



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

RIESAME ANNUALE DI DIPARTIMENTO

Scienze Biologiche, Geologiche e Ambientali (BIGEA)

Discusso e approvato nel Consiglio di Dipartimento il giorno 18/12/2024

Indice

NOTA INTRODUTTIVA.....	3
MODALITÀ ORGANIZZATIVE.....	5
COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ.....	5
INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ.....	6
COMMENTO ALLE AZIONI PIANIFICATE NEL RIESAME DIPARTIMENTALE 2023 (SUA-RD).....	8
SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE.....	13
COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027.....	13
COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD).....	14
COMMENTI AI DATI DI “CUSTOMER SATISFACTION”.....	15
AMBITI DI MIGLIORAMENTO.....	17
DIDATTICA.....	17
RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA.....	17
TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE.....	18
SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE.....	19
RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE).....	Errore. Il segnalibro non è definito.
ACTION PLAN 2025.....	21
PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025.....	22

NOTA INTRODUTTIVA

A partire dal 2024 la Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) è sostituita dai Piani Strategici e dai Riesami annuali dei Dipartimenti, in accordo con le note ANVUR del modello AVA3 (Ambito E.DIP - "Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti": *"per documenti di pianificazione strategica e operativa si intendono la SUA-RD/TM o altri documenti di pianificazione strategica adottati dall'Ateneo in sostituzione della SUA-RD/TM"*).

L'**obiettivo** del Riesame Annuale di Dipartimento è duplice:

1) il **monitoraggio** dell'attività del Dipartimento, che comprende le ultime due fasi del "ciclo del miglioramento continuo" proposto dal sistema AVA3: pianificazione, gestione, autovalutazione, miglioramento.

Pianificazione

Il Dipartimento redige il Piano Strategico di Dipartimento¹ con lo scopo di presentare a tutti i portatori di interesse interni ed esterni la visione e la missione del Dipartimento, le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici dipartimentali per il triennio 25-27 in coerenza con gli ambiti e gli obiettivi del [Piano Strategico di Ateneo 22-27](#).

Gestione

Il Dipartimento attua le proprie linee strategiche attraverso l'azione politica e amministrativa, quest'ultima definita nel [Piano Integrato di attività e organizzazione](#) che contiene gli obiettivi e le azioni amministrative per il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali.

Autovalutazione e Miglioramento:

È un processo fondamentale per la crescita del sistema dipartimentale e ha lo scopo di:

- valutare l'efficacia degli approcci adottati;
- valutare l'adeguatezza e correttezza dei metodi e degli strumenti adottati;
- valutare i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi prefissati (efficacia e rilevanza);
- identificare (e successivamente promuovere ed attuare) azioni di miglioramento conseguenti all'analisi dei risultati al fine di rendere gli approcci e i processi più efficaci

Il processo di autovalutazione deve tenere conto anche dei confronti che il Dipartimento attua con i portatori di interessi esterni ed interni, primo fra tutti il confronto durante le **audizioni dipartimentali** con gli attori istituzionali (Consiglio di Amministrazione, Governance di Ateneo, Presidio della Qualità e Nucleo di Valutazione).

2) la produzione di un'**evidenza documentale**, al fine di disporre di:

- uno strumento gestionale annuale del Dipartimento, utile anche per mantenere una "memoria di processo" necessaria per favorire gli avvicendamenti nei ruoli di docenti e personale TA a supporto delle attività;
- uno strumento di informazione/comunicazione non solo utile all'interno dell'Ateneo ma anche per altre parti interessate, quali ad esempio le Commissioni di Esperti Valutatori ANVUR.

1. Linee Guida per l'autovalutazione 2024

Le "Linee guida per l'autovalutazione annuale dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato - 2024" del Presidio della Qualità di Ateneo sono disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [Assicurazione di Qualità](#)

2. Struttura e contenuti del Riesame annuale di Dipartimento

¹ Sono state redatte apposite Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento, disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [Assicurazione di Qualità](#)

Il Riesame annuale di Dipartimento si compone delle seguenti parti:

- a. Una **sezione descrittiva delle modalità organizzative adottate dal Dipartimento** per l'attività di autovalutazione, allo scopo di documentare:
 - **la composizione della Commissione AQ del Dipartimento**
 - **l'organizzazione degli incontri Commissione AQ del Dipartimento**
 - la partecipazione e il coinvolgimento della componente studentesca nel processo di assicurazione di qualità, per far emergere le modalità di incentivazione di studentesse e studenti alla partecipazione alla vita accademica², che rappresenta uno degli obiettivi del Piano Strategico 22-27 (Obiettivo O.08).
- b. Un **commento alle azioni concluse** indicate nel Riesame Dipartimentale 2023 (SUA-RD) in termini di efficacia
- c. La **Scheda di monitoraggio annuale (SMA)** che comprende il commento a:
 - gli obiettivi strategici di Dipartimento 2022-2027;
 - gli indicatori del Rapporto Annuale del Dipartimento (RAD), che presenta anche un focus sui dati relativi alla formazione rivolta ai docenti e al personale TA e su alcuni indicatori riferiti agli ultimi esercizi di valutazione della ricerca nazionale (VQR) e di Ateneo (VRA);
 - i dati di Customer Satisfaction.
- d. Una descrizione degli **ambiti di miglioramento per la Didattica, Ricerca, Terza missione e Supporto amministrativo gestionale**.
- e. Una sezione facoltativa dedicata al **Riesame del sistema governo e del sistema di Assicurazione della Qualità**.
- f. Un **action plan** di cui avvalersi come strumento di gestione del Dipartimento per la pianificazione delle azioni annuali da attuare per il raggiungimento di obiettivi di medio periodo, definiti nel proprio Piano Strategico per il triennio 25-27.
- g. La **programmazione operativa di Dipartimento** finalizzata all'elaborazione e creazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) a partire dagli obiettivi strategici di Ateneo e di Dipartimento. Per ciascun obiettivo operativo annuale devono essere individuati gli indicatori, i valori di riferimento (baseline) e i relativi valori target.

La redazione delle sezioni b) e c) è funzionale alla preparazione all'audizione del Dipartimento con gli attori istituzionali. A seguito dell'audizione e considerando anche gli esiti dei cicli di autovalutazione dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato, il Dipartimento ha tutti gli elementi per proseguire nella stesura delle restanti sezioni d, e, f.

² Si suggerisce di fare riferimento alle Linee guida per promuovere e sostenere le rappresentanze studentesche disponibili nel Portale, nella sezione [Assicurazione di Qualità](#).

MODALITÀ ORGANIZZATIVE

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Riportare una descrizione sintetica dell'approccio adottato dal Dipartimento rispetto all'organizzazione delle attività di riesame annuale, indicando la composizione della Commissione AQ del Dipartimento e, se coinvolti, le modalità di partecipazione dei rappresentanti della componente studentesca.

La Direttrice del Dipartimento, Prof. Elena Fabbri, ha illustrato le attività previste in merito alla Qualità del Dipartimento nel Consiglio di Dipartimento del 21 giugno 2024 in cui è stata nominata la commissione di Assicurazione della Qualità, che sarà coordinata dalla delegata alla Qualità prof.ssa Maria Giovanna Belcastro, in collaborazione con la Direttrice stessa.

La nuova delega alla Qualità attribuita dalla Direttrice in data 28 maggio 2024 è trasversale tra Didattica, Ricerca e Terza missione, e collabora attivamente con queste commissioni per accompagnare il BiGeA in un percorso condiviso anche in vista degli obiettivi da perseguire previsti da AVA3 con riferimento alle attività inerenti ai processi di progettazione, monitoraggio e autovalutazione del Dipartimento, dei CdS e dei corsi di dottorato, della terza missione, e delle politiche per la qualità.

La Commissione AQ del BiGeA è così costituita:

- Prof.ssa Elena Fabbri (Direttore)
- Prof. Enrico Dinelli (ViceDirettore)
- Prof.ssa Maria Giovanna Belcastro (Delegata alla Qualità)
- Prof. Alessandro Amorosi (Delegato alla Ricerca)
- Prof. Marco Sazzini (Delegato alla Didattica)
- Prof. Federico Plazzi (Delegato alla Terza missione)
- Prof. Matteo Berti (Presidente Commissione Paritetica di Dipartimento)
- Prof. Alberto Vitale Brovarone (Delegato VQR)
- Dott.ssa Annalena Esposito (RAGD)
- Dott.ssa Maria Roberta Randi (Responsabile Servizi Tecnici)
- Dott. Mirco Travaglini (Responsabile Servizi Bibliotecari)
- Sig.na Olga Serra (Cds Biodiversità ed Evoluzione, rappresentante componente studentesca nel Consiglio di Dipartimento)
- Sig. Mirko Maltoni (Cds Scienze Biologiche, rappresentante componente studentesca nel Consiglio di Dipartimento)
- Sig. Mirko Martini (rappresentante componente studentesca nella Commissione Paritetica).

Sono altresì invitati ai lavori i Coordinatori dei due Dottorati, Prof.ssa Barbara Cavalazzi (STVA) e Prof. Stefano Goffredo (Fishmed) e la Delegata all'Internazionalizzazione (Prof.ssa Annalisa Tassoni).

INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

*Elencare gli incontri della **Commissione AQ** del Dipartimento, precisando l'oggetto, dall'approvazione della SUA-RD 2023 al momento di conclusione della redazione del presente documento.*

Dopo aver partecipato insieme ad alcuni Delegati ai diversi Webinar sul tema della Qualità resi disponibili dall'Ateneo, durante la prima settimana di agosto la Direttrice ha condiviso i documenti di riferimento per i lavori della Commissione AQ descrivendo le linee guida su cui proseguire attraverso uno lavoro personale durante le settimane successive. Ha poi convocato le riunioni della commissione AQ per varie date in settembre e ottobre. Per ciascuna riunione sarà redatto un OdG a cura della Direttrice ed un verbale a cura della delegata alla Qualità, depositato nella cartella condivisa che funge da repository per la commissione AQ.

1. **04 e 05/08/24** - Tutti i componenti della commissione AQ: condivisione online dei documenti di riferimento per i lavori della Commissione AQ, condivisione delle slide da webinar proposti da APPC nelle settimane precedenti, illustrazione delle linee guida su cui proseguire attraverso uno lavoro personale durante le settimane successive.
2. **02/09/24** - Presenti alla riunione: Direttrice, Vicedirettore, Delegato alla Didattica, RAGD, Delegato VQR, Responsabile filiera tecnica, Delegata alla Qualità, Delegata all'Internazionalizzazione, Responsabile Servizi Bibliotecari, Coordinatore del Dottorato Fishmed, Studenti (Mirko Maltoni) Studentessa in paritetica (Olga Serra). Viene analizzato il modus operandi da attuare della Commissione AQ in vista del Riesame annuale e della definizione del Piano strategico di Dipartimento. La Direttrice raccomanda di pensare sempre in maniera integrata tra didattica, ricerca e terza missione, nonché coerente con la mission del BiGeA e con il Piano strategico di Ateneo. Il Dipartimento BiGeA insegna, fa ricerca, e comunica usando molte delle parole chiave più importanti della nostra epoca e perseguendo vari cruciali obiettivi ONU 2030. Superando la frammentazione che pure esiste e che dovrà essere progressivamente ridotta, andiamo con concretezza verso la composizione di un disegno comune attraverso un percorso scientifico, didattico e di comunicazione di elevata qualità e ad un miglioramento delle prestazioni amministrative pur nella scarsità delle forze attualmente in dotazione. Analizziamo l'andamento dei nostri parametri, e progettiamo di migliorarli in tutte le direzioni.
3. **06/09/24** - Presenti alla riunione: Direttrice, Vicedirettore, Delegato alla Didattica, RAGD, Delegato VQR, Responsabile filiera tecnica, Responsabile Servizi Bibliotecari, Coordinatore del Dottorato Fishmed, Presidente Paritetica, Studenti (Mirko Maltoni), Studentessa in paritetica (Olga Serra). Sono stati affrontati i temi della didattica di Dipartimento con particolare attenzione alle nuove linee guida della didattica dei Dottorati. La direttrice passa alla descrizione e disponibilità nella cartella del Piano strategico di Ateneo, etc. Viene effettuato l'ingresso nel data warehouse con visualizzazione delle informazioni in esso disponibili. In questa occasione è definita la modalità di lavoro a medio e lungo termine della Commissione AQ, la quale durante il mandato della direttrice dovrà riunirsi regolarmente (mensilmente) per un costante monitoraggio delle attività dipartimentali. I diversi partecipanti vengono responsabilizzati di condurre le analisi relative alla propria delega o incarico.
4. **20/09/24** - Presenti alla riunione: Direttrice, Vicedirettore, Delegato alla Didattica, Delegato alla Ricerca, Delegato VQR, Delegato alla Terza missione, Presidente Commissione Paritetica di

Dipartimento, Delegata alla Qualità, Delegato VQR, Responsabile Servizi Tecnici, Coordinatori dei due Dottorati del BiGeA (STVA, Fishmed), Studente rappresentante in Consiglio di Dipartimento (Mirko Maltoni). Viene esaminato il file ppt relativo all'audizione 2024, e confrontato con il file dell'audizione 2023. Nella logica della profonda integrazione tra riesame, audizione e piano strategico vengono presi in esame i diversi ambiti, uno per uno: Ricerca, compresa l'analisi dei dati VRA e VQR, didattica, terza missione, e i Dottorati. Si puntualizzano criticità e attività recenti, in particolare la riorganizzazione dei dottorati e le nuove attività didattiche. Viene riesaminata la proposta di un Master post-laurea da presentare nella primavera 2025. Questa proposta dovrebbe combinare competenze delle aree (biologico e geologica ambientali) del BiGeA ed è in linea con l'obiettivo 20 del Piano strategico di Ateneo che prevede un incremento degli iscritti ai corsi professionalizzanti. Viene proposto un progetto per la definizione di un piano di bilancio energetico e di decarbonizzazione spontaneo. Il progetto vedrà il coinvolgimento di docenti e di studenti delle varie discipline affrontate nella ricerca e nella didattica del BiGeA. La Delegata alla Qualità illustra elementi di valore esistenti e da valorizzare, ed esamina i documenti precedenti, in particolare il documento di riesame 2023 redatto dal precedente Direttore, del ppt mostrato all'Audizione 2023.

5. 01/10/24 e 02/10/24 vengono organizzate due riunioni in vista della stesura del documento per l'Audizione e contestualmente discusse e pianificate le linee guida del Piano Strategico, alla luce dell'esame del Piano strategico di Ateneo. Partecipanti: Direttrice, Vicedirettore, Delegato alla Didattica, Delegato alla Ricerca, Delegato alla Terza missione, Presidente Commissione Paritetica di Dipartimento, Delegata alla Qualità, Delegato VQR, Responsabile Servizi Tecnici, Coordinatori dei due Dottorati del BiGeA (STVA, Fishmed), Studente rappresentante in Consiglio di Dipartimento (Mirko Maltoni).
6. 16/10/2024 Audizione. Partecipano 11 persone della commissione AQ in presenza e ulteriori 4 in remoto. Direttrice, Vicedirettore, Delegato alla Didattica, Delegato alla Ricerca, Delegato alla Terza missione, Presidente Commissione Paritetica di Dipartimento, Delegata alla Qualità, Delegato VQR, Responsabile Servizi Tecnici, Coordinatori dei due Dottorati del BiGeA (STVA, Fishmed), 2 studenti rappresentante in Consiglio di Dipartimento; 2 studenti rappresentanti in paritetica.
7. Post Audizione: La commissione AQ si riunisce in remoto il 30 ottobre per valutare il Report post audizione. Presenti tutti i partecipanti di cui sopra.
8. La Commissione AQ inizia la stesura dei testi: Progetto strategico e il Riesame dipartimentale. Nelle settimane prima delle scadenze, viene attivata una serie di riunioni in modalità blended organizzata con la Direttrice e il Vicedirettore sempre presenti, più componenti della commissione AQ riuniti per tematiche (Didattica, Ricerca, Internazionalizzazione, Dottorati, Tecnici, Studenti e Paritetica) singole o in interazione.

NOTA

Compilare le sezioni "Commento alle azioni pianificate nel riesame dipartimentale 2023" e "Scheda di monitoraggio annuale" prima dell'audizione del Dipartimento per l'anno 2024 con il Consiglio di Amministrazione, la Governance, il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione.

COMMENTO ALLE AZIONI PIANIFICATE NEL RIESAME DIPARTIMENTALE 2023 (SUA-RD)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dalle azioni pianificate nella SUA-RD 2023, documento "Riesame", esprimere un commento rispetto allo stato di avanzamento delle azioni in corso e valutare l'efficacia delle azioni concluse per il raggiungimento degli obiettivi prefissati (valutazione di risultato).

DOMANDE GUIDA

- Quali erano gli obiettivi iniziali?
- In che misura gli obiettivi sono stati raggiunti?
- Quali sono stati i risultati ottenuti?
- Le azioni concluse sono state rilevanti ed efficaci?
- Se l'azione implementata non è stata efficace, cosa non ha funzionato?
- Se l'azione non è stata realizzata, per quale motivo? Sono state incontrate delle difficoltà? Sono mutate le condizioni?

OBIETTIVO DI ATENEO/DIPARTIMENTO	AZIONE MIGLIORATIVA INDICATA NELLA SUA-RD 2023	RESPONSABILE ATTUAZIONE	COMMENTO
RICERCA Obiettivo di Ateneo O.20 MIGLIORARE LA QUALITÀ E LA PRODUTTIVITÀ DELLA RICERCA Obiettivi BiGeA R.06 INDICE UNICO: entro il 2027 valore > 68,2% (valore di riferimento =media 2019-21) F.RIC.4 (ex R.8a) CITAZIONI MEDIE PRO-CAPITE NEOASSUNTI: entro il 2027 valore > 58,5 (valore di riferimento = media 2019-21)	Vincolare la distribuzione delle risorse dipartimentali per la ricerca a criteri di qualità Ampliare la platea di beneficiari di fondi per la ricerca utilizzando percorsi di alternanza	Delegato alla Ricerca	R.06 – il dato è riferito al 2023. Nonostante la percentuale di pubblicazioni del dipartimento con IU>0,7 (66,7%) si collochi al di sopra della media di Ateneo (64,3%), il valore risulta inferiore a quello della macroarea (70,0%) e leggermente al di sotto del target fissato per il 2027. Il dato è stabile rispetto al 2022. Si ritiene che questo valore, più che un basso numero di pubblicazioni in riviste ad alto indice di impatto, rifletta una tendenza parallela in area 04 e 05 a pubblicare anche in riviste a divulgazione locale. F.RIC.4 – il dato è riferito al 2023. Sebbene in significativa contrazione rispetto al 2022 (82,4), il valore registrato nel 2023 (67,7) è di gran lunga superiore al target fissato per il 2027, così come si mantiene molto più alto del valore (58,2)

F.RIC.5 (ex SUA.02) PRODUZIONE SCIENTIFICA: entro il 2027 valore > 4,3 (valore di riferimento = media 2019-21)			che caratterizza tutti i docenti BiGeA. Si ritiene che la flessione nel numero medio di citazioni rifletta in larga misura l'elevato numero di giovani ricercatori assunti nell'ambito del PNRR. F.RIC.5 – il dato è riferito al 2023. Questo indicatore, che nel 2022 si presentava superiore al valore target (4,5), scende nel 2023 a 3,3, leggermente al di sotto del valore di macroarea (3,5). Come per F.RIC.4, si ritiene che a questa flessione abbia contribuito la massiccia immissione di giovani ricercatori all'interno del Dipartimento e che per questo motivo la situazione possa considerarsi transitoria.
--	--	--	--

OBIETTIVO DI ATENEODIPARTIM ENTO	AZIONE MIGLIORATIVA INDICATA NELLA SUA-RD 2023	RESPONSABI LE ATTUAZION E	COMMENTO
RICERCA Obiettivo di Ateneo O.22 MIGLIORARE LA CAPACITÀ DI COLLABORAZIONE E DI ATTRAZIONE DEI FONDI RICERCA SUL PIANO NAZIONALE ED INTERNAZIONALE Obiettivi BiGeA R.04 NEOASSUNTI RESPONSABILI DI PROGETTI COMPETITIVI: valore medio 2022- 2027 compreso tra 29% e 32% (valore di riferimento = media 2019-21) R.09 FINANZIAMENTI DA	Favorire la progettazione internazionale, in particolar modo di giovani e neo- assunti, attraverso la creazione di un fondo dedicato	Delegato alla Ricerca	L'azione ha dato esito, in quanto una domanda ERC è stata presentata da RTDa che ha usufruito del fondo dedicato, e che è stato dichiarato idoneo ma non finanziato per carenza di fondi. R.09 – il dato è riferito al 2023. Questo indicatore è in crescita costante dal 2020 e da alcuni

PROGETTI NAZIONALI E INTERNAZIONALI: entro il 2027 valore > 37.394 Euro (valore di riferimento =media 2019-21) Obiettivo di Ateneo O.10 MIGLIORARE LA QUALITÀ DI SPAZI, ATTREZZATURE E INFRASTRUTTURE PER LA RICERCA IN UNA LOGICA DI CONDIVISIONE Obiettivo BiGeA IR.02 COSTI PER ATTREZZATURE SU PROGETTI DI RICERCA: entro il 2027 valore > 400.000 Euro	Potenziare gli investimenti in attrezzature su progetti di ricerca	Direttrice	anni stabilmente al di sopra del target fissato per il 2027. Il finanziamento pro capite da progetti competitivi si attesta nel 2023 ad oltre 52.000 €. Certamente favorito dall'assegnazione dei fondi nazionali PRIN, questo valore testimonia la vivacità dell'attività di ricerca in seno al dipartimento. IR.02 – il dato riferito al 2023 è 224.296 Euro
--	---	-------------------	--

OBIETTIVO DI ATENEO/DIPARTIMENTO	AZIONE MIGLIORATIVA INDICATA NELLA SUA-RD 2023	RESPONSABILE ATTUAZIONE	COMMENTO
DIDATTICA Obiettivo di Ateneo O.4 RIDURRE LA DISPERSIONE STUDENTESCA E FAVORIRE LA REGOLARITÀ DEGLI STUDI Obiettivi BiGeA F.22 PERCENTUALE DI ABBANDONI AL PRIMO ANNO: entro il 2027	Intensificare e coordinare maggiormente le attività di orientamento e tutorato	Delegato alla Didattica e Tutor di CdS e di insegnamenti	F.22 il dato è disponibile per l'AA22/23. Nonostante il miglioramento osservato per LM (5,3% < media di Ateneo) il valore complessivo si mantiene costante (17,4%) e superiore al target fissato nella SUARD2023 per il 2027. F.05 il dato è disponibile per l'AA22/23. Valore complessivo in miglioramento (65,1%) e già superiore al target fissato nella SUARD2023 per il 2027, seppure ancora inferiore ai

valore < 14,1% (valore di riferimento=media AA18/19-AA20/21) F.05 PROSECUZIONI > DI 39 CFU CONSEGUITI AL I ANNO: entro il 2027 valore > 64,6% (valore di riferimento = media 19-21) ID.02 PERCENTUALE DI STUDENTESSE E STUDENTI FUORI CORSO: entro il 2027 valore < 17,5% (valore di riferimento = media 19-21) ID.08 SODDISFAZIONE STUDENTESSE E STUDENTI LAUREATI: entro il 2027 valore > 90,8% (valore di riferimento = media 19-21) Obiettivo di Ateneo O.29 CONSOLIDARE I PERCORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E PERMANENTE Obiettivi BiGeA T.04 STUDENTI COINVOLTI	Organizzare incontri di orientamento post-Laurea	Delegato alla Didattica, Delegato all'Orientamento	valori di area/Ateneo. Anche in questo caso il miglioramento maggiore è per LM (da 70,7% a 83,1% > valori di area/Ateneo). ID.02 il dato è disponibile per l'AA23/24. Valore complessivo in lieve aumento (20,6%) seppur in linea con il valore di area e inferiore a quello di Ateneo (21,5%). L'aumento è dovuto alle L (da 17,7% a 20,3% seppur in linea con valori di area/Ateneo). In miglioramento le LM (20%) anche se il valore è ancora superiore al valore di area, ma non a quello di Ateneo. ID.08 il dato è disponibile è per il 2023. Il dato complessivo è in diminuzione (85,8%) e inferiore ai valori di area/Ateneo. La diminuzione più rilevante si osserva per LM (da 88% a 82,2%). Come emerge dall'analisi dell'indicatore F.DID.7 (Datawarehouse Focus Didattica) e dalla relazione della Commissione Paritetica questo andamento è in parte riconducibile ad una diminuzione della soddisfazione per le strutture in cui viene erogata la didattica. Nel complesso, la maggior parte delle azioni previste dalla SUARD2023 (es. orientamento, tutoraggio, modifiche mirate sui singoli insegnamenti) sono state implementate dall'AA23/24 e la loro efficacia non può essere quindi valutata con i dati a disposizione (che spesso fanno riferimento all'AA precedente). La notevole riduzione dei fondi ministeriali per gli assegni di tutorato (tutor di CdS e per corsi di base dei primi anni delle L), comunicata a Budget Integrato per la Didattica già definito, ha inoltre depotenziato alcune azioni previste per l'AA24/25. L'unica azione trasversale proposta dalla Commissione Paritetica nella SUARD2023 era relativa al miglioramento dell'adeguatezza delle aule e dei laboratori didattici, aspetto però che non dipende direttamente dal Dipartimento e dai singoli CdS.
---	---	---	--

NEI CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALIZZANTE E PERMANENTE: entro il 2027 valore > 8,7% (valore di riferimento = media 19-21)		, Coordinatori Dottorato	Come ribadito dalla Commissione Paritetica, le istanze avanzate dal Dipartimento negli ultimi anni non sono state recepite e la situazione è ulteriormente peggiorata a causa della mancanza di manutenzione delle strutture, come dimostra anche il documento redatto dalla comunità studentesca. T.04 il dato è disponibile per l'AA20/21 anno in cui il Master inter-ateneo (in collaborazione con l'Università di Pisa e con l'Università di Milano) in Antropologia Scheletrica, Forense e Paleopatologia ha trasferito la sede amministrativa presso l'Università di Pisa. Gli studenti frequentanti le attività didattiche del Master svolte presso il BiGeA non vengono pertanto censiti. Nonostante nel 2022 il Dipartimento avesse individuato l'obiettivo di portare la percentuale studenti di corsi post-laurea ad un valore superiore all'8.7%, la SUARD2023 prevedeva l'eliminazione di questo obiettivo. La Commissione AQ BiGeA intende invece mantenere un obiettivo dedicato al potenziamento della formazione post-laurea, pur rimodulandolo rispetto a quanto previsto dalla SUARD2023.
---	--	---------------------------------	---

SCHEMA DI MONITORAGGIO ANNUALE

COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027

(massimo 500 parole)

DIDATTICA L'obiettivo legato alle prosecuzioni con >39 CFU conseguiti al I anno ha già raggiunto il target 2027 prefissato nella SUARD2023, tuttavia gli indicatori legati agli obiettivi volti a migliorare regolarità negli studi e soddisfazione degli studenti non sono ancora in linea con i valori di area/Ateneo. Tali obiettivi interessano ambiti di miglioramento confermati dall'analisi degli indicatori RAD, dal confronto con PQA/CdA e dalle relazioni 2024 di NdV/CP e confluiranno nell'obiettivo D.02/PSD. Il potenziamento della formazione post-laurea, eliminato nella SUARD2023, sarà ripristinato (obiettivo D.03/PSD) con la proposta di attivazione di un corso di alta formazione di interesse per realtà pubbliche/private/terzo-settore del territorio, convinti che la valorizzazione di questo percorso rappresenti un aspetto importante della razionalizzazione dell'offerta formativa, anche nell'ottica di aumentare la visibilità del Dipartimento verso Enti/Imprese. Il potenziamento dell'attrattività dell'offerta formativa rappresenta infine un nuovo obiettivo (D.01/PSD) che affronta un ambito di miglioramento emerso dall'analisi degli indicatori RAD e dal confronto con PQA/CdA.

RICERCA Il dipartimento ribadisce l'importanza per il triennio 2025-2027 di migliorare la propria qualità e produttività puntando al raggiungimento nel 2027 dei valori *target* (indicatori R.06 e F.RIC.5. entrambi ancora al di sotto del valore obiettivo). Da molti anni il dipartimento opera con attenzione in materia di reclutamento e questo si riflette positivamente sull'indicatore dei neoassunti, F.RIC.4, che già nel 2023 appare stabilmente oltre il target fissato per il 2027. Per misurare la capacità del dipartimento di attrarre fondi per la ricerca, viene ribadito il ruolo chiave dell'indicatore di *performance* dei neoassunti (R.04), così come la rilevanza della quota *pro-capite* di finanziamento da progetti competitivi nazionali e internazionali (indicatore R.09). Quest'ultimo, che ha mostrato un incremento sistematico negli ultimi quattro anni, si colloca abbondantemente al di sopra del *target* 2027; obiettivo del dipartimento è mantenere elevato il valore di questo indicatore anche quando l'esaurimento delle entrate da progetti PRIN ne determinerà la parziale contrazione.

SOCIETÀ Sono individuati due obiettivi chiave, estesi rispetto a quelli fissati per il periodo 2022-2027. 1) Obiettivo D.09, **"Potenziare l'impatto socio-economico sia con progetti di imprenditorialità, sia con iniziative università-imprese"**, obiettivo O.33 del PSA in continuità con il 2022: nel 2021 le borse di dottorato finanziate dall'esterno erano il 49,5%; il 68,7% nel 2022; il 77,8% nel 2023 (IS.06) in crescita costante negli ultimi anni, anche per le opportunità PNRR. 2) Obiettivo D.10: **"Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di Public Engagement"**, obiettivo O.34 del PSA in continuità con il 2022. Il Bigea ha svolto 58 iniziative di Public Engagement nel solo 2023, di cui 9 hanno portato il BiGeA in programmi televisivi/radiofonici. Due progetti di Public Engagement ("LIFE4Pollinators - Coinvolgere le persone per proteggere le api selvatiche e gli altri impollinatori nel Mediterraneo" - prof.ssa Galloni) e Sostenibilità ambientale (Studio della gestione sostenibile dell'acqua a supporto delle attività agro-silvopastorali nella valle del Bao Bolong, nella Regione di Kafrine, Senegal - Prof.ssa Giambastiani), sono selezionati per la VQR 2020-2024. Nondimeno, è necessario: (i) monitorare, razionalizzare e coordinare maggiormente le iniziative, così che assumano un chiaro profilo "dipartimentale"; (ii) potenziare l'impatto sugli stakeholders.

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dagli obiettivi strategici precedentemente fissati per il periodo 2022-2027 sviluppare una riflessione al fine di proporre una eventuale revisione motivata (eliminazione, inserimento, modifica indicatori e/o target) funzionale alla redazione del Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027.

Si suggerisce di: strutturare il commento agli obiettivi strategici 2022-2027 sulla base dei 4 ambiti del Piano Strategico di Ateneo: DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA, RICERCA, PERSONE e SOCIETÀ;

tenere conto di quanto emerso nel corso delle audizioni del Dipartimento con il Consiglio di amministrazione e gli altri attori istituzionali nel corso del 2023

riportare osservazioni sintetiche di carattere qualitativo e quantitativo se necessario;

riportare le motivazioni alla base di eventuali modifiche/eliminazioni/integrazioni agli obiettivi prefissati nel 2022 (nota: il dettaglio di nuovi obiettivi/obiettivi modificati, ovvero azioni collegate, responsabilità, indicatori e target dovrà essere riportato nel Piano strategico di Dipartimento).

COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)

(massimo 500 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Individuare i punti di forza e di debolezza del Dipartimento rispetto ai dati del dossier "Rapporto annuale del Dipartimento" (RAD), presente nel Data Warehouse di Ateneo, che monitora gli indicatori del Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo a livello dipartimentale.

Prendere in esame i seguenti ambiti del dossier:

- Didattica e comunità studentesca e Focus Didattica
- Ricerca e Focus Ricerca (contenente alcuni indicatori VQR e VRA)
- Persone e Focus Persone
- Società
- Focus Budget
- Focus Formazione (personale docente e TA)

Osservare in che modo e in che misura il Dipartimento partecipa, per la parte di propria competenza, alle politiche e strategie di Ateneo per promuovere la crescita professionale del personale docente e tecnico amministrativo, ad esso afferente, anche attraverso iniziative di formazione/aggiornamento.

Monitorare in che misura la partecipazione alle attività formative da parte del personale tecnico-amministrativo contribuisce all'aggiornamento delle competenze del personale stesso e rende più agevole e consapevole l'attribuzione di ruoli e responsabilità nell'organizzazione dipartimentale.

Strutturare il commento in due paragrafi: punti di forza e ambiti di miglioramento.

DOMANDE GUIDA

- Per ciascun ambito (Didattica e comunità studentesca, Ricerca, Persone, Società e Formazione), **quali sono i punti di forza e quali quelli di debolezza del Dipartimento?**
- Rispetto ai target 2024 indicati nel Piano Strategico di Ateneo 2022-2027, come si posiziona il Dipartimento in riferimento ai propri obiettivi strategici?
- Rispetto agli obiettivi strategici di Dipartimento, **qual è l'andamento dei dati? Occorre pianificare azioni di miglioramento?**
- Rispetto al numero totale di personale TA assegnato al Dipartimento quante persone hanno partecipato alla **formazione?**
- In quali servizi è prevalentemente allocato il personale che ha usufruito della formazione (servizi amministrativi, servizi informatici, laboratori)?
- Quali sono state le aree tematiche coperte principalmente dai corsi di formazione e in che modo sono collegate alle specificità del Dipartimento in relazione ad attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale (es. necessità di sviluppo di competenze rispetto a audit di progetti di ricerca ecc.)?

DIDATTICA Punti di forza (PDF): Soddisfazione per insegnamenti F.DID.6-Datawarehouse: percentuale di insegnamenti con giudizi positivi in aumento (98%). Mobilità studenti F.11/F.14/F.DID.4/R.03-Datawarehouse: numeri di studenti incoming/in uscita in aumento nel triennio e sempre superiori all'area (N=43 vs N=32, N=70 vs N=49); 8 CdS con percentuali di laureati con almeno 12 CFU conseguiti all'estero superiori/molto superiori al valore nazionale; percentuale di dottorandi outgoing superiore ad area/Ateneo (35,9% vs 31,4%/28,7%). Tirocini ID.06-Datawarehouse: numero di tirocini interni costantemente superiore ad area/Ateneo (N=218 vs N=131/N=72). *Vedi ambiti di miglioramento*

RICERCA PDF: in cui il valore degli indicatori risulta superiore ai valori della macroarea e dell'Ateneo, Il dipartimento vanta l'assenza di ricercatori inattivi; i progetti pro capite in bandi competitivi (indicatore F.RIC.2), il numero di pubblicazioni interdisciplinari (PQ.01) e la percentuale di pubblicazioni in *open access* (R.12); costi pluriennali per attrezzature sostenuti su progetti di ricerca (indicatore IR.02). Nell'ambito del Dottorato di Ricerca, il dipartimento vanta un elevato numero di dottorandi con titolo di accesso da altro ateneo (indicatore

R.01b) e un notevole livello di occupazione dei dottori di ricerca (IR.04). *Vedi ambiti di miglioramento*

PERSONE PDF: Attenzione verso neoassunti di qualità (IP.03) utilizzando canali dall'esterno e chiamate dirette, su questi temi il Dipartimento al momento è in linea con gli obiettivi del PSA. Docenti e dottorandi hanno propensione alla mobilità internazionale. Punti di debolezza (PDD): "Glass Ceiling Index" (IP.06) e numero di ore di formazione seguite da personale TA (IP.04). Sul totale delle ore di formazione seguite nel 2023 dal personale amministrativo si è trattato di corsi di aggiornamento professionale realizzati dall'Ateneo su procedure acquisti e contabilità. Il personale tecnico ha seguito corsi su formazione sicurezza e primo intervento per le squadre di emergenza degli edifici. *Vedi ambiti di miglioramento*

SOCIETA' PDF: indicatore IS.03 (51,6%) al di sopra del target del PSA per il 2024 (50%). PDD: anche se molti docenti sono riconosciuti per i loro contributi, gli incassi da attività commerciale (T.03) e il numero di titoli di proprietà intellettuale attivi (T.01) rimangono inferiori ai valori massimi di Ateneo (pur non a quelli della macroarea). Un discorso simile vale per gli indicatori IS.06 e T.05, mentre per l'indicatore IS.03 ("laureati occupati in Emilia-Romagna a tre anni dalla laurea") occorre considerare la disponibilità relativamente bassa di posti di lavoro per laureati nelle discipline geologiche e biologiche.

Focus Budget Le risorse assegnate dall'Ateneo sono state utilizzate coerentemente con le finalità previste all'assegnazione. Si rileva un ritardo nell'utilizzo di alcuni budget (BIR) possibilmente imputato ai costi di personale impegnato sulla ricerca, con contratti pluriennali coerenti con la scadenza dei fondi. Inoltre, si rileva un ritardo nella distribuzione delle risorse RFO24 poichè le singole quote sono state assegnate ad ottobre 2024 attendendo i risultati della VRA. Le azioni di miglioramento per gli esercizi futuri includono un monitoraggio continuo dei fondi, anche attraverso rimodulazioni tra budget, e una ripartizione più rapida delle risorse RFO, anche per velocizzare le procedure di impegno e di spesa dei budget.

COMMENTI AI DATI DI "CUSTOMER SATISFACTION"

(massimo 500 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Monitorare **la qualità del supporto fornito dal personale TA** del Dipartimento.

Strutturare il commento in **due paragrafi**: punti di forza e ambiti di miglioramento.

- *ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3. (Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3)*

DOMANDE GUIDA

- In riferimento al supporto offerto dal personale tecnico amministrativo rispetto ai servizi oggetto di indagine e per i quali sono riportati gli esiti dei questionari, quali sono i punti di forza evidenziati? Sono presenti buone pratiche da evidenziare?
- In riferimento al supporto offerto dal personale tecnico amministrativo rispetto ai servizi oggetto di indagine e per i quali sono riportati gli esiti dei questionari, quali sono i punti di debolezza evidenziati? Quali sono le possibili cause e quali le possibili azioni di miglioramento?

I risultati della Customer Satisfaction evidenziano come sia forte la criticità su vari aspetti per i quali si ritrova una progressiva diminuzione della soddisfazione ed il dipartimento figura ultimo tra i dipartimenti per soddisfazione complessiva. A determinare tale insoddisfazione hanno contribuito alcuni elementi di criticità amministrativa oltre ad un elevato turn-over di personale con professionalità "senior" sui processi amministrativo-contabili e conoscenza degli applicativi gestionali. Nel report dei risultati del questionario somministrato a feb/mar 2024 a personale docente e ricercatore, dottorandi e assegnisti nell'ambito del progetto Good Practice per il 2023, il valore di soddisfazione complessiva è inferiore (2,9) a quello di Ateneo

(4,12) con una tendenza di diminuzione dal 2022 al 2023. Valori molto bassi (2,2) si registrano sulle procedure di acquisto a fronte della media di Ateneo di 3,4 e sul supporto ai Progetti di ricerca (2,50) vs. 4,5 della Macroarea e dell'Ateneo. Scarso è il supporto tecnico ai laboratori di ricerca (BiGeA 2,8 vs. Ateneo 4) con un decremento da 4,1 a 2,8 tra il 2022 e 2023. La stessa tendenza si osserva nel supporto tecnico ai Laboratori didattici. In riferimento alla gestione dei laboratori di ricerca emerge la necessità di una migliore gestione degli spazi e di coordinamento dei laboratori. Buono è il supporto per attivazione e gestione degli AdR e degli incarichi e collaborazioni di didattica e di ricerca (4,6 BiGeA vs. 5,1 Ateneo). Secondo gli indicatori di sintesi, vi è un sensibile complessivo peggioramento dal 2022 al 2023 con – 16,1% rispetto a – 5,4% e – 2,8% rispettivamente in macroarea e Ateneo. Rilevante è la scarsa partecipazione ai sondaggi, soprattutto del personale strutturato. Infatti, tra 2022 e 2023 hanno risposto con regolarità le fasce precarie e gli RTD, con una minore partecipazione dei PO e PA.

Il dipartimento nel 2024 ha rinnovato la propria Governance e, attualmente, chiede la revisione dell'assetto organizzativo dei servizi amministrativo-contabili e di affiancamento alla ricerca con inserimento di nuovo personale con competenze e formazione adeguate. La proposta di riorganizzazione prevede la designazione di tre funzionari in supporto al RADG per il presidio delle attività nella gestione dei budget, del personale strutturato e non, e nelle procedure di approvvigionamento beni e servizi. E' in programmazione nel 2025 l'assunzione di tre unità di personale TA di laboratorio che auspicabilmente contribuiranno a una migliore gestione dei laboratori in termini di accesso e fruizione avviando un efficace coordinamento tra laboratori vicini per attività sviluppate.

NOTA

Compilare le sezioni relative agli ambiti di miglioramento e alle azioni 2024 a **conclusione**:

- **dell'audizione del Dipartimento** per l'anno 2024 con il Consiglio di Amministrazione, la Governance, il Presidio della Qualità di Ateneo e il Nucleo di Valutazione,
- **dei processi di autovalutazione annuale dei Corsi di Studio e dei Dottorati** afferenti al Dipartimento.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO

DIDATTICA

(massimo 300 parole)

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione “Scheda di monitoraggio annuale” di questo documento, degli esiti dell’audizione dipartimentale e dei commenti espressi dalla Commissione Paritetica, quali sono **le aree di miglioramento per la didattica?**
- Su quali aree di miglioramento e per quale motivo il Dipartimento intende attivarsi, anche sulla base dei suggerimenti espressi dalla Commissione Paritetica?

AREE DI MIGLIORAMENTO DIDATTICA

Attrattività F.DID.1-Datawarehouse: 2 L e 5 LM con rapporto nuove carriere/minimo di classe per sostenibilità <1,5 e 3 LM che non raggiungono il minimo. La CP sottolinea come solo 2 CdS a numero programmato presentino immatricolati inferiori ad area (anche per disfunzionalità delle procedure di selezione straordinaria che si chiede agli uffici di rivedere e per la presenza di atenei limitrofi ad accesso libero e con costi/disponibilità degli affitti migliori). L’obiettivo D.01 del PSD intende portare tutti i CdS ai livelli di sostenibilità auspicati dall’Ateneo e migliorare indicatori inferiori ad area/Ateneo (F.12 studenti con cv internazionale 6,6% vs 12,3%/10,4%, F.10 mobilità extra-regionale 44,4% vs 49,1%/50%).

Regolarità negli studi F.22/ID.02/F.05-Datawarehouse: percentuali di abbandoni al I anno superiori ad area/Ateneo (17,4% vs 11,6%/10,9%); fuori corso in aumento nel triennio, seppure in linea con area/Ateneo (20,6% vs 20,2%/21,5%); prosecuzioni con 39 CFU al I anno in miglioramento, ma ancora inferiori ad area (65,1% vs 68,9%). L’obiettivo D.02 del PSD intende allineare tali indicatori all’area.

Soddisfazione degli studenti ID.08/F.DID.7-Datawarehouse: soddisfazione laureati (85,8%) e per strutture (87,8%) in diminuzione, in alcuni CdS all’80% per inadeguatezza di aule/laboratori didattici della Cittadella dovuta alla mancanza di manutenzione dei plessi (soprattutto Selmi, Zamboni 67, Ciamician). La componente studentesca della CP conferma tale criticità generalizzata, oltre alla sovrapposizione di programmi tra alcune L/LM.

Formazione post-laurea T.04-Datawarehouse: non censiti studenti del Master interateneo a cui il Dipartimento contribuisce nonostante svolgano lezioni/tirocini al BiGeA. L’obiettivo D.03 del PSD propone l’attivazione di un corso di alta formazione per potenziare questo tipo di offerta.

Carico didattico/docente ID.09-Datawarehouse: rapporto ore/docenti-didattica-equivalente superiore ad area/Ateneo (160,7 vs 147/145,4%) per mancanza di azioni mirate nel 2023 e presenza di SSD con pochissimi docenti in Ateneo (MED/42) ma numerosi contratti su CdS non-BiGeA. Il Dipartimento intende affrontare questo aspetto in sede di programmazione AA25/26.

RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA

(massimo 300 parole)

DOMANDE GUIDA

Sulla base delle analisi condotte nella sezione “Scheda di monitoraggio annuale” di questo documento, degli esiti dell’audizione dipartimentale, quali sono le aree di miglioramento per la ricerca?

Sulla base dei riesami annuali dei Corsi di Dottorato quali sono le aree di miglioramento per la formazione alla ricerca?

AREE DI MIGLIORAMENTO RICERCA:

Tra gli ambiti di miglioramento, particolare attenzione deve essere posta all'indicatore F.RIC.3 (citazioni medie pro-capite docenti), che passa da 63,9 del 2022 a 58,2 per il 2023 ma, soprattutto, all'indicatore F.RIC.4 (citazioni medie pro-capite neoassunti) che, nello stesso periodo, crolla da 82,4 a 67,7. Questo risultato negativo, in profonda controtendenza rispetto allo score tradizionalmente positivo conseguito dai neoassunti all'interno del Dipartimento, si ritiene possa riflettere il contemporaneo reclutamento di molti giovani ricercatori RTDa nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), il cui numero di citazioni medie è di gran lunga inferiore rispetto a quello di colleghi neo-promossi in posizione di RTDb, PO o PA. Da monitorare con attenzione per il prossimo futuro è anche il numero di pubblicazioni pro capite (indicatore F.RIC.5), la cui diminuzione in soli due anni (dal 2021 al 2023) è piuttosto pronunciata, da 5,1 a 3,3.

Aree di miglioramento FORMAZIONE alla RICERCA:

il dipartimento prende atto della scarsa soddisfazione dei dottorandi rispetto alle attività di formazione; a questo proposito, si sta impegnando ad incrementare la strutturazione e la qualità della formazione dottorale per entrambi i corsi di Dottorato di cui è proponente (Scienze della Terra, della Vita e dell'Ambiente e FishMed), attraverso una offerta più ampia e razionalizzata, corsi di interesse tenuti da docenti del Dipartimento ma anche italiani o stranieri opportunamente selezionati. Gli studenti di dottorato saranno coinvolti nel processo di costruzione della didattica dottorale, e liberi di completare una frazione dell'offerta formativa scegliendo corsi altamente specializzati in Italia o all'estero.

TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE

(massimo 300 parole)

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione "Scheda di monitoraggio annuale" di questo documento, degli esiti dell'audizione dipartimentale, quali sono **le aree di miglioramento per la terza missione/impatto sociale**?
- Sulla base delle varie documentazioni, a quale **livello di sviluppo si colloca l'attività di monitoraggio di tutte le attività di terza missione/impatto sociale** del Dipartimento?
- Sulla base delle attività di didattica e di ricerca espresse dal Dipartimento, quali meritano attenzione per progetti di valorizzazione?
- Sulla base dei risultati della VQR 2015-2019 (Terza Missione/Impatto Sociale) e delle tematiche del bando VQR 2020-2024 (Valorizzazione delle conoscenze) quali sono le attività che rappresentano un punto di forza e quali quelle che offrono delle opportunità di sviluppo?

AREE DI MIGLIORAMENTO TM/I

L'impegno del BiGeA nella valorizzazione delle conoscenze è evidente, con 95 iniziative messe in campo nel 2023, di cui 58 di Public Engagement (al cui interno ci sono nove iniziative che hanno portato il BiGeA in radio o in televisione). Due progetti BIGEA sono stati scelti per la presentazione del Public engagement nella VQR 20-24. Il Dipartimento ha una commissione TM/I, dotata di un fondo apposito per finanziare iniziative rilevanti, amministrato dalla Direttrice e dal Delegato. In questi mesi ha individuato diverse misure di monitoraggio e coordinamento delle attività: il documento di gestione strategica della TM/I è stato discusso in Consiglio di Dipartimento e sono state individuate come tematiche di priorità alta i rapporti con Imprese ed Enti pubblici e il Public Engagement. L'impegno futuro è di aumentare la visibilità del BiGeA con una comunicazione più puntuale delle iniziative, una partecipazione più intensa alle iniziative di Ateneo (Notte dei Ricercatori, AlmaFest...) e una maggiore risonanza mediatica come Dipartimento nel suo insieme. Alcune delle considerazioni riportate nella sezione "Scheda di monitoraggio annuale" hanno a che fare con la natura intrinseca, vocazionale del Dipartimento e, nell'attuale congiuntura, si potrà intervenire con difficoltà: un impegno, invece, per il prossimo anno accademico è quello di mantenere/aumentare la percentuale di borse di dottorato finanziate dall'esterno (IS.06) rispetto al periodo pre-PNRR; attualmente sono il 77,8% (ampiamente al di sopra del target del PSA per il 2024, 50%) ma occorre sottolineare la congiuntura con il PNRR. La collaborazione con aziende e imprese può rivelarsi strategica sia nella formazione di giovani ricercatori sia nella creazione di posti di lavoro.

SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE

(massimo 300 parole)

DOMANDE GUIDA

- Sulla base delle analisi condotte nella sezione “Scheda di monitoraggio annuale” di questo documento, degli esiti dell’audizione dipartimentale, quali sono **le aree di miglioramento per il supporto amministrativo gestionale del Dipartimento?**

AREE DI MIGLIORAMENTO AMMINISTRATIVO-GESTIONALE

L'analisi del contesto organizzativo ha evidenziato come sia necessario ridefinire l'organizzazione dei servizi amministrativi, al fine assicurare maggiore efficacia nelle risposte agli utenti interni ed esterni. Il dipartimento ha già avviato una prima riorganizzazione della struttura amministrativa volta a mantenere e valorizzare le professionalità acquisite dal personale che opera sui processi con efficiente capacità di risposta sotto il profilo della qualità del servizio, il rispetto delle scadenze e delle procedure. Nell'ottica di fornire un servizio caratterizzato da rapidità, semplificazione e precisione nella soluzione delle problematiche dei vari utenti, il Bigea punta ad ottimizzare la comunicazione e le dinamiche relazionali e di scambio tra uffici amministrativi e uffici tecnici per il presidio delle attività connesse con i processi di acquisto.

Si reputa necessario favorire la formazione per implementare le conoscenze tecniche, normative e le buone prassi amministrative del personale che ambisce ad una crescita professionale e di ruolo all'interno della compagine amministrativa e che si reputa capace in termini di professionalità e competenze.

Con l'aiuto dell'Ateneo, è prevista una revisione dell'organigramma del Dipartimento con la creazione di posizioni di responsabilità di terzo livello a presidio dei flussi di lavoro che presentano criticità e che affianchino la RAGD nelle attività di maggiore impatto critico.

In considerazione dell'elevato numero di personale in mobilità in entrata nel corso del 2024 il Bigea si pone l'obiettivo di agevolare l'inserimento ottimale dei nuovi collaboratori negli ambiti di processo per i quali hanno adeguata formazione di background e affinità di tematiche. Possibilità di miglioramento già individuate sono: semplificazione nel settore acquisti, ove possibile mediante accordi per forniture globali, e l'accorpamento di ordini della stessa tipologia; identificazione e risoluzione di vecchie procedure obsolete.

RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

(massimo 300 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Valutare se l'attuale sistema di governo del Dipartimento è adeguato e funzionale rispetto alle esigenze e peculiarità del Dipartimento per un “buon andamento” delle attività e dei processi di assicurazione della Qualità. Le riflessioni riportate devono costituire la base per l'elaborazione della sezione “5. Sistema di gestione” del Piano Strategico di Dipartimento.

DOMANDE GUIDA

- Anche a seguito delle osservazioni emerse nel corso delle audizioni con il Consiglio di Amministrazione, **quali sono gli aspetti relativi al sistema di governo del Dipartimento e ai processi di assicurazione della qualità che si intendono modificare?** (ruoli e responsabilità, sistema di gestione della didattica dipartimentale/ricerca/terza missione)

Il Bigea ha una nuova Governance dal 05/2024, compresa la RAGD, e alcuni aspetti organizzativi e funzionali sono stati modificati o programmati ex novo. Dal 06/2024 ha una Delegata alla qualità e un sistema di

Assicurazione della Qualità (AQ) coerente con le indicazioni del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA). La commissione AQ è costituita da un numero piuttosto ampio di docenti, PTA e Studenti. I singoli aspetti (didattica, ricerca e TM/I, internazionalizzazione, VQR, spazi) sono curati da altrettanti Delegati, coadiuvati da commissioni. Le commissioni sono pubblicate nel sito dipartimentale. Il Bigea ha definito la propria visione sulla qualità della didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale (TM/I) proponendo l'integrazione fra queste e tenendo conto del Piano strategico di Ateneo (PSA), delle competenze, delle risorse disponibili, dello sviluppo e dell'impatto sulla Società. Conduce regolarmente il riesame del sistema AQ, e il monitoraggio delle attività, analizzando criticità e cause, e programmando miglioramenti. I processi di monitoraggio e valutazione fanno riferimento a criteri ANVUR e/o di Ateneo sulla base di analisi: VRA (Valutazione della Ricerca di Ateneo), VQR, Abilitazione Nazionale e iniziative TM/I, fondi ricerca su bandi competitivi, qualità della didattica basata sui giudizi degli studenti. Il PSD è in linea con la dotazione di docenti e PTA. La componente amministrativa tuttavia non riesce a sostenere l'impatto di un dipartimento molto attivo per fondi competitivi e ricerca commissionata, che inoltre gestisce 11 CdS. Necessita di implementazione e di riorganizzazione con l'introduzione di personale di 3° livello. Il Bigea offre supporto adeguato alle attività, tuttavia le strumentazioni comuni sono piuttosto obsolete; altrettanto sono le aule e i laboratori criticati dagli studenti e dalla Paritetica. E' limitato anche il supporto del PTA di laboratorio, poco reclutato negli anni addietro di cui si prevedono 3 nuove unità nel 2025.

ACTION PLAN 2025

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il Dipartimento ha definito, anche a seguito del confronto con gli attori istituzionali coinvolti nelle audizioni dipartimentali, il proprio Piano Strategico per il triennio 25-27, identificando obiettivi e azioni pluriennali, responsabilità e risorse utilizzate (umane, finanziarie e strumentali). A seguito dell'analisi condotta nel presente riesame, identificati gli ambiti di miglioramento sui quali è necessario intervenire, il Dipartimento deve definire al massimo **5 azioni prioritarie annuali per il 2025**, strettamente connesse con gli obiettivi strategici pluriennali. Per ogni azione deve essere indicato un responsabile dell'attuazione, la modalità di verifica e le risorse utilizzate (in coerenza con le risorse indicate nel Piano Strategico di Dipartimento per l'obiettivo).

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento	Responsabilità	Modalità di verifica	Risorse (umane/finanziarie/strumentali)
O.2	D.02	<i>Ridurre la dispersione studentesca e favorire la regolarità degli studi</i>	Delegato per la Didattica, Coordinatori di CdS, Referenti orientamento, Direttrice e Vice	Monitoraggio del numero partecipanti alle iniziative attivate dal Dipartimento e dall'Ateneo	Personale docente: Coordinatori di CdS; Personale TA: filiera Didattica Scienze-Cittadella, Unità di raccordo (Servizio Didattica BiGeA), Segreteria Didattica Campus Ravenna altro: Ufficio Comunicazione di Ateneo; ASES, Uffici Orientamento
O.29	D.03	<i>Attivazione di un corso di alta formazione</i>	Delegato per la Didattica, Presidente Comm. Paritetica, Comitato proponente, Direttrice e Vice	Approvazione da parte degli Organi Accademici	Personale docente: docenti Dip. BiGeA, esperti esterni; personale TA: Unità di raccordo (Servizio Didattica BiGeA), finanziamenti esterni: in acquisizione e dagli iscritti al CAF
O.22	R.01	<i>Rafforzare qualità e produttività della ricerca</i>	Delegato Ricerca, Direttrice e Vice	Aumento docenti con VRA =1 Indicatore F. Ric. 11 (performance VRA)	Personale docente del Bigea; Amministrativa Bigea e ARIC; Fondi di progetto e premialità; Lab di ricerca, attrezzature presenti e nuove acquisizioni
O.26	P.02	<i>valorizzare il capitale umano (con offerta di formazione)</i>	Docenti Bigea, Comm. Ricerca, Direttrice e Vice	Aumento partecipazione a corsi di formazione	Docenti del Dipartimento, Direttrice e Vice

O.34	S.02	<i>incrementare e rendere più efficaci le iniziative di Public Engagement</i>	Delegato TM/I, Referente progetto interdisciplinare proposto, Direttrice e Vice	Fase 1: elaborazioni e raccolta schede	Delegato TM/I, Referente progetto interdisciplinare proposto; personale Bigea, Studenti dei CDS
------	------	---	---	--	---

PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025

Ciascun Dipartimento, annualmente, definisce gli **obiettivi operativi** a partire dalla pianificazione strategica dipartimentale, in coerenza con gli obiettivi strategici di Ateneo. Questi obiettivi, insieme a quelli definiti per le altre strutture art.26 e ss. previste dallo Statuto di Ateneo e **quelli definiti per le aree dell'amministrazione generale**, confluiscono nel documento di programmazione **Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO)**, che è adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione di Ateneo, di norma entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento.

La **programmazione operativa tiene conto degli esiti del processo di riesame**, recependone gli ambiti di miglioramento e la definizione delle azioni emerse in sede di confronto nelle audizioni dipartimentali. Rappresenta le **scelte tattiche** che ciascun dipartimento mette in campo per raggiungere i risultati definiti a livello strategico. Pertanto è importante che il processo di pianificazione strategica e quello di programmazione operativa dipartimentale operino in costante e reciproco allineamento.

Gli obiettivi operativi possono riguardare la struttura nel suo complesso o le relative articolazioni organizzative di II e III livello. Attraverso l'assegnazione e l'attuazione di tali obiettivi operativi si misura la performance organizzativa, ovvero il contributo che le diverse strutture di Ateneo apportano alle missioni istituzionali. A tal fine, a ciascun obiettivo operativo è associata l'informazione della struttura responsabile per il coordinamento e/o la gestione degli stessi; di uno o più indicatori, dei valori di riferimento (*baseline*) e dei relativi valori target di raggiungimento annuale.

Tenuto conto delle priorità strategiche di ciascun Dipartimento, degli ambiti e delle azioni di miglioramento, in generale, **gli obiettivi operativi possono riguardare:**

- **Obiettivi di sviluppo**, ovvero volti a creare "innovazione" nell'organizzazione, e tipicamente sono progetti che richiedono la definizione e realizzazione di una serie di attività e/o l'ottenimento di un determinato output in un tempo stabilito;
- **Obiettivi di miglioramento**, ovvero finalizzati a incrementare l'efficacia e/o efficienza di processi e servizi già in essere, rispetto ai quali sono state identificate nel tempo delle criticità o margini di intervento; in questi casi viene richiesto di mettere in atto delle azioni di revisione delle attuali modalità operative di lavoro e interazione tra le strutture.
- **Obiettivi di funzionamento**, ovvero finalizzati al presidio nel tempo di tutti quei processi che garantiscono il buon andamento dell'organizzazione; in generale sono basati sul monitoraggio di specifici indicatori numerici di efficienza e/o di soddisfazione degli utenti, attraverso ad esempio le analisi di *customer satisfaction* (derivanti dai risultati delle somministrazioni dei questionari del Progetto Good Practice, scala di valutazione 1:6)

SCHEMA PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Obiettivo operativo annuale	Indicatore	Valore di riferimento	Target (Bologna, Campus di Ravenna, Sede di Fano)
O.32 Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un sistema circolare virtuoso	P.02	Incentivare la partecipazione ad attività formative, contemperando le esigenze organizzative	Numerosità di personale tecnico e amministrativo partecipante a corsi di formazione (riconosciuti da APOS) sul totale del personale tecnico amministrativo (%)	2023:70,3	$\geq 70,3$
O.42 Semplificare i processi, anche mediante la trasformazione digitale	P.02	Revisione dei processi amministrativi e tecnici del Dipartimento, in ottemperanza al nuovo ROA	1. Analisi dei processi e dei ruoli, formulazione proposta di nuovo assetto organizzativo, delle responsabilità e delle deleghe; 2. Condivisione con il personale tecnico e amministrativo coinvolto, adozione nuovo assetto organizzativo.	nuovo inserimento	fase 1. entro il 30 giugno 25 fase 2. entro il 30 dicembre 25
OB. 32 Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un sistema circolare virtuoso	P.02	Mappatura delle competenze tecnico specialistiche del personale tecnico del Dipartimento	1.rilevazione delle competenze del personale tecnico 2. riorganizzazione dei servizi di laboratorio	nuovo inserimento	1. entro 31/07/25 2. entro 31/12/25