



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

RIESAME ANNUALE DI DIPARTIMENTO

DIPARTIMENTO DI FISICA E ASTRONOMIA
“AUGUSTO RIGHI”
DIFA

Discusso e approvato nel Consiglio di Dipartimento il giorno 16/01/2026

Indice

NOTA INTRODUTTIVA.....	3
MODALITÀ ORGANIZZATIVE	5
COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	5
INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	5
COMMENTO ALLE AZIONI PROGRAMMATE NEL RIESAME PRECEDENTE	6
SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE.....	9
MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2025-2027	9
COMMENTO AGLI ULTERIORI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)	11
ANALISI DEI DATI DI “CUSTOMER SATISFACTION”	13
RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE).....	15
ACTION PLAN 2026.....	17
ALLEGATO: PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2026.....	19

NOTA INTRODUTTIVA

Il Riesame di Dipartimento rappresenta lo **strumento per la gestione annuale delle attività dipartimentali**.

Il Riesame è finalizzato:

1) al **monitoraggio** annuale degli obiettivi (indicatori e target) del Piano Strategico del Dipartimento e degli ulteriori indicatori individuati dalla Governance di Ateneo e disponibili nel RAD. L'obiettivo è quello di definire azioni annuali mirate al raggiungimento degli obiettivi strategici, anche in relazione all'azione amministrativa, promuovendo processi di miglioramento continuo in un'ottica di sostenibilità delle risorse – umane, finanziarie e strumentali (come proposto dal sistema AVA3 identificato dal ciclo di Deming PDCA: pianificazione, gestione, autovalutazione, miglioramento).

Relativamente all'**azione amministrativa**, il riesame riporta gli obiettivi **operativi dipartimentali** che confluiscono nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell'Ateneo.

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

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

1. Linee Guida per l'autovalutazione 2025

Le “Linee guida per l'autovalutazione annuale dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato - 2025” del Presidio della Qualità di Ateneo sono disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [La qualità in Ateneo](#), Sezione “Per i Dipartimenti”, paragrafo “Autovalutazione: linee guida e modelli”.

2. Struttura e contenuti del Riesame annuale di Dipartimento

Il Riesame annuale di Dipartimento si compone delle seguenti parti:

- a. Una **sezione descrittiva delle modalità organizzative adottate dal Dipartimento** per l'attività di autovalutazione, allo scopo di documentare:
 - la composizione della Commissione AQ del Dipartimento;
 - l'organizzazione degli incontri della Commissione AQ del Dipartimento;
 - la partecipazione e il coinvolgimento della componente studentesca nel processo di assicurazione di qualità, per far emergere le modalità di incentivazione alla partecipazione alla vita accademica di studentesse e studenti¹, che rappresenta uno degli obiettivi del Piano Strategico 22-27 (Obiettivo O.08).
- b. Un **commento** rispetto alle **azioni 2024 ancora in corso e una valutazione sui risultati conseguiti per le azioni concluse**.
- c. La **Scheda di monitoraggio annuale (SMA)** che comprende il commento a:
 - indicatori e target degli obiettivi strategici di Dipartimento 2025-2027;
 - gli ulteriori indicatori del Rapporto Annuale del Dipartimento (RAD) presenti nel [Data Warehouse di Ateneo](#);
 - i dati di Customer Satisfaction presenti nel [Data Warehouse di Ateneo](#).
- d. Una sezione facoltativa dedicata ad una valutazione sull'adeguatezza **del sistema di governo e del sistema di Assicurazione della Qualità** del Dipartimento, rispetto alle esigenze e peculiarità del contesto.
- e. Un **action plan** per la pianificazione delle azioni annuali da attuare per il raggiungimento di obiettivi di breve/medio periodo, definiti nel proprio Piano Strategico per il triennio 25-27.
- f. **Allegato: programmazione operativa di Dipartimento**. La programmazione è finalizzata all'elaborazione e creazione del Piano Integrato di attività e organizzazione del Dipartimento (PIAO DIP) a partire dagli obiettivi strategici di Dipartimento e di Ateneo.

¹ Si suggerisce di fare riferimento alle [Linee guida per promuovere e sostenere le rappresentanze studentesche](#).

I Dipartimenti allegano il report scaricabile dall'applicativo Sprint di Cineca utilizzato per l'inserimento e la gestione della propria programmazione operativa.

2. Fonti informative e dati statistici di riferimento

- ❖ [Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 2025-2027](#), in riferimento al paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"
- ❖ [Modello AVA3](#) relativamente all'Assicurazione della qualità dei Dipartimenti, E.DIP
- ❖ **Documentazione:**
 - Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027
 - Riesame annuale dipartimentale precedente
 - Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata *entro settembre* nella pagina delle [Relazioni del Nucleo di Valutazione](#))
 - Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione (*se il Dipartimento è stato audito nel 2025*)
 - Action Plan 2026 dei **Riesami annuali dei Corsi di Studio 2025**, disponibili dal 20 ottobre
 - Action Plan 2026 dei **Riesami annuali dei Corsi di dottorato 2025**, disponibili dal 20 ottobre
 - **Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2025**, disponibile dal 5 dicembre

La fonte dati principale è rappresentata da due dossier presenti nel [Data Warehouse di Ateneo](#) a cui hanno accesso i Direttori e i Responsabili amministrativo-gestionali di Dipartimento, oltre ad alcuni Delegati.

- ❖ "Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD)", che monitora gli indicatori del Piano Strategico di Ateneo 2022-2027 a livello dipartimentale, per i seguenti ambiti:
 - Didattica e comunità studentesca e Focus Didattica
 - Ricerca e Focus Ricerca
 - Persone e Focus Persone
 - Società
 - Focus Budget
- ❖ "GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti", con i risultati sulla valutazione di "customer satisfaction" somministrata nel corso del mese di marzo – aprile 2025 con riferimento all'anno 2024 (parte della [Relazione sulla Performance 2024](#)).

MODALITÀ ORGANIZZATIVE

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Riportare una descrizione sintetica dell'organizzazione delle attività di riesame annuale, indicando la composizione della Commissione AQ del Dipartimento e le modalità di coinvolgimento della componente studentesca.

Specificare i componenti della Commissione AQ ed il ruolo nel Dipartimento (ad es. Prof. ... (componente della Giunta di Dipartimento, Prof.ssa ... (delegata alla didattica), ecc..

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO PER LA COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE AQ DI DIPARTIMENTO

- *Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 25-27, paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"*

La composizione Commissione AQ DIFA, è stata approvata dal Consiglio di Dipartimento in data 5/7/2024, in coerenza con il nuovo modello AVA3 di visione complessiva e unitaria della qualità di didattica, ricerca, terza missione e delle attività istituzionali e gestionali e di coinvolgimento attivo degli studenti. La Commissione è stata aggiornata nel Consiglio del 24/07/2025 per includere un Coordinatore di Dottorato, in rappresentanza di tutti e tre i Dottorati del Dipartimento, e nel Consiglio del 10/10/2025 per aggiornare il rappresentante della componente studentesca, a seguito delle recenti elezioni.

- Prof. Andrea Cimatti (Direttore)
- Dott.ssa Laura Tombelli (RAGD)
- Prof.ssa Elisa Ercolessi (Vice Direttrice)
- Prof. Daniele Bonacorsi (Delegato alla Ricerca)
- Prof. Luca Pasquini (Delegato alla Didattica)
- Prof.ssa Laura Fabbri (Delegata alla Terza Missione/Valorizzazione della ricerca)
- Prof. Iacopo Vivarelli (Presidente Commissione Paritetica Dipartimentale)
- Prof. Alessandro Gabrielli (Coordinatore del Dottorato in Fisica)
- Sig.na Chiara Bandelli (Rappresentante degli studenti del 1° e 2° ciclo in Consiglio di Dipartimento)

INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Elencare gli incontri della Commissione AQ del Dipartimento dall'approvazione del Riesame annuale del Dipartimento 2024 alla conclusione del presente documento.

È importante riportare l'**oggetto dell'incontro** e una **descrizione sintetica**.

- 14/07/2025: Inizio attività di Riesame 2026 - Esame dei documenti e delle scadenze di Ateneo sulla pianificazione delle attività di Riesame 2026
- 09/09/2025: Inizio attività di monitoraggio - Esame dei documenti di monitoraggio dati e pianificazione delle attività sino a dicembre 2025
- 29/09/2025: Commenti ai dati di monitoraggio - Discussione sui commenti da inserire relativamente agli Obiettivi Strategici 2025-27 e agli indicatori RAD 2025 e dati Customer Satisfaction
- 03/11/2025: Stesura documento di riesame - Discussione sul testo delle varie sezioni di monitoraggio nel documento di riesame e individuazione dell'Action Plan 2026

COMMENTO ALLE AZIONI PROGRAMMATE NEL RIESAME PRECEDENTE

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dalle azioni pianificate nel Riesame annuale di Dipartimento 2024 commentare sinteticamente lo stato di avanzamento delle **azioni in corso** e valutare l'efficacia delle azioni concluse rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati (**valutazione di risultato**).

Le prime tre colonne della tabella riportano i contenuti dell'action plan 2025 del riesame annuale 2024.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

➤ Riesame annuale di Dipartimento 2024, sezione Action Plan 2025

DOMANDE GUIDA

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

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento 2024	STATO AZIONE (IN CORSO o CONCLUSA)	COMMENTO
<i>Copiare il testo dell'action plan 2025 del riesame 2024</i>	<i>Copiare il testo dell'action plan 2025 del riesame 2024</i>	<i>Copiare il testo dell'action plan 2025 del riesame 2024</i>		
O.02	D.1	Incentivare le immatricolazioni nei nuovi CdS, mantenendo alta l'attrattività dei CdS storici	In corso	L'attrattività dei CdS storici si mantiene molto elevata. Inoltre, si è osservato un incremento nel triennio del numero di immatricolati alle LM <i>Science of Climate, Fisica del Sistema Terra, e Advanced Methods in Particle Physics</i> . Per la Laurea in <i>Scienza dei Materiali</i> il numero di immatricolati è ancora basso. Sono state compiute varie ed intense attività di comunicazione e promozione mirate ad aumentarne l'attrattività (Open Day, incontri con le scuole, adesione al PLS nazionale) e eliminato il numero programmato.

O.29	D.3	Promuovere l'Alta Formazione/Master Professionalizzanti	In corso	Le azioni hanno riguardato l'ampliamento dei canali di promozione dei Master e dei contatti con le aziende. Il numero di iscritti nel 2025 (14 Per SPICES e 9 per il primo anno di HPQC) sono incoraggianti, ma devono essere monitorati nel tempo.
O.22	R.3	Potenziare l'organizzazione di eventi di formazione rivolti anche a neoassunti, dottorandi e assegnisti su opportunità di progettualità nazionale e internazionale	In corso	Le azioni hanno riguardato una maggiore partecipazione ad attività formative su progettualità nazionale e internazionale promosse dall'Ateneo e dal Dipartimento, e un'intensificazione della comunicazione da parte della Commissione Ricerca in merito a segnalazione di call aperte, possibili partecipazioni a progetti come partner, ed eventuali eventi formativi esterni. Il Gruppo di Lavoro Finanziamenti ha svolto un ruolo di supporto per la formazione in ambito progetti di ricerca competitivi. Continua il costante monitoraggio delle prestazioni progettuali di neoassunti, assegnisti e dottorandi in termini di pubblicazioni e progetti.
O.43 O.32 O.42	P.3	Migliorare il benessere lavorativo: garantire la rispondenza delle aspettative del personale sui processi di rimborso missioni e di acquisto beni e servizi	In corso	Per affrontare la criticità del servizio, sin dal 2024, le azioni organizzative sul processo di rimborso missioni si sono concentrate sull'accelerazione dei rimborsi e l'erogazione di anticipi, con un aumento delle risorse dedicate e la semplificazione delle procedure. Per il processo acquisti è stata incrementata la capacità gestionale con una nuova risorsa dedicata, azioni migliorative della comunicazione delle procedure di acquisto con linee guida chiare e fruibili, e infine con l'attivazione in corso d'opera di un ufficio specializzato con responsabilità definita, essenziale per aumentare l'efficienza gestionale.
O.34	S.2	Migliorare la valutazione dell'impatto delle attività di PE	In corso	A partire dal 2023, le attività organizzate dalla Commissione Terza Missione per conto del DIFA adottano un formato uniforme di rendicontazione dell'impatto: la partecipazione agli eventi avviene tramite registrazione su piattaforma dedicata e, successivamente, viene

				<p>inviato ai partecipanti un questionario di gradimento. Parallelamente, la commissione sta lavorando per recepire e attuare le linee guida di Ateneo contenute nel documento “Linee Guida per l’assicurazione della qualità nelle attività di public engagement” pubblicato nel dicembre 2024, e per elaborare un vademecum interno che garantisca il rispetto dell’iter.</p>
--	--	--	--	---

SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE

MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2025-2027

(massimo 800 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Partendo dagli **obiettivi** indicati nel **Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027** monitorare e commentare l'andamento degli indicatori e dei target, indicando se gli obiettivi sono in linea, non in linea, parzialmente in linea o non valutabili, al fine di definire gli ambiti di miglioramento.

Si suggerisce di: **OBJ**

- strutturare il commento seguendo gli ambiti del Piano Strategico di Dipartimento: DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA, RICERCA, PERSONE e SOCIETÀ;
- Per ciascun ambito strutturare il commento sulla base di punti di forza e ambiti di miglioramento.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, 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"
- Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD), disponibile nel [Data Warehouse di Ateneo](#)
- Piano strategico dipartimentale 2025-27
- Eventuali fonti interne al Dipartimento, indicate nel Piano Strategico di Dipartimento 2025-2027
- Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata entro settembre nella pagina delle [Relazioni del Nucleo di Valutazione](#))
- Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione (se il Dipartimento è stato audito nel 2025)
- Report sull'autovalutazione annuale di Dipartimento 2024 del Presidio della Qualità, disponibile negli [syc del Presidio](#)

DIDATTICA E COMUNITA' STUDENTESCA

Punti di forza

- *Obiettivo D.1 - Consolidamento dell'attrattività dei CdS.* Si raggiungono i target per gli indicatori: sulle nuove carriere (60.6%, target: >50%) e di iscritti internazionali (19%, target: >10%), in forte crescita rispetto all'anno precedente (13.6%); sull'attrattività dei CdS storici (F.DID.1 >90% per le L in Fisica e in Astronomia e >1.5 per LM in Physics e in Astrophysics and Cosmology); sul numero di nuove carriere (target: >25) nelle LM di recente attivazione Science of Climate, Fisica del Sistema Terra, Advanced Methods in Particle Physics.
- *Obiettivo D.2 - Mantenimento della regolarità degli studi.* Le percentuali di abbandono (5.3 %) e di fuori corso (18.2%) si mantengono sotto i target previsti (<10% e <25% rispettivamente) e migliori delle medie di Area e Ateneo.

Ambiti di miglioramento

- *Obiettivo D.1 - Consolidamento dell'attrattività dei CdS.* Nella L in Scienza dei Materiali si registrano 13 nuove carriere. Per incentivare le iscrizioni, il CdS ha rimosso il numero programmato a partire dall'a.a 2025-26, attivato la partecipazione al PLS nazionale di Scienza dei Materiali, svolto Open Day e incontri con le scuole.
- *Obiettivo D.2 - Mantenimento della regolarità degli studi.* Si segnala il calo dell'indicatore F.05-Prosecuzioni con almeno 40 CFU conseguiti al primo anno (66.4%), che è sceso sotto il target (>70%). Questo obiettivo sarà inserito tra le azioni prioritarie del 2026.
- *Obiettivo D.3 - Promozione master professionalizzanti.* Il numero di iscritti al Master SPICES nel 2023/24 è stato 7, in calo dai 9 dell'anno precedente. Tuttavia, nel 2024-25 il numero di iscritti a SPICES è salito a 14. Inoltre, è stato attivato il Nuovo Master HPQC che ha registrato 9 iscritti.

RICERCAPunti di forza

- *Obiettivo R.1 – Qualificare e valorizzare il dottorato di ricerca.* Rimangono alte le percentuali dei dottorandi con titolo da altro Ateneo (>40%), di borse finanziate dall'esterno (75.8%) e dell'occupazione di dottori/esse di ricerca (92.0%) e comunque sempre superiori ai target (target: >30%,>70%>90%).
- *Obiettivo R.2 – Mantenere e consolidare la qualità e la produttività della ricerca.* Si mantengono stabilmente superiore alla media di Macroarea l'indicatore della distribuzione pubblicazioni per IU (86.8%; target: >80%) e la percentuale di pubblicazioni in open access (96.6%; target >90%). Rispettano il target previsto, il numero di citazioni medie pro-capite docenti (299.9; target: >200), di pubblicazioni pro-capite (5.6; target: >5.0) e di pubblicazioni con co-autori internazionali (86.1; target: >75).
- *Obiettivo R.3 – Mantenere e consolidare la capacità di collaborazione e attrazione di fondi di ricerca sul piano nazionale ed internazionale.* Rimangono stabili sopra il valore di Macroarea e del target la quota di finanziamenti da progetti nazionali e internazionali (E.40890; target: >E. 40000), e dei progetti pro-capite in bandi competitivi (51.3; target: >30). Sono ottimi anche la frazione di docenti con responsabilità (strutturati 39.0%, target: >20%; neo-assunti 50.0%, target: >10%). Si sottolinea che questi indicatori sono molto sensibili a periodi di forte progettualità (es. PNRR), e soggetti a forti fluttuazioni di anno in anno.

Ambiti di miglioramento

- *Obiettivo R.1 – Qualificare e valorizzare il dottorato di ricerca.* Per quanto al momento tutti i target siano soddisfatti, è possibile pensare di intervenire ulteriormente aumentando l'attrattività internazionale dei Dottorati di Ricerca attraverso attività condivise come indicato nei Documenti di Riesame individuali, per avvicinarsi al valore massimo di Macroarea (55.6%).
- *Obiettivo R.2 – Mantenere e consolidare la qualità e la produttività della ricerca.* Si rilevano 4 docenti DIFA "inattivi", con meno di 3 prodotti su IRIS, legati però di prese servizio a fine anno e inserimento di pubblicazioni pregresse su IRIS nel corso dei primi mesi di servizio, ma non immediatamente.
- *Obiettivo R.3 – Mantenere e consolidare la capacità di collaborazione e attrazione di fondi di ricerca sul piano nazionale ed internazionale.* Negli ultimi anni, il focus principale è su progetti PNRR, che assorbono molti mesi/persona, e limitano le possibilità di impegno in ulteriori progettualità. Pur non essendo motivo di preoccupazione, l'evoluzione di questo aspetto in futuro verrà monitorata con attenzione.

PERSONEPunti di forza

- *Obiettivo P.1- Promuovere il rispetto di genere nel reclutamento e nella progressione della carriera.* La percentuale di docenti donne ha, per la prima volta, superato il 30%, andando oltre il target fissato a 29.4%.
- *Obiettivo P.2 – Valorizzare il merito nel reclutamento e nella progressione della carriera.* La media del triennio 2022/24 dell'indicatore sulla Valutazione Reclutamento Neoassunti è pari a 104,1, in decisa salita rispetto al valore del triennio precedente (100,2) e superiore al target stabilito.

Ambiti di miglioramento

- *Obiettivo P.1- Promuovere il rispetto di genere nel reclutamento e nella progressione della carriera.* Il glass ceiling index è nel 2024 (1.33) decisamente inferiore al target del triennio (1.42). Seppur in miglioramento, quest'ultimo indicatore rimane superiore alla media di Macroarea e di Ateneo. Inoltre la serie storica mostra un calo della percentuale di neoassunte negli ultimi due anni, il cui effetto sarà da verificare nel futuro prossimo.

SOCIETA'Punti di forza

- *Obiettivo S.1 – Incrementare le collaborazioni con realtà pubbliche, private e del terzo settore.* La percentuale di borse di dottorato finanziate dall'estero è aumentata e sopra il target (75,8%, target >65%).

Obiettivo S.2 – Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di public engagement. Il numero di eventi, ora registrati nell’applicato IRIS, è comunque alto (14 eventi dipartimentali nel 2025) e rispecchia il target (>10). La commissione sta lavorando per attuare le linee guida di Ateneo e per elaborare un vademecum interno che garantisca il rispetto dell’iter.

Obiettivo S.3 – promuovere il dialogo con le istituzioni scolastiche a fini di orientamento e formazione. Il numero di persone coinvolte in progetti di orientamento e collaborazione con istituzioni scolastiche (n. studenti scuola superiore 400; n. studenti universitari 380; n. persone in convegni 400; n. docenti 150) sono in linea con quelli dell’anno passato e con i rispettivi target (300 ± 20; >500, >150), così come il numero di classi delle scuole primarie e secondarie inferiori che hanno partecipato a progetti di avvicinamento alla scienza (60; target >40).

Ambiti di miglioramento

- *Obiettivo S.1 – Incrementare le collaborazioni con realtà pubbliche, private e del terzo settore.* Il numero di contratti conto terzi e gli importi sono diminuiti. Si sottolinea che questi valori sono instabili con forte oscillazione annuale. Tuttavia, si nota una tendenza al ribasso, probabilmente dovuta al fatto che il PNRR ha assorbito gran parte del tempo del personale. Si prevede un miglioramento progressivo di questi indicatori con il graduale ridimensionamento delle attività legate al PNRR, che consentirà di riallocare tempo e risorse verso lo sviluppo di nuove collaborazioni esterne.

COMMENTO AGLI ULTERIORI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)

(massimo 800 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Osservare l’andamento degli **indicatori presenti nel RAD tra quelli non selezionati per gli obiettivi strategici del Dipartimento**, al fine di individuare tempestivamente eventuali aree di miglioramento.

È importante avvalersi della Relazione della Commissione Paritetica e dell’autovalutazione dei Corsi di Studio e di Dottorato, in particolare degli action plan, per individuare le aree di miglioramento.

Si suggerisce di strutturare il commento prendendo in esame gli indicatori dei vari ambiti: DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA, RICERCA, PERSONE e SOCIETÀ.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, 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)*
- Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD) 2025 consultabile nel [Data Warehouse di Ateneo](#)
- Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione (pubblicata *entro settembre* nella pagina delle [Relazioni del Nucleo di Valutazione](#))
- Scheda di restituzione dell’audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione (*se il Dipartimento è stato audito nel 2025*)
- Report sull’autovalutazione annuale di Dipartimento 2024 del Presidio della Qualità, disponibile negli [svc del Presidio](#)
- Action Plan 2026 dei Riesami annuali dei Corsi di Studio 2025
- Action Plan 2026 dei Riesami annuali dei Corsi di Dottorato 2025
- Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2025

DOMANDE GUIDA

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

- Su quali aree di miglioramento e per quale motivo il Dipartimento intende attivarsi, **anche sulla base dei suggerimenti espressi dalla Commissione Paritetica e dagli action plan dei Corsi di Studio?**

RICERCA

- Quali aree di miglioramento si individuano?
- Sulla base degli action plan dei Corsi di Dottorato quali sono **le aree di miglioramento per la formazione alla ricerca?**

PERSONE

- Rispetto alle **ore di formazione** fruite dal personale (docente, ricercatore e TA) come si colloca il dipartimento rispetto ai dati di macroarea/Ateneo?
- Le ore di formazione fruite dal personale (docente, ricercatore e TA) hanno soddisfatto il **fabbisogno formativo?**

SOCIETÀ

- Quali aree di miglioramento si individuano?
- A quale **livello di sviluppo si colloca l'attività di monitoraggio di tutte le attività di terza missione/impatto sociale** del Dipartimento?
- Quali, tra le attività di didattica e di ricerca del Dipartimento, possono essere utilizzate per progetti di valorizzazione delle conoscenze?

DIDATTICA E COMUNITÀ STUDENTESCA

Punti di forza

Dall'analisi degli ulteriori indicatori contenuti nel RAD, risultano positivi i risultati riguardo: la soddisfazione degli studenti laureati (ID.0:91.5%), il numero di ore erogate per docente equivalente (ID.09=128), la percentuale di ore erogate a contratto per attività di tipo A,B,S (F.DID.10=1.3%), e il numero di titoli multipli e congiunti (ID.12=2), sempre in linea o migliori dei dati di Macroarea e Ateneo.

Ambiti di miglioramento

L'indicatore ID.06, inserito nell'obiettivo O.8 di Ateneo che riguarda la valorizzazione della partecipazione alla vita accademica, riporta un numero di tirocini interni pari a 24, decisamente inferiore al dato di Macroarea. La maggior parte degli studenti del DIFA svolge attività di tirocinio durante la preparazione delle tesi, che però non viene ufficialmente registrata tramite l'applicativo dedicato. Tramite la comunicazione nei rispettivi Consigli di CdS e la predisposizione di documentazione guida sui siti web dei CdS, si è proceduto a sensibilizzare e incentivare studenti e docenti affinché attivino formalmente un tirocinio per un numero adeguato di CFU all'inizio del lavoro di tesi.

RICERCA

Punti di forza

Risultano in linea o superiori ai valori di Macroarea i costi per attrezzature su progetti di ricerca (IR.02=2.48 nel triennio 2022-2024, rispetto a Macroarea 2.11 e Ateneo 1.57), la percentuale di dottorande/i outgoing (R.03=41.7%) e la soddisfazione dottorati (F.RIC.9, con un ottimo 8.9/10 sulla soddisfazione per l'esperienza all'estero). Il dato sulla valutazione sul reclutamento dei neoassunti (IP.03=104.1) è sempre più in linea con la Macroarea, con miglioramenti lievi ma visibili negli ultimi anni (nel 2022/2024 siamo sotto di meno di 1 punto, contro gli oltre 10 punti del 2020/2022).

Ambiti di miglioramento

Pur essendo superiore al dato di Macroarea, la soddisfazione dottorati (per es. F.RIC.9=6.1) è stata individuata come ambito di miglioramento nei rapporti del riesame dei singoli corsi di dottorato che puntano a migliorare questo aspetto in futuro.

Il numero di pubblicazioni interdisciplinari (PQ.01=16.2%), seppure superiore alla media di Ateneo, è stabilmente inferiore alla media di Macroarea. Come sottolineato in passato, molte pubblicazioni DIFA sono altamente

specializzate e coprono un unico SSD; inoltre, collaborazioni con ricercatori/trici senza SSD (come collaboratori stranieri, molto frequenti nelle aree di ricerca DIFA) non vengono conteggiate in tale indicatore, che quindi sottostima la metrica che intenderebbe misurare.

L'incremento di collaborazioni interdisciplinari e di progetti con enti esterni potrà inoltre ampliare l'impatto sociale della ricerca, in linea con la terza missione del Dipartimento.

PERSONE

Punti di forza

La percentuale di docenti assunti dall'esterno (IP.01=56.6%) è maggiore della media di Ateneo, come anche il numero di docenti e PTA outgoing (IP.02DOC=407; IP.02TA=8).

Ambiti di miglioramento

Il numero medio di ore di formazione fruite dal personale (IP.04) è minore sia della media di Area che quella di Ateneo, pari a 7.4 (vs. 7.7 media di Ateneo) per personale docente e 31.0 (vs. 34.3 media di Ateneo) per il personale TA (F.PER.6). Il fabbisogno formativo dei docenti è stato soddisfatto anche attraverso l'organizzazione di attività specifiche sulla didattica della fisica e dell'astronomia, in sinergia con il gruppo di didattica della fisica. Il personale TA ha partecipato anche a corsi organizzati da enti esterni, mirati all'acquisizione di competenze tecnico-specialistiche coerenti con i ruoli ricoperti (governance, open science, gestione dei progetti di ricerca, ...)

SOCIETA'

Punti di forza:

Il numero di eventi organizzati dal DIFA continua ad essere molto alto e tutti riscuotono un buonissimo successo di pubblico. Queste iniziative rappresentano un elemento chiave della terza missione del Dipartimento, contribuendo alla diffusione della cultura scientifica, al rafforzamento dei legami con la comunità e alla valorizzazione delle competenze dei nostri studenti e ricercatori.

Anche quest'anno si svolge il progetto "Officina di Narrazione della Scienza" con una scuola permanente durante l'inverno, che è staso studio di Ateneo per la VQR2020-24. Il progetto Invisibili, al suo terzo anno, di avvicinamento al mondo della scienza dalla scuola dell'infanzia alla secondaria di primo grado è stato scelto per "UnImpatto".

Infine, il DIFA è parte attiva del tavolo di lavoro istituito tra l'Ateneo e il Quartiere Navile, volto a promuovere l'integrazione tra università e società.

Ambiti di miglioramento

Oltre alla diminuzione dei contratti conto terzi, il numero di brevetti resta basso. Il Dipartimento intende rafforzare la valorizzazione della ricerca e il trasferimento tecnologico, favorendo collaborazioni con imprese e enti del terzo settore per aumentare l'impatto sociale e culturale della propria attività scientifica.

In questa prospettiva, vengono organizzati eventi che coinvolgono ex studenti e la comunità Alumni, oltre a incontri di job placement per gli studenti, con l'obiettivo di avvicinarli progressivamente al mondo dell'impresa già durante tirocini e tesi di laurea. Tali iniziative creano un ponte tra università, imprese e società, promuovendo la diffusione delle conoscenze scientifiche e una cultura della scienza accessibile.

ANALISI DEI DATI DI "CUSTOMER SATISFACTION"

(massimo 800 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

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

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

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, 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)

- Dossier "GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti", presente nel [Data Warehouse di Ateneo](#), con i risultati sulla valutazione di "customer satisfaction" somministrata nel corso dei mesi di marzo – aprile 2025 con riferimento all'anno 2024 (parte della [Relazione sulla Performance 2024](#))
- [Relazione annuale 2025 del Nucleo di Valutazione](#) (pubblicata entro settembre nella pagina delle [Relazioni del Nucleo di Valutazione](#)), con riferimento alla sezione "Valutazione del ciclo integrato della performance nell'ambito del PIAO"

DOMANDE GUIDA

- In riferimento al supporto offerto dal personale tecnico amministrativo, quali sono i punti di forza e i punti di debolezza per il supporto amministrativo gestionale del Dipartimento?
Sono presenti buone pratiche da evidenziare, quali?

Punti di forza

- *Gestione Personale Non Strutturato e Collaborazioni.* Il Dipartimento ha registrato punteggi alti per i servizi di supporto all'attivazione e gestione di assegni di ricerca borse di formazione e collaborazioni esterne. Tali risultati testimoniano l'adozione di una solida capacità di programmazione e di buone pratiche volte a soddisfare la crescente domanda di nuove posizioni finanziate dai numerosi progetti di ricerca acquisiti.
- *Contrattualistica e Progettazione.* Un altro punto di forza è il supporto amministrativo fornito per la stesura dei contratti, dalla fase di negoziazione fino alla verifica della legittimità, e per la sottomissione di nuovi progetti di ricerca. L'efficienza si estende anche alla gestione dei budget e alla rendicontazione della spesa progettuale da parte delle figure professionali RM che presidiano il processo.
- *Supporto amministrativo all'internazionalizzazione.* Il Dipartimento si distingue per il buon supporto fornito all'attrazione dall'estero di figure di docenti, studiosi e ricercatori (es. Visiting Professors) nel quadro della partecipazione dell'Ateneo a network e accordi di cooperazione internazionali.
- *Supporto Tecnico e Gestione Laboratori didattica e ricerca.* Il Dipartimento dimostra buoni risultati, distinguendosi per l'adeguato coordinamento dei laboratori e una gestione efficiente degli strumenti e delle attrezzature scientifiche. Una pratica virtuosa da evidenziare è il ruolo di RUP (Responsabile Unico di Progetto) rivestito da alcuni tecnici del Dipartimento per gli acquisti di attrezzature scientifiche di laboratorio (fondi PNRR e Europei). Questo modello garantisce una più attenta ed efficace programmazione e gestione del processo di acquisizione, in conformità con le nuove norme del Codice degli Appalti.

Ambiti di miglioramento

Il servizio amministrativo più in difficoltà riguarda la gestione delle autorizzazioni e rimborso missioni e trasferte. Secondo un confronto diretto tra il dato di performance 2023 e il dato del 2024 la soddisfazione è lievemente aumentata ma non abbastanza per avvicinarsi alla media di Ateneo. A maggio 2024 sono entrate in servizio al DIFA 2 nuove risorse che stanno lavorando a pieno ritmo ma si segnala una forte criticità per il numero elevatissimi di richieste a fronte di un lavoro molto scrupoloso di controllo di tutte le voci di spesa, soprattutto per le trasferte all'estero dei dottoranti, che comportano tempi lunghi di analisi e di scambio mail con l'utente per ogni singola pratica.

Il Dipartimento sta attuando numerose strategie e buone pratiche volte a:

- Garantire una costante assistenza all'utenza in fase di inserimento delle autorizzazioni e richieste rimborso con una casella di posta elettronica dedicata;
- Erogazione anticipi su missioni per supportare l'esigenza di liquidità dei richiedenti rispetto al tempo medio di rimborso;
- Recupero di tutto l'arretrato degli anni precedenti;
- Elaborazione e condivisione di linee guida semplificate in sede di Consiglio di dipartimento a supporto del processo lato utente (con focus su maggiori problemi ed errori riscontrati).

Il Servizio amministrativo per l'Acquisto di Beni e servizi ha registrata una media più bassa rispetto a quella di Ateneo anche a causa dall'incremento delle pratiche sia per i progetti PNRR sia per i numerosi progetti di ricerca Europei e Nazionali che il Dipartimento ha in gestione che impattano fortemente sul carico di lavoro dell'amministrazione.

Il dipartimento ha introdotto le seguenti buone pratiche migliorative del processo:

- Ingresso nuovo collaboratore amministrativo che ha preso servizio da giugno 2025 a tempo pieno sul processo acquisti;
- Condivisione di una linea guida per gli acquisti con il Consiglio di Dipartimento per migliorare la chiarezza dell'iter procedurale e supportare tutte le fasi di richiesta;
- Pianificazione e raggruppamento mensile del fabbisogno di acquisti informatici con rivisitazione e condivisione in Consiglio dell'iter procedurale (dalla richiesta, alla consegna, collaudo e inventario) con il supporto del Cesia informatici;
- Riorganizzazione in corso dell'organizzazione amministrativa con l'attivazione di un ufficio dedicato al processo Acquisti con un responsabile di III Livello per garantire maggiore efficacia e supervisione del processo.

RIESAME DEL SISTEMA GOVERNO E DEL SISTEMA DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ (EVENTUALE)

(massimo 300 parole)

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

Il **sistema di assicurazione della qualità di Dipartimento** è finalizzato a monitorare e migliorare la qualità nell'ambito delle proprie funzioni di didattica, ricerca e terza missione, partendo dalla definizione di linee strategiche e di criteri di distribuzione delle risorse coerenti con quelle di Ateneo.

Il sistema di assicurazione della qualità è strettamente interconnesso al **Sistema di Governo del Dipartimento**, che si dota di una organizzazione funzionale al raggiungimento dei propri obiettivi e delle proprie strategie, anche definendo una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, di cui verifica periodicamente l'efficacia.

Valutare se il "Sistema di governo e di AQ del Dipartimento" è adeguato e funzionale rispetto alle esigenze e peculiarità del Dipartimento per un "buon andamento" dell'organizzazione e delle attività e dei processi di assicurazione della Qualità.

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, E.DIP 2.5: *Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.*
- Il documento [Architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità](#) disponibile nel Portale di Ateneo nella sezione "La qualità in Ateneo".

DOMANDE GUIDA

Il sistema di governo del Dipartimento è adeguato e funzionale rispetto alle esigenze e peculiarità del Dipartimento per un "buon andamento" dell'organizzazione e delle attività e dei processi di assicurazione della Qualità? Se non è più funzionale quali aspetti si intendono modificare? (ruoli e responsabilità, sistema di gestione della didattica dipartimentale/ricerca/terza missione, il sistema di Commissioni e deleghe)

L'attuale sistema di governo del Dipartimento si è dimostrato adeguato a garantire lo svolgimento delle attività anche durante le fasi più complesse o quando l'Ateneo ha richiesto tempi di reazione

brevi. Commissioni e Gruppi di Lavoro hanno consolidato il loro assetto, mentre, per quello che riguarda il sistema assicurazione della qualità, le nuove commissioni dipartimentali per l'Assicurazione della Qualità e Paritetica sono state integrate nell'organizzazione dei processi interni alla struttura e di interfaccia con l'Ateneo.

Si segnala che, in tutti gli organi e le commissioni, a seguito delle lezioni nella primavera 2025, sono state rinnovate le rappresentanze studentesche.

Per superare le difficoltà relative all'organizzazione dei servizi segnalate negli ultimi anni, è stata avviata una riorganizzazione degli uffici che prevede una struttura amministrativa basata su quattro uffici, invece che due: Ufficio Affari generali e gestione personale, Ufficio Gestione budget, Ufficio Acquisti, Ufficio Ricerca e terza missione, che dovrebbe assicurare una migliore distribuzione e condivisione del lavoro, nonché un maggiore presidio delle responsabilità.

ACTION PLAN 2026

INDICAZIONI PER LA COMPILAZIONE

A seguito dell'analisi condotta nel presente riesame, identificati gli ambiti di miglioramento sui quali è necessario intervenire, il Dipartimento deve definire al massimo **5 azioni prioritarie annuali per il 2026**, anche in continuità con quelle definite lo scorso anno.

Le azioni individuate devono essere strettamente connesse con gli obiettivi strategici pluriennali definiti nel Piano Strategico di Dipartimento per il triennio 25 – 27.

Per ogni azione deve essere indicato un responsabile dell'attuazione, la modalità di verifica e le risorse utilizzate (in coerenza con le risorse indicate nel Piano Strategico di Dipartimento per l'obiettivo).

DOCUMENTAZIONE DI RIFERIMENTO

- AVA3, 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)”*
- Piano Strategico di Dipartimento 2025-27
- Scheda di restituzione dell'audizione del Dipartimento con il Nucleo di Valutazione *(se il Dipartimento è stato audito nel 2025)*
- Report sull'autovalutazione annuale di Dipartimento 2024 del Presidio della Qualità, disponibile negli [SVC del Presidio](#)
- Riesame annuale di Dipartimento 2024 – Action plan 2025

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento Specificare se “in continuità”/”nuova”	Responsabilità	Modalità di verifica	Risorse (umane/finanziarie/strumentali)
O.02	D.1	Incentivare le immatricolazioni nei nuovi CdS, mantenendo alta l'attrattività dei CdS storici (in continuità)	Delegato alla Didattica; Coordinatori CdS	Numero nuove carriere negli ultimi tre anni Verifica di partecipazione alle attività	Risorse umane: Commissione Didattica; docenti dei CdS; Coordinatore Commissione Terza Missione; Coordinatore PLS Risorse finanziarie: BID e progetto PLS

O.04	D.2	Miglioramento della regolarità degli studi (nuova)	Delegato alla Didattica; Coordinatori CdS	Monitoraggio degli indicatori F.05, F. 22 e ID.02 dei singoli CdS negli ultimi tre anni	Risorse umane: Commissione Didattica; docenti dei CdS; Risorse finanziarie: BID
O.22	R.03	Potenziare l'organizzazione di eventi di formazione rivolti anche a neoassunti, dottorandi e assegnisti su opportunità di progettualità nazionale e internazionale	Delegato alla Ricerca	Monitoraggio performance dei neoassunti, assegnisti e dottorandi (pubblicazioni e progetti)	Risorse umane: Commissione Ricerca; docenti e ricercatori del Dipartimento che hanno vinto Progetti
O.34	S.02	Migliorare la valutazione dell'impatto delle attività di PE	Delegata alla Terza Missione	Numero di eventi realizzati e numero di partecipanti; Numero di eventi pubblici legati a progetti di ricerca; Analisi dei questionari di Gradimento	Risorse umane: Commissione Terza Missione; personale amministrativo impegnato nella valorizzazione della ricerca Risorse finanziarie: BUD; PLS; Fondi da Enti esterni
O.42 O.43	P.03	Migliorare il benessere lavorativo: garantire la rispondenza delle aspettative del personale sui processi di rimborso missioni e di acquisto beni e servizi	Direttore, coadiuvato da RAGD e Responsabile Gestionale dei laboratori	Verifica numero di processi effettuati e dell'indicatore OD.43c/Ind.D43c	Risorse umane: responsabili servizi tecnici/laboratorio e informatici; personale tecnico-amministrativo dell'ufficio missioni e acquisti

ALLEGATO: PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2026

Per la definizione degli obiettivi operativi che compongono il PIAO di Dipartimento, dal 2025 si utilizza l'applicativo SPRINT di Cineca.

Allegare di seguito il report del PIAO dipartimentale disponibile tra le funzionalità dell'applicativo.