max 8)

Nome-file del documento	link

¹¹ Gli obiettivi devono essere in linea con gli standard internazionali di qualità riconosciuti nell'Art. 5 della legge 240/2010 e con i requisiti di Autovalutazione, Valutazione periodica e Accreditemento (AVA) previsti dall'Agenzia Nazionale di Valutazione del sistema Universitario e della Ricerca (ANVUR) [E.DIP.2].

3.2 OBIETTIVI E AZIONI SPECIFICHE

3.2.1 Didattica

3.2.2 Ricerca

3.2.3 Terza Missione/Impatto Sociale

Indicazioni specifiche per la predisposizione dei contenuti della Sezione

Le scelte di pianificazione riferite alla didattica/ricerca/terza missione-impatto sociale devono essere declinate in **politiche, strategie e obiettivi** di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti strategici e operativi, **accessibili** ai portatori di interesse (interni ed esterni), quali, per la didattica: SUA-CdS, SMA, RRC, Relazione della CPDS e/o altri documenti adottati dall'Ateneo o dal Dipartimento [D.CDS.1-4]; per la ricerca: SUA-RD/TM o altri documenti adottati in sostituzione dall'Ateneo; per la terza missione/impatto sociale: SUA-RD/TM o altri documenti adottati in sostituzione dall'Ateneo [E.DIP.1.2].

Le scelte di pianificazione vanno declinate in termini di **qualità** per tali attività [E.DIP.2.1, E.DIP.2.3, E.DIP.2.4], ossia quali livelli qualitativi di didattica/ricerca/terza missione-impatto sociale si vogliono plausibilmente raggiungere e/o mantenere, tenendo conto del **contesto di riferimento** e delle **risorse disponibili** [E.DIP.3.1, E.DIP.4.5]. A tal fine sono utili gli accordi di collaborazione eventualmente stipulati con gli attori sociali e culturali, pubblici e privati, del contesto di riferimento (da elencare nel documento e da monitorare nei risultati) [E.DIP.1.3].

Si raccomanda la **plausibilità** e **coerenza** degli obiettivi proposti con le politiche e le **linee strategiche di Ateneo**, con le **risorse** di personale docente e tecnico-amministrativo [E.DIP.4.1, E.DIP.4.3, E.], economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili [E.DIP.1.4].

In particolare, si raccomanda la **plausibilità** e **coerenza** degli obiettivi della didattica con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento; della ricerca con i risultati della precedente **VQR** e gli indicatori dinamici che ne stimano il presumibile andamento tra un esercizio di valutazione e il successivo, gli indicatori di produttività scientifica dell'**ASN** e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento; della terza missione/impatto sociale con i risultati della precedente **VQR** e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento [E.DIP.1.4].

Si raccomanda inoltre di prestare attenzione al coinvolgimento degli *Stakeholders* nella condivisione e pubblicità delle linee strategiche del Dipartimento.

Obiettivi, pianificazione e strategie

A. Enunciazione degli **obiettivi di crescita e miglioramento di medio termine** (3 anni). Gli obiettivi devono tenere conto di quanto riportato in E.DIP. 2-4 (monitoraggio, distribuzione delle risorse, dotazioni), nonché della *visione* dipartimentale di lungo periodo con riferimento al complesso delle relazioni tra didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale. Nella logica del miglioramento continuo, gli obiettivi possono riguardare sia interventi di correzione di punti di debolezza sia il rafforzamento di punti di forza evidenziati nell'analisi SWOT. Conviene focalizzare l'attenzione su un numero limitato di obiettivi ben individuati, per evitare una dispersione su troppe azioni che renderebbero difficile il monitoraggio. Gli obiettivi individuati devono inoltre richiamare ed essere coerenti con gli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo, essere plausibili e coerenti con le risorse disponibili in Dipartimento e tenere conto delle valutazioni emerse in precedenza. **Nel caso ci sia un progetto presentato/approvato di Dipartimento di eccellenza, è importante raccordarsi a quello** [E.DIP.1.2, E.DIP.1.4, E.DIP.2.4].

B. Descrizione delle **strategie e delle politiche adottate o da adottare** per raggiungere gli obiettivi prefissati. Tra le strategie e politiche ci possono, ad esempio, essere variazioni nell'organizzazione e nel sistema AQ, variazioni nelle

politiche di distribuzione delle risorse economiche, ovvero umane e strumentali, nell'assegnazione delle premialità, e nelle azioni formazione/aggiornamento del personale, nonché di promozione e supporto da parte del Dipartimento, ecc. **Nel caso ci sia un progetto presentato/approvato di Dipartimento di eccellenza, è importante raccordarsi a quello** [E.DIP.1.2, E.DIP.1.4, E.DIP.2.4].

C. **Indicatori definiti per monitorare il raggiungimento degli obiettivi:** definizione, fonti informative e modalità di calcolo. Nel caso di obiettivi non quantificabili in modo automatico, stabilire la procedura di valutazione interna/esterna che si intende adottare per valutare qualitativamente il grado di completamento/successo dell'obiettivo. Nel caso di obiettivi di terza missione, esplicitare gli specifici campi di azione e i relativi indicatori di impatto (economico, sociale e culturale) e cambiamento¹². **Nel caso ci sia un progetto presentato/approvato di Dipartimento di eccellenza, è importante raccordarsi a quello** [E.DIP.2.4].

Documenti di riferimento (max 8 per ciascuna Sezione 3.2.1,3.2.2, 3.2.3)

Nome-file del documento	link

¹² La rilevazione dell'impatto è un parametro di difficile definizione, per cui è importate prevedere ogni sua possibile rilevazione già in fase di progettazione. Ad esempio, per quanto riguarda il Public Engagement, è consigliabile pianificare metodi di registrazione delle presenze alle diverse iniziative che permettano di indicare il grado di partecipazione da fonte accertabile (ad es. registri di ingressi o questionari di gradimento, anche se cartacei, accordi e convenzioni).

4. RACCORDO CON IL PIANO STRATEGICO DI ATENEO (PSA)

In questa Sezione inserire una presentazione, chiara, efficace e sintetica, degli elementi di coerenza degli obiettivi del PTSP dipartimentale, nel suo complesso e con riferimento agli ambiti didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, con il Piano Strategico di Ateneo (PSA).

N.B. *Includere nella Sezione anche l'elenco degli obiettivi e indicatori condivisi a livello di Ateneo (v. documento "Indicatori per la redazione del PTSP Dipartimentale" disponibile sul sito web del PQA, nella sezione "Dipartimenti").*

LIMITE DI CARATTERI PER L'INTERA SEZIONE: 15.000 (circa 4-5 pagine)

4.1 TABELLA RIASSUNTIVA DEGLI INDICATORI

In questa sezione inserire una tabella riassuntiva degli indicatori introdotti per i vari obiettivi presentati nelle sezioni 3 e 4 del PTSP evidenziando se essi risultano condivisi o no con quelli del PSA.

OBIETTIVO 1 (Sezione 3)				
AZIONE	INDICATORE	TARGET	BENCHMARK	INDICATORE CONDIVISO COL PSA (SI/NO)
OBIETTIVO 2 (Sezione 3.)				
AZIONE	INDICATORE	TARGET	BENCHMARK	INDICATORE CONDIVISO COL PSA (SI/NO)
OBIETTIVO N (Sezione 4....)				
AZIONE	INDICATORE	TARGET	BENCHMARK	INDICATORE CONDIVISO COL PSA (SI/NO)

5. PIANO TRIENNALE DI RECLUTAMENTO

In questa Sezione predisporre il Piano Triennale di Reclutamento con riferimento sia al personale docente e ricercatore sia al personale TA, definendo con chiarezza i criteri di distribuzione delle risorse coerentemente con la propria pianificazione strategica e con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti [E.DIP.3].

Indicazioni specifiche per la predisposizione dei contenuti della Sezione

Suddividere la Sezione in una Parte A "Programmazione triennale del personale docente e ricercatore" [E.DIP.4.1] e in una Parte B "Programmazione triennale del personale tecnico amministrativo" [E.DIP.2.2, E.DIP.4.3].

La Programmazione deve mostrare la **plausibilità** e la **coerenza** degli obiettivi proposti con le politiche e le **linee strategiche di Ateneo** [E.DIP.1.4], in un'ottica di inclusione ed equilibrio coerente con gli **obiettivi strategici prefissati dal Dipartimento**, definendo con chiarezza i criteri di distribuzione delle risorse [E.DIP.3].

Questa Sezione può rientrare nella parte **pubblica** del documento o, eventualmente, ad **accesso riservato**.

6. TABELLA DI CONCILIAZIONE (DIPARTIMENTI DI ECCELLENZA)

Questa Sezione deve essere (eventualmente) compilata dai soli Dipartimenti di Eccellenza.

Tali Dipartimenti devono infatti predisporre un ulteriore PTSP relativo al Progetto di Eccellenza, anch'esso coerente con gli obiettivi strategici dell'Ateneo, oltre che con gli obiettivi del PTSP. Pertanto, possono predisporre 2 PTSP che siano tra loro in sinergia (e quindi con 2 diversi monitoraggi) oppure possono utilizzare questa Sezione, nella quale inserire una Tabella di conciliazione tra gli obiettivi del Progetto di Eccellenza e il PTSP dipartimentale (e il Piano Strategico di Ateneo), tenuto conto che l'orizzonte temporale della pianificazione strategica dipartimentale è di tre anni con una logica a scorrimento, mentre la pianificazione associata ai Dipartimenti Eccellenti è di cinque anni.

In questa Sezione inserire una presentazione, chiara, efficace e sintetica, del Progetto di Eccellenza evidenziandone gli elementi di coerenza degli obiettivi del PTSP dipartimentale, sia nel suo complesso sia con riferimento agli ambiti didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, e con il Piano Strategico di Ateneo (PSA).

N.B. Includere nella Sezione anche l'elenco degli obiettivi e indicatori condivisi a livello di Dipartimento e di Ateneo.