Dipartimento di

Organi di Senso

Monitoraggio e Rendicontazione del Piano Strategico Triennale 2023 – 2025

Sommario

PARTE B 2
SET INDICATORI DIPARTIMENTALI (anno 2025) 2
SET INDICATORI SELEZIONATI DALL'ANVUR (anno 2024) 7
RENDICONTAZIONE FINALE DEI PRINCIPALI RISULTATI NEL TRIENNIO 2023-2025 7

PARTE B

Approvato dal Consiglio di Dipartimento il 28/10/2025

SET INDICATORI DIPARTIMENTALI (anno 2025)

<table>
<tr><th colspan="5">Anno 2025</th></tr>
<tr><td colspan="5">AMBITO STRATEGICO (ex Piano Strategico di Ateneo):
X Creazione di valore pubblico
○ Strumenti e risorse
○ Comunità, società civile e territorio
○ Responsabilità sociale</td></tr>
<tr><td colspan="5">Linea strategica Dipartimentale:
➢ Aumentare l’offerta formativa
➢ Promuovere la qualità dei corsi di afferenza
➢ Migliorare la qualità della ricerca del Dipartimento
➢ Valorizzare i risultati della ricerca del Dipartimento</td></tr>
<tr><th>Obiettivi</th><th>Indicatori</th><th>Valore Baseline (se presente)</th><th>Valore Target Anno 2025</th><th>Valore raggiunto al 31/12/2025</th></tr>
<tr><td>OB.1 Aumentare l’offerta formativa di CdL</td><td>Numero di Corsi di Laurea</td><td>5</td><td>≥6</td><td>6</td></tr>
<tr><th colspan="5">Note</th></tr>
<tr><td colspan="5">Target raggiunto</td></tr>
<tr><td>OB.2 Aumentare l’offerta formativa di master</td><td>Numero di master di I e II livello presenti</td><td>7</td><td>≥9</td><td>7</td></tr>
<tr><th colspan="5">Note</th></tr>
<tr><td colspan="5">Il target è stato raggiunto parzialmente perché i docenti che hanno proposto master chirurgici negli anni precedenti non hanno presentato richiesta di rinnovo valutando le difficoltà riscontrate nella sottoscrizione delle convenzioni con le strutture ospedaliere.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">OB.3 Aumentare la diffusione dei risultati della ricerca</td><td>Numero di iniziative di divulgazione scientifica organizzate dal Dipartimento</td><td>0</td><td>≥3</td><td>3</td></tr>
<tr><td>Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento</td><td>0</td><td>≥1</td><td>1</td></tr>
<tr><td>Impact factor medio delle pubblicazioni</td><td>4,026</td><td>≥4,5</td><td>4,85</td></tr>
<tr><th colspan="5">Note</th></tr>
<tr><td colspan="5">Target raggiunto</td></tr>
</table>

Anno 2025				
AMBITO STRATEGICO (*ex Piano Strategico di Ateneo*): **X Creazione di valore pubblico** ○ **Strumenti e risorse** ○ **Comunità, società civile e territorio** ○ **Responsabilità sociale**				
Linea strategica Dipartimentale: ➢ Aumentare l'offerta formativa ➢ *Promuovere la qualità dei corsi di afferenza* ➢ Migliorare la qualità della ricerca del Dipartimento ➢ Valorizzare i risultati della ricerca del Dipartimento				
Obiettivi	**Indicatori**	**Valore Baseline (se presente)**	**Valore Target Anno 2025**	**Valore raggiunto al 31/12/2025**
OB.4 Migliorare la qualità delle pubblicazioni del Dipartimento	Numero di accordi di ricerca interdipartimentali o con altri Enti/Università	2	≥3	6
Note				
Target raggiunto				
OB 5 Aumentare la didattica multidisciplinare e di qualità	Aumentare gli SSD afferenti al Dipartimento	5	≥6	6
	Aumentare il numero di Docenti chiamati dall'Estero o da altre Università	0	≥3	1
	Aumentare il numero di docenti di I e II fascia tramite arruolamento interno	0	≥10	2
	Aumentare il numero di docenti di I e II fascia tramite arruolamento esterno	2	≥4	1
	Aumentare il numero di ricercatori di tipologia RTT	0	≥3	1
Note				
Nell'anno di riferimento la mancanza di attribuzione dei punti organico ha impedito il raggiungimento di tutti gli indicatori dell'obiettivo.				

Anno 2025				
AMBITO STRATEGICO (*ex Piano Strategico di Ateneo*): ○ **Creazione di valore pubblico** **X Strumenti e risorse** ○ **Comunità, società civile e territorio** ○ **Responsabilità sociale**				
Linea strategica Dipartimentale: ➢ promuovere la formazione del capitale umano				
Obiettivi	**Indicatori**	**Valore Baseline (se presente)**	**Valore Target Anno 2025**	**Valore raggiunto al 31/12/2025**
OB.1 promuovere l'aggiornamento dei docenti	Numero di docenti che partecipano a corsi di formazione	3	≥5	5
Note				
Target raggiunto				
OB.2 promuovere la formazione dei discenti	Numero di corsi di formazione a cui partecipano discenti	0	≥3	6
Note				
Target raggiunto				
OB 3 promuovere la formazione del personale tecnico-amministrativo	Numero di corsi di formazione extra Ateneo a cui partecipa il personale TAB	0	≥2	2
Note				
Target raggiunto				

Anno 2025				
AMBITO STRATEGICO (*ex Piano Strategico di Ateneo*): ○ **Creazione di valore pubblico** ○ **Strumenti e risorse** **X Comunità, società civile e territorio** ○ **Responsabilità sociale**				
Linea strategica Dipartimentale: ➢ promuovere le attività di III Missione ➢ promuovere gli accordi con le realtà territoriali ➢ promuovere la partecipazione ad iniziative di Ateneo di III Missione				
Obiettivi	**Indicatori**	**Valore Baseline (se presente)**	**Valore Target anno 2025**	**Valore raggiunto al 31/12/2025**
OB.1 Promuovere i progetti di III Missione	Numero di progetti presentati al Bando di Ateneo per la III Missione	1	≥3	3
Note				
OB. 2 Promuovere le attività di III Missione	Numero di Accordi deliberati per attività di III Missione	1	≥3	4
Note				
Il Dipartimento non ha considerato per gli anni di riferimento del Piano strategico inviato le attività legate alla Sperimentazione clinica e alle iniziative di tutela della salute mentre come da successiva indicazione dell'Anvur possono essere considerate attività di terza Missione. Il Valore reale risulta dagli indicatori Anvur del Dipartimento.				
OB. 3 Promuovere la partecipazione ad iniziative di Ateneo di III Missione	Numero di iniziative di III Missione di Ateneo a cui partecipa il Dipartimento	3	≥4	3
Note				
Dato parziale al 31 ottobre 2025.				

Anno 2025				
AMBITO STRATEGICO (*ex Piano Strategico di Ateneo*): ○ **Creazione di valore pubblico** ○ **Strumenti e risorse** ○ **Comunità, società civile e territorio** **X Responsabilità sociale**				
Linea strategica Dipartimentale: ➢ promuovere la cooperazione internazionale				
Obiettivi	**Indicatori**	**Valore Baseline (se presente)**	**Valore Target Anno 2025**	**Valore raggiunto al 31/12/2025**
OB.1 promuovere i periodi di formazione all'estero	Numero di studenti che trascorrono un periodo all'estero	6	≥8	8
Note				
Target raggiunto				
OB.2 promuovere la mobilità dei Docenti	Numero di domande Visiting Professor	2	≥2	1
Note				
Nel Dipartimento i docenti hanno realizzato progetti di Terza missione di rilevanza internazionale privilegiando attività di outgoing				
OB 3 promuovere la cooperazione scientifica	Numero di pubblicazioni con Coautori stranieri	106	≥120	95
	Numero di application per grant internazionali	0	≥2	1
Note				
OB 3 - promuovere la cooperazione scientifica - Numero di pubblicazioni con Coautori stranieri *Il dato risulta parziale in quanto l'estrazione da Iris è stata effettuata in data 28/10/2025.*				

SET INDICATORI SELEZIONATI DALL'ANVUR (anno 2024)

Anno 2024

Indicatore	Anno 2024
Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.	7.542
Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.	1
Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.	9

RENDICONTAZIONE FINALE DEI PRINCIPALI RISULTATI NEL TRIENNIO 2023-2025

	Analisi SWOT			
	Contesto interno		Contesto esterno	
	Punti di forza (S)	Punti di debolezza (W)	Opportunità (O)	Minacce (T)
Didattica	contiguità tra strutture didattiche e struttura ospedaliera che consente l'integrazione tra didattica, ricerca ed assistenza	carico didattico di alcuni ricercatori troppo elevato	qualità dei nuovi reclutamenti (abilitati)	pensionamento docenti
	assegnazione delle risorse attraverso il riconoscimento dei meriti	scarsi spazi per la didattica	piano straordinario di reclutamento	riduzione fondo di finanziamento ordinario
	rinnovo e sviluppo delle attrezzature informatiche per la didattica	scarsa disponibilità delle Aule	creazione del Polo Reatino	Soppressione della categoria degli RTD-A
	servizi online per docenti, studenti e personale	bassa attrattività internazionale	ampliamento rete formativa	riduzione posti letto
		carenza posti letto		

Ricerca	numerosi contratti di ricerca	docenti inattivi o parzialmente inattivi	creazione di network internazionali per accesso ai Bandi di finanziamento nazionali ed internazionali	pensionamento docenti
	finanziamento da terzi	risultati della VQR	presenza di finanziamenti in ambito regionale, nazionale ed europeo a favore della ricerca	risorse inadeguate per il reclutamento del personale docente e TAB
	reclutamento RTD-A	obsolescenza strumenti di ricerca	progetti PNRR	risorse inadeguate per supportare i progetti di ricerca
	ricerca di buona qualità in alcune aree disciplinari	competitività su bandi di ricerca internazionali	finanziamento da parte di soggetti pubblici e privati di posizioni di Ricercatore di tipo A	incertezza del finanziamento esterno
	connessione tra tematiche di ricerca e didattica		consolidati filoni di ricerca su tematiche emergenti	eccessivo peso burocratico per l'elaborazione dei progetti
	buona interazione tra ricerca di base e clinica		creazione del Polo Reatino	eccessivo peso burocratico dovuto alle procedure imposte dal codice appalti, trasparenza, nuovo regolamento sul trattamento dei dati personali
	network consolidato internazionale	deriva burocratica su questioni attinenti la ricerca		Soppressione della categoria degli RTD-A
	network consolidato con altre Università			
	network consolidato con altri Dipartimenti dell'Ateneo			
	contiguità tra strutture didattiche e struttura ospedaliera che consente l'integrazione tra didattica, ricerca ed assistenza			
	istituzione di un Dottorato			

Terza Missione	Consolidata capacità di attrarre risorse sul mercato e conseguenti relazioni con attori socio-economici su temi di ricerca applicata		Valorizzazione del tema salute nelle attuali politiche Europee e internazionali	Sovraccarico per i docenti derivante dall'aggiungere attività di Terza Missione alle attività di ricerca e di didattica
	Consolidata partnership con le Associazioni pazienti e le realtà territoriali assistenziali	Mancanza di una gestione sistematica, anche con strumenti informatici, delle attività di terza missione	Crescenti iniziative locali, regionali ed internazionali di terza missione	Concorrenza con attività di terza missione di altri dipartimenti o Atenei
	Forte collegamento con il territorio e presenza di relazioni professionali tra docenti e stakeholders	Limitate risorse amministrative da destinare alla gestione della terza missione	Crescenti risorse per supporto alla disseminazione dei risultati nel contesto dei progetti di ricerca	
	Comprovata capacità del personale nella gestione e organizzazione di iniziative di terzo settore.	Limitato know how per l'approccio divulgativo presso il pubblico	Nuovo CdS presso la sede di Rieti, con ricadute territoriali	
Internazionalizzazione	consolidate partnership di collaborazione scientifica con Università estere	Mancanza di un Referente per l'Internalizzazione	rientro di docenti stranieri	contesto economico sfavorevole
	Visiting Professors	numero di docenti che partecipano alla mobilità internazionale	mobilità dei dottorandi	cambio di accordi internazionali (ad es. Brexit)
	collegio di dottorato con membri stranieri	numero di studenti che partecipano alla mobilità internazionale	progetto Erasmus	condizioni sanitarie (ad es. pandemia)
		numero di studenti iscritti stranieri	coinvolgimento docenti stranieri nei master	tensioni politiche (ad es. guerra in Ucraina)
Organizzazione	buon clima organizzativo	carenza di personale TAB	corsi di formazione interni per tutto il personale	invecchiamento del personale
	ottima collaborazione tra componente accademica e personale TAB		partecipazione al programma Staff Mobility	scarso turn over
	lavori in team/gruppi di lavoro		partecipazione ai corsi di lingua straniera	perdita di competenze dovuta alla mancanza di formazione

	massima trasparenza nella gestione della consistenza e dello stato economico patrimoniale		partecipazione con riserva di posti per i dipendenti ai Master	numero di posti non sufficiente per corsi di formazione interni per tutto il personale

Il piano strategico dipartimentale ha definito le linee strategiche e gli obiettivi operativi del Dipartimento, in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo.
Le linee strategiche individuate, risultano plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo considerando le risorse allora disponibili, lo storico del Dipartimento e gli obiettivi da conseguire.
Come si evince dal presente documento nell'anno oggetto del monitoraggio il Dipartimento ha conseguito tutti gli obiettivi e la maggior parte degli indicatori prefissati ad eccezione di quelli strettamente collegati all'attribuzione di risorse in termine di punti organico. Il Dipartimento ha vissuto una riduzione nel numero dei docenti, dovuto al numero ridotto di arruolamenti e al numero crescente di pensionamenti anticipati e dimissioni, rendendo inevitabile una riduzione della sostenibilità didattica dei Master e delle attività di III Missione (ambito strategico, comunità società civile e territorio, obiettivo 3 e indicatore ANVUR). Da sottolineare che nonostante tale contesto interno, il Dipartimento nel 2025 ha migliorato la qualità delle pubblicazioni (ambito strategico, creazione di valore pubblico, obiettivi 3 e 4), ha investito nella formazione dei discenti (ambito strategico ambito strumenti e risorse, obiettivo 2) e ha triplicato i proventi da ricerche commissionate rispetto all'anno precedente (indicatore ANVUR) dimostrante una crescente attrattività.
Il Dipartimento al fine di ovviare al principale punto di debolezza identificato nella riduzione progressiva dei docenti, ha deliberato nel 2025 l'attivazione di 3 posizioni di RTDA finanziati con fondi a valere sul bando competitivo FISA-2023-00258 di cui il Dipartimento Organi di senso è il centro di ricerca coordinatore.