



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

RIESAME ANNUALE DI DIPARTIMENTO

DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA
"RENZO CANESTRARI"

Discusso e approvato nel Consiglio di Dipartimento il giorno 06/12/2024

Indice

NOTA INTRODUTTIVA.....	3
MODALITÀ ORGANIZZATIVE	6
COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	6
INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ	6
COMMENTO ALLE AZIONI PIANIFICATE NEL RIESAME DIPARTIMENTALE 2023 (SUA-RD).....	7
SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE.....	8
COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027	8
COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)	9
COMMENTI AI DATI DI “CUSTOMER SATISFACTION”	10
AMBITI DI MIGLIORAMENTO	11
DIDATTICA	11
RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA.....	12
TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE	12
SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE.....	12
ACTION PLAN 2025.....	13
PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025	15

NOTA INTRODUTTIVA

A partire dal 2024 la Scheda Unica Annuale della Ricerca Dipartimentale (SUA-RD) è sostituita dai Piani Strategici e dai Riesami annuali dei Dipartimenti, in accordo con le note ANVUR del modello AVA3 (Ambito E.DIP - "Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti": *"per documenti di pianificazione strategica e operativa si intendono la SUA-RD/TM o altri documenti di pianificazione strategica adottati dall'Ateneo in sostituzione della SUA-RD/TM"*).

L'**obiettivo** del Riesame Annuale di Dipartimento è duplice:

1) il **monitoraggio** dell'attività del Dipartimento, che comprende le ultime due fasi del "ciclo del miglioramento continuo" proposto dal sistema AVA3: pianificazione, gestione, autovalutazione, miglioramento.

Pianificazione

Il Dipartimento redige il Piano Strategico di Dipartimento¹ con lo scopo di presentare a tutti i portatori di interesse interni ed esterni la visione e la missione del Dipartimento, le linee di indirizzo e gli obiettivi strategici dipartimentali per il triennio 25-27 in coerenza con gli ambiti e gli obiettivi del [Piano Strategico di Ateneo 22-27](#).

Gestione

Il Dipartimento attua le proprie linee strategiche attraverso l'azione politica e amministrativa, quest'ultima definita nel [Piano Integrato di attività e organizzazione](#) che contiene gli obiettivi e le azioni amministrative per il raggiungimento degli obiettivi strategici dipartimentali.

Autovalutazione e Miglioramento:

È un processo fondamentale per la crescita del sistema dipartimentale e ha lo scopo di:

- valutare l'efficacia degli approcci adottati;
- valutare l'adeguatezza e correttezza dei metodi e degli strumenti adottati;
- valutare i risultati ottenuti in relazione agli obiettivi prefissati (efficacia e rilevanza);
- identificare (e successivamente promuovere ed attuare) azioni di miglioramento conseguenti all'analisi dei risultati al fine di rendere gli approcci e i processi più efficaci

Il processo di autovalutazione deve tenere conto anche dei confronti che il Dipartimento attua con i portatori di interessi esterni ed interni, primo fra tutti il confronto durante le **audizioni dipartimentali** con gli attori istituzionali (Consiglio di Amministrazione, Governance di Ateneo, Presidio della Qualità e Nucleo di Valutazione).

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

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

1. Linee Guida per l'autovalutazione 2024

Le "Linee guida per l'autovalutazione annuale dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato - 2024" del Presidio della Qualità di Ateneo sono disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [Assicurazione di Qualità](#)

2. Struttura e contenuti del Riesame annuale di Dipartimento

Il Riesame annuale di Dipartimento si compone delle seguenti parti:

¹ Sono state redatte apposite Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento, disponibili nel portale di Ateneo nella sezione [Assicurazione di Qualità](#)

- a. Una **sezione descrittiva delle modalità organizzative adottate dal Dipartimento** per l'attività di autovalutazione, allo scopo di documentare:
 - la composizione della Commissione AQ del Dipartimento;
 - l'organizzazione degli incontri Commissione AQ del Dipartimento;
 - la partecipazione e il coinvolgimento della componente studentesca nel processo di assicurazione di qualità, per far emergere le modalità di incentivazione di studentesse e studenti alla partecipazione alla vita accademica², che rappresenta uno degli obiettivi del Piano Strategico 22-27 (Obiettivo O.08).
- b. Un **commento alle azioni concluse** indicate nel Riesame Dipartimentale 2023 (SUA-RD) in termini di efficacia
- c. La **Scheda di monitoraggio annuale (SMA)** che comprende il commento a:
 - gli obiettivi strategici di Dipartimento 2022-2027;
 - gli indicatori del Rapporto Annuale del Dipartimento (RAD), che presenta anche un focus sui dati relativi alla formazione rivolta ai docenti e al personale TA e su alcuni indicatori riferiti agli ultimi esercizi di valutazione della ricerca nazionale (VQR) e di Ateneo (VRA);
 - i dati di Customer Satisfaction.
- d. Una descrizione degli **ambiti di miglioramento per la Didattica, Ricerca, Terza missione e Supporto amministrativo gestionale**.
- e. Una sezione facoltativa dedicata al **Riesame del sistema governo e del sistema di Assicurazione della Qualità**.
- f. Un **action plan** di cui avvalersi come strumento di gestione del Dipartimento per la pianificazione delle azioni annuali da attuare per il raggiungimento di obiettivi di medio periodo, definiti nel proprio Piano Strategico per il triennio 25-27.
- g. La **programmazione operativa di Dipartimento** finalizzata all'elaborazione e creazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) a partire dagli obiettivi strategici di Ateneo e di Dipartimento. Per ciascun obiettivo operativo annuale devono essere individuati gli indicatori, i valori di riferimento (baseline) e i relativi valori target.

La redazione delle sezioni b) e c) è funzionale alla preparazione all'audizione del Dipartimento con gli attori istituzionali. A seguito dell'audizione e considerando anche gli esiti dei cicli di autovalutazione dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato, il Dipartimento ha tutti gli elementi per proseguire nella stesura delle restanti sezioni d, e, f.

2. Fonti informative e dati statistici di riferimento

- ❖ Linee guida per la pianificazione strategica di Dipartimento 25-27, in riferimento al paragrafo relativo al "Sistema di AQ di Dipartimento"
- ❖ [Modello AVA3](#) relativamente all'Assicurazione della qualità dei Dipartimenti, E.DIP
- ❖ **Documentazione 2023:**
 - **Riesame, SUA-RD 2023**, consultabile nella pagina "Qualità della ricerca e della didattica" del sito del Dipartimento.
 - **"Obiettivi 2022-2027", quadro A1 della SUA-RD 2023** (o della SUA-RD 2022, per chi non avesse fatto modifiche)
 - Esiti dell'audizione 2023 tra il CdA e il Dipartimento, consultabile negli SVC ["Audizioni dipartimentali"](#)
 - [Relazione annuale 2023 del Nucleo di Valutazione](#).

² Si suggerisce di fare riferimento alle Linee guida per promuovere e sostenere le rappresentanze studentesche disponibili nel Portale, nella sezione [Assicurazione di Qualità](#).

❖ **Documentazione 2024:**

- **Relazione annuale 2024 del Nucleo di Valutazione** (disponibilità entro ottobre 2024)
- **Analisi S.W.O.T.** del Dipartimento, condotta per il Piano Strategico 25-27
- **Esiti dell'audizione 2024** tra il CdA e il Dipartimento, disponibili a conclusione del ciclo di audizioni negli SVC dedicati.
- Action Plan 2025 dei **Riesami annuali dei Corsi di Studio**, disponibili dal 18 ottobre
- **Relazione della Commissione Paritetica del Dipartimento 2024**, disponibile dal 15 novembre
- Action Plan 2025 dei **Riesami annuali dei Corsi di dottorato**, disponibili dal 15 novembre

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

- ❖ “Rapporto Annuale di Dipartimento (RAD)”, che monitora gli indicatori del Piano Strategico 2022-2027 dell'Ateneo a livello dipartimentale, per i seguenti ambiti:
 - Didattica e comunità studentesca e Focus Didattica
 - Ricerca e Focus Ricerca (contenente alcuni indicatori VQR e VRA)
 - Persone e Focus Persone
 - Società
 - Focus Budget
 - Focus Formazione (personale docente e TA)
- ❖ “GP - Customer Satisfaction - Dipartimenti”, con i risultati sulla valutazione di “customer satisfaction” somministrata nel corso del mese di febbraio - marzo 2024 con riferimento all'anno 2023 (parte della Relazione sulla Performance 2023).

MODALITÀ ORGANIZZATIVE

COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

Il Dipartimento di Psicologia "Renzo Canestrari" ha approvato la costituzione della commissione di assicurazione della qualità (denominata "Presidio di Qualità Dipartimentale – PQD") al Consiglio di Dipartimento del 26 giugno 2024. Il PQD ha il compito di presidiare le attività inerenti ai processi di pianificazione e autovalutazione dipartimentale, redigere la documentazione a supporto e curarne la restituzione in Consiglio di Dipartimento. [PRESIDIO DI QUALITÀ DIPARTIMENTALE \(PQD\) — Psicologia "Renzo Canestrari"](#)

A tale commissione sono state demandate anche le attività di monitoraggio del Progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027, precedentemente assegnate al gruppo dedicato ("Gruppo di monitoraggio del Progetto di eccellenza", costituito dal CdD del 22.07.2022 e aggiornato dal CdD del 26 gennaio 2024), e del quale facevano parte anche i medesimi delegati ora presenti nel PQD. Conseguentemente tale gruppo è stato contestualmente sciolto.

La composizione della Commissione è la seguente:

1. Direttrice – Prof.ssa Elvira Cicognani
2. Delegata per la ricerca – Prof.ssa Alessandra Sansavini
3. Referente ex Scheda SUARD – Prof.ssa Monica Rubini
4. Delegata per la didattica – Prof.ssa Cinzia Albanesi
5. Delegata per la Terza Missione – Prof.ssa Paola Bonifacci
6. Presidente Commissione Paritetica docenti-studenti – Prof. Salvatore Zappalà
7. RAGD – Elisabetta Chiusoli (pro-tempore fino a 31.12.2024), a seguire il dott. Ciro Danzo.
8. Responsabile della Biblioteca "S. Contento" - Dott.ssa Lara Facchini

Integrano la Commissione le figure seguenti:

9. Rappresentanti degli studenti in Commissione Paritetica (in attesa di individuazione rappresentanti in Consiglio di Dipartimento): Gaia Bisatti e Emma Pasquali [COMMISSIONE PARITETICA DOCENTI-STUDENTI — Psicologia "Renzo Canestrari"](#)
10. Delegata per l'internazionalizzazione – Prof.ssa Francesca Agostini
11. Delegato per l'orientamento – Prof. Marco Giovanni Mariani
12. Referente della Commissione Tirocini Integrata (CTI) – Prof.ssa Caterina Bertini
13. Vicedirettrice – Prof.ssa Annalisa Guarini

INCONTRI DELLA COMMISSIONE DI ASSICURAZIONE DELLA QUALITÀ

18.07.2024: insediamento della commissione
25.07.2024: organizzazione delle attività e avvio analisi SWOT
11.09.2024: analisi SWOT e definizione obiettivi strategici
20.09.2024: continuazione analisi SWOT e definizione obiettivi strategici
27.09.2024: prima condivisione bozza Piano strategico dipartimentale in Consiglio di Dipartimento
03.10.2024: audizioni dipartimentali
22.11.2024: discussione Riesame annuale del Dipartimento
da 26.11.2024 a 3.12.2024: revisione Riesame annuale del Dipartimento e Piano Strategico dipartimentale
6.12.2024: Discussione e approvazione Riesame annuale del Dipartimento in Consiglio di Dipartimento

Operativamente, il metodo adottato dalla commissione prevede la condivisione della documentazione di riferimento e dei documenti in corso di predisposizione in una cartella su OneDrive, dove i componenti possono intervenire inserendo contributi anche in momenti diversi dalle date delle riunioni prefissate; lavoro in sottogruppi (ricerca, didattica, terza missione) e condivisione contributi via mail alla lista del PQD preliminare alle riunioni collegiali.

COMMENTO ALLE AZIONI PIANIFICATE NEL RIESAME DIPARTIMENTALE 2023 (SUA-RD)

OBIETTIVO DI ATENEIO/ DIPARTIMENTO	AZIONE MIGLIORATIVA INDICATA NELLA SUA-RD 2023	RESPONSABILE ATTUAZIONE	COMMENTO
Ateneo: 2 Dipartimento: D.02	Ranking accademico QS: 1. Reperire fino a 20 contatti di docenti/ricercatori stranieri 2. Reperire fino a 20 contatti di referenti aziendali italiani e stranieri Inviare i contatti a appc.ranking@unibo.it	Alessandra Sansavini Delegata Ricerca	Inviata mail 9.11.2023 Inviato n. contatti (accademici e non accademici) molto elevato di tutti i SSD tutti contatti nuovi (rispetto agli anni precedenti). Nel QS World University Rankings by Subject 2024: Psychology https://www.topuniversities.com/university-subject-rankings/psychology Psychology Alma Mater Studiorum è salita al 61° posto, nel 2023 era al 85° posto, nel 2022 era nel range 101-150.
Ateneo: 14,33-37 Dipartimento: D.08	Avvio del monitoraggio interno delle attività di Terza Missione/Impatto Sociale	Paola Bonifacci Delegata Terza Missione	A partire dal 3 Maggio 2024 è stato avviato un monitoraggio interno al Dipartimento delle Attività di Terza Missione/Impatto Sociale. Il monitoraggio, presentato su Qualtrics, è articolato sulle 5 tematiche e relative azioni. La Commissione TM ha elaborato i risultati che saranno presentati in un report al Consiglio di Dipartimento del 20 Dicembre. Il monitoraggio ha permesso di evidenziare un consistente numero di iniziative e collaborazioni con società, con numerosi esempi di coprogettazione con stakeholder esterni. L'analisi ha permesso inoltre di individuare le aree da implementare (es. Formazione permanente, valutazione di impatto) e sviluppare maggiore consapevolezza sulle diverse aree di azione della TM nei membri del Dipartimento.
Ateneo: 04 didattica Dipartimento: D.05 Ateneo: 04, 23 (dottorato) Dipartimento: D.01 (dottorato).	Incontri cadenzati nei CdS per informare gli studenti sulle tipologie e proposte di TPV incontri informativi con studenti di tutti i CdS e Dottorato per internazionalizzazione della didattica sui bandi e opportunità di mobilità)	Caterina Bertini Referente Commissione Tirocini Integrata (CTI) Francesca Agostini Delegata Internazionalizzazione	Sono stati realizzati incontri informativi (autunno 23 e 05/24) con studenti del I anno e membri CTI, Ordine Psicologi e Ufficio Tirocini e azioni di sensibilizzazione per le strutture esterne. Sono stati individuati referenti TPV per ogni LM per orientare individualmente gli studenti. Tali azioni hanno consentito di incrementare il numero di strutture convenzionate per i TPV (da 210 a settembre 23 a 241 a novembre 24) e di promuovere strategie efficaci di ricerca del TPV da parte degli studenti (attualmente il 40% ha TPV definito e i rimanenti sono attivamente impegnati nella ricerca). Per incentivare l'internazionalizzazione della didattica, sono stati svolti incontri informativi su tutte le forme di mobilità internazionale rivolti a: studenti di tutti i CdS (I e II ciclo); studenti del 1° anno delle LM Magistrali in Psicologia clinica e Psicologia scolastica e di comunità per la mobilità relativa al Doppio titolo con Universidad del Rosario (Bogotà); dottorandi del Dottorato in Psychology. Come ulteriore azione di supporto è stato svolto l'incontro di orientamento su come conciliare la mobilità all'estero con lo svolgimento del TPV all'estero, incontro rivolto a tutti gli studenti del 1° anno delle Lauree Magistrali. Queste azioni hanno complessivamente consentito di mantenere stabile i trend di mobilità outgoing.

SCHEDA DI MONITORAGGIO ANNUALE

COMMENTO AGLI OBIETTIVI STRATEGICI DI DIPARTIMENTO 2022-2027

➤ DIDATTICA E COMUNITA' STUDENTESCA

Gli obiettivi nel periodo 2022-2024 erano: **D.05** (PSA 10) Indicatori: F.05, ID.02, F.03

Il Dipartimento intende proseguire con l'obiettivo di **favorire la regolarità degli studi**, nel quale aveva indici molto buoni nel riesame 2023, e che risulta ancora pertinente in relazione alle criticità connesse all'attivazione del TPV, che sono (e sono state) oggetto di monitoraggio sistematico nel periodo 2022-2024. Per il triennio 2025-2027 si propone pertanto la **continuità dell'obiettivo, e dei relativi indicatori, ad esclusione dell'indicatore F.03** che non è più pertinente dal momento che il TPV è obbligatorio e nel curriculum di tutti gli studenti. Un ulteriore obiettivo che si è dato il Dipartimento è aumentare l'attrattività delle LM, in particolare quelle che si collocano sotto i valori minimi della classe.

➤ RICERCA

Gli obiettivi nel periodo 2022-2024 erano: **D.01** (PSA 23) Indicatori: R.01B, R.03, IS.06; **D.02** (PSA 22) Indicatori: R.09, SUA.06; **D.03** (PSA 20) Indicatori: SUA.07, R.12, R.04A

Il Dipartimento intende consolidare e valorizzare attività su cui ha evidenziato fino ad oggi ottime performance: da un lato, le risorse umane e materiali per condurre la ricerca ossia la valorizzazione del dottorato, i bandi competitivi e le attrezzature di ricerca e dall'altra i risultati della ricerca manifestati negli indicatori della qualità della ricerca e le strategie dell'open science. Si propone di centrare le strategie della ricerca, in continuità con il triennio precedente, sugli obiettivi di: **Rafforzare la qualità della ricerca** (PSA 20; Indicatore R.06 Indice Unico), **Qualificare il Dottorato in una dimensione internazionale e rafforzare il ruolo nel mondo produttivo e nella pubblica amministrazione** (PSA 23, R01B dottorandi e dottorande con titolo di accesso di altro ateneo, IR04 occupazione delle dottoresse e dei dottori di ricerca), **Favorire lo sviluppo dell'open science** (PSA 31, R.12 % di pubblicazioni in open access). Per quanto riguarda i finanziamenti della ricerca da bandi competitivi, si segnala che l'attuale indicatore rileva soltanto l'ottenimento di nuovi finanziamenti non considerando la durata pluriennale dei finanziamenti ottenuti. Nondimeno, i componenti di PSI continueranno ad adoperarsi per partecipare ed ottenere finanziamenti alla ricerca da bandi competitivi per raggiungere gli obiettivi sopra indicati.

➤ PERSONE

Gli obiettivi nel periodo 2022-2024 erano **D.06** (PSA 26) Indicatori: IP.03, IP.01, IP.06; **D.07** (PSA 43) Indicatori: GP.04, GP.01; **D.04** (PSA 10) Indicatori: IR.02

Nel periodo 2025-27 il Dipartimento intende perseguire obiettivi di **miglioramento della qualità del lavoro** di docenti, ricercatori e personale tecnico amministrativo (PSA 32), **potenziando il supporto alle attività e ai servizi offerti dall'amministrazione**, attraverso l'incentivazione della formazione del PTA (già presente e in ingresso), il completamento dell'allestimento degli uffici dell'amministrazione, anche dal punto di vista delle attrezzature informatiche, l'implementazione di attrezzature laboratoriali, anche nella nuova sede del dipartimento in corso di costruzione nel campus di Cesena, e il mantenimento di criteri di valorizzazione del merito nel reclutamento e nella progressione di carriera dei ricercatori.

➤ SOCIETA'

Gli obiettivi nel periodo 2022-2024, corrispondevano a: **D.08** (PSA 34) Indicatore: DIP Realizzazione, scelta e descrizione iniziative in IRIS/RM

Il Dipartimento intende **incrementare e rendere più efficaci le iniziative di Public Engagement organizzate a livello di Dipartimento** (PSA 34) e **Incrementare le collaborazioni con realtà pubbliche, private e del terzo settore per favorire lo sviluppo dei territori e valorizzarne le vocazioni** (PSA 33) favorendo l'organizzazione di eventi che vedano il coinvolgimento di più docenti grazie a progetti interdisciplinari e attività di diffusione relate ai progetti competitivi in corso, partecipazione a bandi e iniziative promosse e/o supportate dall'Ateneo, anche attraverso implementazione di canali social di Dipartimento e supporto di SMM (CdD 27.9.2024 e CdD 12.11.2024). Il Dipartimento intende rafforzare le iniziative volte a rendere più strutturale e continuativa, la co-progettazione con realtà pubbliche, private e del terzo settore, dando continuità all'esperienza del Service-Learning avviata nel 2017 e potenziata negli anni successivi grazie a fondi Erasmus plus divenendo un punto di riferimento a livello nazionale.

COMMENTO AGLI INDICATORI DEL RAPPORTO ANNUALE DEL DIPARTIMENTO (RAD)

➤ DIDATTICA E COMUNITA' STUDENTESCA

Punti di forza

La regolarità delle carriere continua ad essere un punto di forza (cf. anche F.22). Buona la soddisfazione di studentesse e studenti laureati (ID.08). Positivo il dato della mobilità outgoing dei dottorandi (F.03).

Ambiti di miglioramento

Attrattività delle LM: la forte selezione (per esigenze di qualità e sostenibilità) applicata all'elevato numero di candidati ha prodotto, negli ultimi due/tre anni, un numero di immatricolazioni <60 in 5 Corsi di Laurea Magistrali (F.DID.1). A seguito di azioni migliorative nell'a.a. 2024/25 due LM raggiungono ora la soglia. La LM in Psicologia Scolastica e di comunità si avvicina al raddoppio dei numeri del 2023. Le LM al di sotto della soglia sono Corsi di studio internazionali, e contribuiscono all'internazionalizzazione della didattica del Dipartimento (cf. ID.12). Sostanzialmente stabile è il dato delle nuove carriere con titolo di altro Ateneo (F.09), e quello degli iscritti con cittadinanza/curriculum internazionale (F.12) anche se più critico è il reclutamento di studenti internazionali e fuori regione (F.DID.3). *Mobilità internazionale* (outgoing I-II ciclo -F.14- e incoming -F.11): rimane attenzionata, anche a seguito dell'introduzione del TPV che si intende promuovere anche presso sedi estere convenzionate; le azioni realizzate dalla delegata e dalla commissione internazionalizzazione evidenziano esiti incoraggianti.

➤ RICERCA

Punti di forza

L'ambito ricerca vede un eccellente posizionamento sugli indicatori dell'OB D.01 quali la percentuale di dottorande e dottorandi con titolo di accesso da altro ateneo (F.RIC.8: 75%), le borse di dottorato finanziate dall'esterno (F.RIC.8: 51,8%). Valori positivi sono registrati nell'attrattività dei progetti (F.RIC.10: 29 progetti per un valore complessivo di 2,8 milioni di euro) e nel numero di progetti pro-capite in bandi competitivi (F.RIC.2) con un significativo aumento dal 2021-2022 al 2023, passando da 45,6% a 60,6%. Riguardo all'obiettivo D.03 molto positivo è il dato relativo all'indicatore R.12 pubblicazioni in open access (90,1%, che supera di 15 punti il valore della macroarea e di 10 punti quello dell'Ateneo). Molto positivi i dati della distribuzione delle pubblicazioni per indice unico (R.06) (64.4% delle pubblicazioni con indice unico > 0,7) e dell'indicatore F.RIC.6 (ex SUA.07) Pubblicazioni con coautori internazionali (44,4, superiore alla Macroarea, pari a 24,4). Ottimo il posizionamento alla VQR 2015-2019 (F.RIC.01), con un R di 1,13, superiore alla media nazionale e di Unibo, e il miglioramento del Dipartimento nel Ranking QS (F.RIC.07) dal 85° posto nel 2023 al 61° posto nel 2024 (2° in Italia).

Ambiti di miglioramento

L'indicatore R.09 "Finanziamenti da Progetti Nazionali ed Internazionali" raggiunge nel 2023 il valore pro-capite di 42.745,4 euro. Il dato è in flessione rispetto al 2022 (58.021 euro pro-capite). Il dato del 2023 è superiore alla macroarea (26.616,4 euro), ma inferiore all'Ateneo (60.495,5) (OB D.02). Va segnalato che nel 2023 sono stati acquisiti n° 25 PRIN di durata biennale, a cui si aggiungono n. 3 PRIN finanziati a seguito di scorrimento di graduatorie nel 2024. Da attenzionare il dato relativo alle pubblicazioni interdisciplinari (PQ.01) 20,6%, in leggera flessione rispetto al 2022 (25,9%), ma superiore alla macroarea (7,5%) e all'Ateneo (13,8%).

➤ PERSONE

Punti di forza

L'indice del reclutamento di docenti dall'esterno (OB D.06, IP.01) ancora non rileva le 3 posizioni di PA art. 18 c. 4 (2 prese di servizio il 1.10.2024 e una posizione in I tornata 2025). I risultati sono in linea con quanto richiesto dall'Ateneo e dal PSA.

Ambiti di miglioramento

La valutazione del reclutamento neoassunti è leggermente inferiore a macroarea e Ateneo (D.06, IP.03). Si segnala una performance buona nelle ore di formazione del PTA (81,3% del personale formato nel 2023, F.PER.6, superiore all'Ateneo, anche se il numero di ore per persona (9,70) non è elevato); la formazione ha riguardato prevalentemente temi di natura giuridico-normativa, Informatica e trasformazione digitale, economico-finanziaria, e in misura inferiore tecnico-specialistica, organizzazione e personale. Assente è la mobilità outgoing per personale TA (IP.01), anche a causa del sottodimensionamento attuale del personale dell'amministrazione. I costi per attrezzature su progetti di ricerca (D.04, IR.02) sono stabili e inferiori ai valori dell'Ateneo, dato attribuibile alla natura della ricerca svolta in ambito psicologico.

➤ **SOCIETA'**

Punti di forza

Un punto di forza è quello degli incassi da attività commerciale e scientifica su commissione (T.03), superiore alla macroarea e leggermente inferiore al valore dell'Ateneo. Stabilmente molto positivo è il dato dei laureati occupati in ER a tre anni dalla laurea (IS.03). Positivi sono anche gli indicatori relativi al numero di progetti di cooperazione allo sviluppo (T.05, superiore all'Ateneo e alla macroarea) e il numero di borse di Dottorato finanziate dall'esterno (IS.06, superiore alla macroarea ma inferiore rispetto all'Ateneo).

Ambiti di miglioramento

Un'area di miglioramento riguarda l'attivazione di corsi di Formazione professionalizzante e permanente (T.04) di psicologi (OB.29 PTA), per la quale gli indicatori relativamente bassi sono in parte spiegabili dalla alta competizione del privato e dai costi elevati per l'erogazione di corsi con ECM, richiesti dai professionisti. Inoltre, una ulteriore area di potenziale miglioramento riguarda l'organizzazione di attività di Public Engagement svolte a livello di Dipartimento, volte alla valorizzazione delle attività di ricerca e favorendo la co-progettazione con stakeholders esterni.

COMMENTI AI DATI DI "CUSTOMER SATISFACTION"

Le risposte sono riferite al 46,6% dei PO/PA, al 37,5% dei RTD, del 22,8% dei dottorandi e delle dottorande e del 13,1% degli e delle assegnisti/e attivi a marzo 2024. Il punteggio medio di soddisfazione per il supporto del personale tecnico amministrativo nel 2023 è 3,52, inferiore alla macroarea (4,41) e all'Ateneo (4,12). Il periodo di rilevazione (marzo 2024), ha coinciso con l'avvicendamento della RAGD e concomitanti mobilità di PTA in uscita e in entrata.

Punti di forza

Il supporto alle missioni e alla mobilità interateneo è un punto di forza dei servizi amministrativi del dipartimento, con un punteggio medio di soddisfazione (5,37) superiore alla media di Ateneo e della macroarea. L'attività è presidiata da una unità PTA con esperienza pluriennale consolidata. Altro punto di forza, con punteggi medi stabilmente superiori a 5 negli ultimi tre anni, è il supporto alla gestione di assegni, collaborazioni, borse di studio.

Ambiti di miglioramento

Le criticità riguardano il supporto alla ricerca e agli acquisti di beni e servizi. I punteggi medi di soddisfazione per il supporto alla ricerca (<4) sono inferiori alla macroarea e all'Ateneo, con un andamento discontinuo nel triennio (netto miglioramento dal 2021 al 2022, seguito da flessione nel 2023). Il 1.12.2023 è entrata una seconda unità RM, richiesta nella rilevazione del fabbisogno annuale, a supporto della ricerca, in sofferenza per l'aumentato carico di lavoro (vincita di 28 progetti PRIN, e progetti Europei nel 2023). Nei primi mesi del 2024, a seguito della mobilità in uscita dei due RM (una a seguito di vincita di concorso presso altra amministrazione), il supporto alla ricerca è attualmente in capo ad una sola figura di RM ancora in fase di formazione. Pertanto, le criticità già evidenziate nel 2023, persistono. In attesa della ri-assegnazione della seconda unità RM, un'azione temporanea

avviata (cf. CdD 27/09/2024 e Giunta 18/10/2024) è l'acquisizione di un project manager, con fondi dipartimentali.

Il supporto ai processi di approvvigionamento di beni e servizi riceve punteggi medi inferiori alla macroarea e all'Ateneo, con il medesimo andamento nel tempo. Il 2023 ha visto la mobilità in uscita dell'unica unità di personale dedicata, poi sostituita tramite mobilità interna all'Ateneo, in una fase contraddistinta dall'introduzione di nuove procedure di gestione degli acquisti di beni e servizi (applicativo RDAWEB, riorganizzazione interna dei servizi amministrativi che non sono stati in grado di supportarla al meglio; digitalizzazione delle procedure), generando criticità nel processo che hanno reso necessario il supporto da parte dell'Area dell'Ateneo dedicata (task force APAP). Le criticità persistono, nonostante l'immissione, a maggio 2024, di una seconda unità PTA, reclutata su fondi propri del dipartimento (Progetto dipartimenti di eccellenza). La seconda unità PTA è necessaria a fronte dell'investimento, da parte del dipartimento, sul supporto alle attività di ricerca dei laboratori nelle due sedi, ambito di rilevanza strategica a cui sono stati destinati fondi dipartimentali per n. 2 bandi PSI attrezzature nel 2024); inoltre, si segnalano esigenze di acquisti a valere sui fondi Alma Attrezzature, PNRR e PRIN. E' stata formulata una ulteriore richiesta di una unità PTA alla rilevazione del fabbisogno 2025. Si segnala tuttavia l'uscita imprevista (il 14/10/2024) dell'unità PTA entrata a PSI ad ottobre 2023, oltre alla necessità di formazione dell'unità PTA entrata a fine maggio 2024; tale formazione è curata, da luglio 2024, sempre della task force APAP.

La soddisfazione per il supporto alla gestione dei contratti è leggermente inferiore alla macroarea e all'Ateneo anche se in leggero miglioramento nel triennio.

Il quadro sopra delineato ha portato a criticità e ritardi nella gestione amministrativo-contabile. Da ottobre 2024, a seguito dell'uscita della RAGD, con sua temporanea sostituzione dal 1.10.2024 al 31.12.2024, è stata costituita una task force di Ateneo di durata temporanea fino al perdurare delle necessità di supporto amministrativo e formativo. Nel mese di novembre è stato individuato il RAGD, il quale prenderà servizio il 1.1.2025, e al contempo è stato emanato il bando per l'individuazione del/la vice Ragd.

AMBITI DI MIGLIORAMENTO

DIDATTICA

L'audizione dipartimentale 2024 in riferimento alla didattica, a fronte di dati complessivamente positivi in particolare per la regolarità, ha messo in evidenza la necessità di individuare azioni chiare e specifiche per aumentare l'attrattività delle LM, con particolare attenzione alla LM in Psicologia scolastica e di comunità di cui si suggerisce una riprogettazione, per affrontare sia il tema della regolarità (in flessione nell'ultimo riesame) sia il tema dell'attrattività. Anche la commissione paritetica ha suggerito di prestare attenzione ai corsi del Dipartimento nella fase di reclutamento avendo rilevato un numero più basso di domande di ammissione, riduzione del numero di iscritti e avvisi di carriera. A questo riguardo, un'azione già sperimentata nel 2024, da mettere a sistema dal 2025 attraverso risorse proprie del Dipartimento (collegata agli obiettivi S.1 e S.2), è l'utilizzo di canali social di Dipartimento, anche per favorire la conoscenza dei corsi di studio.

Il Dipartimento per favorire sia l'attrattività sia la regolarità ritiene fondamentale la messa a regime dell'organizzazione dei Tirocini Pratici Valutativi (TPV) delle LM abilitanti e della Prova Pratica Valutativa (PPV) che prenderà avvio dal 2025. La commissione paritetica ha suggerito di aumentare la disponibilità delle sedi di TPV verificando l'effettivo accoglimento di studenti, discutere le modalità di svolgimento di questa nuova forma di tirocinio, informare gli studenti in tempo utile affinché possano pianificare la laurea mantenendo la regolarità delle carriere. Ciascun corso di studio ha referenti che fanno parte della CTI (Commissione Tirocini Integrata) impegnati nel raccordarsi con gli studenti, le sedi di tirocinio e il CdS. Se la comunicazione volta all'interno (studenti in particolare) è fondamentale per favorire la regolarità, quella all'esterno è strategica per l'attrattività. Una buona organizzazione dei tirocini, l'offerta di tirocinio di elevata qualificazione, co-progettati per rispondere alle esigenze formative degli studenti e ai bisogni del territorio è un asset sul quale il dipartimento sta lavorando in modo regolare e sistematico da valorizzare nella comunicazione istituzionale per favorire l'attrattività.

In questa logica si propone anche di sostenere la mobilità di studenti outgoing anche per i TPV (es. LM con doppio titolo e internazionali) (correlato all'obiettivo strategico di Dipartimento D.2), che rappresentano una

opportunità di “tenere insieme” regolarità e mobilità specificatamente per gli studenti della LM con doppio titolo e internazionali, che sono più performanti rispetto alla mobilità internazionale, un punto sul quale ci sono margini di miglioramento per tutte le restanti LM.

RICERCA e FORMAZIONE ALLA RICERCA

L’audizione dipartimentale 2024 in riferimento alla ricerca, a fronte di dati globalmente molto positivi, pur prendendo atto dell’utilizzo di criteri VRA per la redistribuzione dei fondi RFO, ha raccomandato una maggiore chiarezza nella definizione dei criteri di premialità e dei fondi dedicati al supporto ai neoassunti, da far emergere nella pianificazione strategica di Dipartimento.

Per quanto riguarda la distribuzione dei fondi RFO, la premialità viene attuata dal Dipartimento distribuendo i fondi in modo proporzionale alla performance nella VRA, a cui vengono sensibilizzati, con una informazione sistematica e costante, tutti i componenti del Dipartimento. Il Dipartimento promuove, inoltre, la visione dell’open science per favorire lo scambio di evidenze di ricerca a livello interno, nazionale e internazionale sia con le pubblicazioni open access sia sensibilizzando alle pratiche di open data.

Per quanto riguarda i neoassunti, nel primo anno di assunzione viene loro attribuita la quota massima di RFO. Parallelamente, viene loro offerta la formazione interna al Dipartimento e di Ateneo ai bandi competitivi. Ci si assicura inoltre che i neoassunti facciano parte dei gruppi di ricerca presenti in Dipartimento per avere accesso alle risorse dei senior, per contribuire ai prodotti della ricerca, e per iniziare nuove linee di ricerca.

TERZA MISSIONE/IMPATTO SOCIALE

La principale area di miglioramento riguarda la promozione della comunicazione esterna e la valorizzazione delle attività di Didattica e Ricerca del Dipartimento attraverso eventi di Public Engagement, per favorire il trasferimento di conoscenze e le attività di co-progettazione con il territorio e con enti esterni (correlato agli obiettivi strategici di Dipartimento S.1 e S.2). Il Dipartimento riporta buoni indicatori e punti di forza negli incassi da attività commerciale e scientifica su commissione, il numero di laureati occupati in ER a tre anni dalla laurea, il numero di progetti di cooperazione allo sviluppo e il numero di borse di Dottorato finanziate dall’esterno (IS.06, superiore alla macroarea ma inferiore rispetto all’Ateneo). Risulta importante valorizzare le attività di co-progettazione che contraddistinguono numerose azioni di Terza Missione (e di Didattica) del Dipartimento, quale il Service Learning, i risultati di progetti competitivi con forte impatto sulla società e le azioni svolte in collaborazione con scuola e sanità sui temi del benessere e riduzione delle disuguaglianze. Le principali aree di miglioramento riguardano l’incremento di attività di PE organizzate a livello di Dipartimento, con particolare attenzione alle misure di impatto, il mantenimento e potenziale incremento delle attività di co-progettazione con enti esterni, l’attivazione di corsi di Formazione professionalizzante e permanente.

SUPPORTO AMMINISTRATIVO GESTIONALE

A seguito dei cambiamenti verificatisi nell’assetto del personale amministrativo del Dipartimento, è indispensabile il ripristino urgente delle unità di PTA venute meno causa mobilità (oltre al RAGD e al Vice Ragd, di cui è in fase di completamento la selezione, una unità RM, 1 PTA a supporto degli acquisti, 1 PTA a supporto degli studenti, come già richiesto nella ricognizione del fabbisogno di personale inviata a settembre 2024) e di quelle di cui si prevede la prossima uscita (1 PTA a supporto della gestione dei contratti e incarichi) senza il quale è certa la condizione di grave compromissione del funzionamento delle attività del dipartimento.

A supporto della qualità dell’ambiente lavorativo e dell’organizzazione del lavoro del PTA è previsto il completamento della riorganizzazione dei locali e delle postazioni della segreteria amministrativa, avviato all’inizio del 2024.

Ulteriore area di miglioramento è la formazione e aggiornamento del Personale Tecnico Amministrativo, sia quello di recente ingresso, sia del personale da più tempo in Dipartimento, rispetto alla quale si incoraggia la partecipazione ad almeno una iniziativa l’anno.

ACTION PLAN 2025

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Azione di miglioramento	Responsabilità	Modalità di verifica	Risorse (umane/finanziarie/strumentali)
Rafforzare la qualità della ricerca (PSA 20)	R.1	Iniziative di informazione e sensibilizzazione, formazione alla ricerca “cutting edge” dei gruppi di ricerca del Dipartimento.	Direttore, Commissione Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca, Presidio di Qualità del Dipartimento.	Indicatore: R06 Indice unico Valore di riferimento: 64,4% Target: >=64,4%	Personale docente: docenti e ricercatori del dipartimento Personale tecnico amministrativo: RAGD, Research Manager, Area della ricerca. Finanziamenti esterni: Progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027. Finanziamenti da Ateneo: BUD BIR. Altro: finanziamenti da progetti europei, nazionali, locali (es. Fondazioni, Rotary). Strutture/infrastrutture: laboratori di ricerca, centri di ricerca. Tecnologie/attrezzature: attrezzature e software acquisiti con fondi del dipartimento e fondi dei progetti di ricerca dei docenti.
Qualificare il Dottorato in una dimensione internazionale e rafforzare il ruolo nel mondo produttivo e nella pubblica amministrazione (PSA 23)	R.2	Pubblicizzazione del programma di dottorato in Psychology presso Università e Centri di Ricerca nazionali e internazionali e attraverso Associazioni scientifiche e Social Media.	Direttore, Coordinatore del Dottorato, Collegio di Dottorato, Commissione Sviluppo e Monitoraggio della Ricerca, Redazione Web	Indicatore: R01B dottorandi e dottorande con titolo di accesso di altro ateneo. Valore di riferimento: 75%. Target: ≥75%.	Personale docente: tutti i componenti del Dipartimento. Personale tecnico amministrativo: RAGD e Research Manager. Altro: Personale della biblioteca «Silvana Contento» Finanziamenti esterni: borse di dottorato cofinanziate da progetti di ricerca nazionali e internazionali e da enti esterni, borse su fondi MUR progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027. Finanziamenti da Ateneo: BDD, BUD (BIR). Strutture/infrastrutture: laboratori di ricerca, centri di ricerca. Tecnologie/attrezzature: attrezzature e software acquisiti con fondi del dipartimento e fondi dei progetti di ricerca dei docenti.

Incrementare l'attrattività nazionale e internazionale dei Corsi di Studio (PSA 2)	D.2	Preparazione e introduzione di una strategia comunicativa con gli studenti (sui social e per le giornate dell'orientamento) che chiarisca il valore aggiunto della formazione magistrale in psicologia offerta da Unibo.	Commissione didattica, commissione paritetica, Coordinatori, CTI, Delegato all'Orientamento	Indicatore: F.DID.1 Valore di riferimento: valore minimo della classe per tutte le LM (60) Target: >60	Personale docente: tutti i docenti e i ricercatori del dipartimento, commissioni AQ, Personale tecnico amministrativo: figura PTA di raccordo filiera-dipartimento; filiera didattica, ufficio tirocini, unità PTA a supporto studenti (richiesta fabbisogno 2025) Altro: tutor CDS Finanziamenti esterni: Progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027 Finanziamenti da Ateneo: BUD (BID)
Ridurre la dispersione studentesca e favorire la regolarità degli studi (PSA 4)	D.1	Con gli studenti del primo anno azioni di monitoraggio della regolarità del percorso attraverso l'analisi dei CFU acquisiti, e azioni di orientamento al TPV, con gli studenti di secondo anno organizzazione di momenti di confronto/supporto per gli studenti a rischio fuori corso e azioni di orientamento ai TPV e alla Prova pratica valutativa (PPV).	Commissione didattica, commissione paritetica, Coordinatori, Commissione Tirocini Integrata (CTI), Delegato all'Orientamento	Indicatore: F.DID.9 (RAD) Prosecuzione al 2° anno con oltre 39 CFU Valore di riferimento: 82% (RAD) Target: 82%	Personale docente: tutti i docenti e i ricercatori del Dipartimento, commissioni AQ, Personale tecnico amministrativo: figura PTA di raccordo filiera-dipartimento; filiera didattica, ufficio tirocini, unità PTA a supporto studenti (richiesta fabbisogno 2025) Altro: tutor CDS Finanziamenti esterni: Progetto Dipartimenti di Eccellenza 2023-2027 Finanziamenti da Ateneo: BUD (BID)
Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di public engagement (PSA 34)	S.1	Sviluppo strategia comunicativa relativa a Ricerca, Didattica e Terza Missione attraverso canali social del Dipartimento e realizzazione di eventi PE organizzati a livello di Dipartimento.	Direttore, Commissione Terza Missione e Impatto Sociale, Redazione Web del Dipartimento	Indicatore: Numero di eventi di public engagement Organizzati dai dipartimenti Valore di riferimento: N. di iniziative 2023 = 27 Target: ≥27	Personale docente: tutti i docenti e i ricercatori del Dipartimento Personale tecnico amministrativo: RAGD, responsabile e personale della biblioteca «S. Contento»; servizio ricerca Altro: Finanziamenti esterni: Accordi attuativi e convenzioni con enti esterni pubblici e privati; fondi di progetti di ricerca nazionali e internazionali di docenti Finanziamenti da Ateneo: eventuali azioni/bandi di supporto alla Terza Missione e Impatto Sociale, BUD

PROGRAMMAZIONE OPERATIVA DI DIPARTIMENTO 2025

Obiettivo strategico di Ateneo [PS 22-27]	Obiettivo strategico di Dipartimento [PS-DIP 25-27]	Obiettivo operativo annuale	Indicatore	Valore di riferimento	Target
O.32 Valorizzare il ruolo delle persone come capitale umano su cui investire in un sistema circolare virtuoso	P.1	Incentivare la partecipazione ad attività formative, temperando le esigenze organizzative	Numerosità di personale tecnico e amministrativo partecipante a corsi di formazione (riconosciuti da APOS) sul totale del personale tecnico amministrativo (%)	9,70 ore pro-capite, 81,3% personale formato (2023)	mantenimento
O. 20 Rafforzare la qualità della ricerca	R.1	Revisione del processo di supporto interno al dipartimento alla progettazione, gestione e rendicontazione di progetti competitivi.	Entro il primo semestre: mappatura dei progetti differenziati per tipologia. Entro il secondo semestre: messa a punto di un sistema di programmazione e monitoraggio per la corretta rendicontazione dei progetti		entro 30 giugno: completamento mappatura; entro 31 dicembre: completamento sistema di programmazione e monitoraggio
O.34 Incrementare e rendere più efficaci le iniziative di public engagement	S1	Migliorare l'efficacia delle iniziative dipartimentali che si aprono al territorio, attraverso l'adozione di una guida operativa a supporto della comunicazione e organizzazione	1) identificazione delle iniziative dipartimentali che si aprono al territorio e loro divulgazione; 2) definizione di procedure e indicatori di impatto per le iniziative proposte 3) comunicazione all'esterno tramite report riassuntivo delle iniziative realizzate nel corso dell'anno.		entro 15 aprile: completamento azione 1; entro 31 luglio: completamento azione 2; entro 31 dicembre: completamento azione 3