



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

**Rapporto di Riesame Annuale
del Dipartimento di Fisica (DF)
2024**



Sommario

| | |
|--|-----------|
| LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA | 3 |
| Finalità del Riesame del Dipartimento | 3 |
| Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale | 4 |
| Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale | 4 |
| Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo | 5 |
| FRONTESPIZIO | 7 |
| AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti | 9 |
| E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale | 9 |
| E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale | 12 |
| E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse | 15 |
| E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale | 18 |
| MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO | 22 |



LINEE GUIDA E PREMESSA METODOLOGICA

Finalità del Riesame del Dipartimento

Come previsto dal “*Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*” (approvato con Delibera del Consiglio Direttivo ANVUR n. 26 del 13 febbraio 2023), il Dipartimento deve definire la propria visione della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale, tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili. Deve quindi declinare la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse.

A tal fine, il Dipartimento si dota di un Sistema di Governo e di AQ (Assicurazione della Qualità) e di un'organizzazione funzionali a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale. Il Sistema di Governo del Dipartimento fa riferimento alla Direzione, alla Vicedirezione e al sistema delle deleghe e dei ruoli di presidenza delle commissioni, laddove presenti. L'organizzazione fa riferimento alle commissioni, ai gruppi di lavoro e alle unità organizzative amministrative nei quali si articola la struttura dipartimentale.

Il funzionamento del Sistema di Governo e di AQ e dell'organizzazione del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno (vedere “Aspetto da considerare” E.DIP.2.5 del modello AVA3). Inoltre, il Dipartimento, a supporto del riesame delle attività di pianificazione, deve analizzare periodicamente gli esiti del monitoraggio delle proprie attività di ricerca e terza missione/impatto sociale, con riferimento ai risultati conseguiti e agli eventuali problemi e alle loro cause (vedere “Aspetto da considerare” E.2.1 del modello AVA3).

Il “*Glossario dei termini e dei concetti chiave utilizzati nei processi di Assicurazione della Qualità in AVA3*” (aggiornamento del 4/11/22) definisce il “Riesame” come la “determinazione dello stato di un sistema, di un processo, di un prodotto, di un servizio o di un'attività”. In particolare, il glossario definisce il “Riesame del Sistema di Governo” e il “Riesame del Sistema di AQ” con riferimento all'Ateneo nel suo complesso come “l'insieme delle attività svolte dal Sistema di Governo con il supporto del Presidio della Qualità e del Nucleo di Valutazione, ciascuno per le proprie competenze, per determinare lo stato del Sistema di Governo (e del Sistema di AQ), per valutarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia nell'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ateneo e nel conseguimento degli obiettivi stabiliti.”

Per analogia, non essendo prevista nel glossario una definizione specifica di Riesame con riferimento ai Dipartimenti, ma essendo comunque previsto tale processo, il “**Riesame del Dipartimento**” si può definire come quel “processo che analizza il Sistema di Governo e di AQ e l'organizzazione del Dipartimento per valutarne l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia nell'attuazione delle politiche e delle strategie del Dipartimento sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale e nel conseguimento degli obiettivi stabiliti e che analizza inoltre l'efficacia della pianificazione strategica attraverso l'analisi dei risultati conseguiti”.

Il “**Rapporto di Riesame del Dipartimento**” è pertanto il documento, redatto secondo il modello predisposto dal Presidio della Qualità (PQ), contenente l'autovalutazione approfondita, fondata sui Requisiti di AQ pertinenti (E.DIP) e sull'analisi di opportuni indicatori, con l'indicazione puntuale dei problemi riscontrati e delle proposte di soluzione da realizzare.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Attori coinvolti nel processo di Riesame di Dipartimento annuale

Il Riesame di Dipartimento Annuale è condotto dal **Gruppo di Riesame (GdR)**, in cui sono coinvolti, secondo le proprie funzioni, i seguenti attori¹:

- **Direttore di Dipartimento²**: quale responsabile della qualità della didattica, della ricerca e IPS-TM, **ha la responsabilità del processo di Riesame** annuale del Dipartimento, che conduce con il supporto del Gruppo di AQ del Dipartimento;
- **Gruppo per l'AQ di Dipartimento**: **supporta il Direttore** nel processo di Riesame del Dipartimento e nella stesura del relativo Rapporto; qualora non siano previste le commissioni di Dipartimento di cui ai punti successivi, conduce le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS
- **Commissione didattica di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività di didattica** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento, tenendo conto dei suggerimenti e raccomandazioni del NuV e delle proposte di miglioramento della CPDS. Per il tramite del Delegato alla Didattica di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per la Ricerca di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il monitoraggio e il riesame per le attività di ricerca** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla Ricerca di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.
- **Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento**: se istituita presso il Dipartimento, **svolge il riesame per le attività per IPS-TM** a livello di dipartimento, conducendo le analisi che portano all'individuazione dei punti di forza e delle criticità e delle eventuali proposte di azioni per il loro miglioramento. Per il tramite del Delegato alla IPS-TM di Dipartimento **trasmette l'esito delle analisi al Gruppo di Riesame**.

Se ritenuto utile e opportuno, alle attività del Gruppo di Riesame possono contribuire eventuali altri soggetti, coinvolti nella progettazione o gestione delle attività da analizzare (es: Delegati del Direttore che non siano già componenti del Gruppo di AQ di Dipartimento, Personale TA del Dipartimento, Presidenti di commissioni del dipartimento, Studenti e Dottorandi, ...). È possibile, inoltre, coinvolgere nel Gruppo di Riesame anche persone esterne al Dipartimento e all'Ateneo che intrattengono con il Dipartimento rapporti di collaborazione significativi ai fini delle analisi richieste. È opportuno che la composizione del GdR sia formalizzata dal Direttore di Dipartimento o dal Delegato AQ di Dipartimento mediante comunicazione via mail ai componenti in sede di avvio delle operazioni di riesame.

Periodicità del Riesame di Dipartimento annuale

Come tutti i processi del Sistema di AQ, il riesame deve essere opportunamente pianificato coerentemente con l'organizzazione dell'Ateneo e del proprio Sistema di AQ.

Come suggerito nel Glossario ANVUR con riferimento al riesame del Sistema di Governo e di AQ a livello di Ateneo, "la **periodicità** 'naturale' del Riesame è annuale, con una collocazione nel periodo novembre-dicembre a valle della stesura della Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione e di quella del PQ, e in tempo utile per attuare le modifiche conseguenti in occasione

¹ Per favorire la leggibilità del documento si riportano qui, con alcune precisazioni, soltanto le funzioni specificatamente connesse al processo di Riesame di Dipartimento Annuale. Per l'elenco completo delle funzioni si vedano le "[Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo](#)"

² Nel presente documento i termini relativi a persone sono riportati nella forma maschile al solo fine di garantire una migliore leggibilità del testo, ma si riferiscono indistintamente a tutti i generi.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

della definizione degli aggiornamenti del sistema di pianificazione strategica e del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e, se necessario del Riesame del Sistema di Governo". Tali indicazioni possono essere quindi applicate, per analogia, anche al Riesame di Dipartimento.

Inoltre, come previsto dal *Modello di accreditamento periodico delle sedi e dei corsi di studio universitari*, anche il riesame delle attività di pianificazione a livello di dipartimento è un'attività sistematica che deve essere svolta annualmente ed è rivolta a verificare l'efficacia della pianificazione attraverso l'analisi dei risultati conseguiti (vedere "Aspetto da considerare" E.2.1 del modello AVA3).

Coerentemente con tali indicazioni, le "**Linee guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo**"³ prevedono che il riesame di Dipartimento sia svolto con **cadenza annuale**, di norma nell'ultimo trimestre dell'anno o comunque secondo le indicazioni fornite dal PQ.

Modalità di svolgimento del Riesame di Dipartimento annuale ed esiti del processo

Il riesame è documentato nel **Rapporto di Riesame di Dipartimento annuale** che viene predisposto dal **Gruppo di Riesame e approvato dal Consiglio di Dipartimento** che prende inoltre in carico le azioni di miglioramento di propria competenza.

Il rapporto viene trasmesso al Presidio della Qualità, che ne tiene conto ai fini della predisposizione del Riesame del Sistema di AQ e della verifica del monitoraggio dei Piani strategici dipartimentali di cui rendiconta nella propria relazione annuale.

Rappresentano **elementi in ingresso** del processo di riesame dei Dipartimento annuale⁴:

- lo stato delle azioni derivanti da precedenti riesami di Dipartimento;
- gli eventuali cambiamenti nei fattori esterni ed interni che sono rilevanti per il Dipartimento;
- il Rapporto ANVUR di accreditamento periodico e la relativa Relazione CEV (solo a seguito di visita);
- i risultati della VQR;
- la Relazione Annuale del Presidio della Qualità sullo stato del sistema di AQ e delle relative attività, con particolare riguardo agli eventuali aspetti da migliorare in essa evidenziati;
- la Relazione annuale del Nucleo di Valutazione, con particolare riguardo alle raccomandazioni in essa contenute;
- gli esiti delle audizioni al Dipartimento condotte dal Nucleo di Valutazione con la partecipazione del Presidio della Qualità;
- gli esiti delle audizioni ai Corsi di Studio e ai Dottorati del Dipartimento condotte dal Nucleo di Valutazione con la partecipazione del Presidio della Qualità, limitatamente agli aspetti che richiedono una presa in carico da parte del Dipartimento;
- le relazioni annuali della CPDS, limitatamente agli aspetti che richiedono una presa in carico da parte del Dipartimento;
- il Piano strategico di Dipartimento;
- il budget di Dipartimento;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) e gli obiettivi individuali e di struttura del Personale TA del Dipartimento;
- il sistema di deleghe di Dipartimento, gli atti di nomina di eventuali Commissioni di Dipartimento;
- i regolamenti o altri documenti di assegnazione delle risorse finanziarie, di personale, di strutture operative e scientifiche in coerenza con il modello organizzativo e gestionale dell'Ateneo;
- la documentazione relativa al Dipartimento di eccellenza;

³ Approvate dal Presidio della Qualità nella seduta del 27/5/2024

⁴ L'elenco non è esaustivo ma dipende anche dalle peculiarità del Dipartimento


Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- i risultati delle rilevazioni delle opinioni dei portatori di interesse (studenti, dottorandi, docenti, PTA,...) sui servizi offerti dal Dipartimento;
- i Rapporti di riesame Ciclico dei Dottorati e dei Corsi di Studio afferenti al Dipartimento
- il Sito Web del Dipartimento;
- le convenzioni e gli accordi con imprese, enti di ricerca, altri enti, università italiane o estere finalizzate alle attività di didattica, ricerca, IPS-TM e internazionalizzazione del Dipartimento;

Per ogni Punto di Attenzione (PdA) e sottoinsieme di Aspetti da Considerare (AdC) pertinenti, nonché con riferimento agli obiettivi-azioni-indicatori del Piano strategico di Dipartimento, il rapporto di riesame esplicita:

- a) la sintesi dei principali mutamenti rilevati dall'ultimo riesame e lo stato di avanzamento degli eventuali **interventi correttivi** (diretti a risolvere il problema contingente) e **interventi di miglioramento** (diretti a rimuovere la causa del problema) già intrapresi;
- b) l'analisi della situazione sulla base dei dati e delle informazioni disponibili⁵, da cui emergano sinteticamente i principali **punti di forza**, i principali **punti di debolezza** o aspetti da migliorare.

L'analisi condotta e l'esplicitazione dei punti di forza e dei punti di debolezza può riprendere e, se necessario, integrare/aggiornare i contenuti del documento di autovalutazione eventualmente redatto nel corso dell'anno in occasione delle audizioni del Nucleo di Valutazione, della visita di accreditamento periodico o su iniziativa del Dipartimento stesso.

Facendo seguito all'analisi condotta, gli **elementi in uscita** del riesame del Dipartimento annuale devono comprendere gli **interventi correttivi** (diretti a risolvere il problema contingente) e/o gli **interventi di miglioramento** (diretti a rimuovere la causa del problema) da intraprendere, sia con riferimento al Sistema di Governo e di AQ del Dipartimento, sia con riferimento agli obiettivi-azioni-indicatori del Piano strategico di Dipartimento.

⁵ Per quanto riguarda i commenti a dati e indicatori si suggerisce di strutturare il commento ad esempio in questi termini:
*L'andamento dell'indicatore nel periodo è stabile/crescente/in calo/in miglioramento/in peggioramento....
 Dal confronto con il dato nazionale e macroregionale i valori si collocano in linea con.../al di sopra di.../ al di sotto di.../in controtendenza con....*
 Nel commentare gli indicatori messi a disposizione dall'ANVUR, è possibile inoltre fare un confronto con dati interni a disposizione del Dipartimento:
Da evidenze interne / dati interni si osserva che... / si ritiene che.... ci possa essere nel prossimo anno / triennio /... un mantenimento del trend..../un'inversione di tendenza....



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

FRONTESPIZIO

Informazioni generali sul Dipartimento:

| | |
|--|---|
| Dipartimento | Fisica |
| Direttore | Giuseppe Della Ricca |
| Sedi su cui opera il Dipartimento | Via Valerio 2, Strada Costiera 11, Via Tiepolo 11 |
| Dipartimento di eccellenza <i>(indicare SI/NO e in caso affermativo l'anno del relativo bando)</i> | SI - 2023-2027 |
| Presidente CPDS | Roberto Valandro |
| Commissione didattica di Dipartimento <i>(indicare se presente nel dipartimento)</i> | SI |
| Commissione per la Ricerca di Dipartimento <i>(indicare se presente nel dipartimento)</i> | SI |
| Commissione per l'Impegno Pubblico e Sociale-Terza Missione di Dipartimento <i>(indicare se presente nel dipartimento)</i> | SI |

GRUPPO DI RIESAME – GdR

Indicare nella seguente tabella tutti i componenti del GdR, esplicitando per ognuno il nome, il ruolo e la funzione.

| Gruppo AQ del Dipartimento | |
|---|--|
| Delegato per l'Assicurazione della Qualità <i>(Coordinatore del Gruppo di Riesame)</i> | <ul style="list-style-type: none"> Alberto Morgante |
| Delegati del Dipartimento <i>(per le aree collegate al Piano Strategico dipartimentale)</i> | <ul style="list-style-type: none"> Maria Peressi (Didattica) Renata Longo (Ricerca) Francesco Longo (Divulgazione Scientifica e Terza Missione) |
| Segretario amministrativo | <ul style="list-style-type: none"> Noemi Gussetti |
| Segretario didattico | <ul style="list-style-type: none"> Silvana Palmiero |
| Gestione e analisi dati | <ul style="list-style-type: none"> Nadia D'Antoni |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| Altri Componenti del GdR | |
|--|---|
| Altri Docenti del Dipartimento <i>(indicare funzione/ruolo e nominativo)</i> | <ul style="list-style-type: none">• Direttore del Dipartimento di Fisica (G. Della Ricca)• Direttore Vicario del Dipartimento di Fisica (F. Becca)• ex Direttore del Dipartimento di Fisica (G. Comelli) |
| Personale tecnico-amministrativo <i>(es: referenti/responsabili di biblioteche, laboratori, ...; indicare funzione/ruolo e nominativo)</i> | <ul style="list-style-type: none">• ... |
| Studenti / Dottorandi del Dipartimento | <ul style="list-style-type: none">• ... |
| Altri soggetti consultati <i>(es: rappresentanti delle aziende/enti,...)</i> | <ul style="list-style-type: none">• ... |

Il Gruppo di Riesame si è riunito, per la discussione degli argomenti riportati nei quadri delle sezioni di questo Rapporto di Riesame, operando come segue:

| Data incontro | Argomenti trattati / Ordine del giorno |
|--|--|
| 11/11/2024 | Riunione del Gruppo di Riesame, condivisione del modello da utilizzare per la stesura del Rapporto, prima definizione dei compiti e possibile scaletta dei lavori. |
| 18/11/2024, 27/11/2024, 04/12/2024, 16/12/2024, 20/12/2024 | Riunioni del Gruppo di Riesame, verifica dello stato della preparazione del Rapporto, discussione dei contenuti e pianificazione. |
| 08/01/2025 | Messa a punto del documento finale. |
| 16/01/2025 | Approvazione della versione finale del Rapporto di Riesame in Consiglio di Dipartimento. |

Il Rapporto di riesame è stato sottoposto al Consiglio di Dipartimento nella seduta del 16/01/2025. Si riporta di seguito una sintesi di quanto emerso.

| |
|---|
| <p>Il Direttore ringrazia il Gruppo di Riesame del Dipartimento (F. Becca, G. Comelli, N. D'Antoni, N. Gussetti, F. Longo, R. Longo, A. Morgante, S. Palmiero, M. Peressi) per il lavoro svolto nella predisposizione del Rapporto di Riesame 2024, che analizza la situazione relativamente al 2022 e al 2023.</p> <p>Le strategie di sviluppo e gli obiettivi definiti nel Rapporto di Riesame evidenziano un orientamento di medio-lungo periodo che prende in considerazione i settori della didattica, della ricerca e dell'impegno pubblico e sociale - terza missione, ma anche gli ambiti riguardanti "persone ed organizzazione" e "strutture, infrastrutture e sostenibilità".</p> <p>Il quadro delle diverse attività in cui il Dipartimento è coinvolto, che emerge, anche, dall'analisi condotta sulla base degli indicatori quantitativi definiti nel precedente Rapporto, evidenzia uno sviluppo per lo più positivo grazie anche al progetto del Dipartimento di Eccellenza, che ha</p> |
|---|



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

partire dal 2023, ha permesso di consolidare e sviluppare ulteriormente linee di ricerca basate su nuove tecnologie e sulla trasformazione digitale.

Tra i punti di forza che emergono dal rapporto di Riesame sono presenti la produzione scientifica di alto livello e la costante rete di collaborazioni scientifiche con gli Enti e le Istituzioni di ricerca, con importanti ricadute nell'ambito della Ricerca, Didattica e dell'Impegno Pubblico e Sociale – Terza Missione.

Si riscontrano miglioramenti riguardo ad altri aspetti molto significativi, quali un sostanziale incremento di progetti di ricerca con finanziamenti consistenti, tra cui progetti europei, ERC, progetti PNRR, progetti nazionali PRIN e il progetto del Dipartimento di Eccellenza. Da tali progetti, infatti, il nostro Dipartimento ricava risorse consistenti per finanziare e cofinanziare attività centrali del dipartimento, progetti di ricerca e altre attività svolte da membri del Dipartimento.

Il documento individua, sulla base di dati il più possibile oggettivi, i punti di forza e le aree da migliorare dei vari ambiti analizzati (Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale, Risorse, Personale, Strutture e Servizi di Supporto alla Didattica/Ricerca/Terza Missione/Impatto Sociale), proponendo specifici obiettivi di miglioramento.

Il Direttore ringrazia tutti per l'impegno condiviso e mette quindi in approvazione il Documento di Riesame 2024, relativo all'analisi delle attività svolte negli anni 2022 e 2023.



AMBITO E.DIP - Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

E.DIP.1.1 - Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

E.DIP.1.2 - Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

E.DIP.1.3 - Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.

E.DIP.1.4 - Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

L'ultimo Rapporto di Riesame (RR) approvato dal Consiglio di Dipartimento (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 156 del 4/5/2023*) è relativo all'analisi delle attività svolte negli anni 2021 e 2022 e al PS 2019-2023. Successivamente ad esso, il CdD ha approvato un nuovo Piano Strategico (PS, vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 160 del 5/10/2023*), che ha ridefinito le strategie, gli obiettivi, le azioni e i relativi indicatori per il periodo 2023-2026. Il presente RR, quindi, fa riferimento all'ultimo PS e non al precedente RR.

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

| ASPETTO DA MIGLIORARE | |
|---|--|
| DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA | |
| STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa) | |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | |
|-----------------------------------|--|
| RISULTATI OTTENUTI | |
| INDICATORE DI MONITORAGGIO | |

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Documenti chiave:

- Titolo: Piani Strategici del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>
- Titolo: Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>

Documenti a supporto:

- Titolo: Verbali del Consiglio di Dipartimento
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/adminnode/all-verbale>
- Titolo: Verbali dei Consigli di Corso di Studi
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/adminnode/all-verbale>
- Titolo: Relazione Annuale della Commissione Paritetica Docenti-Studenti
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/node/56832>
- Titolo: Dipartimento di Eccellenza
Link al sito: <https://df.units.it/it/dipartimento/dipartimento-eccellenza>
- Titolo: Sistema Informativo Statistico per la Valutazione della Didattica universitaria - SISValDidat
Link al sito: <https://sisvaldidat.it/>

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- *mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),*
- *facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.*

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (MAX 2 o 3 punti).

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.1.1 *Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del*



contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

Il Dipartimento di Fisica (DF) ha sviluppato e delineato con chiarezza la propria visione strategica, con specifico riferimento alla qualità della didattica, alla ricerca e all'Impatto Pubblico Sociale e Terza Missione (IPS-TM). Questa visione si articola in tre Piani Strategici pluriennali, coprendo i periodi 2017-2019, 2019-2023 e 2023-2026, (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica*) e cinque Rapporti di Riesame (RR).

In termini generali, il Piano Strategico (PS) del Dipartimento funge da strumento fondamentale per definire le strategie necessarie al raggiungimento degli obiettivi. Esso specifica come tali strategie contribuiscono in modo sinergico alla realizzazione della strategia complessiva dell'Ateneo, e come il Dipartimento intende adempiere alla propria missione specifica.

Il più recente PS, approvato all'unanimità dal Consiglio di Dipartimento (vedi *Verballi del Consiglio di Dipartimento - CdD 160 del 5/10/2023*), è stato concepito in accordo con il PS dell'Ateneo, condividendone gli obiettivi generali, declinati in funzione delle peculiarità specifiche del Dipartimento stesso. Sono state considerate le competenze e le risorse a disposizione, le possibilità di sviluppo future, i reclutamenti e le cessazioni di personale, nonché le potenziali sfide e opportunità che emergono dal contesto sociale, culturale ed economico in cui il Dipartimento opera.

Il più recente RR è stato anch'esso approvato all'unanimità dal Consiglio di Dipartimento (vedi *Verballi del Consiglio di Dipartimento - CdD 156 del 4/5/2023*) ed è relativo all'analisi delle attività svolte negli anni 2021 e 2022 e al PS 2019-2023. Il principale mutamento intercorso nel 2023 è consistito nell'avvio delle attività del Dipartimento di Eccellenza (DdE).

Prima dell'approvazione in CdD, il PS e il RR sono stati condivisi con i portatori di interesse sia interni sia esterni. Tra questi vi sono il personale del Dipartimento, il coordinatore dei Corsi di Studio (CdS), i rappresentanti degli studenti e il comitato di indirizzo dei CdS. I commenti e i suggerimenti pervenuti da queste consultazioni sono stati attentamente considerati e recepiti dal Gruppo di Assicurazione della Qualità (AQ) del DF, contribuendo così a una definizione condivisa delle strategie adottate.

E.DIP.1.2 *Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).*

Le strategie di sviluppo e gli obiettivi delineati nel PS e nel RR sono orientati verso un orizzonte di medio-lungo periodo. Non si limitano esclusivamente ai settori della didattica, della ricerca e dell'IPS-TM, ma abbracciano anche i temi "persone ed organizzazione" e "strutture, infrastrutture e sostenibilità". Sono stati identificati cinque ambiti nei quali si riflettono obiettivi che considerano, all'interno della loro progettazione, tre temi trasversali coerenti con le finalità istituzionali dell'Ateneo: "internazionalizzazione", "comunicazione", e "inclusività, pari opportunità, lavoro e sicurezza".



La definizione degli obiettivi per ciascun ambito è stata preceduta da un'approfondita analisi di contesto e di posizionamento, condotta anche usando una matrice SWOT. Tale analisi ha portato alla formulazione di una visione strategica, che si è tradotta negli obiettivi che sono stati identificati. L'analisi del contesto e del posizionamento è stata basata sull'ultimo Rapporto di Riesame, relativo agli anni 2021-2022 (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 156 del 4/5/2023* e *Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica*).

Con un approccio pratico e orientato al monitoraggio costante, per ogni obiettivo stabilito – articolato in una o più azioni strategiche – sono stati identificati specifici referenti. Allo stesso modo, sono state selezionate le risorse umane, finanziarie e strumentali necessarie all'implementazione. Inoltre, sono stati definiti indicatori numerici che consentono di misurare il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

A partire dal 2023 il Dipartimento ha potuto cogliere attraverso il progetto del DdE l'opportunità di consolidare e sviluppare ulteriormente anche in nuove direzioni la ricerca in fisica fondamentale del Dipartimento che è basata sulle nuove tecnologie e sulla trasformazione digitale.

E.DIP.1.3 *Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.*

Il Dipartimento gestisce i corsi di Laurea Triennale (LT) e Laurea Magistrale Interateneo (LMI) in Fisica, e, in collaborazione con l'ICTP, un Master di secondo livello in Fisica Medica. Inoltre, è sede amministrativa per i Dottorati in Fisica e in Nanotecnologie. Per raggiungere gli obiettivi strategici nel campo della formazione, il Dipartimento ha stipulato convenzioni con Enti di Ricerca, Aziende Sanitarie, Imprese e Istituti Scolastici. Queste collaborazioni permettono di arricchire l'offerta formativa tramite corsi tenuti da esperti afferenti agli enti coinvolti e di effettuare tirocini curriculari. Inoltre, il Dipartimento collabora con il Collegio Universitario "Luciano Fonda", co-finanziando borse di studio per gli studenti iscritti ai propri CdS. Questa sinergia offre opportunità di sostegno economico agli studenti meritevoli e contribuisce a creare un ambiente di apprendimento stimolante e ricco di risorse, con ricaduta positiva su tutti gli studenti. Il Dipartimento è anche impegnato nella formazione degli insegnanti nei percorsi universitari di formazione iniziale e abilitazione all'insegnamento per le scuole secondarie di I e II grado.

Nell'ambito della ricerca, il Dipartimento è coinvolto in convenzioni e accordi di collaborazione con numerosi enti di ricerca presenti sul territorio. Tra i principali partner figurano: Area Science Park, ARPA, CNR-INO, CNR-IOM, Elettra - Sincrotrone Trieste, ICTP, INAF e INFN. Queste collaborazioni si traducono nella realizzazione di specifici progetti di ricerca e nel cofinanziamento di borse di dottorato, anche nell'ambito di programmi finanziati dal Programma Operativo Nazionale (PON) e dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). È anche promotore e partecipa a numerose collaborazioni scientifiche sia a livello nazionale che internazionale, che si riflettono in progetti di ricerca e nella pubblicazione di articoli scientifici congiunti. Nell'A.A. 2021/2022, la percentuale di pubblicazioni con autori internazionali ha superato il 65% del totale. Inoltre, il Dipartimento partecipa attivamente a vari centri



interdipartimentali: il Centro Interdipartimentale per la Ricerca Didattica, il Centro Interdipartimentale su Energia, Ambiente e Trasporti “Giacomo Ciamician”, il Centro Interdipartimentale per le Scienze e Tecnologie Digitali, Informatiche e Computazionali, il Centro Interdipartimentale di Microscopia Avanzata “Carlo e Dirce Callerio”, nonché il Centro di Ricerca sulle Migrazioni e la Cooperazione allo Sviluppo.

Il monitoraggio dei risultati delle strategie di sviluppo del Dipartimento e del raggiungimento degli obiettivi prefissati in relazione a formazione, ricerca, IPS-TM viene effettuato con una frequenza almeno annuale, sia a livello dei singoli ambiti sia a livello di Dipartimento. A tale scopo, il Dipartimento si avvale del contributo di delegati e commissioni adeguate (si veda E.DIP.2.1). Il Gruppo AQ del Dipartimento coordina tale processo.

Per quanto concerne la formazione e la didattica, il monitoraggio è affidato al coordinatore dei CdS, al Gruppo AQ di ciascun CdS e alla Commissione Paritetica Docenti e Studenti (CPDS). Ad essi spetta la redazione dei documenti annuali relativi al processo di AQ, come SUA-CdS, SMA, RCR e Relazione annuale della CPDS, successivamente approvati dal CdD (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento*).

Il monitoraggio della ricerca viene effettuato almeno una volta l’anno dal delegato alla ricerca, in collaborazione con il delegato del Dipartimento nella Commissione di Valutazione della Ricerca di Ateneo (CVR), attualmente presidente della stessa Commissione. In questo contesto, vengono analizzati i dati forniti dalla CVR, contestualizzandoli al Dipartimento e valutando l’andamento della produttività scientifica negli anni. Inoltre, viene prestata particolare attenzione ai ricercatori caratterizzati da una produttività limitata, evidenziata dagli indicatori aggiuntivi forniti dalla CVR. Il delegato del Dipartimento nella CVR riporta i risultati dell’analisi al Gruppo AQ e successivamente al CdD (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 165 del 7/3/2024*).

Il monitoraggio dell’IPS-TM risulta invece meno strutturato, principalmente a causa delle difficoltà nella definizione e registrazione delle attività, che tuttavia vengono portate avanti in modo consistente dai membri del Dipartimento. Questa problematica è stata evidenziata nel Rapporto di Riesame 2023 (vedi *Rapporto di Riesame del Dipartimento di Fisica - 2023 / sezioni 1.b.3 e 1.c.1*) e il suo miglioramento è stato integrato nel Piano Strategico 2023–2026, in particolare nell’obiettivo TM-O.1-Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l’ambito IPS-TM, con le relative azioni strategiche (vedi *Piano Strategico del Dipartimento di Fisica - 2023*).

E.DIP.1.4 *Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell’ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall’Ateneo e dal Dipartimento.*

Gli obiettivi delineati nel PS del Dipartimento sono in linea con le politiche e le strategie generali dell’Ateneo. Essi risultano inoltre realistici e coerenti con le risorse disponibili di personale docente e tecnico-amministrativo, oltre a essere compatibili con le risorse economiche, infrastrutturali e tecnologiche. Al Dipartimento, alla data del 31 dicembre 2023,



si contano 61 docenti (14 PO, 25 PA, 1 RU, e 21 RTDA/B), le cui competenze coprono quasi interamente le diverse discipline fisiche. Questo permette di garantire l'offerta formativa dei corsi di studio del Dipartimento, con un uso molto limitato di personale a contratto (solo 7 contratti retribuiti per l'A.A. 2023/2024, principalmente su argomenti professionalizzanti o molto specifici, rispetto a un totale di 117 insegnamenti erogati per LT e LMI in Fisica), oltre a soddisfare le esigenze di insegnamenti di fisica in altri corsi di studio di I e II livello, nel Master in Fisica Medica e nei corsi di Dottorato. Nel complesso, questo si traduce in una soddisfazione generale degli studenti relativa agli insegnamenti nei corsi di I e II livello, con valori medi per gli indicatori D11 e D12 (interesse e soddisfazione) nell'A.A. 2022/2023 pari rispettivamente a 8.3 e 7.9, allineati ai valori medi dell'Ateneo di 8.1 e 8.0, e comunque elevati (vedi *Sistema Informativo Statistico per la Valutazione della Didattica universitaria - SISValDidat*).

Il DF vanta una riconosciuta produzione scientifica di alto livello, evidenziata dai risultati CVR degli ultimi anni, che mostrano anche una graduale diminuzione del numero di ricercatori che non soddisfano i criteri per l'indice di produzione minima stabilito dall'Ateneo (da 9.3% nel 2018, a 8.7% nel 2019, a 6.4% nel 2020, a 6.8% nel 2021, a 6.1% nel 2022 dei ricercatori afferenti al Dipartimento, vedi *Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica - 2020, 2021, 2023*). L'obiettivo di migliorare ulteriormente la già soddisfacente *performance* nella campagna VQR 2015-2019 è in linea sia con la politica di reclutamento del Dipartimento, che con i programmi previsti dal Dipartimento di Eccellenza (DdE, vedi *Dipartimento di Eccellenza*).

Il personale tecnico-amministrativo (TA) del Dipartimento (15 unità) non solo assicura il buon funzionamento della complessa gestione amministrativa, ma fornisce anche supporto tecnico alla ricerca e all'insegnamento, offrendo assistenza per i laboratori didattici e supporto informatico.

Punti di forza:

1. Il Dipartimento ha chiaramente delineato la sua visione strategica relativa alla qualità dell'insegnamento, della ricerca e dell'IPS-TM.
2. Gli obiettivi fissati sono coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo e con le risorse a disposizione del Dipartimento.

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

1. Il Piano Strategico del Dipartimento, redatto nel dicembre 2023 ha già individuato aspetti da migliorare e punti di debolezza. I risultati dell'analisi attuale non suggeriscono ulteriori interventi correttivi. Le azioni riportate nel seguito sono quelle già individuate nel PS, di cui viene valutato l'andamento.

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Facilitare l'inserimento di dottorandi, assegnisti e post-doc, ricercatori stranieri |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.4-A.1-DF - Promuovere per quanto di competenza del DF la traduzione in lingua inglese di documenti e pagine <i>web</i> del DF |
| MODALITÀ | Realizzazione del sito web del dottorato totalmente in lingua inglese. La descrizione delle linee di ricerca presenti nel dipartimento è riportata anche in lingua inglese. |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docenti e ricercatori / personale afferente alla struttura TA + FFO, bando <i>visiting scientist</i> di Ateneo / Dipartimento di Eccellenza (25.000,00 EUR) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |

| | |
|---|---|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Incrementare la visibilità del Dipartimento |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | TM-O.4-A.1-DF - Realizzare un <i>totem</i> per la presentazione del DF a eventi di TM |
| MODALITÀ | azione conclusa |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docenti e ricercatori / personale afferente alla struttura TA + FFO / risorse libere di dipartimento, Dipartimento di Eccellenza |
| TEMPI | Azione conclusa |
| RESPONSABILITÀ | Delegato alla Terza Missione e all'Impatto Sociale / Segretario Amministrativo |

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Ridotta numerosità della LM |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.1-A.1-DF - Potenziare e razionalizzare l'offerta didattica della LMI verso nuove direzioni sia metodologiche che tematiche, monitorando l'andamento degli iscritti nei vari curricula e valutando l'opportunità di trasformare uno dei curricula ora esistenti in una nuova LM |
| MODALITÀ | Monitoraggio del numero degli iscritti nei vari curricula della LM e delle richieste di tesi e tirocini nelle varie aree; analisi della relazione della commissione paritetica |
| RISORSE | personale afferente alla struttura; ulteriore reclutamento di ricercatori a tempo determinato e personale docente / personale afferente alla struttura; ulteriore reclutamento di 1 unità di personale TA a tempo determinato + FFO / Dipartimento di Eccellenza, PNRR + nuovo laboratorio di elettronica e sensoristica avanzate realizzato nell'ambito del progetto del Dipartimento di Eccellenza / nuovo <i>cluster</i> per il calcolo acquisito nell'ambito del progetto del Dipartimento di Eccellenza |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |

| | |
|---|---|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Necessità di riorganizzare l'offerta formativa della LT per garantire una migliore gestione dei piani di studio e degli orari |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.1-A.3-DF - Riorganizzare l'offerta formativa della LT |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | |
|-----------------------|---|
| MODALITÀ | Monitoraggio del numero di studenti iscritti nei vari insegnamenti non obbligatori; analisi dei commenti delle valutazioni degli studenti sulla didattica e della relazione della commissione paritetica |
| RISORSE | personale afferente alla struttura; ulteriore reclutamento di ricercatori a tempo determinato e personale docente / personale afferente alla struttura; ulteriore reclutamento di 1 unità di personale TA a tempo determinato + FFO / Dipartimento di Eccellenza, PNRR + nuovo laboratorio di elettronica e sensoristica avanzate realizzato nell'ambito del progetto del Dipartimento di Eccellenza / nuovo cluster per il calcolo acquisito nell'ambito del progetto del Dipartimento di Eccellenza |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |

| | |
|---|---|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Promuovere l'immagine di UniTS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | ORG-O.1-A.1-DF - Collaborare con l'Ateneo per l'organizzazione di eventi divulgativi in occasione del Centenario |
| MODALITÀ | Azione conclusa |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docente e ricercatore / personale TA afferente alla struttura, amministrativo di categoria C da reclutare su budget di progetti / rappresentanti degli studenti + fondi per il Centenario / Dipartimento di Eccellenza, risorse libere di dipartimento |
| TEMPI | Azione conclusa |
| RESPONSABILITÀ | Direttore / Segretario Amministrativo |

| | |
|---|---|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Incrementare l'attività di formazione degli insegnanti delle scuole superiori di I e II grado di fisica e di scienze in generale, integrando la formazione disciplinare con quella metodologica-didattica |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.3-A.3-DF - Rafforzare la collaborazione con il DISU per l'attività di formazione degli insegnanti delle scuole secondarie |
| MODALITÀ | Progettazione di un Corso di Laurea Magistrale Interclasse Interdipartimentale in Didattica della Fisica e della Matematica |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docente e ricercatore / personale afferente alla struttura TA / tutor + FFO / PLS Fisica 2023-26 - azioni B, E (21.000,00 EUR) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |



E.DIP.2 - Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale

E.DIP.2.1 - Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

E.DIP.2.2 - Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

E.DIP.2.3 - Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.

E.DIP.2.4 - Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia.

E.DIP.2.5 - Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.2].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

L'ultimo Rapporto di Riesame (RR) approvato dal Consiglio di Dipartimento (vedi *Verballi del Consiglio di Dipartimento - CdD 156 del 4/5/2023*) è relativo all'analisi delle attività svolte negli anni 2021 e 2022 e al PS 2019-2023. Successivamente ad esso, il CdD ha approvato il nuovo Piano Strategico (PS, vedi *Verballi del Consiglio di Dipartimento - CdD 160 del 5/10/2023*), che ha ridefinito le strategie, gli obiettivi, le azioni e i relativi indicatori per il periodo 2023-2026. Il presente RR, quindi, fa riferimento all'ultimo PS e non al precedente RR.

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

| ASPETTO DA MIGLIORARE | |
|---|--|
| DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA | |
| STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa) | |
| RISULTATI OTTENUTI | |
| INDICATORE DI MONITORAGGIO | |



b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Documenti chiave:

- Titolo: Piani Strategici del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>
- Titolo: Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>

Documenti a supporto:

- Titolo: Dipartimento di Fisica - Commissioni
Link al sito: <https://df.units.it/it/dipartimento/organi-dipartimento/commissioni/>
- Titolo: Piano Integrato di Attività e Organizzazione
Link al sito: <https://www.units.it/operazionetrasparenza/?cod=perfpiano>
- Titolo: Verbali del Consiglio di Dipartimento
Link: <https://df.units.it/it/adminnode/all-verbale>
- Titolo: Presidio della Qualità
Link al sito: <https://web.units.it/presidio-qualita>

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroregionali, laddove possibile

- Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.A cruscotto ANVUR)
- Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.B cruscotto ANVUR)
- Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.C cruscotto ANVUR)
- Risultati VQR (dati a cura del dipartimento)
- Indicatori di produttività scientifica ASN (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Esiti valutazione CVR (docenti che non soddisfano lpm; docenti senza produzione scientifica) (dati a cura del dipartimento)
- Indicatori del Piano Strategico 2023-2026 (vedi sezione monitoraggio dati a cura del dipartimento)

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),
- facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.



Relativamente agli indicatori considerati:

- commentare in termini di andamento e di benchmark gli **indicatori quantitativi** presenti nel cruscotto ANVUR e/o gli eventuali ulteriori indicatori quantitativi di interesse del Dipartimento
- riportare in questa sezione una sintesi di quanto emerge nella sezione finale di monitoraggio degli indicatori del Piano strategico, affinché le analisi e le conclusioni che se ne traggono (punti di forza / punti di debolezza e interventi di miglioramento) siano coerenti nelle due sezioni del rapporto.

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (MAX 2 o 3 punti).

Commento agli indicatori quantitativi:

Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.A cruscotto ANVUR)

L'indicatore mostra valori in costante crescita (15, 17, 22 k€) negli ultimi anni ed è principalmente determinato dall'acquisizione di progetti competitivi con un'efficacia sistematicamente crescente. I valori sono sostanzialmente in linea con quelli della media nazionale e della macroregione.

Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.B cruscotto ANVUR)

Il Dipartimento ha generato un importante spin-off, PICOSATS (<https://picosats.eu/>), che sta conseguendo un grande successo, come testimoniato dagli importanti riconoscimenti ottenuti negli ultimi anni, tra questi: Premio PMI Innovativa 2024 del Friuli-Venezia Giulia, European Technology Awards 2021, Best startup pitch al New Space Economy forum 2020, seal of excellence della Commissione Europea, Italian master startup award nel 2018.

Non commentiamo i trend e valori numerici di questo indicatore dato che può avere fluttuazioni molto grandi visto il numero esiguo di spin-off e brevetti.

Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento (codice I.0.0.C cruscotto ANVUR)

Il Dipartimento ha visto attestata nella VQR 2015-2019 la sua eccellenza scientifica, in particolare dall'elevata percentuale di prodotti di classe A+B (Eccellente + Elevato), pari all'89%, che posiziona il DF al primo posto tra i Dipartimenti dell'Università di Trieste, con la maggior parte di prodotti valutato come Eccellente, e in sostanziale miglioramento rispetto alla precedente VQR 2011-2014 (83%). Sulla base di questa valutazione il Dipartimento è stato incluso dal MUR nell'elenco dei 350 Dipartimenti ammessi alla procedura di selezione dei Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027, risultando poi tra i 180 finanziati.

Anche gli indicatori di produttività scientifica ricavati dal superamento delle soglie stabilite da ANVUR per commissari, abilitazione di I fascia e di II fascia testimoniano un'attività scientifica di alto livello. Quasi tutti i docenti superano tutte le soglie della propria fascia e molti (sia PO che PA) superano anche tutte le soglie da commissario.

Le valutazioni CVR sono indicative dell'alta qualità della produzione scientifica del DF che riporta per il Dipartimento negli esercizi 2024 (2023) un peso totale dei prodotti valutati pari a



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

22593 (20405), con più del 67% (65%) dei 61 (57) ricercatori afferenti che ha ottenuto un punteggio CVR elevato, cioè un peso totale maggiore di 100. L'eccellenza della qualità della ricerca del Dipartimento è confermata anche normalizzando i risultati delle valutazioni CVR rispetto alla numerosità dei ricercatori afferenti: sia il numero medio di articoli per ricercatore con peso superiore a 2, 44 (44), che il peso medio CVR, 350 (358), posizionano il DF ai primi posti tra i Dipartimenti dell'Università di Trieste.

Riguardo agli indicatori individuati dal Dipartimento in occasione della stesura del piano strategico 2023-2026, la verifica a distanza di un anno rassicura sul fatto che si riuscirà a raggiungere gli obiettivi individuati per il 2026. Le azioni di miglioramento che sono riportate in questo riesame fanno riferimento a quelle definite nel piano strategico in base ai punti di debolezza e aree da migliorare che erano state individuate in quella occasione. Sono state selezionate le azioni che nel quadriennio di attuazione del PS hanno uno sviluppo temporale concentrato nel periodo iniziale.

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.2.1 *Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.*

Il Dipartimento di Fisica (DF), allo scopo di progettare, realizzare e monitorare la propria strategia per assicurare la qualità nei campi della didattica, della ricerca e dell'Impatto Pubblico Sociale e Terza Missione (IPS-TM), si è dotato di una precisa struttura costituita dai Delegati del Direttore e da opportune Commissioni e Rappresentanti nei Centri Interdipartimentali di Ateneo. In dettaglio (vedi *Dipartimento di Fisica - Commissioni*):

DIDATTICA

- Delegato del Dipartimento alla Didattica
- Delegato del Dipartimento alla Disabilità
- Corso di Studio (CdS) di Laurea Triennale in Fisica (LT) e Corso di Studio di Laurea Magistrale Interateneo in Fisica con l'Università di Udine (LMI): Consigli di Corso di Studi e relativo Presidente, Commissioni AQ, Commissioni Didattiche
- Commissione Paritetica Docenti e Studenti (CPDS), composta da 3 docenti e 3 studenti (in rappresentanza dei CdS di LT e LMI)
- Commissione Laboratori Didattici, a supporto del miglioramento nel campo della didattica attraverso il potenziamento dei laboratori
- Delegati del Dipartimento per l'orientamento in ingresso e in itinere
- Delegato del Dipartimento per l'orientamento in uscita
- Rappresentanti del Dipartimento nel Centro Interdipartimentale per la ricerca didattica

RICERCA

- Delegato del Dipartimento alla ricerca
- Delegato del Dipartimento nella Commissione di Valutazione della Ricerca di Ateneo (CVR)
- Gruppo di valutatori per la CVR nominato annualmente tra i docenti del DF
- Commissione per la Ricerca, responsabile dell'attività di monitoraggio diretto a valutare i risultati della attività di ricerca (costituita da tre docenti del DF)


Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- Commissione Calcolo, che supporta il lavoro della Commissione Ricerca attraverso l'analisi delle esigenze in campo computazionale e la gestione delle azioni conseguenti.
- Delegato del Dipartimento per le Relazioni Internazionali

IPS-TM

- Delegato del Dipartimento all'IPS-TM - Divulgazione Scientifica
- Delegato del Dipartimento all'IPS-TM - Trasferimento tecnologico e rapporti con il Territorio
- Commissione alla Divulgazione (costituita da tre docenti del DF)
- Rappresentanti del Dipartimento presso il Centro di Ricerca sulle Migrazioni e la Cooperazione allo Sviluppo

Assicurazione della Qualità

- Delegato per l'Assicurazione della Qualità (AQ)
- Gruppo per l'AQ del Dipartimento: Direttore, Delegato AQ, Delegato per la Ricerca, Delegato per la Didattica, Delegato per l'IPS-TM, un rappresentante del personale TA. Il Segretario Amministrativo viene invitato alle riunioni per la redazione dei Rapporti di Riesame e del Piano Strategico, quando necessario.

I delegati fanno anche da raccordo tra gli uffici dell'amministrazione centrale e il Dipartimento, ad esempio diffondendo notizie relative a bandi di progetti di ricerca e ad attività di IPS-TM.

Il Dipartimento si è inoltre dotato della Commissione Programmazione, che è presieduta dal Direttore e comprende, oltre al Direttore Vicario, un rappresentante per ogni area di ricerca presente in Dipartimento; essa ha funzioni istruttorie su tematiche legate alla programmazione del personale docente.

Vi è infine la Commissione Infrastrutture, delegata alla gestione degli spazi del Dipartimento.

Successivamente alla stesura dell'ultimo rapporto di riesame, il gruppo Assicurazione Qualità ha prodotto un nuovo piano strategico per il Dipartimento per il periodo 2023-2026 in cui sono state delineate azioni e iniziative da attuare nel periodo di riferimento per contrastare minacce prevedibili in questo periodo e risolvere punti di debolezza analizzati. Recentemente sempre il gruppo assicurazione qualità ha svolto un'ulteriore analisi dettagliata della stato del dipartimento e delle strategia messe in atto completando una scheda di autovalutazione che ha riguardato in particolare i punti di attenzione e gli aspetti da considerare indicati da ANVUR.

E.DIP.2.2 *E.DIP.2.2 - Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.*

L'ingresso in tempi recenti di diverse nuove figure di personale tecnico-amministrativo (TA) ha portato un significativo rinnovamento e rinforzo di questa componente cruciale, che, a causa del mancato turnover, nel corso degli anni si era ridotta a un livello non adeguato a sostenere le attività del DF.

L'organizzazione e la programmazione del lavoro del personale TA, che riguarda prevalentemente la gestione amministrativa ed il supporto tecnico alla ricerca e alla didattica,



vengono gestite dal Direttore, dal Segretario Amministrativo e dal Segretario Didattico. Gli obiettivi individuali e di struttura vengono annualmente definiti all'interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) di Ateneo (vedi *Piano Integrato di Attività e Organizzazione*). Sebbene le mansioni di ciascuno siano ben definite, la natura molto variegata delle attività del DF richiede flessibilità per la soluzione di problemi spesso molto diversi tra loro, con l'obiettivo del corretto ed efficace funzionamento della struttura. L'efficace supporto tecnico amministrativo alla ricerca è uno dei punti di forza del DF, come riportato esplicitamente nel PS, ove si menziona la recente entrata di personale giovane e motivato (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026*, p. 51).

Il recente PS 2023-2026 ha individuato obiettivi specifici, in coerenza con quelli di Ateneo, per mantenere e incrementare l'efficienza dell'organizzazione. In particolare, il Dipartimento intende attivare azioni di rinforzo del personale TA a supporto della gestione dei progetti utilizzando le risorse provenienti dagli stessi, con target del 10%, equivalente ad un'unità di personale entro il 2026 su fondi di progetto (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo RIC-O.1-A.2-DF*). Inoltre, si intende coinvolgere in misura crescente il personale nelle iniziative di IPS-TM, sensibilizzando, oltre ai Dottorandi e ai Docenti, anche il personale TA del DF relativamente alle attività formative di TM offerte dall'Ateneo (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo TM-O.2-A.1-DF*). Infine, il Dipartimento intende favorire la formazione del suo personale TA incentivandone la partecipazione a percorsi di formazione e aggiornamento (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo ORG-O.2-A.3-DF*). Tali azioni vengono costantemente monitorate nell'ambito del Rapporto di Riesame periodico.

E.DIP.2.3 *E.DIP.2.3 - Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.*

Il DF si è dotato di un sistema di AQ adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo (PQA):

- Delegato per l'AQ.
- Gruppo AQ.

(vedi E.DIP.2.1).

Il Delegato AQ, componente anche del PQA allargato (vedi *Presidio di Qualità*) fa da tramite tra il Sistema di AQ di Ateneo e quello del Dipartimento.

Come indicato nel punto 2.1, il gruppo AQ ha svolto nell'ultimo anno un'analisi attenta e accurata relativamente alla definizione delle strategie per l'assicurazione di standard elevati di qualità della didattica, della ricerca e delle attività IPS-TM del DF, che si è concretizzata nella stesura dell'ultimo piano strategico triennale. La realizzazione delle azioni delineate nei piani strategici viene attentamente monitorata, verificata e discussa all'interno del Gruppo AQ e presentata al consiglio di dipartimento anche in forma scritta, sia nei rapporti di riesame che recentemente con la scheda di autovalutazione.

E.DIP.2.4 *Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia.*



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Il monitoraggio delle strategie di sviluppo del Dipartimento e del raggiungimento degli obiettivi prefissati per la propria crescita viene effettuato tramite la redazione del Rapporto di Riesame del Dipartimento, con cadenza pressoché annuale a partire dal 2020 (vedi *Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica*). In questo documento viene analizzato ogni singolo aspetto rilevante, verificando il raggiungimento degli obiettivi fissati dal PS, le motivazioni per l'eventuale scostamento e proponendo azioni migliorative o di correzione, anche per allineare le strategie del DF con quelle dell'Ateneo tenendo conto del contesto sociale, culturale ed economico in continua mutazione. Inoltre, la *performance* nella ricerca viene analizzata e discussa ogni anno in CdD, dove vengono puntualmente presentati i risultati della CVR (vedi per esempio *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 126 del 11/2/2021, CdD 129 del 13/5/2021, CdD 140 del 10/2/2022, CdD 152 del 2/2/2023, CdD 165 del 7/3/2024*). Analogamente, il CdD analizza annualmente i documenti prodotti dai CdS relativi alla qualità della didattica (SMA, SUA-CdS, Rapporto Ciclico di Riesame) e la relazione annuale della CPDS. Tali documenti vengono periodicamente discussi in CdD (vedi per esempio i Rapporti Ciclici di Riesame dei CdS, in *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 102 del 16/1/2019 e CdD 163 del 11/1/2024*, e le relazioni della CPDS, in *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 104 del 13/3/2019, CdD 116 del 16/4/2020, CdD 126 del 11/2/2021, CdD 140 del 10/2/2022, CdD 151 del 12/1/2023, CdD 164 del 8/2/2024*).

E.DIP.2.5 *Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.*

Il sistema di AQ del Dipartimento viene periodicamente sottoposto a riesame interno a cura del Direttore, di concerto con il Delegato AQ del Dipartimento e le Segreterie Amministrativa e Didattica, in particolare per quanto riguarda la gestione documentale. Il Dipartimento segue inoltre le linee guida del PQA, che hanno tra l'altro portato alla istituzione del delegato AQ del Dipartimento. Il riesame del sistema di AQ ha portato alla composizione del Gruppo AQ del Dipartimento (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 119 del 11/6/2020*) e della CPDS (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 144 del 9/6/2022*) in accordo con le linee guida del PQA.

Punti di forza:

1. Il DF si è dotato di un sistema di assicurazione della qualità adeguato e coerente con le linee guida del PQA.
2. Il DF analizza periodicamente gli esiti del monitoraggio dei risultati delle sue attività, proponendo eventuali misure correttive nell'ambito del Rapporto di Riesame periodico e nel Piano Strategico pluriennale.

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

1. Il Piano Strategico del Dipartimento, redatto nel dicembre 2023 ha già individuato aspetti da migliorare e punti di debolezza e azioni da intraprendere per fronteggiarli. I risultati dell'analisi attuale non suggeriscono ulteriori interventi correttivi. Le azioni riportate nel seguito sono quelle già individuate nel PS.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Incrementare il livello di internazionalizzazione del dipartimento |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.4-A.4-DF - Monitorare e promuovere scambi internazionali di studenti e visite scientifiche di docenti stranieri |
| MODALITÀ | Modifica della SUA del corso di LM in Fisica con la possibilità di erogare corsi in lingua inglese. Utilizzo dei fondi del DE per invitare ricercatori e docenti dall'estero. |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docenti e ricercatori / personale afferente alla struttura TA + FFO, bando <i>visiting scientist</i> di Ateneo / Dipartimento di Eccellenza (25.000,00 EUR) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |

| | |
|---|---|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Monitoraggio dell'efficacia dei processi di miglioramento della qualità previsti dal PS. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | ORG-O.3-A.1 - Diffondere la cultura della qualità e del miglioramento in tutta la comunità accademica, anche in vista del rinnovo dell'accreditamento periodico |
| MODALITÀ | Incrementare l'impegno del personale DF nei processi di assicurazione della qualità coinvolgendo un maggior numero di docenti e TA. |
| RISORSE | personale afferente alla struttura, ricercatori da reclutare / personale TA afferente alla struttura, 1 amministrativo di categoria C da reclutare su budget di progetti + progetti UE / FFO / Dipartimento di Eccellenza, PNRR |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Direttore / Segretario Amministrativo |

| | |
|---|---|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Crescente numero e consistenza dei progetti di ricerca da gestire e ampliamento delle attività didattiche e di terza missione in relazione alla disponibilità di personale addetto alle pratiche amministrative. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | ORG-O.3-A.2 - Promuovere processi di riorganizzazione interna |
| MODALITÀ | Reclutamento di nuovo personale (anche finanziato su progetti) da adibire alle attività di gestione. |
| RISORSE | personale afferente alla struttura, ricercatori da reclutare / personale TA afferente alla struttura, 1 amministrativo di categoria C da reclutare su budget di progetti + progetti UE / FFO / Dipartimento di Eccellenza, PNRR |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Direttore / Segretario Amministrativo |

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Non ottimale diffusione delle informazioni relative all'attività in corso nel dipartimento |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | ORG-O.3-A.3 - Sviluppare un efficace e capillare sistema di comunicazione interna |


Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | |
|-----------------------|---|
| MODALITÀ | Ampliamento dell'utilizzo delle piattaforme informatiche utili allo scambio di informazioni (ad esempio moodle) |
| RISORSE | personale afferente alla struttura, ricercatori da reclutare / personale TA afferente alla struttura, 1 amministrativo di categoria C da reclutare su budget di progetti + progetti UE / FFO / Dipartimento di Eccellenza, PNRR |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Direttore / Segretario Amministrativo |



E.DIP.3 - Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

E.DIP.3.1 - Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.2 - Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.3 - Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.3.4 - Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento.

L'ultimo Rapporto di Riesame (RR) approvato dal Consiglio di Dipartimento (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 156 del 4/5/2023*) è relativo all'analisi delle attività svolte negli anni 2021 e 2022 e al PS 2019-2023. Successivamente ad esso, il CdD ha approvato il nuovo Piano Strategico (PS, vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 160 del 5/10/2023*), che ha ridefinito le strategie, gli obiettivi, le azioni e i relativi indicatori per il periodo 2023-2026. Il presente RR, quindi, fa riferimento all'ultimo PS e non al precedente RR.

Descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni programmate nel precedente riesame e pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

| ASPETTO DA MIGLIORARE | |
|---|--|
| DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA | |
| STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa) | |
| RISULTATI OTTENUTI | |



b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Documenti chiave:

- Titolo: Piani Strategici del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>
- Titolo: Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>

Documenti a supporto:

- Titolo: Dipartimento di Eccellenza
Link al sito: <https://df.units.it/it/dipartimento/dipartimento-eccellenza>

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroregionali, laddove possibile

- Monitoraggio utilizzo budget per obiettivi Piano Strategico (sia solo costi che cost-to-cost) (vedi [cruscotto dipartimenti Tableau](#))

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- *mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),*
- *facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.*

Relativamente agli indicatori considerati:

- *commentare in termini di andamento e di benchmark gli indicatori quantitativi presenti nel cruscotto ANVUR e/o gli eventuali ulteriori indicatori quantitativi di interesse del Dipartimento*

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (MAX 2 o 3 punti).

Commento agli indicatori quantitativi:

Dall'esame dell'utilizzo dei dati del budget 2024 per obiettivi emergono alcune considerazioni. I finanziamenti assegnati dall'Ateneo su progetti SOLO COSTI sono stati principalmente impegnati in ambito strategico FORMAZIONE E STUDENTI. Oltre a garantire il normale funzionamento della struttura dipartimentale, nell'ottica di migliorare e supportare i percorsi



formativi del Dipartimento di Fisica le risorse sono state prevalentemente destinate all'ammodernamento delle attrezzature dei laboratori didattici e al supporto degli studenti dei Corsi di Studio in Fisica, nella forma di contratti di tutoraggio e di iniziative a supporto delle lauree scientifiche. L'assegnazione di Ateneo al progetto "Stelutis Alpinis: Scopriamo il Cosmo dalle Montagne della Carnia", svoltosi nel periodo maggio – ottobre 2024 con il coinvolgimento di istituti di scuola primaria dell'alta Carnia, è stata preziosa occasione di IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE da parte di alcuni docenti del nostro dipartimento. Come è intrinseco alla natura del finanziamento, l'ambito strategico RICERCA e i tre obiettivi ad esso agganciati, sono da ricollegarsi in via pressoché esclusiva allo sviluppo di progetti a finanziamento esterno, principalmente fondi comunitari o comunque di provenienza da bandi competitivi.

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.3.1 *Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.*

I ricercatori del Dipartimento di Fisica (DF) hanno acquisito negli ultimi anni un numero significativo di progetti di ricerca con finanziamenti consistenti tra cui progetti europei, ERC, progetti PNRR, progetti nazionali PRIN, e infine il progetto DdE. Da questi progetti il DF ricava una quota di *overhead* consistente, che è una delle principali fonti di finanziamento delle attività centrali del DF e che viene utilizzata principalmente per cofinanziare progetti di ricerca e altre attività svolte da membri del Dipartimento. Il CdD stabilisce di volta in volta nelle sue sedute plenarie gli specifici cofinanziamenti in cui impegnarsi.

Dall'Ateneo il DF riceve una quota del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) che viene principalmente utilizzata per servizi agli studenti, spese correnti del dipartimento e per i laboratori didattici; in base alle richieste dei docenti responsabili di corsi di laboratorio e del Coordinatore dei CdS, sentiti i Consigli dei CdS e la Commissione Laboratori Didattici, il CdD stabilisce la suddivisione di tali fondi tra le varie iniziative proposte.

Per quanto riguarda i bandi di ricerca o altri tipi di finanziamenti (recentemente, ad esempio, borse di dottorato PNRR) per cui ogni dipartimento può presentare un numero limitato di proposte all'ateneo, il CdD in seduta plenaria stabilisce di volta in volta i criteri di merito e definisce una graduatoria. In alcuni casi viene istituita una specifica commissione per istruire la procedura e preparare la discussione.

Per il Fondo Ricerca di Ateneo (FRA) le linee guida vengono definite preventivamente di anno in anno dal CdD; le richieste vengono poi ordinate per priorità, in base ai criteri stabiliti dal CdD, dalla commissione FRA appositamente istituita.

In seguito al riconoscimento del DF come DdE, il Dipartimento stesso ha conseguito un ingente finanziamento ministeriale. In una prima fase, in cui sulla base dei criteri ANVUR il DF era stato selezionato tra quelli potenzialmente finanziabili dal ministero, il CdD ha istituito un comitato per la stesura di una bozza di progetto riguardante le strategie di sviluppo e l'utilizzo dei fondi, da presentare poi al CdD per l'approvazione. In seguito al riconoscimento come DdE, il CdD ha istituito un Comitato di Gestione per il progetto in cui sono presenti i rappresentanti delle aree tematiche di ricerca portanti del progetto stesso, la Delegata alla



Didattica oltre al Direttore e alla Segretaria Amministrativa (vedi *Dipartimento di Eccellenza*). Il comitato si riunisce regolarmente una volta al mese e riferisce al CdD sulle iniziative prese e sullo sviluppo del progetto (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento*).

Per quanto riguarda la didattica, il Dipartimento si avvale di un limitato budget (fondi di Ateneo) per la didattica sostitutiva e integrativa, con il quale garantisce la copertura di quei pochi insegnamenti, professionalizzanti e molto specifici, non affidati a propri docenti né in convenzione o con contratto gratuito (Art 23 comma 1, legge 240), e sostiene le richieste di didattica integrativa. Le selezioni per i contratti retribuiti vengono effettuate da commissioni appositamente designate e competenti nelle tematiche di insegnamento. Una commissione, formata dal Direttore, Delegata per la Didattica, Coordinatore dei CdS, valuta le richieste di didattica integrativa in base a criteri comprendenti la numerosità degli studenti dei vari insegnamenti e la congruità rispetto al peso degli stessi.

A supporto degli studenti, principalmente per le matricole, ai fini di ridurre gli abbandoni durante il corso degli studi, vengono banditi numerosi contratti per tutoraggio su risorse di Ateneo, complementate da risorse del Piano Lauree Scientifiche (PLS). Le risorse del PLS vengono utilizzate anche per tutte le attività di orientamento studenti e di formazione iniziale e in itinere degli insegnanti per le scuole secondarie di I e II grado non coperte da altre fonti istituzionali.

Per quanto riguarda l'attività di terza missione/impatto sociale, il Dipartimento partecipa costantemente come capofila o soggetto partner a bandi competitivi, ad es. proponendo progetti per conto dell'Ateneo nei bandi regionali per la divulgazione scientifica, e concorrendo con reti di Istituti Scolastici per altri bandi regionali nella sfera dell'istruzione e dell'educazione.

E.DIP.3.2 *Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.*

Il Dipartimento si è dotato, sin dalla sua istituzione come unione dei Dipartimenti di Fisica, Fisica Teorica e Astrofisica, di una Commissione Programmazione, con il compito specifico di istruire una proposta di linee guida per la programmazione delle azioni di reclutamento del personale docente e di utilizzo delle risorse di personale (punti organico) assegnati al DF dall'Ateneo, e di proporre criteri per la distribuzione delle risorse ai vari settori scientifici e concorsuali, basati sulle linee guida di Ateneo e sulle strategie del DF definite nei PS, tenendo anche conto di input dai portatori di interesse. I criteri tengono conto ad esempio delle necessità della didattica, del raggiungimento di un armonico sviluppo delle differenti linee di ricerca già attive e del possibile ampliamento della missione scientifica del Dipartimento con l'apertura di nuove linee, valutando costantemente lo sviluppo della ricerca scientifica nell'ambito fisico a livello internazionale.

La Commissione è incaricata anche di proporre al CdD una distribuzione delle risorse tra le diverse tipologie di personale e definire un piano pluriennale (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 13 del 15/7/2011, CdD 15 del 4/11/2011, CdD 16 del 15/12/2011*). Le proposte della Commissione vengono discusse dal CdD e il piano viene costantemente



aggiornato per tenere conto dell'evoluzione delle esigenze legate alle attività didattiche di competenza del DF e di altri di fattori esterni.

Naturalmente, il DF tiene conto del contesto locale per definire i criteri per i propri piani di sviluppo. Il DF è collocato in un ambiente molto fertile per la ricerca in ambito fisico, con la presenza nel territorio locale di una molteplicità di istituzioni scientifiche che svolgono ricerca nell'ambito di competenza del DF ("Sistema Trieste"). Il Dipartimento è fortemente inserito, grazie alla ampia partecipazione dei suoi docenti alle attività degli enti e istituzioni di interesse, anche a livello degli organi di governo degli stessi. Esistono quindi un'integrazione e uno scambio efficaci e costruttivi di linee strategiche e risorse tra il DF e queste istituzioni, che sono anche tra i principali portatori di interesse per l'ambito didattico e di ricerca del Dipartimento. L'integrazione avviene anche grazie al costante contributo apportato dal personale degli Enti, sia per quanto riguarda l'attività didattica di II e III livello svolta dai ricercatori degli Enti nell'ambito delle convenzioni tra Ateneo, Dipartimento ed enti esterni, che grazie alla partecipazione dei ricercatori di questi enti e istituzioni nei Collegi dei Docenti dei Dottorati di Ricerca.

In anni recenti il Dipartimento è riuscito ad acquisire importanti risorse di personale al di fuori delle assegnazioni di Ateneo grazie ad un attento utilizzo di canali alternativi di reclutamento, che hanno incluso chiamate dirette di vincitori di bandi ERC e del bando Levi-Montalcini. Più recentemente il piano di sviluppo pluriennale del DF ha subito un forte impulso grazie alle risorse messe a disposizione dal progetto DdE, che ha consentito da un lato di rinforzare i settori di ricerca in cui il Dipartimento ha già una presenza importante a livello nazionale e internazionale, dall'altro di programmare lo sviluppo di nuove linee di attività scientifica. L'integrazione delle risorse aggiuntive rese disponibili dal progetto DdE con il piano pluriennale basato sulle risorse di Ateneo viene garantita dall'interazione costante tra la Commissione Programmazione e il Comitato di Gestione del progetto DdE e dalle discussioni in CdD, unico soggetto preposto ad assumere decisioni formali.

E.DIP.3.3 *Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).*

Il DF non distribuisce incentivi e premialità al personale docente al di fuori di quelle stabilite dall'ateneo e al momento non ha ritenuto necessario dotarsi di linee guida a questo scopo. Anche nell'ambito del progetto DdE ha stabilito che i fondi dedicati a premialità venissero tutti attribuiti al personale TA.

E.DIP.3.4 *Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.*

Il Dipartimento ha istituito una politica per la distribuzione di incentivi al personale TA nell'ambito del progetto DdE, dove si è stabilito di distribuire tutta la quota disponibile per le premialità esclusivamente al personale TA. La definizione dei criteri è stata istruita dal Comitato di Gestione del DdE e poi discussa e approvata nel CdD.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| |
|---|
| Punti di forza: |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Il Dipartimento ha definito in modo chiaro e trasparente i criteri di distribuzione delle risorse di personale in coerenza con i criteri di Ateneo e con le strategie definite nei PS di Ateneo e di DF. 2. Il Dipartimento ha definito in modo chiaro e pubblico i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche di sua competenza e li aggiorna costantemente in base alle necessità, alle mutate condizioni esterne. |
| Punti di debolezza / Aspetti da migliorare: |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Il Piano Strategico del Dipartimento, redatto nel dicembre 2023 ha già individuato aspetti da migliorare e punti di debolezza. I risultati dell'analisi attuale non suggeriscono ulteriori interventi correttivi. Le azioni riportate nel seguito sono quelle già individuate nel PS. |

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Migliorare l'orientamento rivolto alle studentesse e agli studenti sia in entrata che in uscita. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.2-A.3-DF - Aumentare le azioni di orientamento in sinergia con il Piano nazionale Lauree Scientifiche (PLS) |
| MODALITÀ | Programmare azioni di orientamento in sinergia con il Piano nazionale Lauree Scientifiche (PLS) |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docenti e ricercatori / personale afferente alla struttura TA / Tutor + FFO / PLS Fisica 2023-26 - azioni A, C, D (23.000,00 EUR) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Migliorare le metodologie didattiche rafforzando le attività di tutorato. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.3-A.2-DF - Promuovere tutorato a piccoli gruppi, investendo risorse adeguate, anche sulla formazione in itinere dei tutori |
| MODALITÀ | Programmare bandi di tutorato |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docenti e ricercatori / personale afferente alla struttura TA / Tutor + FFO / PLS Fisica 2023-26 - azioni A, C, D (23.000,00 EUR) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Aumentare la propria disponibilità di risorse specificamente dedicate alla ricerca. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | RIC-O.1-A.1-DF - Potenziare i servizi dipartimentali a supporto di docenti e ricercatori per l'individuazione delle opportunità di |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | |
|---|--|
| | finanziamento e per la successiva partecipazione a progetti di ricerca locali, nazionali e internazionali, segnalando tempestivamente e in modo mirato ai docenti e ricercatori del DF le informazioni relative ai bandi sia nazionali che internazionali e fornendo assistenza nella predisposizione dei progetti |
| MODALITÀ | Reclutare personale TA a supporto della ricerca su fondi di progetto |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docente e ricercatore / personale TA afferente alla struttura, 1 amministrativo di categoria C da reclutare su budget di progetti + progetti UE / FRA, bandi <i>visiting scientist</i> di Ateneo / Dipartimento di Eccellenza, risorse libere di dipartimento |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Ricerca / Segretario Amministrativo |
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Incrementare il numero e la qualità delle proprie collaborazioni scientifiche, promuovendo la ricerca aperta al confronto internazionale sviluppando e favorendo occasioni di interazione da parte dei propri membri con ricercatori di riconosciuto valore |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | RIC-O.2-A.1-DF - Supportare con finanziamenti dedicati le iniziative dipartimentali e interdipartimentali finalizzate a incrementare gli accordi di ricerca a livello internazionale |
| MODALITÀ | Iniziative per attrarre <i>visiting scientists</i> su fondi dipartimentali |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docente e ricercatore / personale TA afferente alla struttura, amministrativo di categoria C da reclutare su budget di progetti + progetti UE / FRA, bandi <i>visiting scientist</i> di Ateneo / Dipartimento di Eccellenza (<i>visiting scientists</i>) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Ricerca / Segretario Amministrativo |


E.DIP.4 - Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

E.DIP.4.1 - Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 - Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.4.3 - Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

E.DIP.4.4 - Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

E.DIP.4.5 - Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

E.DIP.4.6 - Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, 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].

a) SINTESI DEI PRINCIPALI MUTAMENTI RILEVATI DALL'ULTIMO RIESAME, DEGLI EVENTUALI INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO GIÀ INTRAPRESI ED ESITI

Descrivere i principali mutamenti intercorsi dal Riesame precedente, anche in relazione alle azioni di miglioramento messe in atto nel Dipartimento. Compilare la presente sezione a) qualora sia stato svolto un precedente riesame o, comunque, qualora ci sia evidenza in altri documenti di una pregressa analisi delle criticità con individuazione di azioni di miglioramento in eventuali altri documenti di monitoraggio a cura del Dipartimento. Qualora non sia stato svolto un precedente riesame, è possibile utilizzare questo quadro per evidenziare eventuali mutamenti significativi avvenuti nel Dipartimento negli ultimi 2 anni.

L'ultimo Rapporto di Riesame (RR) approvato dal Consiglio di Dipartimento (vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 156 del 4/5/2023*) è relativo all'analisi delle attività svolte negli anni 2021 e 2022 e al PS 2019-2023. Successivamente ad esso, il CdD ha approvato il nuovo Piano Strategico (PS, vedi *Verbali del Consiglio di Dipartimento - CdD 160 del 5/10/2023*), che ha



ridefinito le strategie, gli obiettivi, le azioni e i relativi indicatori per il periodo 2023-2026. Il presente RR, quindi, fa riferimento all'ultimo PS e non al precedente RR.

Qualora sia stato svolto un precedente riesame, descrivere di seguito lo stato di avanzamento delle azioni in esso programmate pertinenti rispetto i punti di attenzione della presente sezione.

| | |
|--|--|
| ASPETTO DA MIGLIORARE | |
| DESCRIZIONE DELL'AZIONE GIÀ INTRAPRESA | |
| STATO DI AVANZAMENTO (appena avviata, in corso, conclusa) | |
| RISULTATI OTTENUTI | |
| INDICATORE DI MONITORAGGIO | |

b) ANALISI DELLA SITUAZIONE SULLA BASE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

Fonti documentali / indicatori considerati

Fonti documentali:

elencare di seguito i documenti utilizzati come base per l'analisi della situazione e conservarli in un opportuno repository (o richiamarli tramite link a pagine web liberamente accessibili) affinché siano agevolmente reperibili in caso di necessità (es: verbali, relazioni o altra documentazione del Dipartimento, esiti delle audizioni del NuV, Relazione annuale del NuV, Relazione annuale del PQ, Riesame del Dipartimento, ...)

Documenti chiave:

- Titolo: Piani Strategici del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>
- Titolo: Rapporti di Riesame del Dipartimento di Fisica
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/dipartimento/piani-strategici/>

Documenti a supporto:

- Titolo: Dipartimento di Eccellenza
Link al sito: <https://df.units.it/it/dipartimento/dipartimento-eccellenza>
- Titolo: Verbali del Consiglio di Dipartimento
Link ai documenti: <https://df.units.it/it/adminnode/all-verbale>

Indicatori quantitativi:

analizzare gli eventuali indicatori di risultato (disponibili nel cruscotto ANVUR e/o eventuali altri indicatori disponibili ritenuti utili purché pertinenti rispetto il PdA e gli AdC di questa sezione) sia in termini di andamento, sia attraverso il confronto con dati nazionali/macroregionali, laddove possibile

Indicatori relativi alle risorse di personale:

- Consistenza e trend personale docente (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend personale Tecnico (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend personale Amministrativo (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend altro personale di ricerca (assegnisti, dottorandi, specializzandi...) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Consistenza e trend tutor didattici (dati a cura del dipartimento)
- Ore di formazione pro capite per personale docente (di cui su metodologie didattiche innovative) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Ore di formazione pro capite per personale TA (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata (vedi SMA)
- Percentuale dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico- disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei Corsi di Studio (L, LMCU, LM) attivati (vedi SMA)
- Docenti di ruolo del Dipartimento coinvolti nei collegi di dottorato (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Docenti di ruolo del Dipartimento impiegati come docenti di riferimento nei CdS del Dipartimento o di altri Dipartimenti o Interateneo sul totale dei Docenti di Dipartimento (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)

Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture:

- Laboratori di ricerca (*intesi come strutture di ricerca dotate di strumentazione scientifica rilevante*) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante (*sono strumentazioni e piattaforme tecnologiche di interesse ampiamente trasversale per più ambiti, gruppi o linee di ricerca. In ambiti sperimentali, ma con discrezionalità, una grande strumentazione potrebbe essere considerata per valori non inferiori a 50.000 euro. In aggiunta, si possono considerare strumentazioni utili a un consistente numero di utenti, anche afferenti a diversi gruppi di ricerca.*) (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Software di ricerca (*solo se dati disponibili presso il Dipartimento*) (dati a cura del dipartimento)
- Posti aula per studente regolare (vedi cruscotto dipartimenti Tableau)
- Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>)
- Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario) (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>)

Indicatori relativi ai servizi di supporto di Dipartimento:

- Esito questionari in merito a adeguatezza del supporto fornito dal Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività (vedi risultati pubblicati su: <https://amm.units.it/presidio-qualita/valutazione-della-didattica-e-servizi-supporto>)

Descrizione sintetica dei principali risultati dell'analisi:

Analizzare e descrivere gli aspetti da considerare sopra riportati:

- mettendo in evidenza per ogni aspetto quello che il Dipartimento sta facendo (cosa), le modalità con le quali l'approccio è stato sviluppato (come), le motivazioni che hanno spinto il Dipartimento a scegliere quell'approccio e non un altro (perché),
- facendo emergere gli elementi salienti di pianificazione, attuazione, monitoraggio e miglioramento effettivamente praticati.

Relativamente agli indicatori considerati:

- commentare in termini di andamento e di benchmark gli indicatori quantitativi presenti nel cruscotto ANVUR e/o gli eventuali ulteriori indicatori quantitativi di interesse del Dipartimento

Al termine dell'analisi evidenziare nelle caselle dedicate i punti di forza / punti di debolezza riscontrati. Si suggerisce di evidenziare i punti di debolezza più significativi (2 o 3 punti).

Commento agli indicatori quantitativi:

Indicatori relativi alle risorse di personale:

- Consistenza e trend personale docente: 52, 57, 61 al 31/12 degli anni 2021, 2022, 2023, trend in crescita negli ultimi anni, ma da ora è prevedibile che rimanga costante o che ci sia un'inversione
- Consistenza e trend personale Tecnico: 5, costante al 31/12 degli anni 2021, 2022, 2023
- Consistenza e trend personale Amministrativo: 9, 8, 11 al 31/12 degli anni 2021, 2022, 2023, trend in crescita negli ultimi anni.



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

- Consistenza e trend altro personale di ricerca (assegnisti, dottorandi, specializzandi...): 103, 106, 112 al 31/12 degli anni 2021, 2022, 2023, trend in crescita negli ultimi anni.
- Consistenza e trend tutor didattici: 23, 13, 21 nel 2022, 2023, 2024 rispettivamente; c'è molta attenzione nel DF per fornire un adeguato supporto di tutoraggio agli studenti, ma il numero di tutor per anno dipende molto da altre fonti di finanziamento (ad es. Piano Lauree Scientifiche), non costanti.
 - Ore di formazione pro capite per personale docente (di cui su metodologie didattiche innovative): 10.7 nel 2023, dato positivo
 - Ore di formazione pro capite per personale TA: 42.6 nel 2023, dato positivo
 - Percentuale di ore di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata (vedi SMA): 71.8% nel 2023 per la LT; 68% nel 2023 nella LM; la percentuale è ottima, a testimonianza che il DF ha le risorse di docenza adeguate a garantire l'offerta didattica erogata
 - Percentuale dei docenti di ruolo indicati come docenti di riferimento che appartengono a settori scientifico-disciplinari (SSD) di base e caratterizzanti nei Corsi di Studio (L, LMCU, LM) attivati (vedi SMA): 100% nel 2023 nella LT; 100% nel 2023 nella LM, dato completamente positivo
 - Docenti di ruolo del Dipartimento coinvolti nei collegi di dottorato: 24 nel 2023 (ciclo XXXIX) + 1 (dottorato nazionale), ottima percentuale rispetto ai docenti del DF
 - Docenti di ruolo del Dipartimento impiegati come docenti di riferimento nei CdS del Dipartimento o di altri Dipartimenti o Interateneo sul totale dei Docenti di Dipartimento: 29 nel 23/24 pari al 45%; come per il dato sulla docenza erogata da docenti a tempo indeterminato sul totale delle ore di docenza erogata, anche questo indica che il DF ha le risorse di docenza adeguate a garantire l'offerta didattica erogata

Indicatori relativi alle strutture e infrastrutture:

- Laboratori di ricerca: in Cruscotto/Tableau sono riportati 2 (Alice, Nanoscale Materials Lab): elenco non esaustivo, potrebbe essere completato includendo altri Laboratori in collaborazione con Enti di ricerca.
- Grandi attrezzature di ricerca caratterizzate da un valore rilevante: in Cruscotto/Tableau sono riportati 5 (SYRMEP, Farm Calcolo INFN, STM low-T, STM-STs low-T, spettrometro VIS-IR SFG): elenco non esaustivo, potrebbe essere completato includendo altri Laboratori non censiti, anche in collaborazione con Enti.
- Software di ricerca: questo dato non è censito, pur essendoci sviluppatori di software originale tra il personale docente/ricercatore del DF, e avendo il DF licenze di alcuni software commerciali a disposizione di docenti e studenti.
- Posti aula per studente regolare: questo dato non è attualmente disponibile.
- Soddisfazione degli studenti per aule didattiche, laboratori, spazi studio: soddisfazione complessiva dichiarata "decisamente sì" e "più sì che no": Aule didattiche 86%; Lab tecnico-scientifici 93%; Lab informatici 84%; Spazi studio 83%. I dati sono molto buoni.
- Soddisfazione dei dottorandi (item della sezione Strutture e strumenti del questionario): dato 2023/23 - PhD in Fisica: tutte le voci positive da circa 7/10 in su; PhD in Nanotecnologie: tutte le voci positive da circa 6.7/10 in su. Questo è l'indicatore più negativo di tutta questa sezione, ma è comunque più che positivo. Del resto, un miglioramento richiederebbe azioni che esulano dalle competenze del DF.

Indicatori relativi ai servizi di supporto di Dipartimento:

- Esito questionari in merito a adeguatezza del supporto fornito dal Dipartimento a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività: soddisfazione complessiva a.a. 21/22: docenti: 97%; studenti: 83%; dottorandi in Fisica e Nanotecnologie: a.a. 22/23: media 7.6/10. Notare l'altissima percentuale di soddisfazione dei docenti, a dimostrare l'eccellente operatività della segreteria didattica del DF.

Stato dell'arte con riferimento ai punti di attenzione individuati:

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.



Il personale docente e ricercatore di cui dispone il Dipartimento di Fisica (DF, 61 unità al 31/12/2023, suddivise in 14 PO, 25 PA, 1 RU, 10 RTDB, 11 RTDA) risulta sostanzialmente adeguato ad attuare la pianificazione strategica e realizzare le attività istituzionali e gestionali in cui esso è implicato. In particolare, esso riesce a garantire la quasi totalità delle ore di didattica richieste, limitando a valori fisiologici il ricorso a docenza a contratto (vedi E.DIP.1.4).

E.DIP.4.2 *Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.*

Il DF mantiene un'attenzione costante alla qualità della didattica fornita dai propri docenti, favorendo le attività di formazione e la sperimentazione di nuove metodologie didattiche.

La partecipazione alle iniziative recentemente promosse dall'Ateneo, quali il corso per docenti Tras-Formazione (erogato nel 2021 e 2022 e seguito da 27 docenti del Dipartimento), è significativa (complessivamente oltre 120 ore di formazione in aggiunta a quelle relative ai corsi di Tras-Formazione). Nell'ambito del proprio PS 2023-2026, il DF ha previsto una specifica azione strategica (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo DID-O.3-A.1-DF*) volta a promuovere l'uso della piattaforma Moodle per mettere a disposizione degli studenti materiale didattico, nonché un'azione strategica (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo DID-O.3-A.2-DF*) dedicata a promuovere il tutorato a piccoli gruppi, investendo risorse adeguate, anche sulla formazione in itinere dei tutori. Un numero crescente di insegnamenti usa la piattaforma Moodle e si avvale di metodologie didattiche innovative, quali ad esempio *Wooclap*.

E.DIP.4.3 *Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.*

Le unità di personale TA a tempo indeterminato di cui dispone il DF (15 unità complessivamente) risultano sostanzialmente adeguate ad attuare la pianificazione strategica e realizzare le attività istituzionali e gestionali in cui esso è implicato, grazie anche all'apporto di alcune unità assunte a tempo determinato con risorse proprie del DF (provenienti da progetti acquisiti su base competitiva) per far fronte a esigenze specifiche legate ai progetti medesimi, come previsto da una delle azioni incluse nel proprio PS (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo RIC-O.1-A.2-DF*).

Il recente inserimento di nuove figure in aggiunta/sostituzione di quelle "storiche" presenti presso il Dipartimento (diverse delle quali andate in quiescenza), ha permesso la riorganizzazione delle attività amministrative, rendendole più funzionali alle nuove prassi ed esigenze.

Le procedure di reclutamento del personale TA vengono gestite centralmente dall'Ateneo; ad esso il DF fa riferimento per presentare le proprie esigenze e individuare congiuntamente, tra le figure reclutate, quelle con le caratteristiche più adeguate a coprire le specifiche funzioni richieste. In occasione della recente ricognizione delle necessità di personale TA effettuata dall'Ateneo, il DF ha manifestato la necessità di disporre di due nuove figure amministrative da inserire nella propria struttura: una nella segreteria didattica, per coprire le aumentate esigenze in questo ambito, e una per sostituire la segretaria amministrativa del Dipartimento, che prossimamente andrà in quiescenza. Questa azione può dirsi solo parzialmente risolta, in relazione alle esigenze didattiche e di ricerca del DF alla data odierna, grazie all'arrivo di una



persona a tempo determinato per la segreteria didattica e una a tempo indeterminato per la segreteria amministrativa.

E.DIP.4.4 *Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.*

Il DF considera un'importante priorità la crescita professionale del personale TA ad esso afferente. Nell'ambito dell'Obiettivo ORG-O.2 del proprio PS 2023-2026 è prevista una specifica azione (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo ORG-O.2-A.3-DF*) espressamente volta a incentivare la partecipazione del personale TA a iniziative di formazione/aggiornamento organizzate dall'Ateneo o da organizzazioni esterne. Nel corso del 2023 il personale TA afferente al DF ha complessivamente partecipato a 650 ore nell'ambito di corsi di Formazione organizzati dall'Ateneo su diversi argomenti (in prevalenza di natura amministrativa/contabile), con una partecipazione media che nell'anno risulta di circa 40 ore/unità di personale TA.

E.DIP.4.5 *Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).*

Le strutture della sede principale del DF, sita in via Valerio 2, risalgono al dopoguerra, ma sono state recentemente oggetto di un'importante azione di rinnovamento, in particolare per quanto riguarda quelle dedicate alla didattica, che oggi risultano sostanzialmente adeguate. L'aula e il laboratorio didattico principali sono stati infatti integralmente ristrutturati, e in generale tutte le altre strutture didattiche hanno subito interventi migliorativi; uno specifico progetto di rinnovamento delle attrezzature dei laboratori didattici è stato avviato nel febbraio 2024 ed è attualmente in corso di realizzazione, in accordo con la specifica azione prevista dal PS 2023-2026 (vedi *Piani Strategici del Dipartimento di Fisica - 2023-2026 / obiettivo SIS-O.1-A.1-DF: Rinnovare le infrastrutture di rete e arredi dei laboratori didattici*). Gli spazi destinati alla ricerca presso la sede di via Valerio risultano tuttavia limitati e negli anni molte attività del Dipartimento hanno quindi trovato una collocazione diversa. In particolare, quelle collegate alla Fisica Teorica e alla Fisica Computazionale della Materia sono ospitate presso la sede distaccata di Miramare (ICTP) e quelle relative all'Astrofisica presso la sede di Villa Bazzoni. Infine, le attività di ricerca sperimentale si svolgono per la maggior parte presso spazi messi a disposizione dagli Enti di Ricerca del "Sistema Trieste" sulla base di specifiche convenzioni. Un'importante fonte di risorse per lo sviluppo delle strutture di didattica e ricerca è il progetto DdE, conseguito dal DF per il periodo 2023-2027. In questo ambito è stata realizzata la prima parte dell'infrastruttura informatica di nuova generazione (<https://sites.units.it/bora/>). In corso di realizzazione invece il Laboratorio di Elettronica Avanzata. Sia l'infrastruttura informatica che il Laboratorio di Elettronica verranno impiegati per alta formazione e per ricerca di frontiera (vedi *Dipartimento di Eccellenza*).

Recenti acquisizioni di grandi strumenti, con costi che eccedono le tipiche possibilità dei fondi di ricerca, sono state rese possibili grazie alla partecipazione di diversi docenti del DF a uno specifico bando di Ateneo e a progetti nazionali finanziati nell'ambito del PNRR.

E.DIP.4.6 *Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, 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.*



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

Il Dipartimento fornisce in misura complessivamente adeguata supporto tecnico ai laboratori didattici e supporto amministrativo per le procedure di acquisto e rendicontazione legate ai progetti di ricerca. Le Segreterie Amministrativa e Didattica garantiscono pieno supporto per tutte le pratiche di competenza (missioni, acquisti, convenzioni con ditte ed enti, gestione personale non strutturato, gestione dottorandi, tirocini, tutorato, organizzazione delle sessioni di laurea, prenotazioni aule, etc.) e assistenza ai docenti per diverse attività, quali ad esempio l'inserimento in ArTS delle proprie pubblicazioni e delle attività di terza missione. Il supporto tecnico alle attività di ricerca si avvale, oltre che dell'apporto del personale tecnico del DF, dell'importante contributo degli enti del "Sistema Trieste" con cui il Dipartimento ha in essere collaborazioni stabili sulla base di specifiche convenzioni (Area Science Park, ARPA, CNR-INO, CNR-IOM, Elettra - Sincrotrone Trieste, ICTP, INAF, INFN).

Punti di forza:

1. Il Dipartimento ha storicamente dimostrato un'ottima e costante capacità di ottenere finanziamenti su base competitiva per il rinnovo e implementazione di strumentazione scientifica a supporto della ricerca e della didattica.
2. La dotazione di personale docente e TA appare complessivamente adeguata alle esigenze del DF.

Punti di debolezza / Aspetti da migliorare:

1. Il Piano Strategico del Dipartimento, redatto nel dicembre 2023 ha già individuato aspetti da migliorare e punti di debolezza. I risultati dell'analisi attuale non suggeriscono ulteriori interventi correttivi. Le azioni riportate nel seguito sono quelle già individuate nel PS.

c) INTERVENTI CORRETTIVI / INTERVENTI DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE

A partire dai punti di debolezza sopra elencati, individuare una o più azioni da intraprendere, specificando anche modalità, risorse, tempistiche e responsabilità e avendo cura che le azioni individuate siano coerenti con l'analisi, siano effettivamente realizzabili (sia in termini numerici che di sforzo richiesto) e siano monitorabili nel tempo.

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Facilitare l'inserimento di dottorandi, assegnisti e post-doc, ricercatori stranieri |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | DID-O.4-A.3-DF - Facilitare il reclutamento di dottorandi stranieri (riducendo le barriere presenti per la lingua e le pratiche amministrative, per quanto di competenza del DF) |
| MODALITÀ | Superare le barriere presenti di competenza del DF (fornendo tutto il supporto specifico possibile) ed evidenziare quelle di competenza altrui per ulteriori azioni correttive (esempio: piattaforme CINECA con istruzioni solo in Italiano) |
| RISORSE | personale afferente alla struttura docente e ricercatore / personale afferente alla struttura TA + FFO, bando <i>visiting scientist</i> di Ateneo / Dipartimento di Eccellenza (25.000,00 EUR) |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Delegato per la Didattica / Segretario Didattico |


Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | |
|---|--|
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Rinnovare l'impianto di climatizzazione e sostituire i serramenti largamente inefficaci. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | SIS-O.2-A.2-DF - Collaborare con l'Ateneo per gli Interventi di sostituzione di serramenti e impianti di climatizzazione |
| MODALITÀ | Azione conclusa |
| RISORSE | bandi MUR specifici, bandi Regione FVG specifici / FFO, bandi UniTS (Grandi Attrezzature) |
| TEMPI | Azione conclusa |
| RESPONSABILITÀ | Direttore / Segretario Amministrativo |
| PUNTO DI DEBOLEZZA / ASPETTO DA MIGLIORARE | Nuova importante infrastruttura informatica avanzata nell'ambito del progetto di Dipartimento di Eccellenza. |
| AZIONE DA INTRAPRENDERE | SIS-O.4-A.1-DF - Acquisire nuove infrastrutture informatiche per la ricerca |
| MODALITÀ | Bando, acquisto e installazione della parte finale del Cluster Bora. |
| RISORSE | bandi MUR specifici, bandi Regione FVG specifici / FFO, bandi UniTS (Grandi Attrezzature) / Dipartimento di Eccellenza |
| TEMPI | 2025-2026 |
| RESPONSABILITÀ | Direttore / Segretario Amministrativo |



MONITORAGGIO DEL PIANO STRATEGICO

La presente sezione va compilata indicativamente nell'ultimo trimestre dell'anno solare al fine di rendicontare i risultati intermedi (dato più aggiornato disponibile al 31/10 dell'anno in corso) o i risultati finali raggiunti con riferimento agli indicatori del Piano Strategico del Dipartimento.

In sede di monitoraggio intermedio motivare nel campo "Commenti" eventuali scostamenti significativi individuando, laddove necessario, eventuali interventi correttivi o di miglioramento da intraprendere che richiedono modifiche sostanziali al Piano Strategico, quali modifica/integrazione azioni e/o modifica/integrazione indicatori.

Le osservazioni riportate e gli eventuali interventi correttivi o di miglioramento devono essere coerenti con le analisi condotte e gli interventi già individuati nelle sezioni precedenti del riesame

| 1. AMBITO FORMAZIONE E STUDENTI | | | | | |
|---|--|----------|-------------|---------------------|----------|
| OBIETTIVO DID-O.1 | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| Promuovere un'offerta formativa che risponda alle sfide attuali puntando su innovazione, interdisciplinarietà, connessione con la ricerca e con il territorio | DID-O.1-I.1 Numero di insegnamenti nuovi o profondamente rinnovati nei 3 livelli rispetto all'A.A. 2022/23 | 0 | +10 | +10 | |
| | DID-O.1-I.2 Numero di studenti immatricolati alla/e LM | 52 | +5% | 2023/2024: 56 (+8%) | |
| | DID-O.1-I.3 Nuovi laboratori per la didattica a tutti i livelli rispetto all'A.A. 2022/2023 | 0 | +1 | +1 | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| OBIETTIVO DID-O.2 | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| Migliorare la qualità dei servizi che | DID-O.2-I.1 Nuove iniziative di orientamento specificatamente promosse dal DF rispetto a quelle finora organizzate | 0 | +3 | +2 | |
| | DID-O.2-I.2 Numero di iniziative di orientamento promosse in sinergia con il | 0 | +3 | +4 | |



| | | | | | |
|---|--|-----------------|--------------------|--------------------------------|--|
| orientano, supportano e completano il percorso formativo di studentesse e studenti | PLS | | | | |
| | DID-O.2-I.3 Percentuale di tirocini offerti utilizzando il sistema centralizzato | 0 | 80% | 0 | sistema non ancora implementato a livello centrale |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |
| OBIETTIVO DID-O.3 Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative e la formazione di docenti, tutor e insegnanti | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | DID-O.3-I.1 Numero di corsi per a.a. con materiale distribuito su Moodle | 60 | 65 | 60 | |
| | DID-O.3-I.2 Numero di iniziative di formazione rivolte ai tutori | 0 | 3 | 4 | |
| | DID-O.3-I.3 Numero iniziative di formazione insegnanti di Scuole in collaborazione con il DISU | 1 | 3 | 3 | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |
| OBIETTIVO DID-O.4 Implementare, sostenere e favorire un'esperienza di | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | DID-O.4-I.1 Numero medio nell'A.A. scambi Erasmus (in & out) | 13 | 15 | 2022/2023: 14 2023/2024: 13 | |
| | DID-O.4-I.2 Numero medio nell'A.A di <i>visiting professors</i> dall'estero | 2 | 3 | 3 | |
| | DID-O.4-I.3 Numero procedure amministrative dipartimentali disponibili in inglese per dottorandi e ricercatori stranieri | 0 | Almeno 1 | 3 | |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | | | | | |
|-----------------------|--|--|----------|--|--|
| studio internazionale | | | all'anno | | |
| | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| 3 | | | | | |



| 2. AMBITO RICERCA | | | | | | |
|--|--|------------|-------------|---------------------------|----------|--|
| OBIETTIVO RIC-O.1 Migliorare la capacità di attrarre risorse per la ricerca | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI | |
| | RIC-O.1-I.1 Frazione del personale TA reclutato come TD su fondi di progetto | 0% | 10% | 6,67% | | |
| | RIC-O.1-I.2 Numero medio annuo di nuovi progetti di ricerca acquisiti su base competitiva | 5 nel 2022 | 6 | 25 nel 2023 2 nel 2024 | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| | 1 | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| OBIETTIVO RIC-O.2 Promuovere in tutti i settori una ricerca aperta al confronto internazionale | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI | |
| | RIC-O.2-I.1 Numero di <i>visiting scientists</i> per anno | 0 | Almeno 3 | 2023: 2 2024: 5 | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| | 1 | | | | | |
| 2 | | | | | | |
| 3 | | | | | | |
| OBIETTIVO RIC-O.3 Rafforzare la collaborazione interdipartimentale | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI | |
| | RIC-O.3-I.1 Percentuale dei progetti di ricerca sviluppati in collaborazione con gli enti del "Sistema Trieste" | 90% | 90% | 2023: 100% 2024: 100% | | |



| | | | | | |
|---|--|------------------------|-------------------------------|---|---|
| <p>nonché le sinergie con gli istituti di ricerca, gli enti e le aziende del territorio per sviluppare una ricerca multidisciplinare e interdisciplinare</p> | <p>RIC-O.3-I.2 Percentuale delle borse di dottorato cofinanziate da enti del "Sistema Trieste"</p> | 49% | 50% | <p>40° ciclo: Dottorato in Fisica: 25% Dottorato in Nanotecnologie: 27%</p> | <p>Il valore inferiore alle attese è giustificato dall'aumento straordinario di borse finanziate dal PNRR</p> |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |
| <p>OBIETTIVO RIC-O.4</p> <p>Rafforzare la produzione scientifica di qualità eccellente</p> | <p>INDICATORE</p> | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | <p>RIC-O.4-I.1 Numero di ricercatori reclutati in quanto vincitori di progetti rilevanti o con chiamata diretta</p> | 3 nel triennio 2021-23 | Almeno 3 nel triennio 2024-26 | 3 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |

3. AMBITO IMPEGNO PUBBLICO E SOCIALE – TERZA MISSIONE



| OBIETTIVO TM-O.1 | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI | |
|--|---|--|--|------------------------------|---|--|
| Perfezionare il sistema di assicurazione qualità per l'ambito Impegno pubblico e sociale – TM | TM-O.1-I.1 Pubblicazione delle linee guida della TM per il DF | Nessuna linea guida specifica del DF (se non quella di Ateneo) | Adozione linee guida della TM specifiche per il DF | Ancora in corso di stesura. | Sono state appena emesse nuove linee per la valutazione della TM in occasione della VQR 2020-2024 | |
| | TM-O.1-I.2 Numero di seminari/tutorial per l'uso dell'applicativo ArTS-TM | 0 | 1/anno | 0 | | |
| | TM-O.1-I.3 Numero di Iniziative di TM con ASUGI | 1 | 1/anno | 2 | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| | 1 2 3 | | | | | |
| OBIETTIVO TM-O.2 | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI | |
| Rafforzare le competenze della comunità accademica sulla programmazione e realizzazione di attività di Impegno pubblico e sociale – TM e incentivare la partecipazione di tutte | TM-O.2-I.1 Numero partecipanti personale docente, ricercatore e TA ai corsi di formazione sulla TM | 2 | Almeno altri 3 | +2 | | |
| | TM-O.2-I.1 Numero di dottorandi del DF partecipanti ad iniziative di TM | 4 | Almeno 8 dottorandi partecipanti alle iniziative in programma nel 2026 | 4 (stabili) | | |



| | | | | | |
|--|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|--|
| le componenti | | | | | |
| | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| OBIETTIVO TM-O.3 Consolidare e sviluppare le attività tradizionali e/o già intraprese | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | TM-O.3-I.1 Numero di iniziative di TM dell'Ateneo cui partecipa il DF | 2 | 5 nel periodo 2023-26 | 2023: 2 2024: 2 | |
| | TM-O.3-I.2 Numero di eventi di presentazione delle offerte di tirocinio in azienda | 0 | Almeno 1 nel periodo 2023-26 | 0 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |
| OBIETTIVO TM-O.4 Sviluppare nuove attività di IPS – TM di interesse per la società, anche in ottica internazionale | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | TM-O.4-I.1 Realizzazione del <i>totem</i> | 0 | 1 | 1 | |
| | TM-O.4-I.2 Numero di Centri Interdipartimentali su tematiche di interesse per la società cui partecipa il DF | 1 | 2 | 4 | CIRD, Ciamician, STEDIC, CIMA |
| | | | | | |
| | | | | | |



| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| | 3 | | | | |

| 4. AMBITO PERSONE E ORGANIZZAZIONE | | | | | |
|--|---|-----------------|------------------------------|--------------------------|-----------------|
| OBIETTIVO ORG-O.1 Promuovere l'immagine di UniTS valorizzando l'occasione del centenario dell'Ateneo | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | ORG-O.1-I.1 Numero iniziative proposte dal DF nell'ambito delle celebrazioni del centenario di Ateneo | - | 4 | 6 | |
| | ORG-O.1-I.2 Realizzazione del profilo Instagram del DF | - | 1 | 1 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| OBIETTIVO ORG-O.2 Valorizzare le persone all'interno di UniTS | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | ORG-O.2-I.1 Frazione del personale TA coinvolto in attività di formazione e aggiornamento | 91% | 100% | 2023 94% 2024 87% | |
| | ORG-O.2-I.2 Numero di unità di personale docente e TA che ottengono progressioni di carriera mediante valutazione/concorso | 5 nel 2022 | Almeno altri 10 nel triennio | 7 | |
| | | | | | |
| | | | | | |



| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
|---|--|----------|-------------|-------------------|----------|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| OBIETTIVO ORG-O.3 Migliorare l'efficienza dell'organizzazione | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | ORG-O.3-I.1 Numero complessivo di documenti di interesse generale per il DF condivisi tramite piattaforma Moodle | 37 | 80 | 81 | |
| | ORG-O.3-I.2 Frazione del personale docente e TA del DF direttamente coinvolte nei processi di assicurazione della qualità | 39% | Almeno 40% | 34% | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |

| 5. AMBITO STRUTTURE, INFRASTRUTTURE E SOSTENIBILITÀ | | | | | |
|---|---|----------|-------------|-------------------|----------|
| OBIETTIVO SIS-O.1 Incrementare e qualificare gli spazi di studio, di lavoro e di socialità, sotto il profilo della fruibilità, dell'accessibilità e della sicurezza | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| | SIS-O.1-I.1 Numero di laboratori didattici rinnovati nelle infrastrutture di rete e arredi | 0 | 6 | 2 | |
| | SIS-O.1-I.2 Numero nuovi laboratori di ricerca reperiti e attrezzati in Ateneo | 0 | 3 | 1 | |
| | SIS-O.1-I.3 Numero di nuovi interventi di eliminazione barriere | 0 | 2 | 1 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | | |
| 1 | | | | | |



| | | | | | | |
|---|----------|--|-----------------|--------------------|--------------------------|-----------------|
| | 2 | | | | | |
| | 3 | | | | | |
| OBIETTIVO SIS-O.2 | | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| Favorire l'applicazione di principi di sostenibilità | | SIS-O.2-I.1 Numero nuove infrastrutture installate nell'area verde esterna al DF | 0 | 3 | 4 | |
| | | SIS-O.2-I.2 Numero di interventi per l'efficientamento energetico del DF | 0 | 2 | 2 | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | | |
| | 2 | | | | | |
| | 3 | | | | | |
| OBIETTIVO SIS-O.3 | | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| Investire nelle nuove tecnologie e nella digitalizzazione dei processi | | SIS-O.3-I.1 Numero di laboratori didattici rinnovati nelle infrastrutture audiovisive | 0 | 6 | 4 | |
| | | SIS-O.3-I.2 Numero di nuovi processi integralmente digitalizzati | 0 | 2 | 2 | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | | |
| | 2 | | | | | |
| | 3 | | | | | |
| OBIETTIVO SIS-O.4 | | INDICATORE | BASELINE | TARGET 2026 | MONITORAGGIO 2024 | COMMENTI |
| Migliorare | | SIS-O.4-I.1 Numero nuove infrastrutture di calcolo acquisite | 0 | 1 | 1 | |



Presidio della Qualità - Unità di staff Qualità e Supporto Strategico

| | | | | | |
|--|---|----|----|----|--|
| l'infrastruttura informatica, ridurre l'obsolescenza impiantistica e incrementare il livello di cyber-sicurezza | SIS-O.4-I.2 Numero di progetti con PI appartenenti al DF che garantiscono accesso a ore di calcolo presso infrastrutture di larga scala | 23 | 25 | 21 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | INTERVENTI CORRETTIVI / DI MIGLIORAMENTO DA INTRAPRENDERE | | | | |
| | 1 | | | | |
| | 2 | | | | |
| 3 | | | | | |