



UNIVERSITÀ DI PARMA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE MEDICO-
VETERINARIE**

PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE

2025 – 2027

Approvato con delibera del Consiglio di Dipartimento n.4 del 19/12/2024



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

INDICE

INTRODUZIONE DEL DIRETTORE	1
1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO	2
2. IL SISTEMA DI GOVERNO	14
3. NOTA METODOLOGICA	17
4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO	25
5. SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA	26
6. LA MISSIONE RICERCA.....	27
Obiettivo strategico R1_DSMV: Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva internazionale	28
Obiettivo strategico R2_DSMV: Migliorare la qualità e l'internazionalizzazione del Dottorato di Ricerca in Scienze Medico-Veterinarie	31
Obiettivo strategico R3_DSMV: Incrementare la competitività del Dipartimento nella ricerca nazionale	35
Obiettivo strategico R4_DSMV: Valorizzare la ricerca di base e migliorare la qualità della ricerca	38
7. LA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	41
Obiettivo strategico D1_DSMV: Accrescere la dimensione internazionale della didattica di Dipartimento	43
Obiettivo strategico D2_DSMV: Promuovere offerta formativa interdisciplinare, inclusiva, innovativa e internazionale	47
Obiettivo strategico D3_DSMV: Riqualificare i servizi in orientamento in ingresso, in itinere e in uscita	51
8. LA MISSIONE SOCIETÀ'	55
Obiettivo strategico S1_DSMV: Potenziare le attività di condivisione della conoscenza tra Dipartimento e Società	56
Obiettivo strategico S5_DSMV: Migliorare la valorizzazione della ricerca e della promozione dell'innovazione	59
9. MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE.....	62
Obiettivo strategico PPR1_DSMV: Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale... ..	63
Obiettivo strategico PPR4_DSMV: Migliorare e sistematizzare l'attività di pianificazione, programmazione e controllo.....	66
Obiettivo strategico PPR5_DSMV: Incrementare il reclutamento di docenti e ricercatori di alto profilo dall'estero e da altri Atenei italiani	69
Obiettivo strategico PPR6_DSMV: Potenziare la professionalità del personale docente e tecnico-amministrativo....	72



Indice delle tabelle

TABELLA 1 - SCHEDA ANAGRAFICA DIPARTIMENTO AL 01/01/2024	8
TABELLA 2 - TIPOLOGIE RISORSE UMANE AL 01/01/24	8
TABELLA 3 – CONSISTENZA DEL PERSONALE DOCENTE PER RUOLO GIURIDICO	8
TABELLA 4 - CONSISTENZA DEL PTA PER CATEGORIA	8
TABELLA 5 - RIPARTIZIONE DEL PTA PER AMBITI	8
TABELLA 6 – ELENCO SSD DEL PERSONALE DOCENTE DI DIPARTIMENTO AL 31/12/2023	10
TABELLA 7 – REGOLE DIPARTIMENTALI ATTINENTI AL PERSONALE	10
TABELLA 8 – DATI SULLA PROGRAMMAZIONE DIDATTICA A.A. 2023/2024	11
TABELLA 9 – ELENCO CORSI DI STUDIO INCARDINATI NEL DIPARTIMENTO A.A. 2024/2025	11
TABELLA 10 – DATI SULLA MOBILITÀ STUDENTESCA A.A. 23/24	11
TABELLA 11 – DATI SUL POST LAUREAM A.A. 23/24	11
TABELLA 12 – ELENCO CORSI DI DOTTORATO A.A. 24/25	12
TABELLA 13 – DATI SUI RISULTATI DELLA RICERCA DIPARTIMENTALE	12
TABELLA 14 – DATI SUI RISULTATI DELLA TERZA MISSIONE DIPARTIMENTALE	13
TABELLA 15 – COMMISSIONI E GRUPPI DI LAVORO INTERNI AL DIPARTIMENTO	15
TABELLA 16 – RAPPRESENTAZIONE DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DEL DIPARTIMENTO	16
TABELLA 17 – RAPPRESENTAZIONE DELLA STRUTTURA DEL SISTEMA DI AQ DEL DIPARTIMENTO	16
TABELLA 18 – ACRONIMI DI USO COMUNE E UTILIZZATI ALL'INTERNO DEL TESTO	18
TABELLA 19 – IL CICLO DELLA STRATEGIA DIPARTIMENTALE	19
TABELLA 20 – LE TEMPSTICHE DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	21
TABELLA 21 – SINTESI DELLE RISORSE ECONOMICHE DEL DIPARTIMENTO DEDICATE ALLA STRATEGIA	24
TABELLA 22 – SCHEDA DESCRITTA DEGLI OBIETTIVI DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE	25
TABELLA 23 – SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA	26
TABELLA 24 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE RICERCA	27
TABELLA 25 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI	42
TABELLA 26 – SWOT ANALYSIS DELLA MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE	62

Indice delle figure

FIGURA 1 RAPPRESENTAZIONE GRAFICA DEL SISTEMA DI GOVERNO DEL DIPARTIMENTO	14
FIGURA 2 STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DIPARTIMENTALE SULLA BASE DELLA LOGICA PDCA (PLAN-DO-CHECK-ACT)	17



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE**

Documenti di riferimento per la stesura del Piano strategico dipartimentale:

- Piano strategico dipartimentale 2022-2024 e relativi monitoraggi (pubblicati nella sezione del sito dipartimentale dedicata alla pianificazione e programmazione al seguente link: <https://smv.unipr.it/node/2310>);
- [Piano di Mandato 2024-2029](#);
- [PIAO 2024-2026 anno 2024](#);
- Documenti di riesame e/o di autovalutazione del Dipartimento;
- Documenti di riesame e/o di autovalutazione dei corsi di studio incardinati nel Dipartimento;
- Analisi di organi o organismi di Ateneo, quale la relazione annuale Nucleo di Valutazione;
- Risultati VQR di Dipartimento, ultimi disponibili;
- Risultati di Ricerca e Terza Missione;
- Risultati OPIS di corsi L, LM, LMCU;
- Risultati AlmaLaurea;
- Risultati di soddisfazione dell'utenza per servizi offerti direttamente dal Dipartimento;
- Documenti di programmazione del Personale, ad esempio delibere di Dipartimento;
- Elenco di accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati
- Piano strategico di Ateneo 2025-2030 (in fase di redazionale);
- Programmazione triennale (PRO3) 2024 – 2026 (in fase di redazionale);
- PIAO 2025-2027 anno 2025 (in fase redazionale);



INTRODUZIONE DEL DIRETTORE

Viviamo un periodo caratterizzato da cambiamenti rapidi e significativi, che richiede una costante e accurata osservazione della situazione interna ed esterna del Dipartimento. Per affrontare questa sfida, è fondamentale individuare indicatori oggettivi in grado di misurare i progressi e le difficoltà, al fine di orientarsi e fissare obiettivi concreti. Il Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie è impegnato su diversi fronti: dalla didattica alla ricerca, fino alla terza missione, mantenendo un costante confronto con realtà accademiche e professionali, anche internazionali. Un esempio di questa attitudine è stato il percorso che ha portato all'accREDITAMENTO del Corso di Studio in Medicina Veterinaria da parte dell'EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Education), un processo che ha rappresentato un'importante occasione di crescita per l'intero Dipartimento, rafforzando l'impegno verso il miglioramento continuo della qualità didattica non solo per Medicina Veterinaria, ma per tutti i corsi offerti.

Nel corso degli ultimi anni, il Dipartimento ha sviluppato una crescente consapevolezza riguardo alla necessità di evolvere costantemente, migliorando l'offerta didattica e rispondendo dinamicamente alle esigenze della società. Questo approccio si riflette anche nelle attività di ricerca e, ancor più significativamente, nelle iniziative di terza missione.

Le prospettive di azione delineate in questo Piano Strategico sono il frutto di un lavoro di riflessione e condivisione interna al Dipartimento. Il piano si fonda su un attento esame dei dati raccolti sia internamente che a livello di Ateneo, con un'analisi approfondita dei punti di forza e di debolezza, delle opportunità e delle minacce che caratterizzano il Dipartimento. L'obiettivo è costruire una guida strategica che orienti il miglioramento continuo, promuovendo obiettivi chiari e azioni concrete da perseguire nel breve, medio e lungo periodo.

In linea con le direttive politiche e gli obiettivi strategici dell'Ateneo di Parma, questo Piano Strategico definisce la missione e gli obiettivi specifici del Dipartimento, rispondendo alle esigenze del territorio e alle caratteristiche distintive dei corsi offerti. La missione del Dipartimento è formare professionisti altamente qualificati e pronti a rispondere alle sfide del settore veterinario e zootecnico, con particolare attenzione alla salute animale, alla sostenibilità ambientale e alla valorizzazione delle produzioni zootecniche.

Il Dipartimento si propone di offrire percorsi didattici che formino esperti nelle aree della medicina veterinaria, delle biotecnologie, delle scienze zootecniche e delle produzioni animali innovative e sostenibili, promuovendo il pensiero critico e analitico. Inoltre, si impegna a formare futuri accademici e ricercatori, coinvolgendo gli studenti laureandi e laureati in programmi di insegnamento e ricerca di alta qualità. Il Dipartimento si impegna anche in attività di terza missione/impatto sociale attraverso l'Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD), con l'obiettivo di garantire elevati standard qualitativi nella diagnosi e cura degli animali, rispondendo così alle necessità della cittadinanza nel campo delle cure veterinarie. Il Dipartimento fornisce servizi assistenziali e di consulenza nell'ambito della gestione zootecnica degli allevamenti e nutrizione animale, sanità pubblica veterinaria e sicurezza alimentare, diagnostica di laboratorio in merito alle malattie infettive e parassitarie, biotecnologie, diagnostica nell'ambito della patologia clinica ed anatomia patologica veterinaria.

L'attività di ricerca del Dipartimento spazia su numerosi settori, dalle discipline cliniche a quelle pre-cliniche e zootecniche, sostenuta da finanziamenti pubblici e privati. L'obiettivo è potenziare la ricerca interdisciplinare e favorire la cooperazione internazionale, con l'intento di consolidare la qualità scientifica del Dipartimento. A tal fine, il Dipartimento incentiva la partecipazione dei docenti a bandi competitivi,



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE**

mirando a raggiungere importanti traguardi, come l'accreditamento come "Dipartimento di Eccellenza", che permetterebbe di rafforzare le infrastrutture didattiche e di ricerca, nonché di attrarre e premiare il personale accademico.

In sintesi, gli obiettivi strategici del Dipartimento si fondano su una visione di crescente internazionalizzazione e miglioramento continuo, con un focus su didattica, ricerca e terza missione. L'intento è quello di fornire a docenti, studenti e personale tecnico-amministrativo le risorse e le opportunità per crescere professionalmente e contribuire in modo significativo al progresso del settore veterinario e zootecnico, rispondendo in modo efficace alle esigenze del mondo contemporaneo.

Il Direttore
Andrea Summer



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE**

1. PRESENTAZIONE DEL DIPARTIMENTO

Il Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie (DSMV) dell'Università di Parma è stato costituito il 6 aprile 2016 con DRD 897/2016 ed attivato il 1° gennaio 2017.

La **Visione** del Dipartimento basa le proprie fondamenta sul binomio inscindibile ricerca - didattica e sulle attività di terza missione (link: <https://smv.unipr.it/dipartimento/storia-0>). Le attività formative del sapere e del saper fare sono principalmente indirizzate alla formazione di un cittadino nello spazio europeo e internazionale, all'educazione dello studente alla professione medico – veterinaria e a professionalità in ambito delle scienze zootecniche, a beneficio della sostenibilità del territorio e dello sviluppo della società, senza barriere geografiche, culturali, socioeconomiche, etniche o confessionali. L'elemento fondante per lo sviluppo culturale, economico e sociale si basa principalmente sulle attività di ricerca che si concretizzano nel bene immateriale, insostituibile, che è il progresso della conoscenza.

Obiettivo del Dipartimento è dare un contributo significativo, sostenibile e socialmente responsabile per la promozione della salute pubblica, la crescita economica, il benessere e la cultura, secondo una visione One Health, ovvero attraverso un approccio integrato e unificante che miri a equilibrare ed ottimizzare in modo sostenibile la salute di persone, animali ed ecosistemi, come declinato negli obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030.

La **Missione** del Dipartimento è la creazione di conoscenza nell'ambito della salute animale e delle scienze zootecniche, che si esplica con la sua applicazione sanitaria nella formazione della professionalità del Medico Veterinario e con lo sviluppo delle professionalità in ambito zootecnico e della valorizzazione delle produzioni primarie. La diffusione di queste conoscenze è volta alla conservazione e alla tutela del patrimonio zootecnico, degli animali d'affezione, degli animali esotici e degli animali non convenzionali.

Il Dipartimento si caratterizza per la presenza dell'**Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD)** nel quale viene svolta una importante attività di didattica pratica rivolta principalmente, ma non solo, agli studenti del Corso di Laurea Magistrale a Ciclo unico in Medicina Veterinaria. Importante è l'attività di Terza Missione svolta in OVUD, rivolta a soggetti esterni che conferiscono i propri animali presso la struttura per assistenza, diagnosi e cura. Inoltre, si vuole promuovere la sostenibilità nel territorio in armonia con le specie animali in produzione zootecnica in esso allevate e la tutela degli aspetti sanitari dei prodotti di origine animale, o di suoi derivati, a favore del consumatore e della società.

Come segnalato nel Piano Strategico Dipartimentale 2022-2024, il Dipartimento aveva già rilevato la necessità di adeguare la sua Visione e Missione in relazione ai propri cambiamenti e a quelli della Società e del contesto in cui si trova ad operare. Il tessuto produttivo tipico del territorio, storicamente ad ampia vocazione zootecnica e da cui provengono prodotti di elevata qualità quali formaggi e salumi DOP, ed in cui insistono strutture di riferimento nazionali ed internazionali (EFSA, IZSLER, laboratori di assistenza, ASL, AIA, associazioni varie) operanti nel campo della produzione primaria della filiera agro-alimentare, fanno riferimento alle **competenze dipartimentali** in ambiti specifici, quali:

- zootecnico per quanto riguarda i processi legati all'alimentazione e all'allevamento degli animali da reddito, alla caratterizzazione delle qualità delle loro produzioni, con particolare attenzione alla sostenibilità e alla salvaguardia dell'ambiente;



**UNIVERSITÀ
DI PARMA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE**

- ispezione degli alimenti di origine animale per quanto riguarda la salvaguardia della salute umana.

In ragione della sempre maggiore attenzione al rispetto del **benessere animale** da parte dell'intera società, condizione ineludibile sia per gli animali da reddito sia per quelli da affezione, il Dipartimento opera sia in allevamento sia, ed in particolare, presso il proprio Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD), la cui struttura è stata recentemente riqualificata, offrendo servizi di elevata professionalità nell'assistenza sanitaria, diagnosi e cura degli animali, con una forte attenzione al reclutamento di figure altamente specializzate a livello nazionale ed Europeo, nonché attrezzature e servizi all'avanguardia per la cura degli animali. Il Dipartimento fornisce inoltre attività di consulenza in ambito zootecnico e di Sanità Pubblica Veterinaria.

Le relazioni del Dipartimento nei **confronti del territorio e dell'intero tessuto produttivo agro-alimentare**, nonché le sempre più numerose casistiche presso OVUD, sono importanti occasioni per gli studenti, i quali possono avere l'opportunità durante il proprio percorso di studi di confrontarsi con molteplici e variegate attività, al fine di individuare il proprio sbocco professionale.

Il Piano Strategico Dipartimentale, seguendo le linee guida offerte dall'Ateneo e aderendo alle sollecitazioni critiche proposte dal Nucleo di Valutazione, focalizza la propria attenzione programmatica tenendo in considerazione i rilievi critici indicati. In particolare, relativamente alla valutazione strutturale (aule e strutture di supporto alla didattica), in seguito anche alle relazioni della CPDS e grazie al poderoso supporto finanziario dell'Ateneo, la situazione si è evoluta positivamente nei giudizi degli studenti e in particolare dei laureandi, determinando un aumento della quota di questi ultimi che ritiene le risorse offerte dal dipartimento sempre o quasi sempre adeguate (33,3%). Per quanto concerne la valutazione degli spazi dedicati allo studio individuale il Dipartimento sta attuando strategie compensative che consentano allo studente (non impegnato attivamente in attività didattiche o laboratoriali) di potere dedicarsi allo studio. Infine, relativamente alle criticità riconducibili all'adeguatezza del carico di studio degli insegnamenti (in relazione alla durata del corso di studio), sono in atto processi di rimodulazione aderendo alla riforma delle classi di laurea mantenendo come linea guida la necessità di un'apertura culturale che consenta di abbracciare il sapere in modo più ampio (soprattutto nelle lauree triennali) al fine di consentire una specializzazione nel corso delle lauree magistrali. Sarà necessario un approccio multiculturale e assolutamente trasversale che preveda un allargamento dei settori scientifico-disciplinari in un'ottica di estrema flessibilità. La costruzione dei nuovi ordinamenti didattici si concentrerà su un rafforzamento delle competenze multidisciplinari, sulle tecnologie digitali e in campo ambientale (incremento delle soft skills). Questi interventi, si ritiene, avranno un'influenza positiva sull'indicatore *"Si iscriverebbero di nuovo all'università?"* attualmente critico. Sempre in questa direzione di rafforzamento della qualità didattica debbono essere inquadrati i numerosi interventi in programmazione (POT ed altre strategie orientative) ma anche i processi di supporto formativo rivolti a ciascun docente del dipartimento.

Inoltre, le attività svolte presso il Dipartimento hanno permesso il raggiungimento degli standard didattici richiesti dall'**EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Education)** e, di conseguenza, l'accREDITAMENTO europeo EAEVE nel 2024. L'EAEVE, quale organo indipendente europeo di accREDITAMENTO degli istituti di formazione medico-veterinaria in Europa, la cui missione è quella di valutare, promuovere e sviluppare qualità e standard della formazione veterinaria in ambito accademico, ha rilasciato al Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie, e al Corso di Laurea Magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria (LM-42) l'accREDITAMENTO per il periodo 2024-2030 (Link: <https://smv.unipr.it/dipartimento/eaeve>).



Il Dipartimento è **pienamente integrato nel contesto territoriale** nell'ambito veterinario ed agro-alimentare, in considerazione della collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati. **Gli accordi stipulati** con attori pubblici e privati interessano sia l'attività didattica sia l'attività di ricerca e terza missione. Per quanto riguarda gli accordi di collaborazione, il Dipartimento collabora con enti territoriali competenti in ambito sanitario, come per esempio IZSLER e ASL, oltre a stringere accordi specifici con istituzioni in ambito di assistenza sanitaria, come per esempio comuni, Regione ER.

Da sottolineare la presenza preponderante di docenti del Dipartimento nell'organico dell'Organismo Preposto al Benessere Animale (OPBA).

La maggior parte degli accordi relativi all'attività didattica fa capo all'Ateneo, in particolare gli accordi relativi ai tirocini curriculari e professionalizzanti (U.O. Tirocini), alle attività professionalizzate per gli studenti delle Scuole di Specializzazione ed agli stage in azienda per gli studenti dei Master, per i Dottorandi legati al Programma Operativo Nazionale ed al Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (U.O. Post Lauream) e per i Ricercatori PON.

Per quanto riguarda i contratti relativi all'attività di ricerca commissionata svolta per attori pubblici e privati, essi sono registrati attraverso l'applicativo di contabilità U-GOV; l'elenco delle prestazioni rese a Tariffario sono disponibili al presente link <https://smv.unipr.it/attivita-conto-terzi>, unitamente alla lista degli ambiti di competenza dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD) <https://www.ospedaleveterinario.unipr.it/>, le cui prestazioni sono rese alla cittadinanza e agli enti pubblici del territorio. Queste ultime attività impattano in modo significativo sulle risorse del Dipartimento in termini di personale impiegato e risorse allocate al fine di garantire elevati standard qualitativi e un servizio di pronto soccorso con apertura 7 giorni su 7 H24. È utile sottolineare che tutte le attività assistenziali svolte presso OVUD sono realizzate principalmente per consentire lo svolgimento di attività didattica pratico-assistenziale, di cui diversamente gli studenti non potrebbero usufruire.

Gli obiettivi proposti del Dipartimento sono coerenti con le politiche e le linee strategiche individuate nel Piano Strategico di Ateneo 2025-2030, per quanto riguarda la Didattica, la Ricerca e la Società (<https://smv.unipr.it/dipartimento/organizzazione#paragraph-id--8960>).

Preme sottolineare che tali obiettivi sono stati prefissati dal Dipartimento, nonostante l'attuale e cronico sottodimensionamento del personale tecnico e amministrativo, come anche già evidenziato nel Piano Strategico Dipartimentale 2022-2024 Monitoraggio anno 2023.

Gli obiettivi saranno realizzabili attraverso l'utilizzo di fondi di Ateneo per quanto riguarda lo sviluppo infrastrutturale già programmato (ad esempio l'implementazione dell'Area Scuderia presso OVUD e totale rifacimento della Student Center) e attraverso proprie risorse ricavate principalmente dall'attività conto terzi svolte da OVUD per quanto riguarda l'acquisto di nuove strumentazioni e di gran parte dei costi gestionali e di realizzazione delle attività didattiche, onde poter anche, ma non solo, mantenere gli standard per l'accreditamento EAEVE.

Nell'ambito della **Didattica**, gli obiettivi posti dal Dipartimento sono in linea anche con la Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione in merito all'opinione degli studenti frequentanti e dei laureandi a.a. 2022/2023, in considerazione dei punti critici segnalati relativi, per esempio, alla mancanza di spazi studio e dotazione nelle aule didattiche.

Nell'ambito della **Ricerca**, gli obiettivi posti dal Dipartimento sono in linea coi risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, tenuto anche conto della Relazione sull'attività di Ricerca e Terza Missione Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie Anno 2023 predisposta dalla Commissione



Ricerca Dipartimentale e approvata nel CdD del 8/10/2024, da cui emerge una ridotta partecipazione a bandi di ricerca competitiva ed in particolare internazionali.

Nell'ambito della **Terza Missione e del Public Engagement**, gli obiettivi posti dal Dipartimento sono in linea con quanto emerge dalla Relazione sull'attività di Ricerca e Terza Missione Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie Anno 2023 predisposta dalla Commissione Ricerca Dipartimentale e approvata nel Consiglio di Dipartimento del 8/10/2024, da cui emerge la necessità di sensibilizzare i docenti ad inserire in Iris-TM le proprie iniziative e di dare una maggiore visibilità agli eventi tramite la pubblicazione sul sito web dipartimentale <https://smv.unipr.it/ricerca/public-engagement>, oltre che sul sito di Ateneo. Inoltre, ai fini del monitoraggio della qualità dei Servizi inclusi nella Carta dei Servizi UniPR, che comprende anche i servizi OVUD, sarà necessario incentivare la compilazione del questionario di Customer Satisfaction.

Il Dipartimento, in linea con le politiche e linee strategiche di Ateneo, ha definito la **propria organizzazione** interna, pubblicata sul sito web del Dipartimento: <https://smv.unipr.it/dipartimento/organizzazione>.

L'organizzazione interna è formata da:

- Direttore ed Vicedirettore
- Delegati del Direttore: Direttore Sanitario OVUD, Delegato Terza Missione, Delegato Ricerca, Delegato per la Didattica, Delegato Qualità Ricerca, TM e VQR, Delegati per Orientamento in ingresso e per il Tutorato, Delegato per la Biosicurezza, Delegato Pari opportunità e fasce deboli, Delegato per i tirocini, Delegati per l'Orientamento in uscita, Delegato Job Placement, Delegati Rete EU GREEN
- Giunta di Dipartimento
- Consiglio di Dipartimento
- Commissione Didattica
- Commissione Paritetica Docenti Studenti (CPDS)
- Commissione per la Mobilità Internazionale (CMI)
- Presidio Qualità di Dipartimento (PQD)
- Commissione Ricerca e Terza Missione
- Comitato di Biosicurezza e Benessere Animale
- Comitato EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Education)
- Commissione disciplinare
- Commissione Dipartimentale per Piano Strategico Dipartimentale (PSD)
- Commissione Premialità Docenti
- Comitato di Gestione OVUD
- Gruppi di Riesame (GdR)

Il Regolamento per il funzionamento del Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie ai sensi dell'art.21, comma 21 e 24 dello Statuto di Ateneo, redatto in linea con il *Regolamento Quadro per il funzionamento dei Dipartimenti e dei Centri ai sensi dell'art.21, commi 21 e 24 dello Statuto di Ateneo*, disciplina il funzionamento del Dipartimento stesso indicando i principali ruoli ed organismi, oltre a definirne funzioni, responsabilità e composizione (link: <https://smv.unipr.it/dipartimento/organizzazione#paragraph-id--5254>).

Il Regolamento dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico approvato nel Consiglio di Dipartimento del 16/7/2014 disciplina il funzionamento dell'Ospedale stesso (link: [https://www.ospedaleveterinario.unipr.it/wedit/uploads/contenuti/8/regolamento_ovud - approvato_cdd_16_07_2014.pdf](https://www.ospedaleveterinario.unipr.it/wedit/uploads/contenuti/8/regolamento_ovud_-_approvato_cdd_16_07_2014.pdf)).



Il Dipartimento riceve dalla Sede una **dotazione annuale per il suo funzionamento**. Tale importo è concertato di anno in anno sullo storico degli anni passati e in base a criteri oggettivi tra i quali, la numerosità dei docenti. La ripartizione delle spese che gravano sulla dotazione è in capo al Direttore unitamente alla RAG i quali illustrano al Consiglio di Dipartimento il piano *ex ante*, in sede di predisposizione, ed *ex post*, in sede di rendicontazione. Considerati gli elevati costi di gestione e mantenimento del Dipartimento dovuti alle peculiarità proprie del CdS in Medicina Veterinaria, un'ulteriore parte cospicua dei fondi per la realizzazione e gestione delle attività didattiche deriva dai proventi dell'attività commerciale svolta da OVUD, in accordo con il Comitato di Gestione dell'OVUD.

La **programmazione del personale** docente, ovvero la ripartizione dei Punti Organico 2024-2025, deriva dall'assegnazione da parte dell'Ateneo al Dipartimento dei rispettivi Punti Organico. Ai fini del reclutamento viene posta particolare attenzione all'incremento della attrattività nazionale ed internazionale del Dipartimento, nonché agli obiettivi strategici pianificati dall'Ateneo e dal Dipartimento. Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di incentivi e premialità per il personale docente secondo quanto definito dal Regolamento di Ateneo e cogliendo i suggerimenti riportati nel report relativo alla visita da parte del team EAEVE effettuata nel settembre 2023. Il Dipartimento non è dotato di un proprio Regolamento ai fini dell'incentivazione e premialità per il personale tecnico-amministrativo. Non è prevista alcuna ripartizione degli utili derivanti dalle prestazioni a pagamento dell'OVUD. Il Dipartimento complessivamente dispone di personale docente e ricercatore adeguato all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali. Tuttavia, preme evidenziare che in Dipartimento vi sono:

- i) docenti di alcuni SSD che erogano mediamente un carico didattico che oltrepassa le 120 ore, anche in considerazione dell'impegno didattico presso altri Dipartimenti dell'Ateneo, e nel contempo risultano impegnati sia in attività di ricerca derivanti da bandi competitivi sia in attività gestionali;
- ii) docenti di altri SSD che, essendo coinvolti in modo importante nelle attività assistenziali-didattiche svolte in OVUD, pur svolgendo un'intensa attività didattica pratico-assistenziale rivolta agli studenti, non si vedono riconosciuta e formalmente attribuita l'attività di formazione svolta.

Pertanto, preme evidenziare la necessità di far sì che venga riconosciuta ai docenti l'attività didattica pratico-assistenziale rivolta agli studenti svolta in OVUD e di potenziare il personale docente di alcuni SSD.

Il Dipartimento non dispone di personale tecnico-amministrativo adeguato e sufficiente per l'attuazione della propria pianificazione strategica, oltre che per le attività istituzionali e gestionali. Il Dipartimento, in concomitanza con il Piano Strategico Dipartimento monitoraggio anno 2023 ed in occasione della rilevazione del fabbisogno di Personale Tecnico Amministrativo utile alla stesura del PIAO, ha deliberato le richieste di personale tecnico amministrativo per l'anno 2024 e 2025 in relazione alle esigenze del Dipartimento. A titolo esemplificativo, si segnala che la gestione del Dottorato di Ricerca in Scienze Medico-Veterinarie è tuttora in capo al Coordinatore e al Vice-Coordinatore, in quanto non è stato possibile individuare a livello dipartimentale un nominativo quale referente amministrativo a supporto del corso di dottorato, come richiesto dalla Sede in considerazione degli importanti adempimenti connessi al sistema AVA3 e alla prossima visita Anvur 2026.

Alla luce dei recenti ed **ingenti interventi di riqualificazione** dell'intero Campus svoltosi in particolare nell'anno 2023 e tenuto conto degli investimenti già programmati da parte della Sede centrale per la riqualificazione di alcuni edifici e la costruzione di nuovi spazi per la gestione del comparto equino, il Dipartimento potrà disporre di spazi e strutture adeguate. Ciò nonostante, lo sviluppo del Dipartimento, ed in particolare dell'OVUD, potrebbe comportare un'ulteriore revisione ed aggiornamento dell'infrastruttura e delle attrezzature diagnostiche e scientifiche; pertanto, potrebbe essere necessario prevenire ulteriori investimenti per far fronte alle future esigenze.



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

Scheda anagrafica del Dipartimento e struttura organizzativa al 01/01/2024

Denominazione	Dipartimento di Scienze Medico-Veterinarie	
Indirizzo	Strada del Taglio 10 - 43126 Parma	
Recapiti		
Sito web	Sito internet Dipartimento: www.smv.unipr.it Sito Internet OVUD: https://www.ospedaleveterinario.unipr.it Profilo YouTube: https://www.youtube.com/@Uniprscienzemedicoveterinarie Profilo Facebook OVUD: https://www.facebook.com/ovudunipr/?locale=it_IT Profilo Instagram OVUD: https://www.instagram.com/ospedaleveterinariounipr Profilo Instagram Parassitologia: https://www.instagram.com/parparlab_parasitologyparmalab?igsh=MTQwNmZmajBubDVtNQ== Profilo Instagram Equine Team: https://www.instagram.com/ovuduniprequineteam/ Profilo You Tube – Skills Lab: https://www.youtube.com/channel/UCAXkoOam1f-gLZGNKoSaj4g	
Direttore	Prof. Andrea Summer	
Vice direttore	Prof.ssa Laura Helen Kramer	
Responsabile Amministrativo Gestionale	Dott.ssa Chiara Ferrari	
Regolamento di dipartimento	www.smv.unipr.it/dipartimento/organizzazione	
Portatori di interesse (Stakeholders)	Elenco dei principali portatori d'interesse in macro gruppi <i>I portatori di interesse, interni ed esterni, nel PSD sono stati raggruppati in 7 macro gruppi:</i> - studentesse e studenti - famiglie - risorse umane - comunità locale - comunità scientifica - fornitori e fornitrici - media e mondo dell'informazione	
Principali Accordi di collaborazione attivi con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento	Didattica	n.8
	Ricerca	n.5
	TM/impatto sociale	n.0
	DID+RIC+TM	n.13
	Di cui con partner internazionali:	n. 21 accordi Erasmus (di cui 2 Eugreen), 2 Overworld attivi e 4 in fase di rinnovo + altre 6 Università consorziate Eugreen



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

(al 31/12/2024)	Modalità/periodicità monitoraggio:	annuale attraverso la scheda monitoraggio dipartimentale
	LINK di pubblicazione Progetti, aree e temi di ricerca: https://smv.unipr.it/node/100058	
Riconoscimenti (dip.to eccellenza, risultati di rilievo nella ricerca, premi)	Accreditamento EAEVE https://smv.unipr.it/dipartimento/eaave	Pre-visita nel settembre 2023, con ottenimento dell'accreditamento nell'aprile 2024

Tabella 1 - Scheda anagrafica Dipartimento al 01/01/2024

RISORSE UMANE al 01.01.2024

Link pagina/e web dipartimento relativa alle risorse umane: <https://smv.unipr.it/personale>

	Totale
PERSONALE DOCENTE	57
DOTTORANDI	22
ASSEGNISTI	8
PTA	43

Tabella 2 - Tipologie risorse umane al 01/01/24

RUOLO PERSONALE DOCENTE	Totale
Docente di Prima fascia	16
Docente di Seconda fascia	26
Ricercatore universitario	6
Ricercatore a t.d. tipo a)	4
Ricercatore a t.d. tipo b)	4
Ricercatore a t.d. in Tenure Track	1

Tabella 3 – Consistenza del personale docente per ruolo giuridico

CATEGORIA	Ambito		Totale
	Amm.vo	Tecnico	
EP	2	3	5
D	2	13	15
C	3	13	16
B	0	7	7

Tabella 4 - Consistenza del PTA per categoria

Ripartizione PTA per ambito*	AMMINISTRAZIONE	DIDATTICA	RICERCA	TERZA MISSIONE	Altro
Amministrativo	4	1	1	1	///
Tecnico	2	8	10	14	2

*in FTE= Full time equivalent (tempo pieno= 1, part time 50% = 0,5) - es. personale a t.p. 100% didattica sarà indicato come 1 nella colonna

Didattica, se un'unità lavorativa supporta i docenti al 50% per attività di ricerca e al 50% per terza missione sarà conteggiato 0,5 Ricerca e 0,5 TM.

Tabella 5 - Ripartizione del PTA per Ambiti



Settori Scientifico Disciplinari (SSD) del personale docente afferente al Dipartimento		
RUOLO	SSD	NOMINATIVO
PO	07/AGRI-09/A	Alberto SABBIONI
PO	07/AGRI-09/C	Andrea SUMMER
PO	07/MVET-02/A	Attilio CORRADI
PO	07/MVET-04/B	Cecilia QUINTAVALLA
PO	07-MVET-01/B	Fabio DE RENSIS
PO	07/MVET-04/B	Fausto QUINTAVALLA
PO	07/MVET-03/A	Gaetano DONOFRIO
PO	07/MVET-05/A	Giacomo GNUDI
PO	07/MVET-03/B	Laura Helen KRAMER
PO	07/MVET-05/A	Marina MARTANO
PO	07/MVET-02/A	Paolo BORGHETTI
PO	07/MVET-04/B	Paolo MARTELLI
PO	07/MVET-05/A	Rodolfo GIALLETTI
PO	07/MVET-03/A	Sandro CAVIRANI
PO	07/MVET-04/A	Simone BERTINI
PO	09/IINF-05/A	Stefano CASELLI
PA	07/MVET-04/A	Alessandro MENOZZI
PA	07/MVET-05/A	Antonella VOLTA
PA	07-MVET-01/A	Antonio CACCHIOLI
PA	07/MVET-02/A	Benedetta PASSERI
PA	07/MVET-05/B	Carla BRESCIANI
PA	07/AGRI-09/C	Claudio CIPOLAT GOTET
PA	07/MVET-03/A	Clotilde Silvia CABASSI
PA	07/MVET-02/B	Cristina BACCI
PA	07/MVET-04/B	Ezio BIANCHI
PA	07/AGRI-09/B	Federico RIGHI
PA	07/MVET-01/A	Ferdinando GAZZA
PA	07/MVET-05/A	Filippo Maria MARTINI
PA	07-MVET-01/B	Francesca GRASELLI
PA	07-MVET-01/A	Francesca RAVANETTI
PA	07/MVET-05/B	Francesco DI IANNI
PA	07/MVET-01/B	Giuseppina BASINI
PA	07/MVET-03/B	Marco GENCHI
PA	07/MVET-03/A	Maria Cristina OSSIPRANDI
PA	07/AGRI-09/C	Massimo MALACARNE
PA	07/MVET-04/B	Maurizio DONDI
PA	07/MVET-01/B	Roberta SALERI
PA	05/ BIOS-07/A	Roberto RAMONI
PA	07/MVET-04/B	Serena CROSARA



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

PA	07/MVET-02/B	Silvia BONARDI
PA	07/MVET-03/A	Simone TADDEI
PA	05/BIOS-07/A	Stefano GROLLI
RIC/RTDa	07/MVET-03/B	Alice VISMARRA
RIC/RTDa	07/MVET-04/B	Andrea CORSINI
RIC/RUC	07/MVET-05/A	Barbara SIMONAZZI
RIC/RTDb	07/MVET-05/A	Fabio LEONARDI
RIC/RTDa	07/AGRI-09/C	Giorgia STOCCO
RIC/RUC	07/MVET-05/B	Giorgio MORINI
RIC/RTDb	07/AGRI-09/B	Giulia ESPOSITO
RIC/RUC	07-MVET-01/A	Luisa RAGIONIERI
RIC/RUC	07-MVET-01/A	Maddalena BOTTI
RIC/RTDb	07/AGRI-01/A	Mattia IOTTI
RIC/RTDb	07/MVET-02/B	Mauro CONTER
RIC/RTDa	07/AGRI-09/A	Michela ABLONDI
RIC/RUC	07/MVET-02/A	Rosanna DI LECCE
RIC/RUC	07/MVET-02/B	Stefano BENTLEY
RIC/RTT	07/MVET-02/A	Federico ARMANDO

Tabella 6 – Elenco SSD del personale docente di Dipartimento al 31/12/2023

Regolamenti / linee guida personale affidente	Bando Premialità Docenti – anno 2024 (link: https://smv.unipr.it/commissione-premialita-docenti) Sicurezza: https://smv.unipr.it/servizi/sicurezza-sul-lavoro
--	---

Tabella 7 – Regole dipartimentali attinenti al personale



DIDATTICA

CORSI DI STUDIO	N° corsi	N° Studenti iscritti	N. Tutor
Link: https://corsi.unipr.it/it/cdsperdip-triennali-e-ciclo-unico/smv https://corsi.unipr.it/it/cdsperdip-magistrali/smv			
Corsi di laurea triennale	2	445	36 docenti tutor
di cui corsi laurea orientamento professionale	1	11	22 docenti tutor
Corsi di laurea magistrale	1	44	21 docenti tutor
Corsi di laurea magistrale ciclo unico	1	354	52 docenti tutor
Corsi a doppia titolazione	/	/	/

Tabella 8 – Dati sulla programmazione didattica a.a. 2023/2024

Corsi di studio	Tipo corso
Scienze zootecniche e tecnologie delle produzioni animali	L
Tecnologie e gestione dell'impresa casearia	LP
Produzioni animali innovative e sostenibili	LM
Medicina Veterinaria	LMCU

Tabella 9 – Elenco corsi di studio incardinati nel Dipartimento a.a. 2024/2025

Mobilità studentesca	n. studenti
Mobilità in uscita Erasmus + a fini di studio	2
Mobilità in uscita Erasmus + a fini tirocinio	9
Mobilità in Entrata - Erasmus+	13
Mobilità Overworld – Flussi in uscita	0
Mobilità Overworld – Flussi in entrata	0

Tabella 10 – Dati sulla mobilità studentesca a.a. 23/24

CORSI DI STUDIO POST LAUREAM	N° corsi/scuole	Studenti iscritti
Link: https://smv.unipr.it/node/100036		
Corsi di dottorato di ricerca	1	23
Scuole di specializzazione	2	24
Master di primo livello	1	17
Master di secondo livello	2	36
Corsi perfezionamento	2	20

Tabella 11 – Dati sul post lauream a.a. 23/24



DOTTORATI DI RICERCA			
Dottorato in	afferenza	Sede Amm.va	Link
Scienze Medico-Veterinarie – cicli 38°, 39°, 40°	Scuola di Dottorato in MEDICINA E CHIRURGIA E MEDICINA VETERINARIA (Aree CUN 6 e 7: Scienze mediche e medico veterinarie)	Parma	https://smv.unipr.it/node/2631 https://www.unipr.it/node/398

Tabella 12 – Elenco corsi di dottorato a.a. 24/25

RICERCA (al 01/01/2024)

Pubblicazioni anno 2023	n. 103 articoli su rivista n. 7 capitoli n. 6 paper congresso n. 2 lettere	
Fonte: IRIS-IR di Ateneo - link: https://air.unipr.it/		
Ricerca competitiva Link pagina web dipartimento: https://smv.unipr.it/node/100058	Totale progetti attivi 01/01/2024	15
	progetti locali	4
	progetti regionali	1
	progetti ministeriali	9
	europei	0
	fondazioni	1
	PNRR	0

Tabella 13 – Dati sui risultati della ricerca dipartimentale

TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE (al 01/01/2024)

Ricerca commissionata	Contratti attivi al 01/01/2024	n. 21 contratti - Euro 538.000
	Altro (prestazioni a tariffario OVUD e prestazioni a tariffario DIPARTIMENTO)	1.648.019,46 Euro
eventi/seminari organizzati	<u>Eventi 2023</u>	
	Pubblicazioni (cartacee e digitali) dedicate al pubblico non accademico	n.4
	Pubblicazione e gestione di siti web e altri canali social di comunicazione e divulgazione scientifica	n.2
	Partecipazioni attive a incontri pubblici organizzati da altri soggetti	n.7



Fonte: IRIS-TM di Ateneo - link: https://air.unipr.it/	Partecipazione dello staff docente a trasmissioni radiotelevisive a livello nazionale e internazionale (*)	n.3
	Partecipazione alla formulazione di programmi di pubblico interesse	n.1
	Partecipazione a comitati per la definizione di standard e norme tecniche (*)	n.2
	Organizzazione di iniziative di valorizzazione, consultazione e condivisione della ricerca	n. 11
	Organizzazione di concerti, spettacoli teatrali, rassegne cinematografiche, eventi sportivi, mostre, esposizioni e altri eventi di pubblica utilità aperti alla comunità	n. 7
	Iniziative di tutela della salute	n.2
	Attività di coinvolgimento e interazione con il mondo della scuola	n. 9
	Altre iniziative di Public Engagement	n. 13
Spin – off		0
Brevetti		0

Tabella 14 – Dati sui risultati della terza missione dipartimentale

2. IL SISTEMA DI GOVERNO

La rappresentazione grafica che segue raffigura il sistema di governo del Dipartimento e fa riferimento alla Direzione, alla vicedirezione e al sistema delle deleghe e di presidenza delle commissioni laddove presenti. L'organizzazione fa riferimento alle commissioni, gruppi di lavoro, uffici, aree, etc. nei quali si articola la struttura dipartimentale.

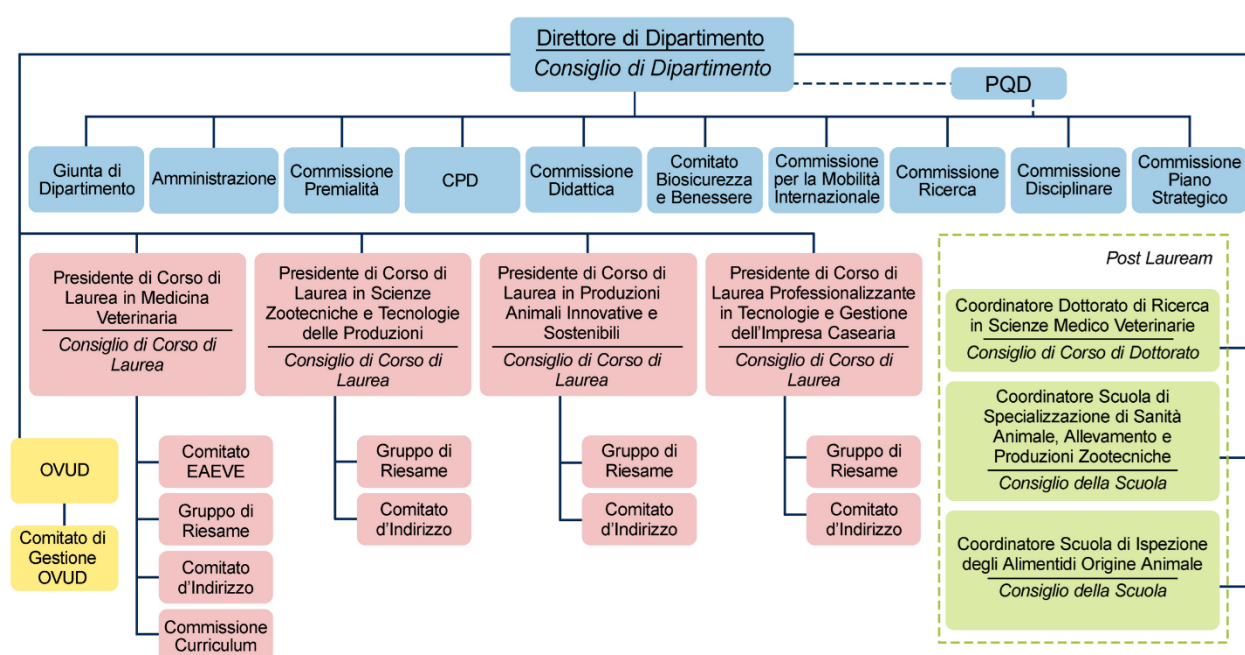


Figura 1 Rappresentazione grafica del sistema di governo del Dipartimento



Commissioni e gruppi di lavoro	
Commissione/gruppo di lavoro	link o, in assenza, breve descrizione dei compiti assegnati
Presidio di Qualità di Dipartimento	https://smv.unipr.it/qualita-di-dipartimento
Commissione Paritetica Docenti Studenti	https://smv.unipr.it/node/2063
Commissione Didattica	https://smv.unipr.it/commissionedidattica
Comitato Biosicurezza e Benessere Animale	https://smv.unipr.it/comitato-biosicurezza-e-benessere-animale
Commissione Mobilità Internazionale Studenti	https://smv.unipr.it/commissione-mobilita-internazionale-studenti
Commissione Ricerca e Terza Missione	https://smv.unipr.it/qualita-della-ricerca-e-terza-missione#paragraph-id--9192
Commissione disciplinare del Dipartimento	https://smv.unipr.it/commissione-disciplinare-del-dipartimento
Commissione Piano Strategico Dipartimentale	https://smv.unipr.it/dipartimento/organizzazione
Commissione Premialità	https://smv.unipr.it/dipartimento/organizzazione
Comitato d'indirizzo MV	https://corsi.unipr.it/it/cdlm-mv/qualita-della-didattica
Gruppo di Riesame MV	https://corsi.unipr.it/it/cdlm-mv/qualita-della-didattica
Comitato d'indirizzo SZTPA	https://corsi.unipr.it/it/cdl-sztpa/qualita-della-didattica
Gruppo di Riesame SZTPA	https://corsi.unipr.it/it/cdl-sztpa/qualita-della-didattica
Comitato d'indirizzo PAIS	https://corsi.unipr.it/it/cdlm-pais/qualita-della-didattica
Gruppo di Riesame PAIS	https://corsi.unipr.it/it/cdlm-pais/qualita-della-didattica
Comitato d'indirizzo TEGIC	https://corsi.unipr.it/it/cdl-tegic/qualita-della-didattica
Gruppo di Riesame TEGIC	https://corsi.unipr.it/it/cdl-tegic/qualita-della-didattica
Comitato EAEVE	https://smv.unipr.it/dipartimento/aeve#paragraph-id--8964
Collegio Docenti Dottorato	https://smv.unipr.it/node/2631
Scuola Specializzazione Ispezione degli Alimenti	https://corsi.unipr.it/it/node/11512
Scuola Specializzazione Sanità Animale Allevamento e Produzioni Zootecniche	https://corsi.unipr.it/it/node/11502
Comitato Gestione Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD)	https://www.ospedaleveterinario.unipr.it/wedit/uploads/contenuti/8/regolamento_ovud - approvato cdd 16 07 2014.pdf
Commissione Curriculum per il Corso di Laurea in Medicina Veterinaria	https://corsi.unipr.it/it/cdlm-mv/organizzazione-del- corso

Tabella 15 – Commissioni e gruppi di lavoro interni al Dipartimento

Struttura organizzativa	
Direttore	SUMMER Andrea
Vice-Direttore	KRAMER Laura Helen
Direttore Sanitario OVUD	QUINTAVALLA Cecilia
Responsabile Amministrativo Gestionale (RAG)	FERRARI Chiara
Referente Tecnico Amministrativo di staff	BENASSI Ornella
Manager Qualità Didattica (MQD)	BRANCA Giulia
Responsabile del Servizio per le Ricerche e la Terza Missione	CRISCUOLI Pamela
Coordinatore dei servizi amministrativi dell'Ospedale Veterinario	GHELFI Marialuisa



<i>Tecnico di laboratorio "movimentazione grossi animali"-OVUD</i>	ALBA Giuliano
<i>Tecnico di laboratorio" OVUD ed Infrastruttura dipartimentali-supporto informatico</i>	BERTACCINI Giuseppe
<i>Referente Tecnico Amministrativo di staff</i>	BUSSOLATI Simona
<i>Coordinatore tecnico - laboratorio OVUD Farmacia dipartimento</i>	CATALDO Emanuela
<i>Responsabile tecnico di Laboratorio di Ricerca in ambito Biologico</i>	DE ANGELIS Elena
<i>Responsabile tecnico di Laboratorio di "Sala Settoria/Necroscopia"</i>	FERRI Giovanni
<i>Tecnico di laboratorio "OVUD Farmacia"</i>	LURISI Roberto
<i>Responsabile tecnico di Laboratorio OVUD</i>	MIDURI Francesca
<i>Tecnico di laboratorio "OVUD-addetto manutenzione paranchi"</i>	PACCHIANI Andrea
<i>Coordinatore tecnico - laboratorio OVUD Degenza</i>	RAVERA Manuela
<i>Referente tecnico amministrativo</i>	RENZI Marco
<i>Responsabile tecnico di Laboratorio di Ricerca in ambito Chimico</i>	RENZI Marco
<i>Referente Tecnico Amministrativo di staff</i>	REVERBERI Cinzia
<i>Referente Tecnico Amministrativo di staff</i>	ROSETO Rocco
<i>Tecnico di laboratorio "Movimentazione macchine agricole e trattori"</i>	ROSSI Andrea
<i>Referente Tecnico Amministrativo di staff</i>	SCHIANO Emiliana

Tabella 16 – Rappresentazione della struttura organizzativa del Dipartimento

Il Sistema di AQ	
Qualità della didattica	https://smv.unipr.it/node/2145
Qualità dei corsi di dottorato	https://smv.unipr.it/node/2631 (pagina in via di definizione a carico dell'Ateneo)
Qualità della Ricerca	https://smv.unipr.it/qualita-della-ricerca-e-terza-missione
Qualità della TM	https://smv.unipr.it/qualita-della-ricerca-e-terza-missione

Tabella 17 – Rappresentazione della struttura del Sistema di AQ del Dipartimento

3. NOTA METODOLOGICA

Il PSD recepisce la **logica PDCA** (Plan-Do-Check-Act), evidenziando una maggiore integrazione e coerenza sistemica tra politiche, strategie e obiettivi operativi attraverso un'organizzazione funzionale alla propria strategia sulla qualità e una maggiore attenzione alle risorse disponibili. Si evidenzia, quindi, una maggiore attenzione al ciclo di pianificazione e programmazione dipartimentale e in particolare al legame funzionale tra strategia (obiettivi strategici), gestione operativa (azioni e obiettivi operativi) e risorse necessarie per la loro realizzazione (risorse umane, finanziarie, strutture, attrezzature, tecnologie, Know-how).

È sempre più evidente il legame e la coerenza tra ciclo di pianificazione e programmazione di Ateneo (Piano di mandato, PSA, PIAO, Relazione Unica) e ciclo di pianificazione e programmazione del Dipartimento (PSD, AQ, azioni operative e obiettivi operativi dipartimentali recepiti nel PIAO, Scheda monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati), nonché l'integrazione con la programmazione di Ateneo PRO3.

Il piano strategico dipartimentale avrà una durata triennale. Ogni anno, in una fase di riesame, saranno monitorati i risultati mediante la misurazione degli indicatori strategici e l'analisi delle azioni svolte. Le eventuali azioni di miglioramento, per risolvere eventuali criticità o per rispondere all'evoluzione del contesto di riferimento, saranno esplicitate nella Relazione di monitoraggio annuale.

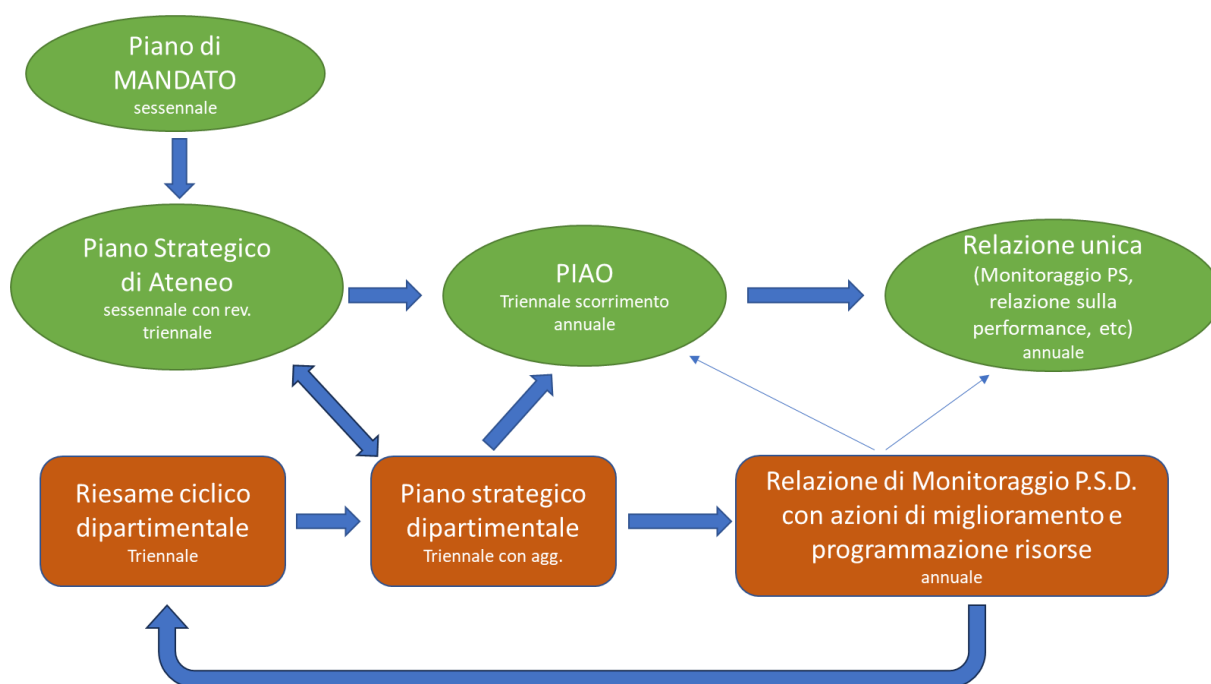


Figura 2 Struttura del piano strategico dipartimentale sulla base della logica PDCA (Plan-Do-Check-Act)

Elenco degli Acronimi utilizzati

Personalizzare in funzione dell'utilizzo degli acronimi nel documento

AQ	Assicurazione della Qualità
ANVUR	Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
CdA	Consiglio di Amministrazione



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

CdD	Consiglio di Dipartimento
CdS	Corso di Studio
CEL	Collaboratore Esperto Linguistico
CdM	Commissione di Monitoraggio
CPPQ	Commissione Pianificazione, Performance e Qualità
CPDS	Commissione Paritetica Docenti Studenti
EAEVE	European Association of Establishments for Veterinary Education
GdR	Gruppo di Riesame
MV	Corso di laurea in Medicina Veterinaria
OVUD	Ospedale Veterinario Universitario Didattico
PAIS	Corso di laurea in Produzioni Animali Innovative e Sostenibili
PIAO	Piano Integrato di Attività e Organizzazione
PQA	Presidio di Qualità di Ateneo
PQD	Presidio della Qualità di Dipartimento
PNRR	Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza
p.o.	Punto organico
PO	Professore ordinario
PSA	Piano Strategico di Ateneo
PSD	Piano Strategico di Dipartimento
PTA	Personale Tecnico Amministrativo
RAG	Responsabile amministrativo gestionale del Dipartimento
R.P.C.T./RPCT	Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza
RTD- RTT	Ricercatore a Tempo Determinato - Ricercatore a tempo determinato in Tenure-Track
S.A.	Senato Accademico
SDGS	<i>Sustainable Development Goals</i>
S.S.D.	Settore Scientifico Disciplinare
SZTPA	Corso di laurea triennale in Scienze Zootecniche e Tecnologie delle Produzioni Animali
TEGIC	Corso di laurea professionalizzante in Tecnologie e gestione dell'impresa casearia
U.O.	Unità Organizzativa

Tabella 18 – Acronimi di uso comune e utilizzati all'interno del testo

IL CICLO DELLA STRATEGIA DIPARTIMENTALE

	Documenti di riferimento	Durata Periodicità	Competenza	Contenuto
PLAN	Piano strategico dipartimentale (PSD)	Triennale	- Commissione PSD (pianificazione) - PQD (condivisione, pianificazione obiettivi di AQ, definizione processi per attuazione PSD) - CdD (approvazione) - CPPQ (valutazione coerenza con PSA)	- Obiettivi strategici dipartimentali, compresi gli obiettivi di AQ - Azioni strategiche progettate per realizzare gli obiettivi strategici dipartimentali

			• S.A. (delibera /presa d'atto coerenza con PSA) • CdA (delibera coerenza con PSA)	• Risorse economico finanziarie, umane, strumentali e infrastrutture
DO	PSD, Delibere CdD, documenti di AQ, PIAO, altro	Annuali / pluriennali	• Personale docente (gestione) • PTA (operatività) • Direttore di Dip.to (definizione e assegnazione obiettivi operativi) • CdA (approvazione PIAO)	Attività operative per realizzare gli obiettivi strategici, inclusi gli obiettivi operativi di performance del PTA
CHECK	Relazione annuale del PQD	Annuale	• PQD (predisposizione) • CdD (approvazione) • Altre commissioni e referenti dipartimentali	Risultati degli obiettivi annuali di AQ del Dipartimento
	Relazione monitoraggio dipartimentale	Annuale (di norma entro il 30 aprile di ogni anno)	• Commissione PSD (pianificazione) • CdD • CPPQ (modello e avvio fase) • Commissioni e referenti dipartimentali	Monitoraggio obiettivi e degli indicatori strategici e delle azioni strategico-operative collegate, incluso il monitoraggio delle risorse
	Relazione unica di Ateneo	Annuale (entro il 31 maggio di ogni anno)	• CPPQ (supervisione) • CdA (approvazione) • NdV (validazione)	Rendicontazione dei risultati generali di Ateneo inclusa la performance dipartimentale
ACT	Relazione annuale del PQD	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	• CdD • PQD • CPPQ • Commissioni referenti dipartimentali	Individuazione aspetti critici
	Relazione di monitoraggio PSD	Annuale (possibilmente entro il 30 aprile di ogni anno)	• PQD (responsabilità organizzativa) • CdD • Commissioni referenti dipartimentali	Riesame Dipartimentale Azioni correttive e migliorative Aggiornamento risorse Redazione compendio attività di Riesame

Tabella 19 – Il Ciclo della strategia dipartimentale

Nella fase di pianificazione (**Plan**) si definiscono le linee di sviluppo del Dipartimento e le strategie per il loro conseguimento nel medio-lungo termine. Tali strategie contribuiscono da un lato alla realizzazione della strategia di Ateneo (*Piano Strategico di Ateneo 2025-2030*), dall'altro contribuiscono alla realizzazione della specifica missione dipartimentale, alla luce delle peculiarità delle discipline che ne costituiscono le fondamenta. Il raggiungimento della strategia dipartimentale (obiettivi strategici) è misurato attraverso indicatori strategici.

La realizzazione della strategia dipartimentale (**Do**) avviene grazie all'azione sinergica della componente docente e PTA, attraverso azioni strategico-operative, la cui efficacia è misurata dagli indicatori strategici, e attraverso obiettivi di performance. Questi ultimi vengono assegnati annualmente a tutto il PTA in sede di



approvazione del PIAO. Il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali, funzionale alla creazione di valore pubblico, viene monitorato annualmente attraverso una relazione/scheda monitoraggio, in cui si dà evidenza delle azioni e degli obiettivi operativi del dipartimento (**CHECK**).

Dal monitoraggio dei risultati raggiunti discendono proposte di azioni correttive, aggiuntive e migliorative (**ACT**) che verranno prese in esame anche ai fini della definizione degli obiettivi di performance del PTA nel PIAO dell'annualità successiva.

TEMPISTICHE DEL PIANO STRATEGICO 2025-2027 DEL DIPARTIMENTO

Il piano strategico dipartimentale ha durata triennale con aggiornamento annuale delle azioni di miglioramento (per le strategie critiche o che necessitano di modifiche per adeguamento al contesto di riferimento) nell'ambito di una Relazione di monitoraggio annuale.

Di seguito si riportano le tempistiche del ciclo di pianificazione del Dipartimento (in colore marrone), integrato con il ciclo di Ateneo di pianificazione e programmazione (in colore verde).

2024	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Piano di mandato 2024-2029												
Piano strategico di Ateneo 2025-2030												
Piano strategico dipartimentale 2025-2027												
PIAO 2025-2027												
Budget 2025-2027												
Relazione unica di Ateneo 2023												
Relazione di monitoraggio a.s. 2023 PS dip. 22-24												
Riesame ciclico di Dipartimento												

2025	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2026-2028												
Budget 2026-2028												
Relazione unica di Ateneo 2024												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2024 PS dip. 22-24												

2026	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2027-2029												
Budget 2027-2029												
Relazione unica di Ateneo 2025												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2025 PS dip. 2025-2027												

2027	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
Revisione piano strategico di Ateneo 2025-2030												



Piano strategico dipartimentale 2028-2030												
PIAO 2028-2030												
Budget 2028-2030												
relazione unica di Ateneo 2026												
Relazione di monitoraggio a.s. 2026 PS dip. 2025-2027												
Riesame ciclico del Dipartimento												

2028	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2029-2031												
Budget 2029-2031												
Relazione unica di Ateneo 2027												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2027 PS dip. 2025-2027												

2029	gen	feb	mar	apr	mag	giu	lug	ago	set	ott	nov	dic
PIAO 2030-2032												
Budget 2030-2032												
Relazione unica di Ateneo 2028												
Relazione di riesame e di monitoraggio a.s. 2028 PS dip. 2028-2030												

Tabella 20 – Le tempistiche del Piano strategico dipartimentale

MODALITÀ DI DISTRIBUZIONE INTERNA DELLE RISORSE DI PERSONALE DOCENTE

La programmazione del personale docente, ovvero la ripartizione dei Punti Organico 2024-2025, deriva dall'assegnazione da parte dell'Ateneo al Dipartimento dei rispettivi Punti Organico.

Il Dipartimento, in concomitanza con il monitoraggio del proprio Piano Strategico Dipartimentale – Monitoraggio anno 2023, previa preventiva consultazione del collegio dei professori di I fascia, ha deliberato la programmazione secondo i criteri del carico didattico e della attività di ricerca oltre che gestionale, ponendo particolare attenzione ai fini del reclutamento, all'incremento della attrattività nazionale ed internazionale del Dipartimento.

La programmazione del personale docente terrà conto di quanto indicato nel Piano Strategico di Ateneo 2025-2030.

Incentivi e premialità per il Personale docente sono gestiti direttamente dall'Ateneo, che ha definito un proprio "Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la premialità (art. 9 Legge 30 dicembre 2010, n.240) e per le premialità per i Dipartimenti di Eccellenza ai sensi dell'art. 1, co. 314-337 Legge 11.12.2016, n.232).

Il Dipartimento, cogliendo il suggerimento riportato nel report relativo alla visita da parte del team EAEVE effettuata nel settembre 2023, ha nominato una propria Commissione Premialità nel Consiglio di Dipartimento del 06.02.2024, ha definito indicatori di valutazione approvati dal Consiglio di Dipartimento



nella seduta del 12.03.2024 e, successivamente, istituito nel Consiglio di Dipartimento del 17.07.2024 un *“Bando Premialità”*, rivolto a tutto il personale docente che eroga insegnamenti nei CdS incardinati nel Dipartimento, con l’obiettivo di accrescere la qualità della didattica universitaria.

INCENTIVI E PREMIALITÀ DEL PERSONALE DOCENTE E TECNICO AMMINISTRATIVO

Il Dipartimento non è dotato di un proprio Regolamento ai fini dell’incentivazione e premialità per il personale tecnico-amministrativo.

Per quanto riguarda la distribuzione degli utili nell’ambito della ricerca commissionata conto terzi, ogni Responsabile Scientifico può proporre un’assegnazione alle risorse PTA coinvolte nelle attività, secondo quanto previsto dal *“Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza, didattica e alta formazione eseguite dall’Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti terzi”* (link: <https://www.unipr.it/node/29149>).

Non è prevista alcuna ripartizione degli utili derivanti dalle prestazioni a pagamento dell’OVUD.

I PORTATORI DI INTERESSE DEL DIPARTIMENTO

I portatori di interesse, interni ed esterni, come nel PSA, sono stati raggruppati in 7 macro-gruppi ovvero: studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitrici, media e mondo dell’informazione.

Ogni Corso di Studio ha un proprio Comitato di Indirizzo, ognuno dei quali è composto da docenti del Dipartimento e da esponenti del mondo del lavoro, della cultura e della ricerca in rappresentanza delle parti interessate di uno o più Corsi di Studio.

Le riunioni sono convocate, di norma, dal Coordinatore (individuato dal Comitato tra la rappresentanza dei docenti) che provvede alla predisposizione dell’avviso di convocazione e del relativo ordine del giorno, allegando tutti i documenti utili alla valutazione dell’offerta formativa, nonché di eventuali altri argomenti. La composizione dei Comitati di Indirizzo e i verbali delle sedute sono pubblicati sui siti web dei CdS:

- CdS MV: <https://corsi.unipr.it/it/cdlm-mv/qualita-della-didattica#blocco-paragrafo-9018>
- CdS PAIS: <https://corsi.unipr.it/it/cdlm-pais/qualita-della-didattica#blocco-paragrafo-14024>
- CdS TEGIC: <https://corsi.unipr.it/it/cdl-tegic/organizzazione-del-corso#blocco-paragrafo-16569>
- CdS SZTPA: <https://corsi.unipr.it/it/cdl-sztpa/qualita-della-didattica#blocco-paragrafo-14150>

RISORSE ECONOMICHE (al 01/01/2024)

Il Dipartimento riceve dalla Sede una dotazione annuale per il suo funzionamento, attribuita sulla base delle *“Linee guida per l’assegnazione delle dotazioni economiche dipartimentali”*, che tiene conto dello storico, della numerosità dei docenti afferenti e della numerosità degli studenti iscritti ai CdS incardinati nel Dipartimento.

Eventuali integrazioni a tale importo sono concordate con la Sede di anno in anno sullo storico degli anni passati e in base a criteri oggettivi e motivazioni particolari.

I criteri di distribuzione delle risorse ricevute alle diverse attività non sono formalizzati in un documento, ma il Direttore, unitamente al RAG, ne propone la loro ripartizione al Consiglio di Dipartimento per la loro



approvazione. Inoltre, al termine di ogni annualità, il Direttore sottopone al Consiglio di Dipartimento la rendicontazione delle spese sostenute ai fini della loro approvazione.

Considerati gli elevati costi di gestione e mantenimento del Dipartimento dovuti alle peculiarità proprie del CdS in Medicina Veterinaria, oltre alle risorse ivi precedentemente illustrate, un'ulteriore cospicua quota di fondi per la realizzazione e gestione delle attività didattiche è messa a disposizione dal Dipartimento, in accordo con il Comitato di Gestione dell'OVUD, grazie ai proventi delle prestazioni a tariffario svolte dall'OVUD.

I fondi per supportare le attività di tutorato e didattica integrativa sono attribuiti dalla Sede al Dipartimento, che li suddivide tra i diversi CdS sulla base della numerosità degli iscritti. I singoli CdS definiscono le attività didattiche che necessitano di supporto e, successivamente, tramite apposito bando (link Bando a.a. 2024-2025 <https://smv.unipr.it/bandi/s01-smv2024-bando-attivita-di-tutorato-e-attivita-didattiche-aa-2024-2025>), una commissione giudicatrice di Dipartimento identifica i beneficiari sulla base di criteri pubblici (a titolo esemplificativo: <https://smv.unipr.it/bandi/s01-smv2024-bando-attivita-di-tutorato-e-attivita-didattiche-aa-2024-2025>).

I finanziamenti delle attività istituzionali di ricerca e terza missione/impatto sociale derivano principalmente dai progetti di ricerca competitivi acquisiti dai docenti del Dipartimento, dai contratti per attività commerciale svolta conto terzi e dall'applicazione della ritenuta del 2% come deliberato dal CdD del 12.11.2024 secondo quanto previsto dall'Art. 6 del *"Regolamento sulla disciplina delle attività di ricerca, consulenza, didattica e alta formazione eseguite dall'Università degli Studi di Parma a fronte di contratti o accordi con soggetti terzi"*, finalizzata alle attività di ricerca, formazione e terza missione del Dipartimento.

Per quanto riguarda la ricerca finanziata con fondi di Ateneo, il *"Regolamento quadro per la ripartizione annuale del fondo locale per la ricerca - FIL"* (<https://www.unipr.it/node/14741>) emanato nel 2018 prevede la suddivisione in due quote, *"quota prodotti della ricerca"* e *"quota incentivante"*:

- La *"quota prodotti della ricerca"* è attribuita annualmente ai singoli docenti in base alla produzione scientifica individuale nel triennio precedente l'anno del bando, valutata secondo i criteri generali definiti dalla Commissione di Ateneo per la Ricerca, integrati e/o adattati dai Comitati Scientifici alle specificità delle rispettive Aree. Alla pagina <https://www.unipr.it/ricerca/ricerca-nazionale/fil-ricerca-scientifica-di-ateneo> sono presenti tutti i bandi annuali FIL. Il Dipartimento non applica quanto previsto dall'Art.2 comma 8 del Regolamento quadro di operare una ritenuta del 10% a favore del Dipartimento stesso sull'importo assegnato ai docenti.
- La *"quota incentivante"* del FIL è destinata al sostegno di iniziative strategiche per l'Ateneo, quali la progettazione competitiva in ambito nazionale ed europeo, il sostegno alla ricerca di base, il miglioramento degli indicatori di qualità della ricerca dei Dottorandi di Ricerca o dei Docenti di nuova assunzione. Tale quota è ripartita dagli Organi di Governo dell'Ateneo sulla base di azioni attivate allo scopo (Link pagina di Ateneo: <https://www.unipr.it/node/23497>) con specifici obiettivi, allineati al Piano Strategico di Ateneo e di Dipartimento, quale l'Obiettivo Strategico R3 rivolto a rendere la ricerca di Ateneo più competitiva attraverso programmi pluriennali di finanziamento a singoli ricercatori e gruppi interdisciplinari.



Il finanziamento delle attività di Terza Missione/Impatto Sociale del Dipartimento è erogato direttamente dalla Sede, su richiesta, ai responsabili delle singole iniziative.

Risorse economiche	Elenco delle risorse economiche dipartimentali a sostegno della strategia per Ricerca, Didattica, Società e PPR: – <i>Dotazione dipartimentale annuale e Assegnazioni di Ateneo</i> – <i>Prestazioni a Tariffario OVUD</i> – <i>Ritenute per contratti di ricerca conto terzi</i> – <i>Finanziamenti acquisti di bandi di ricerca competitiva</i> – <i>Finanziamenti per attività commerciale conto terzi</i>
---------------------------	--

Tabella 21 – Sintesi delle risorse economiche del Dipartimento dedicate alla strategia



4. CARATTERISTICHE E STRUTTURA DEL PIANO STRATEGICO DEL DIPARTIMENTO

Codice, Titolo e descrizione dell'obiettivo strategico	Codice, titolo e descrizione sintetica dell'obiettivo
Linee Direttrici	Come da Piano di mandato rettorale (innovazione, interdisciplinarietà, inclusione ed equità, internazionalizzazione, sostenibilità e responsabilità sociale)
Linee di indirizzo politico	Sono definite nel Piano di Mandato
Missione di riferimento	Ricerca, Didattica e servizi alle studentesse e agli studenti, Società, Persone, Patrimonio e Risorse
Azioni strategiche	Azioni, articolate e complesse, ritenute necessarie per la realizzazione dell'obiettivo strategico
Portatori di interesse	I portatori di interesse, interni ed esterni, sono stati raggruppati in 7 macro-gruppi (studentesse e studenti, famiglie, risorse umane, comunità locale, comunità scientifica, fornitori e fornitori, media e mondo dell'informazione)
Responsabilità politica e gestionale	Direttore di Dipartimento, Vicedirettore, Delegati del Direttore e altri ruoli all'interno del Dipartimento. La responsabilità gestionale comporta la necessità di individuare azioni operative idonee alla realizzazione dell'azione strategica.
Collegamento agli obiettivi dell'Agenda 2030 (SDGs)	per ciascun obiettivo viene specificato, tramite la corrispondente icona SDG, il collegamento ai goals dell'Agenda ONU 2030. La sostenibilità rappresenta una delle sei linee direttrici del PS 2025-2030
Collegamento alle missioni PNRR	per ciascun obiettivo viene specificato, tramite la corrispondente icona, il collegamento alle corrispondenti missioni del Piano Nazionale Ripresa e Resilienza (PNRR).

Tabella 22 – scheda descritta degli obiettivi del Piano strategico dipartimentale

5. SWOT ANALYSIS COMPLESSIVA

S		W	
FORZA		DEBOLEZZA	
Ottenimento dell'accreditamento europeo EAEVE (European Association of Establishments for Veterinary Education) per il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria. Ampio spettro di competenze nell'ambito One Health (salute animale, sanità pubblica e sicurezza alimentare) e competenze diversificate nell'ambito della ricerca. Rete di collaborazione con le aziende e con le realtà produttive territoriali. Sede dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD). Ampia offerta formativa rispetto ai bisogni delle studentesse e studenti e dei portatori di interesse. Recente riqualificazione delle infrastrutture e strutture per la didattica e per la ricerca oltre a nuovi interventi già programmati. Presenza di un sistema di AQ ben strutturato.		Limitata partecipazione a bandi di ricerca competitivi nazionali ed internazionali e scarsa capacità di ottenere finanziamenti su bandi competitivi. Carenze di PTA a supporto di Didattica, Ricerca e TM. Limitata offerta didattica erogata in lingua inglese e limitata attrattività nei confronti di studentesse e studenti internazionali. La raccolta dati sulle attività svolte in ambiti di ricerca e TM rimane difficoltosa ed incompleta. Vetustà degli impianti generali e degli arredi dei laboratori. A fronte delle complessità riscontrate, difficoltà di rapido adattamento dei processi di AQ.	
O		T	
OPPORTUNITÀ		MINACCE	
Attuale forte interesse alla progettualità ed investimenti negli ambiti One Health, Food, Produzioni Animali e Sostenibilità. Il contesto territoriale economicamente prospero ed industrializzato facilita l'impiego dei laureati. Crescente sensibilità sociale relativa a tutti gli aspetti del rapporto uomo-animale. La vista ANVUR prevista nel 2026 rappresenta uno stimolo significativo ai fini dell'analisi e dell'organizzazione della documentazione interna.		Riduzione dell'FFO e diminuzione dei finanziamenti pubblici al termine del PNRR. Elevati costi di gestione dipartimentale e necessità di aggiornamento delle attrezzature. Cambiamenti delle politiche nell'esternalizzazione di progetti di ricerca da parte delle aziende. Inverno demografico. Le procedure relative all'AQ potrebbero rimanere meri adempimenti burocratici e non essere accompagnati da reali miglioramenti.	

Tabella 23 – SWOT analysis complessiva



6. LA MISSIONE RICERCA

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Rete di collaborazioni di ricerca internazionali.		Scarsa capacità di ottenere finanziamenti su bandi competitivi di ricerca.
	Rete di collaborazioni con le aziende e con le realtà produttive territoriali.		Limitata partecipazione a bandi competitivi nazionali ed internazionali di ricerca.
	Ampio spettro di competenze diversificate nell'ambito della ricerca.		Carenza di personale amministrativo a supporto dei processi della ricerca e di acquisto.
	Strutture avanzate per la ricerca clinica, preclinica, traslazionale e produzione primaria.		Limiti strutturali nel reperimento di spazi per nuovi laboratori, e vetustà degli arredi dei laboratori.
	Resilienza in rapporto allo stato socioeconomico della società.		Scarsità di personale tecnico specializzato a supporto della ricerca per la creazione di team specializzati.
			Scarsa pubblicizzazione delle competenze dipartimentali.
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	Possibilità di implementare collaborazione interdipartimentale e multidisciplinare, soprattutto in riferimento alle potenzialità fornite dall'integrazione della ricerca clinica e preclinica.		Difficoltà nel sostituire il personale tecnico specializzato, con conseguente perdita di competenze, vuoti operativi e rallentamenti nelle attività di ricerca.
	Implementare i processi di Trasferimento Tecnologico, valorizzando i risultati della ricerca.		Possibile resistenza al cambiamento da parte di ricercatori e PTA.
	Attuale forte interesse alla progettualità ed investimenti negli ambiti <i>One Health, Food, Produzioni animali e Sostenibilità</i> .		Significativa riduzione dei finanziamenti pubblici dopo il PNRR.
			Eccessivi carichi burocratici gestionali che sottraggono e sottrarranno tempo alla ricerca.

Tabella 24 – SWOT analysis della missione ricerca



Obiettivo strategico R1_DSMV: Migliorare la performance del Dipartimento nella ricerca competitiva internazionale



Descrizione
Il Dipartimento punta a migliorare la propria performance nella ricerca competitiva internazionale mediante il raggiungimento dei seguenti risultati: 1 – Maggiore partecipazione ai bandi internazionali, migliorare la rete di collaborazioni con istituzioni estere e favorire la condivisione di conoscenze e competenze a livello globale, tenuto conto anche dell'alleanza EUGREEN. 2 – Aumento dei finanziamenti competitivi vinti, ovvero incrementare il numero e l'entità delle risorse ottenute partecipando a bandi di finanziamento internazionali. 3 – Implementazione del personale tecnico e amministrativo a supporto della ricerca e dei processi amministrativi. 4 – Rafforzamento delle infrastrutture per la ricerca, ovvero potenziare le strutture e i laboratori, migliorando lo spazio già disponibile, l'ammodernamento degli arredi dei laboratori di ricerca e l'implementazione della strumentazione. Secondo le seguenti modalità di realizzazione: 1 – Aumentare la formazione e il supporto ai ricercatori: creare percorsi di formazione continua e fornire un supporto mirato dalla stesura di progetti sino alla rendicontazione. 2 – Aumento del personale PTA a supporto della ricerca e dei processi amministrativi, prevenendo anche i prossimi pensionamenti. 3 – Richiesta di investimenti alla Sede per l'ammodernamento degli arredi dei laboratori di ricerca, ricognizione degli spazi per l'ottimizzazione del loro uso, e implementazione della strumentazione di ricerca attraverso l'acquisizione di bandi competitivi.

Linee direttrici
• Internazionalizzazione • Interdisciplinarietà • Innovazione

Linee di indirizzo politico
• Aumentare la competitività e l'attrattività del DSMV in contesti internazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile • Potenziare la collaborazione con gruppi di ricerca internazionali



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
Organizzazione di una Giornata della Ricerca Dipartimentale al fine di permettere ai diversi gruppi di ricerca del Dipartimento di illustrare brevemente le loro ricerche in corso e future e stimolare le opportunità e l'interdisciplinarietà della ricerca. Organizzazione di un incontro con UO Supporto alla Ricerca Europea e Internazionale per fornire ai ricercatori informazioni relativamente ai bandi competitivi, per illustrare quali sono i motori di ricerca e le modalità di stesure delle proposte progettuali	Direttore di Dipartimento Commissione ricerca Delegati Rete EUGreen Delegato Ricerca

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
- Risorse umane - Comunità scientifica	Coinvolgimento diretto

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR11: Numero di progetti internazionali finanziati per anno solare	Ugov - PJ	Sommatoria nell'anno solare
IR12: Numero di proposte progettuali inviate ad enti di finanziamento internazionali per anno solare	IRIS-RM	Sommatoria nell'anno solare

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR11: Numero di progetti internazionali finanziati per anno solare	0	Maggiore all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente
IR12: Numero di proposte progettuali inviate ad enti di finanziamento	1	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

internazionali per anno solare				
--------------------------------	--	--	--	--

Risorse umane

Docenti afferenti al Dipartimento
Ricercatori, dottorandi ed assegnisti
Responsabile Servizio Ricerca e Terza Missione
Collaborazione con UO Supporto alla Ricerca Europea e Internazionale

Risorse strumentali / infrastrutturali

Per le azioni strategiche sopra elencate saranno utilizzate le strutture del Dipartimento.

Risorse economiche

Le azioni strategiche elencate non prevedono esplicite risorse economiche in capo al Dipartimento.
Per quanto riguarda l'adeguamento dei laboratori sarà fatta richiesta motivata alla Sede.



Obiettivo strategico R2_DSMV: Migliorare la qualità e l'internazionalizzazione del Dottorato di Ricerca in Scienze Medico-Veterinarie



Descrizione

Il Dottorato di ricerca in Scienze Medico-Veterinarie è caratterizzato da un'elevata interdisciplinarietà e transdisciplinarietà tale da rispettare tutte le aree Scientifiche Disciplinari afferenti al Dipartimento stesso e stimolare un'interazione tra gruppi scientifici intra- ed inter Dipartimento. Di grande rilevanza per il mantenimento di queste caratteristiche risulta essere il contributo coi Settori dell'Impresa, della Sanità Pubblica e delle Organizzazioni legate al mondo produttivo.

Le reti di collaborazioni già stabili a livello nazionale devono essere implementate con la finalità di migliorare la qualità della produzione scientifica. La collaborazione a livello internazionale deve essere implementata stimolando anche la permanenza all'estero dei Dottorandi.

Risultati attesi: un miglioramento della qualità della produzione scientifica.

Modalità di realizzazione:

in ottemperanza con le richieste di AVA3, in relazione al riesame del Dottorato di Ricerca ed il Piano Strategico di Ateneo, a partire dal XL ciclo di Dottorato, sono state messe in atto una serie di iniziative che permetteranno un incremento della qualità del Dottorato tra cui l'istituzione di una Commissione di Monitoraggio (CdM) per ogni Dottorando al fine di implementare il tutoraggio e supporto nella ricerca scientifica; implementazione della formazione trasversale di base, garantendo una programmazione e calendarizzazione dei corsi forniti dal Dipartimento e dall'Ateneo; incentivazione della permanenza dei Dottorandi in strutture di ricerca qualificate estere per un periodo non inferiore a 6 mesi.

Linee direttrici

- Internazionalizzazione
- Interdisciplinarietà
- Sostenibilità
- Innovazione

Linee di indirizzo politico

- Aumentare la competitività e l'attrattività del Dipartimento in contesti nazionali e internazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile
- Potenziare la collaborazione con gruppi di ricerca internazionali



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
• Migliorare sistematicamente la qualità dei collegi di dottorato in Scienze Medico-veterinarie • Migliorare la produttività e la qualità della ricerca di dottorande e dottorandi in Scienze Medico-veterinarie • Promuovere il corso di dottorato in Scienze Medico-veterinarie in contesti nazionali e internazionali, sfruttando anche il contesto della rete EU GREEN • Aumentare il coinvolgimento delle imprese nell'identificazione dei percorsi formativi del dottorato di ricerca in Scienze Medico-veterinarie • Valorizzare il ruolo del dottorato di ricerca in Scienze Medico-veterinarie nel mondo produttivo e nella pubblica amministrazione • Promuovere le opportunità di mobilità internazionale di dottorandi e dottorande in Scienze Medico-veterinarie • Implementare il supporto amministrativo al Dottorato di Ricerca attraverso l'attribuzione di un'unità di personale dedicata.	Coordinatore Commissione di Monitoraggio Tutor docenti Collegio Docenti Comitato di Indirizzo Delegata della Didattica Delegato della Ricerca

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
I portatori di interesse per il Dottorato di Ricerca sono rappresentati principalmente da: Il Collegio del Corso di Dottorato in Scienze Medico-Veterinarie, formulato sulla base della qualificazione scientifica di ogni singolo Docente, viene annualmente accreditato su disposizione di un regolamento ministeriale. L'aggiornamento degli obiettivi formativi richiede però un sempre maggior coinvolgimento delle parti interessate o stakeholder per collegare gli obiettivi della formazione Dottorale alle competenze richieste dal mondo della produzione, dei servizi e delle professioni. In data 17/09/24 è stato quindi nominato un Comitato d'Indirizzo formato da stakeholders interni ed esterni. Si identificano stakeholder interni del Dottorato in Scienze Medico-Veterinarie gli ex alumni e le figure di riferimento interne all'Ateneo quali il prorettore alla Ricerca ed il Responsabile delle Scuole di Dottorato di Ateneo (in quanto figure di coordinamento delle attività svolte dalle varie Scuole di Dottorato). Gli incontri periodici del Coordinatore del Corso di Dottorato e gli stakeholders interni garantiscono il successivo passaggio di informazioni da e verso il Collegio di Dottorato per un efficace aggiornamento del Dottorato di Ricerca in Scienze Medico-Veterinarie. Numerosi sono gli stakeholder esterni, costituiti dalle rappresentanze di istituzioni locali, nazionali e internazionali, dalle imprese e dai partner a vario titolo in relazione con il Corso di Dottorato.	Attraverso riunioni formali organizzate a scadenza periodica



Gli stakeholders vengono scelti dal Collegio in rappresentanza delle aree AGR, VET e BIO e afferiscono alle seguenti istituzioni/aziende: • Istituto Superiore di Sanità (ISS) • Industria Mangimistica Carra, Parma • Sede di Parma degli Uffici Veterinari per gli Adempimenti degli obblighi Comunitari (UVAC) • Istituto Zooprofilattico Sperimentale Della Lombardia e dell'Emilia-Romagna (IZSLER) • Chiesi Farmaceutici • Medico Veterinario Libero Professionista Inoltre, interazioni continue sono garantite dalle collaborazioni con aziende esterne che contribuiscono al finanziamento delle borse di dottorato attive. Le interazioni tra il Corso di Dottorato in Scienze Medico-Veterinarie e gli stakeholder sono temporalmente pianificate su almeno un incontro annuale dedicato all'analisi dell'offerta formativa in fase di progettazione. Il Comitato d'Indirizzo fornirà anche una valutazione ex post del Corso in relazione all'evoluzione delle esigenze professionali. Gli esiti degli incontri verranno riportati in sede di Collegio di Corso di Dottorato.	
--	--

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR21: Proporzione di Dottori di ricerca in Scienze Medico Veterinarie che hanno trascorso almeno 6 mesi all'estero	Anagrafe nazionale studenti-post laurea – UO Post Lauream	NUM: Dottori di ricerca che hanno trascorso almeno sei mesi (180 giorni), anche non consecutivi all'estero, inclusi eventuali periodi di "mobilità virtuale". DEN: Dottori di ricerca
IR22: Iscritti al primo anno di Corsi di dottorato in Scienze Medico-Veterinarie che hanno conseguito il titolo di accesso in altro Ateneo	Anagrafe nazionale studenti - UO Post Lauream	NUM: Iscritti al primo anno di corso dei corsi di Dottorato che hanno conseguito il Titolo di accesso in altro Ateneo DEN: : Iscritti al primo anno di corso dei corsi di Dottorato

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027



IR21: Proporzione di Dottori di ricerca in Scienze Medico Veterinarie che hanno trascorso almeno 6 mesi all'estero	0 (0/5)	0,16 (1/6)	0,44 (2/5)	0,5 (5/10)
IR22: Iscritti al primo anno di Corsi di dottorato in Scienze Medico Veterinarie che hanno conseguito il titolo di accesso in altro Ateneo	0,2 (1/5)	0,4 (4/10)	0,4 (x/y)	0,4 (x/y)

Risorse umane

Il Dipartimento dispone di adeguate risorse umane per sostenere le attività di ricerca dei dottorandi. Non vi è una unità di PTA dedicata alla gestione del Dottorato di Ricerca.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Pur disponendo di risorse strumentali ed infrastrutturali adeguate, mancano laboratori per poter aggregare strumentazioni. Risulta inoltre indispensabile la messa a norma degli arredamenti dei laboratori.

Risorse economiche

Il finanziamento dell'attività di ricerca dei dottorandi è principalmente a carico dei fondi di ricerca di ogni singolo docente. Le risorse necessarie a sostenere le spese per Docenti qualificati esterni saranno richieste all'Ateneo in quanto non nella disponibilità economica del Dipartimento. Per il reclutamento di un'unità di personale amministrativo dedicata si rende necessario il supporto dell'Ateneo.



Obiettivo strategico R3_DSMV: Incrementare la competitività del Dipartimento nella ricerca nazionale



Descrizione
Il Dipartimento punta a migliorare la propria performance nella ricerca competitiva nazionale mediante il raggiungimento dei seguenti risultati: 1 – Maggiore partecipazione ai bandi nazionali, migliorare la rete di collaborazioni con istituzioni nazionali 2 – Aumento dei finanziamenti competitivi vinti, ovvero incrementare il numero e l'entità delle risorse ottenute partecipando a bandi di finanziamento nazionali. Questi risultati richiedono le seguenti modalità di realizzazione: 1 – Aumentare la formazione e il supporto ai ricercatori: creare percorsi di formazione continua e fornire un supporto mirato dalla stesura di progetti sino alla rendicontazione. 2 – Aumento del personale PTA a supporto della ricerca e dei processi amministrativi, prevenendo anche i prossimi pensionamenti.

Linee direttrici
• Interdisciplinarietà • Sostenibilità • Innovazione

Linee di indirizzo politico
• Aumentare la competitività e l'attrattività del DSMV in contesti nazionali ed internazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile • Garantire la continuità del contesto funzionale e strutturale costruito con le progettualità PNRR, orientando l'attività di ricerca verso contesti competitivi e innovativi

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
Organizzazione di una Giornata della Ricerca Dipartimentale dove i diversi gruppi di ricerca illustreranno brevemente le loro ricerche in corso e future; a cui saranno invitati partner esterni, enti convenzionati per la ricerca al fine	Direttore di Dipartimento Delegato Ricerca



di rafforzare le collaborazioni esistenti, crearne di nuove e proporre progetti di ricerca condivisi.	Commissione ricerca
---	---------------------

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
- Risorse umane - Comunità scientifica	Coinvolgimento diretto

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR31: Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Dipartimento su bandi nazionali in rapporto alla numerosità degli addetti	IRIS AP	NUM: numero di progetti competitivi presentati su bando nazionali. DEN: numero di personale docente e ricercatore al 31/12

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR31: Numero di progetti di ricerca competitivi presentati a livello di Dipartimento su bandi nazionali in rapporto alla numerosità degli addetti.	0,05 (3/57)	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente

Risorse umane
Docenti afferenti al Dipartimento Ricercatori, dottorandi ed assegnisti Responsabile Servizio Ricerca e Terza Missione Collaborazione con U.O. Supporto alla Ricerca Nazionale e Industriale



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

Risorse strumentali / infrastrutturali

Per le azioni strategiche sopra elencate saranno utilizzate le strutture del Dipartimento.

Risorse economiche

Le azioni strategiche elencate non prevedono esplicite risorse economiche in capo al Dipartimento.
Per il reclutamento di PTA verrà richiesto il supporto dell'Ateneo.



Obiettivo strategico R4_DSMV: Valorizzare la ricerca di base e migliorare la qualità della ricerca



Descrizione
Il DSMV intende valorizzare la ricerca di base, riconoscendola come fondamento per l'innovazione scientifica e tecnologica, e migliorare la qualità complessiva delle attività di ricerca. L'impatto atteso include una maggiore produzione scientifica di qualità, il rafforzamento della reputazione accademica del Dipartimento e una più efficace integrazione con la ricerca applicata. Risultati attesi: 1. Miglioramento della qualità della ricerca: promuovere una cultura della qualità scientifica e l'adozione di criteri rigorosi nella valutazione dei progetti. 2. Valorizzazione della ricerca di base: incentivare e sostenere la ricerca di base, riconoscendo il suo ruolo cruciale nello sviluppo di nuove conoscenze e tecnologie. 3. Aumento della pubblicazione su riviste di alto impatto: migliorare la produzione scientifica, puntando alla pubblicazione su riviste internazionali nel primo quartile e ad alto Impact Factor (IF). 4. Maggiore integrazione tra ricerca di base e applicata: favorire una più stretta collaborazione tra i ricercatori impegnati nella ricerca di base e quelli attivi nella ricerca applicata, stimolando progetti interdisciplinari. Modalità di realizzazione: 1. Potenziamento infrastrutture: modernizzare i laboratori e le attrezzature per facilitare la ricerca di base, garantendo l'accesso a tecnologie avanzate e spazi adeguati. 2. Promozione collaborazioni interdisciplinari: favorire lo scambio di conoscenze e competenze tra ricercatori e discipline diverse sfruttando la rete di collaborazioni esistenti per arricchire la ricerca di base.

Linee direttrici
<i>Fare riferimento alle linee direttrici indicate nel corrispondente obiettivo strategico di PSA</i> • Internazionalizzazione • Interdisciplinarietà • Sostenibilità • Innovazione • Responsabilità sociale



Linee di indirizzo politico

- Aumentare la competitività e l'attrattività del DSMV in contesti nazionali e internazionali mediante una ricerca di qualità, sempre più interdisciplinare, innovativa e sostenibile
- Supportare e rafforzare l'attività di ricerca del DSMV con congrue risorse economiche, umane, strutturali e strumentali
- Potenziare la collaborazione con gruppi di ricerca internazionali

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
• Implementare l'interdisciplinarietà organizzando una Giornata della Ricerca Dipartimentale dove i diversi gruppi di ricerca illustreranno brevemente le loro ricerche in corso e future. • Implementare la multidisciplinarietà della ricerca aumentando la collaborazione con professionisti esterni e il rapporto con il territorio. • Utilizzo del fondo, derivante dell'ulteriore ritenuta da parte del Dipartimento sui finanziamenti ottenuti per attività economiche, per incentivare le pubblicazioni OA in Q1 (supporto economico alla ricerca) • Organizzazione incontri/percorsi di formazione continua finalizzati a migliorare la capacità di stesura di articoli scientifici dei giovani ricercatori del Dipartimento	Direttore di Dipartimento Delegato della Ricerca Commissione Ricerca e Terza Missione

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
• Risorse umane • Comunità Locale • Comunità Scientifica • Studenti	Coinvolgimento diretto

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IR41: Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile	Scival	conteggio delle pubblicazioni con la tipologia 'article only' dall'estrazione dell'indicatore '% di pubblicazioni in Q1 secondo CiteScore'



Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IR41: Percentuale delle pubblicazioni su riviste del primo quartile	71,8%	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente	Maggiore o uguale all'anno precedente

Risorse umane

Commissione Ricerca e Terza Missione, Responsabile Servizio Ricerca e Terza Missione e PTA di supporto amministrativo-contabile, personale docente e ricercatori del Dipartimento.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Per le azioni strategiche sopra elencate saranno utilizzate le strutture del Dipartimento.

Risorse economiche

Utilizzo del fondo, derivante dell'ulteriore ritenuta da parte del Dipartimento sui finanziamenti ottenuti per attività economiche, per incentivare le pubblicazioni OA in Q1 (supporto economico alla ricerca).



7. LA MISSIONE DIDATTICA E SERVIZI ALLE STUDENTESSE E AGLI STUDENTI

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	Offerta formativa ampia rispetto ai bisogni delle studentesse, degli studenti e dei portatori di interesse.		Limitata offerta formativa erogata in lingua inglese.
	Buona rete di relazioni internazionali, oltre a quelle relative ad Alleanza EUGREEN, Erasmus+, Overworld, WIDE per offrire opportunità di mobilità e didattica innovativa ed inclusiva.		Tassi di abbandono e rinunce ancora troppo elevati.
	Ampia offerta didattica multidisciplinare e interdipartimentale, con focus specifici sulle discipline legate alle Biotecnologie e al Food (Attenzione alla filiera zootecnica). In questo contesto specifico si inserisce perfettamente anche il nuovo corso professionalizzante "Tecnologie e gestione dell'impresa casearia".		Limitata attrattività nei confronti degli studenti internazionali.
	Percorsi formativi rivolti ai docenti, in aggiunta a quelli programmati dalla Sede ed attualmente indirizzati ai nuovi assunti, focalizzati sulle metodologie innovative e al supporto pedagogico. Best practice: aver coinvolto nel percorso anche il PTA impegnato direttamente e concretamente in attività di supporto alla didattica.		Procedure di attivazione e accesso ai tirocini curriculari da efficientare (problema riscontrato sia sul fronte studenti che sul fronte aziende coinvolte).
	Accreditamento europeo EAEVE (<i>European Association of Establishments for Veterinary Education</i>) nel 2024 per il corso di laurea magistrale a ciclo unico in Medicina Veterinaria.		Necessità di ampliare il numero di SSD inquadrati nei RAD relativi agli insegnamenti dei Corsi del Dipartimento, al fine di rispondere alle direttive ministeriali in merito alle esigenze di interdisciplinarietà e approccio multiculturale della didattica.
	Ottimo piazzamento dell'Università di Parma nella nuova classifica 2024 del <i>Center for World University Rankings – CWUR</i> . Parma spicca, fondamentalmente, per il proprio piazzamento in ambito veterinario e in quello <i>Education</i> .		
	Buona offerta formativa in ambito post-lauream (Master I e II livello; scuole di specializzazione)		
	Il tirocinio clinico del CDS Medicina Veterinaria è di ottimo livello basandosi sull'apporto di molte figure specialiste con diploma europeo.		



O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	Il contesto territoriale economicamente prospero e industrializzato facilita l'impiego dei laureati.		Inverno demografico (problema trasversale che grava su ciascun ateneo nazionale).
	Elevato interesse nazionale ed internazionale per le discipline tecnologiche e scientifiche con particolare riferimento a quelle legate al Food, oltre a particolare sinergia in ambito sanitario tra benessere animale, Salute Pubblica Veterinaria e comparto zootecnico.		Competizione con Atenei telematici e possibile istituzione di nuovi CdS presso altri Atenei.
	Possibilità di riordino degli ordinamenti didattici, nell'ottica di adattare la prospettiva culturale alle esigenze oggettive del momento storico.		Aumento del costo della vita che potrà incidere sulla numerosità degli studenti fuori sede
	È in atto un intenso dibattito a livello nazionale relativamente alla figura dell'infermiere veterinario che potrebbe portare all'attivazione di un nuovo corso sanitario.		Possibile riduzione dell'FFO e conseguente ridotto o mancato supporto finanziario dedicato alla didattica.

Tabella 25 – SWOT analysis della Missione Didattica e Servizi alle studentesse e agli studenti



Obiettivo strategico D1_DSMV: Accrescere la dimensione internazionale della didattica di Dipartimento



Descrizione

Il DSMV si pone l'obiettivo strategico di promuovere la dimensione internazionale per studentesse e studenti oltre a quella dei docenti e del personale tecnico amministrativo come piano di riqualificazione del Dipartimento, attraverso:

1. La promozione della mobilità studentesca ma anche quella docente e del personale tecnico amministrativo (acquisendo una coscienza civile europea impregnata di valori ed esperienze condivise).
2. Puntuale valutazione delle esperienze e monitoraggio delle esigenze degli studenti in relazione alle esperienze all'estero e necessità di attivazione di nuove convenzioni.
3. La partecipazione all'iniziativa European Universities tramite la rete universitaria 'EU Green' (con l'intento di formare una nuova generazione di cittadini creativi capaci di collaborare attraverso lingue, confini e discipline diverse per affrontare sfide sociali e carenze di competenze che l'Europa sta attualmente vivendo).
4. Il miglioramento della qualità del lavoro ma anche implementazione dell'innovazione didattica e riqualificazione delle azioni di formazione linguistica, in particolare dell'inglese come lingua veicolare.

Linee direttrici

- Internazionalizzazione
- Interdisciplinarietà
- Sostenibilità
- Innovazione
- Inclusione ed equità

Linee di indirizzo politico

- Qualificare l'offerta formativa di qualsiasi livello e tipologia, in una prospettiva di interdisciplinarietà, internazionalizzazione e innovazione, stimolando la partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse.
- Promuovere la mobilità internazionale di studentesse e studenti nonché di docenti e personale tecnico-amministrativo.
- Promuovere l'attrattività del nostro Ateneo per i servizi offerti alle studentesse ed agli studenti, con particolare attenzione alle sinergie offerte dalla Rete EU GREEN



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
- Individuare insegnamenti-chiave all'interno dei singoli Corsi di Studio, che possano includere obiettivi di apprendimento e attività formative di respiro internazionale e interculturale; - Sviluppare progetti e opportunità di formazione avanzata (post -laurea) di valenza internazionale con previsione di erogazione in lingua inglese di percorsi di Master già in essere nel Dipartimento (Per esempio: Master di II livello in Riproduzione, Patologia e Terapia degli animali non convenzionali); - Valorizzare e promuovere la partecipazione ai programmi di scambio internazionale rivolti a studentesse e studenti con un attento monitoraggio delle esperienze pregresse e valutazione di nuove convenzioni e partnership; - Riqualificare i servizi di orientamento e supporto per le studentesse e studenti che intendano intraprendere un percorso di mobilità all'estero aumentando gli incontri periodici con gli studenti ed introducendo all'interno della Commissione Internazionalizzazione uno studente/studente tutor con il ruolo di comunicare tempestivamente e supportare la comunità studentesca che vuole intraprendere esperienze internazionali nonché fornire un confronto diretto per le esigenze degli studenti; - Sviluppare e realizzare ulteriori Blended Intensive Programs (BIPs) e partecipazione all'organizzazione e attuazione di corsi di laurea internazionali.	Delegata alla Didattica Commissione Mobilità Internazionale (CMI) Delegati alla Rete EUGREEN Presidenti dei CdS Direttori Direttrici di master e formazione Post-Laurea

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
- Studenti attuali e futuri - Comunità Scientifica - Rete EUGREEN - Atenei stranieri coinvolti negli scambi	Studenti attuali e futuri: come utenti dei corsi in ambito universitario. Comunità Scientifica: come interessati a scambi culturali in ambito universitario. Rete EUGREEN: intensificazione delle attività all'interno della Rete, con possibili coinvolgimenti in ambito sociale. Atenei stranieri coinvolti negli scambi: coinvolgimento



didattico e scientifico in
ambito universitario.

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
ID11 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale")	Anagrafe Nazionale Studenti/ U.O. Programmazione e Controllo di Gestione	NUM: Numero di CFU conseguiti all'estero nell'a.s. di riferimento per attività di studio o tirocinio in atenei stranieri o imprese straniere maturati tra il 1/1 ed entro il 31/12 da studenti iscritti, ivi inclusi quelli acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale". Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex dm 270/2004, escluse le sospensioni. DEN: Numero di CFU conseguiti tra il 1/1 ed entro il 31/12 nell'a.s. di riferimento da studenti iscritti
ID12 Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione/ Banca dati SUA – CdS	NUM: Numero di insegnamenti inseriti nella SUA nell'a.a. di riferimento con lingua diversa dall'italiano. DEN: Numero totale di insegnamenti inseriti nella SUA- CdS nell'anno di riferimento

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
ID11 Proporzione di CFU conseguiti all'estero dagli studenti (ivi inclusi quelli	0,004	0,005	0,006	0,007



acquisiti durante periodi di "mobilità virtuale")				
ID12 Numero di insegnamenti erogati in lingua estera sul totale degli insegnamenti dell'anno accademico	0,007	0,010	>= anno precedente	>= anno precedente
Risorse umane				
• Docenti afferenti al dipartimento e docenti coinvolti in attività didattica provenienti da altri dipartimenti dell'Ateneo • Dottorandi ed assegnisti • PTA coinvolto in attività didattica (gestione delle attività laboratoriali) • Studentesse e studenti • Professionisti esterni (membri AUSL, IZS, professionisti presenti sul territorio)				

Risorse strumentali / infrastrutturali
Supporto da parte della U.O. Accoglienza, Mobilità e Studenti Internazionali e della U.O. Relazioni internazionali e EU GREEN, Manager della qualità della didattica, Delegati dipartimentali coinvolti nella didattica e nell'internazionalizzazione.

Risorse economiche
Le azioni strategiche elencate non prevedono esplicite risorse economiche in capo al Dipartimento.



Obiettivo strategico D2_DSMV: Promuovere offerta formativa interdisciplinare, inclusiva, innovativa e internazionale



Descrizione

L'offerta formativa dell'a.a.2024-25 consta di 4 corsi di studio complessivi, di cui 2 laurea di primo livello, 1 laurea magistrale e 1 laurea magistrale a ciclo unico. Nell'ottica di un costante miglioramento dell'Offerta Formativa sono previste le seguenti azioni:

1. Riordino degli Ordinamenti Didattici, ponendo particolare attenzione alla piena sostenibilità dei corsi di studio, con particolare riguardo a quelli a bassa numerosità di iscritti, in un'ottica di riqualificazione dell'offerta formativa che tenga conto della recente evoluzione della normativa nazionale, delle mutate esigenze del contesto economico e territoriale, della necessità di sostenere lo sviluppo culturale e professionale dei giovani.
2. Promozione della riqualificazione di corsi esistenti puntando a creare corsi di studio caratterizzati da spiccate connotazioni in termini di interdisciplinarietà, inclusività e innovazione.
3. Promozione dell'internazionalizzazione dei percorsi formativi, anche attraverso l'attrazione di un maggior numero di discenti internazionali provenienti da contesti europei ed extraeuropei, in un'ottica di cooperazione internazionale (in ragione anche dell'appartenenza all'alleanza universitaria europea "EU Green").
4. Attivazione, su sollecitazione diretta della Governance, di percorsi di formazione in modalità blended e e-learning anche con l'obiettivo di rafforzare l'inclusione di studenti con bisogni speciali, con doveri di cura o già inseriti nel mondo del lavoro attraverso MOOC e PodCast appartenendo alla Rete Digital Education Hub "EduNext")
5. Riorganizzazione di ciascuna attività didattica in chiave One Health, allo scopo di strutturare la piena integrazione del concetto di salute, umana e animale, coniugata alla sicurezza alimentare in piena correlazione con l'ambiente e i suoi cambiamenti climatici e fenomenologie ambientali, offrendo così una visione olistica e integrata della sanità.

Linee direttrici

- Internazionalizzazione
- Interdisciplinarietà
- Sostenibilità
- Innovazione
- Inclusione ed equità



Linee di indirizzo politico

- Promuovere e sviluppare la didattica innovativa e di qualità, volta ad accrescere le potenzialità degli studenti e delle studentesse anche su aspetti rilevanti e di valore per la società, quali la sostenibilità, l'inclusione e la responsabilità sociale.
- Qualificare l'offerta formativa di qualsiasi livello e tipologia, in una prospettiva di interdisciplinarietà, internazionalizzazione e innovazione, stimolando la partecipazione attiva di tutti i portatori di interesse.
- Promuovere l'attrattività del nostro Ateneo per i servizi offerti alle studentesse ed agli studenti, con particolare attenzione alle politiche abitative e alle sinergie offerte dalla Rete EU GREEN.
- Promuovere la mobilità internazionale di studentesse e studenti nonché di docenti e personale tecnico-amministrativo.

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
• Riqualificare l'offerta formativa esistente (per ciascun CdS) in prospettiva di sostenibilità con particolare riferimento alle lauree magistrali (revisione piano degli studi e ridefinizione dei prerequisiti di accesso) • Sviluppare una nuova offerta formativa interdisciplinare e internazionale che benefici anche della partecipazione alla Rete EU Green e al Digital Education Hub "Edunext". In particolare, gli interventi saranno promossi sul Corso di Laurea Magistrale Produzioni Animali Innovative e Sostenibili che presenta corsi trasversali. Inoltre, la frequenza obbligatoria alle attività pratiche degli altri Corsi di Studio e la loro intrinseca natura culturale non permettono questo intervento. • Sviluppare progetti correlati alla formazione permanente con la creazione di contenuti quali podcast con il coinvolgimento di dottorandi ed assegnisti del Dipartimento. • Consolidare e qualificare l'offerta didattica in ambito di sviluppo e rafforzamento di competenze trasversali nonché in una prospettiva di interdisciplinarietà, internazionalizzazione, e innovazione invitando portatori d'interesse esterni ad erogare corsi, seminari ed interventi all'interno dei percorsi curriculari e con iniziative extra curriculari. Le capacità culturali acquisite che ne derivano, accrescono la qualificazione dei laureati nei confronti del contesto lavorativo, possono implementare, il livello di placement (occupabilità) e così pure lo sviluppo progressivo di carriere all'interno del mondo lavorativo con particolare riferimento alla LM-86 e alla LMCU LM-42.	Presidentesse e presidenti dei Corsi di Studio Manager Didattico Prorettore Rete EuGreen Prorettore alla Didattica Commissione didattica di dipartimento



Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
ID21 – Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno	Anagrafe Nazionale Studenti/ U.O. Programmazione e Controllo di Gestione	NUM: Iscritti al secondo anno nella stessa classe di immatricolazione, con almeno 40 CFU sostenuti nell'a.a. precedente ed entro il 31/12 nella classe di immatricolazione, sui corsi di laurea di primo livello (L e LMCU - ordinamento d.m. 270). Sono esclusi gli iscritti che hanno effettuato una rinuncia o una sospensione nell'anno accademico. DEN: Immatricolati (studenti iscritti per la prima volta al I anno al sistema universitario - prima carriera) nella stessa classe con l'esclusione delle rinunce entro il 31/12. Sono considerati solo gli iscritti ai corsi ex d.m. 270/2004.

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
ID21: Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno	0,287	0,30	0,35	0,40

Relativamente all'ID 21 occorre riportare le seguenti considerazioni esplicative del dato di partenza. La bassa percentuale relativa al numero di studentesse e studenti che raggiungono i 40 CFU al termine del primo anno di corso di laurea è spesso legata alla scelta (operata dagli studenti della laurea triennale SZTPA) di svolgere solamente gli esami degli insegnamenti che possono essere riconosciuti nel passaggio al corso di laurea in medicina veterinaria. Sull'altro fronte (Ciclo Unico in Medicina Veterinaria) condiziona la presenza di studenti provenienti da altri corsi di studio (studenti "non regolari" la maggioranza dei quali proveniente dalla nostra laurea triennale in ragione della difficoltà di superare il test di ammissione a Medicina veterinaria). Inoltre, la presenza di studentesse e studenti lavoratori, sempre in SZTPA, incide anch'essa su questa bassa percentuale. Il CdS in questi anni ha messo in atto diverse azioni per risolvere il problema cercando di orientare al meglio



UNIVERSITÀ DI PARMA

DIPARTIMENTO DI SCIENZE
MEDICO-VETERINARIE

gli studenti in fase di iscrizione al corso di laurea. A tal proposito il CdS è coinvolto nel progetto POT “SISSA3EFG - Sistema Integrato per gli Studenti di Scienze Agrarie, Alimentari, Animali, Enologiche, Forestali e Gastronomiche”. In questo periodo si stanno svolgendo dei questionari di orientamento nelle scuole superiori e in tutti gli anni di corso del CdS per comprendere ed individuare eventuali strategie da mettere in atto al fine di migliorare l’offerta formativa. È in corso anche la produzione di un video di presentazione del CdS dalle spiccate connotazioni orientative.

Risorse umane

- Docenti afferenti al dipartimento e docenti coinvolti in attività didattica provenienti da altri dipartimenti dell’Ateneo
- Dottorandi ed assegnisti
- PTA coinvolto in attività didattica (gestione delle attività laboratoriali)
- Studentesse e studenti
- Scuole superiori (territoriali e non)
- Centro Selma (supporto tecnico e formativo in qualità di videomaker e comunicazione digitale)

Risorse strumentali / infrastrutturali

Supporto dell’Ufficio Progettazione Didattica e Assicurazione della Qualità, della U.O. Accoglienza, Mobilità e Studenti Internazionali e della U.O. Relazioni internazionali e EU GREEN, Manager della qualità della didattica, Delegati dipartimentali coinvolti nella didattica e nelle attività di orientamento, oltre ai Presidenti di corso di studio.

Supporto tecnico-informatico necessario alla facilitazione dei percorsi didattici (aule dedicate e supporto amministrativo). Supporto tecnico del Centro SELMA.

Risorse economiche

Le azioni strategiche elencate non prevedono esplicite risorse economiche in capo al Dipartimento.

Obiettivo strategico D3_DSMV: Riqualificare i servizi in orientamento in ingresso, in itinere e in uscita



Descrizione

L'obiettivo strategico di riqualificazione dei servizi alle studentesse e agli studenti si fonda su di una progettualità formativa integrale, permanente e "gentile" alla persona. Occorre tenere ben presente le crescenti difficoltà formative, economiche e psicologiche che caratterizzano le nuove generazioni e partire da queste per progettare e realizzare una serie di azioni sistematiche che garantiscano un contesto favorevole all'apprendimento. Pertanto, il Dipartimento intende:

1. Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in ingresso;
2. Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in itinere, con particolare attenzione alla riduzione degli abbandoni;
3. Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in uscita e job placement;
4. Salvaguardare il potenziale studentesco con azioni di orientamento in itinere capaci, nel caso, di riorientare alla scelta, di supportare le fasce deboli;
5. Riqualificare i servizi di orientamento e supporto per le studentesse e studenti che intendano intraprendere un percorso di mobilità all'estero;
6. Prevedere come attività orientativa (Corso di Medicina Veterinaria) attività seminariali di tutoraggio sul fronte psicologico-comportamentale garantite da uno psicoterapeuta per affrontare il tema della morte, e del dolore del paziente (in particolare pet), come rapportarsi con i clienti proprietari dei piccoli animali in situazioni drammatiche ma anche come affrontare il burnout;
7. Progettare interventi di supporto, in itinere, attraverso una revisione del concetto di "fasce deboli" che non includa solo il corpus studentesco "certificato", come i DSA, ma anche quella più ampia porzione di popolazione studentesca momentaneamente fragile per criticità accademica, sociale, economica, psicologica, linguistica.

Linee direttrici

- Internazionalizzazione
- Interdisciplinarietà
- Sostenibilità
- Innovazione
- Inclusione ed equità
- Responsabilità sociale

Linee di indirizzo politico

Potenziare la dimensione inclusiva volta all'accoglienza e al benessere di tutte le studentesse e gli studenti.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
• Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in ingresso, attraverso, ad esempio, analizzando e migliorando l'efficacia degli incontri iniziali con le matricole (lezione zero) e migliorare i contatti con le scuole e l'attrattiva per l'info-day. • Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in itinere, con particolare attenzione alla riduzione degli abbandoni, attraverso azioni quali il miglioramento del monitoraggio svolto dai docenti tutor. • Richiedere che il servizio di segreteria studenti e front office sia maggiormente fruibile dalle studentesse e dagli studenti; • Riqualificare i servizi di orientamento e supporto per le studentesse e studenti che intendano intraprendere un percorso di mobilità all'estero, attraverso l'organizzazione di incontri periodici e sistematici con la Commissione Mobilità Internazionale Studenti. • Completare la pubblicazione dei Vademecum Studenti per il CdS MV e CdS SZTPA ed aumentarne la pubblicizzazione e l'utilizzo da parte degli studenti in quanto presenta informazioni utili alla gestione personale della carriera dello studente nonché link utili alla fruizione agevolata del sito internet e delle procedure di tirocinio • Riqualificare e potenziare le attività di orientamento in uscita e job placement attraverso incontri con aziende. • Proposta di creazione all'interno del Dipartimento, a seguito della verifica del profilo gestionale e logistico, di un punto di ascolto Counseling gestito dal Centro Accoglienza ed Inclusione di Ateneo. Prevedere (CdS MV) attività seminariali di tutoraggio sul fronte psicologico-comportamentale garantite da uno psicoterapeuta per affrontare tematiche in ambito medico veterinario	Delegata per la Didattica Delegato per l'Orientamento in ingresso e per il Tutorato Delegato per l'Orientamento in uscita e Job Placement Delegati all'orientamento in ingresso ed in itinere nei 4 CdS Commissione Mobilità Internazionale Studenti

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Studenti attuali e futuri Famiglie Scuole Superiori, Liberi professionisti e Aziende agro-zootecniche; AUSL, IZS, ISS.	



Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
ID31 – Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione/ AlmaLaurea	NUM: Laureandi D.M. 270/2004 (L, LM, LMCU) che rispondono almeno "più sì che no" al quesito "Sono complessivamente soddisfatto del corso di laurea". DEN: Laureandi D.M. 270/2004 (L, LM, LMCU) intervistati
ID32 – Proporzione di Laureati magistrali occupati a un anno dal Titolo (LM, LMCU)	U.O. Programmazione e Controllo di Gestione/ AlmaLaurea	NUM: Laureati (LM, LMCU) occupati a un anno dall'acquisizione del Titolo di studio. DEN: Laureati intervistati

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
ID31 – Proporzione dei laureandi complessivamente soddisfatti del Corso di Studio	94.5	≥ valore anno precedente	≥ valore anno precedente	≥ valore anno precedente
ID32 – Proporzione di Laureati magistrali occupati a un anno dal Titolo (LM, LMCU)	89.2	≥ valore anno precedente	≥ valore anno precedente	≥ valore anno precedente

Risorse umane
- Docenti afferenti al dipartimento e docenti coinvolti in attività didattica provenienti da altri dipartimenti dell'Ateneo - Dottorandi ed assegnisti



- PTA coinvolto in attività didattica (gestione delle attività laboratoriali)
- Studentesse e studenti
- U.O. Orientamento e Job placement

Risorse strumentali / infrastrutturali

Supporto dell'Ufficio U.O. Orientamento e Job placement, Delegati dipartimentali coinvolti nella didattica e nelle attività di orientamento, oltre ai Presidenti di corso di studio.

Risorse economiche

Le azioni strategiche elencate non prevedono esplicite risorse economiche in capo al Dipartimento.

Attività specifiche relativamente a Orientamento in Ingresso sono finanziate da fondi derivanti dalla partecipazione a specifici bandi quali ad esempio POT - Piano per l'Orientamento e Tutorato triennio 2021-2023, di cui al D.M. 289/2021, sono stati ammessi a finanziamento i progetti sottoindicati come da Decreto Ministeriale n. 1327 del 10.08.2023, quali il progetto **“OrientaVET: attività di Orientamento e Tutorato a supporto degli studenti”** per il Corso di studio LM 42 in Medicina Veterinaria presentato dall'Università degli Studi di Messina in qualità di capofila – Referente Prof.ssa Maddalena Botti; e **“SISSA3EFG”** - POT di Scienze Agrarie, Alimentari, Animali, Enologiche, Forestali e Gastronomiche (Classi L25; L26; L38; LGastr; LP02) presentato dall'Università degli Studi del Molise in qualità di capofila – Referente Prof. Claudio Cipolat Gotet).



8. LA MISSIONE SOCIETÀ'

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
	L'offerta culturale del Dipartimento è ben consolidata nel contesto territoriale di riferimento, sia attraverso iniziative proprie che partecipazione attiva alle iniziative di Ateneo.		La raccolta dati sulle attività svolte in tutti gli ambiti della Terza Missione rimane difficoltosa e incompleta.
	Sede dell'Ospedale Veterinario Universitario Didattico (OVUD).		Limitato numero di richieste di deposito Brevetti e attivazione Spin-off.
	Sede della Collezione Anatomico Veterinaria Alessio Lemoigne del Museo Diffuso delle Scienze dell'Università di Parma.		Scarsa divulgazione tramite i canali di comunicazione ufficiali delle iniziative di Terza Missione del Dipartimento.
	Ampio spettro di competenze nell'ambito One-Health (salute animale, sanità pubblica e sicurezza alimentare).		Carenza di personale tecnico ad elevata professionalità ed amministrativo per le attività svolte in OVUD.
	Consolidata attività di collaborazione con enti pubblici e privati, attestata dall'attivazione di numerosi contratti o convenzioni.		Assenza di politiche incentivanti alla organizzazione ed alla partecipazione di iniziative di public engagement.
			Parte dell'attività assistenziale svolta in OVUD è sostenuta da personale non strutturato dell'Ateneo.
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
	Migliorare la visibilità delle iniziative e delle attività del Dipartimento su canali social istituzionali ed i siti internet del Dipartimento e dell'OVUD.		Le politiche regionali in favore della Terza Missione degli atenei dipendono da centri decisionali esterni all'Ateneo stesso.
	Il tessuto economico e sociale territoriale favorisce il trasferimento delle conoscenze e delle competenze.		Cambiamenti delle politiche aziendali nell'esternalizzazione di progetti di ricerca.
	L'Alleanza Europea EU GREEN costituisce un valore aggiunto per la qualità della terza missione del Dipartimento.		
	Crescente sensibilità sociale relativa a tutti gli aspetti del rapporto uomo-animale (salute, benessere, convivenza, sicurezza).		

Tabella 27 – SWOT analysis della Missione Società



Obiettivo strategico S1_DSMV: Potenziare le attività di condivisione della conoscenza tra Dipartimento e Società



Descrizione

La valorizzazione e il trasferimento delle conoscenze costituiscono una missione e uno strumento primario di costruzione e consolidamento della reputazione del Dipartimento nel contesto territoriale di riferimento e nel panorama nazionale ed internazionale. Valorizzare al meglio le attività sociali già in essere presso il Dipartimento e favorirne lo sviluppo di nuove, avvalendosi di tutte le principali tecnologie comunicative, è obiettivo del Dipartimento. La finalità è aumentare la visibilità delle opportunità che il Dipartimento può offrire aumentandone il “valore percepito” da parte dei portatori di interesse e così contribuire alla crescita sociale ed economica e all’indirizzo culturale della nostra società. In particolare, l’ambito di applicazione è relativo al rapporto uomo-animale declinato nei suoi diversi aspetti (sanitario, gestionale, sociale) e alla transizione eco-sostenibile della zootecnia e delle produzioni animali.

Linee direttrici

- Interdisciplinarietà
- Sostenibilità
- Innovazione
- Inclusione ed equità
- Responsabilità sociale

Linee di indirizzo politico

Sviluppare ulteriormente le iniziative di condivisione della conoscenza e dialogo con la società in una logica interdisciplinare e multistakeholder

Azioni strategiche

Integrare e ampliare l'offerta di public engagement del Dipartimento, favorendo il coinvolgimento dei principali portatori d'interesse, attraverso una partecipazione più estesa agli eventi organizzati dall'Ateneo (notte della ricerca, aperitivi della conoscenza)

Responsabilità politica gestionale

Delegato per la Terza Missione

Delegato per la Qualità Ricerca, TM e VQR



Massimizzare il potenziale attrattivo e la fruizione delle strutture Dipartimentali (OVUD, Museo Anatomico, laboratori di ricerca) organizzando attività di formazione continua rivolta a liberi professionisti, attività formative per studenti e stackholder. Ottimizzare le potenzialità comunicative e di valorizzazione degli eventi e dei progetti di Terza Missione attraverso una più precisa analisi delle informazioni raccolte mediante i questionari di gradimento e la raccolta di richieste di interesse da parte dei fruitori.	Direttore Sanitario OVUD
---	--------------------------

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
• Studenti attuali e futuri • Famiglie • Risorse umane • Comunità Locale • Comunità Scientifica • Media e mondo dell'informazione • Comune di Parma • Comune di Fidenza • Servizi Veterinari _AUSL • Regione Emilia-Romagna	Divulgazione scientifica Erogazione di Prestazioni sanitarie

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IS11 – Numero di attività di public engagement rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	IRIS	NUM: Numero di attività di trasferimento di conoscenza, con particolare riferimento a formazione continua e public engagement promosse a livello di Dipartimento dal 1/1 al 31/12. Sono considerate in particolare le attività I.7.a – Attività di formazione continua e I.8.a - Selezione di iniziative di Public Engagement delle Linee Guida ANVUR su Terza Missione e Impatto sociale. DEN: Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12



IS.OVUD – Attività clinica assistenziale: Numero di Casi clinici OVUD per anno, inteso come numero di pazienti assistiti	Gestionale OVUD	Sommatorio nell'anno solare dei pazienti assistiti
--	-----------------	--

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IS11 Numero di attività di public engagement rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	(60/57) 1,05	1,07	1,09	1,1
IS.OVUD – Attività clinica assistenziale: Numero di Casi clinici OVUD per anno, inteso come numero di pazienti assistiti	5.714	Maggiore uguale all'anno precedente	Maggiore uguale all'anno precedente	Maggiore uguale all'anno precedente

(*) Dati anno solare

Risorse umane

Le competenze delle risorse umane presenti in Dipartimento sono sufficienti a garantire il raggiungimento degli obiettivi proposti. Tuttavia, si evidenzia la carenza di personale dedicato allo svolgimento delle attività sia cliniche che gestionali-amministrative all'interno dell'OVUD.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Le risorse strumentali ed infrastrutturali presenti in Dipartimento sono sufficienti a garantire il raggiungimento degli obiettivi proposti, anche grazie ai recenti interventi di riqualificazione dell'intero Dipartimento. Tuttavia, si evidenzia la necessità del continuo aggiornamento delle attrezzature, in particolare quelle cliniche e diagnostiche dell'OVUD, per poter fornire servizi sempre più completi.

Risorse economiche

Per quanto riguarda l'obiettivo IS11 non sono previste risorse dipartimentali.

Per quanto riguarda l'obiettivo IS.OVUD, la fonte delle risorse economiche necessarie deriva dalla gestione economica dell'OVUD degli anni passati.



Obiettivo strategico S5_DSMV: Migliorare la valorizzazione della ricerca e della promozione dell'innovazione



Descrizione

L'implementazione di strategie atte a trasferire verso la società le conoscenze generate in seno alla ricerca è uno dei primi compiti del Dipartimento. Un adeguato supporto al trasferimento tecnologico e alla traduzione dei risultati della ricerca in valore per il territorio deve essere sistematicamente perseguito come valore aggiunto di innovazione di processo e di prodotto per il tessuto produttivo. Risulta poi cruciale stimolare l'attuazione di una politica proattiva di sviluppo delle opportunità di collaborazione tra università e aziende, per incrementare, diversificare e migliorare le relazioni già strutturate e costituirne di nuove. L'obiettivo, proseguendo le politiche di qualità già attuate dall'Ateneo, si propone di incrementare il numero di contratti e convenzioni di ricerca e trasferimento di conoscenze, anche grazie alla semplificazione degli iter di negoziazione e approvazione degli stessi.

Linee direttrici

Internazionalizzazione
Interdisciplinarietà
Sostenibilità
Innovazione

Linee di indirizzo politico

Sviluppare ulteriormente le iniziative di condivisione della conoscenza e dialogo e interazione con la società, per un Dipartimento ancora più integrato nel territorio, in una logica interdisciplinare e multistakeholder anche avvalendosi delle opportunità fornite dalla Rete EUGREEN.

Azioni strategiche

Aumentare il sostegno al personale docente e ricercatore nei percorsi di protezione della proprietà intellettuale con eventi di formazione.
Creare iniziative di supporto alla collaborazione stabile tra Dipartimento e soggetti del territorio.

Responsabilità politica gestionale

Delegato alla Ricerca in
accordo con Area Ricerca
e Valorizzazione



Ottimizzazione e pubblicizzazione delle figure dipartimentali di riferimento e supporto all'utilizzo di piattaforme già in uso in ateneo (IRIS) per garantire un inserimento costante e puntuale delle attività di ricerca, partecipazione a bandi di ricerca competitiva e attività di TM.	Delegato terza missione in accordo con Area Rapporti con la società RAG
---	---

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Risorse umane Comunità Locale Comunità Scientifica Fornitori	Erogazione di Prestazioni sanitarie Stipula di contratti di ricerca Richiesta Deposito Brevetti

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IS53 – Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	U-GOV	NUM: Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi al 31/12. DEN: Professori di I e II fascia a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a) e b) al 31/12 Riferimento indicatore: AVA3 E.2.0.a

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IS53 – Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento	538.000	Maggiore uguale all'anno precedente	Maggiore uguale all'anno precedente	Maggiore uguale all'anno precedente



Risorse umane

Le competenze delle risorse umane presenti in Dipartimento sono sufficienti a garantire il raggiungimento degli obiettivi proposti. Tuttavia, si evidenzia la carenza di personale amministrativo dedicato alla gestione contabile-amministrativa dei contratti ed alla pubblicizzazione delle competenze ed infrastrutture dipartimentali sul sito internet del Dipartimento.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Le risorse strumentali ed infrastrutturali presenti in Dipartimento sono sufficienti a garantire il raggiungimento degli obiettivi proposti, anche grazie ai recenti interventi di riqualificazione dell'intero Dipartimento. Inoltre, le strumentazioni del Dipartimento sono a disposizione per il trasferimento tecnologico per la deposizione di nuovi brevetti e per le attività di conto terzi, di cui è disponibile un Tariffario di Dipartimento per facilitazione e ottimizzazione delle relazioni con il tessuto produttivo del territorio.

Risorse economiche

Per quanto riguarda l'obiettivo IS53 non sono previste risorse dipartimentali.

9. MISSIONE PERSONE, PATRIMONIO E RISORSE

S	FORZA	W	DEBOLEZZA
Recente riqualificazione delle infrastrutture e strutture per la didattica e la ricerca, oltre a nuovi interventi già programmati. Elevato senso di appartenenza verso il Dipartimento. Attivazione di corsi ad hoc per docenti e PTA. AQ: Presenza di un sistema di assicurazione della qualità ben strutturato.		Limitata superficie dell'area del campus veterinario e ubicazione periferica rispetto alla città. Vetustà degli impianti generali (idraulico) e dei laboratori. Scarsa attitudine del personale all'aggiornamento delle metodologie didattiche. Limitato reclutamento di ricercatori. Mancanza di personale PTA. A fronte delle complessità riscontrate, difficoltà di rapido adattamento dei processi di AQ".	
O	OPPORTUNITÀ	T	MINACCE
Collaborazione con le istituzioni per migliorare la viabilità e l'accessibilità al campus. Possibile istituzione di un crowdfunding per specifici obiettivi. AQ: La visita Anvur prevista nel 2026 rappresenta uno stimolo significativo ai fini dell'analisi e dell'organizzazione della documentazione interna.		Possibile riduzione del FFO. Sovraccarico a gravare sul PTA delle attività amministrative, sia per la didattica, la ricerca e la terza missione. Elevati costi di gestione dipartimentali e aggiornamento delle attrezzature di ricerca e per le attività dell'OVUD. AQ: le procedure relative all'AQ potrebbero rimanere meri adempimenti burocratici e non essere accompagnati da reali miglioramenti.	

Tabella 26 – SWOT analysis della Missione Persone, Patrimonio e Risorse



Obiettivo strategico PPR1_DSMV: Migliorare il benessere organizzativo e il senso di appartenenza del personale



Descrizione

Il miglioramento continuo della sicurezza negli ambienti di lavoro diviene parte integrante degli obiettivi strategici di Dipartimento, seguendo i principi fondamentali della tutela della sicurezza delle persone, della qualità degli ambienti di studio e lavoro ed il rispetto delle previsioni normative.

Il conseguente obiettivo strategico dipartimentale si inserisce nel passaggio verso una cultura integrata della sicurezza, ovvero verso un moderno sistema organizzativo, in cui gli elementi e i processi caratteristici della salute e sicurezza sul lavoro divengono parte consolidata ed integrante delle attività didattiche, di ricerca e di gestione del Dipartimento.

Tale obiettivo è stato inserito tra gli Obiettivi Operativi anno 2025 del PIAO per l'Ambito Tecnico con il n. di riferimento 2618

Linee direttrici

Responsabilità sociale
Innovazione

Linee di indirizzo politico

Favorire la centralità delle persone, il loro benessere, la qualità della vita, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza, promuovendo una crescita equilibrata, di alto profilo e sostenibile nel rispetto delle pari opportunità.

Generare un contesto di positiva interazione nel personale di Dipartimento, promuovendo percorsi formativi di crescita personale e professionale, in un generale contesto di attenzione ai principi di inclusione, equità e di innovazione tecnologica.



Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
Diffondere la cultura della sicurezza e prevenzione, nonché della gestione partecipata delle stesse. Miglioramento infrastrutturale in particolare in relazione ad impianti, laboratori. Completamento e realizzazione delle ristrutturazioni sia già previste sia in corso (reparto di Medicina e Chirurgia Equina dell'OVUD, ristrutturazione della ex-chirurgia per la creazione dello Student Center).	Direttore Delegato per la biosicurezza Comitato per la Biosicurezza Coordinatori dell'Emergenza

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Studenti, personale docente, PTA SSP di Ateneo, Azienda Sanitaria Locale, Vigili del Fuoco U.O. Sviluppo Edilizio ed Infrastrutture	

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR1 – Prestazione media di Dipartimento misurata all'esito delle verifiche interne del SGSL UniPR	SPP Rapporto sull'esito delle verifiche interne	Numerico

Indicatori	Valore iniziale media 2022-2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR1 – Prestazione media di Dipartimento misurata all'esito delle verifiche interne del SGSL UniPR	77/100	80/100	81/100	82/100

Risorse umane
Per la realizzazione dell'obiettivo che riguarda la cultura della sicurezza e prevenzione è previsto il coinvolgimento di tutto il personale docente e tecnico, in quanto tocca in modo trasversale tutte le attività istituzionali del Dipartimento.



Risorse strumentali / infrastrutturali

Per la realizzazione dell'obiettivo che riguarda la cultura della sicurezza e prevenzione il completamento, auspicabile in tempi brevi, delle opere già previste è una condizione infrastrutturale necessaria per il raggiungimento dell'obiettivo. Inoltre, appare necessario ed improrogabile il rifacimento degli arredi dei laboratori e la sostituzione delle cappe obsolete. Questi aspetti rivestono una particolare importanza sotto il profilo della sicurezza e del benessere lavorativo.

Risorse economiche

Le risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo che riguarda la cultura della sicurezza e prevenzione non sono nelle disponibilità del Dipartimento; pertanto, si dovrà ricorrere a fondi provenienti dal Bilancio di Ateneo.

Obiettivo strategico PPR4_DSMV: Migliorare e sistematizzare l'attività di pianificazione, programmazione e controllo



Descrizione
Le attività di pianificazione, programmazione e controllo sono correlate ad un aggiornamento puntuale delle piattaforme documentali ed alla sistematizzazione dei processi AQ. Nonostante la presenza di un sistema di assicurazione della qualità ben strutturato in alcuni ambiti, la sistematizzazione della documentazione risulta non del tutto completa, ciò limitatamente ad alcuni processi. La corretta applicazione dei processi di AQ ha un significativo impatto sulle attività di didattica, ricerca, terza missione e internazionalizzazione in quanto renderebbe più agevole l'attività di monitoraggio. Pertanto, l'obiettivo tende a sistematizzare quei processi di AQ che non sono ancora ben strutturati, partendo dalla verifica dei processi attuali, dalla valutazione del grado di applicazione delle linee guida AVA3, selezionando quei processi che maggiormente necessitano di revisione e mettendo in atto le adeguate azioni correttive. Inoltre, il Dipartimento partecipa fattivamente alla realizzazione dell'obiettivo (rif. PIAO) che prevede: - l'analisi dei contenuti della libreria documentale AVA e del sito web dipartimentale e identificazione dei documenti mancanti; - aggiornamento dei documenti e contenuti mancanti. Tale obiettivo è stato inserito tra gli obiettivi operativi del PIAO per l'Ambito Amm.vo con il n. di riferimento 2614.

Linee direttrici
Interdisciplinarietà Innovazione
Linee di indirizzo politico
Potenziare l'innovazione organizzativa e gestionale, come strumento per rispondere alle sfide imposte da un contesto sempre più mutevole e imprevedibile e quale fattore abilitante per creare valore pubblico.

Azioni strategiche	Responsabilità politica gestionale
Garantire l'applicazione e il costante monitoraggio dei modelli di Assicurazione della Qualità di Ateneo	Direttore PQD RAG



Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Risorse umane, docenti e PTA, PQD e PQA	

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR44a – Grado di efficacia delle azioni di miglioramento del Sistema AQ implementate annualmente dal Presidio di Assicurazione della Qualità di Dipartimento a. analisi contenuti e identificazione documenti mancanti (% di completamento dell'analisi); b. % di documenti nuovi (% di documenti inseriti rispetto ai mancanti) c. % di pagine web aggiornate (Dipartimento, dottorati, corsi di studio, OVUD)	Libreria Documentale AVA e Sito web Dipartimento	Metodologia per la misurazione degli indicatori: in fase di analisi vengono conteggiati i documenti mancanti sulla libreria documentale AVA e le pagine da aggiornare o da creare ex novo. Tale conteggio servirà per la misurazione degli indicatori b) e c) al 31/12/2025 (numerosità dei denominatori)

Indicatori	Valore iniziale	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR44a – Grado di efficacia delle azioni di miglioramento del Sistema AQ implementate annualmente dal Presidio di Assicurazione della Qualità di Dipartimento a. analisi contenuti e identificazione documenti mancanti (% di completamento dell'analisi); b. % di documenti nuovi (% di documenti	a.0 b.0 c.0	a.100% b. 100% c. 100%	a. 100% b. 100% c. 100%	a. 100% b. 100% c. 100%



inseriti rispetto ai mancanti) c. % di pagine web aggiornate (Dipartimento, dottorati, corsi di studio, OVUD)				
---	--	--	--	--

Risorse umane

La realizzazione dell'obiettivo AQ necessita del coinvolgimento di tutto il personale docente e tecnico-amministrativo del Dipartimento. In particolare, sono coinvolti il PQD, il Direttore e i delegati, la RAG e il personale tecnico-amministrativo dedicato al sito web e alla libreria documentale AVA, i presidenti di CdS e la CPDS.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Non sono necessarie risorse strutturali/infrastrutturali.

Risorse economiche

Non sono necessarie risorse economiche.



Obiettivo strategico PPR5_DSMV: Incrementare il reclutamento di docenti e ricercatori di alto profilo dall'estero e da altri Atenei italiani



Descrizione

La crescita del Dipartimento non può prescindere dalla ricerca di competenze ed eccellenze all'esterno. Questo obiettivo definisce pertanto un piano pluriennale volto alla chiamata di docenti e ricercatori "di elevato profilo" dall'esterno. Queste figure possono contribuire a migliorare in maniera significativa al miglioramento della ricerca, se sostenute da interventi accessori e compensativi a livello della struttura che li accoglie. Secondo i criteri che verranno definiti a livello di Ateneo per l'individuazione dei profili più adatti, il Dipartimento contestualizzerà la richiesta di reclutamento in base alle proprie esigenze formative e di ricerca, avendo cura di non creare scompensi e perdita di possibilità di carriera tra i gruppi di ricerca già presenti nel Dipartimento. Si utilizzeranno i processi di scelta ed approvazione dei profili da reclutare individuati dall'Ateneo.

Linee direttrici

Internazionalizzazione
Interdisciplinarietà
Innovazione

Linee di indirizzo politico

Promozione del patrimonio culturale del Dipartimento e la sua immagine di istituzione di qualità, aperto ed accogliente, proiettato sempre di più in una dimensione europea e internazionale in linea con le politiche di Ateneo

Favorire la centralità delle persone, il loro benessere, la qualità della vita, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza, promuovendo una crescita equilibrata, di alto profilo e sostenibile nel rispetto delle pari opportunità.

Azioni strategiche

Attraverso il supporto dell'Ateneo, potenziare il reclutamento di docenti e ricercatori "di elevato profilo" nonché i servizi di supporto all'accoglienza a loro dedicati.

Responsabilità politica gestionale

Direttore
Consiglio di Dipartimento



Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Studenti, personale docente, ricercatori, PTA	

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR51-Percentuale di Professori di I e II fascia reclutati nel triennio precedente e non precedentemente compresi nei ruoli dell'Ateneo, sul totale dei professori reclutati	cruscotto PRO3 - Banca dati PROPER (Dalia/Docenti)	NUM: Professori di I e di II fascia assunti dal 1/1/ al 31/12 del triennio non in servizio in posizioni strutturate presso l'Ateneo. Sono esclusi i professori nell'ambito di convenzioni di scambio tra Atenei. Per "posizioni strutturate" vanno conteggiati solo ricercatori tipo a), tipo b), ricercatori tempo indeterminato e Professori II fascia (laddove applicabile). DEN: Professori di I e di II fascia assunti dal 1/1 al 31/12 del triennio.

Indicatori	Valore iniziale media 2022-2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR51-Percentuale di Professori di I e II fascia reclutati nel triennio precedente e non precedentemente compresi nei ruoli dell'Ateneo, sul totale dei professori reclutati	0,071	Maggiore uguale all'anno precedente	Maggiore uguale all'anno precedente	Maggiore uguale all'anno precedente



Risorse umane

Per la realizzazione dell'obiettivo è previsto il coinvolgimento di tutto il personale docente di I e II fascia.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Non sono necessarie risorse strutturali/infrastrutturali.

Risorse economiche

Le risorse necessarie al raggiungimento dell'obiettivo non sono nelle disponibilità del Dipartimento; pertanto, si dovrà ricorrere a fondi provenienti dal Bilancio di Ateneo.



Obiettivo strategico PPR6_DSMV: Potenziare la professionalità del personale docente e tecnico-amministrativo



Descrizione

Il DSMV è impegnato ad assicurare ed accrescere la qualità della didattica e al promuovere e generare il miglioramento dei risultati di apprendimento di ogni studentessa/studente. La qualità, infatti, favorisce una più completa maturità cognitiva e comportamentale favorendo la transizione al mondo del lavoro, uno degli obiettivi prioritari del sistema universitario di questi ultimi anni.

Inoltre, il DSMV è impegnato a sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti nella didattica sull'importanza dello sviluppo professionale continuo, attraverso diverse azioni, quali da un lato l'incentivazione di percorsi di premialità, già tra l'altro in atto dal 2024, rivolti al personale docente sulla didattica innovativa e, dall'altro, la promozione dello sviluppo delle professionalità grazie all'offerta di corsi di formazione e aggiornamento specifici sulla didattica.

Linee direttrici

Interdisciplinarietà
Innovazione
Inclusione ed equità
Responsabilità sociale

Linee di indirizzo politico

Favorire la centralità delle persone, il loro benessere, la qualità della vita, la partecipazione attiva e il senso di appartenenza, promuovendo una crescita equilibrata, di alto profilo e sostenibile nel rispetto delle pari opportunità.

Generare un contesto di positiva interazione nel personale del Dipartimento e dell'Ateneo, promuovendo percorsi formativi di crescita personale e professionale, in un generale contesto di attenzione ai principi di inclusione ed equità.

Azioni strategiche

Diffondere la cultura della valutazione e della premialità
Attivazione del "Bando Premialità", mirato a riconoscere l'impegno dei docenti nello sviluppo di una didattica innovativa.

Responsabilità politica gestionale

Direttore di Dipartimento
Delegato per la Didattica Dipartimentale



• Il bando è aperto a tutti i docenti che tengono corsi presso DSMV; • I criteri di valutazione includono: partecipazione a corsi di formazione pedagogica di Ateneo o esterni che possono avere una ricaduta sulla didattica; ospiti nelle lezioni (Visiting professors, Invited speakers, Stakeholders/Testimoni privilegiati; strategie e metodi utilizzati per promuovere il coinvolgimento delle studentesse/degli studenti (ad esempio lavori in gruppo, flipped classroom, attività laboratoriali, uscite didattiche, studi di caso etc.); utilizzo degli strumenti tecnologici (applicazioni, piattaforme, software, etc.) a sostegno della didattica (ad esempio Elly, teams, mentimeter, padlet, kahoot etc.; l'analisi delle OPIS dei singoli docenti • Le domande saranno valutate da una commissione composta dalla delegata per la didattica, dai presidenti dei corsi di laurea, da due pedagogisti, SELMA, PQA e un rappresentante degli studenti. Azione 2. Obbligo di formazione pedagogica. • Il DSMV è impegnato a sensibilizzare tutti coloro che sono coinvolti nella didattica sull'importanza dello sviluppo professionale continuo; • oltre ai corsi offerti da UniPr e dal Gruppo di Lavoro per lo Sviluppo della Didattica Universitaria, il DSMV sviluppa e offre corsi specifici per tutti le figure coinvolte nelle attività didattiche del dipartimento (docenti, ricercatori, professori a contratto, contrattisti OVUD, Tutor Orientamento e Tirocinio); • la formazione pedagogica è obbligatoria e il personale docente che non ha concluso la formazione non può partecipare al bando premialità. Azione 3. Reclutamento del PTA dedicato alla didattica ed alla ricerca	Presidenti dei Corsi di Laurea
--	--------------------------------

Portatori di interesse coinvolti	Tipo di coinvolgimento
Docenti ricercatori, assegnisti e borsisti di ricerca, collaboratori DSMV Delegata per la Didattica Dipartimentale SELMA - Centro Servizi E-Learning e Multimediali di Ateneo Gruppo di Lavoro per lo Sviluppo della Didattica Universitaria Commissione Premialità, PQA, PQD PTA Studenti dei corsi di laurea incardinati al DSMV	Partecipazione, organizzazione e valutazione della formazione continua e della didattica innovativa.

Indicatori

Gli indicatori individuati per monitorare il raggiungimento dell'obiettivo strategico sopra descritto sono focalizzati in particolare a valutare l'efficacia delle azioni programmate.

Indicatori	Fonte dati	Metodo di calcolo
IPPR61 – Adeguatezza e consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale		NUM: numero di ore al personale docente sulle metodologie didattiche.



organizzati dal Dipartimento (numero di ore di formazione per tipologia di attività formativa rapportate ai diversi ruoli) del personale Docente del Dipartimento, con particolare riferimento a qualità e innovazione della didattica (es. metodi di insegnamento e di assesment, didattica a distanza) Riferimento indicatore: AVA3 B.1.1.B	Database del Dipartimento e registro presenze	DEN: professori a tempo indeterminato di I e II fascia, ricercatori a tempo indeterminato, RTD a) e b),
IPPR61b – Candidature docenti Bando Premialità	Protocollo di Dipartimento	Numerico per ogni annualità del bando

Indicatori	Valore iniziale 2023	Target per il triennio		
		2025	2026	2027
IPPR61 – Adeguatezza e consistenza dei percorsi di formazione e aggiornamento professionale	0,605	> 0,6	>0,7	>0,8
IPPR61b - Candidature docenti Bando Premialità	n. 5 (bando premialità anno 2024)	> rispetto all'anno precedente	> rispetto all'anno precedente	> rispetto all'anno precedente

Risorse umane

Collaborazione Selma, Invited speakers, Istituzioni (IZSLER, etc), U.O. Formazione e Benessere Organizzativo.

Per la realizzazione dell'obiettivo che riguarda la Premialità docenti, sarà richiesto il coinvolgimento di tutti i docenti che svolgono attività didattica nei CdS del Dipartimento.

Risorse strumentali / infrastrutturali

Per la realizzazione dell'obiettivo che riguarda la Premialità docenti, si prevede l'utilizzo delle risorse strumentali ed infrastrutturali già presenti in Dipartimento.

Risorse economiche

Per la realizzazione dell'obiettivo che riguarda la Premialità docenti, non si prevede l'utilizzo di risorse economiche.

Per il reclutamento del PTA si chiederanno risorse all'Ateneo.

