



**Università
degli Studi
di Palermo**

**Nucleo di Valutazione
Presidio di Qualità**

Allegato B

DIPARTIMENTO: BIOMEDICINA, NEUROSCIENZE E DIAGNOSTICA AVANZATA

COMPILATORE: PROF. Luigino Filice, NdV – Isabel Trujillo, PQA

Punti di forza:

- Clima propositivo e collaborativo del gruppo docente e degli organi direzionali, soprattutto tra chi si occupa dei processi di qualità
- Presenza di dottorato a carattere internazionale
- Classificazione delle sedi editoriali come indicatori della produzione scientifica
- Considerazione degli stakeholders per l'attivazione dei nuovi CdS
- Le criticità rilevate dalla CEV, dal colloquio avvenuto con tutti i componenti, sembrano essere superate ed esiste una metodologia abbastanza solida per il monitoraggio della qualità

Aree di miglioramento

- Per ciò che concerne i dottorati, è da strutturare meglio il gruppo di indicatori per la valutazione della qualità
- È presente una forte frammentazione e/o indisponibilità di strutture adeguate per il dipartimento
- Si suggerisce di attuare azioni incisive per il miglioramento della qualità della ricerca su gruppi di docenti poco collaborativi/motivati
- Si suggerisce di strutturare un sistema premiale per la partecipazione a progetti competitivi



GRIGLIA DI VALUTAZIONE

Codice	Documenti chiave	Punto di attenzione	Aspetti da considerare	Fonti documentali	Valutazione descrittiva	Punteggio
R4.B	Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell'Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie					
R4.B.1	Documenti programmatici del Dipartimento con riferimento a: Obiettivi di ricerca e Sistema di gestione (struttura organizzativa e politiche AQ del Dipartimento)	Definizione delle linee strategiche	Il Dipartimento ha definito una propria strategia sulla ricerca e le sue eventuali ricadute nel contesto sociale (Terza Missione), con un programma complessivo e obiettivi specifici definiti in base alle proprie potenzialità e al proprio progetto culturale? Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo? Sono compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento e tengono anche	Piano strategico del Dipartimento, Riesame annuale della ricerca e TM dipartimentale, altre iniziative specifiche	Il BIND integra tre dimensioni della ricerca in campo medico e su questa traiettoria di sviluppo le attività sono state di anno in anno programmate, condotte e verificate in occasione del riesame della ricerca dipartimentale. Il Dipartimento ha elaborato un piano strategico, coerente con quello di Ateneo, in cui declina i principali obiettivi, volti principalmente a mettere in atto delle azioni per potenziare i settori "deboli", criticità segnalata dalla commissione CEV nella visita del 2017 e che il Dipartimento risulta aver superato. Da un punto di vista del coinvolgimento del corpo docente alle linee strategiche segnate, il dipartimento conta sul senso di collaborazione e appartenenza e sulla condivisione di obiettivi da parte dei propri docenti. Per l'esiguo gruppo non sufficientemente motivato, il dipartimento mette in atto azioni volte a potenziare il coinvolgimento anche se l'effetto sembrerebbe marginale. In relazione alla III missione, esiste un delegato ad hoc, che ha illustrato le linee dipartimentali con particolare riferimento all'attività museale e non solo: oltre alle collezioni del museo sono presenti degli spin off attivi e riconosciuti dall'Ateneo e delle attività (con rilascio di ECM e non). Ci sono anche delle attività di engagement e sono attive delle convenzioni con degli istituti secondari di taglio biomedico, con la fondazione teatro biondo per studi psicologici di aiuto a detenuti; inoltre, alcuni studi con il centro interdipartimentale del corpo come oggetto di studio. Una gestione più efficace del sistema museale si otterrebbe informatizzando in maniera centralizza i processi in capo al SIMUA. Gli obiettivi appaiono sostanzialmente coerenti con quelli di Ateneo e risultano plausibili.	7



R4.B	Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell’Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie					
			conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e da eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall’Ateneo?		Il Dipartimento nel suo assetto amministrativo, dispone di una U.O. dedicata alla Ricerca e TM ed alla Didattica. Sebbene le competenze esistenti siano assolutamente adeguate per qualificazione ed esperienza alle attività svolte, da un punto di vista della forza lavoro il dipartimento reclama una sofferenza più volte segnalata agli Organi competenti di Ateneo.	
R4.B.2	Riesame, Produzione scientifica, Internazionalizzazione, Finanziamenti da bandi competitivi	Valutazione dei risultati e interventi migliorativi	Il Dipartimento analizza periodicamente gli esiti del monitoraggio dei risultati della ricerca condotta al proprio interno, svolto attraverso la SUA-RD, eventualmente integrata da altre iniziative specifiche?	Esiti VQR, Riesame annuale della ricerca e TM dipartimentale, altre iniziative specifiche	<p>Nei documenti di riesame prodotti dal BIND sono state condotte analisi dei risultati conseguiti e dei problemi che caratterizzano le attività dei diversi gruppi di Ricerca. In particolare, un’analisi sistematica viene condotta sulla qualità dei prodotti di ricerca (numero e proporzione di articoli Q1 e Q2, IF medio), sul loro tasso di internazionalizzazione (presenza di co-autori internazionali), sul numero di progetti presentati e sul relativo tasso di successo. Gli esiti sono chiaramente descritti sia in termini qualitativi sia con un puntuale approfondimento quantitativo (vedi gli esiti degli obiettivi 1, 2 e 3 analiticamente descritti nell’ultimo rapporto di riesame sulla ricerca dipartimentale).</p> <p>Il momento del riesame coinvolge in maniera piena e proficua tutto il gruppo docente; tuttavia alcuni gruppi di ricerca, la cui consistenza numerica è stimata in circa il 10% del dipartimento, fatica a produrre risultati di ricerca accettabili.</p> <p>Tra le azioni di miglioramento possibili vi è una premialità ai gruppi che partecipino a call di progetti competitivi.</p>	7
			Vengono condotte analisi convincenti dei successi			



<p>R4.B</p>	<p>Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell’Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie</p>					
			<p>conseguiti, degli eventuali problemi e delle loro cause?</p>			
<p>R4.B.3</p>	<p>Documenti programmatici del Dipartimento</p>	<p>Definizione e pubblicizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse</p>	<p>Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse (economiche e di personale), coerentemente con il programma strategico proprio e dell’Ateneo?</p> <p>Sono specificati i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità?</p> <p>Tali criteri sono coerenti con le</p>	<p>Piano strategico del Dipartimento, delibera di programmazione del Dipartimento, Riesame annuale della ricerca e TM dipartimentale, regolamenti premialità, altre iniziative specifiche</p>	<p>Il dipartimento si è dato un sistema di regole condiviso per l’attribuzione delle risorse, in primo luogo per i punti organico, basate sulla qualità scientifica dei settori e sulla opportunità di privilegiare la presenza di una figura apicale in ciascun SSD.</p> <p>Per gli aspetti legati alla premialità, il dipartimento distingue tra il contributo alla pubblicazione su riviste open access (concesso previa delibera del CdD) e premialità in senso stretto per cui si lamenta una limitatezza di fondi “liberi” che pregiudica l’efficacia di misure in tal senso.</p>	<p>7</p>



R4.B	Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell'Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie					
			linee strategiche dell'Ateneo, le indicazioni e metodologie della VQR, della SUA-RD e di eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?			
R4.B.4	Risorse umane e Infrastrutture	Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla ricerca	Sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla ricerca e, in particolare, ai Dottorati di Ricerca (se presenti)? (E.g. Spazi, biblioteche, laboratori, infrastrutture IT...) I servizi sono facilmente fruibili dai dottorandi, ricercatori e		Il Dipartimento è dotato diversi plessi ognuno dei quali ha un adeguato numero di laboratori. Il plesso centrale in Corso Tukory 129 è un edificio di valore storico tutelato che non consente interventi pure necessari di agibilità e di adeguamento degli spazi a lavoratori scientifici e di sperimentazione. Ha a disposizione sale lettura e biblioteche (anche queste poco adatte all'uso quotidiano degli studenti, anche se molto belle e di pregio), che sono state nel corso del 2020 e 2021 informatizzate in modo da rendere disponibile la consultazione dei database resi disponibili dal SBA. Sicuramente una diversa allocazione all'interno di un'area omogenea garantirebbe una migliore fruibilità degli spazi, al momento frammentati. I dottorandi e ricercatori possono contare sui laboratori dell'Ateneo center che mette a disposizione la strumentazione necessaria per le analisi in vitro su campione animale, lasciando la sola sperimentazione in vivo da espletare presso le aule del dipartimento (con complicazioni significative per il trasporto dallo stabulario alla sede, data l'impossibilità dell'uso dello	6



**Università
degli Studi
di Palermo**

**Nucleo di Valutazione
Presidio di Qualità**

R4.B	Obiettivo: accertare che i Dipartimenti definiscano e mettano in atto strategie per il miglioramento della qualità della ricerca coerentemente alla programmazione strategica dell’Ateneo e che dispongano delle risorse necessarie				
			Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia		<p>stabulario in loco). Ovviamente le difficoltà in parola vanno gestite in collaborazione con gli organi centrali.</p> <p>Da un punto di vista dei fondi per i dottorandi, questi affermano di avere accesso ad un fondo personale in maniera diretta e comunicano una piena soddisfazione del corso sia dal punto di vista didattico che pratico/laboratoriale.</p> <p>Il personale tecnico-amministrativo destinato al Dipartimento è motivato a svolgere le funzioni assegnate, anche se il grado di coinvolgimento non è omogeneo e ci si lamenta di una numerosità non adeguata al carico di</p>



**Università
degli Studi
di Palermo**

Nucleo di Valutazione Presidio di Qualità

I punteggi sono associati ai seguenti giudizi:

- PA= 9 o 10 – le attività poste in essere riguardo agli aspetti considerati dal PA sono associate o garantiscono ottimi risultati e possono essere oggetto di segnalazione agli altri atenei.
- PA= 7 o 8 – le attività poste in essere riguardo agli aspetti considerati dal PA sono associate o garantiscono buoni risultati;
- PA= 6 – le attività poste in essere riguardo agli aspetti considerati dal PA garantiscono l'assenza di criticità rilevanti, o il loro superamento in tempi adeguati;
- PA= 4 o 5 – le attività poste in essere riguardo agli aspetti considerati dal PA non garantiscono dal verificarsi di criticità. Il punto di attenzione viene approvato con riserve;
- PA < 4 – le attività poste in essere riguardo agli aspetti considerati dal PA si associano a, o rendono probabile, il verificarsi di criticità importanti. Il punto di attenzione non viene approvato e la CEV esprime una "Condizione".