

**Università degli Studi del PIEMONTE ORIENTALE "Amedeo Avogadro"-Vercelli**

**Settimana di visita istituzionale 18-22 marzo 2024**



**Scheda di valutazione - Dipartimento**

**Dipartimento di Medicina Traslazionale**

## **E.DIP) Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti**

### **E.DIP.1)**

#### **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].

#### **Autovalutazione:**

##### **E.DIP.1.1 e 1.2**

Il DiMET (Dipartimento di Medicina Traslazionale) è uno dei 2 Dipartimenti facenti parte della Scuola di Medicina, comprende docenti (n = 74) afferenti alle aree CUN 05 Scienze Biologiche, 06 Scienze mediche, 011 Scienze Storiche, Filosofiche, Pedagogiche, Psicologiche e 013 Scienze Economiche e Statistiche e opera negli ambiti scientifico culturali definiti da queste aree disciplinari.

Le politiche, gli obiettivi e le strategie di mantenimento e sviluppo della didattica, della ricerca e della terza missione, in linea con il piano strategico di Ateneo, sono condivise tra tutti i suoi componenti e si sviluppano attraverso un processo di partecipazione e condivisione democratica.

Il Dipartimento è formato dalle persone che vi appartengono (il capitale umano) e lavorano insieme per fare ricerca, didattica e produrre valore per la società civile (= Terza Missione). Si tratta di un corpo vivo di docenti, personale amministrativo e studenti, ravvivato specialmente dalla presenza dei giovani che ogni anno vi entrano, imparano, crescono, innovano e pongono le basi per il nostro successo presente e futuro.

Da questo punto di vista il DiMET non è solo definito da risorse declinate in punti organico per personale, apparecchiature da acquistare, contenuti organizzativi governati da regole legali, contenuti da insegnare nelle varie discipline, né i suoi risultati sono misurabili solo in pur eccellenti prodotti della ricerca: il valore di DiMET anche in termini umani e sociali è il senso di identità e appartenenza, la voglia di fare squadra e di lavorare insieme.

La visione e missione principale del DiMET è il tentativo di connettere e sinergizzare in progetti comuni le linee di ricerca diverse, la necessità di ridurre al minimo sovrapposizioni poco produttive e progetti parcellizzati, l'importanza di attivare gruppi di lavoro veramente traslazionali inter- e multi-disciplinari, in grado di produrre risultati significativi nelle diverse discipline presenti nel Dipartimento. Questi obiettivi di lungo, medio e breve periodo possono diventare occasioni importanti di miglioramento e creare le basi per rafforzare ulteriormente la nostra qualità scientifica (lungo e medio periodo), didattica (lungo e medio periodo in stretta collaborazione con la struttura di raccordo Scuola di Medicina) di terza missione (medio e breve periodo) e assistenziale (medio e breve periodo) e il nostro impatto sulla comunità scientifica internazionale e sulla società civile del territorio del Piemonte Orientale. In questo senso, il DiMET saprà vincere le nuove sfide in tema di ricerca, didattica e terza missione e nelle tematiche in ambito socio-assistenziale se riuscirà ad agire come catalizzatore dello sviluppo delle idee e delle capacità innovative di tutti i propri membri, soprattutto se saprà cogliere l'opportunità di "capitalizzare" il vantaggio competitivo derivato dagli output del progetto di eccellenza Aging e dal coordinamento dello Spoke 10 del progetto AGE-IT (PE 8 fondi PNRR, Next Generation EU) anche mediante lo sviluppo di azioni sinergiche con altri dipartimenti del nostro Ateneo, continuando a lavorare per dare forza alle principali direttive del Piano Strategico di Ateneo.

Il Dipartimento ha definito formalmente la propria visione nell'ambito delle strategie di: 1) territorio e terza missione, 2) ricerca, 3) formazione e didattica. Inoltre si è individuata una strategia globale, di metodo, per il raggiungimento dei risultati attraverso il rafforzamento delle risorse umane, il consolidamento e sviluppo della ricerca, e lo sviluppo di sinergie con altri Dipartimenti dell'Ateneo.

Quattro sono i principali documenti pubblici pubblicati sulle pagine del web di Ateneo che hanno definito la politica, gli obiettivi e le strategie:

- 1) Piano strategico del Dipartimento (2020-2024) (allegato 1);
- 2) Progetto per la partecipazione al bando di finanziamento come Dipartimento di Eccellenza: 2017-2022 (allegato 2);
- 3) Progetto per la partecipazione al bando di finanziamento come Dipartimento di Eccellenza: 2023-2027 (allegato 3).
- 4) PE 8 – Next generation EU «Conseguenze e sfide dell'invecchiamento» (allegato 3 – Annex 1)

Il DiMET per far fronte alle numerose attività di ricerca, didattica e terza missione e per il monitoraggio delle attività effettuate, sulla base delle strategie definite si è dotato di una organizzazione presentata in Consiglio di Dipartimento il 12.12.2022 (allegato 4).

#### **E.DIP.1.3**

Come definito nei 2 progetti di Eccellenza Aging e nel progetto del partenariato esteso 8 (PE8) finanziato con i fondi PNRR (allegato 2 e 3), il Dipartimento a partire dal 2017-2018, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione e didattica, ricerca, innovazione e sviluppo sociale ha definito accordi di collaborazione con gli attori pubblici e privati, culturali e sociali (pubblici e privati) del proprio contesto di riferimento, a livello nazionale e internazionale come chiaramente documentato nei monitoraggi finale (allegato 5) e intermedi del Progetto Aging del Dipartimento di Eccellenza degli anni 2018-2022 e del progetto AGE-IT (cfr. Scheda E.DIP.2, allegati da 3 a 8). In tali documenti sono chiaramente riportati i risultati ottenuti e verificati puntualmente in itinere e il raggiungimento degli obiettivi proposti dalle progettualità.

Grazie alle progettualità in tema Aging il Dipartimento ha creato collaborazioni attive con le amministrazioni pubbliche comunali, provinciali e regionali, con le Aziende Sanitarie Locali, Ospedaliere e Ospedaliero-Universitarie, con Associazioni di Categoria (ordini medici e infermieri) e di volontariato del territorio di riferimento. Inoltre per la natura del partenariato esteso (PE8) il DiMET ha costruito reti di relazioni con gli atenei coinvolti nello spoke 10 che coordina e con gli enti pubblici e privati del progetto (vedi allegato 3 e Annex 1). L'attività di ricerca ha poi permesso ai ricercatori partecipanti la definizione di progettualità con atenei italiani e stranieri interessati alle stesse tematiche di studio (vedi relazioni di monitoraggio 5 e successive).

#### **E.DIP.1.4**

Nell'elaborazione del piano strategico del DiMET, così come nella definizione delle progettualità Aging e AGE-IT si è volutamente e ovviamente fatto riferimento al Piano Strategico di Ateneo sia in termini di risorse disponibili, sia in termini di risorse acquisibili con i finanziamenti ottenuti o ottenibili dalla partecipazione a bandi competitivi. Avendo ottenuto tali finanziamenti e con il contributo di punti organico in cofinanziamento dall'Ateneo si sono realizzate opportunità di crescita delle risorse di personale docente (da 47 docenti nel 2018, agli attuali 74 docenti) e tecnico-amministrativo (+ 5 unità di PTA acquisiti su fondi DiMET), di fondi per la ricerca, di acquisti di strumenti e macchinari di alta tecnologia. L'incremento di fondi e personale ha portato ad ottenere risultati lusinghieri, seppur migliorabili, della VQR 2015-2019 (vedi allegato 6). Simili ed apprezzabili risultati sono evidenti anche dalle attività di automonitoraggio promosse dall'Ateneo e dal report del Nucleo di Valutazione (vedi allegati 6, 7, 8). In occasione dei consigli di Dipartimento ordinari e in occasioni dedicate i docenti del DiMET si sono confrontati in ampia discussione sui risultati ottenuti e sul monitoraggio in itinere degli obiettivi.

#### **Punti di Forza:**

- Il Dipartimento ha presentato un piano strategico di programmazione 2020-2024 che copre tutte le attività istituzionali (didattica, ricerca e terza missione) e definisce i propri obiettivi. Nel piano viene anche effettuata un'analisi SWOT che mette in luce le criticità che potrebbero impattare sul raggiungimento degli obiettivi.
- Il Piano di strategico dipartimentale 2020-2024 è coerente con il Piano strategico di Ateneo come si evince anche dai documenti di supporto indicati nell'autovalutazione.
- Il Dipartimento si è dotato di una commissione ricerca con l'obiettivo di identificare sinergie tra gruppi di ricerca diversi favorendo la multidisciplinarietà e le collaborazioni extra-dipartimentali. Questa attività potrebbe portare ad un rafforzamento delle attività di ricerca e alla valorizzazione delle diverse competenze scientifiche presenti in aree disciplinari diverse.
- Gli obiettivi definiti dal piano strategico dipartimentale 2020-2024 e successivo aggiornamento sono raggiungibili in particolare grazie alle risorse che il dipartimento ha acquisito come dipartimento di eccellenza e come Spoke di un progetto PNRR sull'invecchiamento.
- Il Dipartimento ha accordi di collaborazione con diversi partner accademici e sociali all'interno del progetto PNRR AGE.it

#### **Aree di miglioramento:**

- Gli obiettivi indicati nel piano dipartimentale non sono definiti da target specifici e ciò potrebbe significativamente impattare sulle

attività di monitoraggio del loro raggiungimento e sul processo di riesame.

- Visibilità e diffusione della visione e missione del Dipartimento e del Piano strategico dipartimentale non presenti sul sito web del Dipartimento.
- Apparente scarsa integrazione operativa e gestionale con l'Azienda Sanitaria di riferimento di Novara come specificamente evidenziato nel Piano Strategico dipartimentale 2020-2024 e verificato in sede di colloqui.

#### Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

##### Raccomandazione:

Si raccomanda una significativa revisione del sito web del Dipartimento affinché la visione delle principali missioni, incluso il piano strategico dipartimentale, siano chiaramente definite e disponibili a tutti i portatori di interesse, interni ed esterni.

Si raccomanda inoltre di accompagnare gli obiettivi del piano strategico con target misurabili per permettere una funzionale valutazione del loro raggiungimento e facilitare il processo di riesame.

#### Documenti chiave

- **Titolo:**PIANO STRATEGICO DIMET 2020-2024

**Descrizione:**Piano Strategico DIMET 2020-2024

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_1. PIANO STRATEGICO DIMET 2020-2024.pdf

---

- **Titolo:**Progetto per la partecipazione al bando di finanziamento come Dipartimento di Eccellenza: 2017-2022

**Descrizione:**Progetto per la partecipazione al bando di finanziamento come Dipartimento di Eccellenza: 2017-2022 denominato AGING

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_2. PROGETTO AGING DIMET 2017-2022.pdf

---

- **Titolo:**Progetto per la partecipazione al bando di finanziamento come Dipartimento di Eccellenza: 2023-2027 e Annex 1

**Descrizione:**Progetto per la partecipazione al bando di finanziamento come Dipartimento di Eccellenza: 2023-2027 comprensivo dell'allegato relativo al Partenariato

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_3 PROGETTO AGING DIMET 2023 2027.zip

---

- **Titolo:**ORGANIGRAMMA E COMPITI DIMET 2022/2023 – 2025/2026

**Descrizione:**Organigramma e ripartizione compiti DIMET 2022/2023 – 2025/2026

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_4. Organigramma e compiti DIMET 2022-2026.pdf

---

- **Titolo:**Progetto AGING – Dipartimenti di Eccellenza – Monitoraggio Finale

**Descrizione:**Monitoraggio Finale del Progetto AGING – Dipartimenti di Eccellenza (scheda chiusa il 07/03/2022)

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_5. DipEcc\_RELAZIONE FINALE\_AGING\_07-03-22.pdf

---

- **Titolo:**Relazione Monitoraggio della Ricerca del DiMET 2019 - 2021

**Descrizione:**Relazione Monitoraggio della Ricerca del DiMET 2019 -2021

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_6. Format\_Rapporto Ricerca\_2019-2022\_DiMT.pdf

---

- **Titolo:**SCHEDA PER L'AUDIZIONE DEL DIPARTIMENTO - Versione approvata dal NdV il 11.02.2019

**Descrizione:**SCHEDA compilata in occasione dell'audizione del DiMET e approvata dal NdV il 11.02.2019

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_7. scheda\_audit\_2020\_Dipartimento\_DIMET\_giudizioNdV\_approvato28092020.pdf

---

• **Titolo:** Relazione annuale 2021 su Terza Missione — Public Engagement

**Descrizione:** Relazione annuale 2021 sulle attività di Terza Missione — Public Engagement del DiMET

**Dettagli:** intero documento

**File:** All\_8. Public\_Engagement\_Relazione per NDV\_DiMET.pdf

---

## **E.DIP.2)**

### **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].

#### **Autovalutazione:**

##### **E. DIP.2.1**

Il DiMET si è dotato a partire dal 1 novembre 2022 di una organizzazione per funzioni e responsabilità allo scopo di realizzare quanto previsto dai piani strategici del Dipartimento e di Ateneo come già descritto al punto E.DIP.1 (cfr. E.DIP.1, allegato 4). In questa organizzazione sono previsti 3 Vice Direttori alla Ricerca, Didattica e Terza Missione, rispettivamente e 3 Responsabili per la qualità alle 3 funzioni istituzionali, rispettivamente. Inoltre sono stati assegnati compiti di coordinamento per i progetti di ricerca di rilevanza nazionale di cui DiMET è assegnatario (Aging come Dipartimento di Eccellenza e AGE-IT come coordinatore di Spoke in partenariato esteso), di rapporto con le sedi esterne dove sono presenti docenti del DiMET (Alessandria, Vercelli e per la sede del CAAD presso Ipazia, in Via Bovio a Novara), e per le diverse progettualità e deleghe di Ateneo. E' inoltre presente il Coordinatore del Polo di Novara del PTA allo scopo di assicurare un flusso di informazioni e decisioni virtuoso e efficace. Tale organizzazione diffusa e capillare è funzionale al raggiungimento degli obiettivi di ricerca, didattica e terza missione derivante dai progetti di cui il DiMET è coordinatore e da quanto esposto al punto precedente: E.DIP.1 - Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale. Infatti nella declinazione di linee strategiche per i compiti istituzionali è insita una necessità di organizzazione diffusa che porti al monitoraggio continuo delle attività (vedi come esempio allegati 1 e 2) e all'organizzazione del lavoro per commissioni con una precisa leadership all'interno del Dipartimento, ma condivise con tutti i docenti. Le commissioni Ricerca, Internazionalizzazione, Terza Missione, Monitoraggio del progetto Dipartimento di Eccellenza (=Competence Center cfr. E.DIP.1 allegato 3), Sviluppo e Programmazione rispondono a queste necessità, vengono convocate regolarmente e riportano risultati e decisioni nelle sedute plenarie mensili del Consiglio di Dipartimento come punti all'ordine del giorno.

##### **E.DIP.2.2**

Fino alla ri-organizzazione del personale tecnico e amministrativo attraverso il PIAO, la programmazione del lavoro svolto dal PTA stesso, corredata da obiettivi e responsabilità avveniva in un modo separato e non sempre coerente rispetto alla Direzione politica del Dipartimento e del suo piano strategico. La ri-organizzazione per funzioni e responsabilità vuole proporre un modello (che si sta realizzando nel tempo) di condivisione di obiettivi e responsabilità tra docenti e ricercatori e PTA in un'ottica virtuosa e di crescita. Ad oggi non sono ancora definiti i modelli organizzativi per ottenere tale obiettivo e sarà compito di questa Direzione definire tempi e modalità per addivenire alla realizzazione di questo task.

##### **E.DIP.2.3 2.4 2.5**

Come riportato al punto E.DIP.2.1 l'organizzazione definita per funzioni e responsabilità (cfr. E.DIP.1, allegato 4), volta a definire un sistema di assicurazione della qualità, il monitoraggio della pianificazione, dei processi e delle missioni del Dipartimento, ha visto la luce a partire dal 1 novembre 2022 con l'inizio del nuovo quadriennio di Direzione del Prof. Aimaretti.

La definizione di tale organizzazione è stata promossa e favorita da 2 differenti spinte virtuose. Da una parte, grazie al lavoro di sensibilizzazione svolto dal presidio qualità di Ateneo con la elaborazione di linee guida dedicate e di formazione specifica per il personale PTA e per i docenti, all'attività di audit promossa dal Nucleo di Valutazione negli anni 2021-2022 (cfr E.DIP.1, allegato 7) e alle azioni di monitoraggio della ricerca e della terza missione (cfr. E.DIP.1, allegati 6 e 8) è cresciuta nel Dipartimento la sensibilità e l'attenzione verso procedure di auto-valutazione e monitoraggio che hanno richiesto la definizione di un sistema adeguato e organizzato con posizione terza rispetto alla Direzione del Dipartimento stesso (i Vice Direttori hanno questo ruolo di stimolo e monitoraggio costante). Dall'altra parte l'essere stati Dipartimento di Eccellenza negli anni 2017-2022 ha obbligato i membri del Dipartimento a esercizi annuali e periodici di relazioni di monitoraggio che attestassero le modalità attraverso le quali i fondi resi disponibili sono stati utilizzati (cfr. E.DIP.1 ,all. 5 vedi e vedi a titolo di esempio allegati 3,4, 5, 6, 7, 8 ).

Pertanto, sulla base di quanto riportato è diventata pratica regolare la discussione comune nei Consigli di Dipartimento mensili del monitoraggio dei processi e dei risultati analizzando degli obiettivi progettuali e dei risultati, criticando e verificando laddove necessario e proponendo e mettendo in atto le soluzioni attraverso un'attività regolare di assicurazione della qualità interno attraverso le relazioni delle commissioni dedicate. Si prevede inoltre che per progetti specifici come quello AGING del Dipartimento di Eccellenza si organizzino riunioni bimestrali ad hoc di revisione dello svolgimento del lavoro.

#### **Punti di Forza:**

- Il Dipartimento ha una propria organizzazione interna per coordinare e monitorare le attività didattiche, di ricerca e terza missione definita nell'organigramma allegato all'autovalutazione (presenza di commissioni e responsabili AQ su didattica, ricerca e terza missione).
- Il Dipartimento ha monitorato con attenzione gli obiettivi del progetto dipartimenti di eccellenza e pone una buona attenzione alla distribuzione delle risorse umane (docenti e PTA).

#### **Arene di miglioramento:**

- Le attività di ricerca e terza missione pur essendo monitorate, mancano di una adeguata analisi di riesame e non sono chiaramente definite le azioni che il Dipartimento intende perseguire per il miglioramento o mantenimento degli standard raggiunti.
- Il Dipartimento ha una propria architettura del sistema di assicurazione della qualità che fa riferimento agli organi di AQ dell'Ateneo. Tuttavia, l'architettura dell'AQ dipartimentale, non sottoposta a riesame interno da parte del Dipartimento, non dimostra di essere funzionale alla gestione in qualità dei processi dipartimentali con particolare riferimento alla ricerca e alla terza missione.
- Scarsa documentazione relativa ai lavori delle commissioni dipartimentali e scarsa documentazione sulla condivisione nei consigli di Dipartimento delle attività svolte dalle commissioni nonostante nell'autovalutazione venga dichiarato che le commissioni "vengono convocate regolarmente e riportano risultati e decisioni nelle sedute plenarie mensili del Consiglio di Dipartimento come punti all'ordine del giorno".

#### **Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV):** Parzialmente soddisfacente

#### **Raccomandazione:**

Si raccomanda di mettere a sistema le attività di monitoraggio, riesame e aree di miglioramento relativamente a ricerca e terza missione e di potenziare e documentare le attività che vengono svolte dalle commissioni dipartimentali ricerca e terza missione. Si raccomanda inoltre di sottoporre a riesame il sistema di AQ del Dipartimento con particolare attenzione alle aree di miglioramento

#### **Documenti chiave**

- **Titolo:**Verbale Riunione Ricerca DIMET 22 marzo 2023

**Descrizione:**Verbale della Riunione inerente Attività di ricerca DIMET 22 marzo 2023

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_1 Verbale riunione Ricerca 22 marzo 2023.pdf

- 
- **Titolo:**Verbale riunione Commissione Terza Missione DIMET del 22 marzo 2023

**Descrizione:**Verbale della riunione Commissione Terza Missione DIMET 22 marzo 2023

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_2 Verbale riunione Commissione Terza Missione 22 marzo 2023.pdf

- 
- **Titolo:**Progetto Dipartimento di Eccellenza 2°monitoraggio 2018

**Descrizione:**Progetto Dipartimento di Eccellenza 2°monitoraggio 2018

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_3 DIPECC17\_2°monitoraggio 2018\_DiMT.pdf

- 
- **Titolo:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2019

**Descrizione:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2019

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_4 DIPECC17-monitoraggio 2019\_DiMT.pdf

---

- **Titolo:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2020  
**Descrizione:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2020  
**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_5 DIPECC17\_DIMT\_Monitoraggio 2020.pdf

---

- **Titolo:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2021  
**Descrizione:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2021  
**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_6 DIPECC17\_monitoraggio\_2021\_DiMT.pdf

---

- **Titolo:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2022  
**Descrizione:**Progetto Dipartimento di Eccellenza monitoraggio 2022  
**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_7 DIPECC17\_DiMT\_2022.pdf

---

- **Titolo:**PE8 Milestones - Spoke 10 relazione anno 2023  
**Descrizione:**PE8 Milestones - Spoke 10 relazione anno 2023  
**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_8 PE8 Milestones - Spoke 10 relazione anno 2023.pdf

---

## **E.DIP.3)**

### **E.DIP.3) Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse**

**E.DIP.3.1** Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicità 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].

### **Autovalutazione:**

#### **E. DIP.3.1**

I criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale sono definiti nel Piano Strategico (allegato 1, paragrafo "Strategie generali per il raggiungimento dei risultati", sottoparagrafo "Consolidamento e sviluppo della ricerca"). La ridistribuzione delle risorse ha lo scopo di dare supporto alla ricerca tramite creazione di servizi, assegni e fondi di ricerca e cofinanziamento delle Scuole di dottorato. L'attività di distribuzione delle risorse interne e le opportunità di finanziamenti per le attività di Ricerca, Terza Missione e Didattica vengono portate regolarmente alla conoscenza dei docenti del Dipartimento nel corso delle riunioni mensili del Consiglio di Dipartimento e attraverso regolari sottomissioni di documenti informativi attraverso mail dedicate, trasparenti e comprensive.

#### **E.DIP.3.2**

I criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente sono definiti nel Piano Strategico (allegato 1, paragrafo "Strategie generali per il raggiungimento dei risultati", sottoparagrafo "Rafforzamento delle risorse umane"). I punti-organico che il DiMET riceve dal CDA di Ateneo, sono impiegati per la copertura di posti, compreso l'up-grading di posizioni, con lo scopo di consentire: a) lo svolgimento dell'attività didattica (in accordo con la Scuola di Medicina e con il gli altri Dipartimento di Ateneo, ove necessario), b) l'attività clinica nelle Aziende Sanitarie dove sono convenzionati i docenti DiMET e c) la copertura di settori indispensabili ai fini dell'insegnamento nella Scuola di Medicina e al mantenimento/accrescimento delle Scuole di Specializzazione. Gli up-grading da Professore associato ad ordinario sono riservati a professori che abbiano raggiunto livelli di eccellenza in settori scientifici identificati come strategici e in accordo con i criteri necessari per ottenere l'abilitazione nazionale in termini di produzione scientifica e reperimento fondi per la ricerca, di risultati positivi nella didattica come deriva dalle schede di valutazione della docenza che l'ufficio Data Mining di Ateneo fornisce. La proposta motivata di nuove posizioni / upgrading viene condivisa e approvata nel Consiglio di Dipartimento (nelle sedute dedicate dei docenti in plenaria e per fasce, ove necessario) ed è documentata nei verbali dei Consigli di Dipartimento.

Con riferimento alle strategie e politiche di Ateneo riguardanti l'assegnazione di risorse di personale docente e di ricerca si rinvia alla scheda B.1.1.

#### **E.DIP.3.3 e 3.4**

I criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente e per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni sono definiti e ampiamente esplicati in corso del Consiglio di Dipartimento del 14/12/2021, come riportato nel VERBALE DEL CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE (allegato 2). Nell'ambito del Progetto del Dipartimento di Eccellenza Aging era prevista una quota di premialità da destinare al personale tecnico amministrativo ed ai ricercatori direttamente coinvolti nella gestione delle attività previste nel progetto Aging. Al riguardo l'Ateneo ha emanato con Decreto Rettoriale rep. 908/2021 prot. N. 58.280 del 16/06/2021, il "Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità" che stabilisce modalità e tempi per l'attribuzione degli incarichi e per l'erogazione dei compensi al personale. Tale regolamento prevedeva altresì che la quantificazione dei compensi relativi ai progetti dei Dipartimenti Universitari di Eccellenza per gli anni 2018, 2019 e 2020, dovesse essere fatta entro 90 giorni dall'emanazione del regolamento stesso. La gestione del progetto è stata attribuita al Gruppo Governance (Presieduto dal prof. Fabrizio Faggiano coordinatore del Progetto Eccellenza 2018-2022). La distribuzione delle risorse è stata approvata in Consiglio di Dipartimento e riportata nella delibera del CDD e nelle Tabelle (allegati 3, 4, 5, 5, 6, 7).

**Punti di Forza:**

- Il Dipartimento definisce nel piano strategico dipartimentale 2020/2024 e nel piano 2021/2023 l'assegnazione dei punti organico (sia per personale docente che personale tecnico-amministrativo). La programmazione delle risorse umane è documentata dai verbali del Consiglio di Dipartimento ed effettuata in sinergia con gli Organi di Governo.
- Il Dipartimento, come supportato dall'autovalutazione e dalla documentazione, ha definito forme di premialità per il personale docente, in particolare ricercatore, a valere sul finanziamento del dipartimento di eccellenza.
- Il Dipartimento, come supportato dall'autovalutazione e dalla documentazione, ha definito forme di premialità per il personale tecnico-amministrativo, a valere sul finanziamento del dipartimento di eccellenza.

**Aree di miglioramento:**

- Non completa chiarezza sulla strategia utilizzata dal Dipartimento sulla distribuzione delle risorse a sostegno della ricerca e delle attività di Terza missione/impatto sociale.

**Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente****Documenti chiave**

- **Titolo:**PIANO STRATEGICO DIMET 2020-2024

**Descrizione:**Piano Strategico DIMET 2020-2024

**Dettagli:** intero documento, in particolare: Paragrafo “Strategie generali per il raggiungimento dei risultati”, sottoparagrafo “Consolidamento e sviluppo della ricerca”; Paragrafo “Strategie generali per il raggiungimento dei risultati”, sottoparagrafo “Rafforzamento delle risorse umane”.

**File:**All\_1. PIANO STRATEGICO DIMET 2020-2024.pdf

---

- **Titolo:**Estratto del Consiglio di Dipartimento del 14.12.2021 n. 12

**Descrizione:**Estratto del Consiglio di Dipartimento del 14.12.2021 n. 12 – Premialità Progetto AGING

**Dettagli:** intero documento

**File:**All\_2. ESTRATTO\_DMT\_14\_12\_21\_premialita.pdf

---

- **Titolo:**Nota prot. 916 del 11.02.2022 di trasmissione della Delibera del CDD del DIMET del 14.12.2020

**Descrizione:**Nota prot. 916 del 11.02.2022 di trasmissione della Delibera del CDD del DIMET del 14.12.2020

**Dettagli:** intero documento

**File:**All\_3. Lettera\_delibera\_premialita\_DIMET.pdf

---

- **Titolo:**Premialità: TABELLA N. 1 - RICERCATORI DEL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE 2021

**Descrizione:**TABELLA N. 1 - RICERCATORI DEL DIPARTIMENTO DI MEDICINA TRASLAZIONALE 2021

**Dettagli:** intero documento

**File:**All\_4. tabella\_n\_1\_premialita\_DIMET.pdf

---

- **Titolo:**Premialità: TABELLA N. 2 COMPENSI RICERCATORI ANNO 2022

**Descrizione:**Premialità: TABELLA N. 2 COMPENSI RICERCATORI ANNO 2022

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_5. tabella\_n\_2\_premialita\_DIMET.pdf

---

- **Titolo:**Premialità: TABELLA N. 3 Personale tecnico-amministrativo 2021

**Descrizione:**Premialità: TABELLA N. 3 Personale tecnico-amministrativo 2021

**Dettagli:**intero documento

**File:**All\_6. tabella\_n\_3\_premialita\_DIMET.pdf

---

- **Titolo:**Premialità: TABELLA N. 4 Personale tecnico-amministrativo 2022

**Descrizione:**Premialità: TABELLA N. 4 Personale tecnico-amministrativo 2022

**Dettagli:** intero documento

**File:** All\_7.tabella\_n\_4\_premialita\_DIMET.pdf

---

## **E.DIP.4)**

### **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].

#### **Autovalutazione:**

##### **E.DIP.4.1**

Il Dipartimento, grazie all'attuazione del piano strategico, con i punti organico derivati dai 2 progetti di eccellenza (2017-2022 e 2023-2027) e con le risorse derivanti dal progetto di partenariato esteso AGE IT, con i punti organi di Ateneo [(da FFO, piani straordinari RTDb, piani straordinari upgrading Ricercatori Universitari a Professori Associati, piani straordinari RTDa PON, RTDa da partenariato esteso PNRR 2022, RTDa dal primo progetto come Dipartimento di Eccellenza (2017-2022)] ha operato in questi anni un reclutamento quali e quantitativo sostenuto passando dai 47 docenti del 2018 (PO+PA+RIND+RTD a e b) agli attuali 74 docenti (PO+PA+RIND+RTD a e b), con un incremento del 57% rispetto al 2018, con 28 SSD rappresentati in Dipartimento (22 Area 06, 3 Area 05, 3 altre aeree), che hanno permesso di coprire attualmente la maggior parte degli insegnamenti richiesti dai 5 CDS incardinati nel Dipartimento, in collaborazione con l'altro Dipartimento della Scuola di Medicina (DiSS) e in misura minore con gli altri Dipartimenti di Ateneo. L'adeguatezza quasi completa della copertura didattica ha pertanto permesso al Dipartimento di raggiungere gli obiettivi di Ricerca e Terza Missione programmati e riportati al punto 1 di tale scheda di autovalutazione. Con i punti organico ancora a disposizione sarà possibile proseguire nell'opera di reclutamento attivo e virtuoso con l'obiettivo di arrivare a coprire con personale strutturato tutte le necessità didattiche. Il reclutamento avviato negli ultimi anni, da un punto di vista della ricerca e dei finanziamenti ha prodotto risultati apprezzabili come certificato dalle valutazioni VQR del DiMET, dall'audit del nucleo di valutazione dell'Ateneo e dal rapporto ricerca 2019-2021.

##### **E.DIP.4.2**

Le Aree disciplinari 06 e 05 sono aree scientifiche entro le quali l'attività di formazione e aggiornamento (in ambito nazionale e internazionale) viene effettuata intra-, trans- e multi-disciplinare con una regolarità notevole, grazie all'azione delle Società Scientifiche in primis, l'organizzazione di simposi, congressi, advisory board, corsi di alta formazione. Si segnalano alcune iniziative specifiche di Ateneo e del DiMET stesso.

1) Il corso di formazione per i tutor del tirocinio professionalizzante per gli studenti del CDS di Medicina, che ogni anno a settembre viene svolto in 2 edizioni (Novara e Alessandria);

2) le attività di formazione per i tutor didattici e clinici che svolgono la loro azione nei CDS delle professioni sanitarie e in particolare nel CDS Infermieristica Triennale. Su questo punto critico dell'attività del DiMET, in collaborazione con la Scuola di Medicina e con il Dipartimento di Scienze della Salute (DiSS) stiamo ipotizzando iniziative congiunte, soprattutto sul versante della didattica, uso di metodologie innovative, erogazioni di materiali didattici multimediali e strumenti online.

L'ateneo inoltre promuove iniziative di formazione nella didattica attraverso la creazione del Teaching and Learning Center (TLC) che ha come obiettivo principale quello di sviluppare e promuovere cultura in ambito di didattica e soprattutto nello sviluppo di didattica innovativa e prevede la sperimentazione di nuove metodologie di insegnamento, investendo su piattaforme didattiche online e sul potenziamento dell'utilizzo delle metodologie didattiche innovative (e-learning, blended learning) del Centro Linguistico di Ateneo (CLUPO) e del Centro di simulazione e didattica innovativa (SIMNOVA).

In ambito di autovalutazione il Presidio di Qualità promuove con regolarità corsi di formazione per il personale docente e PTA allo scopo di accrescere l'attenzione su questi temi e su queste buone pratiche.

#### **E.DIP.4.3. e 4.4**

Nel nostro Ateneo (dopo un periodo di analisi dei percorsi e delle procedure iniziato nel 2019, rallentatosi causa pandemia Covid 19) da gennaio 2023 è partita una ri-organizzazione per poli di servizio (sulle 3 città su cui insiste l'Ateneo) del personale tecnico amministrativo (PTA). Tale ri-organizzazione ha messo in luce alcune carenze di personale e organizzative che rendono non sempre facilmente realizzabile l'attuazione della pianificazione strategica (che per il DiMET deve intersecarsi e raccordarsi con la Scuola Medicina e DiSS). Negli ultimi mesi sono partiti una serie di concorsi per posizioni PTA (nelle diverse funzioni didattica, ricerca e amministrazione) che dovrebbero incrementare il personale e riempire le diverse caselle del modello organizzativo. Da evidenziare che DiMET, a partire dal 2018, in accordo con il piano strategico del dipartimento, grazie ai punti organico derivati dai progetti di eccellenza e AGE-IT, con finanziamenti derivati dalle Scuole di Specializzazione in area medica e con fondi propri del DiMET derivati da overhead, sono stati investiti punti organico per 4 posizioni da tecnologo a tempo determinato, 2 posizioni PTA e tempi indeterminato per area ricerca, 3 posizioni per personale tecnico dedicato alle grandi attrezzature, 2 posizioni a tempo determinato e 1 posizione a tempo indeterminato per area didattica). Circa la promozione, il supporto e monitoraggio dell'attività di formazione e aggiornamento del PTA, questa attività è svolta principalmente dall'Ateneo in collaborazione con i due Dipartimenti di area medica (DiMET e DiSS) e in stretta collaborazione con la Scuola di Medicina.

#### **E.DIP.4.5. e 4.6**

Per un'analisi approfondita e di senso di questi 2 punti è necessario partire dalle considerazioni espresse ai punti 4.3 e 4.4 relativi alla ri-organizzazione 2023 e dagli investimenti DiMET per il personale PTA e dall'organizzazione per funzione del DiMET come esplicitato al punto 2.1. Infatti obiettivo di questo processo sarà di giungere a fornire adeguati supporti per la ricerca di docenti, dottorandi e studenti in termini di: a) scouting e supporto alla scrittura, sottomissione e rendicontazione dei bandi di ricerca nazionali e internazionali; b) utilizzo appropriato delle attrezzature di ricerca, funzionamento e manutenzione nel tempo; c) spazi adeguati, sicuri e confortevoli. Tali attività sono quelle principali per un dipartimento universitario e nel contesto UPO da svolgere in collaborazione con gli altri dipartimenti medici e scientifici. Medesime considerazioni possono farsi per lo sviluppo e il supporto alla didattica innovativa, avanzata e di simulazione a favore di studenti, docenti e dottorandi in collaborazione in particolare con la struttura di raccordo Scuola di Medicina, deputata al coordinamento dell'attività didattica. Per quanto riguarda la didattica, tenuto conto delle caratteristiche dei fruitori (generazioni ad alto livello tecnologico), si opera continuamente per trovare un giusto mix tra modalità tradizionale e strumenti innovativi. Simili e analoghe analisi possono farsi per le attività di terza missione/impatto sociale, al fine di aumentare la consapevolezza della rilevanza di tali iniziative nel corpo docente.

#### **Punti di Forza:**

- Il Dipartimento dispone di significative risorse che derivano dai finanziamenti di Dipartimento di eccellenza e dalle attività conto terzi in parte utilizzate per sostenere i dottorati di ricerca.
- Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore, anche in termini di punti organico assegnati al dipartimento dall'Ateneo, che riescono a soddisfare tutte le necessità didattiche e ha recentemente implementato la docenza delle discipline di base dell'area bio-medica.
- Il Dipartimento promuove, all'interno della scuola di Medicina, iniziative di formazione per tutor didattici, clinici e di supporto al tirocinio.
- Il Dipartimento è dotato di strutture proprie che dottorandi e ricercatori possono utilizzare. Inoltre, il Dipartimento afferisce ad un centro interdipartimentale (CAAD) dotato di spazi e attrezzature all'avanguardia e che permette anche di svolgere un'intensa attività conto terzi.

#### **Aree di miglioramento:**

- Non è presente un monitoraggio sulle attività di formazione/aggiornamento svolte dal personale docente, ricercatore e tecnico-amministrativo.
- Non pieno adeguamento funzionale delle attività dipartimentali al nuovo assetto organizzativo del personale TAB così come definito centralmente dalla governance che individua i Poli come macrostrutture amministrative.

#### **Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente**



## Andamento KPI Dipartimento

Riferimento

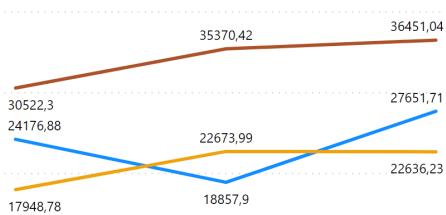
AVA3



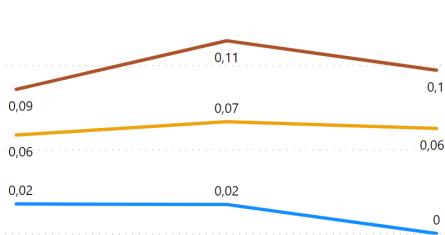
Edizione 9/2023

### Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

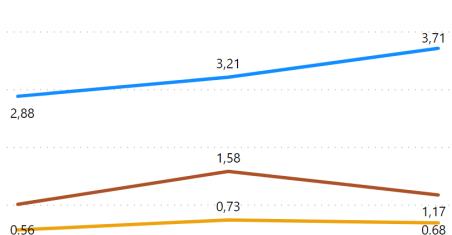
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



AVA3 - I.0.0.B - N° spin off e brevetti per docente



AVA3 - I.0.0.C - N° attività terza missione sui docenti



2020 2021 2022 2020 2021 2022 2020 2021

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

### Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR): Soddisfacente

#### Indicatori (eventuale commento):

Dall'analisi degli indicatori si evidenziano andamenti prevalentemente positivi e confronti prevalentemente negativi