



Audit Dipartimento di Ingegneria e Geologia

Documento approvato nella seduta del 30.09.2018

Il giorno 1 giugno 2018 alle ore 9.00 si è tenuto, presso la sala riunioni del Dipartimento, a Pescara, l'audizione del Dipartimento di Ingegneria e Geologia dell'Università degli Studi G. d'Annunzio di Chieti.

Sono presenti per il Nucleo di valutazione: il prof. Nazzareno Re – Presidente, la Prof.ssa Maria Silvana Celentano, il Prof. Bruno Moncharmont, la dott.ssa Anna Marchetti e il sig. Davide Di Rienzo, rappresentante degli studenti.

Sono presenti per il Presidio della Qualità: la Prof.ssa Marina Fuschi, coordinatrice, e la Prof.ssa Lisia Carota, componente.

È altresì presente il personale del Settore Valutazione della Didattica e della ricerca: il dott. Marco Costantini, responsabile, e il Dott. Francesco Polcini, con funzioni di verbalizzazione.

Per il Dipartimento di Ingegneria e Geologia sono presenti: il Prof. Marcello Buccolini, Direttore del Dipartimento, il Prof. Enrico Miccadei, responsabile della SUA RD, Vincenzo SEPE per l'AQ della ricerca dipartimentale Qualità il prof. Claudio VALENTE docente del Dipartimento, e il Prof. VASTA presidente del CdS in Scienze delle Costruzioni (LM-24), la dott.ssa Paola Longo, segretaria amministrativa del Dipartimento.

Si è convenuto che l'audizione del Dipartimento avvenga in un unico incontro della durata di circa due ore al fine di ampliare i temi oggetto di analisi.

Sulla base delle indicazioni dell'ANVUR, a partire dal 2017, il Nucleo di Valutazione svolge in collaborazione con il Presidio della Qualità, audizioni dei Dipartimenti al fine di valutarne il sistema di assicurazione della qualità nelle attività di ricerca e didattica previsto dal Sistema AVA 2.0

Come precedentemente comunicato al Dipartimento, anche mediante l'invio delle relative Linee Guida, l'audizione viene condotta sulla base dei requisiti ANVUR per l'accreditamento periodico e l'assicurazione di qualità.

I documenti di riferimento per l'audizione, preventivamente condivisi con il Dipartimento, comprendono:

- Scheda SUA RD 2013;
- Scheda SUA-RD 2014 - Terza Missione;

Con nota del Presidente del Nucleo prot. 30094 del 14 maggio 2018, erano state inviate le relative linee guida per gli audit interni ai Dipartimenti ed era stata richiesto di fornire ulteriore documentazione, con particolare riguardo a:

- Ultimo regolamento del Dipartimento per la ripartizione dei fondi di ricerca ex 60%;
- Verbali della commissione deputata al controllo della qualità all'interno del dipartimento, prevista al quadro B.2 della SUA-RD;
- Ogni altro documento o Verbale di Consiglio di Dipartimento/Giunta relativo all'organizzazione, alle politiche di qualità e ai processi di assicurazione qualità del Dipartimento;
- Eventuale regolamento e/o delibere del Consiglio di Dipartimento o Giunta con i criteri per la politiche di reclutamento del Dipartimento.

e, inoltre, di anticipare per la data dell'incontro il Rapporto di Riesame della ricerca dipartimentale, previsto al quadro B.3 della SUA-RD 2014-2016, in cui sia posta particolare attenzione all'autovalutazione: (i) degli esiti della VQR 2011-2014 per le aree e i SSD afferenti al Dipartimento e (ii) degli esiti della pre-valutazione ANVUR dei Dipartimenti ai fini della selezione dei 180 dipartimenti di eccellenza, basata sull'indicatore standardizzato di performance dipartimentale (ISPD), tenendo anche conto –la dove possibile– dei contributi delle aree e/o degli SSD afferenti al Dipartimento, nonché di redigere una relazione di autovalutazione di massima dei punti R4.B.1-4 e R1.C.3, R2.B.1 e R3.C.1-2 indicati nelle linee guida per gli audit ai Dipartimenti.

In data 25.05.2018, il Direttore del Dipartimento ha fornito:

- Una relazione di autovalutazione di massima dei punti R4.B.1-4 e R1.C.3, R2.B.1 e R3.C.1-2;
- Rapporto di Riesame della ricerca dipartimentale, previsto al quadro B.3 della SUA-RD;
- Regolamento ex 60%;
- Regolamento criteri di assegnazione degli assegni di ricerca.

Il Presidente Prof. Re apre la riunione, presenta i componenti del Nucleo e del Presidio e ringrazia i rappresentanti del Dipartimento per aver accolto l'invito, cedendo la parola al Direttore del Dipartimento.

Il prof. Buccolini introduce i colleghi e presenta brevemente il Dipartimento.

Si sofferma immediatamente sul fatto che il Dipartimento effettivamente non ha avuto complessivamente buoni risultati nella valutazione della ricerca, sia per quanto riguarda gli esiti della VQR 2011-2014 per la maggior parte degli SSD afferenti al Dipartimento – seppure con qualche eccezione – sia per quanto riguarda l'indicatore di qualità della ricerca dipartimentale ISPD, il cui basso valore ha precluso al Dipartimento la partecipazione alla selezione dei Dipartimenti di eccellenza. Tuttavia, tali risultati sono dovuti anche all'elevata eterogeneità del Dipartimento, nato solo nel 2012 dalla fusione di precedenti Dipartimenti di Geologia e di Ingegneria.

Il prof. Re ricorda che l'obiettivo dell'audizione è confrontarsi sui processi per l'assicurazione della qualità esistenti allo scopo di individuare gli aspetti da migliorare. Segue l'analisi dei singoli requisiti definiti in AVA 2.0.

R4.B1 Definizione delle linee strategiche

Domande al Direttore:

RE: Come sono state definite le linee strategiche per la ricerca e individuati gli obiettivi? I tre obiettivi inseriti nella SUA-RD appaiono generici e poco ambiziosi.

BUCCOLINI: Gli obiettivi strategici erano stati definiti soprattutto per cercare di potenziare le aree e i settori scientifici presenti nel Dipartimento anche al fine di sollevare la quantità e la qualità media della produzione scientifica di tutti i docenti afferenti. Per realizzare tali obiettivi,

il Dipartimento ha puntato, da un lato, sul reclutamento di docenti esterni di elevata qualificazione scientifica mediante chiamate dirette e, dall'altro, a premiare i docenti che hanno una migliore produzione scientifica con l'attribuzione di assegni di ricerca.

Si è inoltre cercato di aumentare le sinergie tra le diverse aree del Dipartimento. Questi obiettivi sono stati probabilmente non ben formalizzati e meglio focalizzati solo successivamente.

Domanda (Re): In che modo ne è stata verificata la coerenza con le linee strategiche di Ateneo?

Risposta (Buccolini): La verifica della coerenza non è stata possibile anche per la definizione di un Piano strategico da parte degli Organi Accademici solo successivamente alla redazione della SUA-CdS 2013 (maggio 2015) e per il suo basso grado di condivisione in Ateneo.

Domanda (Re): Il Dipartimento ha definito una strategia per la terza missione? Come ne ha monitorato/valutato l'applicazione?

Domanda (Marchetti): Vi è stato un monitoraggio delle attività di public engagement e una mappatura di brevetti e spin off?

Risposta (Buccolini): Sono mancate specifiche direttive riguardo la terza missione da parte degli Organi Accademici, se ne è accennato in SA ma solo per le attività di conto terzi. Comunque, il Dipartimento punta molto sul conto terzi e, inoltre, ha attivato negli ultimi anni 4 spin off e alcune convenzioni con enti pubblici. Purtroppo queste informazioni non sono state inserite sulla SUA RD. Manca inoltre un archivio di tutte le attività di terza missione realizzate dal Dipartimento.

R4.B2 Valutazione dei risultati e interventi migliorativi

Per i tre obiettivi inseriti nella SUA-CdS sono state definite una o due azioni e relativi indicatori, ma mancano target storici e attesi. Come viene valutato se l'obiettivo è stato raggiunto?

La commissione ha monitorato gli indicatori associati agli obiettivi strategici del Dipartimento definiti nel punto B.1 della SUA-RD?

Risposta (Buccolini): Sono state avviate alcune azioni ed effettuati alcuni controlli, in particolare per quanto riguarda la distribuzione delle risorse economiche e degli assegni, ma è effettivamente mancato di rimettere il tutto insieme tenendo anche conto dei criteri di primalità. Mancava il punto di partenza di alcune delle azioni avviate. Inoltre, un problema è stato quello di non avere a disposizione adeguate risorse di personale. Ad esempio, in Dipartimento abbiamo 30 dottorandi la cui gestione è stata problematica

Domanda (Marchetti): Il monitoraggio degli obiettivi è stato fatto formalizzato

BUC: Un'attività di monitoraggio è stata effettuata ma solo parzialmente formalizzata: ne è stato discusso in sede di Consiglio di Dipartimento ma non nell'ambito della Commissione preposta. In Dipartimento, inoltre, in tre occasioni si è discusso dei risultati della VQR 2011-2014. La

relazione triennale sulle attività dei docenti ha permesso di delineare un quadro delle attività degli ultimi anni. I risultati negativi sono relativi soprattutto ad alcune SSD piccoli. Inoltre, al momento abbiamo un unico docente inattivo.

Domanda (Re): Il riesame iniziale al punto B.3 della SUA-RD è eccessivamente conciso, e in particolare manca completamente l'individuazione di punti di forza e punti di debolezza della ricerca dipartimentale su cui basare le azioni di miglioramento. In realtà punti di debolezza appare ce ne siano diversi, ad esempio gli esiti della VQR 2004-2010, non molto positivi per diversi SSD e il numero relativamente elevato di ricercatori inattivi, 9 su 43 nel 2013 pari a oltre il 20%.

Avete valori aggiornati di questi indicatori e li avete confrontati con quelli disponibili nel 2013? (VQR 2011-2014, inattivi nel 2017)

Il riesame redatto per il triennio 2014-2016 si sofferma solo sull'analisi – sufficientemente dettagliata - della VQR 2011-2014, ma non prende in esame gli obiettivi del posti nel riesame iniziale al quadro B3 della SUA-RD 2013 riproponendoli come obiettivi futuri, fra l'altro molto generici e privi di indicatori e target.

Come intendete perseguirli e monitorarli?

Risposta (Buccolini): I dati VQR non sono del tutto significativi per l'attuale Dipartimento costituito solo nel 2012, e con diversi SSD con meno di 3 docenti e pertanto non valutati; i risultati della VQR 2011-2014 sono comunque state analizzati e confrontati con quelli della VQR 2004-2010 identificate le principali criticità. Si è avuto mediamente un miglioramento ma alcuni SSD, quasi tutti con pochi afferenti, presentano ancora risultati non soddisfacenti.

Alcuni aspetti formali del riesame non sono in effetti stati ben formalizzati.

Commento(Re): Nel riesame dovrebbero inizialmente essere individuati punti di forza e debolezza e da questi fissare azioni di miglioramento. Ad esempio, 9 docenti inattivi è una criticità importante, è stata monitorata?

Risposta (Buccolini): Cercheremo nel futuro di tener presente con maggiore attenzione gli aspetti formali del riesame. Per quanto riguarda gli inattivi, nel corso degli anni si sono notevolmente ridotti fin quasi a scomparire in quanto quasi tutti quelli presenti nel 2013 sono andati in quiescenza. Questa criticità è ormai quasi scomparsa.

R4.B3 Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

Domanda al Direttore:

Domanda (Re): Il Dipartimento indica con chiarezza i criteri di distribuzione interna delle risorse economiche, fondi ex-60%, ma molto meno quelli di distribuzione dei fondi per Assegni di ricerca e RTD-a? Ci chiarisce quali sono ce ne illustra la coerenza con il programma strategico del Dipartimento, le linee strategiche dell'Ateneo, e le indicazioni e metodologie della VQR?

Risposta (Buccolini): Abbiamo effettuato un monitoraggio sulla distribuzione dei fondi ex 60%, c'è stata una distribuzione molto variabile e non hanno partecipato 2 persone in quanto non avevano partecipato alla VQR 2011-2014 o avevano presentato meno di 2 lavori. Inoltre,

sempre tenendo conto delle indicazioni dell'Ateneo, abbiamo ridotto la quota pro-capite. In sede di Consiglio di Dipartimento è stato proposto di pesare il punteggio attribuito ai lavori presentati dai docenti sulla base del numero di autori.

Domanda (Re): Oltre ai 3.5 milioni di fondi di ricerca ex 60%, l'Ateneo distribuisce fra i Dipartimenti 3 milioni per assegni di ricerca e posti da RTD-a con precisi criteri premiali basati sulla qualità della ricerca dei Dipartimenti. Con quali criteri sono ripartiti nel vostro Dipartimento?

Domanda (Re): uno dei obiettivi del Dipartimento è stato di distribuire gli assegni e i posti da RTD-a con criteri premiali anche se questo non è stato ben formalizzato ma comunque recepito da regolamenti delle sezioni, es. geologia o ingegneria.

Domanda (Re): *Il Dipartimento non indica con chiarezza i criteri di distribuzione interna delle risorse di personale assegnate dall'Ateneo, posti da Professori di I e II fascia e da RTD-b. Ci chiarisce quali sono e ne illustra la coerenza con il programma strategico del Dipartimento, le linee strategiche dell'Ateneo, e le indicazioni e metodologie della VQR?*

Risposta (Buccolini): Nelle tornate passate ci siamo attenuti alle indicazioni di Ateneo di cercare di chiamare tutti gli idonei, almeno quelli da associato. Più recentemente, abbiamo cercato di potenziare le aree a maggior difficoltà nelle attività di ricerca con la chiamata di 4 RTD-b tutte assegnate ad esterni, nonché di inserire settori non presenti in modo da considerare anche le necessità didattiche.

R4.B4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla ricerca

Domande poste al Direttore e al Segretario amministrativo.

Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con il progetto del Dipartimento? E' formalizzata in un opportuno documento (Regolamento o delibera di Consiglio di Dipartimento, Giunta o altra commissione)?

Ritenete adeguate le strutture e risorse di sostegno alla ricerca e, in particolare, ai Dottorati di Ricerca (se presenti)? (E.g. Spazi, biblioteche, laboratori, infrastrutture IT...)

Dalle risposte si evince che nel Dipartimento è prevista un'organizzazione del lavoro svolta dal personale tecnico-amministrativo ma essa non è corredata da precise responsabilità e obiettivi (eccetto quelli fissati nel Piano Integrato della Performance) e soprattutto non è formalizzata in alcun documento. Emerge inoltre una scarsa soddisfazione per le risorse di personale di sostegno alla ricerca.

R1.C.3 Sostenibilità della Didattica

Domanda (Re): *Il Dipartimento effettua un monitoraggio delle ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile? (120 ore annue per ogni Professore a tempo pieno - 90 se a tempo definito, 60 per Ricercatori a tempo indeterminato e determinato di tipo A e B).*

Risposta (Buccolini): Un monitoraggio di questo tipo, sebbene non ben formalizzato, avviene nell'ambito dei CdS. Il Dipartimento si occupa di eventuali criticità: ad esempio il SSD MAT/05 è previsto nei regolamenti di diversi CdS ma nel Dipartimento non vi sono docenti per cui gli insegnamenti attivati sono coperti con docenti fuori settore.

R2.B.1 Autovalutazione dei Dipartimenti

Domanda (Re): *Il Dipartimento analizza sistematicamente i problemi rilevati nei Rapporti di Riesame dei CdS, nelle relazioni delle CPDS, nelle SUA-CdS discutendone in sede di Consiglio? Propone azioni migliorative plausibili e realizzabili, verificandone adeguatamente l'efficacia?*

Risposta (Buccolini): Questi argomenti sono oggetto di discussione in Consiglio di Dipartimento: per quanto riguarda il ruolo della CPDS se ne richiede sempre il parere per tutte le modifiche previste dal Regolamento didattico. Per quanto riguarda tutti gli altri punti, sono discussi principalmente in sede di Consiglio dei CdS. Non sono state riscontrate forti criticità, e si è cercato di venire incontro alle richieste degli studenti, ad esempio la richiesta di più pc in sala informatica, e l'inserimento di ulteriori prese nelle. Per quanto riguarda le schede di valutazione docenza, hanno evidenziato alcune problematiche, ad esempio nelle "Conoscenze pregresse" alle quali si è cercato di dare soluzioni.

R3.C.1 Dotazione e qualificazione del personale docente

Domande poste al Direttore del Dipartimento.

Il Dipartimento verifica se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS, tenuto conto sia dei contenuti scientifici che dell'organizzazione didattica? Per la valutazione di tale aspetto si considera, per tutti CdS, la quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti la classe con valore di riferimento a 2/3?

(Dai dati a disposizione, il Nucleo ha rilevato che la quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti la classe presenta per l'a.a. 2017/18 i seguenti valori per i docenti di riferimento dei quattro CdS di cui il Dipartimento è prevalente:

L-34: 100% | L-23: 89% (MAT/02->MAT/05) | LM-24: 100% | LM-74: 100%

che risultano leggermente inferiori alle medie di area geografica e nazionale)

Il Dipartimento verifica se si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno per i propri CdS? Per la valutazione di tale aspetto si considera l'indicatore sul quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno, complessivo e al primo anno, con valore di riferimento un terzo della numerosità di riferimento della classe (costo standard). Nel caso tale soglia sia superata, il Dipartimento ne ha informato tempestivamente l'Ateneo, ipotizzando l'applicazione di correttivi?

In che modo viene valorizzato il legame fra le competenze scientifiche dei docenti (accertate attraverso il monitoraggio dell'attività di ricerca del SSD di appartenenza) e la loro pertinenza

rispetto agli obiettivi didattici? Viene monitorato l'indicatore di qualificazione scientifica (0,4 per ogni mediana raggiunta) della docenza per le Lauree Magistrali: valore di riferimento: 0,8.

(Dai dati a disposizione, il Nucleo ha rilevato che l'indicatore di qualificazione scientifica (iC09) presenta per l'anno 2016 i seguenti valori per i due CdS Magistrali di cui il Dipartimento è prevalente:

LM-24: 0.9 vs. 1.0 (reg.) 1.0 (naz.) | LM-74: 0.9 vs. 0.9 (reg.) 1.0 (naz.)

che risultano leggermente inferiori alle medie di area geografica e nazionale)

Dalle risposte si evince che il Dipartimento è consapevole dei suddetti indicatori, verificati principalmente in sede di CdS e che non presentano alcuna criticità. Per quanto riguarda il legame fra le competenze scientifiche dei docenti e le tematiche degli insegnamenti il Direttore fa presente che è un aspetto difficile da valutare e che è stato affrontato ad esempio nella recente ristrutturazione dell'offerta formativa dei CdS magistrali in Ingegneria e Geologia in cui sono stati creati dei percorsi di eccellenza in alcuni settori di nicchia (come ad esempio paleontologia) dove ci sono eccellenze. Inoltre, il Dipartimento sta progettando alcuni master su settori di eccellenza del Dipartimento, quali quello sulla prevenzione e gestione dei rischi naturali.

Il Prof. Moncharmont ribadisce che questi aspetti andrebbero valorizzati nella documentazione.

R3.C.2 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica

Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con l'offerta formativa del Dipartimento?

Viene verificata da parte del Dipartimento la qualità del supporto fornito a docenti, studenti e interlocutori esterni?

Il Dipartimento verifica se sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla didattica? (E.g. biblioteche, ausili didattici, infrastrutture IT...)

Come già indicato al punto R4.B.4, nel Dipartimento è prevista un'organizzazione del lavoro svolta dal personale tecnico-amministrativo ma essa non è corredata da precise responsabilità e obiettivi (eccetto quelli fissati nel Piano Integrato della Performance) e soprattutto non è formalizzata in alcun documento.

La Segretaria amministrativa, Dott.ssa Longo, aggiunge alcuni dettagli riguardo la difficoltà legate al fatto che il Dipartimento è relativamente nuovo e che comunque si sta cercando prefissare degli obiettivi per il lavoro del personale TA. Alcuni obiettivi sono fissati nell'ambito della gestione della Performance a livello di Dipartimento, soprattutto a livello di Erasmus plus, e del monitoraggio delle attività didattiche e di ricerca.

R.P Gestione della Performance a livello del Dipartimento

Domande al Segretario amministrativo e al Direttore del Dipartimento.

Nel corso del 2017 è stato effettuato un monitoraggio degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento? In che data?

Con che procedura è stato valutato il grado di raggiungimento degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento? In che data?

Gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico sono stati discussi in sede di Giunta/Consiglio di Dipartimento?

Sono stati attribuiti gli obiettivi individuali a tutto il personale amministrativo del Dipartimento nel corso del 2017? In che data?

Sono stati attribuiti gli obiettivi individuali a tutto il personale tecnico del Dipartimento nel corso del 2017? In che data?

Come è stata gestita nel corso del 2017 la valutazione comportamentale del personale TA del Dipartimento? (Colloquio a inizio anno, in itinere, autovalutazione..)?

Dalle risposte emerge che:

- gli obiettivi organizzativi del Dipartimento sono sostanzialmente quelli attribuiti dagli organi centrali, uguali a tutti i Dipartimenti in un'ottica di benchmark, e inseriti all'inizio dell'anno nel Piano integrato della Performance;
- non è stato possibile effettuare un monitoraggio degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento anche a causa dell'esiguo numero di unità di personale TA, cinque sulle due sedi del Dipartimento (Pescara e Chieti);
- il personale TA non ha ricevuto una specifica formazione riguardo la gestione della Performance (in realtà il presidente del Nucleo ha erogato 6 ore di lezione nella seconda settimana di dicembre);
- gli obiettivi al personale TA sono stati assegnati dal Direttore o dal Segretario tecnico amministrativo, secondo le procedure previste dal sistema di misurazione della Performance;
- la valutazione comportamentale del personale TA del Dipartimento è avvenuto secondo le procedure previste dal sistema di misurazione della Performance. Non risulta però prodotta alcuna documentazione a riguardo.

Il Nucleo e il Presidio ringraziano i rappresentanti del Dipartimento di Scienze Mediche Orali e Biotecnologiche per la partecipazione, ricordando che sarà loro inviato il verbale dell'incontro per eventuali integrazioni o modifiche.

Il verbale definitivo approvato dal Nucleo diventerà parte integrante della relazione annuale 2018.

L'audizione termina alle ore 11.30.

VALUTAZIONE DEI PUNTI DI ATTENZIONE DELL'INDICATORE R4.B

Di seguito sono riportate le valutazioni della commissione di audit degli specifici punti di attenzione previsti dall'indicatore R4.B del sistema AVA 2.0 che sono presi esplicitamente in considerazione dalle Commissioni di esperti valutatori ANVUR nelle loro visite di accreditamento periodico.

Indicatore R4.B	
<i>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.</i>	
Aspetti da considerare	Valutazione
<p>R4.B.1</p> <p>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?</p> <p>Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo?</p> <p>Sono compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento e tengono anche conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e da eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?</p> <p>Dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia?</p>	<p>Dall'analisi della SUA-RD e dall'audizione si evince complessivamente una strategia programmatica del Dipartimento non del tutto adeguata con pochi obiettivi e piuttosto generici. Inoltre, le linee strategiche del Dipartimento non sono state formalizzate in un documento programmatico trasparente e pubblico. Nel quadro B.1 della SUA-RD dopo una sintetica descrizione delle attività di ricerca del Dipartimento sono fissati tre obiettivi che, sebbene generici e poco incisivi, sono declinati in azioni e relativi indicatori quantitativi anche se poi non sono stati fissati i relativi target storici e attesi. Inoltre, per nessuno di questi obiettivi sono stati dichiarati gli interventi necessari al loro conseguimento. Si rileva una scarsa attenzione programmatica alle attività di terza missione, alle quali è stata data – nella SUA-RD 2014 parte III –una generica descrizione senza veri e propri obiettivi, e comunque generici e privi di indicatori e target.</p> <p>Gli obiettivi, vista anche la loro polivalenza, sono plausibili ma difficile è valutare la loro coerenza con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, che è stato approvato subito dopo la chiusura della SUA-RD e di cui il Dipartimento non era al corrente. Le linee strategiche emerse dall'audit, sebbene scarse e generiche, sono compatibili con le potenzialità del Dipartimento e, limitatamente ad alcuni aspetti, sufficientemente coerenti con alcune iniziative di valutazione attuate dall'Ateneo (attrattività dottorato, attrazione risorse esterne).</p> <p>Il Dipartimento si è dotato di una commissione preposta allo sviluppo e al monitoraggio delle proprie strategie composta da solo due componenti, uno dei quali in quiescenza.</p>
<p>R4.B.2</p> <p>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?</p> <p>Vengono condotte analisi convincenti dei successi conseguiti, degli eventuali problemi e delle loro cause?</p>	<p>Nonostante, come indicato nella SUA-RD, il Dipartimento si sia dotato di una commissione preposta allo sviluppo e al monitoraggio delle proprie strategie, non è stata prodotta alcuna formalizzazione delle proprie attività nel corso degli ultimi due anni. In particolare, il Dipartimento ha prodotto una scarsa documentazione riguardo il monitoraggio dei risultati della ricerca previsto fra le attività della suddetta commissione, limitato sostanzialmente a qualche report specifico o relative discussioni in sede di Consiglio.</p> <p>Il riesame iniziale al punto B.3 della SUA-RD è eccessivamente conciso, e in particolare manca completamente l'individuazione di punti di forza e punti di debolezza della ricerca dipartimentale su cui basare le azioni di miglioramento. In realtà, punti di debolezza appare ce ne siano diversi, ad esempio gli esiti della VQR 2004-2010, non molto positivi per diversi SSD e il numero relativamente elevato di ricercatori inattivi, che dalla SUA-RD 2013 risultano essere 9 su 43 nel 2013 pari a</p>

<p>Le azioni migliorative proposte sono plausibili e realizzabili? Ne viene monitorata adeguatamente l'efficacia?</p>	<p>quasi il 20%. Non è inoltre stata definita alcuna azione migliorativa, rimandando ai pochi (tre) obiettivi di ricerca generali del Dipartimento inseriti al quadro A.1. Al di là del riesame iniziale (quadro B.3 della SUA-RD) non è stato successivamente redatto alcun riesame annuale della ricerca dipartimentale.</p> <p>Dai documenti a disposizione e dai colloqui avuti nell'audit, si rileva che nel consiglio di Dipartimento del 18 gennaio 2018, anche in seguito all'invio della relazione sulla VQR 2011-2014 del Nucleo di Valutazione, è stata svolta un'analisi degli esiti della VQR 2011-2014 e messe in luce le principali criticità.</p> <p>Successivamente alla comunicazione dell'audit da parte del Nucleo, il responsabile dell'AQ del Dipartimento ha coordinato una redazione di un riesame dell'AQ della ricerca del Dipartimento da inserire nella SUA-RD 2014-2016, pur senza ancora definire specifiche azioni migliorative.</p>
<p>R4.B.3</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 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?</p>	<p>Pur in assenza di specifiche linee strategiche per la distribuzione interna delle risorse economiche e di personale, il Dipartimento si è dotato, anche sulla base di un modello di ripartizione di Ateneo che prevede vincoli a livello dei Dipartimenti, di un regolamento per la distribuzione delle risorse economiche trasferite dall'Ateneo con criteri di distribuzione molto chiari e basati sulla valutazione della produzione scientifica dei docenti con una metodologia aderente a quella utilizzata nella VQR e coerenti con le linee programmatiche di Ateneo.</p> <p>Non documentati sono invece i criteri di ripartizione delle risorse di personale, ma dall'analisi della documentazione integrativa fornita dal Dipartimento (regolamento Assegni di Ricerca, delibere di Dipartimento riguardanti proposte di chiamata) dall'audit emerge / non emerge una generica propensione del Dipartimento ad adottare criteri di reclutamento basati sulle necessità didattiche o sulla produzione scientifica dei vari settori scientifico-disciplinari, tuttavia non formalizzata in regolamenti o delibere di Dipartimento eccetto che per la distribuzione di assegni di ricerca.</p> <p>Non sono previsti specifici incentivi e premialità.</p> <p>I criteri di ripartizione delle risorse economiche sono strettamente coerenti con le linee strategiche dell'Ateneo e basate sulle metodologie della VQR, mentre molto meno chiari sono i criteri di ripartizione delle risorse di personale.</p>
<p>R4.B.4</p> <p>Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con il progetto del Dipartimento?</p> <p>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...)</p> <p>I servizi sono facilmente fruibili dai dottorandi, ricercatori e docenti del Dipartimento?</p>	<p>Dalla documentazione a disposizione non emerge una chiara e formale programmazione del Dipartimento riguardo tali aspetti. Tuttavia, in sede di audit è emersa una organizzazione sufficientemente adeguata del lavoro svolto dal personale TA del Dipartimento, coordinato dal Direttore e dal Segretario amministrativo.</p>

Gestione e coordinamento della didattica da parte del Dipartimento

Punti di attenzione	Aspetti da considerare	Valutazione
R1.C.3 Sostenibilità della Didattica	<p>Il Dipartimento si è dotato di strumenti di monitoraggio della quantità di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile? (la quantità di docenza erogabile si quantifica convenzionalmente in 120 ore annue per ogni Professore a tempo pieno (90 per i Professori a tempo definito), 60 per Ricercatori a tempo indeterminato e determinato di tipo A e B).</p> <p>Il Dipartimento dispone di strumenti per rilevare e gestire il quoziente studenti/docenti dei propri CdS e agisce per sanare le eventuali deviazioni rispetto alla numerosità di riferimento della classe di laurea?</p>	<p>Seppur il dipartimento non si sia dotato di strumenti formali di monitoraggio della quantità di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile, dal colloquio emerge una sufficiente consapevolezza di tale indicatore. Inoltre, dalla tabella in Allegato 1, emerge che di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile rispettano con buona approssimazione (con qualche significativa eccezione per 2-3 SSD) la quantificazione convenzionale di 120 ore annue per ogni Professore e 60 per ogni Ricercatore, recepita da un regolamento di Ateneo ai sensi dell'art. 6 della L. 240/2010</p> <p>Seppur il dipartimento non si sia dotato di strumenti formali di monitoraggio per rilevare e gestire il quoziente studenti/docenti dei propri CdS, dal colloquio emerge una sufficiente consapevolezza di tale indicatore. Inoltre dagli indicatori ANVUR dell'ultimo triennio disponibile, nessuno dei CdS del Dipartimento presenta valori critici di tale indicatore.</p>
R2.B.1 Autovalutazione dei Dipartimento	<p>Il Dipartimento analizza sistematicamente i problemi rilevati nei Rapporti di Riesame dei CdS, nelle relazioni delle CPDS, nelle SUA-CdS o altre fonti?</p> <p>Propone azioni migliorative plausibili e realizzabili?</p> <p>Ne verifica adeguatamente l'efficacia?</p>	<p>Dai colloqui in fase di audit emerge una sufficiente attenzione del Dipartimento nel prendere in esame i problemi rilevati nei Rapporti di Riesame dei CdS o nelle relazioni delle CPDS. Poco attivo appare, invece, nel proporre azioni migliorative e verificarne puntualmente ed adeguatamente l'efficacia.</p>
R3.C.1 Dotazione e qualificazione del personale docente	<p>Il Dipartimento verifica se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS, tenuto conto sia dei contenuti scientifici che dell'organizzazione didattica? Per la valutazione di tale aspetto si considera, per tutti CdS, la quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti la classe con valore di riferimento a 2/3. Nel caso tali quote siano inferiori al valore di riferimento, il Dipartimento ha informato tempestivamente l'Ateneo, ipotizzando l'applicazione di correttivi?</p>	<p>Dall'analisi della quota di docenti di riferimento di ruolo appartenenti a SSD base o caratterizzanti, pari al 100% per tre dei quattro CdS del Dipartimento e al 89% per il restante (valori ben superiore al valore di riferimento di 2/3) e dai colloqui avuti in sede di audit, si rileva che Dipartimento verifica con sufficiente attenzione se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS.</p> <p>Non si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno per i propri CdS. Il presidente di un CdS presente all'audit ha</p>

	<p>Il Dipartimento verifica se si rilevano situazioni problematiche rispetto al quoziente studenti/docenti equivalenti a tempo pieno per i propri CdS? Nel caso tale soglia sia superata, il Dipartimento ne ha informato tempestivamente l'Ateneo, ipotizzando l'applicazione di correttivi?</p> <p>Viene valorizzato il legame fra le competenze scientifiche dei docenti (accertate attraverso il monitoraggio dell'attività di ricerca del SSD di appartenenza) e la loro pertinenza rispetto agli obiettivi didattici? Viene monitorato l'indicatore di qualificazione scientifica (0,4 per ogni mediana raggiunta) della docenza per le Lauree Magistrali: valore di riferimento: 0,8.</p> <p>Sono presenti iniziative di sostegno allo sviluppo delle competenze didattiche nelle diverse discipline?</p>	<p>affermato che tale indicatore viene controllato a livello di gruppo di riesame, come confermato dalla SMA redatta nel 2017.</p> <p>Per i due CdLM del Dipartimento (LM-24 e LM-74) l'indicatore di qualificazione scientifica presenta un valore di 0,9, soddisfacente e in linea con le medie nazionali e di area geografica. Dall'audit emerge che il Dipartimento tiene conto dell'indicatore di qualificazione scientifica (discusso nella SMA del CdS in LM-24) e del legame fra le competenze scientifiche dei docenti (accertate attraverso il monitoraggio dell'attività di ricerca del SSD di appartenenza) nella gestione dei due CdLM e nelle politiche di reclutamento.</p> <p>Non risultano iniziative a riguardo.</p>
<p>R3.C.2 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica</p>	<p>I servizi di supporto alla didattica gestiti dal Dipartimento o dall'Ateneo assicurano un sostegno efficace alle attività dei CdS?</p> <p>Viene verificata da parte del Dipartimento la qualità del supporto fornito a docenti, studenti e interlocutori esterni?</p> <p>Esiste una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi e che sia coerente con l'offerta formativa del Dipartimento?</p> <p>Il Dipartimento verifica se sono disponibili adeguate strutture e risorse di sostegno alla didattica? (E.g. biblioteche, ausili didattici, infrastrutture IT...)</p>	<p>Dall'audit emerge una carenza di personale tecnico amministrativo che rende difficoltoso il sostegno alle attività didattiche e di ricerca del Dipartimento, che viene comunque assicurato anche con l'ausilio del personale di una cooperativa con cui l'Ateneo ha stipulato apposito contratto. Una verifica avviene solo nell'ambito della gestione della Performance individuale ai sensi del D. Lgs 150/2009.</p> <p>Dalla documentazione a disposizione non emerge una chiara e formale programmazione del Dipartimento riguardo tali aspetti. Tuttavia, in sede di audit è emersa una organizzazione sufficientemente adeguata del lavoro svolto dal personale TA del Dipartimento, coordinato dal Direttore e dal Segretario amministrativo.</p> <p>Dei quattro CdS del Dipartimento due (L-23 e LM-24) hanno sede nel Campus di Pescara e due (L-54 e LM-74) nel Campus di Chieti e sfruttano le strutture didattiche delle due sedi, sufficientemente adeguate. In sede di audit emergono alcune difficoltà logistiche legate dalla separazione del Dipartimento nelle due sedi con la direzione situata nella sede di Pescara, che limitano una maggiore integrazione delle due anime, ingegneristica e geologica.</p>

Gestione della Performance da parte del Dipartimento

Aspetti da considerare	Valutazione
<p>Performance Organizzativa</p> <p>Il Dipartimento si è dotato di obiettivi organizzativi adeguati, sufficientemente sfidati e capaci di portare ad un concreto miglioramento delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione nonché dei servizi erogati?</p> <p>Gli obiettivi organizzativi proposti sono plausibili e compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento nonché coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo?</p> <p>Gli obiettivi proposti nell'ambito della ricerca e della terza missione tengono anche conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e da eventuali altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo?</p> <p>Il Dipartimento monitora in corso d'anno il grado di raggiungimento degli obiettivi proposti?</p> <p>Gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico sono stati discussi in sede di Giunta/Consiglio di Dipartimento?</p>	<p>Gli obiettivi organizzativi del Dipartimento sono sostanzialmente quelli attribuiti dagli organi centrali, uguali a tutti i Dipartimenti in un'ottica di benchmark, e inseriti all'inizio dell'anno nel Piano integrato della Performance; Come già valutato dal Nucleo nella relazione annuale sulla Performance, gli obiettivi organizzativi comuni assegnati ai Dipartimenti, sono sicuramente plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo e, inoltre, tengono conto dei risultati della VQR.</p> <p>Dall'audit emerge che il Dipartimento non ha potuto effettuare un monitoraggio degli obiettivi organizzativi assegnati al Dipartimento anche a causa dell'esiguo numero di unità di personale TA, cinque sulle due sedi del Dipartimento (Pescara e Chieti);</p> <p>Non risulta, inoltre, che gli esiti degli obiettivi organizzativi di tipo strategico siano stati discussi in sede di Giunta/Consiglio di Dipartimento</p>
<p>Performance Individuale</p> <p>Gli obiettivi individuali sono stati attribuiti al personale TA del Dipartimento secondo i tempi e le modalità previsti dal SMVP per la performance individuale? Il Dipartimento ha avuto cura di attribuire obiettivi individuali ad eventuali unità di personale TA impegnate in attività specifiche non direttamente legate agli obiettivi organizzativi (ad esempio tecnici)? La valutazione comportamentale viene gestita secondo le modalità previste dal SMVP?</p>	<p>Dai colloqui in fase di audit emerge una sufficiente attenzione del Dipartimento nell'attribuzione degli obiettivi individuali secondo le procedure previste dal sistema di misurazione della Performance.</p> <p>La valutazione comportamentale del personale TA del Dipartimento è avvenuto secondo le procedure previste dal sistema di misurazione della Performance, anche se nessuna documentazione è stata prodotta a riguardo.</p>

CONSIDERAZIONI FINALI

Al termine dell'audizione e di una breve condivisione di quanto emerso, il Presidente del Nucleo riassume le seguenti considerazioni:

- La documentazione prodotta per l'incontro è risultata non del tutto adeguata e soffre, in particolare, della mancata formalizzazione di molte delle attività previste dai documenti di programmazione della ricerca, in particolare nella SUA-RD.
- Gli obiettivi strategici nel campo della ricerca non sono ben definiti e monitorati, limitando la capacità di identificare eventuali punti di debolezza di settori scientifici specifici.
- Riguardo al monitoraggio dei risultati nella ricerca si rileva, in particolare, che appare poco coordinato e discontinuo, e l'unica documentazione a riguardo è stata fornita a ridosso dell'audit.
- Dagli esiti della VQR 2011-2014 si evincono risultati decisamente sotto la media nazionale per alcuni settori e sopra per altri con una significativa disomogeneità anche all'interno dell'area 04, la più rappresentata nel dipartimento;
- Si rileva una ridotta attenzione programmatica alla attività di terza missione e all'internazionalizzazione;
- Il dipartimento dimostra tuttavia una buona capacità di attrarre risorse, soprattutto per quanto riguarda le attività di conto terzi.

RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

Sulla base degli esiti dell'Audit, il Nucleo formula le seguenti raccomandazioni e suggerimenti necessari per raggiungere gli standard di AQ della ricerca, della didattica previsti dal Sistema AVA 2.0, anche tenendo conto degli aspetti legati alla gestione del personale TA e del Ciclo della Performance:

Ricerca

1. Si raccomanda al Dipartimento di formalizzare le proprie linee strategiche in un documento programmatico articolato e di respiro pluriennale, che tenga esplicitamente conto anche degli indirizzi riguardo la terza missione e possibilmente l'internazionalizzazione. Si suggerisce, inoltre, che nel documento siano chiaramente stati fissati obiettivi specifici e misurabili, e relativi target, coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento e che tengano anche conto dei risultati della VQR, della SUA-RD e delle altre iniziative di valutazione della ricerca e della terza missione attuate dall'Ateneo. Si suggerisce inoltre al Dipartimento di definire, sulla base di tale documento programmatico, un piano di azioni adeguato al loro conseguimento in cui siano individuate le responsabilità, le risorse a disposizione e i target temporali e di risultato attesi.

2. Si suggerisce che le attività della commissione preposta allo sviluppo e al monitoraggio delle proprie strategie siano documentate sulla base di verbali delle riunioni (almeno 2-3) effettuate durante l'anno e discusse in Consiglio di Dipartimento.
3. Si raccomanda che la commissione preposta al riesame della ricerca provveda - ciclicamente e con un periodo di riferimento di norma di un anno - a condurre analisi convincenti dei punti di forza e di debolezza, degli eventuali problemi e delle loro cause e proporre azioni migliorative plausibili e realizzabili - identificando le responsabilità, le risorse disposizione e i target temporali e di risultato attesi - e monitorarne adeguatamente l'efficacia.
4. Si raccomanda che il Dipartimento indichi con maggiore chiarezza i criteri e le modalità interne di ripartizione ed utilizzo dei punti organico (in maniera analoga a quanto già fatto con le risorse economiche, e in minore misura per gli assegni di ricerca) coerentemente con le proprie linee strategiche definite in un documento programmatico articolato (vedi punto 1), in coerenza con le linee strategiche dell'Ateneo, specificando in quale modo i criteri individuati sono utilizzati nella attribuzione dei punti organico per ruolo e settore scientifico disciplinare ed evidenziandone il loro utilizzo nelle delibere di Dipartimento relative alle proposte di chiamata.

Didattica

5. Si raccomanda di monitorare attentamente, in sede di definizione della didattica erogata, della quantità di ore di docenza assistita erogata dai diversi SSD, in relazione con la quantità di ore di docenza teorica erogabile (quantificata convenzionalmente in 120 ore annue per ogni Professore e 60 per ogni Ricercatore) recependola in una delibera di Consiglio di Dipartimento;
6. Si raccomanda che il Dipartimento verifichi con sufficiente attenzione se i docenti sono adeguati, per numerosità e qualificazione, a sostenere le esigenze dei propri CdS, conteggiando fra i docenti di riferimento dei propri CdS il maggior numero possibile di docenti afferenti a SSD di base e caratterizzanti;
7. Si raccomanda di monitorare l'indicatore di qualificazione scientifica dei propri CdLM e di verificare il legame fra le competenze scientifiche dei docenti, anche tenendo conto della loro attività di ricerca nell'ambito del SSD di appartenenza, nella gestione dei due CdLM e nelle politiche di reclutamento, documentandolo adeguatamente in un Consiglio di Dipartimento o in altra sede;
8. Si raccomanda al Dipartimento di appurare la presenza di criticità nei propri CdS analizzando ad inizio anno le rispettive SMA e la Relazione annuale della CPDS anche al fine di controllare che siano state proposte azioni migliorative e verificarne direttamente l'efficacia per quelle azioni che coinvolgono risorse e strutture dipartimentali.

Attività amministrative

9. Si raccomanda che il Dipartimento si doti di un documento di programmazione delle attività del personale tecnico amministrativo che indichi chiaramente ruoli e responsabilità del personale coinvolto nella ricerca e nella didattica;

10. Si raccomanda di tener conto nel documento di programmazione anche di una ricognizione e della ripartizione degli spazi nonché dell'adeguatezza delle strutture e risorse disponibili per il sostegno alla ricerca e alla didattica.
11. Nell'ambito della gestione della Performance, si raccomanda di attribuire – per quanto riguarda gli aspetti i propria competenza – obiettivi organizzativi sufficientemente sfidati e capaci di portare ad un concreto miglioramento delle attività didattiche, di ricerca e di terza missione nonché dei servizi erogati, possibilmente compatibili con le potenzialità e gli obiettivi generali del Dipartimento nonché coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo;
12. Nell'ambito della gestione della Performance, si raccomanda di attribuire gli obiettivi organizzativi al personale TA del Dipartimento secondo i tempi e le modalità previsti dal SMVP per la performance individuale, avendo cura di assegnare obiettivi individuali ad eventuali unità di personale TA impegnate in attività specifiche non direttamente legate agli obiettivi organizzativi, nonché di gestire la valutazione comportamentale secondo le modalità previste dal SMVP.