RELAZIONE ANNUALE DEI NUCLEI DI VALUTAZIONE INTERNA

Anno 2026

D. Lgs. 19/2012, art. 12 e art. 14



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELLA TUSCIA

Approvata il 29 ottobre 2026

Nucleo di Valutazione di Ateneo dell'Università degli Studi della Tuscia di Viterbo
composto da:

Prof. Umberto Bernabucci, Università degli Studi della Tuscia, Coordinatore
Prof.ssa Matilde Bini, Università Europea di Roma, vice-Coordinatrice
Dott.ssa Anna Chiara Calabrese, Agenzia Nazionale di Valutazione del Sistema Universitario e della Ricerca
Prof. Primiano Di Nauta, Università degli Studi di Foggia
Prof. Massimo Pollifroni, Università degli Studi di Torino
Sig. Paolo Alfredo Capuani, Componente Personale TA
Dott. Francesco Polo, Rappresentante degli Studenti

I documenti approvati dal Nucleo sono reperibili al seguente indirizzo:
https://www.unitus.it/ateneo/organi-di-ateneo/nucleo-di-valutazione/
E-mail: nuclval@unitus.it
Ufficio di Supporto al Nucleo di Valutazione: Ufficio Assicurazione Qualità
Tel. 0761 357 956 - 946 - 960 - 654

Sommario

INTRODUZIONE 1
SEZIONE 1 - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ DELL'ATENEO, DEI CORSI DI STUDIO E DOTTORATI DI RICERCA 2
1.1 Valutazione della Qualità a livello di Ateneo 2
1.2 Valutazione della Qualità della Formazione (CdS/Dottorati di Ricerca) 39
1.3 Valutazione della Qualità della Ricerca e della Terza Missione 51
1.4 Strutturazione delle audizioni di CdS/Dottorati di Ricerca e Dipartimenti 62
1.5 Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi) 66
1.6 *Follow up* delle procedure di accreditamento periodico e iniziale 105
SEZIONE 2 - VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA *PERFORMANCE* NELL'AMBITO DEL PIAO 108
SEZIONE 3 – INDICATORI AVA 3 119
SEZIONE 4 – RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI 121
ALLEGATI 127
Tabella 1 - Valutazione (o verifica) periodica dei CdS/Dottorati/Dipartimenti (secondo le Linee Guida ANVUR 2026) 128
Tabella 2 - Sistemi di monitoraggio sugli esiti occupazionali degli studenti laureati 132
Considerazioni del Nucleo sui documenti di bilancio predisposti dall'Ateneo su tematiche specifiche (bilancio sociale, di genere, di sostenibilità, ecc.) 133
Questionario opinioni studenti 136

INTRODUZIONE

La Relazione Annuale del Nucleo di Valutazione (NdV), coerentemente con la Legge 19 ottobre 1999, n. 370 e il D.Lgs. 27 gennaio 2012, n. 19 e le indicazioni dell'ANVUR (Linee Guida 2026 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione), sintetizza i risultati dell'attività di valutazione e di monitoraggio della qualità della didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale e gestione amministrativa, nonché di quelli relativi alle rilevazioni delle opinioni degli studenti, laureandi e laureati. Sono esaminate le principali attività svolte nell'anno di riferimento 2025, considerando anche dati, informazioni ed elementi relativi al 2026 ritenuti utili ad esaminare processi, metodi e risultati del Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) dell'Ateneo facendo riferimento al Modello AVA 3.

La Relazione Annuale 2026 del NdV, che ha considerato nello specifico gli aggiornamenti dello stato dell'arte documentato nella Relazione Annuale 2025, è strutturata nelle seguenti sezioni:

- **Sezione 1**: Valutazione della Qualità a livello di Ateneo, valutazione della Qualità della Formazione (Corsi di Studio/Dottorati di Ricerca), della Ricerca e della Terza Missione; la sezione include anche l'analisi delle opinioni degli studenti/laureandi e laureati, già approvata dal NdV per quanto riguarda la rilevazione dell'opinione degli studenti e dei dottorandi il 21 aprile 2026 (Sezione 1.5 Relazione Annuale del NdV 2026)
- **Sezione 2**: Valutazione del ciclo integrato della *performance* nell'ambito del PIAO, approvata nella seduta del 20 luglio 2026
- **Sezione 3**: Indicatori AVA3, approvata nella seduta del 24 giugno 2026
- **Sezione 4:** Raccomandazioni e suggerimenti.

Con riferimento alla prima Sezione, come previsto dalle Linee Guida ANVUR, il Nucleo di Valutazione prende in considerazione gli indicatori di risultato previsti dall'allegato E al D.M. 1154/2021 e valuta lo stato di avanzamento del *Follow up* delle procedure di accreditamento periodico seguendo lo sviluppo delle azioni messe in atto per il superamento delle raccomandazioni e delle condizioni poste dalla CEV nell'accreditamento periodico (Sede, Dipartimenti, CdS e Dottorati).

Tra gli Allegati si è ritenuto opportuno esaminare gli ulteriori documenti di Ateneo relativi a specifiche tematiche quali le politiche di Ateneo sull'inclusione sociale, sulla garanzia delle pari opportunità, sullo sviluppo sostenibile e sulla trasparenza della propria missione verso i portatori di interesse esterni.

SEZIONE 1 - VALUTAZIONE DEL SISTEMA DI QUALITÀ DELL'ATENEO, DEI CORSI DI STUDIO E DOTTORATI DI RICERCA

1.1 Valutazione della Qualità a livello di Ateneo

Questa sezione della Relazione è dedicata alla valutazione della Qualità a livello di Ateneo. La valutazione è stata condotta mediante una verifica sintetica dei Requisiti di Sede previsti dal Modello AVA3. Sono stati considerati gli Ambiti A, B, C, D ed E e i relativi Punti di Attenzione (PdA). Da questa analisi scaturiscono suggerimenti e raccomandazioni in merito allo stato di maturazione della Qualità a livello di Ateneo. Di seguito, pertanto, con riferimento ai differenti Ambiti si riportano gli elementi emersi dall'analisi di ciascun Sotto-Ambito e Punto di Attenzione. L'esame tiene conto anche degli esiti del processo di Accreditamento Periodico, conclusosi con il Rapporto approvato dal Consiglio Direttivo dell'ANVUR con Delibera del 17 settembre 2025, n. 208 e con il D.M. 31 ottobre 2025, n. 937, che ha confermato l'accreditamento quinquennale dell'Ateneo con giudizio «Soddisfacente».
Prima di passare alla specifica disamina, si sottolinea che, anche in relazione a quanto sarà analizzato nel dettaglio nella Sezione 2 della presente relazione, i risultati dei processi di assicurazione della qualità testimoniano la progressiva maturazione dell'Ateneo nella gestione sistemica delle proprie funzioni strategiche. L'analisi dei dati evidenzia una crescente consapevolezza organizzativa e una più ampia integrazione tra pianificazione strategica, processi di riesame e valutazione delle *performance*, elementi che confermano la coerenza del quadro istituzionale con la missione di lungo periodo.

1.1.1 Ambito A - Strategia, pianificazione e organizzazione

A.1 Qualità della didattica, della ricerca, della terza missione/impatto sociale e delle attività istituzionali e gestionali nelle politiche e nelle strategie dell'Ateneo
L'Ateneo identifica chiaramente il contesto di riferimento locale, nazionale e internazionale e i principali portatori di interesse interni ed esterni nelle quattro aree strategiche principali (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale e Servizi gestionali), come documentato nel Piano Strategico (PS) 2025-2027, approvato dal Senato accademico (SA) e dal Consiglio di amministrazione (CdA) nel gennaio 2025 e aggiornato nel gennaio 2026, nel PIAO 2026-2028, approvato dal CdA il 30 gennaio 2026, e nelle Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica 2025/2026. In particolare, nel PS e nel PIAO viene elaborata un'analisi del contesto e viene illustrato il "modello del valore" con i relativi *stakeholder* (PIAO 2026-2028, par. 2.1). Inoltre, per ciascun obiettivo strategico, operativo, individuale e organizzativo sono indicati i principali *stakeholder* di riferimento e le dimensioni del valore pubblico collegate (PIAO 2026-2028, Allegati 1, 2, 3).
L'attenzione riservata al contesto territoriale e ai portatori di interesse esterni è desumibile anche dal Bilancio Integrato.
La visione dell'Ateneo sulla qualità della Didattica, della Ricerca, della Terza Missione/Impatto Sociale e dei Servizi gestionali è declinata in politiche, strategie, obiettivi, è coerente con gli standard ministeriali e tiene conto delle relazioni tra le diverse aree di riferimento, delle risorse e delle competenze disponibili e del contesto sociale, culturale ed economico di riferimento in un dialogo continuo con i portatori di interesse interni ed esterni. I documenti programmatici citati sono di pubblica consultazione.
In particolare, nel PS 2025-2027 l'Ateneo definisce gli obiettivi prioritari delle quattro aree

strategiche (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi gestionali), mediante un processo condiviso e partecipato con i portatori di interesse interni, tenendo presente i punti di forza e di debolezza dell'Ateneo, il quadro comunitario della formazione universitaria e della ricerca, gli indicatori previsti nella distribuzione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO) e gli indicatori utilizzati dagli enti valutatori nazionali e internazionali. Il Piano strategico è coerente con i principi fondamentali della Politica della Qualità quali: la qualità del servizio e attenzione all'utente; il coinvolgimento del personale; l'orientamento al miglioramento continuo; la visione dell'organizzazione per processi; il rapporto di reciproco beneficio con gli utenti esterni.
Nel PIAO 2026-2028 sono dettagliati gli obiettivi strategici e operativi di Ateneo, gli obiettivi individuali e organizzativi dell'Amministrazione Centrale, gli obiettivi individuali e organizzativi dei Dipartimenti e del Centro Integrato di Ateneo, i processi ad alto e medio rischio e la mappatura degli obblighi di pubblicazione. Nel Bilancio Integrato 2025 la sostenibilità economico-finanziaria è relazionata alle strategie e agli obiettivi perseguiti dall'Ateneo.
Nel PIAO 2026-2028, tenendo conto anche delle pianificazioni e programmazioni degli anni precedenti, sono individuati gli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo, gli obiettivi individuali e organizzativi del personale che opera nell'Amministrazione centrale, nei Dipartimenti e nel Centro Integrato di Ateneo, il tutto in una logica di integrazione con la programmazione economico-finanziaria, la programmazione del personale, la programmazione triennale di sistema, le misure per la prevenzione della corruzione, il miglioramento della trasparenza delle attività istituzionali, la semplificazione e digitalizzazione delle procedure, la piena accessibilità dell'amministrazione e la parità di genere. In particolare, negli Allegati 1, 2 e 3 del PIAO 2026-2028 sono dettagliati indicatori e target. Gli obiettivi sono comunicati e pubblicizzati a tutto il Personale e agli Organi di monitoraggio e controllo e sono accessibili ai portatori di interesse interni ed esterni.
Il confronto dei contenuti del PIAO 2025-2027 con quelli del PIAO 2026-2028 permette di apprezzare la logica di continuità e di integrazione nella formulazione di obiettivi strategici e operativi nell'ambito di un processo che tende al miglioramento della qualità nelle aree strategiche dell'Ateneo. In particolare, il PIAO 2026-2028:

- introduce specifici obiettivi volti a dare seguito agli esiti dell'Accreditamento Periodico e ad affrontare le aree di miglioramento individuate dalla CEV;
- recepisce gli indirizzi nazionali in materia di formazione e sviluppo delle competenze del personale, con particolare attenzione alle transizioni amministrativa, digitale ed ecologica, allo sviluppo della *leadership* e delle competenze trasversali e alla diffusione dei principi e dei valori del lavoro pubblico, prevedendo l'obiettivo di almeno 40 ore di formazione annua per ciascun dipendente;
- introduce un insieme ristretto di KPI strategici di Ateneo, distinto dagli indicatori di supporto, destinato a fornire agli Organi di Governo una lettura sintetica delle principali dimensioni relative al successo formativo, alla qualità dei percorsi, alla capacità competitiva della ricerca e alle attività di terza missione;
- definisce in modo più organico gli ambiti prioritari di valore pubblico per il triennio, riconducendoli al successo formativo e riduzione dell'abbandono, alla qualità e sostenibilità dell'offerta formativa, alla ricerca, terza missione e capacità di attrazione delle risorse, nonché all'organizzazione e alle persone: semplificazione, digitalizzazione, equità e accessibilità.

I processi di monitoraggio e valutazione interna ed esterna sono considerati, oltre che nel PIAO, soprattutto nella Relazione sulla *Performance* (RP) 2025 per le diverse aree strategiche dell'Ateneo. I risultati raggiunti e i relativi scostamenti dagli obiettivi strategici e operativi misurati annualmente e dettagliati nelle RP sono considerati nella programmazione

documentata nel PIAO. Gli obiettivi strategici e operativi nelle diverse aree strategiche dell'Ateneo sono chiaramente comunicati al personale e alle strutture centrali e periferiche interessate.

A.2 Architettura del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo

Il Sistema di Governo dell'Ateneo (Organi di Ateneo - Unitus) si compone di:
a) Organi di governo: la Rettrice, il Senato accademico, il Consiglio di amministrazione;
b) Organi di gestione: il Direttore Generale e i dirigenti;
c) Organi di controllo, consultivi e di garanzia: il Collegio dei Revisori dei Conti, il Nucleo di Valutazione, il Presidio di Qualità di Ateneo, la Commissione Ricerca Scientifica di Ateneo, il Comitato per lo Sport Universitario, il Collegio di Disciplina, il Comitato Etico, il Comitato Unico di Garanzia, il Garante della comunità studentesca, la Consulta studentesca, la Conferenza di Ateneo e l'*Advisory Board*.

La Rettrice ha designato un Pro-Rettore Vicario, ai sensi dell'art. 10, c. 4 dello Statuto, e si avvale della collaborazione di Delegati/e e Referenti per ambiti specifici.
Le funzioni didattiche e di ricerca sono svolte dai sei Dipartimenti, che operano dal punto di vista organizzativo-gestionale come Centri di responsabilità insieme al Centro Integrato di Ateneo (CIA).
Le attività inerenti al funzionamento dell'organizzazione amministrativa, finanziaria e tecnica sono svolte:

- dall'Amministrazione Centrale, sotto la direzione del Direttore Generale, articolata in tre centri di spesa coincidenti con le tre Divisioni, ciascuna diretta dal rispettivo Dirigente, secondo quanto previsto dal Regolamento di Ateneo per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità (RAFC);
- dalle strutture amministrative e tecniche dei Dipartimenti e del CIA, coordinate rispettivamente dai Direttori di Dipartimento, dal Presidente del CIA e dai Direttori Tecnico-scientifici delle specifiche Sezioni.

I ruoli, i compiti, le competenze, i poteri decisionali e le responsabilità sono definiti nello Statuto, nel Regolamento Generale di Ateneo, nei Regolamenti delle Strutture e nel Regolamento per l'Amministrazione, la Finanza e la Contabilità. L'articolazione della struttura organizzativa dell'Amministrazione centrale, incluse le competenze delle unità organizzative e le responsabilità, è rappresentata nell'organigramma, pubblicato sul sito di Ateneo.
La Rettrice, il SA, il Direttore Generale e il CdA definiscono le politiche per la qualità e i relativi obiettivi, determinano responsabilità, aggiornano il sistema di gestione della qualità e promuovono la cultura della qualità nelle quattro aree strategiche, in una logica di miglioramento continuo.
I dettagli sul Sistema di Governo sono riportati nel PS 2025-2027, nel PIAO 2026-2028 e nel Bilancio Integrato, tutti consultabili pubblicamente.
Il Sistema di Governo appare coerente e funzionale con la visione, le politiche e strategie dell'Ateneo, utilizzando efficacemente le competenze e risorse disponibili. Dai risultati raggiunti riportati nella Relazione della *Performance* 2025 è possibile verificare la funzionalità in relazione ai risultati conseguiti dall'Ateneo e ai processi di monitoraggio attivati.
L'Ateneo, dunque, dispone di un Sistema di Governo proporzionato alle dimensioni della categoria "Piccoli Atenei Statali".
Il Sistema di Governo dell'Ateneo si avvale di un Sistema di Assicurazione della Qualità proporzionato alle proprie dimensioni e complessità organizzativa e che comprende il Presidio

di Qualità di Ateneo (PQA), composto da un Presidente, un referente per ciascun Dipartimento, il Direttore Generale, tre unità di personale tecnico-amministrativo e un rappresentante della comunità studentesca. Il PQA sovraintende al corretto funzionamento del Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo e svolge funzioni di coordinamento, accompagnamento e attuazione delle politiche di Assicurazione della Qualità per la formazione, la ricerca e la terza missione/impatto sociale, promuovendo il miglioramento continuo dei processi di qualità e diffondendo la cultura della qualità.
Le strutture di assicurazione della qualità dipartimentali (AQD), coordinate dai referenti dei Dipartimenti nel PQA, sovraintendono ai processi di AQ delle strutture periferiche in materia di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale; i gruppi AQ dei CdS svolgono le funzioni di AQ per la didattica dei singoli Corsi di Studio; i gruppi AQ dei Corsi di Dottorato contribuiscono alle attività di autovalutazione e al miglioramento della qualità dei rispettivi Corsi.
Le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti (CPDS) operano a livello di Dipartimento e, secondo la Legge 240/2010, svolgono attività di monitoraggio della qualità della didattica dipartimentale.
L'architettura del Sistema AQ dell'Ateneo, le modalità di gestione, le responsabilità degli organi coinvolti e i flussi informativi sono descritti nel Manuale delle Procedure previsto nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.
Il PQA ha aggiornato le sue competenze, i metodi e gli strumenti per il riesame nei diversi comparti (Didattica, Ricerca e TM/IS), rendendo più efficace e idoneo il Sistema di AQ nelle aree strategiche della ricerca e terza missione/impatto sociale, oltre che nel definire linee guida e monitorare la qualità dei Dottorati di Ricerca e promuovendo la cultura della qualità tra il personale docente, TA e la comunità studentesca (Relazione annuale del PQA sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività – anno 2025).
Il Nucleo di Valutazione, in conformità al D.M. 1154/2021 e alle Linee Guida per il Sistema di Assicurazione della Qualità negli Atenei (ANVUR 2024), valuta e verifica la qualità dell'offerta didattica, delle attività di ricerca e di terza missione/impatto sociale e il corretto utilizzo delle risorse pubbliche, oltre che l'efficacia e l'efficienza dell'Amministrazione e dei rispettivi servizi. Le attività del NdV sono documentate nella Relazione Annuale e nelle relazioni di Audit dei Dipartimenti, CdS e dei Dottorati di Ricerca, oltre che nella Relazione al Bilancio 2024.
Uno schema di sintesi delle relazioni tra Sistema di Governo e Sistema AQ dell'Ateneo è mostrato in *Figura 1*.

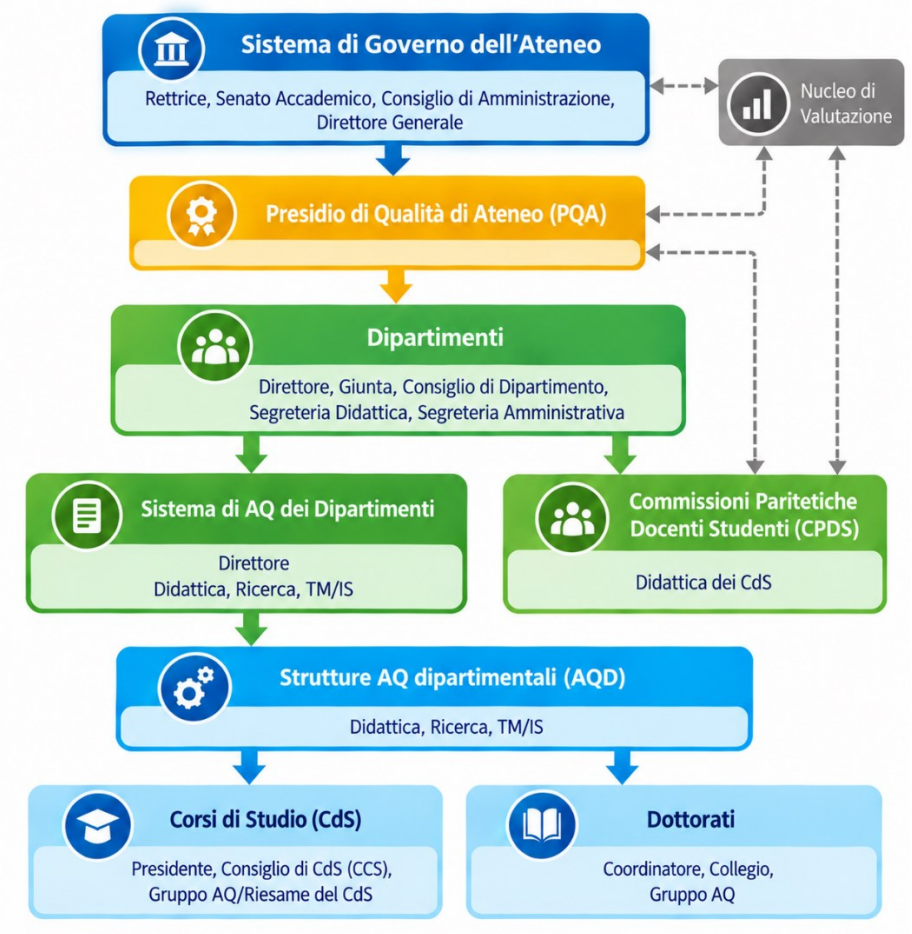


Figura 1 Sistema di Governo e Sistema AQ dell'Università degli Studi della Tuscia.

Nell'insieme, tenuto conto delle dimensioni dell'Ateneo, il Sistema di AQ appare proporzionato e adeguato alla realizzazione delle politiche e strategie dell'Ateneo, soprattutto dopo l'aggiornamento dei processi e delle funzioni avvenuto negli ultimi anni in relazione all'introduzione del Modello AVA 3.

Il personale docente e il personale tecnico-amministrativo (TA) sono rappresentati negli Organi di Governo centrale e periferico (SA, CdA, NdV, PQA, Commissione Ricerca scientifica di Ateneo, Comitato Unico di Garanzia, Collegio di Disciplina, Commissione Etica, Comitato per lo Sport Universitario, Consiglio di Dipartimento, Consiglio di CdS, Dottorati di Ricerca, CPDS, Strutture AQ dei Dipartimenti, gruppi AQ dei CdS e Commissioni varie) dove svolgono un ruolo attivo e partecipativo al processo decisionale sulla base di quanto stabilito nello Statuto, nel Regolamento Generale di Ateneo e nei Regolamenti delle strutture (tutti consultabili sul sito *web* di Ateneo).

Il coordinamento e la comunicazione tra gli Organi di Governo dell'Ateneo, l'Amministrazione Centrale e le strutture periferiche avvengono attraverso i diversi rappresentanti del personale docente, del personale TA e degli studenti nei diversi organi e strutture, oltre che attraverso l'invio di comunicazioni ufficiali tramite il canale della posta elettronica istituzionale, la pubblicizzazione sul sito *web* di Ateneo delle decisioni adottate dagli Organi (per esempio, Verbali del SA e del CdA), che in ogni caso sono trasmesse tempestivamente alle strutture e agli Organi

direttamente interessati all'argomento in oggetto. L'Ateneo, inoltre, dal 2021 è dotato del Piano di Comunicazione che rappresenta uno strumento di raccordo tra la comunicazione interna alla comunità accademica ed esterna dell'Ateneo per promuovere l'Università sul territorio. Il piano è disponibile sul sito *web* di Ateneo (Piano di Comunicazione 2024-2026). Inoltre, sono presenti il Delegato della Rettrice alla comunicazione e i Referenti per la comunicazione presso ciascun Dipartimento. Altri strumenti utili a garantire il coordinamento e la comunicazione sono rappresentati dal Bilancio Integrato e dalla Conferenza di Ateneo che, secondo quanto previsto dallo Statuto, viene convocata con cadenza almeno annuale.
Le diverse strutture responsabili dell'assicurazione e della valutazione della qualità centrali e periferiche interagiscono efficacemente tra loro e con gli organi di gestione dell'Ateneo. In particolare, il NdV interagisce con la Rettrice, il Direttore Generale, il PQA e le CPDS; il PQA interagisce in un dialogo continuo con le Strutture AQ dei Dipartimenti e queste ultime con i Gruppi AQ/Riesame dei CdS e dei Dottorati, oltre che con il Direttore di Dipartimento e il Consiglio di Dipartimento. Tenuto conto delle dimensioni dell'Ateneo, il PQA e il NdV e gli Organi di Governo hanno avuto nel corso del 2025 proficui scambi di vedute, formali e informali per il miglioramento continuo dei processi di AQ, anche documentati nella Relazione annuale del PQA sullo stato del Sistema di AQ e sulle relative attività – anno 2025. Tali interazioni sono riscontrabili, ad esempio, anche nello scambio dei verbali tra il PQA e il NdV.
Il Presidente del PQA e il Coordinatore del NdV, inoltre, partecipano annualmente alle riunioni del SA e del CdA per contribuire al riesame del Sistema di Governo e del Sistema di Assicurazione Qualità (si vedano, ad esempio, il verbale del SA del 27.11.2025, punto 7 e il verbale del CdA del 28.11.2025, punto 5).

A.3 Sistema di monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati

I processi di monitoraggio e di AQ sono sviluppati internamente all'Ateneo dal NdV, dal PQA, dalle Strutture AQ dipartimentali, dalle CPDS e dai Gruppi AQ/Riesame dei CdS in accordo con gli strumenti e gli indicatori contenuti nelle Linee Guida ANVUR e nei relativi aggiornamenti avvenuti negli ultimi anni. I processi di monitoraggio e valutazione delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati dell'Ateneo fanno riferimento agli esiti dell'Accreditamento Periodico (Rapporto ANVUR 2025), alla VQR e ai risultati dei Dipartimenti di Eccellenza, agli indicatori delle SMA dei CdS, ai *ranking* nazionali e internazionali, alle rilevazioni delle Opinioni e della condizione occupazionale degli Studenti e dei Laureati, oltre che ai dati di bilancio e agli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria.
In questo quadro si collocano le Linee Guida generali della Rettrice per la programmazione dei Centri di spesa 2027–2029, trasmesse con nota prot. n. 23607 del 30 settembre 2026. Le Linee Guida raccordano Piano strategico di Ateneo, PIAO 2026–2028, Piani Strategici dipartimentali e allocazione delle risorse; per il 2027 individuano come priorità il successo formativo, con attenzione alla prosecuzione tra primo e secondo anno, alla regolarità delle carriere e ai CFU acquisiti nel primo anno. Le proposte strategiche sono da collegare a indicatori, risultati attesi, responsabilità, tempi e costi; la loro presentazione ha natura istruttoria e non comporta assegnazione automatica di risorse.
Nell'ultimo quinquennio l'Ateneo ha investito risorse per migliorare e arricchire la qualità informativa delle banche dati e dei relativi strumenti interni ed esterni a supporto delle decisioni. Per le attività di monitoraggio, l'Ateneo si avvale di diversi strumenti quali ad esempio: Portale della *Performance*, *Dashboard PowerBI*, Portale Ares, Portale E-Stanza, Portale Osservatorio, Portale della Programmazione Triennale, Cruscotto Ateneo, Cruscotto ANVUR, Portale *UnitusOpen,* Banca dati dei prodotti della ricerca (https://www.unitus.it/ateneo/aq/dati-e-statistiche/). Inoltre, l'Ateneo ha investito in risorse umane con competenze specialistiche

nell'estrazione, trasformazione e analisi dei dati sviluppando una capacità interna di governo dei dati e dei flussi informativi a supporto del monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati. Il monitoraggio è riportato in diversi documenti accessibili ai portatori di interesse, tra questi i principali sono la Relazione sulla *Performance*, la Relazione Annuale e gli *Audit* del NdV, la Relazione annuale del PQA sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività, la Relazione Annuale della Commissione Ricerca, le Relazioni delle CPDS, gli aggiornamenti del PIAO, documenti questi tutti accessibili ai portatori di interesse interni ed esterni attraverso i canali istituzionali dell'Ateneo.
Secondo una pratica consolidata, i risultati del monitoraggio sono analizzati a livello centrale dal NdV e dal PQA che trasmettono a SA e CdA le relative analisi, i suggerimenti e le raccomandazioni, generalmente presi in considerazione nell'aggiornamento dei documenti di programmazione strategico-gestionale. A livello periferico sono le CPDS, le Strutture AQ dipartimentali e i Gruppi AQ/Riesame che analizzano i risultati dei monitoraggi con riferimento alle rispettive competenze in materia di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale.

A.4 Riesame del funzionamento del Sistema di Governo e di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo

Il Sistema di Governo dell'Ateneo ha subito un importante aggiornamento nel corso del 2025. Con D.M. 24 luglio 2025, n. 482, è stata nominata Rettrice dell'Università degli Studi della Tuscia per il sessennio 2025-2031, a partire dal 1° novembre 2025, la Prof.ssa Tiziana Laureti.
La Rettrice e il Direttore Generale, nonché gli Organi centrali (SA e CdA), tengono conto delle indicazioni e delle raccomandazioni formulate nelle Relazioni Annuali del NdV e del PQA per il miglioramento del funzionamento del Sistema di Governo in un processo continuo di valutazione e autovalutazione. Annualmente il Coordinatore del NdV e il Presidente del PQA relazionano sul funzionamento dei Sistemi di Governo e di AQ al SA e al CdA.
La revisione e gli aggiornamenti dei documenti di pianificazione e programmazione strategico-gestionale sono conseguenza del riesame e dei risultati della *Performance* nelle diverse aree strategiche. L'attuale Sistema di Governo appare adeguato all'attuazione delle politiche e delle strategie dell'Ateneo e per il conseguimento degli obiettivi stabiliti.
Il Sistema di AQ, come già segnalato in precedenza, è diventato più efficiente ed efficace negli ultimi anni anche in relazione all'aggiornamento delle funzioni e dei processi introdotti dal Modello AVA 3. Per l'anno 2025 si segnalano, ad esempio, l'approvazione dell'Istruzione operativa sul funzionamento delle strutture AQ dipartimentali, volta a chiarire compiti, modalità di funzionamento e flussi di raccordo con il PQA, nonché la predisposizione del *format* per il Riesame del Sistema AQ dipartimentale, finalizzato a supportare i Dipartimenti nell'analisi del funzionamento dei propri processi di AQ e nella definizione di eventuali interventi migliorativi. A tali interventi si sono affiancati l'aggiornamento del *format* e delle indicazioni operative per la compilazione delle Relazioni annuali delle CPDS e la definizione di un'Istruzione operativa per la nomina dei componenti delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, diretta a rendere più omogenee le procedure adottate dai Dipartimenti e a richiamare i principali requisiti per il corretto funzionamento di tali organi. Il PQA ha altresì curato l'aggiornamento del documento "Politiche per la Qualità dell'Ateneo", approvato dal Senato accademico nella seduta del 23 settembre 2025 e dal Consiglio di amministrazione nella seduta del 24 settembre 2025, al fine di allinearne i contenuti all'attuale configurazione del Sistema di AQ, agli esiti dell'Accreditamento Periodico e agli indirizzi strategici dell'Ateneo. Infine, in continuità con gli anni precedenti il PQA ha proseguito le attività di formazione e informazione rivolte ai diversi attori del Sistema di AQ (Relazione annuale del PQA sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività - anno 2025).
Il NdV, per quanto di competenza, valuta i processi e fornisce il supporto agli Organi di Governo

nell'allineamento al Modello AVA 3, proseguendo nel 2025 con gli Audit delle strutture periferiche (Dipartimenti, CdS e Dottorati di Ricerca). Da queste analisi scaturisce un Sistema AQ dell'Ateneo adeguato a conseguire gli obiettivi strategici dell'Ateneo, tenuto conto anche degli aspetti dimensionali dello stesso. I portatori di interesse interni (docenti, ricercatori, personale tecnico-amministrativo e studenti/dottorandi) interagiscono con gli Organi di Governo e con le strutture AQ attraverso le loro rappresentanze nei diversi consessi (SA, CdA, NdV, Commissioni, PQA, CPDS, Strutture di Assicurazione della Qualità dipartimentali, Gruppi AQ/Riesame dei CdS e Corsi di Dottorato). Gli obiettivi strategici e operativi sono diffusi a tutto il personale dell'Ateneo, il Direttore Generale propone questionari per la raccolta delle osservazioni per il miglioramento del Sistema di Governo e del Sistema AQ dell'Ateneo (PIAO, RP). In relazione alle dimensioni dell'Ateneo, la gestione delle eventuali osservazioni da parte del personale e della comunità studentesca è agevole. Tuttavia, si ribadisce di stimolare maggiormente la partecipazione a contribuire da parte del personale docente, TA e degli studenti al riesame del funzionamento dei sistemi di governo e di AQ.
La Rettrice e il Direttore Generale attuano le eventuali azioni di miglioramento derivanti dalle analisi condotte in seno al SA ed al CdA e con l'ausilio del NdV e del PQA.

A.5 Ruolo attribuito agli studenti

Come già sottolineato nella Relazione Annuale 2025 del NdV, la comunità studentesca è rappresentata in tutti gli Organi di Governo dell'Ateneo sia a livello centrale (SA, CdA, Consulta degli Studenti) sia a livello periferico (Consiglio di Dipartimento, CPDS, Consiglio di CdS, Gruppi AQ/Riesame). Considerata la dimensione di Piccolo Ateneo, il rapporto comunità studentesca-organi è agevolato a tutti i livelli. Le rappresentanze studentesche e gli stessi Organi di Governo e di AQ stimolano la partecipazione attiva della comunità studentesca ai processi decisionali dell'Ateneo, come peraltro risulta dalla documentazione dei diversi Organi (per esempio, verbali del SA, della Consulta degli Studenti, ecc.). Il diretto coinvolgimento è garantito anche attraverso le collaborazioni studentesche nelle attività amministrative degli uffici che erogano servizi alla comunità studentesca e le diverse iniziative attivate per la sensibilizzazione e il coinvolgimento della stessa nei processi di AQ (incontri di In-Formazione, video di sensibilizzazione, Conferenza di Ateneo). In tale ambito, nel 2025 il PQA ha organizzato, in collaborazione con l'Ufficio Assicurazione Qualità e con il coinvolgimento delle rappresentanze studentesche, l'incontro "Il Sistema di Assicurazione della Qualità e la Comunità Studentesca", volto a favorire una maggiore consapevolezza del ruolo degli studenti nel Sistema di AQ. Nel corso dell'evento sono stati illustrati la struttura del Sistema AVA e del Sistema di AQ di Ateneo, il ruolo dei diversi attori coinvolti, le modalità attraverso le quali la comunità studentesca può partecipare ai processi di assicurazione della qualità e i principali servizi di supporto messi a disposizione dall'Ateneo.
In generale, si rileva un ruolo attivo delle rappresentanze studentesche sia nel sistema di governo sia in quello di AQ.
Nonostante l'ampia rappresentatività degli studenti negli organi di AQ, talvolta si sono evidenziate alcune criticità, per esempio nella composizione di alcune CPDS. Per farvi fronte, il PQA ha predisposto l'Istruzione Operativa per la nomina dei componenti delle CPDS, che mira a rafforzare i presupposti organizzativi per il corretto funzionamento delle Commissioni, con particolare riferimento alla terzietà dei componenti, alla parità numerica tra componente docente e componente studentesca, all'equilibrata rappresentanza dei Corsi di Studio e alla tempestiva sostituzione dei componenti decaduti. Il documento, approvato dal PQA nella seduta del 15 ottobre 2025, ha completato il proprio iter nei primi mesi del 2026 con l'approvazione da parte del Senato accademico e il contestuale invito ai Dipartimenti ad adeguare i rispettivi Regolamenti.

Il NdV ribadisce, pertanto, l'esigenza di diffondere ulteriormente la cultura della qualità nella comunità studentesca e di sostenere la partecipazione attiva degli studenti nei processi di AQ.

1.1.2 Ambito B - Gestione delle risorse

B.1 Risorse Umane

B.1.1 Reclutamento, qualificazione e gestione del personale docente e di ricerca

La strategia per la gestione e il reclutamento del personale docente e di ricerca è definita e attuata in coerenza con la pianificazione strategica pluriennale di ateneo. Le principali direttrici adottate dall'Ateneo nel suo complesso sono il rispetto dei vincoli di bilancio e la prospettiva del *turn over*, oltre che delle previsioni demografiche generali e del dato dell'attrattività dei Corsi di Studio erogati.

Al 31 dicembre 2025 il personale docente e ricercatore in servizio presso l'Ateneo è pari a 380 unità, con un incremento di 6 unità rispetto al 2024. Le variazioni registrate nei diversi ruoli sono riconducibili principalmente alle progressioni di carriera, cui si affiancano nuove assunzioni che hanno compensato solo parzialmente le cessazioni. In particolare, rimane sostanzialmente stabile il numero dei professori ordinari, con un incremento di 1 unità, mentre i professori associati aumentano di 22 unità, incremento correlato in misura prevalente alle procedure di *tenure track* dei ricercatori a tempo determinato assunti nell'ambito dei piani straordinari RTD-b, nonché all'attuazione del piano straordinario per ricercatori di ruolo in possesso di abilitazione scientifica nazionale. Si registra conseguentemente una riduzione complessiva del numero dei ricercatori, riconducibile principalmente alla contrazione degli RTD-b e, in misura più contenuta, dei ricercatori a tempo indeterminato. Gli RTT passano da 8 a 10 unità, mentre gli RTD-a aumentano di 16 unità rispetto al 2024, quale saldo tra le 32 assunzioni e le cessazioni intervenute nell'anno; per ulteriori 11 RTD-a è stata autorizzata la proroga del contratto. I contratti degli RTD-a gravano su fondi esterni, mentre le due nuove posizioni di RTT sono state finanziate attraverso i piani straordinari di reclutamento. Nel complesso, la componente strutturata del personale passa da 258 unità nel 2024 a 275 nel 2025.

Nel 2025 le procedure che hanno riguardato il personale docente sono state attivate tenendo conto delle esigenze dell'offerta formativa e della ricerca, contemperando le legittime aspirazioni di crescita del personale docente interno abilitato con l'esigenza di reclutare anche professori non appartenenti all'Ateneo e giovani ricercatori (Bilancio Integrato 2025). In particolare, le facoltà assunzionali sono regolate annualmente dal Decreto del MUR tenendo conto del limite massimo nazionale relativo al *turn over* e sulla base di parametri definiti dalla normativa vigente, che fissa un limite massimo alle spese di personale calcolato rapportando le spese complessive di personale di competenza alla somma algebrica dei contributi statali nello stesso anno e delle tasse universitarie. Il limite massimo di questo indicatore è pari all'80%. L'entità dei punti organico assegnati annualmente dipende dalla distanza della suddetta percentuale (Spese di personale di Ateneo/contribuzione studentesca + FFO) dall'80%. Il dettaglio dell'andamento delle assunzioni di personale docente e ricercatore è riportato anche nella Relazione della Commissione Ricerca 2025.

In SA e CdA, dove siedono, tra gli altri, le diverse rappresentanze del personale docente oltre che i Direttori di Dipartimento, sono discussi e approvati i criteri per l'attribuzione dei punti organico (per esempio, Verbale del CdA 12/2023 punto 5). Si tratta di criteri di premialità basati sulle *performance* dei Dipartimenti (si veda il Modello di valutazione delle prestazioni e di distribuzione delle risorse) riservando una quota dei punti organico all'Ateneo che li assegna a seguito di

valutazioni relative alle maggiori criticità e all'attivazione di Corsi di nuova istituzione. Per l'assegnazione delle risorse ai Dipartimenti si tiene conto del contributo del singolo Dipartimento in termini di costo standard, tasse, riduzione dei divari, VQR e politiche di reclutamento. Per tener conto della variabilità dei criteri della VQR nazionale, che ha cadenza quinquennale, è stato elaborato un indicatore sintetico che tiene conto della produzione scientifica nell'ultimo triennio e che viene aggiornato annualmente. In merito ai criteri per l'individuazione dei ricercatori e dei professori associati da sottoporre a valutazione ex art. 24, c.6, il SA ha stabilito i parametri da considerare e i relativi pesi. I parametri sono relativi all'attività didattica, alla ricerca differenziando tra area bibliometrica e non bibliometrica, e alle attività di natura istituzionale comprendenti la TM/IS e gli incarichi istituzionali.
L'Ateneo persegue l'innalzamento della qualificazione didattica e scientifica attraverso chiamate dirette di studiosi di elevato profilo, utilizzando programmi di reclutamento quali rientro dei cervelli, "*Unitus Talent*" e "*Seed Talent*", i cui bandi sono opportunamente pubblicizzati dall'Ateneo. Nel corso del 2025, si è concluso il processo di reclutamento avviato l'anno precedente per un Professore Associato selezionato tramite il Programma "*Unitus Talent*", mentre nello stesso anno non sono state avviate ulteriori procedure di reclutamento sul programma.
L'Ateneo ha introdotto iniziative per l'aggiornamento del personale docente in merito alle tecnologie didattiche a distanza attraverso specifiche attività di formazione. Tali attività formative sono risultate utili per rispondere alle esigenze delle categorie protette. Nel 2025 la Piattaforma *Moodle* dedicata alla formazione del personale è stata integrata con nuovi contenuti. Con riferimento ai processi di Assicurazione della Qualità, il PQA organizza periodici incontri di "In-Formazione".
Il riconoscimento del merito del personale docente avviene attraverso le procedure di progressione di carriera di ricercatori e professori di seconda fascia. Inoltre, il CdA ha istituito un "premio per la didattica" per il personale docente di ruolo e per i ricercatori a tempo determinato, dotandosi di appositi Regolamenti attuativi e riportando l'individuazione dei docenti e ricercatori vincitori in seno agli Organi di Governo dell'Ateneo.
L'Ateneo assegna incentivi al personale docente a valere sul Fondo premialità ai sensi del Regolamento per la disciplina del Fondo di Ateneo per la premialità. Per il 2025, tale assegnazione deve essere ancora deliberata.
La recente visita di accreditamento periodico di sede ha individuato nella continuità della formazione del personale docente una criticità che merita di essere monitorata negli anni a seguire, supportando l'Ateneo nella messa a sistema di azioni finalizzate a tale scopo.
Il CdA, nella quota vincolata del budget annuale dei Dipartimenti, assegna 5.000 euro da destinare all'incentivazione dei docenti; delibera periodicamente la pubblicazione di avvisi per la raccolta di manifestazioni di interesse per le assegnazioni di risorse al personale docente per valorizzare specifiche attività di TM (brevetti, *spin-off*) e di ricerca su progetti europei. Ai ricercatori, previo consenso, può essere affidata la titolarità di insegnamenti con retribuzione aggiuntiva, a fronte dell'assolvimento dell'impegno ai sensi del Regolamento sui compiti didattici e dell'incentivazione dei docenti.
Il personale docente e di ricerca si esprime sul Sistema di Governo e di AQ nei diversi Organi dove è rappresentato, quali SA, CdA, Consiglio di Dipartimento, Consiglio di CdS. Il SA rappresenta il principale Organo di ascolto e di proposizione sulla materia, essendo rappresentate tutte le componenti del personale docente e di ricerca, oltre che i Direttori di Dipartimento e costituendo la sede ove vengono discusse e deliberate le politiche sulla qualità, prima di essere adottate dal CdA.
L'Amministrazione Centrale somministra annualmente un questionario di soddisfazione sui servizi amministrativi rivolto anche al personale docente, con lo scopo di valutare la

soddisfazione dell'utenza in merito ai servizi erogati nell'anno e al fine della risoluzione delle eventuali criticità riscontrate e del miglioramento continuo dei processi. Infatti, il PIAO include, tra gli obiettivi delle unità organizzative, il miglioramento dei servizi offerti agli utenti.

B.1.2 Reclutamento, qualificazione e gestione del personale tecnico-amministrativo

La strategia per la gestione del personale tecnico-amministrativo è definita e attuata strettamente in funzione dei fabbisogni dell'Ateneo nei diversi comparti. Nel PIAO 2026-2028, nel Bilancio Integrato 2025 e nella Relazione di Accompagnamento al Bilancio 2025 si trovano elementi al riguardo. Nel PIAO viene analizzato il fabbisogno di personale allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili al fine di perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa, l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi, coerentemente con le linee di indirizzo emanate dagli Organi di Governo e nel rispetto dei vincoli finanziari e di bilancio.

Nel 2025, con riferimento al personale tecnico-amministrativo, una quota pressoché totale delle nuove posizioni è stata sostenuta mediante i finanziamenti dei piani straordinari di reclutamento. L'aumento dei relativi costi è inoltre connesso agli effetti economici del CCNL 18 gennaio 2024 sulla componente fissa della retribuzione.

L'Ateneo presidia in maniera costante la dinamica della spesa di personale mediante monitoraggi periodici e previsioni infra-annuali finalizzati alla verifica degli indicatori di sostenibilità economico-finanziaria.

L'Ateneo sviluppa politiche di *welfare* del personale tecnico-amministrativo attraverso iniziative volte a contribuire al sostentamento delle famiglie delle dipendenti e dei dipendenti e che favoriscano il benessere psico-fisico del personale dell'Ateneo e dei propri congiunti, nonché attraverso premi e incentivi basati sui risultati raggiunti con riferimento agli obiettivi strategici e operativi, agli obiettivi individuali e organizzativi, ai comportamenti organizzativi, alle capacità tecnico-professionali e al grado di differenziazione dei giudizi (per Direttore Generale, Dirigenti e Elevate professionalità). Inoltre, ogni anno l'Ateneo bandisce il Premio per l'innovazione da assegnare al miglior progetto realizzato nell'anno in grado di produrre un significativo cambiamento dei servizi offerti o dei processi interni di lavoro con un elevato impatto sulla *performance* dell'organizzazione, articolato in due sezioni: innovazione amministrativa e innovazione digitale denominato "Premio Maurizio Menicacci".

Le politiche di reclutamento del personale tecnico-amministrativo, così come del personale docente, sono funzione delle esigenze per l'attuazione della missione dell'Ateneo nei diversi comparti. I criteri generali per il reclutamento sono definiti nel Regolamento in materia di accesso all'impiego e mobilità del personale dirigente e tecnico-amministrativo (D.R. n. 40/03 del 13.01.2003 e modificato, da ultimo, con D.R. n. 269/26 del 10.06.2026). I criteri adottati per il reclutamento e la progressione delle carriere e per assegnare le risorse tengono conto anche delle disabilità, del bilanciamento di genere e della diversità, come peraltro definito nel *Gender Equality Plan* adottato dall'Ateneo a partire dal 2022.

L'Ateneo promuove e sviluppa la formazione del personale tecnico-amministrativo attraverso diverse iniziative rivolte ad arricchire le conoscenze e le competenze. Esaminando il Bilancio Integrato 2025 e la Relazione sulla *Performance* 2025, risulta che anche nel 2025 le attività formative rivolte al personale tecnico-amministrativo dell'Ateneo hanno consolidato i livelli elevati dell'anno precedente. Gli obiettivi del piano di formazione sono stati la "valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale dirigente e tecnico-amministrativo", in attuazione dell'obiettivo strategico previsto dal Piano Strategico e dal PIAO.

Il Cruscotto Indicatori Università ANVUR, con dati aggiornati al 23 ottobre 2026, riporta per il 2025 il dato di 75,34 ore di formazione per unità di personale TAB, rispetto a 27,08 nella

macroregione e 31,01 a livello nazionale; la spesa di formazione per unità è pari a 331,59 euro, rispetto a 316,14 e 343,81 euro. Il dato relativo alle ore di formazione evidenzia un'intensità formativa nettamente superiore ai riferimenti macroregionale e nazionale. Il valore medio supera, inoltre, le 40 ore annue pro capite previste dalla programmazione, pur non consentendo di verificare il raggiungimento dell'obiettivo da parte di ciascun dipendente. La spesa per unità di personale risulta invece superiore al dato macroregionale e lievemente inferiore a quello nazionale.

In questo contesto si inserisce la direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, che ha ribadito il valore della formazione e dello sviluppo delle competenze quali strumenti fondamentali nella gestione delle risorse umane. In coerenza con tali indirizzi, la programmazione delle attività formative è stata orientata a garantire una partecipazione diffusa del personale, prevedendo un impegno medio di almeno 40 ore annue pro capite e collegando tale partecipazione anche agli obiettivi individuali di *performance*.

Anche per l'anno 2025 la programmazione dei corsi è stata preceduta dalla somministrazione di un questionario sulla piattaforma informatica *Unitus Moodle* per rilevare i bisogni formativi del personale dirigente e tecnico-amministrativo, con riguardo alle attività lavorative svolte, e le indicazioni dei Responsabili delle Strutture. Il piano è stato presentato alle OO.SS. e RSU. I destinatari delle singole iniziative formative sono stati individuati considerando le tematiche da approfondire di volta in volta e la relativa ricaduta applicativa nell'ordinaria attività svolta.

L'impianto complessivo delle attività è stato orientato al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali e a una maggiore consapevolezza del ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione. Nel corso dell'anno è stato realizzato un programma formativo articolato per aree tematiche e caratterizzato da un'ampia partecipazione del personale. I percorsi realizzati hanno interessato, tra gli altri, gli ambiti giuridico, contabile, linguistico, della didattica e della ricerca, della sicurezza sul lavoro. Le attività formative hanno registrato nel complesso un elevato livello di partecipazione, contribuendo in maniera significativa al raggiungimento degli obiettivi strategici in termini di sviluppo del capitale umano e miglioramento dei servizi. I percorsi hanno accompagnato le diverse fasi della vita lavorativa, dalla formazione iniziale, alla formazione connessa ai cambiamenti di ruolo o alle progressioni di carriera, fino all'aggiornamento continuo. Le attività sono state erogate sia in presenza sia attraverso la piattaforma *Moodle*, che consente la fruizione dei contenuti anche in modalità asincrona. Per la realizzazione delle iniziative sono state valorizzate le competenze interne all'Ateneo, in particolare quelle del personale docente, insieme alle collaborazioni con altre Pubbliche Amministrazioni nell'ambito di accordi territoriali e al contributo di enti esterni qualificati. È stato inoltre previsto il ricorso alla piattaforma *Syllabus*, espressamente dedicata alla formazione. Complessivamente sono stati rispettati gli obiettivi di formazione programmati per il 2025.

L'Ateneo, inoltre, promuove la mobilità interna e la mobilità del personale tecnico-amministrativo per formazione, attività che sostengono lo sviluppo professionale del personale delle istituzioni universitarie per la partecipazione a eventi di formazione all'estero, oltre a periodi di formazione presso istituzioni partner (cfr. Sito *web* Ateneo, sezione "Internazionale").

Con riferimento alla mobilità all'estero, il Programma *Erasmus*+ favorisce la mobilità internazionale per attività di formazione *(Staff Mobility for Training – STT).* In particolare, l'ultimo bando pubblicato sul sito di Ateneo per la mobilità del personale tecnico-amministrativo per formazione, relativo all'a.a. 2025/2026, è inerente al Programma *Erasmus*+ KA131. Gli obiettivi della mobilità sono: apprendimento di buone prassi, abilità pratiche specifiche per il lavoro attualmente svolto, crescita professionale del partecipante; trasferimento di competenze, acquisizione di conoscenze o *know-how*; consolidamento della cooperazione tra gli uffici dell'Ateneo e le strutture dell'Istituto ospitante.

Per quanto riguarda le misure adottate per far progredire le conoscenze, le competenze e l'esperienza collettiva del più alto Organo di Governo in materia di sviluppo sostenibile, l'Università offre, attraverso il Corso di Laurea Magistrale in *Circular Economy* e l'insegnamento di *Sustainability, accounting and integrated reporting*, una formazione specifica sui temi della rendicontazione della sostenibilità. L'Ateneo svolge, inoltre, attività di ricerca volte ad approfondire l'evoluzione normativa, l'applicazione degli standard, la distribuzione del valore e la *governance* della sostenibilità favorendo l'adozione di politiche e strategie basate sull'economia circolare e sulla sostenibilità della propria comunità. Il Bilancio integrato 2025 è consultabile alla pagina https://www.unitus.it/terza-missione/inclusione-sociale-e-sostenibilita/bilancio-integrato/.

L'Ateneo attua la programmazione del personale tecnico-amministrativo attraverso una attenta pianificazione corredata da obiettivi organizzativi, individuali, strategici, operativi e comportamentali. Nella Relazione sulla *Performance* 2025 e nel PIAO 2026-2028, oltre che nel PS 2025-2027, è dettagliata la programmazione. La logica utilizzata consiste nel declinare gli obiettivi strategici arrivando sino al livello operativo. Gli obiettivi strategici sono poi calati sulle realtà delle strutture amministrative e dipartimentali per dar vita poi agli obiettivi operativi, organizzativi (riferiti alle singole strutture organizzative) e individuali (attribuiti individualmente ad ogni singolo soggetto con ruolo di responsabilità) a seguito di concertazione con i relativi responsabili. In particolare, una componente della *performance* individuale di tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo è correlata al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi di Ateneo. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi consente poi l'assegnazione di premi e incentivi, riconoscendo dunque il merito.

L'Ateneo è dotato di un sistema di *Welfare* con un apposito regolamento dal 2020 (Regolamento *Welfare* di Ateneo, emanato con D.R. 596/2020) dove sono definite le finalità, le tipologie di intervento e il fondo di sostentamento dedicato al personale tecnico-amministrativo.

Come si evince dal Bilancio Integrato 2025, le iniziative in ambito *welfare* del personale sono state molteplici. Le risorse sono state destinate in via prioritaria al finanziamento della Polizza Sanitaria, attivata per la prima volta, per un biennio, il 14 luglio 2023 a beneficio di tutto il personale dirigente e tecnico-amministrativo. A seguito di diverse interlocuzioni con le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. a dicembre del 2025 l'iter per la stipula della Polizza Sanitaria si è concluso, assicurando la decorrenza della copertura a partire dal 1° gennaio 2026, per un anno. Diversamente dal precedente affidamento, la copertura è stata garantita anche in favore del personale docente interessato, attraverso il cofinanziamento, da parte dell'Ateneo, del relativo premio. L'Amministrazione, come avviene ormai da diversi anni, ha inteso fornire anche per il 2025 un sostegno concreto alle famiglie del personale dirigente e tecnico-amministrativo, anche in considerazione dell'attuale congiuntura economico-sociale. A tal fine, previo accordo con le Parti sindacali, è stato erogato al personale tecnico-amministrativo un buono spesa a titolo di *fringe benefit*. L'Amministrazione ha previsto altresì la possibilità di ricorrere al servizio gratuito di Ateneo di supporto psicologico anche al personale tecnico-amministrativo che versa in situazioni di difficoltà e criticità. Nell'ambito delle misure previste nel *Gender Equality Plan* sono state, altresì, attivate, per supportare le studentesse o lavoratrici madri, le procedure per la realizzazione di spazi per l'allattamento e l'accudimento dei neonati negli spazi dell'Università; nell'ambito del medesimo *Gender Equality Plan* sono state, altresì, posizionate delle panchine rosse in Ateneo, nei Dipartimenti e nei Centri dell'Ateneo, simbolo di tutela contro la violenza sulle donne e previsti nei parcheggi gli stalli rosa per le future mamme.

Nel 2025 sono state attuate una serie di misure per le famiglie tra le quali si segnalano: "Agevolazione Fedeltà", a beneficio degli studenti che dopo aver conseguito una laurea di primo livello decidano di proseguire gli studi in questo Ateneo anche per la laurea magistrale;

“Agevolazione Famiglia”, che consiste in una riduzione delle tasse di cui possono beneficiare i fratelli e le sorelle degli studenti già iscritti all’UNITUS; “Torna a casa”, che consiste in un esonero parziale dalle tasse (riduzione del 25%) per coloro che, risiedendo nel territorio, intendono trasferirsi da un altro ateneo; “Sostegno Agli Studenti” per sostenere coloro che non sono riusciti a conseguire i CFU previsti dalla norma entro il 10 agosto 2025 per rimanere in *No tax area* tramite l’applicazione di una riduzione del 25% sull'importo delle tasse dovute in base al regime ordinario. Infine, è previsto l’esonero per studenti con DSA nonché agevolazioni per i figli dei dipendenti dell’UNITUS.
Inoltre, l’Ateneo predispone la distribuzione dei carichi di lavoro e il lavoro agile nella pianificazione come dettagliato nel PIAO 2026-2028. Nel 2025, tenuto conto degli esiti della sperimentazione avviata nell’anno precedente in materia di lavoro agile, l’Ateneo, d’accordo con le OO.SS. e la R.S.U., ha avviato un’ulteriore fase sperimentale, fino al 31 dicembre 2025. La nuova sperimentazione non prevede l’emanazione di un bando di selezione e consente ai dipendenti con mansioni compatibili con il lavoro agile, previa autorizzazione del Responsabile della Struttura, di fruire fino a quattro giorni di *smart working* al mese. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è previsto un riproporzionamento delle giornate di *smart working* mensili autorizzabili. Ai dipendenti nelle condizioni di cui all’art. 18 della Legge 22 maggio 2017, n. 81 o in quelle individuate a seguito di contrattazione integrativa, è consentito fruire fino a ulteriori 4 giorni mensili di *smart working*, per un totale complessivo mensile di 8 giorni, previa autorizzazione del Responsabile della Struttura e senza pregiudizio per il servizio che richieda la presenza in Ufficio. Il Direttore Generale può autorizzare eccezionalmente lo *smart working* al personale che abbia tra le proprie mansioni anche attività non compatibili con il lavoro agile, ove sia incaricato dal Responsabile di Struttura a eseguire in alcune giornate compiti compatibili con tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. Scaduto il termine del 31.12.2025, la vigenza della disciplina dello *smart working* sperimentale è stata successivamente prorogata, prima per la durata di ulteriori due mesi e, di seguito, fino al 31 dicembre 2026. Il personale tecnico-amministrativo si esprime sul Sistema di Governo e di AQ nei diversi organi dove è rappresentato, quali SA, CdA, NdV, PQA e Consiglio di Dipartimento. Inoltre, i questionari sono formulati e sottoposti al personale dirigente e tecnico-amministrativo dal Direttore Generale sulla soddisfazione dei servizi amministrativi. Sono, inoltre, somministrati al personale TA questionari sul benessere organizzativo a cura del Servizio Prevenzione e Protezione e, come già detto, questionari volti a rilevare i fabbisogni formativi, a cura del Servizio Risorse Umane.

B.1.3 Dotazione di personale e servizi per l’amministrazione e per il supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

L’Amministrazione Centrale cura la dotazione e la qualificazione del personale tecnico-amministrativo in un dialogo costante con i Dipartimenti e il CIA, in modo da impiegare in modo efficace le risorse umane ai fini del raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi (PIAO 2026-2028).
Il personale tecnico-amministrativo assicura in generale il necessario supporto ai docenti, ricercatori, studenti e dottorandi. La distribuzione del personale nelle strutture periferiche è funzione di queste necessità e delle risorse umane disponibili (cfr., per esempio, PIAO 2025-2027). Il personale tecnico-amministrativo è coinvolto, inoltre, nei processi del Sistema AQ; oltre all’efficiente ed efficace Ufficio Assicurazione Qualità della sede centrale, il personale amministrativo è rappresentato nel PQA e nelle Strutture di Assicurazione della Qualità dipartimentali, oltre che nei Gruppi AQ dei CdS.
La verifica della qualità del supporto del personale tecnico-amministrativo fornito a docenti,

ricercatori e dottorandi avviene attraverso la misurazione della *Performance*, dove viene esaminato il raggiungimento degli obiettivi strategici, operativi e organizzativi delle strutture amministrative, individuali e comportamentali del personale, nonché le capacità tecnico-professionali (cfr. Relazione sulla *Performance* 2025).

B.2 Risorse finanziarie

L'Ateneo definisce e attua la strategia di pianificazione economico-finanziaria per il supporto delle politiche e delle strategie dell'Ateneo attraverso una stretta correlazione tra obiettivi e impegno delle risorse, che trova realizzazione nel processo di bilancio e *budgeting*. Ciò si evince dai documenti di pianificazione strategica e in particolare dal PS 2025-2027, dal PIAO 2026-2028, dal Bilancio Integrato 2025, dalle Relazioni di accompagnamento al Bilancio. La strategia di pianificazione economico-finanziaria che scaturisce da questi documenti è improntata alla funzionalità dell'Ateneo nei diversi comparti e al raggiungimento degli obiettivi strategici prefissati, in un contesto di sostenibilità economico-finanziaria. Ulteriori elementi al riguardo sono contenuti nel Bilancio Unico di Ateneo d'esercizio per l'anno 2025 approvato dal CdA il 30 aprile 2026 e consultabile da parte dei portatori di interesse interni ed esterni sul sito web di Ateneo.

La nota rettorale prot. n. 23607 del 30 settembre 2026 avvia la predisposizione del Bilancio di previsione 2027–2029 da parte dei Centri di spesa, richiedendo previsioni triennali per risorse proprie e proventi esterni e una stima 2027 dei costi ordinari di funzionamento. Per i Dipartimenti è prevista la possibilità di presentare fino a quattro proposte strategiche 2027, per un importo complessivo massimo di 55.000 euro, da raccordare a obiettivi e indicatori del PIAO. L'assegnazione resta subordinata all'istruttoria, alle decisioni degli organi competenti e alle risorse disponibili. Questo passaggio rafforza il collegamento tra programmazione delle attività e previsioni finanziarie, che il NdV potrà verificare nei successivi documenti di bilancio e di monitoraggio.

I *budget* triennali e annuali dell'Ateneo sono esplicitati in diversi documenti, quali per esempio il PIAO, dove le poste economiche e gli investimenti sono relazionati alle pianificazioni nelle aree strategiche. Un esempio delle proiezioni della distribuzione delle risorse per i diversi comparti è riportato nelle Tabelle 1 e 2, che si riferiscono ai budget economici e degli investimenti estratti dal PIAO 2026-2028.

Tabella 1 Ripartizione delle risorse nel triennio 2026-2028 del budget economico (da PIAO 2026-2028).

Area Strategica	Descrizione Obiettivo	Risorse 2026		Risorse 2027		Risorse 2028	
		(€)	%	(€)	%	(€)	%
A - Didattica	1.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio 1.2 Riduzione dei tempi di conseguimento del titolo 1.3 Miglioramento della valutazione della didattica da parte degli studenti frequentanti 1.4 Razionalizzazione e qualificazione dei corsi di studio 2.1 Miglioramento del livello internazionale nella didattica 2.2 Incremento di CFU conseguiti all'estero dagli studenti 2.3 Potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera 3.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei Master di I e II livello e corsi di formazione 3.2 Miglioramento della capacità attrattiva della formazione insegnanti	2.521.102,45	19,21%	2.628.522,44	19,89%	2.098.308,33	19,13%

B - Ricerca	1.1 Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza 1.2 Rafforzamento dell'internazionalizzazione della ricerca 1.3 Rafforzamento dell'alta formazione 1.4 Realizzazione dei progetti PNRR	8.409.393,00	64,08%	8.471.472,00	64,10%	7.001.340,00	63,82%
C - Terza Missione	1.1 Rafforzamento dei servizi all'esterno 1.2 Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico 1.3 Valorizzazione del patrimonio culturale 2.1 Promozione progetti, iniziative e azioni in materia di sostenibilità sociale e ambientale, con riferimento anche all'efficientamento energetico 2.2 Consolidamento della cultura della parità di genere 3.1 Rafforzamento dei rapporti con enti e imprese e delle attività professionalizzanti	1.276.701,50	9,73%	1.104.843,50	8,36%	1.097.843,50	10,01%
D - Servizi gestionali	1.1 Riduzione delle spese di personale 2.1 Valorizzazione, motivazione e crescita professionale del personale tecnico-amministrativo, miglioramento dei servizi di *Welfare* e del benessere del personale sul luogo di lavoro per contribuire anche all'innalzamento della qualità della vita 3.1 Consolidamento delle attività di audit interno 4.1 Miglioramento dei servizi informatici e di rete 4.2 Miglioramento accessibilità, equità e inclusione	916.928,43	6,99%	1.011.258,43	7,65%	772.258,43	7,04%
TOTALE		13.124.125,38	100%	13.216.096,37	100%	10.969.750,26	100%

Tabella 2 Ripartizione delle risorse nel triennio 2026-2028 del budget investimenti (da PIAO 2026-2028)

Area Strategica	Descrizione Obiettivo	Risorse 2026		Risorse 2027		Risorse 2028	
		(€)	%	(€)	%	(€)	%
A - Didattica	1.1 Miglioramento della capacità attrattiva dei corsi di studio	1.250.000,00	19,12%	2.775.000,00	29,51%	3.000.000,00	47,60%
B - Ricerca	1.1 Incremento dei finanziamenti per progetti di ricerca e consulenza	2.451.333,00	37,49%	3.976.333,00	42,28%	3.050.000,00	48,39%
C - Terza Missione	1.1 Rafforzamento dei servizi all'esterno 1.2 Rafforzamento dell'innovazione e del trasferimento tecnologico 1.3 Valorizzazione del patrimonio culturale	2.497.258,80	38,19%	2.427.500,00	25,81%	27.500,00	0,44%
D - Servizi gestionali	4.1 Miglioramento dei servizi informatici e di rete	340.000,00	5,20%	225.000,00	2,39%	225.000,00	3,57%
TOTALE		6.538.591,80	100%	9.403.833,00	100%	6.302.500,00	100%

A partire dal 2020, l'Ateneo elabora annualmente il Bilancio Integrato, che contiene, oltre ai risultati economico-finanziari annuali, la rendicontazione delle politiche, delle azioni e dei risultati sulla gestione della sostenibilità e su tematiche non finanziarie. In aggiunta, il NdV nella Relazione al Bilancio provvede a un'analisi maggiormente approfondita del Sotto-Ambito B2.
L'Ateneo è dotato di un adeguato sistema di contabilità analitica e di controllo di gestione a supporto delle decisioni, come risulta dal Manuale di Controllo di Gestione di Ateneo (D.R. 66/2023), documento di accesso pubblico consultabile sul sito *web* di Ateneo. Nell'ambito della funzione di controllo di gestione, l'Ateneo ha, da tempo, avviato un'analisi di sostenibilità economica delle attività svolte, ritenendola una linea di approfondimento gestionale di particolare importanza e urgenza. In particolare, l'attenzione si è concentrata sui Corsi di Studio attivati e sul relativo consumo di risorse, sia di docenza che di altre tipologie di spesa. Attraverso lo strumento della contabilità analitica dei costi e con le metodologie del controllo di gestione, entrambe regolamentate da un Manuale tecnico-operativo approvato dagli Organi di Governo, si procede ad una rilevazione dei costi attribuibili ai Corsi di Studio dell'Ateneo, al fine di ricavare informazioni utili per valutazioni di tipo costo-beneficio, anche per individuare notazioni di costo per studente, da utilizzare per raffronti con *benchmarking* di sistema e di finanziamento ministeriale.
Una sintesi della sostenibilità degli equilibri economico-finanziari, desumibile dal Bilancio Unico di Ateneo Esercizio 2025, è riportata nella *Tabella 3*.

Tabella 3 Sostenibilità economico-finanziaria, indebitamento (da Bilancio Unico di Ateneo Esercizio 2025).

Indicatori bilancio D.Lgs. 49/2012	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Entrata FFO + Tasse studenti+PRO3 (M€)	49,2	50,7	53,65	54,46	55,90	56,33	60,33
Costo del personale (M€)	36,6	36,7	37,41	39,44	40,69	42,37	43,63
Indicatore spese personale (IP) (%)	74,42	72,36	69,73	72,42	72,78	75,22	72,32
Indicatore di sostenibilità economico finanziaria (ISEF)	1,1	1,13	1,17	1,13	1,13	1,09	1,13
Indicatore di indebitamento	-	-	-	-	-	-	-

Nello stesso documento si evidenzia nel 2025 un incremento sia dei proventi sia dei costi operativi. La crescita dei proventi è riconducibile soprattutto ai proventi propri e, in particolare, a quelli derivanti dalla didattica e dalla ricerca con finanziamenti competitivi. Nell'ambito di questi ultimi, assumono ancora un peso significativo i progetti PNRR Agritech, Biodiversità e *Rome Technopole*, ormai prossimi alla conclusione; nella parte finale dell'anno l'Ateneo ha ottenuto il finanziamento di tre progetti del 'Fondo Italiano per la Scienza', che contribuiscono a rafforzare le prospettive delle attività di ricerca successive alla conclusione del PNRR. Sul versante dei costi, prosegue l'incremento delle spese per il personale, connesso alle dinamiche del reclutamento e agli adeguamenti retributivi. L'andamento dei costi operativi risente degli interventi urgenti di bonifica, messa in sicurezza e ripristino resi necessari dall'incendio che, il 4 giugno 2025, ha interessato il blocco A2 del Polo di Agraria. Dal punto di vista patrimoniale, sono proseguiti gli investimenti infrastrutturali e gli interventi di manutenzione straordinaria ed efficientamento energetico, nonché l'acquisizione di attrezzature scientifiche finanziate attraverso fondi di ricerca.

B.3 Strutture

Nel 2025 (Bilancio Integrato 2025) il patrimonio immobiliare dell'Ateneo è costituito da:

- Polo S.M. in Gradi - Viterbo (11.755,65 m^2), comprendente 20 aule e 3 laboratori;
- Polo di Agraria – Viterbo (17.098,47 m^2), comprendente 20 aule e 139 laboratori;
- Polo Riello – Viterbo (14.286,37 m^2), comprendente 22 aule e 95 laboratori;
- Polo San Carlo - Viterbo (3.012,51 m^2), comprendente 10 aule e 2 laboratori;
- Polo S. M. del Paradiso – Viterbo (2.441,34 m^2), comprendente 9 aule e 1 laboratorio;
- Polo Civitavecchia (1.984,33 m^2), comprendente 8 aule e 9 laboratori;
- Polo Rieti (3.227,31 m^2), comprendente 8 aule e 3 laboratori;
- Plesso di Tarquinia (735,88 m^2), comprendente 8 laboratori.

Queste strutture e infrastrutture sono funzionali in generale alla missione dell'Ateneo nel campo della Didattica, Ricerca/TM e servizi gestionali, rispondendo agli attuali fabbisogni del personale, degli studenti e dei dottorandi. La pianificazione in questo campo avviene in fase di bilancio programmando gli investimenti in relazione alle necessità e alle dinamiche legate agli incrementi nell'offerta formativa e nei progetti di ricerca.

L'approccio dell'Ateneo nella pianificazione e gestione delle strutture e infrastrutture è fondato sugli obiettivi del PS 2025-2027 e poi definiti nel PIAO 2026-2028. Gli obiettivi specifici riguardano il miglioramento dell'efficienza degli immobili o degli impianti ai fini della sostenibilità ambientale e/o del risparmio energetico, la riqualificazione o potenziamento degli spazi per la ricerca, il miglioramento della sostenibilità edilizia promuovendo interventi che migliorino la sostenibilità ambientale o l'accessibilità, promozione negli interventi edilizi di aspetti relativi alla sostenibilità sociale e ambientale, con riferimento all'efficientamento energetico e/o al miglioramento dell'accessibilità, equità e inclusione, iniziative finalizzate al risparmio e all'efficientamento energetico e alla tutela ambientale. A tale scopo l'Ateneo si avvale dei Servizi Tecnici dell'Ateneo.

Nel 2025 l'Ateneo ha confermato il proprio impegno nell'investimento edilizio, proseguendo gli interventi già avviati e realizzando nuovi lavori di manutenzione, messa a norma, adeguamento degli impianti e riqualificazione degli spazi per la didattica e la ricerca. Tra i principali interventi si segnalano la prosecuzione dei lavori presso il Campus Riello per i nuovi edifici destinati a palestra, didattica e ricerca e l'avvio di interventi presso l'Azienda agraria "Nello Lupori", l'Orto Botanico e il complesso di San Carlo, oltre alla riqualificazione delle aree esterne del Campus Riello.

A tali attività si è aggiunta la gestione dell'emergenza conseguente all'incendio del 4 giugno 2025, che ha gravemente danneggiato l'edificio A2 del Campus Riello. Sono stati, pertanto, realizzati interventi di messa in sicurezza e indagini strutturali, mentre la continuità delle attività di ricerca è stata garantita grazie alla condivisione dei laboratori dell'Ateneo. Nei primi mesi del 2026 sono state avviate la progettazione e i lavori di rifacimento dell'edificio A2, insieme alle procedure per la realizzazione di un nuovo edificio destinato ai laboratori.

L'accessibilità degli edifici agli utenti interni ed esterni è garantita in accordo con le normative vigenti anche in relazione alle persone con disabilità, come è anche stato riscontrato durante i sopralluoghi presso le diverse strutture nel corso degli *audit*. Nel PIAO 2026-2028 sono specificati gli obiettivi e i progetti finalizzati a garantire inclusione e piena accessibilità fisica e digitale degli studenti e degli utenti in linea con le Leggi 17/1999 e 170/2010.

L'Università degli Studi della Tuscia continua ad aderire ai Principi del *Global Compact* e partecipa alla fondazione del *Global Compact Network* Italia in qualità di Fondatore. L'Ateneo rinnova periodicamente l'impegno a mettere in atto tutti i cambiamenti necessari affinché il *Global Compact* e i suoi principi diventino parte sempre più integrante della propria strategia, della

cultura e delle operazioni quotidiane e a contribuire al raggiungimento degli SDGs (*Sustainable Development Goals*), nonché a promuovere e diffondere il *Global Compact* e i suoi Principi tra gli *stakeholder* (cfr. *Communication On Engagement Global Compact* 2025 - COE). L'Ateneo conferma l'adesione alla Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS), di cui è partner attivo dal 2017. L'impegno dell'Ateneo in tema di sostenibilità è sempre crescente e la partecipazione all'interno della RUS permette di essere aggiornati sulle principali tematiche affrontate su scala nazionale dalla Rete stessa, nel tentativo di perseguire gli SDGs attraverso la creazione di appositi Gruppi di Lavoro (GdL) tematici, riservati agli aderenti alla Rete, focalizzati su temi considerati trasversali e prioritari al fine di raggiungere con il maggior coinvolgimento possibile gli obiettivi istituzionali della RUS.

Nel corso del 2025 sono proseguite le iniziative dirette alla riduzione dell'impatto ambientale e al miglioramento dell'efficienza energetica delle strutture. Tra gli interventi si segnalano l'avvio del Gruppo di lavoro sulla Mobilità sostenibile, l'avvio degli appalti per i lavori di efficientamento energetico del Blocco B del Campus Riello e per la realizzazione dell'impianto fotovoltaico del nuovo PalaUnitus, il monitoraggio dei consumi energetici e delle emissioni. Si segnala inoltre la prosecuzione, nel 2025, delle attività connesse al Piano degli Spostamenti Casa-Lavoro (PSCL), avviate con la raccolta dei dati nel 2024 e finalizzate all'individuazione di misure volte a ridurre l'utilizzo del mezzo privato e a promuovere modalità di trasporto a minore impatto ambientale.

Dalla documentazione disponibile, le strutture e infrastrutture a disposizione dei Dipartimenti e dei CdS sembrano essere generalmente adeguate alle dimensioni degli utenti dell'Ateneo. Tuttavia, l'impossibilità di utilizzazione degli spazi dell'edificio A2 del Campus Riello ha ridotto in maniera significativa la disponibilità di laboratori e uffici per i dipartimenti direttamente interessati dall'incendio. Negli ultimi due anni sono stati approvati ulteriori investimenti su queste dotazioni proprio per sopperire agli aumentati fabbisogni relativi all'incremento dell'offerta formativa e dei progetti di ricerca.

Una misura del miglioramento nel campo dell'adeguatezza delle strutture per le aree della didattica e della ricerca si evince dagli indicatori:

- Spazi didattici (mq) per iscritto (entro 1 anno oltre la durata normale dei corsi)
- Spazi per ricerca (mq) per docenti

riportati dal Cruscotto Indicatori Università ANVUR (dati al 23/10/2026 e aggiornati al 2025). Come si può vedere in *Figura 2*, il primo indicatore si mantiene nel 2025 su valori sostanzialmente stabili rispetto al triennio precedente, con una lieve riduzione rispetto al 2024, mantenendosi superiore ai valori medi nazionali e della macroregione di riferimento. Il secondo indicatore si conferma non solo superiore a entrambi i *benchmark*, ma anche in miglioramento rispetto al 2024.

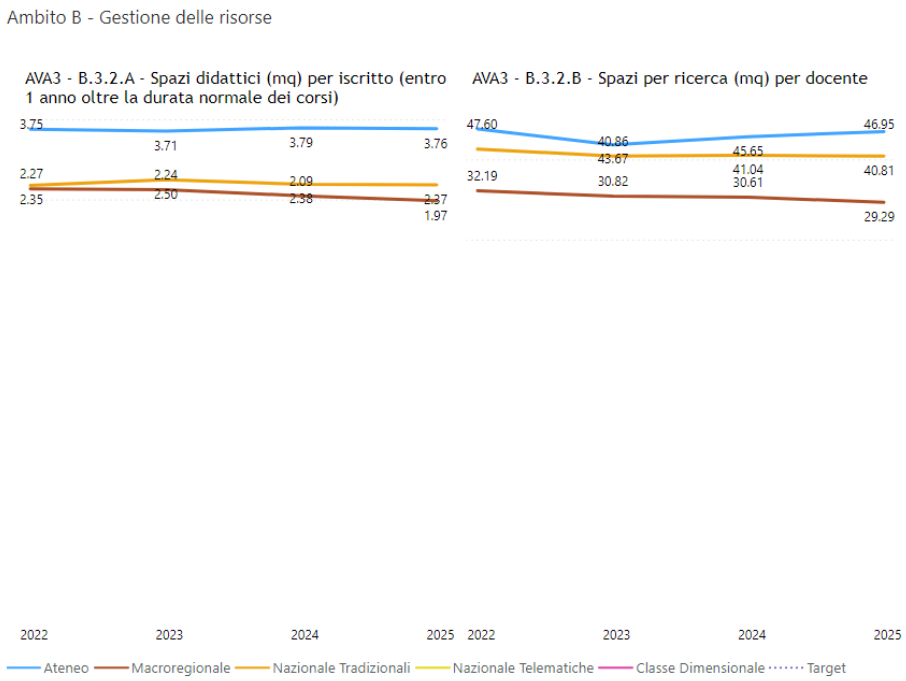


Figura 2 Indicatori ANVUR per gli spazi didattici e per ricerca (dati al 23/10/2026).

B.4 Attrezzature e Tecnologie

L'Ateneo persegue strategie di gestione e manutenzione delle attrezzature e delle tecnologie a supporto della didattica, della ricerca, della TM/IS e delle attività istituzionali e gestionali. In questo contesto sono state reclutate unità di personale specializzato e aggiornate le tecnologie informatiche ad uso del personale e degli studenti. In relazione a quanto previsto nei piani strategici di Ateneo sono stati migliorati gli strumenti digitali, quali, per esempio, il portale *Smart_EDU*, il sistema informativo gestionale degli studenti, il portale Ares (Analisi Rendicontazione e Statistiche), utile al fine di fornire uno strumento di supporto alle decisioni e di monitoraggio delle *performance* di Ateneo, la *Dashboard PowerBI*, utile per l'analisi e la consultazione dei dati dei questionari di soddisfazione della didattica, il portale *E-stanza* che consente la digitalizzazione dei processi interni, la Piattaforma *UnitusOpen*, la banca dati dei prodotti della ricerca, e la rete *wi-fi* di tutte le strutture.

Specifica attenzione l'Ateneo dedica agli studenti con disabilità, con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA) e con bisogni educativi speciali (BES), permettendo di seguire le lezioni secondo i propri tempi e necessità. Ciò deriva anche dagli investimenti di risorse in licenze d'uso per strumentazioni per videoconferenza e di *storage* delle lezioni.

La realizzazione di questi interventi e la pianificazione della gestione e manutenzione hanno permesso all'Ateneo di dotarsi di un servizio di *streaming* della didattica, anche registrato e disponibile in modalità asincrona, attivo sin dal 2020 e tuttora utilizzato dal personale docente a integrazione della didattica in presenza, al fine di garantire una maggiore inclusività per studenti disabili, affetti da DSA, lavoratori, fuori sede.

Particolare attenzione è stata dedicata alla valorizzazione del Centro Grandi Attrezzature (CGA) e del Centro Integrato di Ateneo (CIA) aggiornando attrezzature e reclutando personale dedicato alla gestione/manutenzione delle strumentazioni, messe a disposizione, queste ultime, attraverso specifici regolamenti a tutto il personale docente e ricercatore dell'Ateneo.

Anche gli uffici amministrativi usufruiscono di sistemi informativi aggiornati, quali, per esempio, gli applicativi *EASY*, per i sistemi contabili, e *E-stanza*, per la digitalizzazione delle missioni del personale, per l'accesso al fondo economale e per la gestione dei progetti di ricerca. È stata anche migliorata la sicurezza informatica con azioni volte alla prevenzione di incidenti e intrusione esterna.
L'Ateneo, a partire dall'offerta formativa 2026/2027, offre un Corso di Studio prevalentemente a distanza (Scienze pedagogiche per le istituzioni educative e sociali, LM-85); inoltre, in alcuni casi specifici nell'offerta formativa 2026/2027 sono previste possibilità di fruire di tali servizi per studenti lavoratori e in determinate condizioni sanitarie.
Il NdV ha valutato le infrastrutture e i servizi di supporto alla didattica integralmente o prevalentemente a distanza in occasione della verifica dei requisiti per l'accreditamento iniziale del corso LM-85 (verbale del 16 febbraio 2026). In particolare, il corso dispone di infrastrutture tecnologiche, organizzative e logistiche dedicate, coerenti con le esigenze della didattica digitale integrata e con i requisiti previsti. La gestione delle attività è supportata dal personale tecnico-amministrativo, dai tutor disciplinari e dalla collaborazione tra docenti, tecnici e figure specializzate. L'infrastruttura adottata consente il monitoraggio delle attività svolte dagli studenti ed è integrata con i sistemi gestionali di Ateneo. La piattaforma appare adeguatamente dimensionata e presenta caratteristiche di stabilità, accessibilità e interoperabilità. La fruibilità dei contenuti è favorita dall'impiego di strumenti per la sottotitolazione, di caratteri ad alta leggibilità e di tecnologie aggiornate. La piattaforma didattica è integrata con i sistemi gestionali e gli applicativi di Ateneo attraverso un sistema di autenticazione unica, che consente agli utenti di accedere in modo coordinato alle infrastrutture e ai servizi collegati. La piattaforma consente un monitoraggio verificabile delle attività svolte dagli studenti e la conservazione dei *log* per 5 anni. Sono, inoltre, previste attività didattiche interattive in modalità sincrona, mediante *webinar* e aule virtuali. I materiali didattici, disponibili in diversi formati, sono validati e aggiornati dai docenti in collaborazione con gli *instructional designer* e organizzati in unità autoconsistenti, in modo da favorire un apprendimento flessibile. La Carta dei servizi definisce gli standard qualitativi e le soluzioni tecnologiche e organizzative adottate per garantire agli studenti un accesso regolare ed efficace ai servizi. Particolare attenzione è riservata all'accessibilità dei contenuti e al supporto agli studenti con disabilità e DSA, attraverso strumenti specifici e forme di tutorato realizzate in raccordo con i servizi centralizzati di Ateneo.

B.5 Gestione delle informazioni e della conoscenza

L'Ateneo, attraverso servizi e sistemi, assicura la gestione delle informazioni e della conoscenza. Il Servizio Informatica e Telecomunicazioni, afferente alla III Divisione, e l'Ufficio *Performance*, in *staff* alla Direzione Generale, sono demandati ad assicurare il servizio. Il Delegato alla comunicazione e il Delegato per l'Architettura dei Dati e la *Performance* di Ateneo coadiuvano la Rettrice sulla materia.
L'Ateneo dispone principalmente di due sistemi informativi, il Portale Ares, già menzionato, e il Sistema informativo di gestione degli studenti, segreterie e docenti (*Smart_EDU*). Inoltre, come già specificato, l'Ateneo dispone del Portale della *Performance*, della *Dashboard PowerBI* per l'analisi e la consultazione dei dati dei questionari di soddisfazione della didattica, del Portale *E-Stanza,* del Portale *UnitusOpen,* del sistema di gestione dei documenti (Titulus), e della contabilità (*EASY*). In aggiunta l'Ateneo assicura la diffusione di informazioni mediante circolari, *mailing list*, comunicazioni destinate a categorie specifiche di personale, canali *social*. Tutto ciò assicura la correttezza, l'affidabilità, la sicurezza e la protezione dei dati e delle informazioni.
Quindi l'Ateneo assicura la diffusione di informazioni di interesse comune o rilevanti per lo svolgimento di compiti istituzionali all'intera comunità accademica e ai portatori di interesse.

Inoltre, la dimensione di "Piccolo Ateneo" consente anche un agevole flusso di informazioni tra strutture centrali di governo e di AQ e quelle periferiche.
Il rilevamento delle attività didattiche dei docenti avviene attraverso la piattaforma GOMP. Le Segreterie Didattiche, i Direttori di Dipartimento e i Presidenti di CdS hanno accesso alle informazioni sugli studenti con livelli diversi in relazione ai propri compiti istituzionali. Il tutto avviene nel rispetto delle norme vigenti sulla privacy.
L'Ateneo garantisce la sicurezza, la protezione e la valorizzazione delle conoscenze sviluppate al proprio interno e della proprietà intellettuale attraverso un sistema di anagrafe della ricerca (dspace.unitus.it), che costituisce l'archivio dei prodotti della ricerca ad accesso aperto. La valorizzazione delle conoscenze è anche perseguita attraverso la promozione della costituzione di società *spin-off*. In particolare, il Regolamento per la tutela e la valorizzazione della proprietà intellettuale e industriale (emanato con D.R. n. 1035/08 del 04.11.2008, modificato con D.R. n. 49/23 del 01.02.2023) disciplina le invenzioni brevettabili e altre innovazioni suscettibili di tutela, realizzate a seguito di attività scientifica svolta utilizzando strutture o mezzi dell'Università degli Studi della Tuscia.
Le attività di promozione di iniziative culturali ed educative nei confronti dei portatori di interesse esterni del contesto culturale, economico e sociale di riferimento avvengono attraverso strumenti di comunicazione curati da un apposito servizio dell'Ateneo. L'Ateneo è dotato del Piano di Comunicazione 2024-2026, che regola la comunicazione all'esterno della comunità accademica. Altri servizi e strumenti finalizzati allo scopo sono Radio Unitus, Unitus *Magazine*, canali video e social. Annualmente l'Ateneo organizza e svolge il Festival della Scienza e della Ricerca specificamente rivolto alla disseminazione dei risultati della ricerca presso la collettività.

1.1.3 Ambito di Valutazione C – Assicurazione della Qualità

C.1 Autovalutazione, valutazione e riesame dei CdS, dei Dottorati di Ricerca e dei Dipartimenti con il supporto del Presidio della Qualità

L'Ateneo ha come obiettivo generale e primario la realizzazione e il progressivo affinamento di un Sistema integrato di Assicurazione della Qualità. I processi di AQ sono diretti a promuovere l'efficienza e l'efficacia delle attività e dei servizi offerti, favorendone l'evoluzione migliorativa in un continuo ciclo PDCA (Ciclo di Deming). L'Ateneo intende la Qualità come un ampio contenitore semantico all'interno del quale convivono le dimensioni della legalità, dell'anticorruzione, della trasparenza e della *performance* garantendo, altresì, una coerente integrazione con il ciclo del bilancio e la programmazione e gestione delle risorse, orientando tutti i processi alla creazione del valore pubblico.
In tale quadro, nel 2025 è stato aggiornato il documento "Politiche per la Qualità di Ateneo", che definisce i principi, gli obiettivi e gli indirizzi generali relativi alla qualità, collocandoli nell'ambito complessivo delle funzioni istituzionali dell'Ateneo e delle attività di didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale, organizzazione e gestione, in coerenza con il Piano Strategico 2025-2027 e tenendo conto degli elementi emersi dal processo di Accreditamento Periodico.
Il riesame periodico delle attività dei CdS è assicurato dalla SMA (oltre che negli aggiornamenti annuali della SUA-CdS), dal Rapporto del Riesame Ciclico (RRC) e dalle attività delle CPDS mediante procedure e metodi predisposti dal PQA e formalizzati nel Manuale delle Procedure.
Con riferimento alle CPDS, il PQA ha aggiornato il *format* e le Istruzioni Operative per la redazione della Relazione annuale, dedicando maggiore attenzione non soltanto all'analisi degli esiti dei questionari sulla soddisfazione degli studenti, ma anche alle modalità con cui tali risultati vengono discussi e utilizzati dai Corsi di Studio. Nel 2025 il PQA ha approvato l'Istruzione operativa per la nomina dei componenti delle CPDS (seduta PQA del 15 ottobre 2025, verbale n.

7/2025, punto 4), volta a favorire la terzietà dei componenti, la parità numerica tra docenti e studenti, un'equilibrata rappresentanza dei Corsi di Studio e la tempestiva sostituzione dei componenti decaduti.
Riguardo alle SUA-RD/TM, il PQA ha aggiornato il *format* e la relativa Istruzione operativa, con l'obiettivo di rendere più chiare le indicazioni e più omogenee le modalità di compilazione (seduta PQA del 15 ottobre 2025, verbale n. 7/2025, punto 9).
Sulla base di tali indicazioni, le schede, che includono anche il Riesame della ricerca e della terza Missione, sono state aggiornate al 2025.
A partire dal 2023, i Corsi di Dottorato sono chiamati a redigere annualmente il Documento di analisi dei risultati relativi agli indicatori ANVUR (SMA-PhD) e i documenti di analisi sui risultati della rilevazione delle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca.
Nel quadro del rafforzamento dell'AQ a livello dipartimentale, nel 2025 il PQA ha approvato l'Istruzione Operativa sul funzionamento delle strutture di Assicurazione della Qualità dipartimentali, che ne definisce composizione, compiti, modalità di lavoro e flussi di raccordo con il Presidio e con gli Organi dei Dipartimenti (seduta PQA del 15 ottobre 2025, verbale n. 7/2025, punto 3). Inoltre, è stato predisposto il *format* per il Riesame annuale del Sistema AQ dipartimentale, finalizzato a guidare l'analisi delle attività svolte, delle criticità emerse e delle azioni di miglioramento da programmare e monitorare.
Attualmente il riesame delle attività dei CdS, dei Dottorati di Ricerca e dei Dipartimenti è assicurato da un sistema coordinato dal PQA con cadenze annuali e pluriennali.
L'Ateneo coinvolge il personale docente e tecnico-amministrativo e la comunità studentesca nei processi di valutazione e autovalutazione a diversi livelli. Ciò avviene in occasione della Relazione Annuale delle CPDS, dove docenti e studenti hanno accesso ai dati sull'opinione e sulle carriere degli studenti e il Presidente del CCS alla SUA-CdS nella sua completezza. I Gruppi AQ/Riesame dei CdS, comprendenti personale docente e tecnico-amministrativo e rappresentanti degli studenti, partecipano al RRC e alla SMA.
A livello di Dipartimento, le Strutture AQ dipartimentali, comprendenti personale docente e personale tecnico-amministrativo, partecipano all'autovalutazione della didattica, della Ricerca e Terza Missione e dei Dottorati di Ricerca, in stretto dialogo con il PQA. L'accesso alle opinioni degli studenti è garantito ai diversi attori del Sistema di AQ secondo diversi livelli come riportato nella Sezione 1.5 della presente relazione. L'accesso ai dati relativi al monitoraggio delle verifiche di apprendimento dei singoli CdS è garantito ai Presidenti dei CCS, al gruppo AQ del CdS e al Direttore di Dipartimento.
Il PQA sovraintende tutto il processo di valutazione e autovalutazione predisponendo procedure e documentazione a supporto dei CdS, delle CPDS e dei Dottorati di Ricerca e della Ricerca e TM/IS dei Dipartimenti. Il sistema è entrato a pieno regime e prevede uno stretto dialogo tra PQA e le strutture periferiche di AQ, anche se ancora da perfezionare. Il Sistema AQ di Ateneo, le procedure, i metodi operativi, i modelli di riferimento sono pubblici e consultabili sul sito *web* di Ateneo, Sezione Assicurazione Qualità (Linee Guida - Procedure e istruzioni operative - Unitus).
Il PQA, il Direttore Generale e la Rettrice promuovono e diffondono la cultura della qualità in Ateneo. Nel corso del 2025 il PQA ha, infine, proseguito le attività di formazione e informazione rivolte agli attori del Sistema AQ, organizzando incontri dedicati alla compilazione della SUA-CdS e all'analisi delle SMA (6 maggio 2025, Incontro di In-Formazione "Compilazione SUA-CdS 2025/2026 – I parte" e 23 luglio 2025, Incontro di In-Formazione "Compilazione SUA-CdS 2025/2026 – II parte e Schede di Monitoraggio annuale"), al ruolo delle CPDS nel modello AVA3 (27 marzo 2025, Incontro di In-Formazione "Le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti nel Sistema AVA3") e alla partecipazione della comunità studentesca ai processi di AQ (5 dicembre 2025, Incontro di In-Formazione "Il Sistema di Assicurazione della Qualità e la Comunità

Studentesca"). Le locandine degli eventi sono consultabili su apposita *pagina web* del sito istituzionale. Le iniziative sono state accompagnate da materiali informativi e formativi e, ove previsto, dalle registrazioni degli incontri (Relazione annuale del PQA sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività - anno 2025). L'organizzazione del Sistema AQ di Ateneo e il supporto a CdS, Dottorati di Ricerca, CPDS e Dipartimenti trovano quale consesso principale il PQA che, come detto in precedenza, è costituito, oltre che dal Presidente e dal Direttore Generale, dai referenti AQ dei Dipartimenti, da componenti del personale tecnico-amministrativo e da un rappresentante della comunità studentesca.

C.2 Monitoraggio del Sistema di Assicurazione della Qualità dell'Ateneo

Il monitoraggio del sistema AQ è effettuato dal NdV e dal PQA. Dall'emanazione del Modello AVA3, di concerto tra NdV e PQA, il Sistema AQ di Ateneo è stato aggiornato e migliorato per adeguarsi alle Linee Guida ANVUR. A cascata, le strutture periferiche di AQ aggiornano e migliorano le azioni per l'AQ dei CdS, dei Dipartimenti e dei Dottorati di Ricerca per le tematiche di competenza.

Anche nel 2025 è proseguito un dialogo formale e informale tra NdV e PQA con l'obiettivo di creare sinergie. Il NdV è stato costantemente aggiornato su tutte le iniziative del PQA, attraverso comunicazioni ufficiali, incluso lo scambio dei verbali, o con mezzi informali al fine di rendere più fluido, diretto e veloce il passaggio di informazioni, e viceversa. Il PQA ha ricevuto dal NdV regolari informazioni sulle attività messe in atto, sulla documentazione prodotta e, soprattutto, raccomandazioni e suggerimenti funzionali al miglioramento del Sistema. Tale collaborazione è stata ulteriormente valorizzata attraverso la partecipazione del Coordinatore del Nucleo di Valutazione ad alcune sedute del Presidio (riunioni del 30.05.2025, verbale PQA n. 4/2025, punto 3 e del 19.11.2025, verbale PQA n. 8/2025, punto 3), anche a seguito della volontà condivisa di pianificare incontri periodici tra i due Organi.

I risultati del monitoraggio sono analizzati a livello centrale dal NdV e dal PQA che trasmettono al SA e al CdA analisi, suggerimenti e raccomandazioni. I risultati del monitoraggio dell'efficacia del Sistema AQ seguono un processo che prevede il PQA quale terminale dei dati e delle informazioni derivanti dalle strutture periferiche dell'AQ (CdS, Dipartimenti e Dottorati). La Relazione annuale del PQA sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività sintetizza i risultati e viene trasmessa alla Rettrice, al NdV, ai Direttori dei Dipartimenti e al Direttore Generale e viene pubblicata sul sito istituzionale. Il NdV acquisisce i risultati del monitoraggio del PQA e delle CPDS e nella Relazione Annuale riporta suggerimenti e raccomandazioni per il riesame del Sistema di Governo e del Sistema AQ di Ateneo. Inoltre, il Presidente del PQA riferisce annualmente al Senato accademico e al Consiglio di amministrazione nell'ambito dei processi di autovalutazione, progettazione e miglioramento dell'offerta formativa. Un ruolo specifico nel monitoraggio delle attività di ricerca e terza missione/impatto sociale è svolto dalla Commissione Ricerca di Ateneo (CRA) che annualmente sintetizza i risultati nella relazione annuale (Relazione Ricerca 2025).

Il sistema di monitoraggio richiede, tuttavia, un consolidamento dei processi, la completa mappatura dei flussi, il supporto a una migliore comprensione del sistema nella comunità soprattutto interna dell'Ateneo, il miglioramento delle verifiche in termini di efficacia delle politiche per la didattica, la ricerca e la terza missione, ancora caratterizzate da una diffusa informalità gestionale di processo (Relazione finale della CEV). Persistono ancora criticità riguardo le interazioni tra il Presidio di Qualità e le strutture periferiche. In questo caso margini di miglioramento sono auspicabili nel raccordo tra le strutture periferiche dell'AQ e il PQA.

C.3 Valutazione del Sistema e dei Processi di Assicurazione della Qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale da parte del Nucleo di Valutazione

Il NdV conduce le analisi e le valutazioni coerentemente con le funzioni a esso assegnate dalla normativa nazionale e dallo Statuto di Ateneo. Il NdV, per svolgere le proprie funzioni, si aggiorna sulla materia anche partecipando alle iniziative del CONVUI. I risultati dell'attività del NdV sono sintetizzati, come da norma, nella Relazione Annuale del NdV seguendo le Linee Guida per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione prodotte dall'ANVUR. Ulteriori risultati dell'attività del NdV sono riportati nelle Relazioni al Bilancio e nelle relazioni di *audit*.

Il Nucleo di Valutazione valuta lo stato complessivo del Sistema AQ attraverso:

- *audit* dei Dipartimenti, dei Corsi di Studio e dei Corsi di Dottorato; ad oggi sono stati auditi tutti i Dipartimenti (ad eccezione del DIKE, Dipartimento di nuova istituzione), sedici CdS e tre Corsi di Dottorato, le cui audizioni sono state avviate nel 2024 dopo l'aggiornamento del relativo sistema AQ (cfr. Sezione 1.4);
- esame dei documenti prodotti dal PQA, CPDS, CdS (SMA, Riesami ciclici, SUA-CdS), Commissione Ricerca, Dipartimenti (SUA-RD/TM) e Corsi di Dottorato;
- opinione degli Studenti, Laureandi, Laureati, Docenti, Dottorandi e Dottori di Ricerca;
- documenti di pianificazione e programmazione strategico-gestionale e relativa rendicontazione.

La Relazione Annuale del NdV viene trasmessa agli Organi di Governo (Rettrice, SA e CdA), al Direttore Generale e al PQA. Il NdV presenta annualmente i risultati delle attività di valutazione e le raccomandazioni che da essa scaturiscono al SA e al CdA durante le sedute degli Organi. La Relazione Annuale del NdV viene trasmessa anche ai Direttori dei Dipartimenti e alle strutture AQ dipartimentali. Il Coordinatore del NdV, su richiesta del Direttore di Dipartimento e/o del Presidente di CCS, presenta i risultati delle valutazioni e le raccomandazioni (Consiglio DAFNE, verbale n. 190 del 16.12.2025; Consiglio CCS L25, verbale n. 06 del 10.12.2025).

Ad inizio 2025 il NdV (Verbale n. 2/2025) ha esaminato il Piano Strategico 2025-2027 suggerendo di indicare i documenti di programmazione nei quali sarebbero stati riportati i target degli obiettivi strategici, di evidenziare meglio la funzione, i risultati attesi e il metodo di monitoraggio dei tavoli di lavoro e confronto con gli *stakeholder* esterni e, per la didattica, di collocare la revisione strategica a valle del monitoraggio dell'efficacia delle strategie adottate.

Nella seduta del 23 giugno 2025 (Verbale n. 7/2025) viene invitato il Direttore Generale a illustrare e discutere la Relazione e i risultati conseguiti rispetto agli obiettivi definiti nel PIAO 2024-2026.

Come ogni anno il Coordinatore del NdV è invitato a relazionare nell'ambito del monitoraggio delle politiche, delle strategie, dei processi e dei risultati nelle sedute del Senato accademico (Verbale n. 12/2025) e del Consiglio di amministrazione (Verbale n. 11/2025).

Il NdV ritiene opportuno implementare il confronto con la *governance* attraverso audizioni delle aree dell'amministrazione centrale e il monitoraggio della *performance*.

Il NdV rileva l'importanza della messa a punto di un processo per il Riesame del Sistema di Governo che deve avere una cadenza annuale secondo le indicazioni del modello AVA3.

Il NdV, svolgendo anche le funzioni di OIV, verifica, per quanto di competenza, la corretta gestione delle risorse pubbliche e la trasparenza dei processi amministrativi.

Nel 2025 si riscontrano azioni di miglioramento del sistema e dei processi di AQ dell'Ateneo. Tuttavia, si ribadisce la necessità di potenziare le strutture periferiche di AQ, anche attraverso personale TA dedicato, in considerazione delle aumentate attività previste dal Modello AVA 3 e

delle numerose procedure e scadenze in cui esse sono coinvolte. Altra area di miglioramento è la formazione degli attori dei processi sul sistema di AQ, soprattutto delle strutture periferiche, e del relativo personale docente, TA e studenti/dottorandi.

1.1.4 Ambito di Valutazione D – Qualità della Didattica e dei Servizi agli Studenti

D.1 Programmazione dell'offerta formativa

Nel 2025 gli iscritti ai CdS (Lauree, Lauree a Ciclo Unico e Lauree Magistrali) all'Ateneo sono stati 8205, in netta crescita rispetto all'anno precedente (*Figura 3*).

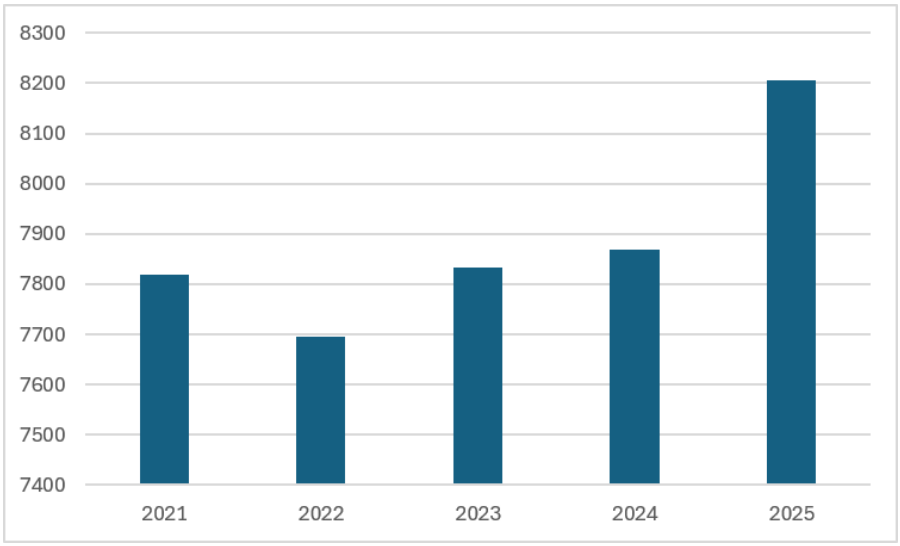


Figura 3 Numero di iscritti alle Lauree, Lauree a Ciclo Unico e Lauree Magistrali (Scheda Indicatori Ateneo - dati aggiornati al 04/07/2026).

L'offerta formativa nell'a.a. 2025/2026 ha compreso 20 Lauree (L) di cui una ad indirizzo professionalizzante, 2 Lauree a Ciclo Unico (LCU), 21 Lauree Magistrali (LM), di cui 8 erogate in lingua inglese, e 9 Corsi di Dottorato di Ricerca (*Figura 4*).

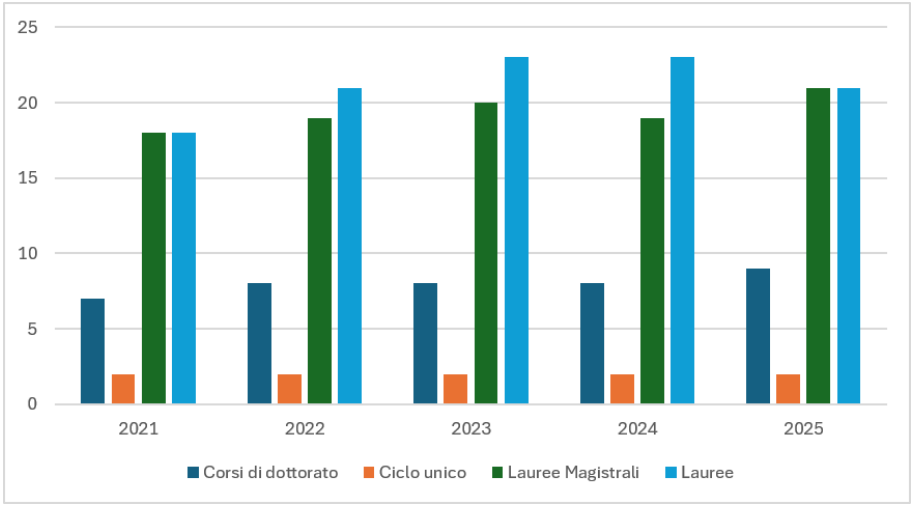


Figura 4 Numero di CdS/Dottorati (Scheda Indicatori Ateneo - dati aggiornati al 04/07/2026).

Il Rapporto studenti regolari/docenti (professori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a e tipo b) per l'area scientifico-tecnologica e per l'area umanistico-sociale (rispettivamente, gli indicatori iA5B e iA5C), riportati in *Figura 5*, è sempre inferiore alla media di area geografica e nazionale.

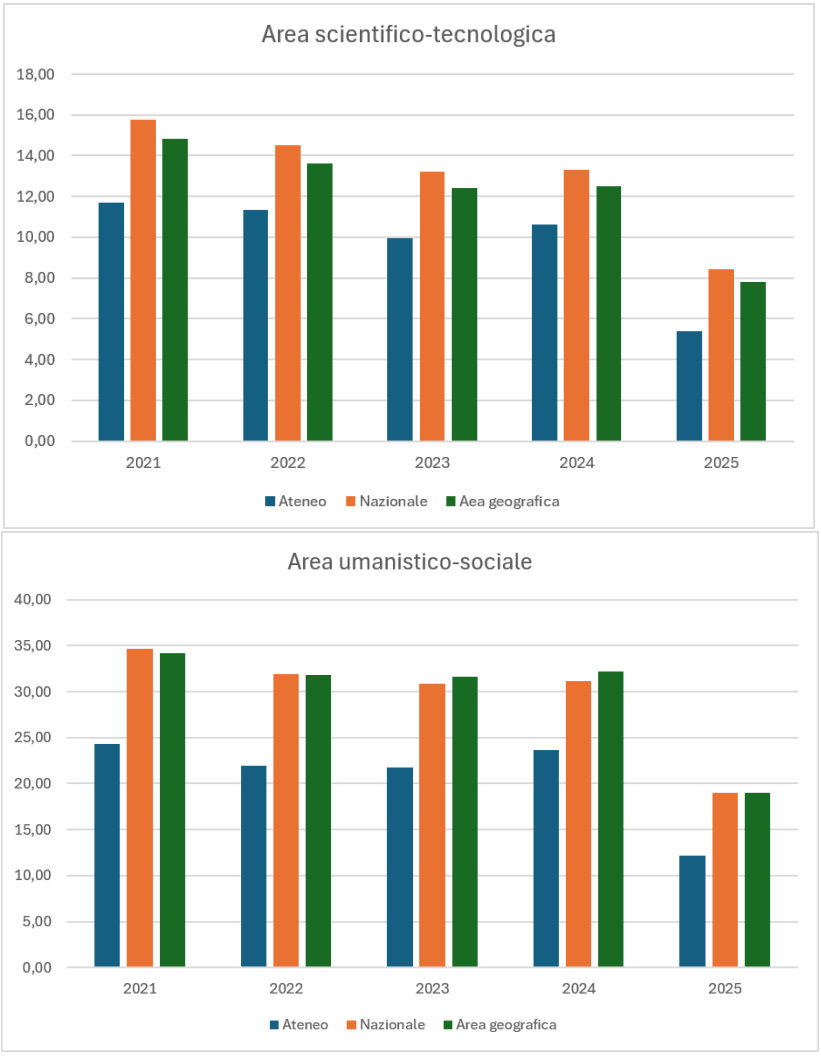


Figura 5 Rapporto studenti regolari/docenti (professori a tempo indeterminato, ricercatori a tempo indeterminato, ricercatori di tipo a e tipo b) per l'area scientifico-tecnologica e per l'area umanistico-sociale (Scheda Indicatori Ateneo - dati aggiornati al 04/07/2026).

L'articolazione dell'offerta formativa è definita coerentemente con la pianificazione strategica e le risorse disponibili, tenendo conto degli standard nazionali ed europei in materia di AQ e del contesto economico, sociale e culturale di riferimento. Nei documenti programmatici di Ateneo risultano la visione e l'articolazione relativa all'offerta formativa. I principali documenti chiave al riguardo sono: PS 2025-2027, PIAO 2026-2028, Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica 2025/2026.

La progettazione dell'offerta formativa si fonda sui seguenti criteri: attrattività delle proposte formative, richieste di formazione dal contesto economico-sociale-culturale di riferimento, rispetto dei requisiti quantitativi e qualitativi di docenza, attenzione costante al numero di ore di docenza erogate, monitoraggio delle iscrizioni ai singoli insegnamenti in funzione della loro ottimizzazione, riprogettazione su base interdipartimentale e/o interateneo, inclusione e

internazionalizzazione. Tuttavia, considerando l'andamento delle iscrizioni, del numero dei CdS e degli indicatori iA5B e iA5C negli ultimi cinque anni, una maggiore attenzione è da riservare all'articolazione della proposta formativa avvalendosi di un esame più approfondito delle esigenze delle parti sociali e del contesto di riferimento, valutando la sostenibilità economica dei CdS soprattutto di quelli con un basso numero di iscritti (cfr. Sezione Valutazione della Qualità dei CdS/Dottorati di Ricerca).

A questo proposito dato il peso crescente che i risultati della didattica hanno assunto negli ultimi anni nei criteri per l'assegnazione del Fondo di Finanziamento Ordinario (FFO), l'Ateneo con il documento Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica 2025/2026 ha adottato linee programmatiche che individuano nella razionalizzazione dell'offerta formativa un elemento essenziale per la sostenibilità economico-finanziaria dei CdS sulla base di valutazione quantitativa connessa alla numerosità e alla regolarità degli studenti iscritti e al costo standard. Nel documento "Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica 2025/2026" si ribadisce l'attenzione riguardo ad attrattività, rispetto dei requisiti quantitativi e qualitativi di docenza, attenzione costante al numero di ore di docenza erogate, commisurato al numero di corsi di laurea effettivamente attivati, monitoraggio delle iscrizioni ai singoli insegnamenti in funzione della loro ottimizzazione, riprogettazione su base interdipartimentale e/o interateneo, inclusione e internazionalizzazione.

Inoltre, vengono indicati criteri per la verifica della sostenibilità dell'offerta formativa, attraverso la definizione del numero massimo di CFU erogabili per ciascun Corso di Studio, il contenimento del ricorso alla docenza a contratto e la previsione di soglie minime di esami sostenuti per l'attivazione degli insegnamenti opzionali. Si ribadisce che per i CdS con criticità connesse al ridotto numero di iscritti, i Dipartimenti devono individuare un target di iscrizioni al I anno. Nel caso la verifica fosse negativa, il dipartimento può deliberare di mantenere attiva l'offerta formativa per l'a.a. 2025/2026, tenendo presente che la perdita economica dovuta alla differenza tra le effettive iscrizioni al I anno e il target previsto sarà detratta dalla successiva assegnazione di punti organico e/o di budget.

Poiché il documento "Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica" non risulta aggiornato oltre l'a.a. 2025/2026, occorre verificare se tali disposizioni siano state confermate o modificate per gli anni accademici successivi.

Gli indicatori di Sede ANVUR aggiornati al 23 ottobre 2026 consentono di precisare il quadro. Nel 2025 la quota di CFU conseguiti al primo anno sui CFU previsti è pari al 53,60%, in crescita rispetto al 47,14% del 2021, ma inferiore ai valori della macroregione (56,71%) e nazionali (54,04%) e in riduzione rispetto al 59,87% registrato nel 2024. La quota di studenti che accede al secondo anno nella stessa classe con almeno due terzi dei CFU previsti, il cui ultimo dato disponibile risale al 2024, raggiunge il 48,38%, superando il dato di macroregione (47,87%), ma rimanendo inferiore a quello nazionale (52,38%). Nel 2025 la percentuale di laureati entro la durata normale sale al 56,76%, risultando leggermente superiore al valore della macroregione (55,97%) e leggermente inferiore a quello nazionale (58,65%). Nel complesso, gli indicatori evidenziano un miglioramento rispetto all'inizio del periodo considerato, ma mostrano anche alcune criticità nell'andamento più recente, in particolare la riduzione della quota di CFU conseguiti al primo anno nel 2025. Si conferma pertanto la necessità di mantenere alta l'attenzione sulla regolarità delle carriere e sulla tempestività del conseguimento del titolo.

Le Linee guida della Rettrice per il 2027 traducono tali criticità in un indirizzo di programmazione: invitano i Dipartimenti a valutare interventi sul primo anno, inclusi tutorato, recupero delle conoscenze iniziali e monitoraggio precoce delle carriere, con *baseline*, indicatori e target misurabili. Tra gli indicatori PIAO richiamati figurano la prosecuzione al secondo anno (A1.1_b), i CFU medi acquisiti (A1.2_a) e l'accesso al secondo anno con almeno 40 CFU (A1.2_b).

Il NdV raccomanda che le azioni programmate siano accompagnate da monitoraggio per corso e coorte e che i risultati siano utilizzati nel successivo riesame dell'offerta formativa. La scheda ANVUR non coincide con gli indicatori PIAO e non consente da sola di verificare il target dei 40 CFU; occorre quindi mantenere distinti i due livelli di misurazione.

L'Ateneo pubblicizza la propria offerta formativa attraverso il sito *web* di Ateneo e i siti *web* dei Dipartimenti, dove sono riportate le informazioni dei diversi livelli di formazione (L, LCU, LM, Dottorati e Master). La presentazione dell'offerta formativa avviene anche mediante appositi eventi (*Open Day* presso le sedi di Viterbo, Civitavecchia e Rieti), attraverso i *media* e i canali *social* di Ateneo quali per esempio:
https://www.unitus.it/entra-in-unitus/
https://www.youtube.com/user/VideoUniTuscia
https://www.facebook.com/universitadeglistudidellatuscia
https://www.instagram.com/unitusviterbo/
https://it.linkedin.com/school/universit%C3%A0-degli-studi-della-tuscia/
L'Ateneo promuove l'internazionalizzazione dell'offerta formativa attraverso accordi internazionali di mobilità strutturata che danno luogo a titoli doppi o congiunti o percorsi di mobilità breve, al conseguimento di CFU all'estero nell'ambito dei progetti di mobilità studentesca e all'erogazione di insegnamenti in lingua straniera e alla preparazione di ulteriori materiali didattici di supporto, anche multimediali, in lingua straniera.
L'internazionalizzazione rappresenta un obiettivo strategico dell'Ateneo, la cui offerta formativa comprende, nell'a.a. 2025/2026, otto Corsi di Studio internazionali.
Documenti di riferimento che dettagliano queste attività sono: Politiche di Ateneo e Programmazione Didattica 2025/2026, PS 2025-2027.
La visibilità delle opportunità e delle iniziative nel campo dell'internazionalizzazione risulta dal sito *web* di Ateneo e dai siti *web* dei Dipartimenti:
https://www.unitus.it/internazionale/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dafne/internazionale/
https://www.unitus.it/dipartimenti/deb/internazionale/
https://www.unitus.it/dipartimenti/deim/internazionale/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dibaf/internazionale/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dike/internazionale/
https://www.unitus.it/dipartimenti/distu/internazionale/
Tra gli obiettivi strategici dell'area didattica nel PIAO 2026-2028 viene individuata l'attrazione di studenti stranieri come uno degli obiettivi per consolidare l'internazionalizzazione e la rete di relazioni Europee ed extra-Europee. Tuttavia, anche se la percentuale di studenti stranieri è aumentata, considerando i dati al riguardo, per esempio l'indicatore di Sede iA11, i risultati non sono ancora soddisfacenti se si confrontano con quelli medi di area geografica e nazionale (*Figura 6*).
La promozione dell'internazionalizzazione dell'offerta formativa complessiva, inclusi i Dottorati di Ricerca (cfr. Sezione Valutazione della Qualità dei CdS/Dottorati di Ricerca) deve essere implementata e migliorata.

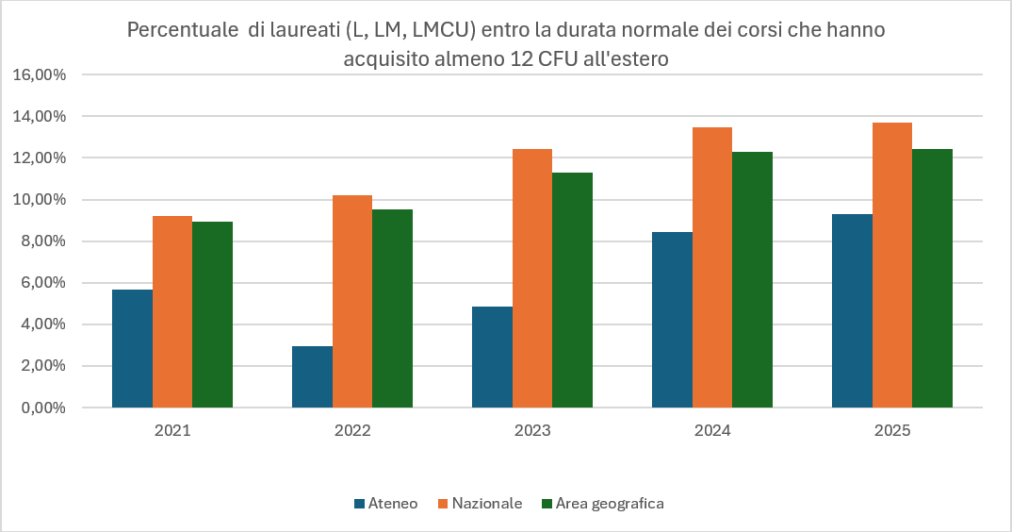


Figura 6 Percentuale di laureati (L, LCU, LM) entro la durata normale dei corsi che hanno acquisito almeno 12 CFU all'estero (Scheda Indicatori Ateneo - dati aggiornati al 04/07/2026).

D.2 Progettazione e aggiornamento di CdS e Dottorati di Ricerca incentrati sullo studente

L'Ateneo nella progettazione e nell'aggiornamento dell'offerta formativa stimola Dipartimenti e CdS a un'appropriata consultazione delle parti interessate e all'analisi del contesto economico, sociale e culturale di riferimento. Le consultazioni delle parti sociali e le analisi di contesto sono poi a cura dei Dipartimenti e dei CdS. Il PQA definisce le linee guida per la consultazione delle parti interessate ed elabora le relative procedure operative. Dal 2022 il PQA, dando attuazione ad una delibera del Senato accademico, prevede che i Dipartimenti costituiscano un apposito "*Advisory board*" per ciascun Corso di Studio o per Corsi di Studio affini, quali organismi con funzioni consultive. Per i Dottorati di Ricerca, nel Documento di progettazione iniziale, aggiornato nel 2023 per allinearlo al Modello AVA3, è prevista la descrizione degli obiettivi formativi e le motivazioni e potenzialità di sviluppo e aggiornamento del progetto formativo e di ricerca con riferimento all'evoluzione culturale e scientifica delle aree di riferimento, anche attraverso consultazioni con le parti interessate ai profili culturali e professionali in uscita. Tuttavia, come evidenziato nel precedente PdA, i frutti di queste iniziative non trovano ancora riscontro nell'andamento delle iscrizioni. Pertanto, una maggiore attenzione dovrà essere rivolta all'analisi della richiesta di formazione, anche attraverso studi di settore, soprattutto per i CdS con maggiore criticità relativamente al numero di iscritti (cfr. Sezione Valutazione della Qualità dei CdS/Dottorati di Ricerca).

Anche per quanto riguarda i Corsi di Dottorato, le parti interessate vengono consultate in fase di progettazione e riesame dei PhD. Il PQA ha recentemente predisposto l'Istruzione operativa Consultazione Parti interessate Corsi di Dottorato, che si aggiunge agli altri strumenti già operativi, tra cui i questionari da somministrare annualmente ai dottorandi e dottori di ricerca e il documento di analisi delle loro opinioni. Anche per i Dottorati il SA ha deliberato di istituzionalizzare le attività di consultazione delle Parti sociali mediante la costituzione di un apposito *Advisory board.*

La partecipazione degli studenti nella progettazione, aggiornamento ed erogazione dei CdS è ampiamente stimolata dall'Ateneo. I Dipartimenti, le CPDS e i CdS sono i consessi dove gli studenti hanno la possibilità di contribuire alla progettazione e al riesame dei percorsi formativi. In particolare, nelle CPDS la partecipazione degli studenti è generalmente più attiva. Si registra in generale un elevato grado di soddisfazione degli studenti dei processi formativi e organizzativi

come risulta dall'esame della rilevazione dell'Opinione degli Studenti e dei Laureati (cfr. Sezione 1.5). Per i Dottorati di Ricerca questa partecipazione è meno evidente finora, ma quanto introdotto dal PQA lascia presupporre per il futuro una maggiore attenzione e coinvolgimento. Una maggiore sensibilizzazione alla partecipazione a questi processi delle rappresentanze studentesche è comunque auspicabile in futuro.

L'Ateneo si accerta del legame tra competenze scientifiche presenti e gli obiettivi formativi in fase di progettazione iniziale e aggiornamento dei CdS tecnicamente attraverso l'Ufficio Offerta Formativa e politicamente attraverso la Delegata per l'Offerta Formativa di I e II livello e per l'Assicurazione della Qualità della Didattica che istruisce e riferisce al SA. Per quanto riguarda i CdS di nuova istituzione secondo la norma vigente e le Linee Guida ANVUR, il processo prevede la consultazione e il parere di tutti gli Organi coinvolti (CPDS, NdV, Parti Interessate, ecc.). Riscontro del legame tra competenze scientifiche disponibili e obiettivi formativi si ha dalla consultazione delle SMA dei CdS, per esempio attraverso l'indicatore iC08, e dal confronto delle attività di ricerca del personale docente e ricercatore riportato nella SUA-RD/TM e l'offerta formativa dei Dipartimenti, inclusa quella dei Dottorati di Ricerca (come dettagliata nella Scheda dei Dottorati di Ricerca).

Le metodologie didattiche e le tecnologie hanno subito un significativo aggiornamento durante la crisi pandemica e successivamente esse sono state valorizzate anche nel periodo post-pandemia. I bisogni degli studenti con specifiche esigenze (studenti con disabilità, DSA e BES, studenti atleti, studenti lavoratori, PA110, ecc.) sono particolarmente attenzionati dall'Ateneo come risulta dai progetti di inclusione ed equità (cfr., per esempio, PS 2025-2027, PIAO 2026-2028, Bilancio Integrato 2025) oltre che dall'istituzione della Commissione Inclusione attiva dal 2021 e dalla pubblicazione di una pagina *web* sul sito di Ateneo ricca di contenuti e informazioni sull'argomento: https://www.unitus.it/studenti/servizicomunitastudentesca/supporto-e-inclusione-2/. Per la maggior parte dei CdS, di tipo convenzionale, la didattica è in presenza. I docenti comunque sono liberi di utilizzare modalità telematiche, se e quando ritenute funzionali al miglioramento qualitativo della didattica. Per due CdS (L-19 Scienze dell'Educazione, LM-90 *Security and Human Rights*) per efficacia formativa e per esigenze organizzative è stata adottata la modalità mista, con una quota limitata di didattica a distanza. A partire dall'offerta formativa 2026/2027, l'Ateneo offre altresì un Corso di Studio erogato prevalentemente a distanza (Scienze pedagogiche per le istituzioni educative e sociali, LM-85).

L'Ateneo monitora costantemente l'offerta formativa attraverso la Delegata della Rettrice per l'Offerta Formativa di I e II livello e per l'Assicurazione della Qualità della Didattica, che riferisce al SA; questo processo è altresì supportato dalle strutture di AQ e dal NdV. In particolare, per le LM il rapporto tra ricerca e didattica è molto stretto, come da normativa vigente, e ciò permette di trasferire le conoscenze più avanzate nella formazione. Le Opinioni degli Studenti e dei Laureati confortano in tal senso, raggiungendo l'Ateneo elevati gradi di soddisfazione (cfr. per esempio, Sezione 1.5). Per i Corsi di Dottorato di Ricerca altrettanto le attività di progettazione e aggiornamento dell'offerta formativa sono incentrate sulla ricerca dipartimentale (cfr., per esempio, SUA-RD/TM e Scheda dei Dottorati di Ricerca), anche considerando la filiera formativa LM-Dottorati di Ricerca.

Il riesame dei percorsi formativi (L, LCU e LM) tiene conto delle opinioni degli studenti e di questo si ha traccia soprattutto nelle Relazioni della CPDS. Per i Dottorati di Ricerca, il lavoro avviato nel 2023 per l'allineamento ai requisiti del Modello AVA3 costituisce un incentivo al maggiore coinvolgimento dei dottorandi e dei dottori di ricerca nel riesame della progettazione e dell'aggiornamento dei relativi percorsi formativi.

D.3 Ammissione e carriera degli studenti

Le azioni di orientamento in ingresso sono programmate e coordinate dalla Delegata della Rettrice all'Orientamento e alla Transizione Scuola-Università e dal Delegato alla Comunicazione nonché dai referenti dei dipartimenti e dei CdS, dall'Ufficio Comunicazione e Orientamento e dalle segreterie didattiche. Le attività di orientamento in ingresso sono aumentate nel corso degli anni. Sul sito *web* di Ateneo è prevista un'apposita sezione, denominata "Entra in Unitus", dedicata all'orientamento dove sono dettagliati informazioni, progetti e contatti. Eventi e iniziative a livello di Ateneo sono programmati in sede e presso le scuole superiori (per esempio, *Open Day* e campagne di orientamento presso gli istituti superiori del bacino di utenza). Anche attraverso i media e i canali *social* viene diffusa l'offerta formativa. Nei documenti di pianificazione si trova riscontro delle attività introdotte che comprendono diversi progetti di orientamento, tra i quali:

- orientamento *Next Generation*, orientamento attivo nella transizione scuola-università, PNRR, periodo 2022-2026 (D.M. 934/2022);
- progetti Orientamento e Tutorato (POT) e Progetti Lauree Scientifiche (PLS) (D.M. 289/2021);
- Formazione Scuola-Lavoro (ex PCTO);
- partecipazione a saloni in presenza e digitale, anche all'estero;
- delegazioni di Ateneo all'estero per la presentazione dell'offerta formativa;
- erogazione periodica e gratuita di test d'ingresso *online*;
- Sportello virtuale "prenota un colloquio *online*";
- visite presso le scuole.

L'Ufficio Comunicazione e Orientamento e la Delegata della Rettrice all'Orientamento e alla Transizione Scuola-Università monitorano lo stato di avanzamento degli anzidetti progetti e supportano e coordinano le azioni di orientamento.

L'Ateneo definisce e comunica con chiarezza modalità trasparenti per l'ammissione e l'iscrizione delle studentesse e degli studenti e per la gestione delle loro carriere come si può riscontrare peraltro dal sito *web* di Ateneo dove sono dettagliate tutte le informazioni utili (https://www.unitus.it/entra-in-unitus/). Ciò avviene anche a livello periferico, navigando nei siti *web* dei Dipartimenti.

L'Ateneo adotta strategie per promuovere il reclutamento di studenti stranieri. Nell'a.a. 2025/2026 si è registrato un aumento di iscritti stranieri, che rappresentano il 15,26% del totale degli iscritti. Per i Corsi di Dottorato di Ricerca, la percentuale di internazionalizzazione è molto eterogenea, essendo variabile per i diversi Dottorati di Ricerca dell'Ateneo, come risulta dalle statistiche interne.

Diverse sono le iniziative messe in campo dall'Ateneo, quali l'organizzazione di *open day online*, partecipazione a fiere internazionali (per esempio, Uni-Italia, *Docsity, Keystone*), bandi per borse di studio riservate a studenti internazionali, aumento di accordi Erasmus, sviluppo di Dottorati in co-tutela con università europee con progetti congiunti, lo sviluppo di specifici accordi con Atenei e centri di ricerca stranieri, la partecipazione di ricercatori di università estere ai collegi docenti dei Dottorati dell'Ateneo.

Come già accennato, l'Ateneo considera le esigenze specifiche degli studenti delle categorie protette (studenti con disabilità, DSA e BES, studenti atleti, studenti lavoratori, PA110, ecc.) attraverso servizi e metodi didattici specifici. Inclusione ed equità sono principi enunciati nei documenti di progettazione già ampiamente richiamati in precedenza, che si concretizzano con supporto e servizi sia da parte del personale docente sia da parte del personale tecnico-amministrativo, come si può riscontrare per esempio dalle pagine dedicate sul sito *web* di Ateneo e dei Dipartimenti:

https://www.unitus.it/studenti/servizicomunitastudentesca/

https://www.unitus.it/studenti/servizicomunitastudentesca/supporto-e-inclusione-2/
https://www.unitus.it/dipartimenti/deb/didattica/supporto-e-inclusione-deb/
https://www.unitus.it/dipartimenti/deim/didattica/supporto-e-inclusione-deim/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dibaf/didattica/supporto-e-inclusione-dibaf/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dike/didattica/supporto-e-inclusione-2/
https://www.unitus.it/dipartimenti/distu/impatto-sociale/eventi-e-incontri-distu/

Tra le specifiche iniziative rivolte agli studenti con esigenze specifiche si ricordano, per esempio, la possibilità di utilizzo di strumenti compensativi e dispensativi durante i test di ingresso e il tutoraggio personalizzato per studenti con certificazione di disabilità o DSA, iscrizione come studenti part-time per lavoratori, caregiver, affetti da particolari patologie e anche con DSA, servizio di tutorato in lingua inglese dedicato a studenti internazionali, convenzione quadro con l'ente nazionale sordi (ENS) e partecipazione al progetto *UNITUS4Refugees*.

Le attività di sostegno per studenti con debolezze o lacune iniziali sono gestite con un processo che inizia dall'analisi dei risultati dei test di ingresso e poi si sviluppa con appositi corsi integrativi che servono a colmare gli OFA. In aggiunta, soprattutto per la macroarea scientifico-tecnologica, sono previste attività di supporto e integrative prima o durante i semestri (cfr. SUA-CdS area disciplinare STEM). L'Ateneo è dotato del servizio di *Counseling* psicologico. Riscontro di queste attività si ha consultando il sito *web* di Ateneo, i siti *web* dei Dipartimenti, i Regolamenti Didattici dei CdS, oltre che la più volte citata documentazione programmatica (cfr. per esempio, PS 2025-2027, Bilancio Integrato 2025).

Il tutorato in ingresso e *in itinere* e l'attività di orientamento in ingresso, *in itinere* e in uscita degli studenti sono praticati dall'Ateneo sia a livello centrale sia a livello periferico. In particolare, il tutorato *in itinere* è praticato a livello periferico dai Dipartimenti e dai CdS avvalendosi del personale docente e degli studenti, questi ultimi contribuiscono secondo i Regolamenti di Ateneo. Il tutorato in uscita è praticato a livello centrale attraverso i servizi di *Placement* comprendenti lo sportello *Unitusjob* che offre assistenza a studenti e laureati per l'orientamento in uscita e la formazione. Il sito *web* di Ateneo e i siti *web* dei Dipartimenti permettono di ottenere informazioni, modelli e procedure per usufruire dei servizi di tutoraggio per studenti e laureati:
https://www.unitus.it/studenti/placement/
https://www.unitus.it/studenti/servizicomunitastudentesca/assegni-di-tutorato/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dafne/didattica/orientamento-tutorato/
https://www.unitus.it/dipartimenti/deb/didattica/tutorato-deb/
https://www.unitus.it/dipartimenti/deim/didattica/tutorato-deim/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dibaf/didattica/tutorato/
https://www.unitus.it/dipartimenti/dike/didattica/tutorato/
https://www.unitus.it/dipartimenti/distu/didattica/tutorato-distu/

Inoltre, come già richiamato precedentemente, attraverso la Delegata della Rettrice viene monitorato lo stato di attuazione dei progetti POT e PLS.

L'Ateneo promuove la formazione continua attraverso diverse iniziative, quali Master di I e II livello, corsi per la formazione iniziale degli insegnanti che impegna una struttura specifica (LABFORM), l'istituzione nel 2023 della *Unitus Academy* con lo scopo di erogare e gestire la formazione post-laurea, e l'associazione "Alumni dell'Università della Tuscia", una rete operativa dei laureati nell'intenzione di contribuire a migliorare il placement dei giovani laureati. La visibilità di queste iniziative si ha sul sito *web* di Ateneo.

L'Ateneo rilascia, a richiesta, il Diploma *Supplement*.

1.1.5 Ambito di Valutazione E – Qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto Sociale

E.1 Definizione delle linee strategiche dei Dipartimenti

La relazione tra strategia di ricerca e di TM/IS dell'Ateneo e quella dei Dipartimenti, cioè gli organi esecutivi delle attività di ricerca e di TM/IS, si evince dal confronto tra PS e Piani Strategici dei Dipartimenti, oltre che dall'annuale aggiornamento della SUA-RD/TM. In generale, le potenzialità e le specifiche competenze dei Dipartimenti sono coerenti con la visione e le strategie dell'Ateneo. Le strategie dei Dipartimenti e dell'Ateneo nel loro insieme sono oggetto di analisi della Commissione di Ricerca Scientifica di Ateneo (CRA) che produce annualmente un report sullo stato della ricerca e ha un ruolo consultivo e propositivo verso gli Organi di Governo.

Nei Piani Strategici 2025-2027 dei Dipartimenti sono riportate strategie, pianificazione, obiettivi, indicatori e target delle aree ricerca e TM/IS che tengono conto dei risultati della VQR, degli indicatori di produttività, dei prodotti considerati per la TM/IS, dei fondi e dei progetti, degli obiettivi e dei risultati dei Dottorati di Ricerca.

La SUA-RD/TM dei Dipartimenti è aggiornata annualmente seguendo le indicazioni del PQA e costituisce un valido sistema di monitoraggio della realizzazione degli obiettivi pianificati dalle strutture e di misura degli indicatori.

Approfondimenti a livello di Dipartimento sulle attività di ricerca e TM/IS sono in seguito riportati (cfr. Par. 1.3). A livello di Sede esiste una strategia nell'ambito che si riflette coerentemente in quelle delle strutture operative pur mantenendo queste ultime autonomia di progettazione, attuazione, riesame e conseguente ridefinizione in relazione alle specificità di competenze e risorse messe a disposizione dall'Ateneo e, soprattutto, da bandi competitivi e convenzioni.

E.2 Valutazione dei risultati conseguiti dai Dipartimenti e dai Dottorati di Ricerca e delle azioni di miglioramento

Nei Piani Strategici 2025-2027 dei Dipartimenti, dei quali ovviamente l'Ateneo ha contezza, all'atto della formulazione sono esaminati i risultati conseguiti e quelli pianificati individuando anche possibili problemi e loro cause. Strumento certamente più valido perché aggiornabile annualmente è la SUA-RD/TM già pubblicata per gli anni 2023, 2024, 2025 e 2026. Per i Dottorati di Ricerca, la scheda di progettazione e riesame introdotta dal 2023, a valle dell'aggiornamento dei requisiti come da modello AVA3, è anch'essa uno strumento che consente di valutare i risultati raggiunti. Come già detto al precedente PdA, un ruolo di supporto per gli Organi di Governo è svolto dalla CRA che annualmente esamina i risultati conseguiti dai Dipartimenti e Dottorati di Ricerca e aggiorna l'Ateneo.

Con riferimento alla Sede, rinviando ai paragrafi successivi l'esame dei singoli Dipartimenti e Dottorati di Ricerca, si considerano alcuni indicatori di qualità della ricerca e dell'ambiente di ricerca del Gruppo C della Scheda indicatori di Ateneo ANVUR.

Tra questi, gli indicatori iA_C_1A (Risultati dell'ultima VQR a livello di sede) e iA_C_1B (Percentuale di prodotti attesi sul totale Università), entrambi pari a 0,52, e iA_C_3 (Percentuale degli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato che si sono laureati in altro Ateneo) e iA_C_4 (Percentuale di professori e ricercatori assunti nell'anno precedente non già in servizio presso l'Ateneo), il cui andamento rispetto alle medie di area geografica e nazionale è riportato nelle *Figure 7 e 8*, sono indicativi proprio dei risultati conseguiti dai Dipartimenti e dai Dottorati di Ricerca.

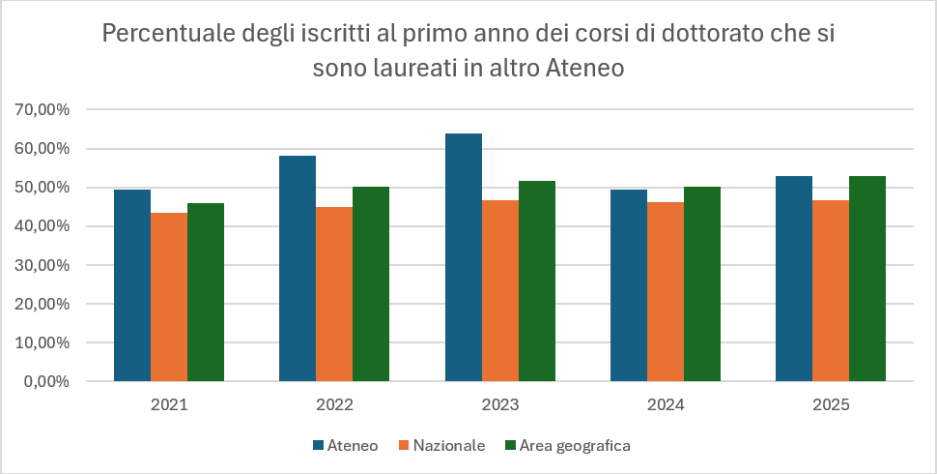


Figura 7 Percentuale degli iscritti al primo anno dei Corsi di Dottorato che si sono laureati in altro Ateneo (Scheda Indicatori Ateneo - dati aggiornati al 04/07/2026).

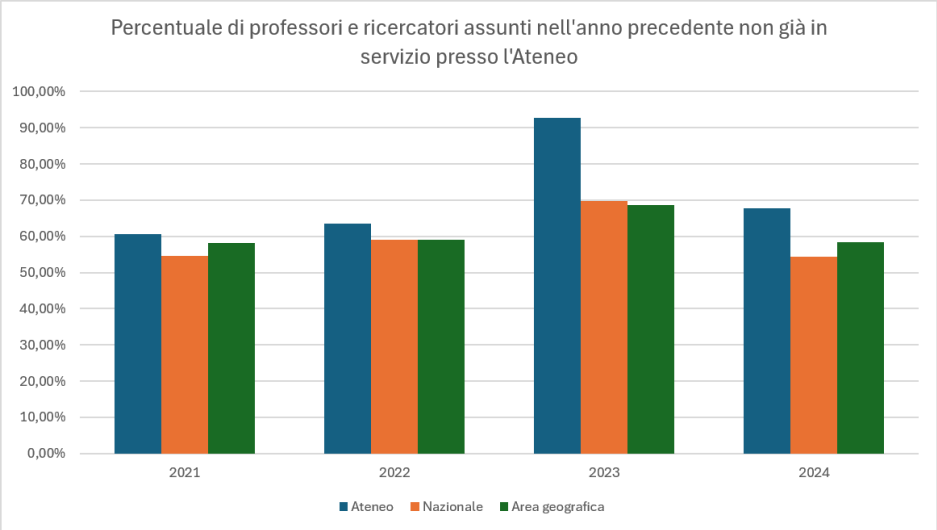


Figura 8 Percentuale di professori e ricercatori assunti nell'anno precedente non già in servizio presso l'Ateneo (Scheda Indicatori Ateneo - dati aggiornati al 04/07/2026).

Con la nuova versione della SUA-RD/TM e la Procedura di gestione del sistema AQ dei Corsi di Dottorato di Ricerca, introdotta nel 2023 a cura del PQA, l'Ateneo si è dotato di strumenti più efficaci per il monitoraggio delle azioni di miglioramento delle attività di ricerca e TM/IS svolte dai Dipartimenti, in aggiunta al report annuale della CRA.
Proprio con riferimento a quanto esaminato dalla Commissione Ricerca Scientifica di Ateneo ,si possono trarre ulteriori elementi per la valutazione della ricerca a livello di Ateneo. Nel 2025 si è registrato un incremento del personale docente e ricercatore con un saldo positivo di 6 unità di personale. L'indicatore "Proporzione dei ricercatori di cui all'art. 24, co. 3, lett. a) e b) sul totale dei docenti di ruolo" si riduce dal 28,9% del 2024 al 25% nel 2025. A partire dal 31 dicembre 2024, gli assegni di ricerca non possono più essere banditi. Nel nuovo quadro normativo, nel 2025 risultano ancora attivi in Ateneo 77 assegni, riferiti a contratti già in essere, a fronte dei 144 rilevati nel 2024, con una riduzione del 46,5%. Nel 2024 gli assegnisti rappresentavano il 38,5% dell'intero personale docente e ricercatore, in linea con la media nazionale del 39,1%. La contrazione registrata nel 2025 risulta, pertanto, coerente con il mutato quadro normativo. Come già osservato nel 2024, il maggior numero di assegni di ricerca si concentra nei

Dipartimenti dell'area scientifico-tecnologica. La riduzione significativa del numero di assegni, sebbene riconducibile all'evoluzione normativa, determina una progressiva riduzione di una componente tradizionalmente rilevante per il sistema della ricerca, con possibili ripercussioni sulla capacità di supporto alle attività progettuali e sulla formazione alla ricerca nelle fasi iniziali della carriera accademica.
Nel 2025, l'Ateneo ha attivato 12 contratti per le nuove tipologie della ricerca: 8 contratti di ricerca (CdR) e 4 incarichi di ricerca (IdR). I contratti di ricerca risultano distribuiti tra tutti i dipartimenti e il Centro Integrato di Ateneo (CIA), mentre gli incarichi di ricerca sono stati attivati dal CIA e presso il DEIM. Nel complesso, queste nuove tipologie, sebbene ancora in una fase iniziale di applicazione, sono destinate ad assumere un ruolo rilevante nella ridefinizione delle modalità di reclutamento e di inserimento dei ricercatori nel sistema universitario, in coerenza con l'evoluzione del quadro normativo. La loro diffusione, ancora contenuta sotto il profilo quantitativo, rappresenta un primo segnale della transizione verso strumenti contrattuali alternativi agli assegni di ricerca, i cui effetti dovranno essere valutati sia in relazione alla continuità e alla stabilità dei percorsi professionali, sia con riferimento alla capacità dell'Ateneo di attrarre profili qualificati, anche a livello internazionale.
Continua a crescere significativamente anche la proporzione di dottori di ricerca che hanno svolto un'esperienza all'estero di almeno sei mesi, che passa dal 12,2% nel 2024 al 14,3% nel 2025. Nonostante questo progresso, il posizionamento nazionale a livello di mobilità internazionale scende dal 47° al 49° posto. Questa è una criticità che prevede la necessità di azioni da parte dei Dottorati di Ricerca per migliorare questo parametro.
Nel 2025, l'Ateneo vede attivi 183 progetti, in lieve diminuzione rispetto ai 189 del 2024, con una variazione pari al -3,2%. La contrazione è ricondotta principalmente alla conclusione di cicli progettuali avviati negli anni precedenti e si inserisce in una fase di progressivo riequilibrio successiva al ciclo straordinario di finanziamenti connessi al PNRR. La distribuzione per fonte conferma la prevalenza dei progetti di livello nazionale, pari a 130, cui si affiancano 28 progetti internazionali e 25 regionali.
Per il quinquennio 2023-2027, il DAFNE si è confermato Dipartimento di Eccellenza, beneficiando di risorse aggiuntive destinate al potenziamento delle infrastrutture e delle attività scientifiche. Nel corso del 2025 è, inoltre, proseguito l'impegno dell'Ateneo nelle principali iniziative finanziate dal PNRR, tra cui i Centri nazionali *Agritech* e *National Biodiversity Future Center*, l'Ecosistema dell'innovazione *Rome Technopole* e le infrastrutture di ricerca EMBRC-UP, ITINERIS-IBISBA e *GeoSciences* IR.
In merito ai proventi derivanti dalle attività di ricerca, i dati di bilancio del 2025 rivelano, nel confronto con l'esercizio 2024, un incremento significativo del volume complessivo, che passa da 20,81 a 26,27 milioni di euro. Tale crescita è trainata in misura consistente dall'aumento dei finanziamenti derivanti da bandi competitivi, che registrano un incremento di 5,47 milioni di euro (+34,6%) rispetto al 2024, mentre le entrate derivanti da altre attività di ricerca rimangono sostanzialmente stabili (-0,3%). Il quadro conferma un ulteriore rafforzamento del trend già emerso negli anni precedenti, e segnala una crescente capacità dell'Ateneo di attrarre risorse su base competitiva (Relazione Ricerca, 2025).
I risultati della ricerca di Ateneo sono sintetizzabili nel numero di prodotti della ricerca che sono stati 1.134, con una lieve diminuzione rispetto al 2024 (-4,5%). Pur registrando una flessione nel volume complessivo rispetto al 2024 (1.188 pubblicazioni), il dato del 2025 si mantiene su livelli superiori a quelli del 2023 (864), del 2022 (1.032) e del 2021 (1.074).
L'analisi delle attività di TM/IS della CRA è limitata a quelle del trasferimento tecnologico ed in particolare al monitoraggio degli *spin off* e dei brevetti depositati dall'Ateneo. Una maggiore attenzione da parte della CRA alle altre attività di TM/IS è auspicabile.

Considerando il triennio 2026-2028, una prima area di attenzione riguarda il consolidamento della capacità progettuale dell'Ateneo nella fase successiva al ciclo straordinario di finanziamenti del PNRR. La lieve diminuzione dei progetti attivi, passati da 189 nel 2024 a 183 nel 2025, evidenzia l'esigenza di rafforzare la partecipazione ai bandi maggiormente competitivi, in particolare ai programmi europei, incrementando sia il numero dei progetti sia la capacità di assumere ruoli di coordinamento nei partenariati.
Un ulteriore ambito di intervento riguarda il riequilibrio della capacità scientifica e progettuale tra le diverse aree disciplinari. Nel 2025 i Dipartimenti scientifici e tecnologici continuano a concentrare la quota più consistente delle pubblicazioni ad alto impatto e dei proventi da bandi competitivi, mentre alcune strutture delle aree umanistica, giuridica e sociale mostrano dinamiche positive, che richiedono interventi mirati per essere consolidate.
La crescente complessità dei progetti rende, inoltre, necessario potenziare il supporto tecnico-amministrativo alla ricerca, attraverso lo sviluppo delle funzioni di *research management*, la formazione del personale, la standardizzazione delle procedure e la riduzione dei tempi di attivazione. Il miglioramento delle infrastrutture dovrà pertanto accompagnarsi al rafforzamento delle competenze del personale tecnico e amministrativo, al fine di sostenere nel medio periodo la qualità e la sostenibilità del sistema della ricerca (cfr. Relazione Ricerca 2025).

Il NdV, già dal 2023, anche sulla base degli *audit* dei Dipartimenti, suggerisce una più ampia discussione e partecipazione del personale docente e ricercatore e dei dottorandi/dottori di ricerca sia in fase di programmazione sia in fase di riesame, proprio in occasione della redazione della SUA-RD/TM e delle Schede AQ dei Dottorati di Ricerca, prevedendo più ampie discussioni e partecipazione nei Consigli di Dipartimento e nei Collegi di Dottorato. Si suggerisce, inoltre, un più ampio raccordo e flusso di informazioni tra CRA e organi periferici su programmazione e riesame dei risultati della ricerca e soprattutto TM/IS, utilizzando per quest'ultimo comparto nell'annuale Relazione della CRA gli indicatori ministeriali per il monitoraggio dell'insieme delle attività comprese nella TM/IS. Si suggerisce, pertanto, di continuare a potenziare il sistema di raccolta delle informazioni relative alle varie forme e attività di TM/IS, incluse quelle relative al *public engagement*. Si rileva che dalla relazione della CRA non si evince una chiara indicazione di linee strategiche da perseguire nell'ottica del miglioramento nella capacità di attrarre fondi per la ricerca. Il NdV suggerisce la produzione di un documento strategico di indirizzo a supporto degli organi di Ateneo.

E.3 Definizione e pubblicizzazione dei criteri di distribuzione delle risorse
L'Ateneo monitora la distribuzione interna delle risorse assegnate alla ricerca e alla TM/IS attraverso la CRA che valuta l'efficiente utilizzo delle risorse umane, economiche e strutturali impiegate dai Dipartimenti (comprensive anche di quelle riservate ai Dottorati di Ricerca), segnalandone tendenze e criticità.
I criteri e le modalità adottate dai Dipartimenti e dai Dottorati di Ricerca comprendono essenzialmente una procedura di distribuzione a cascata del modello adottato dall'Ateneo per la distribuzione delle risorse. Quest'ultimo viene discusso e adottato dagli Organi di Governo (SA e CdA). Per i Dipartimenti il modello prevede criteri di distribuzione basati sui risultati della ricerca (VQR), valutazione delle politiche di reclutamento e riduzione dei divari. Per le borse di dottorato, l'Ateneo attua una prima distribuzione tra i Corsi di Dottorato ribaltando i criteri di assegnazione ministeriale sui singoli corsi e attuando una politica incentivante anche attraverso integrazioni con fondi dipartimentali ed esterni. Le proposte sono poi valutate dalla CRA e presentate al CdA.
I Dipartimenti riportano la distribuzione interna delle risorse nella SUA-RD/TM che costituisce quindi uno strumento di monitoraggio per l'Ateneo.

Le premialità del personale TA sono gestite direttamente dall'Ateneo. Premialità e incentivi in capo ai Dipartimenti per il personale docente e di ricerca sono limitate, esse anche in questo caso sono gestite direttamente dall'Ateneo attraverso il Fondo di Ateneo per la premialità, istituito con D.R. 1074/2017 e finalizzato all'attribuzione di un compenso aggiuntivo a docenti, ricercatori e personale TA che svolgono ulteriori impegni che non rientrino già nei compiti e nei doveri di ufficio. Per i Dipartimenti di Eccellenza (3 dal 2018 al 2022 e 1 in corso), nei progetti sono definiti a livello dipartimentale incentivi ai docenti, ricercatori e personale TA.

Principali documenti di riferimento

Piano strategico di Ateneo 2025-2027
Gender Equality Plan 2025-2027
PIAO 2026-2028
PIAO 2025-2027
Piano di Comunicazione 2024-2026
Programmazione triennale - Programma di Ateneo 2024-2026
Politiche di Ateneo e programmazione didattica a.a. 2025/2026
Politiche per la Qualità di Ateneo 2025
Manuale delle Procedure
Relazione sulla *Performance* 2025
Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP) 2024
Relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività - anno 2025
Bilancio Integrato 2025
Relazione al Bilancio 2024 - Nucleo di Valutazione
Relazione sui risultati dell'attività di ricerca, di formazione e di trasferimento tecnologico 2025
Sito *web* Sistema Assicurazione Qualità Ateneo
Rapporto di accreditamento periodico e Schede di valutazione
COE (*Communication on Engagement Global Compact*) 2025

1.2 Valutazione della Qualità della Formazione (CdS/Dottorati di Ricerca)

1.2.1 Valutazione della Qualità dei CdS

Metodologia utilizzata

In questa parte della Relazione il NdV procede all'analisi comparativa degli indicatori ANVUR relativi ai Corsi di Studio dell'Università degli Studi della Tuscia (UNITUS), mettendoli a confronto con i corrispondenti valori di riferimento della medesima classe di laurea a livello Nazionale e dell'Area geografica Centro Italia. L'analisi riprende l'impostazione già utilizzata nelle precedenti Relazioni del Nucleo e considera il set di tredici indicatori selezionati: quattro relativi al percorso dello studente (iC01, iC13, iC14 e iC16bis), due relativi all'internazionalizzazione (iC10 e iC12), quattro relativi alla regolarità delle carriere (iC02, iC17, iC22 e iC24) e tre relativi alla docenza (iC19, iC27 e iC28) (*Tabella 4*). Sono, inoltre, considerati gli avvii di carriera al primo anno (iC00a), utili a fornire un'indicazione della dimensione e dell'attrattività dei CdS.
Per ciascun indicatore è stato utilizzato l'ultimo anno disponibile nei *file* elaborati: il 2025 per iC02, iC12, iC19, iC27 e iC28 e il 2024 per iC01, iC10, iC13, iC14, iC16bis, iC17, iC22 e iC24. La diversa disponibilità temporale viene pertanto tenuta presente nella lettura dei risultati.

Nel confronto con i *benchmark* si utilizza una soglia del ±20% rispetto al valore di riferimento, in continuità con il criterio adottato nelle analisi degli anni passati. Per gli indicatori nei quali valori più elevati corrispondono a una performance migliore, uno scostamento positivo di almeno il 20% è classificato come favorevole e uno scostamento negativo di almeno il 20% come sfavorevole. Per iC24 (abbandoni) e per i rapporti studenti/docenti iC27 e iC28 la direzione viene, invece, letta in senso inverso, ovvero, a parità di altre condizioni, valori più contenuti sono considerati favorevoli. I conteggi riportati di seguito si riferiscono ai CdS per i quali sono disponibili sia il valore UNITUS sia il corrispondente *benchmark*. Il numero di osservazioni può quindi variare tra indicatori. I confronti basati sullo scostamento relativo non sono calcolati quando il *benchmark* è pari a zero. Nel testo gli indicatori dei singoli Corsi di Studio sono identificati dal prefisso iC e quelli aggregati di Ateneo dal prefisso iA. Secondo le definizioni degli indicatori adottate dall'ANVUR, per iA14, iA16bis, iA17, iA22 e iA24, la continuità o l'esito della carriera è riferito alla stessa classe di laurea. Nei corrispondenti indicatori iC, invece, il riferimento è allo stesso Corso di Studio. La lettura quantitativa viene integrata con l'andamento degli indicatori aggregati di Ateneo e con una lettura per Dipartimento e CdS.

Tabella 4 Indicatori considerati per l'analisi dei Corsi di Studio

Ambito	Indicatore	Descrizione sintetica
Percorso	iC01	Studenti iscritti entro la durata normale con almeno 40 CFU
Percorso	iC13	CFU conseguiti al I anno su CFU da conseguire
Percorso	iC14	Studenti che proseguono nel II anno nello stesso CdS
Percorso	iC16bis	Studenti che proseguono al II anno con almeno 2/3 dei CFU del I anno
Internazionalizzazione	iC10	CFU conseguiti all'estero dagli studenti regolari
Internazionalizzazione	iC12	Studenti del I anno con precedente titolo conseguito all'estero
Regolarità carriere	iC02	Laureati entro la durata normale del corso
Regolarità carriere	iC17	Immatricolati che si laureano entro un anno oltre la durata normale
Regolarità carriere	iC22	Immatricolati che si laureano entro la durata normale
Regolarità carriere	iC24	Abbandoni del CdS dopo N+1 anni
Docenza	iC19	Ore di docenza erogate da docenti a tempo indeterminato
Docenza	iC27	Rapporto studenti iscritti/docenti complessivo
Docenza	iC28	Rapporto studenti del I anno/docenti degli insegnamenti del I anno

Analisi generale

I dati esaminati comprendono 46 voci di confronto riferite ai CdS e alle rispettive classi di laurea; i corsi interclasse sono rappresentati distintamente per ciascuna classe e il CdS di Economia aziendale (L-18) è distinto tra le sedi di Viterbo e Civitavecchia. Considerando congiuntamente i tredici indicatori e i soli confronti effettivamente disponibili, emergono differenze nel posizionamento dei CdS di UNITUS rispetto ai due *benchmark*. Sul totale dei confronti disponibili, le situazioni con scostamento sfavorevole di almeno il 20% sono pari a circa il 31,8% rispetto al Centro Italia e al 38,9% rispetto al livello nazionale. Le situazioni favorevoli sono rispettivamente il 26,6% e il 22,3%. Il confronto con il Centro Italia restituisce quindi un quadro relativamente meno critico rispetto a quello nazionale, pur rimanendo, in entrambi i casi, più frequenti gli scostamenti sfavorevoli rispetto a quelli favorevoli. Permangono inoltre criticità diffuse in alcuni

ambiti e differenze anche marcate tra Corsi di Studio.
La restante quota dei confronti presenta scostamenti inferiori al 20% in valore assoluto rispetto ai rispettivi *benchmark*. Il risultato aggregato nasconde, tuttavia, differenze tra indicatori, talvolta anche marcate. Le principali aree di attenzione riguardano la regolarità delle carriere, in particolare iC17, iC22 e iC24, e la quota di docenza strutturata iC19. Tra gli elementi di forza emergono invece i rapporti studenti/docenti iC27 e iC28 e, a livello aggregato di Ateneo, l'attrattività internazionale in entrata misurata da iA12.

Avvii di carriera
Gli avvii di carriera al primo anno mostrano una crescita nell'ultimo biennio. In particolare, a livello di Ateneo i valori passano da 2.569 nel 2023 a 2.693 nel 2024 e a 2.930 nel 2025. L'incremento del 2025 rispetto al 2024 è pari a circa l'8,8%. Il dato segnala un incremento recente degli ingressi, coerente con un rafforzamento dell'attrattività complessiva dell'Ateneo, pur in presenza di differenze rilevanti tra i singoli CdS.

Indicatori di percorso
iC01 – Studenti regolari con almeno 40 CFU
Nel 2024 l'indicatore aggregato di Ateneo iA01 raggiunge il 57,4%, valore sostanzialmente in linea e lievemente superiore al *benchmark* nazionale (56,9%). A livello di CdS, 11 corsi su 45 presentano uno scostamento sfavorevole di almeno il 20% rispetto al *benchmark* nazionale e 5 favorevole; rispetto al Centro Italia i corsi sfavorevoli sono 8 e quelli favorevoli 11. Rispetto agli anni precedenti, il dato aggregato mostra un miglioramento continuo, passando dal 40,0% del 2021 al 57,4% del 2024.
iC13, iC14 e iC16bis
L'iA13 raggiunge nel 2024 il 59,9% a livello di Ateneo, valore molto vicino al Centro Italia (59,4%) e inferiore di pochi punti al dato nazionale (61,8%). A livello di CdS, 11 corsi presentano uno scostamento sfavorevole rispetto al *benchmark* nazionale e 9 rispetto al Centro Italia. Le situazioni favorevoli sono rispettivamente 3 e 4.
L'iC14 presenta un quadro relativamente stabile e sostanzialmente allineato ai *benchmark*. Soltanto 2 CdS su 43 mostrano uno scostamento sfavorevole di almeno il 20% sia rispetto al Centro Italia sia rispetto al *benchmark* nazionale. Il valore aggregato di Ateneo iA14 cresce dal 67,0% del 2021 al 74,9% del 2024, pur restando inferiore al 78,9% del Centro Italia e all'81,2% nazionale.
Per l'iC16bis il quadro è più articolato. Nel 2024 il valore aggregato di Ateneo iA16bis è pari al 48,1%, sostanzialmente allineato al Centro Italia (47,8%) e leggermente inferiore al dato nazionale (51,7%). Tra i CdS, 14 presentano uno scostamento sfavorevole rispetto al *benchmark* nazionale e 11 rispetto al Centro Italia, mentre 9 e 13 risultano rispettivamente favorevoli. La dinamica aggregata è tuttavia nettamente positiva poiché il valore cresce dal 33,8% del 2021 al 48,1% del 2024.

Indicatori di internazionalizzazione
iC10 – CFU conseguiti all'estero
L'indicatore aggregato di Ateneo iA10 nel 2024 è pari al 2,27%, sostanzialmente in linea con il valore nazionale (2,23%) e superiore a quello del Centro Italia (1,96%). Pur restando vicino al *benchmark* nazionale, l'indicatore aggregato iA10 diminuisce dal 2,82% nel 2022 al 2,62% nel 2023 e al 2,27% nel 2024. La lettura per CdS è però molto più eterogenea, con 32 corsi su 45 che presentano uno scostamento sfavorevole di almeno il 20% rispetto al *benchmark* nazionale e 25 su 43 rispetto al Centro Italia, mentre si rilevano 11 situazioni favorevoli rispetto a ciascuno dei

due *benchmark*. Il dato aggregato, quindi, è sostenuto da risultati particolarmente elevati in alcuni CdS e non corrisponde a una diffusione uniforme della mobilità internazionale.

iC12 – Studenti con precedente titolo estero

L'iC12 rappresenta un elemento di particolare interesse. A livello di Ateneo il valore dell'iA12 cresce dal 3,3% del 2021 al 20,4% del 2025, risultando nettamente superiore sia al *benchmark* nazionale (7,9%) sia a quello del Centro Italia (9,5%). A livello di CdS il quadro è polarizzato: rispetto al *benchmark* nazionale 23 sfavorevoli e 20 corsi risultano favorevoli; rispetto al Centro Italia 23 sfavorevoli e 21 sono favorevoli. L'elevata performance aggregata va quindi letta insieme alla forte differenziazione tra corsi, che segnala una concentrazione dell'attrattività internazionale in specifici segmenti dell'offerta formativa.

La lettura congiunta di iC10 e iC12 evidenzia, quindi, due dimensioni differenti dell'internazionalizzazione. L'Ateneo mostra una forte crescita dell'attrattività internazionale in entrata, ma la mobilità in uscita rimane molto disomogenea tra i CdS. Il dato aggregato positivo di iA10 non deve pertanto essere interpretato come un risultato uniformemente diffuso nell'offerta formativa.

Indicatori di regolarità delle carriere

iC02 – Laureati entro la durata normale

Nel 2025 l'indicatore aggregato di Ateneo iA02 si attesta al 56,7%, in recupero rispetto al 51,4% del 2024 e vicino al *benchmark* del Centro Italia (55,8%), ma ancora inferiore, sebbene di poco, al dato nazionale (58,4%). A livello di CdS, 19 corsi su 42 presentano uno scostamento sfavorevole di almeno il 20% rispetto al *benchmark* nazionale e 12 rispetto al Centro Italia; i corsi favorevoli sono rispettivamente 8 e 11.

iC17 – Laureati entro un anno oltre la durata normale

L'iC17 costituisce un'area di attenzione. Nel 2024 il valore aggregato iA17 è pari al 44,7%, a fronte del 52,0% del Centro Italia e del 56,1% nazionale. A livello di CdS, 17 corsi su 40 risultano sfavorevoli rispetto al *benchmark* nazionale e 12 rispetto al Centro Italia; 1 corso è favorevole rispetto al dato nazionale e 6 rispetto al *benchmark* di area. Dopo il calo osservato tra il 2021 e il 2023, il dato aggregato mostra nel 2024 un parziale recupero.

iC22 – Laureati entro la durata normale tra gli immatricolati

L'iC22 evidenzia criticità diffuse. Nel 2024 il valore aggregato di Ateneo iA22 è pari al 33,3%, inferiore al Centro Italia (40,4%) e al livello nazionale (43,0%). A livello di CdS, 26 corsi su 42 presentano uno scostamento sfavorevole rispetto al *benchmark* nazionale e 19 su 41 rispetto al Centro Italia; i corsi favorevoli sono rispettivamente 6 e 10. Il valore aggregato è in ripresa rispetto al minimo del 2022, ma rimane ancora distante dai *benchmark*.

iC24 – Abbandoni dopo N+1 anni

Anche l'iC24 richiede particolare attenzione. Nel 2024 il tasso aggregato di abbandono di UNITUS, misurato dall'iA24, è pari al 38,8%, superiore sia al valore nazionale (27,9%) sia a quello del Centro Italia (30,9%). Poiché per questo indicatore valori più elevati rappresentano una performance peggiore, 21 CdS su 40 risultano sfavorevoli rispetto al *benchmark* nazionale e 14 rispetto al Centro Italia; le situazioni favorevoli sono rispettivamente 8 e 10. Il dato migliora rispetto al picco del 42,3% registrato nel 2023, ma resta su livelli elevati.

La lettura congiunta evidenzia un miglioramento degli indicatori di percorso, accompagnato da criticità ancora rilevanti nel conseguimento regolare del titolo e negli abbandoni. Gli indicatori aggregati di percorso (iA01, iA13, iA14 e iA16bis) mostrano infatti un miglioramento significativo nel tempo, mentre iA17 e iA22 restano inferiori ai *benchmark* e iA24 continua a segnalare livelli di abbandono elevati. Ne deriva l'opportunità di affiancare al monitoraggio del primo anno un'attenzione specifica alla prosecuzione degli studi, al conseguimento regolare del titolo e alle

cause degli abbandoni.

Indicatori di docenza

iC19 – Docenza erogata da docenti a tempo indeterminato

L'iC19 è una delle principali criticità dell'Ateneo. Nel 2025 il valore aggregato iA19 è pari al 51,2%, a fronte di circa il 67,4% a livello nazionale e del 67,5% nel Centro Italia. A livello di CdS, 18 corsi su 44 presentano uno scostamento sfavorevole di almeno il 20% rispetto al *benchmark* nazionale e 18 rispetto al Centro Italia; 1 corso risulta favorevole rispetto al dato nazionale e 2 rispetto al Centro Italia. Il 2025 segna un recupero rispetto al 46,6% del 2024, ma il divario dai valori di riferimento rimane rilevante.

iC27 e iC28 – Rapporti studenti/docenti

Per i rapporti studenti/docenti il quadro è invece prevalentemente favorevole. Considerando che, per questi indicatori, un rapporto più contenuto è generalmente interpretabile come una condizione più favorevole, l'iC27 presenta 28 CdS su 44 con uno scostamento favorevole di almeno il 20% rispetto al *benchmark* nazionale e 25 rispetto al Centro Italia; per l'iC28 i corsi favorevoli sono rispettivamente 23 e 21.

Anche gli indicatori aggregati di Ateneo confermano tale quadro. Nel 2025, per l'area scientifico-tecnologica, il rapporto studenti/docenti complessivo (iA27B) è pari a 9,6, contro 15,0 a livello nazionale e 14,9 nel Centro Italia; per l'area umanistico-sociale (iA27C) è pari a 15,1, contro 23,9 e 25,7. Analogamente, iA28B e iA28C risultano più contenuti dei rispettivi *benchmark* sia nell'area scientifico-tecnologica (5,5 contro 7,9 nazionale e 7,2 Centro Italia) sia nell'area umanistico-sociale (10,3 contro 12,7 e 12,9).

Nel complesso emerge un contrasto rilevante, poiché i rapporti studenti/docenti risultano frequentemente più contenuti dei *benchmark*, mentre la quota di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato rimane sensibilmente inferiore. Il quadro sembra, quindi, richiamare soprattutto un tema di composizione della docenza più che di carico quantitativo. La lettura favorevole di iC27 e iC28 richiede, tuttavia, cautela, poiché rapporti particolarmente bassi possono anche riflettere una ridotta numerosità studentesca in alcuni CdS e non costituiscono, isolatamente, una misura di qualità della didattica.

Analisi per Dipartimenti e Corsi di Studio: confronto con il Centro Italia

DAFNE – Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali

Il Dipartimento presenta un quadro complessivamente critico e molto eterogeneo. Sul totale dei confronti disponibili con il *benchmark* del Centro Italia, circa il 40,0% risulta sfavorevole e il 18,8% favorevole. Le criticità si concentrano soprattutto su iC19 e iC22, mentre l'internazionalizzazione in entrata (iC12) presenta alcuni risultati favorevoli. Conservazione e Restauro dell'Ambiente e delle Foreste (LM-73) e Scienze della Montagna e dell'Agricoltura (L-25) concentrano il maggior numero di scostamenti sfavorevoli.

DEB – Dipartimento di Scienze Ecologiche e Biologiche

Il Dipartimento presenta nel complesso un posizionamento relativamente favorevole rispetto al Centro Italia: circa il 38,5% dei confronti disponibili risulta favorevole e il 20,5% sfavorevole. Scienze biologiche ambientali (L-13) e Scienze dell'alimentazione e della nutrizione umana (LM-61) evidenziano numerosi indicatori positivi, mentre Scienze Biologiche (L-13) presenta criticità nella regolarità delle carriere e nella progressione degli studenti. L'iC10 risulta debole per diversi CdS, mentre l'iC12 e i rapporti studenti/docenti mostrano risultati spesso favorevoli.

DEIM – Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa

Il Dipartimento presenta un quadro articolato, con circa il 27,4% dei confronti sfavorevoli e il 25,9% favorevoli rispetto al Centro Italia. Una criticità trasversale riguarda l'iC19, sfavorevole per numerosi CdS. I corsi di Economia aziendale (L-18) delle sedi di Viterbo e Civitavecchia presentano profili differenti negli indicatori considerati, rendendo opportuna una lettura distinta delle rispettive criticità. *Circular Economy* (LM-76) presenta alcune criticità, in particolare su docenza, abbandoni e rapporti studenti/docenti. Risultati più favorevoli emergono per Ingegneria industriale (L-9) e Scienze politiche e delle relazioni internazionali (L-36) su diversi indicatori di percorso e conseguimento del titolo, mentre *Mechanical Engineering* (LM-33) presenta un quadro misto.

DIBAF – Dipartimento per l'Innovazione nei Sistemi Biologici, Agroalimentari e Forestali

Il Dipartimento presenta un quadro articolato, con una quota di confronti favorevoli (circa 32,3%) superiore a quella degli scostamenti sfavorevoli (circa 26,9%) rispetto al Centro Italia. Scienze Forestali e Ambientali (L-25) concentra numerose criticità, mentre *Forestry and Environmental Sciences* (LM-73) mostra un profilo più favorevole. Gli indicatori di percorso risultano generalmente positivi per Biotecnologie (L-2) e, in parte, per Progettazione del paesaggio e del territorio (L-21); permangono debolezze nell'internazionalizzazione e, per specifici CdS, nella regolarità delle carriere.

DIKE – Dipartimento di scienze giuridiche, sociali e pedagogiche

Il Dipartimento concentra la quota più elevata di situazioni sfavorevoli rispetto al Centro Italia: circa il 50,0% dei confronti disponibili presenta uno scostamento sfavorevole di almeno il 20%. Le maggiori criticità riguardano gli indicatori di regolarità delle carriere e, per vari corsi, quelli di percorso. Il CdS in Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica (LM-62) presenta il numero più elevato di criticità, seguito da Informazione digitale (LM-91). Elementi positivi emergono tuttavia nell'attrattività internazionale in entrata per alcuni corsi e, in diversi casi, nei rapporti studenti/docenti.

DISTU – Dipartimento di studi umanistici. Lingue Lettere Beni culturali

Il Dipartimento presenta un quadro differenziato, con circa il 29,5% dei confronti sfavorevoli e il 23,9% favorevoli rispetto al Centro Italia. Lettere moderne (L-10) mostra un profilo complessivamente favorevole, mentre il percorso interclasse in Archeologia e Storia dell'arte (LM-2) concentra diverse criticità. L'internazionalizzazione in uscita e in entrata è eterogenea tra i corsi; i rapporti studenti/docenti risultano spesso favorevoli. Per Lingue e culture per la comunicazione internazionale (LM-37) permangono elementi di attenzione negli indicatori di regolarità delle carriere e negli abbandoni.

Lettura trasversale e priorità di monitoraggio

Il confronto simultaneo con il *benchmark* nazionale e con quello del Centro Italia consente di distinguere gli scostamenti legati al particolare termine di confronto dalle criticità che persistono rispetto a entrambi. Il *benchmark* nazionale risulta complessivamente più severo, ma i casi in cui un CdS presenta numerosi scostamenti sfavorevoli con entrambi i riferimenti meritano un approfondimento prioritario nelle attività di monitoraggio e riesame. La *Tabella 5* seguente riporta i CdS nei quali si concentra il maggior numero di indicatori con scostamenti sfavorevoli di almeno il 20% rispetto a entrambi i *benchmark*.

Tabella 5 CdS con il maggior numero di indicatori con scostamenti sfavorevoli (≥ 20%) rispetto a entrambi i *benchmark*

Corso di Studio	Classe	Indicatori sfavorevoli rispetto a entrambi i *benchmark*	Indicatori disponibili per entrambi i confronti
Conservazione e Restauro dell'Ambiente e delle Foreste	LM-73	9	13
Scienze della politica, della sicurezza internazionale e della comunicazione pubblica	LM-62	8	13
Scienze della Montagna e dell'Agricoltura	L-25	8	13
Archeologia e Storia dell'arte. Tutela e valorizzazione (interclasse LM-2)	LM-2	7	13
Informazione digitale	LM-91	7	13
Scienze Forestali e Ambientali	L-25	7	10
Economia aziendale (Viterbo)	L-18	6	13

Il NdV ritiene opportuno che, per questi CdS e più in generale per quelli che presentano criticità persistenti su entrambi i *benchmark*, le Schede di Monitoraggio Annuale esplicitino le possibili cause degli scostamenti, le azioni intraprese o programmate, le responsabilità, i tempi di attuazione e gli esiti delle verifiche successive. Particolare attenzione dovrebbe essere riservata alla regolarità delle carriere, agli abbandoni, alla composizione della docenza e, dove pertinente, alla diffusione della mobilità internazionale.

Considerazioni conclusive

L'analisi degli indicatori ANVUR dei CdS di UNITUS evidenzia un quadro complessivamente articolato. Il confronto con il Centro Italia restituisce una situazione relativamente meno critica rispetto a quella nazionale, sebbene in entrambi i casi gli scostamenti sfavorevoli siano più frequenti di quelli favorevoli. Permangono, inoltre, criticità diffuse in alcuni ambiti e differenze anche marcate tra Corsi di Studio.

Il NdV ritiene pertanto utile concentrare l'attenzione soprattutto sulle criticità che persistono rispetto a entrambi i riferimenti e che risultano coerenti con l'andamento temporale degli indicatori. La soglia del ±20% va intesa come criterio per individuare le situazioni che richiedono attenzione e non come misura di significatività statistica. Inoltre, nei CdS di minore dimensione, gli scostamenti percentuali possono risentire maggiormente della variabilità dovuta a numerosità contenute.

Tra gli elementi di forza si segnalano:

- i rapporti studenti/docenti (iC27 e iC28), che risultano frequentemente favorevoli rispetto a entrambi i *benchmark*;
- la forte crescita dell'attrattività internazionale in entrata a livello aggregato (iA12), con un valore 2025 nettamente superiore ai *benchmark*, sebbene tale risultato non sia uniformemente diffuso tra i CdS;
- il miglioramento nel tempo degli indicatori di percorso iA01, iA13, iA14 e iA16bis a livello aggregato;
- la crescita degli avvii di carriera nel 2025.

Le principali aree di attenzione riguardano:

- iC19, relativo alla quota di docenza erogata da docenti a tempo indeterminato, che presenta un divario ancora rilevante rispetto ai *benchmark*;
- iC22 e iC17, che evidenziano difficoltà nella regolarità del conseguimento del titolo;
- iA24, per il quale il tasso di abbandono resta superiore ai valori nazionale e del Centro Italia, pur mostrando un miglioramento rispetto al 2023;
- la forte eterogeneità dell'internazionalizzazione in uscita (iC10), con un dato aggregato soddisfacente, ma numerosi CdS sotto i *benchmark*.

L'analisi per Dipartimento conferma una distribuzione non omogenea delle criticità. In particolare, il DIKE e il DAFNE presentano le quote più elevate di scostamenti sfavorevoli rispetto al *benchmark* del Centro Italia, mentre il DEB e il DIBAF mostrano una maggiore incidenza di situazioni favorevoli. Anche all'interno dei singoli Dipartimenti emergono, tuttavia, differenze tra CdS, che rendono necessario affiancare alla lettura complessiva un esame delle situazioni nelle quali si concentrano le maggiori criticità, soprattutto quando queste risultano confermate rispetto a entrambi i *benchmark*.
Il NdV ritiene pertanto opportuno che i CdS nei quali si concentrano più indicatori con scostamento sfavorevole approfondiscano le cause nelle Schede di Monitoraggio Annuale e nei processi di riesame, definendo azioni coerenti, responsabilità, tempistiche e modalità di verifica dell'efficacia. La lettura degli indicatori non può, infatti, essere separata dalla capacità dei CdS di interpretare le criticità, individuare interventi e monitorarne gli esiti.

Evoluzione temporale degli indicatori aggregati
L'andamento degli indicatori aggregati di Ateneo nel periodo 2021–2025 mostra segnali di miglioramento significativi in alcune aree e criticità persistenti in altre. Gli indicatori di percorso iA01, iA13, iA14 e iA16bis crescono in modo pressoché continuo fino al 2024, riducendo sensibilmente il divario rispetto ai *benchmark*. Particolarmente marcata è la crescita dell'iA12, che passa dal 3,3% del 2021 al 20,4% del 2025.
Sul versante della regolarità delle carriere, l'iA02 recupera nel 2025 parte della flessione registrata nel 2024, mentre iA17 e iA22, pur mostrando un parziale miglioramento nell'ultimo anno disponibile, restano sotto i valori di riferimento. L'iA24 peggiora nettamente tra il 2021 e il 2023 e registra nel 2024 una riduzione, che non è sufficiente a ricondurre il tasso di abbandono sui livelli dei *benchmark*.
Per la docenza, l'iA19 migliora nel 2025 rispetto al 2024 ma rimane sensibilmente inferiore ai valori nazionale e del Centro Italia. I rapporti studenti/docenti mantengono invece valori complessivamente favorevoli lungo tutto il periodo considerato, sebbene nell'area umanistico-sociale si osservi nel 2025 un aumento dei rapporti rispetto al 2024, pur restando al di sotto dei *benchmark*.
Nel complesso, la dinamica temporale evidenzia segnali positivi negli indicatori relativi alla progressione degli studenti, mentre le criticità legate alla regolarità del conseguimento del titolo, agli abbandoni e alla quota di docenza strutturata richiedono un monitoraggio continuativo.

Principali documenti di riferimento
Schede SUA-CdS 2025/2026
Indicatori ANVUR CdS e Ateneo
Schede di Monitoraggio Annuale (SMA) 2026 (dati al 04.07.2026)
Relazioni annuali delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti 2026

Esiti degli *Audit* condotti dal Nucleo di Valutazione
Relazione NdV sulla rilevazione delle opinioni degli studenti a.a. 2024/2025
Indicatori su opinione laureandi e condizione occupazionale dei laureati (Almalaurea, XXVIII Indagine)
Relazione annuale del Presidio di Qualità di Ateneo sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività - anno 2025
Politiche di Ateneo e programmazione didattica a.a. 2025/2026
Sito *web* Sistema Assicurazione Qualità Ateneo
Accreditamento periodico: Rapporto di accreditamento periodico e Schede di valutazione

1.2.2 Valutazione della Qualità dei Dottorati di Ricerca

L'esame della documentazione messa a disposizione del Nucleo di Valutazione — comprendente i Documenti di Progettazione Iniziale, i Documenti di Pianificazione e di Organizzazione delle Attività Formative e di Ricerca, nonché i Rapporti di analisi dei risultati dei questionari sulle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca — consente di formulare alcune considerazioni sulla qualità complessiva dei Dottorati di Ricerca dell'Università degli Studi della Tuscia.
La presente valutazione aggiorna quella dell'anno precedente alla luce della documentazione prodotta nel 2025 e nel 2026, mantenendone l'impostazione e le dimensioni di analisi. Sono inclusi anche i due nuovi corsi in "*Welfare, Diversity and Gender Studies*" e in "Sistemi giuridici, tutela dei diritti e integrazione europea". Quest'ultimo rappresenta, sul piano scientifico e formativo, una trasformazione e un'evoluzione del precedente dottorato in "Diritto dei mercati europei e globali. Crisi, diritti, regolazione".
L'analisi ha consentito di evidenziare punti di forza, criticità e prospettive di miglioramento con riferimento a tre dimensioni fondamentali del sistema dottorale:

- la progettazione dei Corsi di Dottorato, con particolare attenzione alla coerenza degli obiettivi formativi, alla struttura dei curricula e all'allineamento con le strategie di Ateneo e con le priorità nazionali ed europee della ricerca;
- la pianificazione e organizzazione delle attività formative e di ricerca, in relazione alla qualità della didattica, alla supervisione dei dottorandi e alla dimensione interdisciplinare e internazionale dei percorsi;
- il monitoraggio e il miglioramento continuo delle attività, attraverso i processi di valutazione interna, la verifica dell'efficacia formativa e la rilevazione del grado di soddisfazione dei partecipanti.

Le sezioni che seguono sintetizzano, per ciascuna di queste aree, le principali evidenze emerse dall'esame della documentazione, distinguendo tra punti di forza, aree di miglioramento e azioni proposte dai Collegi dei docenti o individuate dal NdV.

D.PHD.1 Progettazione del Corso di Dottorato di Ricerca
Punti di forza
La progettazione dei Corsi di Dottorato dell'Ateneo si caratterizza per la coerenza con gli indirizzi della pianificazione strategica e con le principali linee di sviluppo della ricerca nazionale ed europea. Gli obiettivi formativi e i profili in uscita valorizzano l'integrazione tra approfondimento scientifico, applicazione delle conoscenze e sviluppo di competenze utili nei contesti accademici, professionali e istituzionali.
La struttura dei percorsi favorisce l'interdisciplinarità, la dimensione internazionale e l'acquisizione di competenze trasversali, anche attraverso il perfezionamento linguistico e informatico, la comunicazione scientifica e la valorizzazione dei risultati della ricerca. Le

collaborazioni con università, enti di ricerca, imprese e pubbliche amministrazioni concorrono alla qualificazione dei progetti formativi.
La documentazione più recente evidenzia la capacità di aggiornare l'offerta dottorale e di rivederne gli orientamenti in relazione all'evoluzione dei temi di ricerca e dei fabbisogni scientifici e professionali.
Le consultazioni delle parti interessate rappresentano uno strumento di supporto a tale aggiornamento, con livelli di formalizzazione e modalità di coinvolgimento differenziati.

Aree di miglioramento

Permane l'esigenza di rendere più sistematico il monitoraggio dei fabbisogni formativi delle parti interessate e di documentare il contributo delle consultazioni (*Advisory Board*) alla revisione dei percorsi.
La presenza di percorsi strutturati e interdisciplinari costituisce una base solida per consolidare il raccordo tra gli obiettivi della progettazione e l'esperienza formativa dei dottorandi, valorizzando la coerenza delle attività e la loro utilità per lo sviluppo della tesi.
In questa prospettiva, un utilizzo più sistematico degli esiti dei questionari e delle verifiche periodiche può sostenere l'aggiornamento della progettazione, dando evidenza delle decisioni assunte e dei miglioramenti introdotti in risposta alle esigenze emerse.

Azioni di miglioramento

Si suggerisce di rafforzare la consultazione periodica delle parti interessate, anche mediante incontri tematici, e di consolidare il riesame della progettazione attraverso l'analisi degli esiti scientifici e professionali dei percorsi.
Si raccomanda di dare evidenza delle osservazioni raccolte, delle decisioni assunte dai Collegi dei docenti e delle modifiche apportate ai percorsi, valorizzando il contributo dell'esperienza dei dottorandi e dei dottori di ricerca all'aggiornamento della progettazione. In tale ambito, si suggerisce di favorire un equilibrio tra la formazione comune, lo sviluppo delle competenze trasversali e le esigenze specifiche dei progetti individuali di ricerca.

D.PHD.2 Pianificazione e organizzazione delle attività formative e di ricerca per la crescita dei dottorandi

Punti di forza

La pianificazione delle attività formative e di ricerca presenta un impianto complessivamente strutturato e orientato agli obiettivi dei corsi. Il percorso dottorale integra attività didattiche dedicate, seminari, workshop, partecipazione a iniziative scientifiche e periodi di ricerca presso altre istituzioni. La supervisione accompagna lo sviluppo dei progetti individuali e favorisce l'acquisizione progressiva di autonomia nella ricerca.
L'offerta comprende attività metodologiche e trasversali, finalizzate al perfezionamento linguistico e informatico, alla scrittura scientifica, alla gestione della ricerca e alla disseminazione dei risultati.
La mobilità e le collaborazioni con istituzioni nazionali e internazionali costituiscono elementi qualificanti dei percorsi e offrono opportunità di inserimento dei dottorandi nella comunità scientifica.
La documentazione aggiornata conferma la presenza di un'offerta metodologica e trasversale articolata e di iniziative volte ad adattare la programmazione alle esigenze delle attività di ricerca. Tali esperienze costituiscono una base per rafforzare il coordinamento e la condivisione delle opportunità formative a livello di Ateneo.

Aree di miglioramento

Permangono differenze nell'erogazione delle attività trasversali e nell'offerta seminariale internazionale, che rendono opportuno un maggiore coordinamento tra i corsi. La positiva

valutazione delle esperienze internazionali costituisce una base per consolidare la diffusione delle informazioni sulle opportunità di mobilità, rafforzare il supporto organizzativo prima e durante i soggiorni all'estero e ampliare il coinvolgimento di esperti stranieri nelle attività formative.

Azioni di miglioramento

Si ribadisce l'opportunità di sviluppare un catalogo coordinato di attività trasversali e metodologiche, favorendone la fruizione da parte dei dottorandi, e di potenziare le iniziative seminariali internazionali, anche in collaborazione con università partner.

Tra le azioni di miglioramento rientra un più stretto raccordo tra le attività formative e i progetti individuali di ricerca, volto a valorizzarne l'utilità e a sostenere la soddisfazione dei dottorandi. In questa prospettiva, le verifiche in itinere possono essere ulteriormente valorizzate come occasioni di confronto e di orientamento del percorso.

Un ulteriore ambito di sviluppo riguarda il potenziamento degli spazi personali di lavoro, delle dotazioni informatiche e delle connessioni, insieme al consolidamento di una comunicazione chiara e sistematica sulle procedure amministrative e sulle risorse disponibili per i dottorandi, attraverso il coordinamento tra Corsi di Dottorato, Dipartimenti e strutture di Ateneo.

Per la mobilità internazionale, un'informazione più organica sulle opportunità disponibili e il rafforzamento del supporto organizzativo prima e durante i soggiorni all'estero possono incrementare la partecipazione e contribuire alla qualità delle esperienze.

D.PHD.3 Monitoraggio e miglioramento delle attività

Punti di forza

Il sistema di monitoraggio dei Dottorati si avvale di verifiche periodiche dell'avanzamento della ricerca, della presentazione dei risultati e della valutazione dei percorsi ai fini dell'ammissione agli anni successivi. Questi momenti favoriscono il confronto scientifico, l'individuazione delle difficoltà e il consolidamento dell'autonomia dei dottorandi.

Le modalità e la periodicità delle verifiche sono articolate secondo le caratteristiche dei corsi e comprendono relazioni, presentazioni individuali, discussioni collegiali e occasioni di confronto con esperti esterni.

La rilevazione delle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca costituisce un importante e ulteriore strumento di valutazione della qualità dell'esperienza formativa.

I rapporti più recenti mostrano una maggiore attenzione al confronto con le rilevazioni precedenti e all'individuazione di interventi associati alle criticità. Emergono anche modalità di analisi che ricostruiscono le azioni già avviate, ne esaminano gli esiti e ne propongono la conferma o il rafforzamento, contribuendo a rendere più riconoscibile il processo di miglioramento continuo.

Aree di miglioramento

Permane una disomogeneità nella raccolta, nell'analisi e nella restituzione dei dati di monitoraggio.

Per incrementare la dimensione internazionale dei Dottorati, resta opportuno sviluppare e rafforzare programmi condivisi con atenei esteri, cotutele e accordi di supervisione congiunta. Il rafforzamento della durata dei soggiorni all'estero dovrebbe essere valutato in relazione alle caratteristiche dei percorsi, alle risorse e alle disposizioni applicabili, distinguendo gli obiettivi di miglioramento dalle previsioni già adottate.

Si suggerisce di incrementare la partecipazione alle rilevazioni e di assicurare la completezza dei dati raccolti, per consolidare le analisi e la confrontabilità dei risultati. A tal fine, è opportuno esaminare distintamente le opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca e tenere conto della composizione dei rispondenti nell'interpretazione degli scostamenti tra rilevazioni successive.

Si suggerisce, inoltre, di consolidare la presa in carico dei risultati, indicando per ciascuna azione i risultati attesi e i tempi di verifica dell'efficacia. Una più esplicita corrispondenza tra le criticità rilevate e gli interventi programmati, accompagnata dalla motivazione delle priorità individuate, può rendere più trasparente e verificabile il processo di miglioramento.
Si raccomanda di valorizzare la complementarità tra il monitoraggio dell'avanzamento della ricerca e la valutazione dell'efficacia delle attività formative e delle azioni correttive, distinguendone finalità e modalità di verifica. Un raccordo più sistematico e documentato con i dati sulla produzione scientifica, sull'internazionalizzazione e sugli esiti occupazionali può contribuire a una valutazione più completa dei percorsi dottorali.

Azioni di miglioramento

Si rinnova la raccomandazione, già formulata nella precedente relazione, di sviluppare una piattaforma digitale di Ateneo per la gestione dei dati di monitoraggio e dei riesami annuali dei Corsi di Dottorato e di introdurre un sistema di valutazione esterna periodica da parte di esperti di altri Atenei, a integrazione delle procedure esistenti.
Alla luce delle rilevazioni già svolte, si ritiene opportuno consolidare l'utilizzo dei risultati dei questionari per la definizione e la verifica delle azioni di miglioramento, favorendo una lettura integrata dei risultati e la condivisione delle pratiche più efficaci.
A tal fine, si suggerisce di prevedere iniziative di sensibilizzazione alla compilazione dei questionari, introdurre controlli sulla completezza dei dati raccolti e documentare nei verbali dei Collegi dei docenti le decisioni assunte sulla base dei risultati.
Si suggerisce di adottare una scheda di monitoraggio che riporti, per ciascuna azione di miglioramento, l'atto di approvazione, il soggetto responsabile, il risultato atteso, la scadenza e le modalità di verifica. La scheda potrà essere utilizzata nel riesame successivo per registrare lo stato di attuazione, valutare i risultati conseguiti e motivare la conferma, la modifica o la conclusione dell'azione, contribuendo a rendere il processo di miglioramento più strutturato, trasparente e verificabile.

Principali documenti di riferimento

Documenti di progettazione iniziale dei Corsi di Dottorato di Ricerca
Documenti di pianificazione e di organizzazione delle attività formative e di ricerca 2025
Documenti di analisi dei risultati relativi agli indicatori ANVUR 2025
Documenti di analisi dei risultati della compilazione dei questionari sulle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca 2026
Siti *web* dei Dipartimenti

1.3 Valutazione della Qualità della Ricerca e della Terza Missione

Premessa

La valutazione della qualità della Ricerca e della Terza Missione/Impatto Sociale (TM/IS) per l'anno 2025 evidenzia il consolidamento della documentazione di programmazione e riesame dei Dipartimenti, accompagnato da risultati positivi nell'acquisizione di risorse per la ricerca e nella diffusione delle attività di terza missione. Restano da rafforzare la tempestività della pianificazione, l'omogeneità dei dati e la verifica degli effetti delle azioni di miglioramento. La sostenibilità delle attività richiede, inoltre, particolare attenzione al supporto tecnico-amministrativo, alla continuità delle risorse dopo il PNRR e al ripristino delle infrastrutture danneggiate dall'incendio del 4 giugno 2025.
L'analisi riguarda i sei Dipartimenti presenti nell'assetto dell'Ateneo al 31 dicembre 2025:

- Dipartimento di Scienze Agrarie e Forestali (DAFNE);
- Dipartimento di Scienze Ecologiche e Biologiche (DEB);
- Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa (DEIM);
- Dipartimento per la Innovazione nei Sistemi Biologici, Agroalimentari e Forestali (DIBAF);
- Dipartimento di Scienze giuridiche, sociali e pedagogiche (DIKE);
- Dipartimento di studi umanistici. Lingue Lettere Beni culturali (DISTU).

Nel corso dell'anno è stato parzialmente operativo il Dipartimento di Scienze Umanistiche, della Comunicazione e del Turismo (DISUCOM), rimasto attivo fino al 30 settembre 2025 e dal 1° ottobre la maggior parte dei docenti del DISUCOM è confluita nel DISTU, che ha assunto la nuova denominazione il 22 dicembre 2025, mentre il Dipartimento di Scienze giuridiche, sociali e pedagogiche (DIKE), istituito nel 2024, entra nella presente analisi con la propria documentazione di programmazione e rendicontazione: il 2025, infatti, costituisce il primo esercizio operativo del nuovo Dipartimento (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti con riferimento alle attività 2025, in particolare quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Relazione sui risultati delle attività di ricerca, anno 2025, sezioni da 2 a 6; Bilancio Integrato 2025, con particolare riferimento all'assetto dipartimentale, alle infrastrutture, alla formazione del personale e alla valorizzazione della ricerca).
L'esame è articolato secondo i Punti di Attenzione E.DIP.1, E.DIP.2, E.DIP.3 ed E.DIP.4 del modello AVA 3. In coerenza con il paragrafo 3.1.3 delle Linee guida ANVUR 2026, sono valutati il grado di formalizzazione e l'efficacia della pianificazione strategica, dell'organizzazione, della gestione delle risorse e del monitoraggio della ricerca e della TM/IS; le fonti principali sono state: i Piani strategici 2025–2027 e le SUA-RD/TM 2026, che rendicontano le attività del 2025, integrate dalle relazioni di Ateneo e dagli esiti degli *audit*.
Per l'approfondimento diretto dei requisiti dipartimentali, sono stati, altresì, inclusi gli esiti dell'*audit* del DEB, avviato nell'ambito del Piano 2025 e concluso nei primi mesi del 2026. L'audizione si è svolta il 27 gennaio 2026, il sopralluogo alle strutture il 10 febbraio e la relazione finale è stata approvata dal NdV il 16 febbraio 2026. L'inclusione dell'audizione del DEB è coerente con la Premessa delle Linee guida ANVUR 2026: per gli approfondimenti relativi all'organizzazione del ciclo delle quattro audizioni 2025, si rinvia per brevità alla successiva sezione 1.4 (cfr.: ANVUR, Linee guida 2026 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione, Premessa e paragrafo 3.1.3; Piano delle audizioni NdV del 23 giugno 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA, paragrafi 2.1 e 3.1).

E.DIP.1 Definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale

Il Piano Strategico di Ateneo 2025–2027 costituisce il riferimento comune per la programmazione dei Dipartimenti. Il documento, approvato dal Senato accademico il 28 gennaio 2025 e dal Consiglio di amministrazione il 30 gennaio 2025, è stato aggiornato con delibera del Consiglio di amministrazione del 30 gennaio 2026 e Decreto Rettorale del 2 febbraio 2026, n. 82: i Piani dipartimentali riprendono le aree strategiche della ricerca e della terza missione delineate nel Piano Strategico di Ateneo 2025–2027 e le declinano mediante l'individuazione di obiettivi, indicatori, *target* e attività programmate a livello dipartimentale (cfr.: Piano Strategico di Ateneo 2025–2027, aggiornamento 2026, sezioni 6.3, 6.4 e 7; Piani strategici 2025–2027 dei Dipartimenti).

La ricerca è orientata al miglioramento della produzione scientifica, all'acquisizione di finanziamenti competitivi e per consulenza, all'internazionalizzazione, all'alta formazione, alla realizzazione dei progetti PNRR e al rafforzamento dei processi di AQ. Per la TM/IS, la programmazione comprende la collaborazione con istituzioni, associazioni e imprese, i servizi all'esterno, il trasferimento tecnologico, la valorizzazione del patrimonio culturale, la sostenibilità sociale e ambientale, la parità di genere e i rapporti con il mondo del lavoro. L'aggiornamento 2026 del Piano di Ateneo collega espressamente le azioni di miglioramento dell'AQ a quelle individuate dal Rapporto di accreditamento periodico (cfr.: Piano Strategico di Ateneo 2025–2027, aggiornamento 2026, sezioni 6.3, 6.4 e 7; Relazione sulla *Performance* 2025, paragrafi 3.2.2–3.2.3 e tabelle 11, 12, 15 e 16).

La disponibilità dei sei Piani e delle sei SUA-RD/TM documenta la copertura dell'attuale assetto dipartimentale da parte degli strumenti di programmazione e rendicontazione. Le date di approvazione dei Piani, concentrate nella parte finale del 2025 e nei primi mesi del 2026, richiedono, tuttavia, di rafforzare la tempestività della pianificazione. I *target* riferiti al 2025 contenuti in documenti approvati o revisionati nel 2026 devono essere raccordati alle decisioni effettivamente assunte nell'anno di riferimento, mantenendo riconoscibili le versioni originarie e le modifiche intervenute.

Le strategie riflettono le specificità scientifiche dei Dipartimenti, qui di seguito sintetizzate:

- il DAFNE integra trasferimento delle innovazioni e ricerca agraria e forestale, nelle cui linee di attività emerge il progetto di eccellenza D.I.Ver.So.;
- il DEB valorizza la multidisciplinarità delle scienze ecologiche e biologiche e le infrastrutture condivise;
- il DEIM collega le competenze economiche, ingegneristiche e sociali alla progettazione e all'innovazione;
- il DIBAF valorizza l'integrazione delle aree biologiche, agroalimentari, forestali e dei beni culturali e i rapporti con il territorio.
- Il DIKE sviluppa la collaborazione tra scienze giuridiche, sociali e pedagogiche;
- il DISTU ridefinisce le proprie linee scientifiche e culturali alla luce del nuovo assetto, accennato in premessa (cfr.: Piani strategici 2025–2027 dei Dipartimenti; SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025, in particolare quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS).

Sono individuati *target* quantitativi per produzione scientifica, finanziamenti, mobilità dottorale e attività di TM/IS. La loro definizione non è però completamente omogenea: misure riferite a valori assoluti, incrementi percentuali, quote sui proventi complessivi e importi per docente richiedono una descrizione univoca di base di calcolo, periodo e popolazione di riferimento. Il NdV raccomanda di rendere sistematico, per ciascun obiettivo, il collegamento tra valore iniziale,

risultato atteso, responsabile, scadenza e risorse necessarie, motivando il livello di miglioramento programmato: si segnala che la presenza di un *target*, da sola, non dimostra l'adeguatezza della programmazione né il conseguimento dell'obiettivo dipartimentale.
Le collaborazioni con soggetti esterni sono documentate nelle SUA-RD/TM e nei Piani strategici. La Relazione sulla *Performance* 2025 riporta 326 convenzioni, rispetto alle 294 del 2024, finalizzate alla ricerca, al trasferimento tecnologico, alla formazione continua e alla collaborazione sociale e ambientale. Il dato – positivo a livello tendenziale – evidenzia l'ampiezza delle relazioni, ma occorre accompagnarlo con la verifica della loro effettiva attuazione e dei risultati conseguiti. A tal fine si segnala che nell'*audit* del DEB il NdV ha raccomandato di rafforzare proprio il monitoraggio delle collaborazioni e delle attività di trasferimento tecnologico: il rilievo costituisce un riferimento utile anche per il miglioramento dell'efficacia degli strumenti comuni adottati sia dall'Ateneo, sia dai Dipartimenti (cfr.: Relazione sulla *Performance* 2025, paragrafi 3.2.2–3.2.3 e tabelle 11, 12, 15 e 16; Piano delle audizioni NdV del 23 giugno 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA, paragrafi 2.1 e 3.1).
La sostenibilità e la parità di genere trovano un riferimento trasversale nel Piano Strategico, nel Bilancio Integrato e nel *Gender Equality Plan* 2025–2027: quest'ultimo prevede azioni per l'equilibrio nelle carriere e negli organi decisionali, nonché per l'integrazione della dimensione di genere nei contenuti della ricerca e nella formazione: il NdV ritiene opportuno che i Dipartimenti esplicitino il proprio contributo a tali obiettivi e ne documentino l'avanzamento con indicatori coerenti con il monitoraggio di Ateneo (cfr.: Piano Strategico di Ateneo 2025–2027, aggiornamento 2026, sezioni 6.3, 6.4 e 7; Bilancio Integrato 2025, con particolare riferimento all'assetto dipartimentale, alle infrastrutture, alla formazione del personale e alla valorizzazione della ricerca; *Gender Equality Plan* 2025–2027, con particolare riferimento al monitoraggio e all'area 4).

E.DIP.2 Attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale

Le SUA-RD/TM 2026 descrivono le responsabilità degli Organi di Governo dipartimentali, delle strutture AQ e dei delegati o delle commissioni per la ricerca e la TM/IS. I quadri B1 e B2 individuano l'organizzazione e i processi di assicurazione della qualità; il quadro B4 e il riesame della TM/IS raccolgono l'analisi delle attività, i punti di forza, le criticità e le azioni di miglioramento: le schede assolvono pertanto la funzione di documenti di programmazione e monitoraggio richiesta dalle Linee guida ANVUR nella fase di transizione della SUA-RD ministeriale (cfr.: ANVUR, Linee guida 2026 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione, Premessa e paragrafo 3.1.3; SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025; in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS).
La Relazione annuale del PQA riferisce che nel 2025 è proseguita la verifica di *compliance* delle schede prima dell'approvazione nei Consigli di Dipartimento e che, nella seconda parte dell'anno, sono stati aggiornati il *format* e l'Istruzione Operativa per la compilazione. Il confronto con la Commissione Ricerca di Ateneo e con la Delegata per la Terza Missione è stato utilizzato per precisare i fabbisogni informativi. Il PQA individua nella tempestività, nell'omogeneità e nella qualità dei dati le principali condizioni per consolidare il processo e prevede, per il successivo esercizio, bozze di scheda precompilate con le informazioni delle strutture centrali: quest'ultima misura va considerata un intervento programmato, la cui efficacia dovrà essere verificata successivamente (cfr.: Relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività, anno 2025, paragrafi 2.3, 3, 4.2 e 4.4).
Nel 2025 sono stati, inoltre, introdotti o sviluppati l'Istruzione Operativa sul funzionamento delle

strutture AQ dipartimentali, il *format* per il loro riesame annuale e un monitoraggio semestrale della discussione delle relazioni del NdV e delle CPDS negli organi competenti. Il sistema richiede l'indicazione di sedute, punti all'ordine del giorno ed evidenze documentali, contribuendo a rendere verificabile la presa in carico delle valutazioni. Il NdV valuta favorevolmente questa impostazione e raccomanda di completare il collegamento con le decisioni conseguenti e con la verifica dei risultati delle azioni. I Piani di *follow up*, la cui predisposizione è stata avviata nei primi mesi del 2026, costituiscono uno sviluppo successivo del percorso (cfr.: Relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività, anno 2025, paragrafi 2.3, 3, 4.2 e 4.4).
Il monitoraggio della produzione scientifica si avvale delle banche dati bibliografiche e del deposito istituzionale, mentre la rendicontazione della TM/IS utilizza la piattaforma E-stanza e le verifiche dei referenti. Permangono differenze nei criteri di raccolta, nella completezza delle registrazioni e nelle date di estrazione. Il NdV raccomanda a PQA, Commissione Ricerca, Delegati di riferimento e uffici competenti di definire un quadro condiviso delle fonti e delle responsabilità di validazione, anche per raccordare i dati dipartimentali con quelli utilizzati nelle relazioni di Ateneo (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025, in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Relazione sulla *Performance* 2025, paragrafi 3.2.2–3.2.3 e tabelle 11, 12, 15 e 16).
Gli esiti dei riesami mostrano situazioni differenziate, che richiedono azioni coerenti con le caratteristiche delle singole strutture, qui di seguito riprese in termini di sintesi.

DAFNE. La SUA-RD/TM descrive un sistema di raccolta e analisi semestrale dei dati, con archivi condivisi e indicatori di produzione scientifica, progettazione e internazionalizzazione. Documenta il mantenimento di un'attività progettuale rilevante e il sostegno del progetto di eccellenza. Le criticità riguardano il personale amministrativo dedicato, l'organizzazione dei dati sui progetti, i tempi di disponibilità dei finanziamenti e la gestione dell'emergenza infrastrutturale. Per la TM/IS sono individuate azioni verificabili, tra cui la semplificazione delle schede E-stanza, almeno un evento informativo annuale e la previsione di una quota di finanziamento dedicata. Il NdV raccomanda di accompagnare tali azioni con scadenze e riscontri di attuazione (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DAFNE: quadri B2–B4 e riesame TM/IS).

DEB. Il riesame documenta il completamento nel 2025 di acquisizioni strumentali e procedure per gli *Open Labs*, la presa di servizio di tre unità di personale tecnico dedicate e il consolidamento delle attività di ricerca e divulgazione. Per il *public engagement*, la quota di iniziative con il dato sui partecipanti raggiunge il 58%, mentre il 15,2% dispone anche di una valutazione del gradimento: si tratta, quindi, di un avanzamento nella raccolta delle evidenze, da estendere e collegare alla valutazione dei risultati. L'audit del ciclo 2025 conferma la coerenza strategica e l'integrazione dell'AQ, richiamando la necessità di documentare gli esiti delle azioni correttive e contenere il carico gestionale: le nuove evidenze del riesame annuale dovranno essere utilizzate per verificare il seguito delle raccomandazioni (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DEB: quadri B3–B4 e riesame TM/IS; Piano delle audizioni NdV del 23 giugno 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB, Allegato N; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA, approvata il 16 febbraio 2026, paragrafi 2.1 e 3.1).

DEIM. La SUA-RD/TM collega il riesame agli obiettivi di capacità progettuale, qualità della ricerca e risorse umane. Riporta 29 proposte presentate e 8 progetti approvati nel 2025, per circa 1,6 milioni di euro di finanziamento, e documenta l'attuazione del sistema di premialità per i ricercatori e investimenti nelle dotazioni informatiche. Restano prioritari il supporto alla

progettazione, il potenziamento delle infrastrutture e la mobilità internazionale di lunga durata dei dottorandi: per la TM/IS, il riesame propone un maggiore coordinamento delle iniziative e una crescita più equilibrata dei diversi ambiti. Il NdV raccomanda, quindi, di raccordare le nuove azioni con i risultati del 2025, distinguendoli dagli indicatori comparativi riferiti al 2024 (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DEIM: quadri B3–B4 e riesame TM/IS).

DIBAF. Il riesame evidenzia la continuità della produzione scientifica e della partecipazione a bandi competitivi, pur nel contesto delle perdite infrastrutturali causate dall'incendio. Le azioni per favorire la collaborazione tra gruppi sono state rimodulate verso iniziative formative, progettuali e divulgative condivise. La Commissione Terza Missione ha consolidato il monitoraggio e la rendicontazione al Consiglio: restano da rafforzare la raccolta dei dati, la misurazione dell'impatto e il supporto amministrativo alle attività conto terzi. Il NdV raccomanda di verificare nel tempo l'efficacia della riorganizzazione e la sostenibilità delle attività scientifiche e di TM/IS durante il ripristino di spazi e attrezzature (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DIBAF: quadro B4 e riesame TM/IS).

DIKE. La documentazione delinea un sistema AQ in fase di consolidamento, con referenti scientifici e amministrativi, monitoraggio della ricerca e rilevazione degli eventi di TM anche tramite QR code. Il riesame della ricerca non dispone di un precedente ciclo completo di azioni correttive da verificare. Sono valorizzate l'interdisciplinarità, le relazioni con istituzioni e territorio e iniziative su legalità, inclusione e innovazione sociale; le criticità riguardano la diffusione dei risultati, le risorse dedicate e l'assimilazione delle prassi di rendicontazione. Il NdV raccomanda di assumere il 2025 come base per confronti annuali omogenei, formalizzando priorità, responsabilità e misure di impatto dei progetti (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DIKE: quadri B2–B4 e riesame TM/IS).

DISTU. Il riesame segnala le difficoltà di programmazione e di ricostruzione delle reti scientifiche connesse al riassetto dipartimentale. La selezione dei prodotti per la VQR è avvenuta sotto la distinta responsabilità dei precedenti DISTU e DISUCOM. La nuova composizione amplia le competenze nella ricerca umanistica, nei beni culturali e nelle tecnologie della conoscenza; risultano consolidate le relazioni con istituzioni culturali e scuole. Restano da migliorare l'aggiornamento delle informazioni sulle attività di TM/IS, la comunicazione esterna e il reperimento di risorse. Il NdV raccomanda di ricostruire le serie storiche secondo afferenze omogenee e di collegare il nuovo assetto alla revisione dell'organizzazione AQ e alla programmazione delle risorse (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DISTU: quadri A1, B2–B4 e riesame TM/IS).

A livello di Ateneo, invece, la Relazione sulla ricerca 2025 rendiconta 1.134 pubblicazioni, al netto delle duplicazioni interdipartimentali, rispetto alle 1.188 del 2024. Le pubblicazioni in riviste Q1 sono 521, rispetto a 501 nel 2024; quelle in Classe A per le aree non bibliometriche sono 134, rispetto a 140. La flessione del numero complessivo dei prodotti si accompagna quindi a un aumento della componente Q1. La lettura deve rispettare le differenti pratiche di pubblicazione delle aree disciplinari e non sostituisce gli esiti della VQR. La riconciliazione dei conteggi tra le fonti costituisce un passaggio necessario ai fini del monitoraggio delle attività svolte (cfr.: Relazione sui risultati delle attività di ricerca, anno 2025, sez. 3.1; 7, tab. 11).
I progetti competitivi attivi risultano 183, rispetto ai 189 del 2024, mentre i proventi complessivi da ricerca crescono da 20,81 a 26,27 milioni di euro. L'aumento è sostenuto dalla componente competitiva, pari a 21,29 milioni di euro nel 2025. La diversa dinamica tra numero di progetti e proventi richiede una lettura congiunta della dimensione economica, della durata e

dell'avanzamento delle iniziative. Il NdV raccomanda di monitorare il rinnovo del portafoglio progettuale e la partecipazione ai programmi internazionali, verificando la continuità delle risorse anche dopo la conclusione dei finanziamenti straordinari (cfr.: Relazione sui risultati delle attività di ricerca, anno 2025, sez. 3.3–3.4; 7, tab. 15).
Per la TM/IS, la Relazione sulla *Performance* rendiconta 897 attività nel 2025, rispetto a 877 nel 2024, a fronte di un incremento atteso di cinque iniziative. Il superamento del target quantitativo documenta la continuità dell'impegno, ma deve essere accompagnato da evidenze sui beneficiari e sugli effetti prodotti. Le criticità segnalate nei riesami e dal PQA riguardano ancora la completezza delle registrazioni, l'uniformità delle classificazioni e la misurazione dell'impatto. Il NdV raccomanda di associare ai conteggi indicatori di partecipazione, gradimento e risultati delle iniziative, selezionati in funzione delle loro finalità (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025; in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività, anno 2025, paragrafi 2.3, 3, 4.2 e 4.4; Relazione sulla *Performance* 2025, paragrafi 3.2.2–3.2.3 e tabelle 11, 12, 15 e 16).
Il quadro complessivo evidenzia un miglioramento della formalizzazione dell'AQ e la presenza di interventi attuati, accanto ad azioni ancora programmate. Per rendere verificabile il ciclo di miglioramento, ciascun Dipartimento dovrebbe ricondurre nel riesame le criticità rilevate, le decisioni assunte, i responsabili, le scadenze e gli esiti delle verifiche. Le raccomandazioni degli *audit* precedenti e dell'accreditamento periodico devono rimanere oggetto di monitoraggio fino alla valutazione dell'efficacia delle misure adottate.

E.DIP.3 Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse
I quadri B3 delle SUA-RD/TM descrivono i criteri di assegnazione dei punti organico e di distribuzione delle risorse economiche. Le decisioni spettano ai Consigli di Dipartimento, entro le assegnazioni e i vincoli definiti dall'Ateneo, e tengono conto della copertura dell'offerta formativa, delle linee di ricerca, del *turnover* e delle infrastrutture. Il collegamento con gli indirizzi centrali è riconoscibile, mentre il grado di dettaglio dei criteri interni e della relativa applicazione presenta differenze tra le strutture (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025; in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS, Politiche di Ateneo e programmazione didattica 2025/2026).
Il DAFNE integra le risorse ordinarie con quelle del progetto di eccellenza D.I.Ver.So., destinate al reclutamento, alle infrastrutture e all'alta formazione.
Il DIBAF esplicita criteri relativi ai carichi didattici, alle proiezioni dei pensionamenti e alla rilevanza strategica dei settori, prevedendo anche analisi dei fabbisogni del personale tecnico-amministrativo.
Per entrambe le strutture, l'emergenza del 2025 richiede che le priorità di impiego delle risorse siano raccordate al recupero della capacità operativa della ricerca (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DAFNE e DIBAF: quadro B3).
Il DEIM documenta criteri riferiti alla didattica, alle aree scientifiche strategiche e alle nuove linee di sviluppo, associati a indicatori approvati dal Consiglio. Nel 2025 ha inoltre dato attuazione alla premialità per la ricerca, assegnando dieci contributi da 1.500 euro a fronte di diciannove domande, con graduatoria approvata il 22 luglio. Tale evidenza costituisce un seguito concreto alle indicazioni di miglioramento richiamate nel precedente audit; l'effetto sulla partecipazione e sulla produzione scientifica dovrà essere verificato nei successivi riesami (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DEIM: quadro B3).
Nel DEB la SUA-RD/TM 2026 individua criteri di sostenibilità didattica, mantenimento delle linee di ricerca e funzionamento delle infrastrutture condivise. Resta pertinente la raccomandazione

dell'*audit* sulla formalizzazione di criteri interni trasparenti e noti a priori: l'esplicitazione dei principi nel riesame deve tradursi in procedure applicative e decisioni tracciabili. Occorre, inoltre, definire i costi e le modalità di contribuzione per gli *Open Labs*, in modo da assicurarne la gestione nel medio periodo (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DEB: quadro B3).
Il DIKE descrive l'adozione di criteri collegati agli indirizzi di Ateneo e alle esigenze didattiche, mentre segnala una programmazione delle ulteriori risorse non ancora conclusa nel 2025.
Il DISTU riferisce che il riassetto ha condizionato la programmazione e che la quota libera del *budget* di funzionamento è stata assorbita dalla copertura di contratti di insegnamento. Il NdV raccomanda di valutare gli effetti di tali vincoli sul sostegno alla ricerca e alla TM/IS e di rendere esplicite le priorità del nuovo assetto organizzativo (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DIKE e DISTU: quadro B3).
Il NdV ribadisce l'esigenza di collegare i criteri di distribuzione alle priorità dei Piani Strategici, documentando le risorse effettivamente disponibili, le motivazioni delle assegnazioni e i risultati attesi. Per incentivi e premialità occorre distinguere gli strumenti di Ateneo da quelli dipartimentali e verificare periodicamente gli effetti prodotti. La valutazione deve tenere conto delle specificità delle aree disciplinari e dei fabbisogni di personale tecnico-amministrativo, evitando che la sola copertura delle urgenze impedisca una programmazione pluriennale della ricerca e della TM/IS.

E.DIP.4 Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale

Al 31 dicembre 2025 il personale docente e ricercatore dell'Ateneo è pari a 380 unità, rispetto alle 374 del 2024. La distribuzione per Dipartimento riportata nella Relazione sulla ricerca è di 74 unità al DAFNE, 50 al DEB, 88 al DEIM, 69 al DIBAF, 44 al DIKE e 55 al DISTU. La variazione complessiva va letta insieme al *turnover*, alle progressioni di carriera, alla durata dei contratti e ai trasferimenti di afferenza. L'adeguatezza della dotazione richiede pertanto una verifica per struttura e per linea di attività, rapportata ai carichi effettivi e agli obiettivi programmati (cfr.: Relazione sui risultati delle attività di ricerca, anno 2025, sez. 2.1).
Le SUA-RD/TM e la Relazione sulla ricerca evidenziano il crescente fabbisogno di supporto tecnico e amministrativo alla progettazione, alla gestione e alla rendicontazione dei finanziamenti, oltre che alle attività di AQ e TM/IS. Le assunzioni e i contratti di supporto documentati da alcuni Dipartimenti costituiscono risposte concrete, ma devono essere valutati rispetto alla continuità dei servizi. Il DEB segnala un carico gestionale rilevante anche per i docenti; il DAFNE e il DIBAF richiamano le difficoltà delle segreterie nella gestione dei progetti e delle commesse. Il NdV raccomanda una ricognizione dei fabbisogni che distingua il supporto amministrativo da quello tecnico-scientifico e valuti la distribuzione delle competenze tra strutture centrali e Dipartimenti (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025, in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Relazione sui risultati delle attività di ricerca, anno 2025, sezioni da 2 a 6; Piano delle audizioni NdV del 23 giugno 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB, Allegato N; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA, paragrafi 2.1 e 3.1).
La formazione del personale tecnico-amministrativo è programmata a livello di Ateneo sulla base della rilevazione dei fabbisogni. Il Bilancio Integrato 2025 documenta, tra le iniziative svolte, percorsi sulla progettazione e gestione di programmi europei, incluse le azioni *Horizon Europe* e MSCA, sugli strumenti di supporto alla ricerca, sulla contabilità e sulla gestione del *budget*. È opportuno verificare la ricaduta di tali attività sui servizi e affiancarle a formazione mirata sulla raccolta dei dati e sulla valutazione della TM/IS, ambiti per i quali i riesami segnalano ancora

esigenze specifiche (cfr.: fonti documentali SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025; in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Bilancio Integrato 2025, con particolare riferimento all'assetto dipartimentale, alle infrastrutture, alla formazione del personale e alla valorizzazione della ricerca).
Per le infrastrutture, il principale elemento di discontinuità rispetto alla precedente valutazione è l'incendio del 4 giugno 2025 nell'edificio A2 dell'ex Facoltà di Agraria. La documentazione del DAFNE e del DIBAF descrive la perdita o l'inagibilità di laboratori e attrezzature, nonché le conseguenze per gruppi di ricerca, dottorandi e attività sperimentali. Il Bilancio Integrato riferisce della condivisione di spazi presso altre strutture, degli interventi di messa in sicurezza e dell'avvio delle procedure per nuovi laboratori: la capacità di riorganizzare le attività ha sostenuto la continuità operativa, ma non consente di considerare superate le criticità infrastrutturali (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025, in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Bilancio Integrato 2025, con particolare riferimento all'assetto dipartimentale, alle infrastrutture, alla formazione del personale e alla valorizzazione della ricerca).
Per quanto riportato in precedenza, il NdV raccomanda di monitorare il ripristino con priorità, responsabili e tempi definiti, verificando gli effetti su sperimentazione, accesso alle attrezzature, tesi, Dottorati e impegni progettuali. La programmazione degli investimenti deve considerare anche il recupero dei materiali scientifici, la disponibilità di personale tecnico e i costi di esercizio e manutenzione. Per il DEB, il completamento delle acquisizioni e il reclutamento di personale per gli *Open Labs* rappresentano un rafforzamento della dotazione, da accompagnare con regole di accesso, gestione condivisa e sostenibilità economica (cfr.: SUA-RD/TM 2026 DAFNE, DEB e DIBAF; Piano delle audizioni NdV del 23 giugno 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB, Allegato N; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA, paragrafi 2.1 e 3.1).
Il Centro Integrato di Ateneo (CIA) concorre al supporto della ricerca e della TM/IS mediante le proprie sezioni, tra cui il Centro Grandi Attrezzature, l'Azienda Agraria, il Sistema Bibliotecario e il Sistema Museale. Il Piano Strategico CIA 2025–2027, approvato il 18 dicembre 2025, prevede strutture di supporto alla gestione dei progetti, miglioramento dei servizi e iniziative di divulgazione e collaborazione con soggetti esterni: il raccordo tra queste strutture e i Dipartimenti deve rendere riconoscibili servizi disponibili, modalità di accesso e responsabilità (cfr.: Bilancio Integrato 2025, con particolare riferimento all'assetto dipartimentale, alle infrastrutture, alla formazione del personale e alla valorizzazione della ricerca; Piano Strategico del Centro Integrato di Ateneo 2025–2027).
L'*audit* del DEB riconosce il valore delle dotazioni e dei servizi, ma richiama la sostenibilità del carico organizzativo e l'attenzione alla formazione dei docenti e all'aggiornamento di alcune attrezzature. A livello complessivo, il NdV raccomanda di affiancare all'inventario delle risorse una verifica del loro effettivo utilizzo e della soddisfazione di docenti, ricercatori, dottorandi e personale: i risultati scientifici e gli indicatori generali sugli spazi costituiscono elementi informativi utili, da integrare con riscontri sui servizi e sulle criticità delle singole strutture (cfr.: SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti, con riferimento alle attività 2025, in particolare, quadri A1, B1–B4, C1–C2 e riesami della TM/IS; Relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività, anno 2025, paragrafi 2.3, 3, 4.2 e 4.4; Piano delle audizioni NdV del 23 giugno 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB, Allegato N; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA, paragrafi 2.1 e 3.1).

Indicatori D.M. 1154/2021 dei Dipartimenti

L'analisi della Qualità dei Dipartimenti è stata completata con gli indicatori sintetici dei Dipartimenti, come da D.M. 1154/2021:

- I.0.0.A, rapporto tra proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi e docenti di ruolo del Dipartimento;
- I.0.0.B, rapporto tra numero di *spin-off* universitari e brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee e docenti di ruolo del Dipartimento;
- I.0.0.C, rapporto tra numero di attività di terza missione e docenti di ruolo del Dipartimento.

I dati rilevati dal Cruscotto Indicatori Università ANVUR al 23/10/2026 fanno riferimento agli anni 2022-2025 dei Dipartimenti con riferimento alle medie macroregionale e nazionale degli atenei tradizionali (Figure 9-13). Per il DIKE è disponibile esclusivamente il dato relativo al 2025 (in quanto istituito a ottobre 2024), mentre per il DISTU, alla data dell'estrazione, non risulta disponibile alcun dato.

Indicatore I.0.0.A – Per il DEB, il DEIM e il DIBAF l'indicatore si colloca al di sopra del valore macroregionale e al di sotto di quello nazionale, con uno scostamento contenuto rispetto al valore nazionale per il DEB e il DIBAF. L'andamento rispetto al 2024 risulta tuttavia differenziato: il DEB registra una crescita, il DEIM una lieve riduzione e il DIBAF un marcato incremento dopo il calo dell'anno precedente. Per il DAFNE, pur in diminuzione rispetto al 2024, l'indicatore si mantiene superiore a entrambi i *benchmark*. Per il DIKE il dato relativo al 2025 risulta inferiore sia al valore macroregionale sia a quello nazionale.

Indicatore I.0.0.B - Per il DAFNE, il DEB e il DEIM l'indicatore risulta in crescita rispetto al 2024 e superiore a entrambi i *benchmark*. L'incremento è particolarmente marcato per il DEB, confermando l'andamento crescente nel periodo considerato, mentre il DEIM mantiene valori nettamente superiori ai riferimenti macroregionale e nazionale per l'intero periodo considerato. Per il DIBAF si registra invece una forte diminuzione rispetto al 2024, con un valore superiore al *benchmark* macroregionale, ma nettamente inferiore a quello nazionale. Per il DIKE il dato riferito al 2025 si colloca al di sopra di entrambi i *benchmark*.

Indicatore I.0.0.C - Per il DAFNE e il DEB l'indicatore si colloca al di sopra di entrambi i *benchmark*, pur mostrando andamenti differenti rispetto al 2024: in diminuzione per il primo e in crescita per il secondo. Il DEIM registra un ulteriore calo, confermando l'andamento decrescente già osservato nell'anno precedente, e presenta un valore inferiore a entrambi i riferimenti. Anche per il DIBAF si rileva una diminuzione rispetto al 2024, con un valore superiore al *benchmark* macroregionale e inferiore a quello nazionale. Per il DIKE, relativamente all'anno 2025 l'indicatore si colloca nettamente al di sotto di entrambi i *benchmark*.

Nel complesso, il confronto con i *benchmark* restituisce un quadro più favorevole per l'indicatore relativo a *spin-off* e brevetti, per il quale tutti i Dipartimenti con dati disponibili, ad esclusione del DIBAF, superano entrambi i valori di riferimento. Più articolata risulta la situazione delle attività di terza missione: pur mantenendo valori superiori ai *benchmark* per il DAFNE e il DEB, l'indicatore diminuisce rispetto al 2024 in tutti i Dipartimenti confrontabili, ad eccezione del DEB. Alle diminuzioni registrate rispetto al 2024 si aggiunge il posizionamento del DEIM al di sotto di entrambi i *benchmark*; anche il DIKE presenta un valore inferiore ai due riferimenti, sulla base dell'unico dato disponibile, relativo al 2025. Per i proventi da ricerca e trasferimento tecnologico, va rivolta attenzione al DIKE, il cui valore è inferiore a entrambi i *benchmark*, e al DEIM, che registra una lieve flessione e rimane al di sotto del riferimento nazionale. L'indisponibilità dei

dati del DISTU non consente, infine, di completare l'analisi del quadro dipartimentale. Il NdV raccomanda di proseguire il monitoraggio degli indicatori, con particolare attenzione alle dinamiche meno favorevoli.

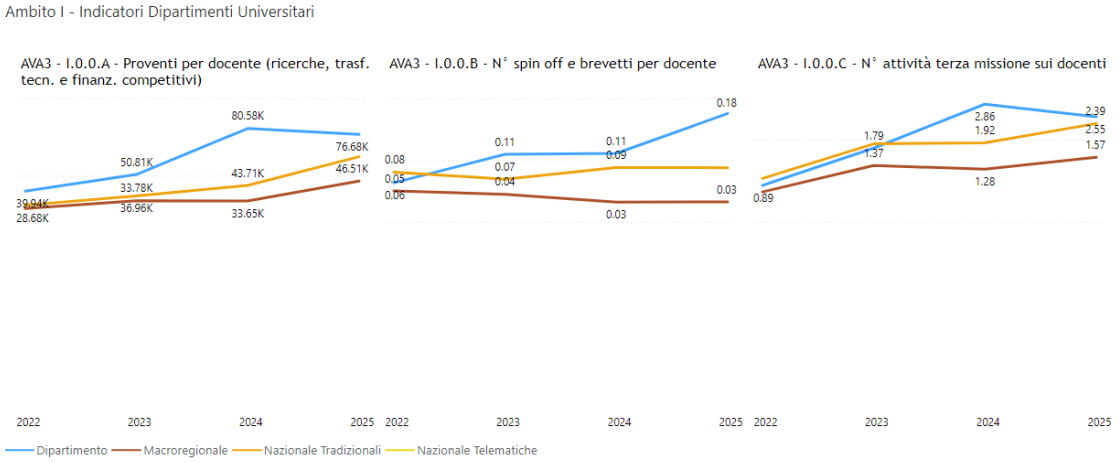


Figura 9 Indicatori D.M. 1154/2021 DAFNE (Cruscotto Indicatori Università ANVUR, dati al 23/10/2026).

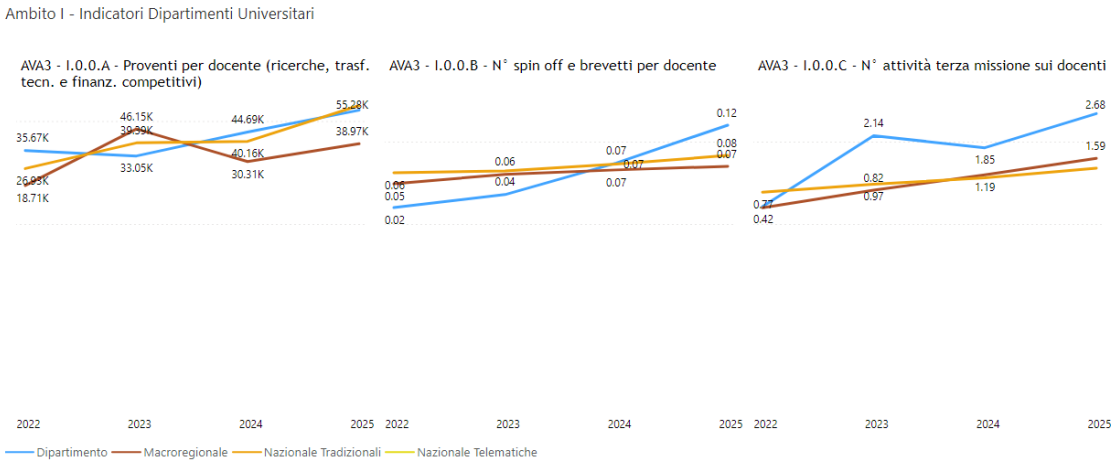


Figura 10 Indicatori D.M. 1154/2021 DEB (Cruscotto Indicatori Università ANVUR, dati al 23/10/2026).

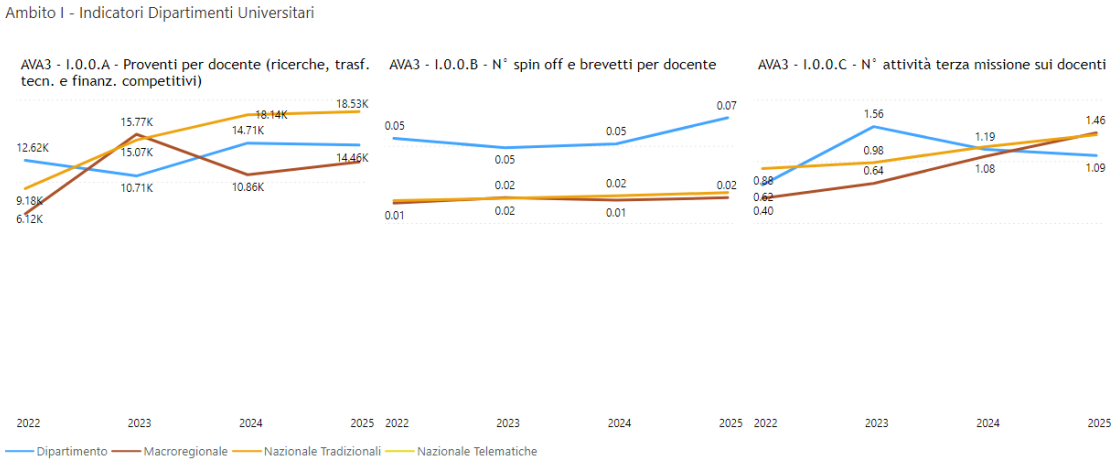


Figura 11 Indicatori D.M. 1154/2021 DEIM (Cruscotto Indicatori Università ANVUR, dati al 23/10/2026).

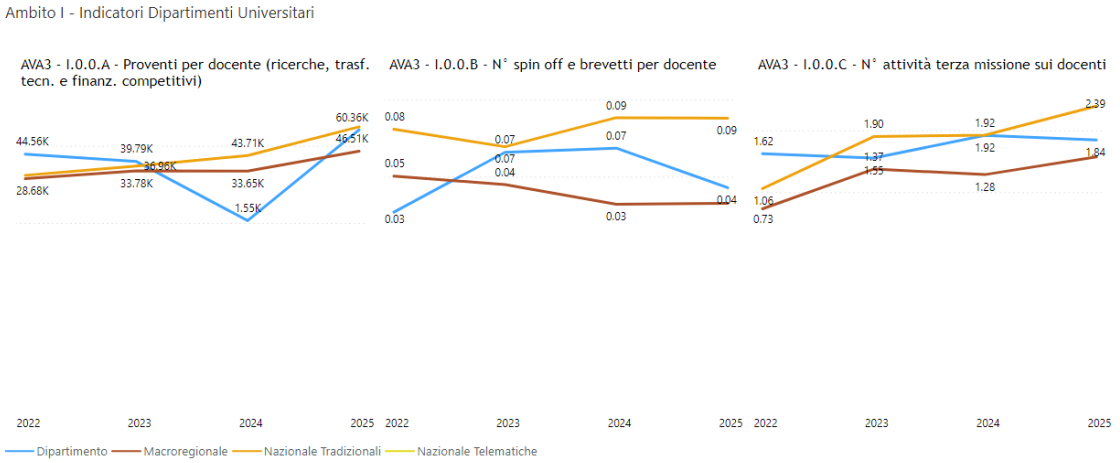


Figura 12 Indicatori D.M. 1154/2021 DIBAF (Cruscotto Indicatori Università ANVUR, dati al 23/10/2026).

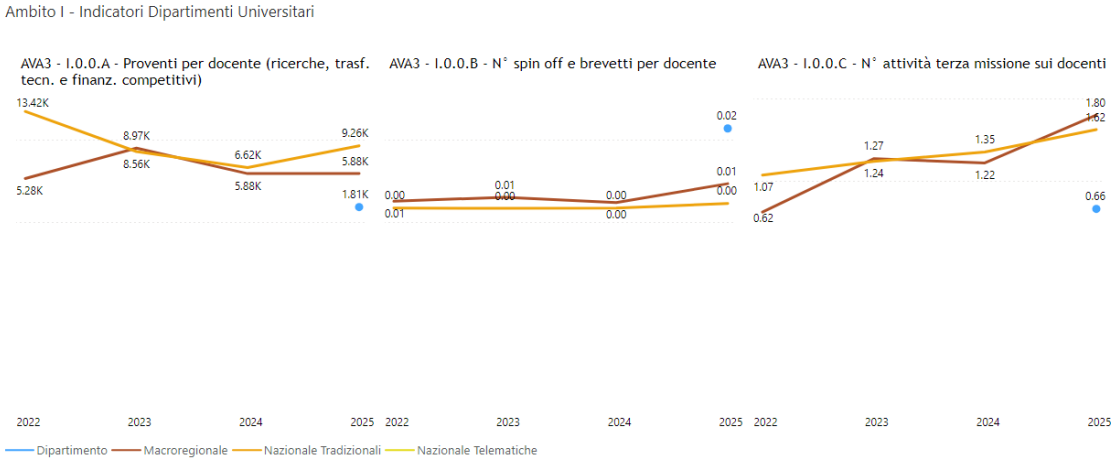


Figura 13 Indicatori D.M. 1154/2021 DIKE (Cruscotto Indicatori Università ANVUR, dati al 23/10/2026).

Principali documenti di riferimento

ANVUR, Linee guida 2026 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione
Piano Strategico di Ateneo 2025–2027, aggiornamento 2026
Piani strategici 2025–2027 dei Dipartimenti
SUA-RD/TM 2026 dei Dipartimenti
Relazione annuale del Presidio di Qualità sullo stato del Sistema di AQ e le relative attività, anno 2025
Relazione sui risultati delle attività di ricerca, anno 2025
Relazione sulla Performance 2025
Bilancio Integrato 2025
Piano delle audizioni NdV 2025; verbale dell'audit DEB del 27 gennaio 2026; Scheda di valutazione del Dipartimento DEB, Allegato N; Relazione Audit DEB, CdS L-32 e PhD EGSRA
Piano Strategico del Centro Integrato di Ateneo 2025–2027
Gender Equality Plan 2025–2027
Politiche di Ateneo e programmazione didattica 2025/2026

1.4 Strutturazione delle audizioni di CdS/Dottorati di Ricerca e Dipartimenti

Premessa

Il ciclo di *audit* programmato dal Nucleo di Valutazione dell'Università degli Studi della Tuscia per l'anno 2025 ha riguardato complessivamente quattro strutture, qui di seguito elencate:

- il Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB),
- il Corso di Laurea in Scienze naturali e ambientali (L-32),
- il Corso di Laurea magistrale in Informazione digitale (LM-91),
- e il Corso di Dottorato di Ricerca in Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali.

Le attività, avviate nel 2025, si sono concluse nei primi mesi del 2026 con il completamento delle audizioni, il sopralluogo alle strutture e l'approvazione da parte del NdV delle relazioni finali nella seduta del 16 febbraio 2026.
La presente Relazione rendiconta, pertanto, tutti e quattro gli *audit* del ciclo 2025: tale perimetro è coerente con le Linee guida ANVUR 2026, che, nella Premessa (pagina 3), consentono di estendere l'osservazione ai primi mesi del 2026 per le attività avviate nel 2025 e concluse nell'anno successivo.
Le date delle singole audizioni sono riportate di seguito, distinguendo lo svolgimento dei colloqui dalla successiva conclusione del procedimento valutativo.

Programmazione e criteri di selezione

Nella seduta del 23 giugno 2025 il NdV ha approvato il Piano di audizioni 2025 e i modelli di scheda di valutazione per Dipartimenti, Corsi di Studio e Dottorati di Ricerca (fonte: verbale del NdV n. 7/2025 del 23 giugno 2025, punto 7 «Piano di audizioni 2025», pagine 10–11 e l'Allegato al verbale n. 7/1–4 sviluppa questi aspetti alle pagine 3–4, nel paragrafo sulla selezione e calendarizzazione delle strutture).
Il Piano si colloca in continuità con il precedente ciclo di audizioni ai Dipartimenti e ai CdS e con l'avvio, nel 2024, delle audizioni ai Dottorati di Ricerca.
La selezione ha tenuto conto delle strutture già esaminate dal Nucleo e di quelle selezionate dall'ANVUR per la visita di accreditamento periodico avvenuta nel 2024, nonché del contesto organizzativo dell'Ateneo, della situazione emergenziale (conseguente all'incendio del 4 giugno 2025 generatosi nel blocco A2 del Polo di Agraria di Unitus; fonte: Bilancio Integrato 2025) e del rinnovo della composizione del NdV, avvenuto nel luglio 2025.
Il programma operativo ha individuato un Dipartimento, due CdS e un Dottorato: la selezione ha, dunque, seguito i criteri di rotazione e di raccordo con le precedenti valutazioni indicati nel Piano, mentre l'esame degli indicatori quantitativi e della documentazione di riesame ha concorso alla successiva valutazione delle strutture e all'individuazione delle rispettive priorità di miglioramento.

Metodologia e preparazione delle audizioni

L'attività è stata articolata in quattro fasi: autovalutazione delle strutture, esame documentale a distanza, audizione e verifica delle strutture, formulazione degli esiti nelle schede di valutazione e nelle relazioni finali: l'impostazione è coerente, quindi, con il modello AVA 3 e con il paragrafo 3.1.4 delle Linee guida ANVUR 2026.
Con le note prot. n. 19016 e n. 19020 dell'11 luglio 2025 sono state comunicate le audizioni e richieste le schede di autovalutazione, con indicazione dei documenti chiave e di supporto. Il

termine iniziale era fissato al 22 settembre 2025. Per il DEB, il CdS L-32 e il Dottorato, a seguito della richiesta del Dipartimento del 29 luglio, il NdV ha concesso la proroga al 15 ottobre 2025 con nota prot. n. 21006 del 31 luglio 2025.
Ai fini delle audizioni sono stati considerati: le schede di autovalutazione, i documenti richiamati nelle medesime schede, le fonti integrative individuate dal NdV e gli indicatori pertinenti. Per i CdS l'analisi ha incluso gli strumenti di monitoraggio annuale e riesame ciclico, le opinioni degli studenti e le evidenze delle CPDS; per il Dipartimento e il Dottorato sono stati esaminati i documenti di programmazione, monitoraggio e riesame e i rispettivi indicatori.
I partecipanti agli incontri sono riportati nei verbali redatti successivamente alle singole audizioni, a cui si rinvia per brevità.
La conduzione degli *audit* è stata affidata al NdV, nell'esercizio della propria responsabilità valutativa, con il supporto dell'Ufficio competente. La partecipazione del Presidio della Qualità di Ateneo (PQA) non era prevista nell'organizzazione degli incontri, pertanto, nella Scheda 1 (cfr. Linee guida ANVUR 2026, Allegato 2, pagina 21) il campo "Con PQA" è valorizzato "NO" per tutte e quattro le strutture audite: il Presidente del PQA, infatti, è stato incluso tra i destinatari per conoscenza nelle comunicazioni ufficiali di avvio e nelle successive convocazioni inviate alle strutture oggetto di audizione.

Svolgimento e conclusione delle audizioni - ciclo 2025

Le audizioni si sono svolte a distanza, tramite piattaforma Zoom, sulla base di programmi preventivamente trasmessi e restituiti dalle strutture con i nominativi e i ruoli dei partecipanti. Gli incontri sono stati suddivisi in sessioni dedicate ai diversi attori del sistema di AQ e sono stati oggetto di verbalizzazione: la durata dei colloqui risulta, per ciascuna struttura, superiore alle circa due ore suggerite dalle Linee guida ANVUR 2026, come riportato nella *Tabella 6*.

Tabella 6 Calendario delle audizioni del NdV – Ciclo 2025

Struttura audita	Data audit	Orario
CdS Informazione digitale (LM-91)	28 novembre 2025	09:00–12:15
Dottorato Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali	2 dicembre 2025	09:00–12:05
CdS Scienze naturali e ambientali (L-32)	2 dicembre 2025	14:00–17:15
Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB)	27 gennaio 2026	14:00–16:30

Gli orari indicano l'apertura e la conclusione delle riunioni riportate nei verbali e il totale del ciclo 2025 è pari a quattro *audit*: due CdS, un Dottorato di Ricerca e un Dipartimento.
L'audizione del DEB, inizialmente compresa nella convocazione per il dicembre 2025, è stata rinviata a seguito della nomina del Direttore a Pro-Rettore Vicario, mantenendo gli incontri con il CdS e il Dottorato. Dopo la nomina del nuovo Direttore, l'audizione dipartimentale è stata convocata con nota prot. n. 34526 del 22 dicembre 2025 e svolta il 27 gennaio 2026. Essa costituisce il completamento del medesimo Piano 2025.
Per i CdS sono stati ascoltati i Coordinatori, i rappresentanti dei Gruppi AQ, i docenti di riferimento, il personale di supporto, i rappresentanti delle CPDS e gli studenti; per Informazione digitale hanno partecipato anche laureati del corso. Per il CdS L-32 sono state coinvolte le delegate all'orientamento e alla mobilità Erasmus. Per il Dottorato sono stati incontrati il Coordinatore e la Vice-Coordinatrice, il Gruppo AQ, componenti del Collegio e tutor interni ed esterni, il personale tecnico-amministrativo e rappresentanti dei dottorandi. Per il DEB hanno

partecipato il Direttore, la Responsabile Amministrativa, rappresentanti delle componenti del Consiglio di Dipartimento, la Referente AQ e le delegate per didattica, ricerca e terza missione.
Il 10 febbraio 2026 è stata effettuata la visita alle strutture a supporto della didattica e della ricerca, a integrazione delle evidenze documentali e dei colloqui. Il sopralluogo ha consentito di esaminare spazi, attrezzature, laboratori e servizi. Alla visita hanno partecipato, per il NdV, il Coordinatore, il componente del personale tecnico-amministrativo e il rappresentante degli studenti, con il supporto dell'Ufficio Assicurazione Qualità e l'accompagnamento del personale delle strutture interessate.
Gli esiti sono confluiti in quattro schede di valutazione, articolate per i requisiti AVA 3, e in due relazioni finali: una per il CdS in Informazione digitale e una per il DEB, il CdS in Scienze naturali e ambientali e il Dottorato in Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali. Entrambe le relazioni, approvate dal NdV il 16 febbraio 2026, recano l'indicazione di essere sottoposte all'attenzione dei rispettivi Consigli di Dipartimento. La Scheda 1 allegata alla presente sezione sintetizza punti di forza, aree di miglioramento e raccomandazioni per ciascuna delle quattro strutture audite.

Principali evidenze e raccomandazioni

Le principali evidenze e raccomandazioni segnalate dal NdV, con riferimento al Piano di audizioni relativo al ciclo 2025, sono riportate qui di seguito.
Il CdS in Informazione digitale presenta un'identità interdisciplinare riconoscibile, consultazioni effettive con le parti interessate, un corpo docente qualificato e un rapporto diretto con gli studenti, sostenuto anche da strumenti digitali e attività laboratoriali. Le priorità riguardano la tracciabilità degli effetti delle consultazioni, la misurazione dell'efficacia del tutorato, la progressione delle carriere e il sostegno agli studenti lavoratori. Il NdV raccomanda una maggiore tempestività dei flussi informativi e delle procedure amministrative, forme flessibili di internazionalizzazione e un collegamento esplicito fra criticità, interventi, tempi e risultati attesi.
Il CdS in Scienze naturali e ambientali evidenzia una progettazione coerente e capacità di revisione dell'offerta, anche attraverso il passaggio a un unico *curriculum* e la riorganizzazione del carico didattico. La qualificazione della docenza, le attività applicative e il rapporto diretto con gli studenti costituiscono elementi positivi. Richiedono attenzione la limitata attrattività in ingresso, la verifica degli effetti delle azioni sulla progressione delle carriere, la partecipazione alla mobilità internazionale e il supporto organizzativo all'AQ. Il NdV raccomanda di rafforzare il controllo delle schede degli insegnamenti, il coordinamento delle verifiche e la documentazione del contributo degli studenti e delle parti interessate al riesame.
Il Dottorato in Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali si caratterizza per interdisciplinarità, coesione del Collegio, contributo dell'*Advisory Board*, disponibilità di infrastrutture scientifiche e verifiche annuali dei progressi dei dottorandi. La capacità di attrarre finanziamenti esterni rappresenta un ulteriore punto di forza. Le priorità riguardano la produzione scientifica, l'internazionalizzazione strutturale, il coinvolgimento dei dottorandi e l'efficacia degli strumenti di ascolto. È raccomandato rendere più chiare le informazioni su mobilità, fondi, obblighi formativi e procedure, accompagnando il riesame con obiettivi quantitativi e azioni correttive verificabili.
Il DEB presenta una strategia coerente con quella di Ateneo, una buona integrazione tra *governance* e AQ e risultati positivi nell'attrazione di risorse e nella terza missione. Le strutture scientifiche e la stabilità della copertura didattica costituiscono ulteriori elementi qualificanti. Il NdV raccomanda di rendere più misurabile l'impatto delle collaborazioni e del trasferimento tecnologico, documentare gli esiti delle azioni di miglioramento e formalizzare criteri interni

trasparenti di distribuzione delle risorse. Richiedono attenzione la dotazione di personale tecnico-amministrativo, il carico gestionale e il mantenimento dell'adeguatezza delle attrezzature.
Nel complesso, il ciclo ha consentito di verificare il funzionamento dei processi di AQ attraverso il confronto fra documentazione, indicatori e ascolto diretto delle diverse componenti. Costituiscono esperienze utili al confronto interno l'integrazione tra didattica e attività laboratoriali, la revisione dell'offerta a partire dalle criticità rilevate, le presentazioni annuali dei dottorandi e il raccordo fra strategia dipartimentale e attività di ricerca e terza missione. Il successivo monitoraggio dovrà verificare la presa in carico delle raccomandazioni, la definizione di responsabilità e tempi, l'adozione di opportuni indicatori di risultato e l'efficacia degli interventi realizzati.

Principali documenti di riferimento

ANVUR, Linee guida 2026 per la Relazione annuale dei Nuclei di Valutazione: Premessa, p. 3; par. 3.1.4, pp. 11–12; Allegato 2, Scheda 1, p. 21.
Verbale del NdV n. 7 del 23 giugno 2025, punto 7, e relativo Allegato 7, Piano di audizioni Ndv 2025; note di avvio, proroga e convocazione; programmi e verbali delle quattro audizioni.
Relazione dell'audizione del CdS in Informazione digitale (LM-91), approvata il 16 febbraio 2026, e relativa Scheda di valutazione
Relazione dell'audizione del DEB, del CdS L-32 e del Dottorato EGSRA, approvata il 16 febbraio 2026, e relative Schede di valutazione.

1.5 Rilevazione dell'opinione degli studenti (e, se effettuata, dei laureandi)

Il NdV, nella seduta del 21.04.2026, ha approvato la Relazione annuale sulla Rilevazione dell'Opinione degli Studenti 2024/2025, nella quale ha esaminato:

- l'efficacia nella gestione del processo di rilevazione delle opinioni degli studenti e docenti;
- il livello di soddisfazione degli studenti frequentanti e non frequentanti;
- l'opinione dei docenti;
- la diffusione dei risultati delle rilevazioni;
- l'utilizzo dei risultati nel processo di valutazione e autovalutazione dell'AQ dei CdS;

fornendo suggerimenti e raccomandazioni relativamente a modalità di rilevazione, ai risultati e al loro impiego.
In tale Relazione il Nucleo ha preso in esame anche i risultati della rilevazione delle opinioni dei dottorandi del I e del II anno a.a. 2024/2025 e dei dottori di ricerca a.s. 2025. La Relazione, come consueto, è stata inviata agli Organi di Governo dell'Ateneo e al PQA, oltre ad essere resa disponibile ai portatori di interesse interni ed esterni sul sito *web* di Ateneo (sezione "Relazioni Nucleo di Valutazione").
In questo paragrafo, il NdV integra quanto esaminato sulla rilevazione delle opinioni degli studenti, dottorandi e dottori di ricerca con i risultati delle opinioni espresse dai laureandi e laureati e l'analisi e la presa in carico dei risultati dei questionari dei dottorandi e dei dottori di ricerca da parte dei collegi dei docenti.

1.5.1 Opinione dei laureandi e laureati e condizione occupazionale

Non disponendo l'Ateneo di un proprio sistema di rilevazione, sono state utilizzate, in continuità con quanto esaminato nella Relazione Annuale 2025, le statistiche dell'Indagine del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, al quale l'Ateneo aderisce, facendo riferimento in particolare ai risultati di:

- Indagine sui Percorsi di Laurea (fino al 2025 denominata "Profilo dei Laureati");
- Indagine sugli Esiti occupazionali alla Laurea (fino al 2025 denominata "Condizione Occupazionale dei Laureati").

Queste indagini sono basate su questionari somministrati ai laureandi, alla vigilia del conseguimento del titolo, sulle esperienze formative e post-formazione e dati amministrativi trasferiti dagli Atenei partecipanti al Consorzio (Percorsi di Laurea) e ulteriori monitoraggi dei laureati sull'inserimento lavorativo nei cinque anni successivi al conseguimento del titolo (Esiti occupazionali alla Laurea).
I risultati della XXVIII Indagine 2026 di AlmaLaurea relativa all'Anno di Indagine 2025 (pubblicata a giugno 2026) sono stati considerati dai CdS per la compilazione della Sezione B7 della SUA-CdS. Essi supportano i CdS e gli altri organi nel riesame dell'offerta formativa dei CdS, ove necessario.
In questa sede, sono stati presi in considerazione alcuni risultati delle indagini di AlmaLaurea relative al triennio 2023-2025 ritenuti utili per monitorare l'andamento nel tempo delle opinioni dei laureandi e dei laureati.
Dal **Profilo dei Laureati**, alla scala dell'intero Ateneo sono state considerate le seguenti statistiche:

- tasso di compilazione ("% compilazione");
- soddisfazione complessiva relativa al CdS, sommando le risposte "decisamente sì" e "più sì che no" ("soddisfazione");

- intenzione di iscriversi di nuovo allo stesso Ateneo, sommando le risposte “sì, allo stesso Ateneo” e “sì, ma ad un altro corso dell’Ateneo” (“stesso Ateneo”).

Per la **Condizione Occupazionale** a un anno dal conseguimento del titolo, l’attenzione è stata rivolta alla scala di Ateneo al tasso di risposta sui laureati contattabili, al tasso di occupazione e all’efficacia del titolo nel lavoro svolto (molto efficace/efficace) per il triennio 2023-2025. Questi valori sono stati confrontati con quelli a livello nazionale assumendo quindi i primi come indicatori della categoria di Ateneo e i secondi come *benchmark* nazionali.

Le percentuali riportate in *Figura 14* restituiscono un quadro complessivamente positivo. Nel triennio 2023-2025 la soddisfazione dei laureati della Tuscia rimane superiore alla media nazionale (92,3% contro 89,1% a livello nazionale), pur registrando nel 2025 una lieve flessione rispetto all’anno precedente, che ricalca l’andamento a livello nazionale. La percentuale di laureati che si iscriverebbe nuovamente all’Ateneo si attesta nel 2025 all’81,3%, coincidente con il dato nazionale, mentre il tasso di compilazione, pari all’88,6%, resta inferiore al *benchmark* del 91,7%.

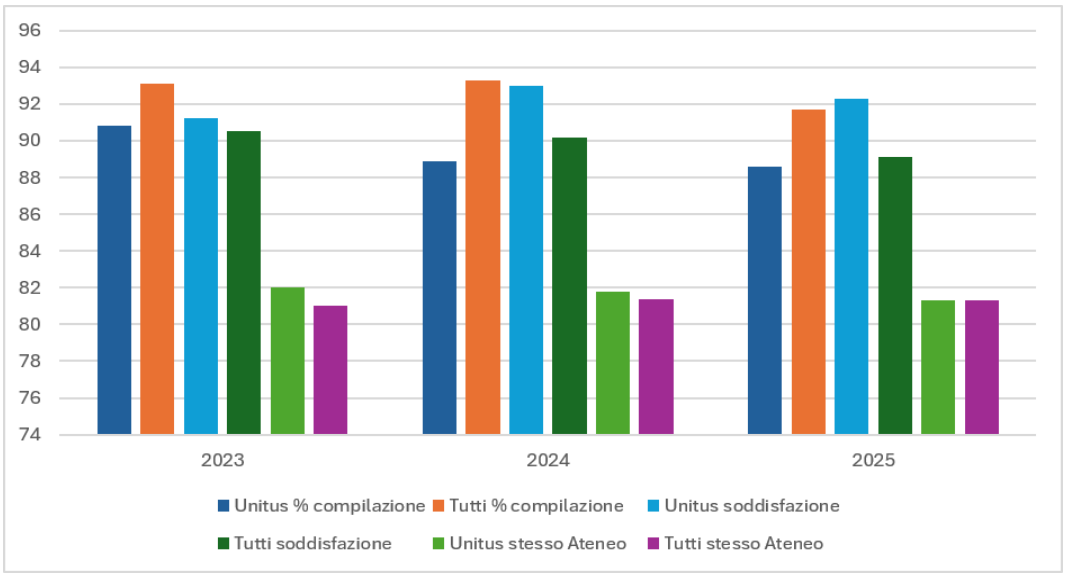


Figura 14 Profilo dei Laureati: statistiche di Ateneo confrontate con le medie nazionali (AlmaLaurea).

La *Figura 15* mostra che per i laureati della Tuscia (collettivo L, LM e LMCU) il tasso di occupazione a un anno dal titolo cresce dal 56,2% del 2023 al 60,2% del 2025, ma negli ultimi due anni rimane inferiore alla media nazionale, pari al 63,1% nel 2025. L’efficacia del titolo nel lavoro svolto aumenta lievemente nel triennio, dal 53,2% al 54,0%, mantenendosi tuttavia al di sotto del *benchmark* nazionale, che nel 2025 si attesta al 61,7%.

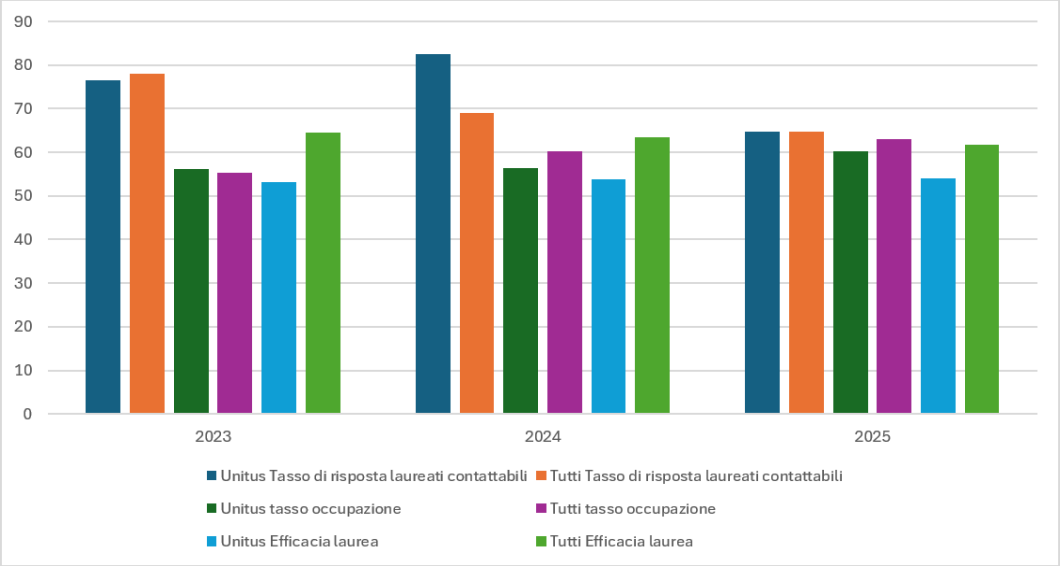


Figura 15 Condizione Occupazionale ad un anno dal titolo: statistiche di Ateneo confrontate con le medie nazionali (AlmaLaurea).

Una analisi di maggiore dettaglio è stata condotta per i laureandi triennali, magistrali e a ciclo unico ricavando i dati dal Profilo dei Laureati e raggruppandoli per aree disciplinari:

- Area Artistica, Letteraria ed Educazione (ALE)
- Area Economica, Giuridica e Sociale (EGS)
- Area Sanitaria e Agro-Veterinaria, che nell'Ateneo è rappresentata esclusivamente da quella Agraria (AG)
- Area STEM (STEM).

Per le **lauree triennali** (numero di laureati nel triennio da 930 nel 2023 a 949 nel 2025), oltre alla statistica del campione di studenti intervistati, sono state considerate la percentuale degli intervistati complessivamente soddisfatti del corso di studio (sommando le risposte "decisamente sì" e "più sì che no"), la percentuale degli intervistati che intendono proseguire gli studi dopo il conseguimento del titolo, la percentuale degli intervistati che intendono iscriversi allo stesso ateneo nel prosieguo degli studi e l'indice di ritardo nel conseguimento del titolo (rapporto tra ritardo e durata normale del corso). Questi indicatori, ritenuti sintetici della qualità del percorso formativo, sono stati confrontati con quelli a livello nazionale per aree disciplinari, assumendo quindi i primi come indicatori di Ateneo e i secondi come *benchmark* nazionali.
L'analisi della condizione occupazionale dei laureati triennali è stata poi approfondita considerando, oltre al tasso di risposta sui laureati contattabili, il tasso di occupazione e l'efficacia del titolo nel lavoro svolto (molto efficace/efficace), la percentuale di iscritti ad un corso di laurea di secondo livello (iscrizione LM) sempre ad un anno dal titolo e per il triennio 2023-2025.

Analisi delle Lauree Triennali per area disciplinare

Nel 2025 la soddisfazione complessiva risulta superiore alla media nazionale in tutte le aree disciplinari. La propensione a proseguire gli studi è sostanzialmente allineata al *benchmark* per AG e STEM, mentre risulta inferiore per ALE e, soprattutto, per EGS. La quota di laureati che si iscriverebbe nuovamente all'Ateneo è superiore alla media nazionale per AG ed EGS, ma inferiore per ALE e STEM. Quanto alla regolarità delle carriere, l'indice di ritardo è migliore del

dato nazionale per ALE, EGS e STEM; l'area AG, dopo i valori molto alti del 2023 e del 2024, registra nel 2025 un netto miglioramento, avvicinandosi al *benchmark* nazionale.
Sul versante occupazionale emergono differenze significative tra le aree. L'area EGS presenta nel 2025 un tasso di occupazione e un'efficacia del titolo superiori alle medie nazionali, pur registrando una quota di iscritti a una laurea magistrale sensibilmente più bassa. Nell'area ALE il tasso di occupazione e l'efficacia del titolo restano inferiori ai *benchmark*, mentre la prosecuzione in un corso di secondo livello è lievemente superiore alla media nazionale. Per l'area AG rimangono ampi divari negativi nel tasso di occupazione e nell'efficacia del titolo, a fronte di una quota di iscritti alla laurea magistrale molto superiore al dato nazionale. Nell'area STEM il tasso di occupazione rimane inferiore alla media nazionale, sebbene recuperi rispetto al 2024; migliorano anche l'efficacia del titolo, prossima al *benchmark*, e la quota di iscritti a un corso di secondo livello, che si mantiene superiore alla media nazionale.

Area ALE (Artistica, Letteraria ed Educazione). I risultati sono riportati nelle Figure 16 e 17.
Nel 2025 la soddisfazione complessiva si mantiene elevata, attestandosi al 92,7%, sostanzialmente stabile rispetto al 92,9% del 2024 e superiore alla media nazionale dell'88,9%. Nell'intero triennio l'indicatore presenta valori superiori ai *benchmark* di riferimento, confermando una valutazione complessivamente positiva dell'esperienza formativa. Positivo è anche l'andamento dell'indice di ritardo, che diminuisce da 0,46 nel 2023 a 0,37 nel 2024 e si mantiene sullo stesso valore nel 2025, risultando sostanzialmente in linea con il dato nazionale di 0,38. La propensione a proseguire gli studi, dopo essere aumentata dal 77,9% del 2023 all'80,7% del 2024, scende al 76,4% nel 2025 e si colloca poco al di sotto della media nazionale del 78,8%. La quota di laureati che si iscriverebbe nuovamente all'Ateneo diminuisce invece dall'83,2% del 2023 al 78,5% del 2024 e al 78,1% del 2025; nello stesso triennio la media nazionale aumenta dal 79,8% all'81,2%. Il dato, pur non evidenziando uno scarto particolarmente ampio, mostra un andamento progressivamente decrescente, da monitorare, anche alla luce degli elevati livelli di soddisfazione complessiva.
Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo diminuisce dal 44,2% del 2023 al 37,2% del 2024 e al 36,8% del 2025. Dopo essersi collocato al di sopra della media nazionale nel 2023, l'indicatore presenta nei due anni successivi valori inferiori al *benchmark*, che nel 2025 raggiunge il 46,3%. Anche l'efficacia del titolo nel lavoro svolto resta inferiore alla media nazionale, sebbene mostri un miglioramento, passando dal 30,6% del 2023 al 31,4% del 2024 e al 38,2% del 2025, rispetto a un dato nazionale del 48,3% nel 2025.
Gli esiti occupazionali, tuttavia, devono essere letti considerando l'elevata prosecuzione della formazione: nel 2025 il 66,3% dei laureati risulta iscritto a un corso di laurea di secondo livello, quota superiore al *benchmark* nazionale del 64,6%. Il tasso di risposta dei laureati contattabili diminuisce dal 78,3% del 2024 al 66,0% del 2025, pur rimanendo superiore alla media nazionale del 62,0%.

Suggerimenti per l'area ALE:
(i) rafforzare il *career counseling* per orientare gli studenti verso sbocchi professionali coerenti con il percorso formativo;
(ii) indagare attraverso *focus group* le cause del calo di fidelizzazione per identificare eventuali criticità nell'organizzazione didattica o nei servizi agli studenti.

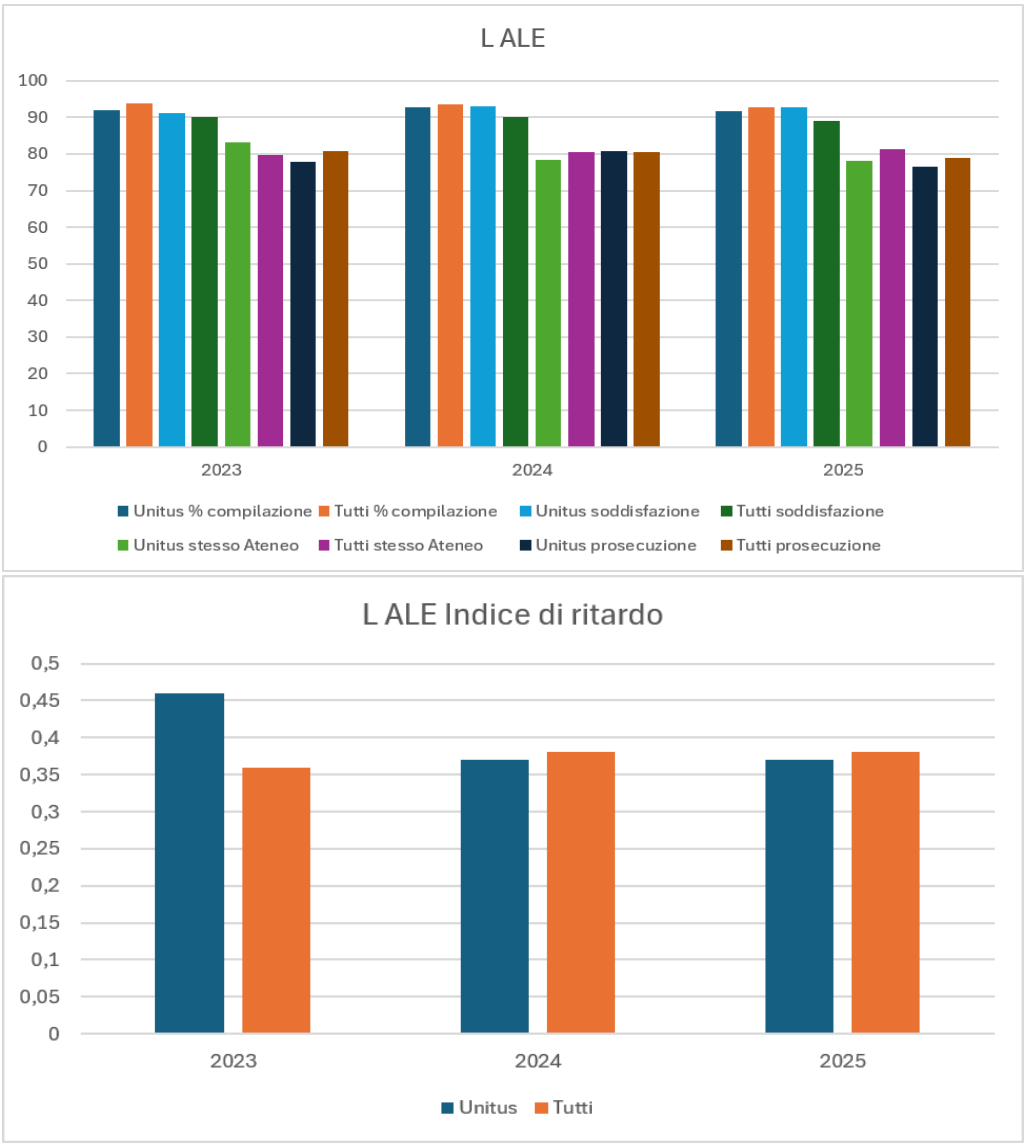


Figura 16 Profilo dei Laureati: Lauree triennali ALE (AlmaLaurea).

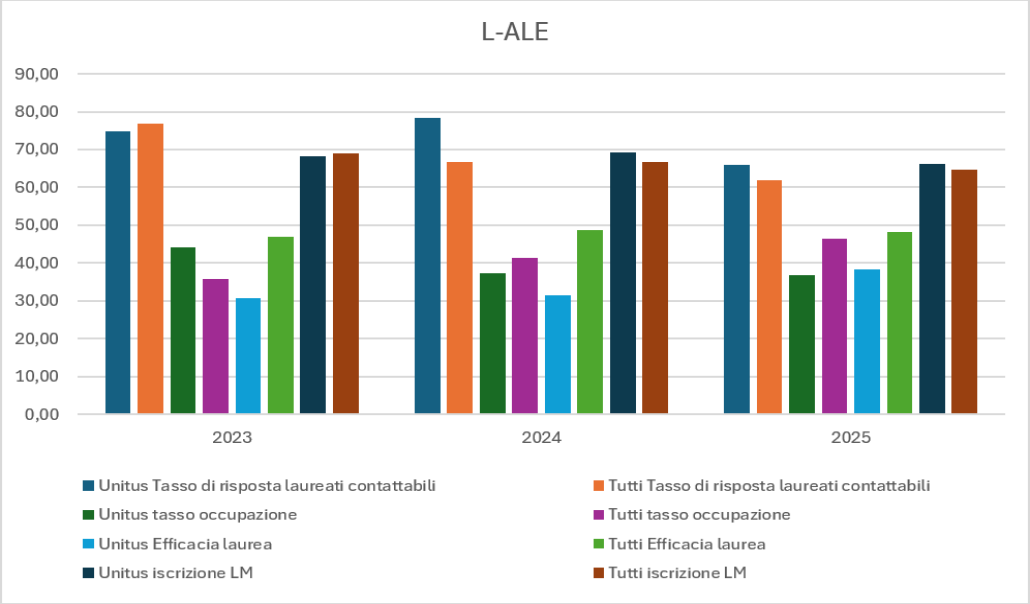


Figura 17 Condizione Occupazionale: Lauree triennali ALE (AlmaLaurea).

Area EGS (Economica, Giuridica e Sociale). I dati sono riportati nelle Figure 18 e 19.
Nel 2025 la soddisfazione complessiva raggiunge il 91,9%, proseguendo il lieve incremento osservato nel triennio e superando la media nazionale dell'89,2%. Dopo essersi collocato poco al di sotto del *benchmark* nel 2023, l'indicatore risulta superiore alla media nazionale sia nel 2024 sia nel 2025, mostrando una valutazione complessivamente positiva dell'esperienza formativa.
L'indice di ritardo aumenta progressivamente da 0,11 nel 2023 a 0,13 nel 2024 e a 0,17 nel 2025. Nonostante tale andamento, il valore rimane migliore del *benchmark* nazionale di 0,27 nel 2025 e risulta il più contenuto tra le aree triennali dell'Ateneo. La quota di laureati che si iscriverebbe nuovamente all'Ateneo, dopo essere diminuita dall'85,0% del 2023 all'81,1% del 2024, risale all'83,8% nel 2025, tornando al di sopra della media nazionale pari all'81,9%. Rimane invece una netta distanza nella propensione a proseguire gli studi, pari al 64,2% nel 2025 rispetto all'80,6% nazionale. Il divario è presente nell'intero triennio e trova riscontro anche nella quota di laureati effettivamente iscritti a un corso di secondo livello, che diminuisce dal 53,0% del 2023 al 43,4% del 2024 e al 40,1% del 2025, mentre il dato nazionale si attesta nell'ultimo anno al 62,9%.
Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo mostra una crescita particolarmente significativa, passando dal 55,4% del 2023 al 63,3% del 2024 e al 75,0% del 2025. Il valore supera ampiamente la media nazionale del 47,8%, con uno scarto positivo di 27,2 punti percentuali. Anche l'efficacia del titolo nel lavoro svolto rimane superiore al *benchmark* nazionale, attestandosi nel 2025 al 48,0% rispetto al 36,9%; l'indicatore registra tuttavia una diminuzione rispetto al 52,8% del 2024. Va inoltre presa in considerazione la riduzione del tasso di risposta dei laureati contattabili, che passa dal 76,1% del 2024 al 58,0% del 2025, collocandosi al di sotto della media nazionale del 63,7%.

Suggerimenti per l'area EGS:

(i) analizzare le motivazioni della bassa propensione alla prosecuzione degli studi attraverso indagini mirate sui laureandi, per comprendere se dipenda dall'attrattività del mercato del lavoro o da percezioni negative sul valore aggiunto della magistrale;
(ii) rafforzare la comunicazione sui vantaggi professionali e di carriera derivanti dal conseguimento della laurea magistrale;

(iii) indagare le cause del calo di fidelizzazione, verificando se dipenda da insoddisfazione verso l'offerta magistrale dell'Ateneo o dall'attrattività di altri atenei;
(iv) consolidare le buone pratiche che hanno portato all'eccellente indice di ritardo, rendendole patrimonio comune dell'Ateneo.

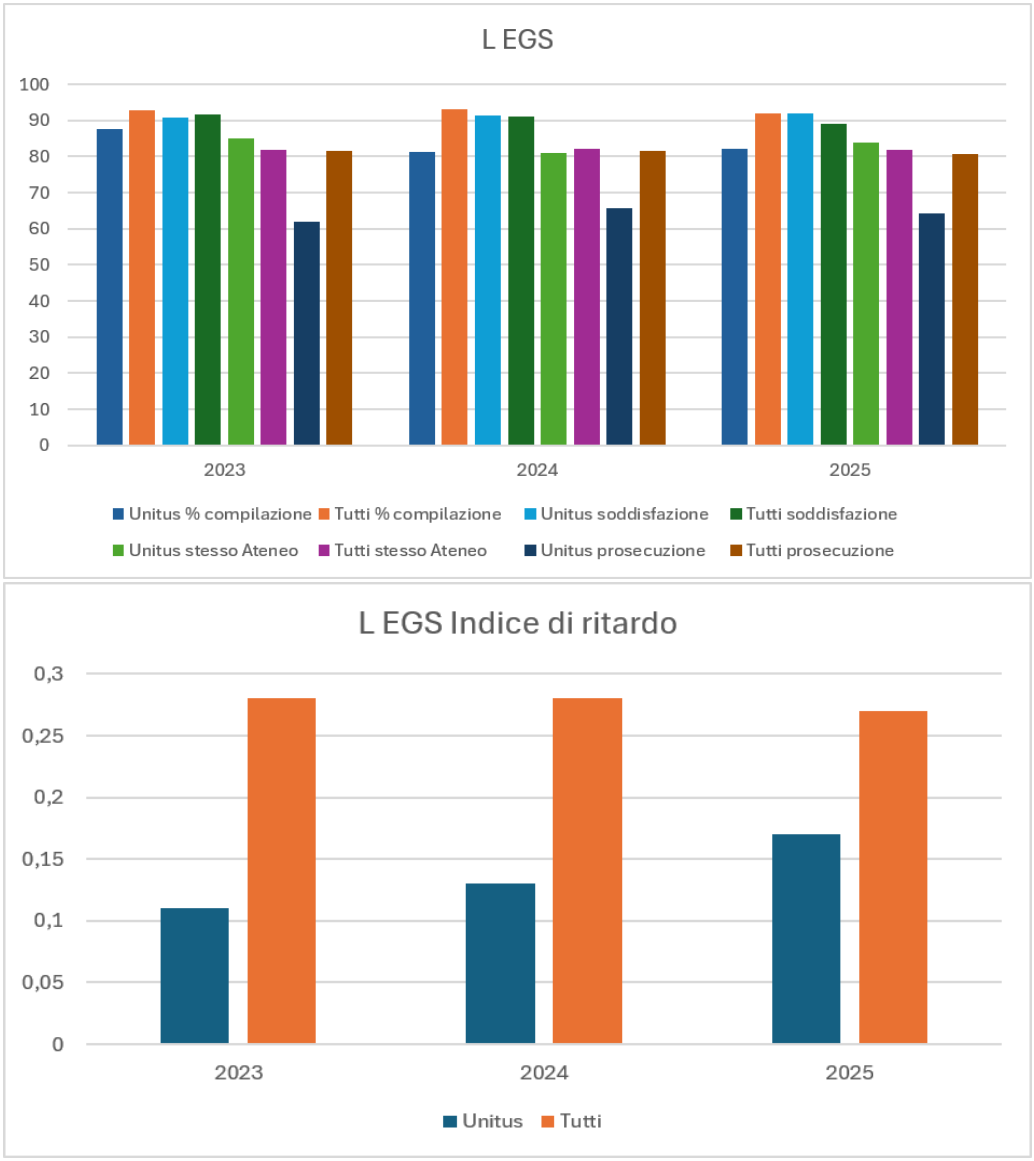


Figura 18 Profilo dei Laureati: Lauree triennali EGS (AlmaLaurea).

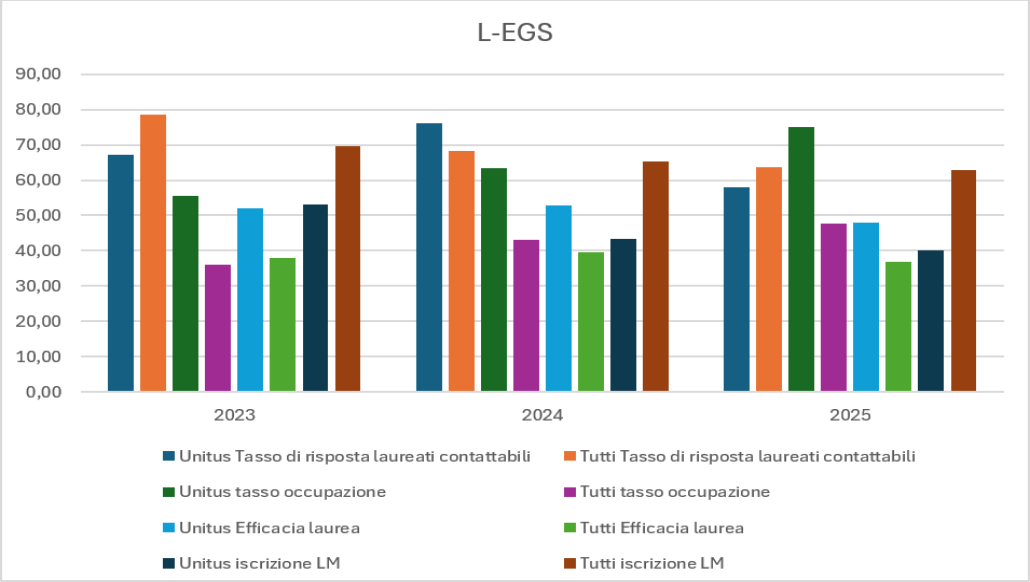


Figura 19 Condizione Occupazionale: Lauree triennali EGS (AlmaLaurea).

Area AG (Agraria). I dati sono riportati nelle Figure 20 e 21. Nel 2025 la soddisfazione complessiva si attesta al 91,3%, diminuendo rispetto al 93,8% del 2024 ma mantenendosi superiore alla media nazionale dell'88,3%. Nell'intero triennio l'indicatore presenta valori più elevati dei corrispondenti *benchmark*, confermando una valutazione complessivamente positiva dell'esperienza formativa. Anche la quota di laureati che si iscriverebbe nuovamente all'Ateneo mostra un andamento favorevole, aumentando dall'81,0% del 2023 all'83,7% del 2024 e all'84,7% del 2025, rispetto a una media nazionale del 79,9%.
La propensione a proseguire gli studi si mantiene sostanzialmente stabile nel triennio e nel 2025 raggiunge il 77,5%, valore lievemente superiore al *benchmark* nazionale del 76,6%. Particolarmente significativo è il miglioramento dell'indice di ritardo, che, dopo essersi mantenuto su livelli elevati nel 2023 e nel 2024, rispettivamente pari a 0,59 e 0,57, scende a 0,29 nel 2025, avvicinandosi alla media nazionale di 0,27.
Sul versante occupazionale rimangono alcune criticità da monitorare. Il tasso di occupazione a un anno dal titolo si mantiene sostanzialmente stabile nel triennio, passando dal 41,4% del 2023 al 44,3% del 2024 e al 43,3% del 2025. Nello stesso periodo la media nazionale aumenta dal 63,6% al 74,9%, determinando un ampliamento del divario, che nell'ultimo anno raggiunge 31,6 punti percentuali. L'efficacia del titolo nel lavoro svolto mostra invece un miglioramento significativo, crescendo dal 29,3% del 2023 al 42,6% del 2024 e al 59,0% del 2025; nonostante l'andamento positivo, il valore rimane ancora nettamente inferiore al *benchmark* nazionale dell'83,0%.
Per quanto riguarda il tasso di prosecuzione degli studi, nel 2025 il 59,0% dei laureati risulta iscritto a un corso di laurea di secondo livello, rispetto al 32,8% registrato a livello nazionale. Il basso tasso di occupazione a un anno dal titolo può quindi essere almeno in parte collegato alla maggiore propensione dei laureati dell'area a proseguire gli studi.
Il tasso di risposta dei laureati contattabili diminuisce dall'89,1% del 2024 al 72,0% del 2025, ma rimane superiore alla media nazionale del 63,2%.

Suggerimenti per l'area AG triennale:
(i) continuare l'azione intrapresa sull'indice di ritardo che risulta nettamente migliorato;
(ii) approfondire le ragioni del basso tasso di occupazione.

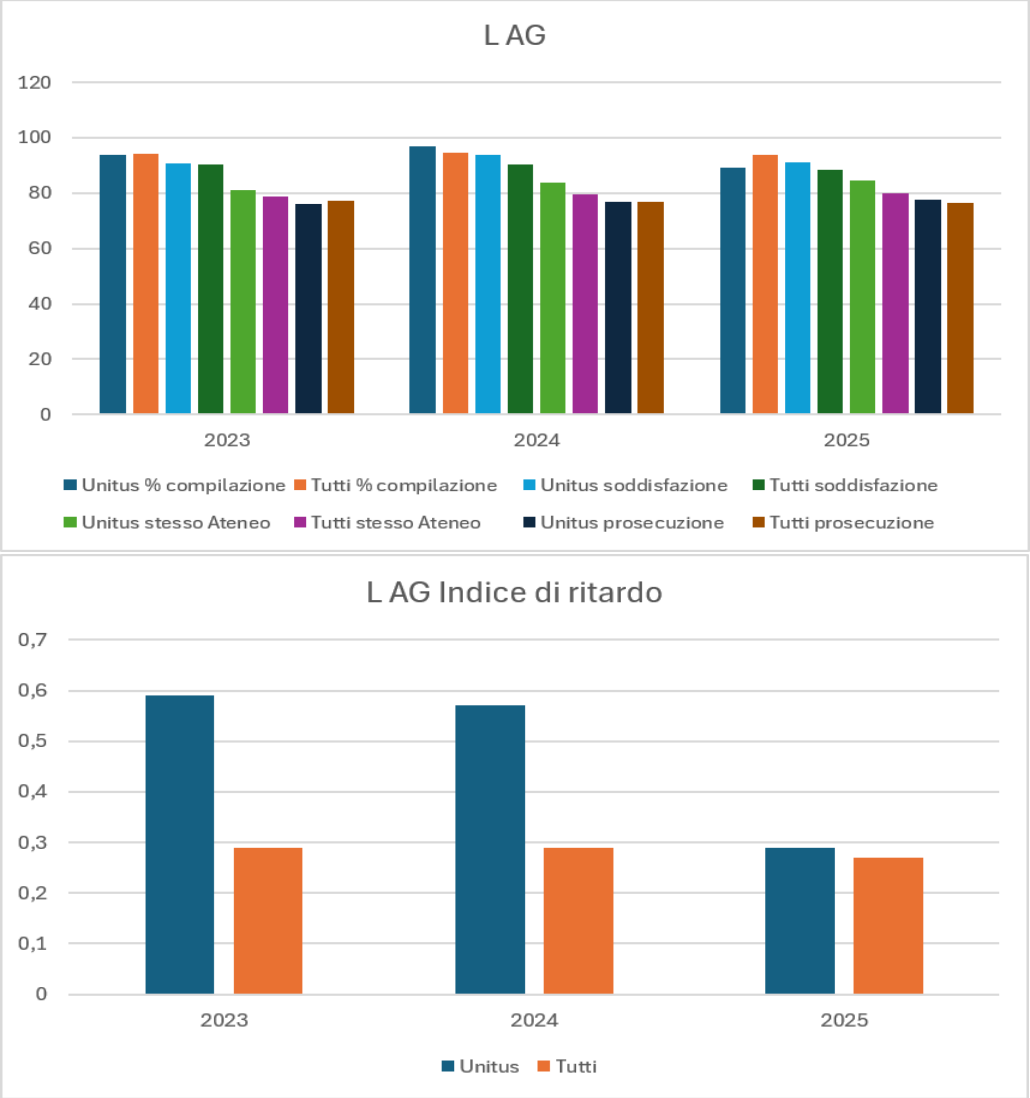


Figura 20 Profilo dei Laureati: Lauree triennali AG (AlmaLaurea).

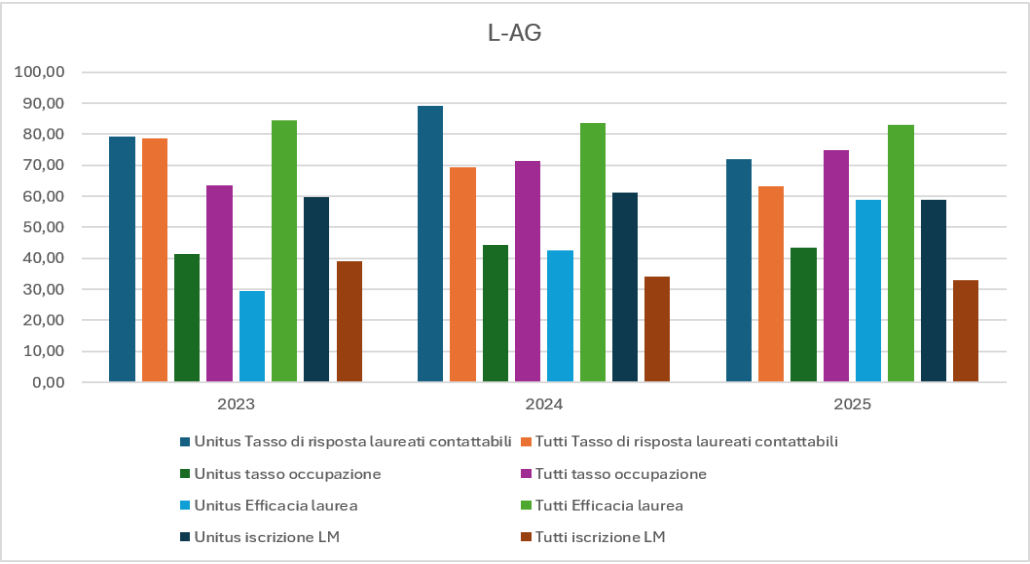


Figura 21 Condizione Occupazionale: Lauree triennali AG (AlmaLaurea).

Area STEM: I dati sono riportati nelle Figure 22 e 23. Nel 2025 la soddisfazione complessiva si attesta al 90,2%, diminuendo rispetto al 95,5% del 2024 e al 94,0% del 2023, ma mantenendosi lievemente superiore alla media nazionale dell'89,4%.
La propensione a proseguire gli studi, particolarmente elevata nel 2023 e nel 2024 e superiore alle medie nazionali, diminuisce dal 93,5% del 2024 all'86,1% del 2025, collocandosi sostanzialmente in linea con il *benchmark* dell'86,3%. La quota di laureati effettivamente iscritti a un corso di secondo livello presenta un andamento analogo: dopo essere aumentata dall'88,3% del 2023 al 91,3% del 2024, scende all'84,9% nel 2025, mantenendosi comunque superiore alla media nazionale del 79,6%. I dati confermano pertanto una significativa prosecuzione verso i percorsi magistrali, sebbene in riduzione nell'ultimo anno.
Positivo è l'andamento dell'indice di ritardo, che, dopo essere aumentato da 0,43 nel 2023 a 0,47 nel 2024, diminuisce a 0,36 nel 2025 e si colloca al di sotto del valore nazionale di 0,42. La quota di laureati che si iscriverebbe nuovamente all'Ateneo, dopo essere aumentata dal 79,4% del 2023 all'82,4% del 2024, si riduce al 79,5% nel 2025, rimanendo nell'intero triennio inferiore alle corrispondenti medie nazionali.
Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo recupera rispetto al 2024, passando dal 18,1% al 25,8%, ma rimane inferiore alla media nazionale del 34,7%. Anche l'efficacia del titolo nel lavoro svolto mostra un miglioramento, aumentando dal 28,6% del 2024 al 41,2% del 2025 e avvicinandosi al *benchmark* nazionale del 44,8%.
Gli esiti occupazionali possono essere interpretati considerando l'elevata quota di laureati che prosegue gli studi in un corso di secondo livello. Il tasso di risposta dei laureati contattabili diminuisce dall'88,4% del 2024 al 67,7% del 2025, risultando sostanzialmente coincidente con la media nazionale del 67,9%.

Suggerimenti per l'area STEM triennale:

(i) migliorare l'attrattività dell'offerta magistrale per trattenere i migliori studenti, attraverso: internazionalizzazione dei percorsi, sviluppo di curricula innovativi, potenziamento delle infrastrutture di ricerca, attrazione di docenti di alto profilo;
(ii) mantenere l'attenzione sull'indice di ritardo che ha permesso di migliorarlo significativamente nell'ultimo anno.



Figura 22 Profilo dei Laureati: Lauree triennali STEM (AlmaLaurea).

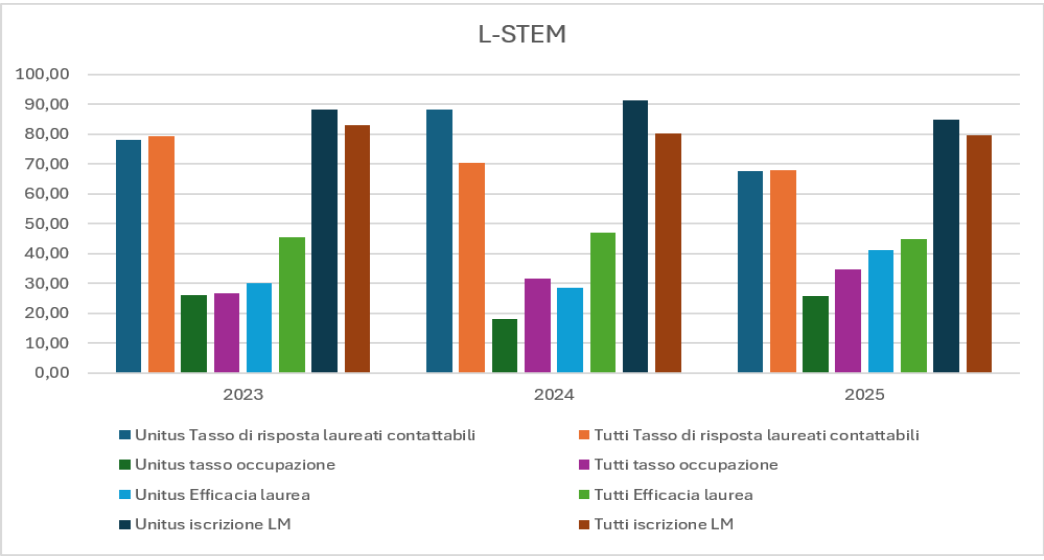


Figura 23 Condizione Occupazionale: Lauree triennali STEM (AlmaLaurea).

Analisi Lauree Magistrali per area disciplinare

Per le **lauree magistrali** (numero di laureati nel triennio da 400 nel 2023 a 469 nel 2025) oltre alla statistica del campione di studenti intervistati, sono state considerate le seguenti statistiche:

- percentuale degli intervistati complessivamente soddisfatti del corso di studio, sommando le risposte "decisamente sì" e "più sì che no" ("soddisfazione");
- percentuale degli intervistati che intendono proseguire gli studi dopo il conseguimento del titolo ("prosecuzione");
- indice di ritardo nel conseguimento del titolo (rapporto tra ritardo e durata normale del corso).

Per la condizione occupazionale sono stati considerati, oltre al tasso di risposta sui laureati contattabili, il tasso di occupazione e il quesito sull'efficacia del titolo nel lavoro svolto (molto efficace/efficace) ad un anno dal titolo e per il triennio 2023-2025, in confronto con le medie nazionali.

Nel 2025 la soddisfazione complessiva dei laureati magistrali risulta superiore alla media nazionale in tutte le aree disciplinari. La propensione a proseguire gli studi è nettamente superiore al *benchmark* nell'area STEM, sostanzialmente allineata nelle aree ALE ed EGS e inferiore nell'area AG. Gli indici di ritardo sono migliori delle medie nazionali nelle aree ALE, EGS e STEM; permane invece una criticità nell'area AG, nonostante il lieve miglioramento rispetto al 2024.

La condizione occupazionale presenta andamenti differenziati tra le aree: EGS registra un tasso di occupazione superiore alla media nazionale e un'efficacia del titolo di poco inferiore; nell'area AG il tasso di occupazione si colloca al di sotto del dato nazionale, mentre l'efficacia del titolo risulta nettamente superiore; ALE presenta un tasso di occupazione inferiore alla media, ma un'efficacia del titolo più elevata; nell'area STEM, infine, nel 2025 permangono distanze negative rispetto ai *benchmark* nazionali per entrambi gli indicatori. L'analisi delle lauree magistrali restituisce un quadro complessivamente positivo con riferimento alla soddisfazione dei laureati e alla regolarità delle carriere, ad eccezione dell'area AG. Più differenziati risultano gli esiti occupazionali e l'efficacia del titolo nel lavoro svolto, rispetto ai quali permangono alcune distanze dai *benchmark* nazionali.

Area ALE magistrale. I dati sono riportati nelle Figure 24 e 25. Nel 2025 la soddisfazione complessiva raggiunge il 96,8%, proseguendo la crescita registrata nel triennio e collocandosi al di sopra della media nazionale del 90,0%. Positivo è anche l'andamento dell'indice di ritardo, che diminuisce progressivamente da 0,53 nel 2023 a 0,49 nel 2024 e a 0,42 nel 2025; l'indicatore risulta quindi migliore del dato nazionale negli ultimi due anni.

La propensione a proseguire gli studi si attesta al 50,0%, valore prossimo alla media nazionale del 52,7%, ma in diminuzione rispetto al 61,9% registrato nel 2024. Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo scende dal 71,4% del 2024 al 67,9% del 2025, collocandosi al di sotto del *benchmark* nazionale del 72,4%. Di segno opposto è l'andamento dell'efficacia del titolo nel lavoro svolto, che cresce in modo costante dal 52,9% del 2023 al 58,2% del 2024 e al 63,9% del 2025, superando nell'ultimo anno la media nazionale del 58,9%.

Nell'interpretazione degli esiti occupazionali occorre tuttavia considerare la riduzione del tasso di risposta dei laureati contattabili, passato dal 92,8% del 2024 al 61,5% del 2025 e inferiore al dato nazionale del 65,3%.

Suggerimenti per l'area ALE magistrale:

(i) mantenere l'attenzione sull'indice di ritardo;

(ii) monitorare l'evoluzione della prosecuzione degli studi per verificare gli esiti dei percorsi di terzo livello.

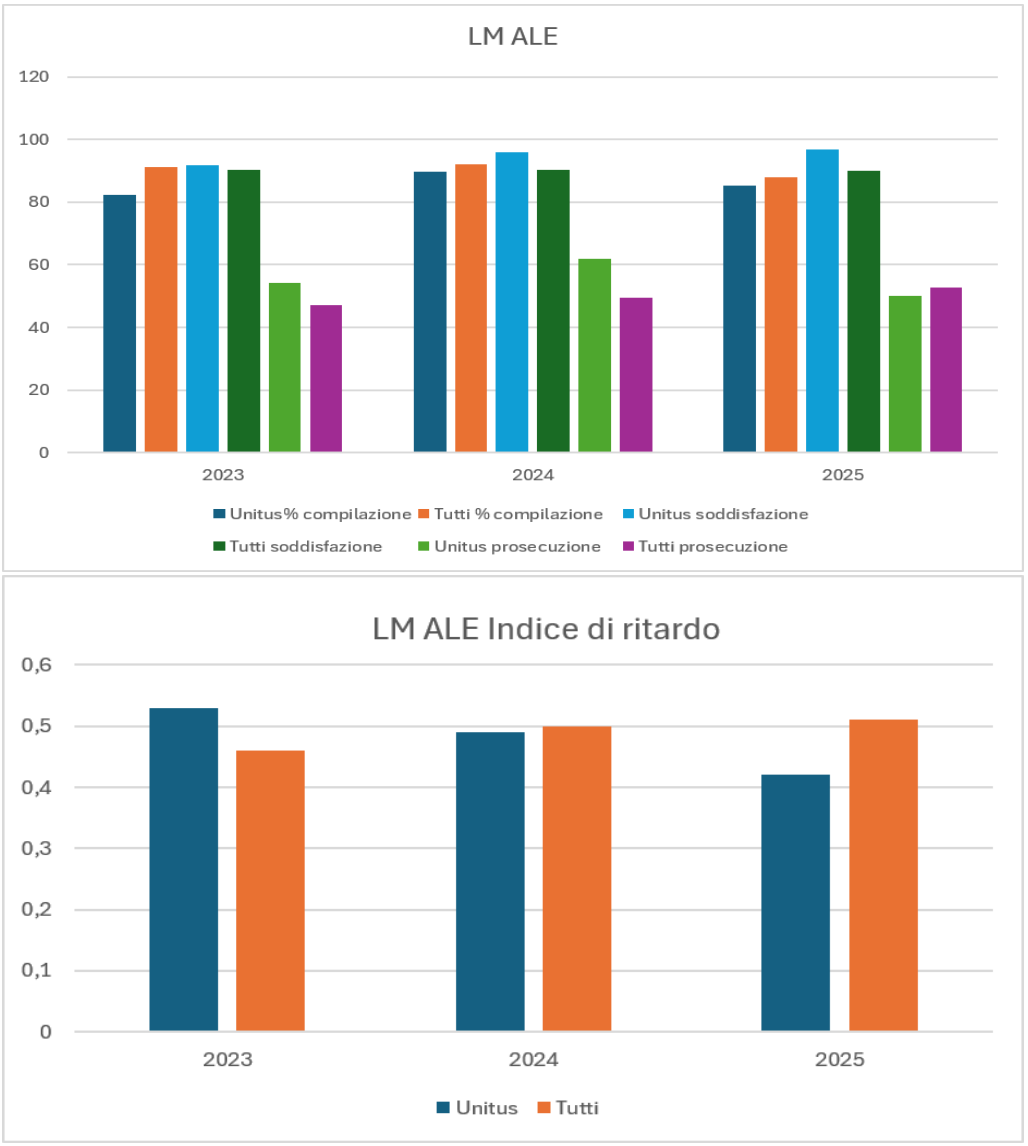


Figura 24 Profilo dei Laureati: Lauree magistrali ALE (AlmaLaurea).

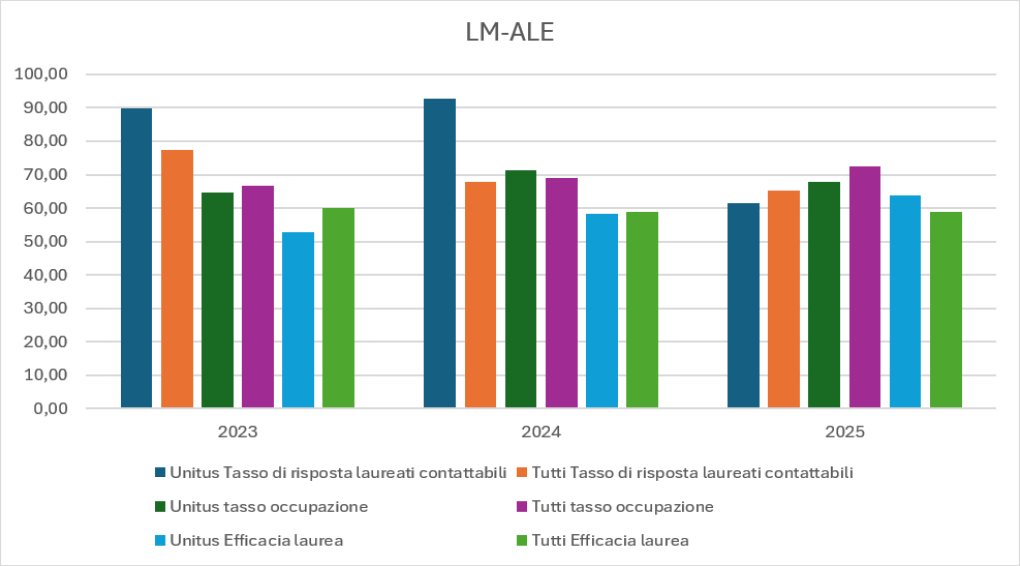


Figura 25 Condizione Occupazionale: Lauree magistrali ALE (AlmaLaurea).

Area EGS magistrale. I dati sono riportati nelle Figure 26 e 27. Nel 2025 la soddisfazione complessiva si mantiene elevata e superiore alla media nazionale, attestandosi al 94,5% rispetto al 90,3%, sebbene registri una flessione rispetto al 97,1% raggiunto nel 2024. Il dato rimane superiore ai *benchmark* nazionali dell'intero triennio, confermando una valutazione complessivamente positiva dell'esperienza formativa. Favorevole è l'andamento dell'indice di ritardo, che diminuisce progressivamente da 0,30 nel 2023 a 0,27 nel 2024 e a 0,26 nel 2025, mantenendosi sempre al di sotto della media nazionale e risultando il più contenuto tra le aree magistrali dell'Ateneo. Anche la propensione a proseguire gli studi, dopo la diminuzione dal 45,2% del 2023 al 38,2% del 2024, risale al 41,1% nel 2025, avvicinandosi al *benchmark* nazionale del 42,6%.
Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo si mantiene sostanzialmente stabile nel triennio, passando dall'80,2% del 2023 al 79,8% del 2024 e all'80,6% del 2025, e risulta costantemente superiore alle rispettive medie nazionali. Diverso è l'andamento dell'efficacia del titolo nel lavoro svolto, che, dopo essere aumentata dal 52,7% del 2023 al 54,3% del 2024, scende al 50,0% nel 2025, collocandosi lievemente al di sotto del dato nazionale del 51,7%.
Nella lettura dei risultati occorre considerare la riduzione del tasso di risposta dei laureati contattabili, che passa dall'80,9% del 2024 al 61,4% del 2025, risultando inferiore al valore nazionale del 65,4%.

Suggerimenti per l'area EGS magistrale:
(i) attenzionare la flessione del tasso di soddisfazione complessiva;
(ii) rafforzare l'efficacia del titolo nel lavoro svolto attraverso il potenziamento delle attività già in essere (tirocini, project work aziendali, seminari con professionisti);
(iii) documentare e sistematizzare le buone pratiche che hanno portato al contenuto indice di ritardo per renderle replicabili in altre aree.

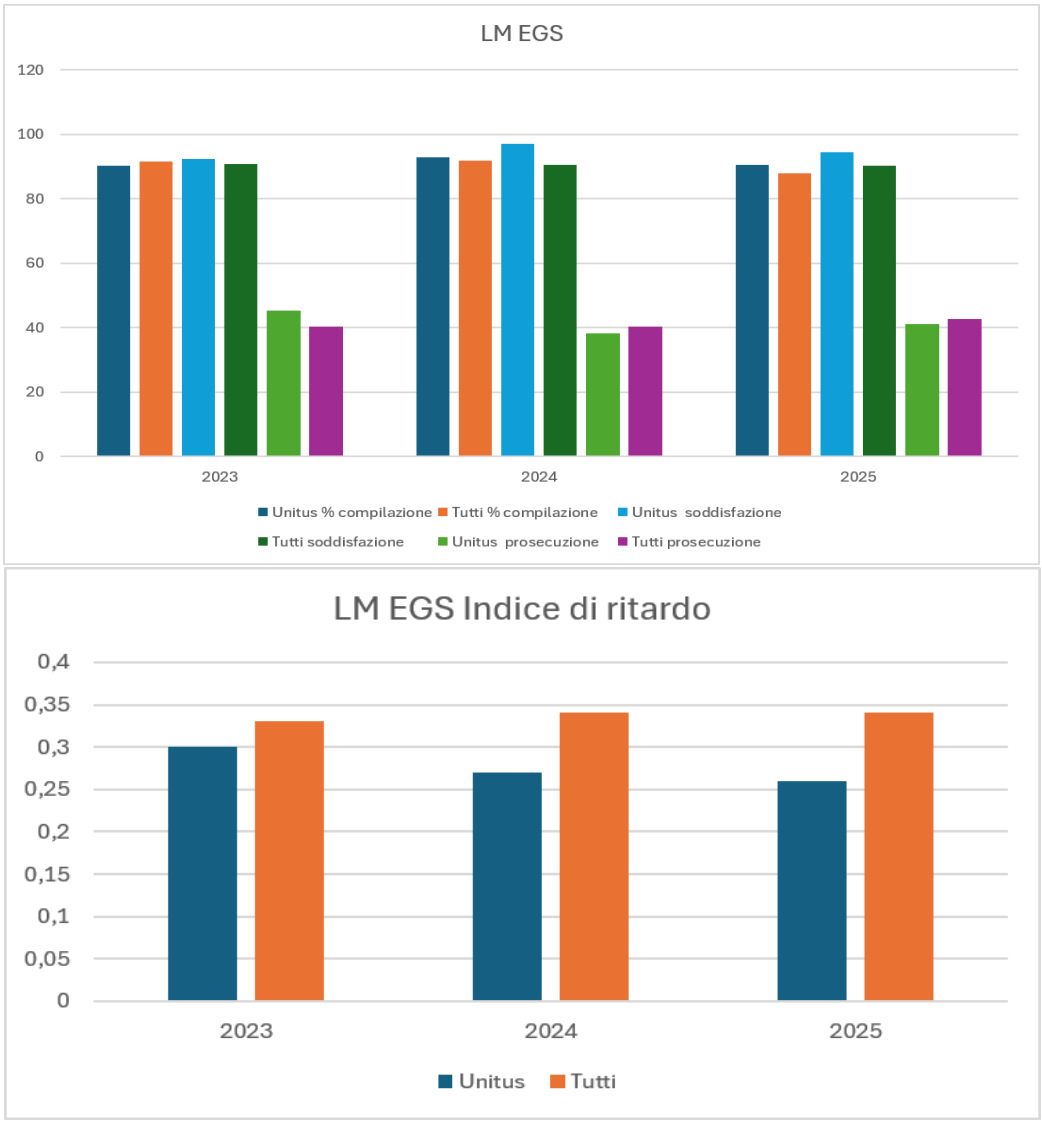


Figura 26 Profilo dei Laureati: Lauree magistrali EGS (AlmaLaurea).

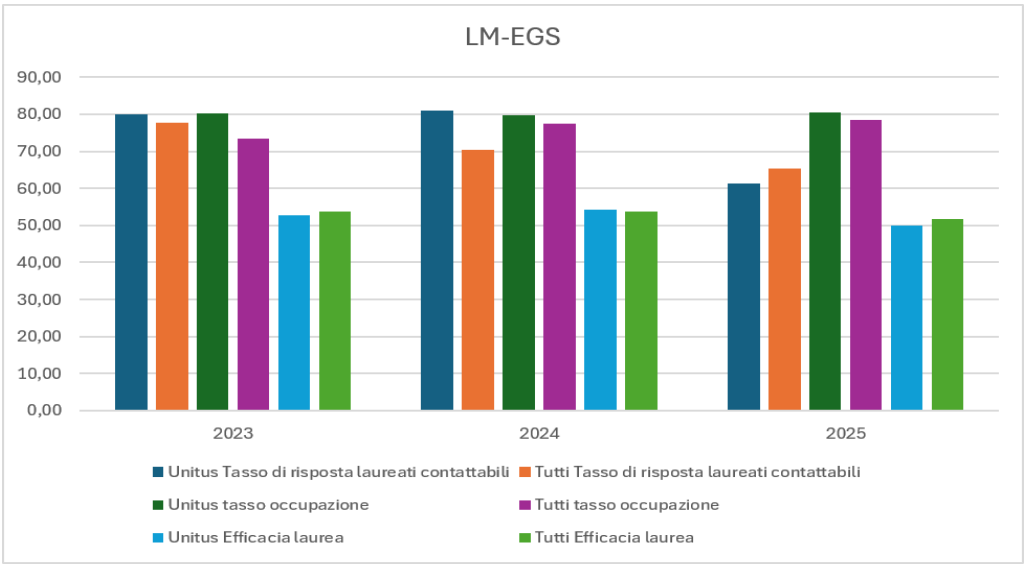


Figura 27 Condizione Occupazionale: Lauree magistrali EGS (AlmaLaurea).

Area AG magistrale. I dati sono riportati nelle Figure 28 e 29.
Nel 2025 la soddisfazione complessiva raggiunge il 90,6%, proseguendo il miglioramento osservato nel triennio e confermandosi nettamente superiore alla media nazionale dell'83,7%. La propensione a proseguire gli studi presenta invece un andamento meno favorevole: dopo essere aumentata dal 41,4% del 2023 al 46,1% del 2024, scende al 42,2% nel 2025, mantenendosi al di sotto del *benchmark* nazionale del 51,1%.
La principale criticità riguarda la regolarità delle carriere. L'indice di ritardo, dopo essere aumentato da 0,52 nel 2023 a 0,54 nel 2024, diminuisce a 0,50 nel 2025, mostrando un primo segnale di miglioramento, ma rimanendo tuttavia sensibilmente superiore alla media nazionale, che nello stesso anno si attesta a 0,29. Il divario, presente nell'intero triennio, evidenzia quindi una difficoltà persistente nel completamento del percorso entro i tempi previsti.
Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo risale dall'80,5% del 2024 all'81,9% del 2025, senza tuttavia recuperare il valore dell'83,9% registrato nel 2023 e rimanendo inferiore al dato nazionale dell'85,3%. Particolarmente positivo è invece l'andamento dell'efficacia del titolo nel lavoro svolto, che cresce progressivamente dal 67,9% del 2023 al 71,2% del 2024 e al 74,6% del 2025. Nello stesso periodo il *benchmark* nazionale diminuisce dal 60,2% al 57,1%, ampliando il vantaggio dell'Ateneo e indicando un'elevata coerenza tra il percorso formativo e l'attività lavorativa svolta dai laureati occupati.
Nell'interpretazione dei risultati occorre considerare anche la riduzione del tasso di risposta dei laureati contattabili, passato dall'87,5% del 2024 al 67,9% del 2025, pur rimanendo superiore alla media nazionale del 61,1%.

Suggerimenti per l'area AG magistrale:

(i) si ribadisce di intervenire con massima priorità sull'indice di ritardo attraverso: revisione della pianificazione didattica, riduzione dei sovraccarichi di studio, semplificazione delle procedure di tesi, potenziamento del tutoraggio per la ricerca sperimentale, verifica della sostenibilità dei percorsi per studenti lavoratori;
(ii) documentare e diffondere le buone pratiche che hanno portato all'eccellente efficacia del titolo per replicarle nelle triennali e in altre aree disciplinari;
(iii) valorizzare le competenze acquisite nella comunicazione verso gli studenti triennali per motivarli alla prosecuzione degli studi.

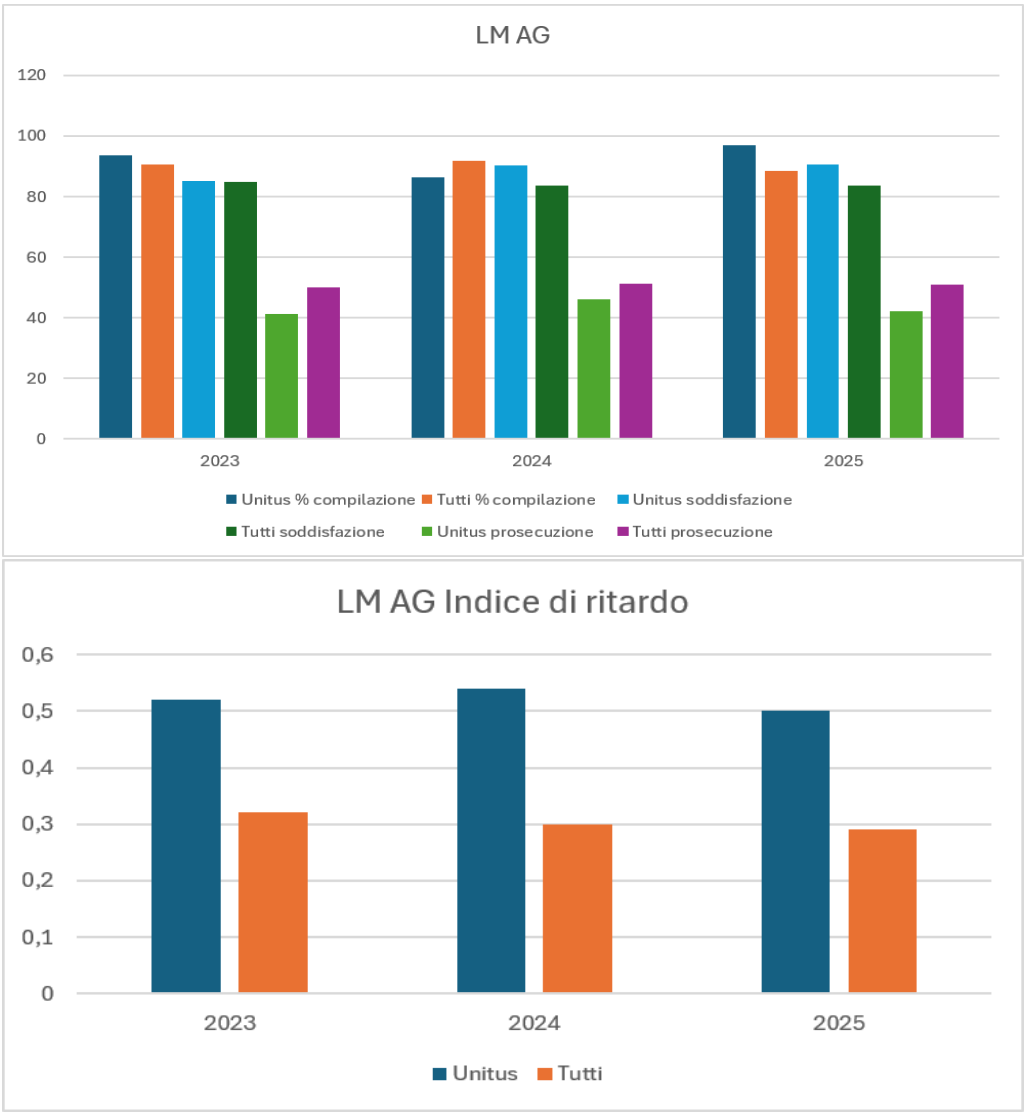


Figura 28 Profilo dei Laureati: Lauree magistrali AG (AlmaLaurea).

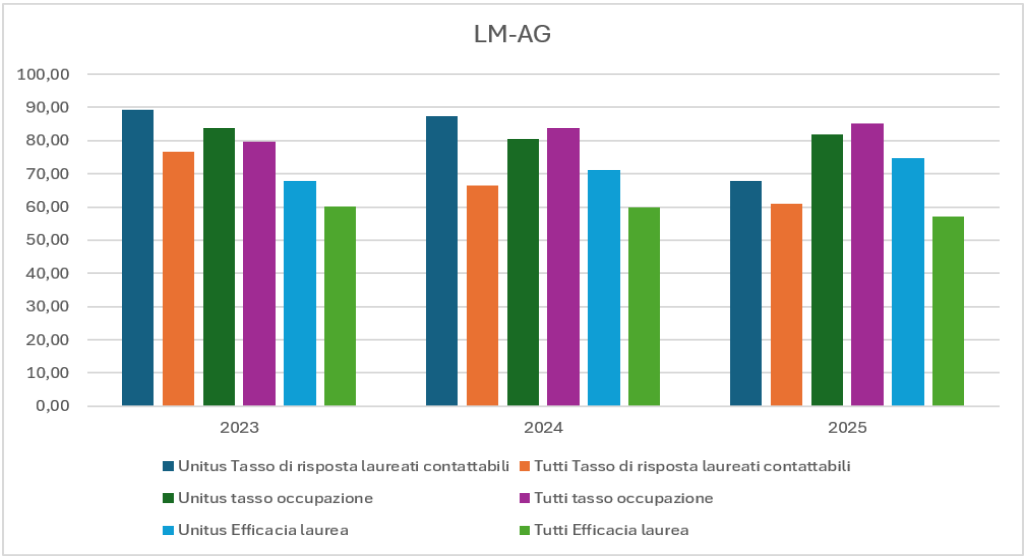


Figura 29 Condizione Occupazionale: Lauree magistrali AG (AlmaLaurea).

Area STEM magistrale. I dati sono riportati nelle Figure 30 e 31.
Nel 2025 la soddisfazione complessiva risale al 92,1%, dopo la diminuzione registrata nel 2024, e torna a collocarsi al di sopra della media nazionale del 90,3%. La propensione a proseguire gli studi mostra invece una crescita continua, passando dal 50,0% del 2023 al 55,9% del 2024 e al 58,3% del 2025, con valori nettamente superiori ai corrispondenti *benchmark* nazionali, pari al 38,0% nell'ultimo anno. Il dato evidenzia una crescente tendenza dei laureati ad avvicinarsi verso percorsi di ulteriore formazione e specializzazione.
Positivo è anche l'andamento dell'indice di ritardo, che diminuisce da 0,47 nel 2023 a 0,45 nel 2024 e a 0,35 nel 2025. Dopo essersi mantenuto al di sopra della media nazionale nei primi due anni del triennio, l'indicatore si colloca quindi nel 2025 al di sotto del *benchmark* di 0,42, segnalando un miglioramento nella regolarità delle carriere.
Sul versante occupazionale emergono, tuttavia, elementi di criticità. Il tasso di occupazione, già inferiore alla media nazionale nel 2023 e nel 2024, diminuisce sensibilmente nell'ultimo anno, passando dall'80,2% al 68,8% nel 2025, mentre il *benchmark* nazionale cresce lievemente fino all'88,4%, arrivando ad un divario di 19,6 punti percentuali.
Anche l'efficacia del titolo nel lavoro svolto presenta un andamento progressivamente decrescente: dal 70,3% del 2023 scende al 66,7% nel 2024 e al 65,4% nel 2025, mantenendosi nell'intero triennio al di sotto delle medie nazionali e registrando nell'ultimo anno uno scarto di 6,7 punti percentuali rispetto al *benchmark* del 72,1%.
Il tasso di risposta dei laureati contattabili, pur diminuendo dall'86,9% del 2024 al 76,2% del 2025, resta superiore alla media nazionale del 68,1%.

Suggerimenti per l'area STEM magistrale:

(i) condurre un'indagine qualitativa (*focus group*, interviste) con studenti attuali e laureati per comprendere le cause delle oscillazioni della soddisfazione nel triennio e consolidare il recupero registrato nel 2025;
(ii) analizzare le traiettorie professionali dei laureati per identificare il mismatch tra formazione e lavoro svolto;
(iii) sviluppare partnership strutturate con aziende tecnologiche innovative per stage magistrali altamente qualificati.

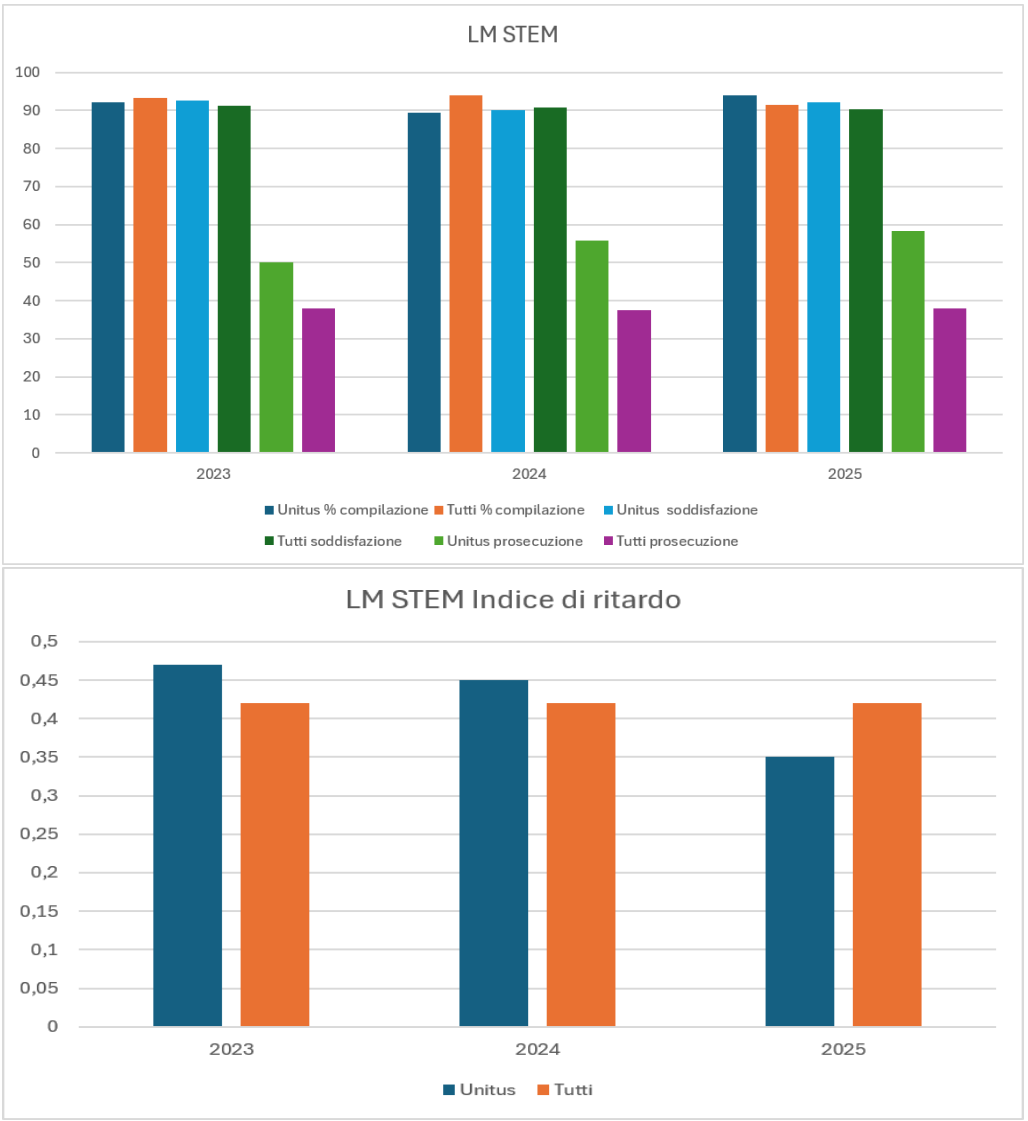


Figura 30 Profilo dei Laureati: Lauree magistrali STEM (AlmaLaurea).

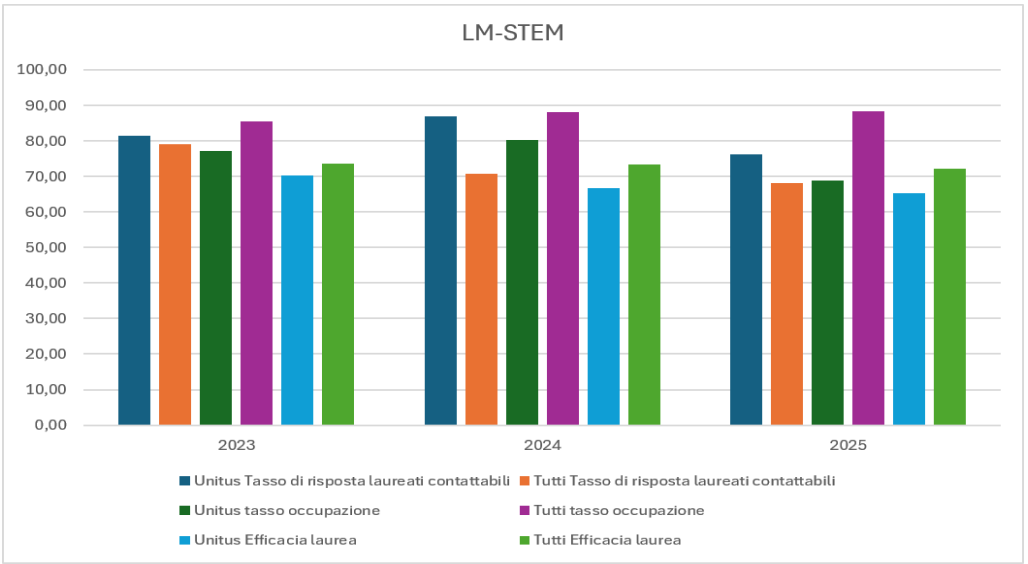


Figura 31 Condizione Occupazionale: Lauree magistrali STEM (AlmaLaurea).

Analisi Lauree Magistrali a ciclo unico

Le **lauree magistrali a ciclo unico** in Ateneo sono due: Conservazione e Restauro dei Beni Culturali (LMR/02), percorso formativo programmato per 10 studenti abilitati alla professione, e Giurisprudenza (LMG/01). Le statistiche riguardano gli indici già utilizzati per le lauree magistrali. Nel 2025 i due corsi presentano livelli di soddisfazione superiori ai rispettivi *benchmark* nazionali, ma mostrano un aumento dell'indice di ritardo; per Giurisprudenza si osserva, inoltre, una sensibile riduzione della propensione a proseguire gli studi. Con riferimento alla condizione occupazionale a un anno dal titolo, Conservazione e Restauro presenta nel 2025 un tasso di occupazione e un'efficacia del titolo superiori alle medie nazionali, sebbene quest'ultima diminuisca rispetto al 2024. Per Giurisprudenza, invece, il tasso di occupazione rimane inferiore al *benchmark* e l'efficacia del titolo si riduce ulteriormente. Nell'interpretazione dei risultati, bisogna ricordare il numero contenuto di laureati/anno (tra 5 e 12 per Conservazione e Restauro dei Beni Culturali e tra 29 e 44 per Giurisprudenza, nel triennio 2023-2025) e la specificità dei due CdS nelle prospettive occupazionali.

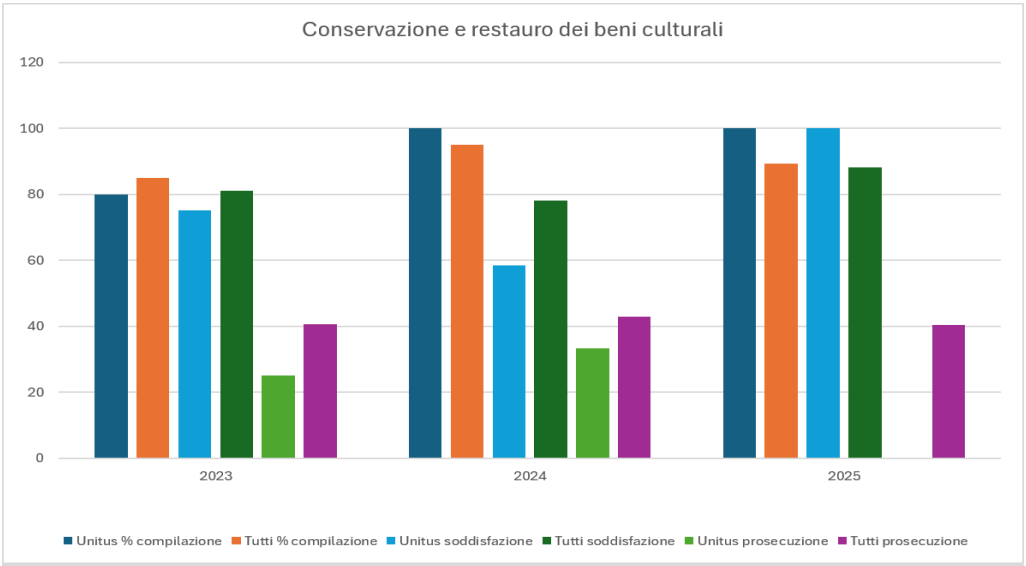
Conservazione e Restauro dei Beni Culturali. I dati sono riportati nelle Figure 32 e 33. Nel 2025 la soddisfazione complessiva raggiunge il 100%, dopo essere diminuita dal 75,0% del 2023 al 58,4% del 2024, e si colloca al di sopra della media nazionale dell'88,1%. Le ampie variazioni osservate nel triennio richiedono un'interpretazione prudente, considerata la ridotta numerosità dei laureati, che rende i valori percentuali particolarmente sensibili anche a variazioni di poche unità. Il tasso di compilazione, pari al 100% sia nel 2024 sia nel 2025, garantisce comunque un'elevata copertura della rilevazione.
Meno favorevole è l'andamento dell'indice di ritardo, che aumenta progressivamente da 0,33 nel 2023 a 0,36 nel 2024 e a 0,45 nel 2025. Il valore si mantiene superiore ai corrispondenti *benchmark* nazionali nell'intero triennio, evidenziando una crescente difficoltà nel completamento del percorso entro i tempi previsti. Il dato relativo alla propensione a proseguire gli studi, inferiore alle medie nazionali nel 2023 e nel 2024, non è disponibile per il 2025 e non consente pertanto di valutarne l'evoluzione più recente.
Gli esiti occupazionali risultano complessivamente positivi. Dopo la diminuzione dal 90,0% del 2023 all'83,3% del 2024, il tasso di occupazione a un anno dal titolo risale al 90,9% nel 2025, superando la media nazionale dell'80,7%. Anche l'efficacia del titolo nel lavoro svolto, pari all'80,0%, resta superiore al *benchmark* nazionale del 71,7%, sebbene registri una riduzione rispetto al 100% rilevato nel 2024 e all'88,9% del 2023.
La lettura degli indicatori occupazionali è sostenuta dall'elevato tasso di risposta dei laureati contattabili, che nel 2025 raggiunge il 91,7%, in netto aumento rispetto al 66,7% del 2024 e superiore al dato nazionale del 75,0%.

Nel caso specifico va considerato il numero molto contenuto di laureati/anno (tra 5 e 12 nel triennio), che rende i dati percentuali particolarmente sensibili anche a piccole variazioni.
Suggerimenti per Conservazione e Restauro:

(i) condurre un'indagine approfondita coinvolgendo studenti attuali, laureandi e recenti laureati attraverso *focus group* e interviste per identificare con precisione le cause delle forti oscillazioni della soddisfazione nel triennio;
(ii) considerare la possibilità di aumentare il numero programmato se l'attrattività del corso lo consente, per migliorare la sostenibilità economica e organizzativa;
(iii) valutare la costituzione di un Comitato di Indirizzo allargato che coinvolga professionisti del restauro, soprintendenze e istituzioni culturali per garantire l'allineamento dell'offerta

formativa con le esigenze del settore.

Il NdV suggerisce di intervenire considerando anche la specificità e il prestigio di questo corso unico nel panorama Regionale.



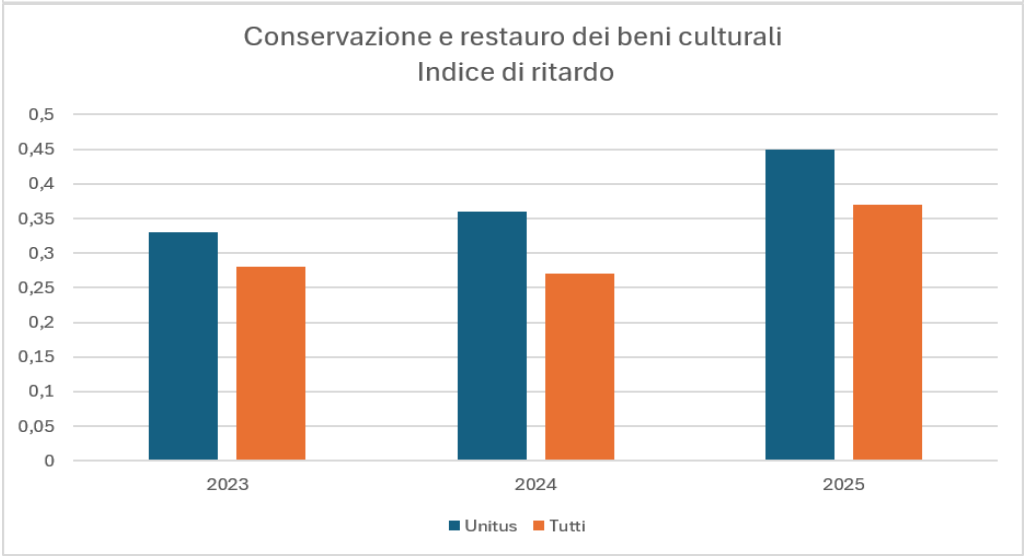


Figura 32 Profilo dei Laureati: Conservazione e Restauro dei Beni Culturali (AlmaLaurea).

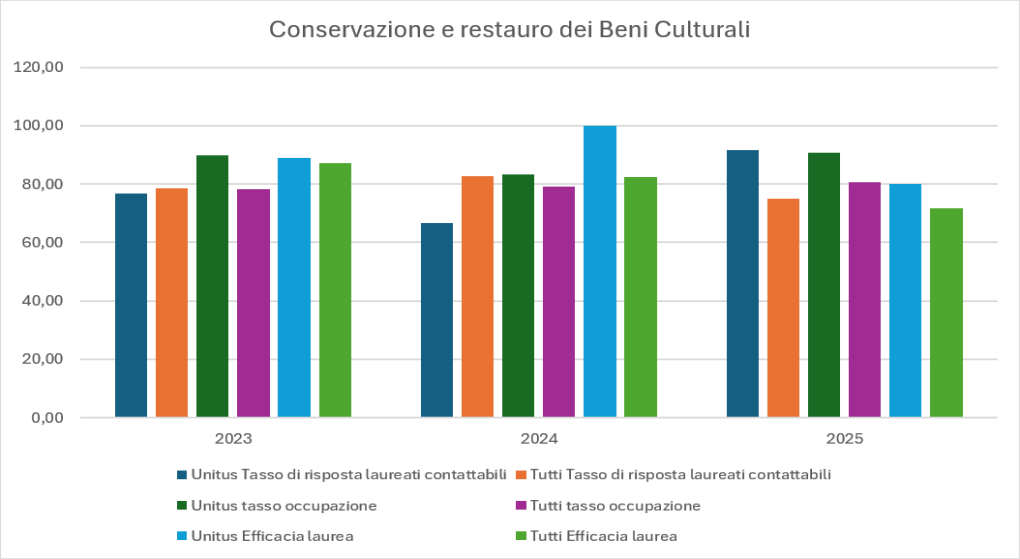


Figura 33 Condizione Occupazionale: Conservazione e Restauro dei Beni Culturali (AlmaLaurea).

Giurisprudenza. I dati sono riportati nelle figure 34 e 35. Nel 2025 la soddisfazione complessiva raggiunge il 96,0%, proseguendo la crescita registrata nel triennio e superando la media nazionale pari al 91,1%. Il risultato mostra una valutazione molto positiva dell'esperienza formativa, nonostante il tasso di compilazione, pari all'86,2%, risulti leggermente inferiore al *benchmark* nazionale dell'89,7%.
Gli indicatori relativi alla regolarità delle carriere presentano invece un andamento meno favorevole. L'indice di ritardo aumenta progressivamente da 0,28 nel 2023 a 0,33 nel 2024 e a 0,44 nel 2025. Dopo essersi mantenuto al di sotto della media nazionale nei primi due anni, nell'ultimo anno supera il *benchmark* di 0,34, segnalando un peggioramento nei tempi di conseguimento del titolo. Anche la propensione a proseguire gli studi diminuisce, passando dal 75,0% del 2023 al 60,5% del 2024 e al 48,0% del 2025, con una distanza di 18,5 punti percentuali rispetto al dato nazionale del 66,5%.
Sul versante occupazionale, il tasso di occupazione a un anno dal titolo, diminuito dal 57,6% nel 2023 al 42,3% nel 2024, recupera leggermente nel 2025, raggiungendo il 45,8%, rimanendo, tuttavia, inferiore alla media nazionale del 61,9%, con uno scarto negativo di 16,1 punti percentuali.
Più marcata è la criticità relativa all'efficacia del titolo nel lavoro svolto, che passa dall'89,5% del 2023 al 36,4% del 2024 e si riduce ulteriormente al 27,3% nel 2025, a fronte di una media nazionale sostanzialmente stabile e pari al 73,1% nell'ultimo anno. Il divario raggiunge pertanto 45,8 punti percentuali e indica che, tra i laureati occupati, una quota limitata considera il titolo conseguito molto efficace o efficace rispetto all'attività professionale svolta.
Il tasso di risposta dei laureati contattabili diminuisce dall'86,7% del 2024 al 66,7% del 2025, pur rimanendo lievemente superiore alla media nazionale del 63,3%.

Suggerimenti per Giurisprudenza.

(i) Da attenzionare l'aumento dei tempi per il conseguimento della laurea;
(ii) sviluppare un servizio dedicato di orientamento alle professioni legali che accompagni gli studenti dal terzo anno fino all'inserimento professionale;
(iii) sviluppare moduli specifici per la preparazione agli esami di abilitazione forense e ai concorsi in magistratura;
(iv) condurre un'indagine approfondita sui laureati degli ultimi tre anni per comprendere le

traiettorie professionali effettive e le difficoltà incontrate;

(v) monitorare i tempi medi di inserimento professionale stabile;

(vi) *benchmarking* con altri atenei di dimensioni comparabili per identificare *best practices* replicabili.

Il NdV ribadisce l'importanza di un intervento strategico complessivo che non si limiti a misure di breve termine ma ridefinisca il posizionamento del corso nel panorama nazionale e le sue prospettive di medio-lungo termine.

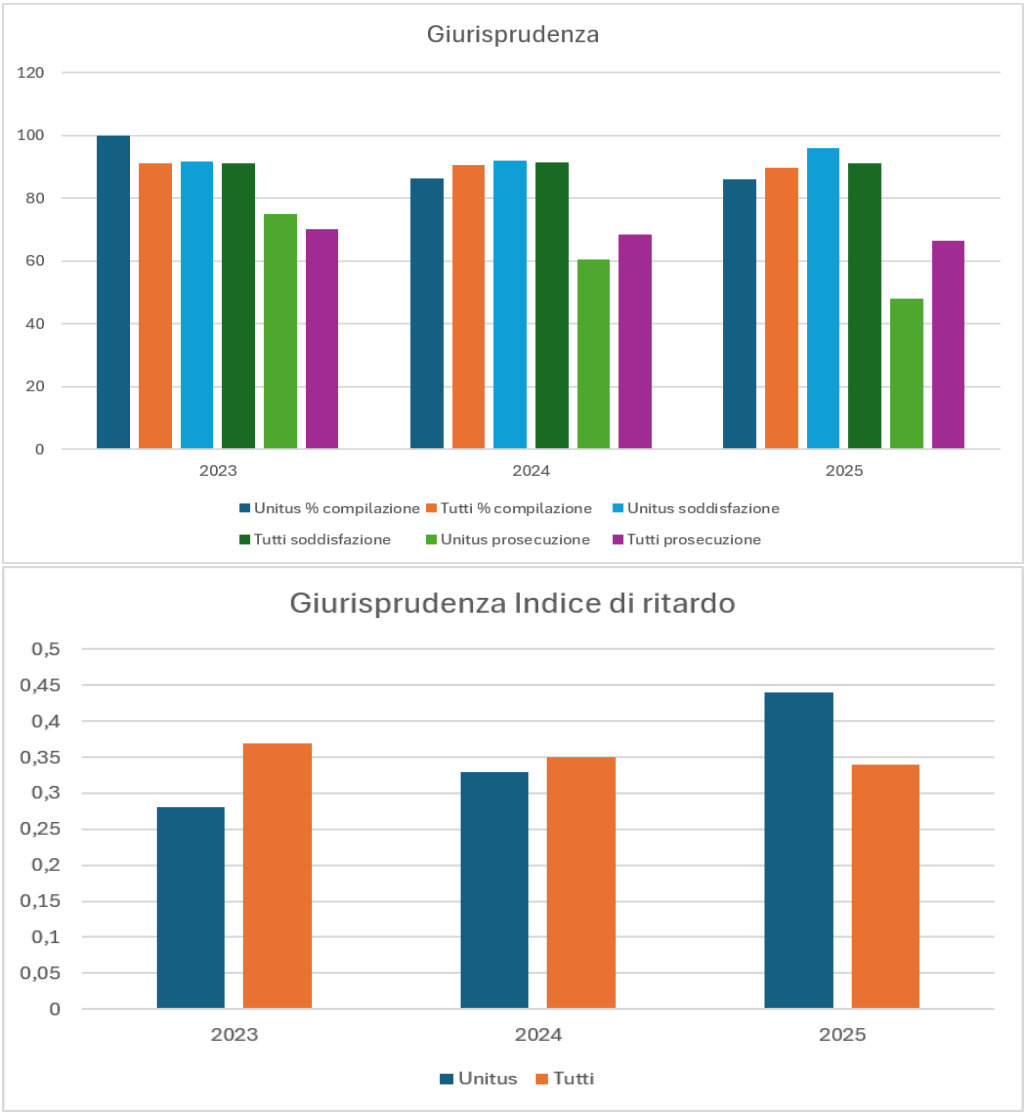


Figura 34 Profilo dei Laureati: Giurisprudenza (AlmaLaurea).

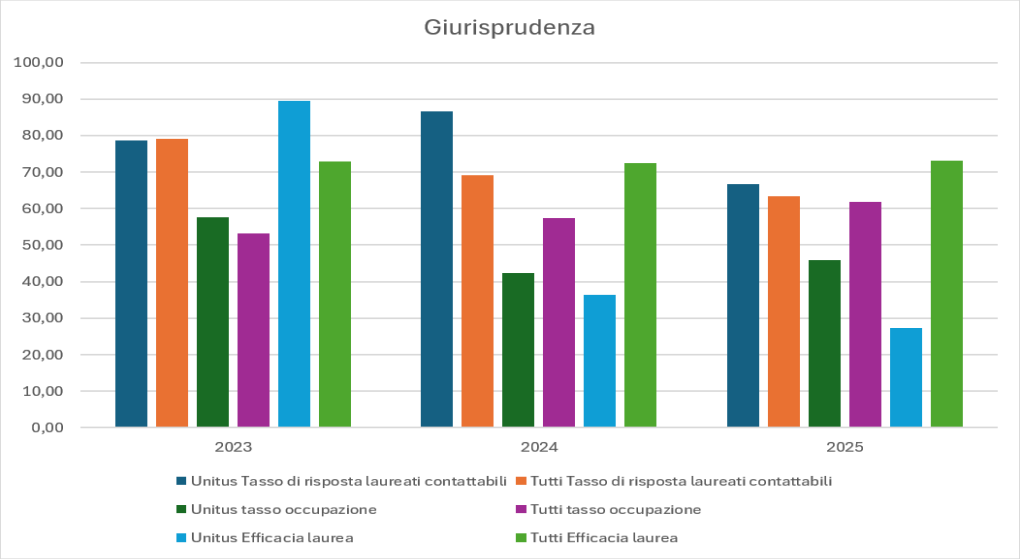


Figura 35 Condizione Occupazionale: Giurisprudenza (AlmaLaurea).

Da questa analisi, si confermano le valutazioni emerse dalla rilevazione dell'opinione degli studenti e cioè una complessiva soddisfazione dell'esperienza formativa. Gli "indicatori" selezionati evidenziano anche alcuni aspetti da approfondire, tenendo in debito conto della specificità di profilo e delle possibilità occupazionali delle diverse aree disciplinari. Certamente l'indice di ritardo e il basso tasso di occupazione di alcune aree disciplinari sono da attenzionare, così come da consolidare le buone pratiche di altre aree disciplinari.

1.5.2 Analisi e presa in carico dei risultati dei questionari dei dottorandi e dei dottori di ricerca da parte dei Collegi dei docenti

Nel 2023 l'ANVUR ha predisposto due questionari per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi: uno destinato agli iscritti al primo e al secondo anno e uno rivolto ai dottorandi/dottori del terzo anno, da somministrare prima dell'esame finale per il conseguimento del titolo.
Le Linee guida ANVUR 2026 per la redazione della relazione annuale dei Nuclei di Valutazione, al paragrafo 3.1.5, prevedono che le informazioni raccolte possano essere analizzate anche con riferimento alla presa in carico dei risultati della rilevazione. In tale ambito, assumono rilievo l'efficacia dell'analisi svolta dai Collegi dei docenti, l'adeguata identificazione delle criticità e la definizione, da parte dei Collegi e dei Consigli di Dipartimento, per gli aspetti di rispettiva competenza, di azioni di miglioramento con obiettivi e tempi di verifica.
La presente relazione esamina, distintamente per ciascun Corso di Dottorato, come i Collegi dei Docenti abbiano analizzato i risultati dei questionari, individuato eventuali criticità e definito le conseguenti azioni di miglioramento, prestando attenzione alla loro formalizzazione e all'indicazione di obiettivi e tempi di verifica.
L'analisi condotta dai Collegi dei Docenti ha riguardato prevalentemente i questionari dei dottorandi. Solo due Collegi hanno esaminato anche i risultati dei questionari dei dottori di ricerca, poiché, per gli altri corsi, il numero dei rispondenti non era sufficiente a consentire un'analisi adeguata.
Non è stato possibile analizzare la presa in carico, da parte dei Consigli di Dipartimento, delle criticità relative agli aspetti di loro competenza, poiché dalle delibere esaminate non emergono

elementi sufficienti a documentarne le modalità, con particolare riferimento all'approvazione di piani di azione e alla definizione di obiettivi di miglioramento e tempi per la loro verifica.

1. CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN DIRITTO DEI MERCATI EUROPEI E GLOBALI. CRISI, DIRITTI, REGOLAZIONE

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità

Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Scienze giuridiche, sociali e pedagogiche, ha esaminato separatamente la formazione, le verifiche del percorso, la mobilità internazionale, le strutture e il coinvolgimento dei dottorandi.

Ha individuato i principali punti di forza nella qualità delle attività formative, nella loro compatibilità con il lavoro di ricerca, nel supporto dei docenti e nell'adeguatezza delle verifiche periodiche.

Il confronto con la precedente rilevazione ha consentito, inoltre, di rilevare un miglioramento delle informazioni e del supporto forniti dai docenti per l'accesso alle esperienze all'estero, aspetto in precedenza segnalato come area di miglioramento.

L'analisi risulta più articolata per la mobilità internazionale. Il Collegio distingue il supporto informativo iniziale, valutato positivamente, dal supporto ricevuto durante il soggiorno, sul quale emergono giudizi molto diversi. Segnala due valutazioni pari a 1 a fronte di sette valutazioni molto positive e osserva che i dottorandi che hanno compilato questa sezione sono passati da 3 su 9 nella precedente rilevazione a 10 su 11 in quella attuale. Tale aumento ha reso più ampio il riscontro raccolto, ma non ha eliminato il rilievo delle esperienze negative: è quindi appropriato aver individuato il supporto durante la permanenza all'estero come area di miglioramento.

Il NdV suggerisce di chiarire quali difficoltà riguardino l'Ateneo di provenienza e quali l'istituzione ospitante, per indirizzare gli interventi verso i rispettivi soggetti competenti.

Il Collegio ha rilevato inoltre giudizi relativamente meno favorevoli sugli spazi personali dei dottorandi e ha segnalato l'assenza, per un problema tecnico di GOMP, dei dati relativi alle esperienze presso istituzioni nazionali, imprese e pubbliche amministrazioni e al coinvolgimento nell'attività didattica. Questi rilievi sono pertinenti, ma restano fuori dalle aree di miglioramento elencate nelle conclusioni.

Per gli spazi il Collegio richiama interventi già intrapresi presso la sede di Santa Maria in Gradi, senza indicare come ne sarà accertato l'effetto; per i dati mancanti non è indicata una modalità di recupero. Anche le valutazioni complessivamente eccellenti sono descritte senza riportare nel commento i relativi valori: ciò rende meno immediata la verifica del confronto con gli anni precedenti e dell'entità degli scostamenti tra ambiti.

Presa in carico dei risultati

Nelle conclusioni il Collegio ha individuato due aree di miglioramento, ha indicato gli interventi proposti, gli attori coinvolti e una tempistica di un anno.

La prima riguarda moduli sull'imprenditoria, sull'accesso ai finanziamenti competitivi e sulla pubblicazione e valorizzazione dei risultati della ricerca. Il Collegio precisa che sono già stati programmati moduli sui finanziamenti competitivi e sulla valorizzazione e disseminazione dei risultati; l'azione successiva, tuttavia, è formulata come rafforzamento dei rapporti con enti e associazioni, senza specificare quali attività formative ne deriveranno. Non è chiarito come saranno affrontati, in particolare, i temi dell'imprenditoria e della pubblicazione scientifica.

La seconda area riguarda il supporto durante la ricerca all'estero. Gli interventi proposti sono coerenti con il problema rilevato: coinvolgere gli uffici nelle comunicazioni sulle opportunità di mobilità, sollecitarli a seguire i dottorandi anche dopo la partenza e rafforzare i rapporti con le istituzioni ospitanti. Poiché l'attuazione coinvolge sia il Collegio sia uffici e delegati, sarebbe opportuno distinguere le attività direttamente affidate al Collegio da quelle per le quali è necessario il coordinamento con altre strutture.
Nel complesso, il Collegio mostra di aver analizzato gli esiti e di aver tradotto due aree di miglioramento in proposte di intervento. Il testo esaminato non documenta però l'approvazione di un piano d'azione, non assegna a ciascuna attività un responsabile preciso e non definisce risultati attesi o criteri per verificarli. La tempistica di "un anno" riguarda genericamente le azioni da intraprendere: non individua una scadenza per la verifica dei loro effetti. Tali elementi sono necessari per accertare, nella successiva rilevazione, se le misure adottate abbiano effettivamente migliorato gli aspetti segnalati dai dottorandi.

2. CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN ECOLOGIA E GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE AMBIENTALI

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità

Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche, ha esaminato sia i dati relativi al percorso dei dottorandi sia i giudizi di soddisfazione. Ha individuato con chiarezza i principali punti di forza: la qualità e l'aggiornamento delle attività formative, l'equilibrio tra formazione e ricerca e l'esperienza di mobilità internazionale. La soddisfazione complessiva per il corso è pari a 8/10.

L'analisi mette in evidenza anche gli aspetti meno soddisfacenti. Le modalità di valutazione in itinere ricevono un punteggio medio di 5/10; nella sezione relativa al percorso, il 37% dei rispondenti dichiara l'assenza di verifiche strutturate. Il supporto delle segreterie e la chiarezza delle informazioni su scadenze e procedure amministrative ottengono entrambi 5/10. Il Collegio riconosce, inoltre, che le difficoltà relative ai servizi di segreteria erano già state segnalate nei documenti precedenti e non risultano superate.

La percentuale di risposte dei dottorandi relative alla Sezione A del questionario è scesa dal 64% al 58%. Il Collegio segnala tale diminuzione, ma l'azione conclusiva volta ad aumentare la compilazione riguarda i dottori di ricerca, mentre il dato riportato si riferisce ai dottorandi iscritti: nel commento non è indicato un corrispondente tasso di risposta dei dottori di ricerca. Il Collegio rileva anche che il 55% dei rispondenti dichiara di beneficiare del budget per le attività di ricerca previsto dal D.M. 226/2021, di importo non inferiore al 10% della borsa. L'ipotesi che alcuni dottorandi non ne conoscano l'esistenza o le modalità di utilizzo è plausibile, ma il dato non consente, da solo, di distinguere la mancata conoscenza dal mancato utilizzo del budget.

Presa in carico dei risultati

Le azioni proposte sono, nella maggior parte dei casi, collegate agli aspetti emersi dai questionari. Per le valutazioni in itinere, il Collegio intende definirne più chiaramente le modalità e comunicarle in anticipo ai dottorandi. Per il budget di ricerca prevede comunicazioni dedicate, una presentazione all'inizio dell'anno accademico e informazioni sul sito del corso. Per rafforzare il coinvolgimento dei dottorandi nella programmazione propone, tra l'altro, almeno un incontro annuale tra i loro rappresentanti e il Collegio e una raccolta strutturata di osservazioni. Si tratta di interventi la cui realizzazione può essere verificata.

La risposta alla persistente criticità dei servizi di segreteria dipende invece dall'Ateneo: il Collegio propone di sollecitare l'istituzione di una figura dedicata e la disponibilità di personale formato e sufficiente. Nel testo non sono specificati né le modalità con cui la richiesta sarà sottoposta agli organi competenti né il successivo monitoraggio del suo esito. Inoltre, l'intervento proposto riguarda il personale, ma non affronta espressamente la scarsa chiarezza delle informazioni su scadenze e procedure, anch'essa valutata 5/10.

Per ciascuna area di miglioramento il Collegio indica gli attori coinvolti e un termine generale di uno o due anni. Il testo esaminato non documenta però l'approvazione formale di un piano d'azione e non definisce, per i singoli interventi, risultati attesi, indicatori e scadenze per verificarne gli effetti. Questi elementi sarebbero particolarmente utili per accertare se le misure adottate migliorino le valutazioni in itinere e i servizi di segreteria, nonché per distinguere l'avvenuta realizzazione delle attività informative da un'effettiva maggiore conoscenza del budget da parte dei dottorandi.

3. DOTTORATO DI RICERCA IN ECONOMIA, MANAGEMENT E METODI QUANTITATIVI

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità

Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa, ha svolto un'analisi dettagliata dei questionari, confrontando i risultati del 2025/2026 con quelli della precedente rilevazione. Tiene conto della riduzione dei rispondenti da 16 a 11, che richiede prudenza nell'interpretare le variazioni percentuali, e mette in relazione le informazioni sul percorso dei dottorandi con i loro giudizi di soddisfazione.

Le criticità principali sono individuate con precisione. La soddisfazione per le attività formative scende da 5,40 a 4,82; il giudizio sulla loro coerenza con le tematiche del dottorato passa da 5,20 a 4,64. L'utilità della formazione per lo sviluppo della tesi migliora lievemente, da 4,40 a 4,73, ma resta su un valore basso. Il coinvolgimento dei dottorandi nella programmazione delle attività registra il risultato meno favorevole dell'intero questionario: 4,18, rispetto a 4,50 dell'anno precedente.

Il Collegio riconosce quindi che gli interventi già avviati in questi ambiti non hanno ancora prodotto un miglioramento soddisfacente dei giudizi.

L'analisi degli spazi personali è particolarmente pertinente: pur essendo aumentata dal 6,3% al 45,5% la quota di rispondenti che dispone di una postazione singola, il giudizio sull'adeguatezza dello spazio resta pari a 5,27, in lieve calo.

Il Collegio evita così di considerare l'aumento delle postazioni sufficiente, di per sé, a superare la criticità. Individua, inoltre, un possibile problema di interpretazione di alcuni quesiti, poiché due dottorandi dichiarano di svolgere lezioni ordinarie pur in assenza di affidamenti curriculari formali.

Non tutte le valutazioni meno favorevoli trovano però riscontro nelle aree di miglioramento conclusive. In particolare, il supporto dell'università di provenienza durante i periodi all'estero scende da 6,10 a 5,00 e quello informativo dei docenti è valutato 5,40, senza che siano previste azioni specifiche per questi aspetti. La qualificazione, nelle conclusioni, di tutte le dimensioni come complessivamente positive appare inoltre poco coerente con i punteggi relativi alla formazione e al coinvolgimento.

Presa in carico dei risultati

Il Collegio ricostruisce le azioni precedenti e le decisioni successive secondo le fasi *Plan–Do–Check–Act*.

Per l'offerta formativa richiama la delibera del 16 luglio 2024 sul coinvolgimento collegiale dei docenti nella valutazione della ricerca, dichiara che l'azione è stata attuata e riconosce che le iniziative riguardanti le opportunità formative esterne e gli accordi con altri Dottorati non sono ancora pienamente strutturate. Decide pertanto di rafforzarle. Tra i nuovi impegni, la richiesta ai tutor di segnalare a ciascun dottorando almeno due opportunità formative esterne è formulata in modo verificabile. Non è invece precisato quale miglioramento dei giudizi sulla formazione il Collegio si proponga di raggiungere, né quando tale risultato sarà valutato.

Per il coinvolgimento nella programmazione, il Collegio riferisce di aver organizzato due incontri annuali con i dottorandi e di aver accolto alcune loro proposte formative. Il peggioramento del giudizio, sceso a 4,18, mostra che queste iniziative non sono state finora percepite come sufficienti dai rispondenti.

La decisione di intensificare il coinvolgimento dei docenti e dei tutor è coerente con il risultato, e la verifica mediante il questionario 2026/2027 individua un momento di controllo. Resta da

chiarire in che modo le proposte dei dottorandi saranno raccolte, esaminate e recepite nella programmazione. Inoltre, nella ricostruzione delle azioni precedenti, gli incontri svolti non corrispondono all'azione indicata nella fase di pianificazione, che riguarda invece la comunicazione di seminari e workshop esterni.
Per gli spazi personali, il Collegio propone di verificare l'utilizzo delle postazioni, comunicare i criteri di assegnazione e definire uno standard minimo di spazio in rapporto al numero dei dottorandi. Prevede anche il monitoraggio annuale del relativo giudizio. Gli interventi rispondono al problema rilevato, ma richiedono decisioni anche da parte del Dipartimento e delle strutture amministrative: il documento dovrebbe precisare quali attività spettino al Collegio e quali debbano essere sottoposte agli organi competenti.
Infine, l'incontro informativo da organizzare con il Presidio della Qualità prima della prossima compilazione è una risposta concreta alle difficoltà di interpretazione del questionario.
Nel complesso, il Collegio documenta un processo di analisi e aggiornamento delle azioni più sviluppato della semplice elencazione di criticità e proposte.
Per rendere pienamente verificabile la presa in carico occorre tuttavia precisare, per ciascun intervento, l'atto di approvazione, il responsabile dell'attuazione, il risultato atteso e il momento della sua verifica.
Tra gli atti richiamati nel testo, la delibera del 16 luglio 2024 documenta l'approvazione di una precedente azione; non è invece indicato un atto di approvazione dell'insieme delle nuove azioni.

4. DOTTORATO DI RICERCA IN ENGINEERING FOR ENERGY AND ENVIRONMENT

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità

Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e Impresa, riconduce la soddisfazione complessiva, superiore a 7/10, ad aspetti specifici del percorso: le attività formative sono strutturate e distinte da quelle della laurea magistrale, sono giudicate coerenti e utili per la tesi e si accompagnano a un monitoraggio della ricerca basato soprattutto sulle presentazioni individuali e sulla valutazione dell'avanzamento del lavoro. Anche il supporto delle segreterie, le aule e le attrezzature informatiche sono individuati come punti di forza. Il Collegio distingue quindi le componenti del corso apprezzate dai dottorandi dagli aspetti sui quali ritiene necessario intervenire.
Le aree di miglioramento selezionate nelle conclusioni corrispondono a quattro rilievi emersi dai questionari: lo scarso coinvolgimento dei dottorandi nella programmazione, la chiarezza e la continuità delle informazioni amministrative, la disponibilità non uniforme di spazi personali e la percezione che le verifiche in itinere siano, in parte, poco significative. Il giudizio positivo sul supporto delle segreterie non contraddice la richiesta di informazioni amministrative più chiare: il primo riguarda l'assistenza ricevuta, la seconda il modo in cui scadenze e procedure sono rese disponibili nel tempo.
Il Collegio segnala inoltre che la mobilità internazionale, pur presente, è ostacolata in alcuni casi dalla disponibilità di finanziamenti e da difficoltà organizzative, e che il rapporto con le istituzioni ospitanti può essere migliorato. Questi problemi non sono però ripresi nelle azioni conclusive. Anche la minore frequenza di moduli interdisciplinari e di esperienze di trasferimento tecnologico è descritta senza una valutazione esplicita sulla necessità di intervenire. L'analisi individua, pertanto, le criticità cui il Collegio attribuisce priorità, ma non chiarisce il criterio con cui ha escluso gli altri aspetti segnalati.

Presa in carico dei risultati

Per il coinvolgimento dei dottorandi, il Collegio propone di affiancare alla programmazione delle attività due occasioni strutturate di ascolto: riunioni annuali e questionari intermedi. L'azione è pertinente alla criticità rilevata ed è affidata al Coordinatore e al Collegio entro il prossimo ciclo di programmazione. Per valutarne l'efficacia non basterà verificare che le consultazioni si siano svolte: occorrerà anche dare conto delle proposte ricevute e di quelle recepite nella programmazione.

Per le informazioni amministrative, il Coordinatore, la Segreteria didattica e il Gruppo AQ prevedono di riunire scadenze e procedure in un unico canale aggiornato entro sei mesi. La misura affronta direttamente il problema della frammentazione e della continuità delle informazioni. Il testo lascia ancora da definire quale canale sarà utilizzato e chi ne curerà l'aggiornamento; la successiva rilevazione potrà mostrare se l'intervento avrà migliorato il giudizio dei dottorandi sulla chiarezza delle comunicazioni.

Le altre due azioni sono formulate in modo meno preciso. Il monitoraggio periodico degli spazi, affidato al Dipartimento e al Collegio, non indica la frequenza delle verifiche né quali interventi seguiranno se gli spazi risulteranno insufficienti. La revisione delle valutazioni in itinere non specifica quali modalità saranno modificate per renderle più formative. Il termine di dodici mesi consente di collocare gli interventi nel tempo, ma non stabilisce quando e con quali criteri saranno verificati i risultati di ciascuno.

Nel complesso, il Collegio ha tradotto quattro aspetti problematici in tre aree di intervento, indicando attori e tempi. La presa in carico è più concreta per la consultazione dei dottorandi e per la comunicazione amministrativa; richiede invece una definizione più puntuale per gli spazi e le verifiche in itinere. Nel testo esaminato non è indicato se le azioni siano state formalmente approvate come piano né sono fissati obiettivi di miglioramento misurabili. Rimane, inoltre, da chiarire se il Collegio intenda proporre interventi per le difficoltà legate alla mobilità internazionale, che esso stesso ha rilevato.

b. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottori di ricerca

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle aree di miglioramento

Il Collegio dei docenti ha esaminato le esperienze maturate dai dottori di ricerca durante il percorso e i relativi giudizi di soddisfazione, individuando punti di forza nella formazione, nella supervisione e nei risultati dell'attività scientifica.

Il corso risulta essere stato, nella maggior parte dei casi, la prima scelta dei rispondenti; la soddisfazione complessiva è descritta come elevata ed è accompagnata dalla disponibilità della maggioranza a scegliere nuovamente lo stesso corso e lo stesso Ateneo.

Per la formazione, il Collegio rileva la presenza di attività strutturate e distinte dalla didattica delle lauree magistrali, integrate da moduli sull'imprenditorialità, sull'accesso ai finanziamenti competitivi e sulla pubblicazione dei risultati scientifici. I rispondenti considerano le attività aggiornate, pertinenti alle tematiche del corso e utili allo sviluppo della tesi. Anche il carico formativo è giudicato generalmente adeguato rispetto all'attività di ricerca. Il Collegio riconosce pertanto nella coerenza tra formazione, ricerca e tesi uno dei principali punti di forza.

Particolare rilievo assumono i giudizi sulla qualità della supervisione e sul contributo del percorso allo sviluppo dell'autonomia nella ricerca. La tesi è considerata utile per acquisire competenze metodologiche e comunicative e per costruire relazioni scientifiche, soprattutto a livello nazionale. Il Collegio evidenzia, inoltre, la produttività scientifica: una larga parte dei rispondenti dichiara di aver presentato i risultati in contesti nazionali e internazionali e di aver pubblicato o sottoposto lavori scientifici per la pubblicazione.

Accanto a questi aspetti positivi, il Collegio individua giudizi meno favorevoli sul coinvolgimento dei dottorandi nella programmazione, sull'efficacia delle valutazioni in itinere e, in parte, sugli spazi personali di lavoro. Il commento distingue quindi il monitoraggio della ricerca, svolto attraverso presentazioni dei risultati e valutazioni periodiche dell'avanzamento della tesi, dalla percezione dell'utilità delle verifiche.
Per la mobilità internazionale, il Collegio rileva esperienze diffuse, ma non generalizzate e richiama difficoltà organizzative e finanziarie tra le motivazioni della mancata partecipazione. Il supporto ricevuto è valutato complessivamente in modo positivo, con margini di miglioramento soprattutto nel coordinamento con le istituzioni ospitanti. Anche le esperienze presso altre istituzioni di ricerca, imprese e pubbliche amministrazioni risultano presenti, ma non sistematiche.
Le conclusioni riprendono i principali risultati del commento: valorizzano la soddisfazione complessiva, la supervisione, la produttività scientifica e la coerenza del percorso, e individuano tre aree di miglioramento relative alla partecipazione alla programmazione, alle verifiche in itinere e alle condizioni di svolgimento della ricerca, con riferimento agli spazi e al supporto alla mobilità.

Presa in carico dei risultati
Per il coinvolgimento nella programmazione, il Collegio prevede di introdurre meccanismi strutturati di consultazione rivolti sia ai dottorandi sia ai dottori di ricerca, attraverso focus group e momenti di feedback formale. L'azione è attribuita al Coordinatore e al Collegio dei docenti e dovrà essere realizzata entro il prossimo ciclo di programmazione annuale.
Per le valutazioni in itinere e la qualità formativa, il Collegio intende rivedere le modalità di verifica, rendendole più formative e orientate allo sviluppo delle competenze. L'intervento è affidato al Collegio dei docenti, con un termine di dodici mesi.
Per gli spazi di lavoro e il supporto alla mobilità, sono previsti il monitoraggio dell'adeguatezza degli spazi e il rafforzamento dell'assistenza organizzativa e informativa per le esperienze all'estero. L'attuazione coinvolge il Dipartimento, la Segreteria e il Coordinatore, con una tempistica di sei–dodici mesi.
Il documento associa dunque alle tre aree individuate specifiche azioni, soggetti responsabili e tempi di attuazione. Gli obiettivi dichiarati sono rendere più strutturata la consultazione, accrescere il valore formativo delle verifiche e migliorare le condizioni di lavoro e il supporto alla mobilità.
Nel testo fornito non sono indicati un atto di approvazione del piano, obiettivi quantitativi o modalità e scadenze specifiche per la verifica degli esiti.

5. DOTTORATO DI RICERCA IN SCIENZE DELLE PRODUZIONI VEGETALI E ANIMALI

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità
Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Scienze agrarie e forestali, attraverso la Struttura AQ del corso, ha analizzato i questionari distinguendo le informazioni sulle attività e sulle opportunità offerte ai dottorandi, raccolte nella Sezione A, dai giudizi di soddisfazione della Sezione B. Per questi ultimi utilizza le mediane dei punteggi e svolge un confronto con la rilevazione precedente. L'impostazione consente di osservare sia l'organizzazione del percorso sia il modo in cui essa è percepita dai dottorandi.
Tra i punti di forza, il Collegio richiama la presenza di un'offerta formativa programmata e

approvata, composta, per ogni nuovo ciclo, da almeno 11 insegnamenti di 8 ore ciascuno e da un ciclo di seminari. Tutti i rispondenti dichiarano di conoscere le attività formative strutturate e il 94% le considera distinte dagli insegnamenti delle lauree magistrali. Anche il monitoraggio annuale della ricerca risulta noto a tutti i rispondenti ed è fondato sulla presentazione dei risultati e sulla valutazione dell'avanzamento della tesi. Questi dati sostengono la valutazione positiva del Collegio circa l'esistenza di un percorso dottorale organizzato e riconoscibile.

L'efficacia percepita della formazione presenta, però, un quadro diverso. Sebbene l'aggiornamento delle tematiche ottenga una mediana di 6,5 e la compatibilità del carico formativo con la ricerca una mediana di 7,0, l'utilità delle attività per lo sviluppo della tesi si ferma a 3,0. La soddisfazione complessiva per la formazione è pari a 4,5, rispetto a 5,0 nella precedente rilevazione. Il Collegio individua correttamente in questo scarto tra offerta programmata e utilità per i progetti individuali una delle principali aree di miglioramento. La descrizione dell'offerta come esaustiva e coerente nei punti di forza richiede, tuttavia, di essere letta insieme ai giudizi meno favorevoli espressi dai dottorandi.

Un ulteriore elemento riguarda la conoscenza dei moduli aggiuntivi. Il 56% dei rispondenti dichiara di sapere che la formazione può essere integrata con attività interdisciplinari e trasversali, contro il 100% della rilevazione precedente. Il Collegio descrive dettagliatamente le opportunità offerte, comprese quelle organizzate da altri corsi, atenei ed enti di ricerca; il risultato del questionario segnala però che tale possibilità non è conosciuta in modo altrettanto diffuso. Analogamente, le esperienze presso istituzioni di ricerca, imprese o in collaborazione con altre università passano dal 67% al 50% e alcuni dottorandi che non le hanno svolte lamentano una scarsa divulgazione delle informazioni. L'analisi riconosce la difformità nel recepimento delle informazioni, ma nelle conclusioni non la distingue con sufficiente chiarezza dall'esigenza di ampliare le opportunità disponibili.

Le verifiche in itinere richiedono un approfondimento specifico. Il 94% dei rispondenti dichiara di conoscerne le modalità; nel quesito relativo alla loro percezione come mera formalità, tuttavia, la mediana sale da 5,0 a 6,0. La conoscenza delle modalità non assicura dunque che le verifiche siano ritenute utili. Poiché il quesito esprime un giudizio critico, l'aumento del punteggio non rappresenta un miglioramento: il Collegio segnala il risultato nel commento, ma non lo include tra le aree di intervento.

Per la mobilità internazionale, l'81% dei rispondenti dichiara di aver trascorso o di stare trascorrendo un periodo all'estero, contro il 90,5% dell'anno precedente. Il livello di partecipazione resta elevato e sostiene l'individuazione dell'internazionalizzazione come punto di forza. Nello stesso tempo, la mediana del giudizio sulle informazioni e sul supporto forniti dal corso e dai docenti scende da 7,5 a 6,5, mentre quella della soddisfazione per l'esperienza all'estero passa da 9,0 a 6,5.

Il Collegio considera, quindi, in modo appropriato, sia la diffusione della mobilità sia il peggioramento della qualità percepita dell'esperienza. Registra, inoltre, un minore utilizzo del budget di ricerca, dal 62% al 44% dei rispondenti; il solo dato sull'utilizzo non permette però di stabilire se il calo dipenda da difficoltà di accesso, da una diversa esigenza di spesa o da altri fattori.

La criticità più evidente sul piano delle condizioni di lavoro riguarda gli spazi personali. La loro adeguatezza ottiene una mediana di 3,0, rispetto a 6,0 nell'anno precedente; la quota di rispondenti che dispone di uno spazio singolo o condiviso scende dal 95% all'87,5%. Il Collegio riconduce il peggioramento alle conseguenze dell'incendio del 4 giugno 2025, che ha ridotto sensibilmente gli spazi del Dipartimento, e dà conto della continuità delle attività assicurata nonostante la perdita di laboratori e attrezzature. L'analisi distingue così correttamente la capacità di mantenere operativo il corso dall'adeguatezza delle postazioni oggi disponibili ai

dottorandi.
Infine, le informazioni sulle attività formative e di ricerca ottengono una mediana di 7,0 e tutti i quesiti dell'area «Trasparenza e coinvolgimento» registrano mediane almeno pari a 6. Il supporto delle segreterie è valutato 6,5. Questi risultati giustificano il riconoscimento delle pratiche di comunicazione e rappresentanza tra gli aspetti da preservare. La soddisfazione complessiva per il corso, tuttavia, scende da una mediana di 8,0 a 6,0: il dato sintetizza un'esperienza ancora valutata favorevolmente, ma sensibilmente meno positiva rispetto alla precedente rilevazione e caratterizzata dalle criticità relative alla formazione e agli spazi.

Presa in carico dei risultati
Il Collegio individua quattro aree di intervento, indica per ciascuna gli attori coinvolti e prevede un termine di dodici mesi. La corrispondenza tra i problemi rilevati e le azioni proposte è particolarmente chiara per la formazione e per gli spazi di lavoro.
Per la formazione, il Coordinatore e il Collegio, con il coinvolgimento del Dipartimento e dell'Ateneo, intendono rafforzare il collegamento tra i moduli e le tematiche delle tesi, nonché ampliare e diversificare l'offerta rispetto alle aree di ricerca presenti nel corso. La proposta risponde direttamente al giudizio di 3,0 sull'utilità per la tesi e a quello di 4,5 sulla soddisfazione per la formazione. Per renderne verificabile l'attuazione occorrerebbe precisare quali moduli saranno modificati o introdotti e come verranno rilevate le esigenze formative dei dottorandi. Andrebbe inoltre prevista una modalità di comunicazione dei moduli aggiuntivi già disponibili, considerato il calo dal 100% al 56% dei rispondenti che dichiarano di conoscerli. Le azioni formulate non affrontano espressamente neppure la percezione delle verifiche in itinere come mera formalità.
Per le esperienze all'estero, il Collegio prevede di promuovere in modo più sistematico le opportunità di mobilità e di consolidare e ampliare la rete di collaborazioni internazionali. La prima misura riguarda la partecipazione dei dottorandi; la seconda mira alla qualità delle esperienze e risponde al calo della soddisfazione da 9,0 a 6,5. Il testo non specifica però quali nuove attività di informazione saranno realizzate, quali accordi si intenda sviluppare o come sarà verificato il miglioramento del supporto durante il soggiorno. La responsabilità è attribuita al Coordinatore, ai supervisori e al Collegio, senza distinguere i compiti di ciascuno.
Per gli spazi, il Collegio propone di proseguire la riorganizzazione degli ambienti dopo l'incendio e di individuare postazioni più disponibili e adeguate. Il coinvolgimento del Direttore del Dipartimento e dei referenti per la ricerca e per gli spazi è coerente con la natura della criticità, la cui soluzione richiede decisioni sulla distribuzione delle risorse dipartimentali. Il piano, tuttavia, non indica il numero delle postazioni attualmente disponibili e di quelle necessarie, le soluzioni da adottare né una data entro la quale verificarne l'effettiva assegnazione. Il successivo giudizio dei dottorandi sull'adeguatezza degli spazi potrà costituire una verifica dell'esito, distinta dalla sola conclusione della riorganizzazione.
Nell'area "Trasparenza e coinvolgimento", il Collegio intende consolidare la partecipazione dei rappresentanti dei dottorandi alle riunioni dedicate alla didattica e all'organizzazione del corso e garantirne il rinnovo periodico. In presenza di giudizi almeno sufficienti sui relativi quesiti, tali misure hanno soprattutto una funzione di mantenimento delle pratiche esistenti. Non rispondono invece in modo diretto alla scarsa divulgazione delle opportunità di ricerca presso altre istituzioni, segnalata da alcuni dottorandi nella Sezione A.
Nel complesso, il Collegio svolge un'analisi articolata e individua interventi pertinenti alle criticità più rilevanti, soprattutto al giudizio sull'utilità della formazione e all'inadeguatezza degli spazi personali.
La presa in carico è meno completa per la conoscenza dei moduli aggiuntivi, la divulgazione delle

opportunità presso altre istituzioni e il significato formativo delle verifiche in itinere.
Nel testo esaminato non sono, inoltre, documentati l'approvazione formale di un piano d'azione, obiettivi misurabili e scadenze specifiche per la verifica dei risultati: il termine comune di dodici mesi indica l'orizzonte degli interventi, ma non precisa come il Collegio ne accerterà l'efficacia.

6. CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN SCIENZE STORICHE E DEI BENI CULTURALI

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità

Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Studi Umanistici. Lingue Lettere Beni culturali, presenta un quadro complessivamente favorevole del corso, ma segnala preliminarmente che alla rilevazione hanno partecipato soltanto 9 dei 19 dottorandi iscritti. I risultati descrivono quindi l'esperienza di una parte del corso e richiedono cautela nell'interpretazione. La percentuale indicata nel commento deve essere corretta: 9 rispondenti su 19 corrispondono al 47,4%, non al 45%.
I giudizi raccolti sostengono i principali punti di forza individuati dal Collegio. Le attività formative sono considerate adeguate, approfondite e aggiornate, distinte da quelle delle lauree magistrali e compatibili, per carico di lavoro, con la preparazione della tesi. Il 70% degli intervistati le ritiene utili allo sviluppo del proprio progetto di ricerca. Il Collegio interpreta la varietà dei temi trattati in relazione al carattere interdisciplinare del corso e al rilievo attribuito alla formazione metodologica.
La valutazione è positiva anche per il supporto alla mobilità all'estero, per i servizi bibliotecari, per le attrezzature informatiche e di ricerca e per gli spazi destinati alle attività formative. I dottorandi esprimono, inoltre, apprezzamento per il supporto della segreteria, per le informazioni ricevute sulle attività e sulle scadenze amministrative e per il coinvolgimento nella programmazione. A completare il quadro delle attività svolte, il 60% dei rispondenti dichiara di aver partecipato alla didattica, circa un terzo a ricerche congiunte con altre università e cinque dottorandi riferiscono esperienze presso imprese. La soddisfazione complessiva per il corso è descritta come buona. Il Collegio considera l'assenza di attività di trasferimento tecnologico coerente con la fisionomia disciplinare del dottorato e non la indica tra le criticità.
Le aree problematiche che il Collegio sceglie di affrontare sono la scarsa partecipazione ai questionari e la chiarezza delle modalità di valutazione durante il percorso. La prima è individuata sulla base del numero di risposte raccolte. Per la seconda, il commento riferisce sia che alcuni dottorandi segnalano l'assenza di verifiche in itinere, sia che il Collegio valuta periodicamente la ricerca attraverso le relazioni semestrali e annuali. Il Collegio ritiene che i quesiti A4 e A5 abbiano generato difficoltà di risposta. L'analisi coglie dunque un problema, ma non ne chiarisce completamente la natura: occorre distinguere le verifiche relative alle attività formative dalla valutazione dell'avanzamento della ricerca, per comprendere a quale delle due si riferiscano le risposte dei dottorandi.
Merita attenzione anche il giudizio sugli spazi personali, ritenuti solo parzialmente adeguati. Il Collegio distingue correttamente tali spazi dalle aule utilizzate per la formazione, valutate positivamente, ma non riprende il rilievo tra le aree di miglioramento. Nel complesso, l'analisi valorizza in modo coerente gli aspetti apprezzati dai dottorandi; l'individuazione delle criticità sarebbe più completa se precisasse il problema emerso sulle verifiche e desse conto della scelta di non programmare interventi sugli spazi personali.

Presa in carico dei risultati
Per aumentare la partecipazione alla rilevazione, il Collegio prevede di sensibilizzare i dottorandi sull'importanza dei questionari per il miglioramento del corso. L'azione è pertinente, ma non ne sono precisate le modalità: il testo non indica quando saranno svolte le comunicazioni, attraverso quali strumenti e quale risultato si intenda raggiungere nella successiva rilevazione. Andrebbe inoltre chiarito chi attuerà l'iniziativa, poiché il commento attribuisce l'azione al Collegio, mentre l'elenco dei responsabili comprende il Gruppo di Qualità del corso, la struttura di qualità del Dipartimento e il Presidio della Qualità.
Quanto alle valutazioni periodiche, il Collegio intende spiegare meglio la funzione delle relazioni semestrali e annuali e sollecitarne la redazione corretta e puntuale. Questa misura può rendere più chiaro il ruolo delle relazioni nella valutazione dell'attività di ricerca e nella prosecuzione del percorso dottorale. Non chiarisce però, da sola, quali verifiche siano previste per le attività formative: tale informazione dovrebbe essere distinta da quella relativa alle relazioni di ricerca. Sarebbe inoltre utile verificare, alla successiva somministrazione, se i dottorandi comprendano la differenza tra gli aspetti richiamati nei quesiti A4 e A5.
Per entrambe le aree il Collegio indica come termine l'anno accademico, ma non stabilisce obiettivi misurabili né una scadenza specifica per verificare l'efficacia degli interventi. Nel testo esaminato non è documentata l'approvazione formale di un piano d'azione. La presa in carico dei risultati è quindi riconoscibile nelle due iniziative programmate, ma richiede una definizione più precisa delle attività, dei responsabili e delle verifiche successive. Resta da valutare con il Dipartimento se il giudizio solo parzialmente favorevole sugli spazi personali richieda un intervento di sua competenza.

7. CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN SOCIETÀ IN MUTAMENTO: POLITICHE, DIRITTI E SICUREZZA

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle criticità
Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento di Economia, Ingegneria, Società e impresa, individua nella formazione uno dei principali punti di forza del corso. I dottorandi apprezzano la coerenza e l'approfondimento delle tematiche, il carattere interdisciplinare delle attività e il crescente apporto di altre università. Ricevono giudizi favorevoli anche le strutture destinate alla didattica, le attrezzature informatiche, i servizi bibliotecari e il supporto amministrativo. La trasparenza delle informazioni sull'organizzazione del dottorato e il coinvolgimento dei dottorandi nella programmazione risultano in crescita e si attestano intorno a 7/10. Il Collegio riconosce dunque punti di forza riferiti sia alla qualità della formazione sia al funzionamento del corso.
L'analisi distingue opportunamente l'adeguatezza degli spazi didattici da quella degli spazi personali di lavoro. Questi ultimi ottengono 5,2/10: il miglioramento rispetto alla precedente rilevazione è ancora modesto e il giudizio rimane insufficiente. Il Collegio individua, perciò, una carenza che riguarda le condizioni nelle quali i dottorandi svolgono la propria attività individuale, pur in presenza di valutazioni positive sulle altre strutture e sugli strumenti disponibili.
Una distinzione altrettanto utile riguarda la mobilità internazionale. La soddisfazione di chi ha svolto un periodo di ricerca all'estero è elevata (8,0/10), mentre il supporto ricevuto dall'università di provenienza e dall'istituzione ospitante è valutato poco più che sufficiente. Il problema più marcato è la disponibilità di informazioni sulle opportunità di ricerca all'estero, che ottiene 4,2/10. Il dato migliora rispetto all'1,6/10 della prima rilevazione, ma resta insufficiente.

Il Collegio riconosce che l'apprezzamento per l'esperienza svolta non elimina le difficoltà che precedono la partenza o accompagnano il soggiorno.
Tra le aree di miglioramento il Collegio include, infine, le verifiche in itinere, che i dottorandi percepiscono talvolta come mere formalità. Il rilievo è pertinente alla qualità del percorso formativo, ma l'analisi disponibile non chiarisce quali tipologie di verifica suscitino tale giudizio né se la criticità riguardi il loro svolgimento o l'utilità del riscontro fornito ai dottorandi. Su questo punto l'identificazione del problema è meno precisa di quella relativa alle informazioni sulla mobilità e agli spazi personali.

Presa in carico dei risultati
Per le verifiche in itinere, il Collegio propone di esaminare le diverse tipologie utilizzate e di renderle più incisive e rilevanti. L'azione è coerente con la criticità segnalata, ma deve ancora tradursi nell'individuazione delle modalità da modificare e dei risultati attesi. In particolare, la successiva verifica dovrebbe consentire di accertare se i dottorandi riconoscano alle prove una maggiore utilità per l'avanzamento del proprio percorso.
Per le esperienze all'estero, il Collegio prevede di ampliare le opportunità, rafforzare la comunicazione e inserire momenti informativi specifici nel calendario del dottorato, assicurando il supporto dei docenti. La previsione degli incontri è una risposta concreta al giudizio di 4,2/10 sulla disponibilità delle informazioni.
Il miglioramento potrà essere valutato distinguendo la realizzazione degli incontri dal loro effetto sulla conoscenza delle opportunità da parte dei dottorandi. Il testo non precisa, invece, quali misure saranno adottate per migliorare il supporto durante il periodo all'estero e il rapporto con le istituzioni ospitanti, anch'essi giudicati migliorabili.
Per gli spazi personali, il Collegio propone di aumentare le postazioni presso il Dipartimento o in un'altra sede dell'Ateneo, anche mediante soluzioni condivise. L'intervento risponde direttamente al giudizio insufficiente di 5,2/10. La sua realizzazione, tuttavia, dipende anche dalle strutture competenti per l'assegnazione degli spazi, mentre il documento indica come responsabili soltanto il Coordinatore e i tutor. Occorre pertanto precisare quali iniziative essi assumeranno, a chi sarà sottoposta la richiesta e come sarà verificata l'effettiva disponibilità delle nuove postazioni.
Il Collegio indica un termine di sei mesi per il ciclo in corso e di dodici mesi per quello successivo, senza specificare da quando decorrano i termini o quali interventi debbano essere completati entro ciascuna scadenza.
Nel testo esaminato non sono documentati l'approvazione formale di un piano d'azione, obiettivi misurabili e tempi per la verifica degli esiti. Le azioni proposte sono pertinenti alle tre aree individuate; la presa in carico risulta più definita per l'informazione sulle opportunità all'estero, mentre richiede una maggiore precisazione operativa per la revisione delle verifiche, il supporto durante la mobilità e l'assegnazione degli spazi.

8. CORSO DI DOTTORATO DI RICERCA IN SCIENZE, TECNOLOGIE E BIOTECNOLOGIE PER LA SOSTENIBILITÀ

a. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottorandi

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle aree di miglioramento
Il Collegio dei docenti del corso, afferente al Dipartimento per la Innovazione nei sistemi Biologici, Agroalimentari e Forestali, ha esaminato le risposte di 7 dottorandi dei cicli 39° e 40°, considerando sia le caratteristiche del percorso rilevate nella Sezione A sia i giudizi di

soddisfazione della Sezione B. Ha segnalato che l'analisi non comprende il quesito A11 e i quesiti B11–B16, i cui dati non erano disponibili a causa di una criticità tecnica della piattaforma GOMP, nel frattempo corretta.
Il Collegio individua tra i punti di forza la presenza di attività formative strutturate, segnalata da 6 rispondenti su 7, e il monitoraggio dell'attività di ricerca attraverso la presentazione dei risultati individuali e la valutazione dell'avanzamento al passaggio d'anno. Cinque rispondenti su 7 ritengono la formazione distinta da quella della laurea magistrale e 4 su 7 segnalano moduli aggiuntivi interdisciplinari, multidisciplinari e transdisciplinari.
Tutti i 7 rispondenti dichiarano di aver svolto periodi di studio e ricerca all'estero con incremento della borsa; 5 su 7 riferiscono esperienze presso istituzioni di ricerca esterne o pubbliche amministrazioni. Un ulteriore punto di forza è il supporto fornito dagli uffici di segreteria, che ottiene una valutazione media di 7,0/10, la più alta nell'area «Strutture e servizi».
Accanto a questi risultati, il Collegio rileva margini di miglioramento nella formazione e nel supporto alla mobilità. La soddisfazione complessiva per le attività formative è pari a 5,17/10; il giudizio sull'utilità della formazione per lo sviluppo della tesi è 6,17/10 e quello relativo al quesito sulle valutazioni in itinere è 4,83/10. Pur avendo tutti i rispondenti svolto un'esperienza all'estero, le informazioni e il supporto forniti dai docenti ottengono 4,86/10, mentre il supporto dell'università di provenienza e dell'istituzione accogliente è valutato 5,86/10. Il Collegio distingue così la partecipazione alle esperienze di mobilità dai giudizi espressi sull'assistenza ricevuta.
La terza area di miglioramento individuata riguarda le attrezzature informatiche e le connessioni, valutate 5,0/10 e indicate come l'aspetto più critico tra strutture e servizi.
Nel commento sono riportati anche i giudizi sul coinvolgimento dei dottorandi nella programmazione (5,29/10) e sulle informazioni relative alle attività (5,57/10), per i quali il Collegio rileva margini di miglioramento. La soddisfazione complessiva per il corso è pari a 6,29/10.

Presa in carico dei risultati
Per la qualità delle attività formative, il Collegio prevede di rafforzarne la coerenza e l'esaustività, aumentare il coinvolgimento di docenti ed esperti esterni e rivedere il carico formativo in rapporto alle esigenze della ricerca e della tesi. L'attuazione è attribuita al Coordinatore del corso e al Collegio dei docenti, a partire dal prossimo ciclo accademico (42°).
Per il supporto alla mobilità internazionale, il Collegio intende migliorare le informazioni e l'assistenza fornite dai docenti, rafforzando l'orientamento prima della partenza e l'accompagnamento durante il soggiorno. Sono indicati come responsabili il Coordinatore e i supervisori; anche queste azioni sono previste a partire dal prossimo ciclo accademico (42°)**.**
Per le attrezzature informatiche e le connessioni, il Collegio prevede di verificarne e aggiornarne la dotazione e la qualità, valutando eventuali investimenti infrastrutturali. L'intervento è attribuito alle strutture dipartimentali e all'Amministrazione di Ateneo, con tempistica fissata entro l'anno accademico in corso**.**
Il documento collega le tre aree di miglioramento selezionate ai risultati della rilevazione e, per ciascuna, indica le azioni previste, gli attori coinvolti e la relativa tempistica. Non riporta ulteriori indicazioni su obiettivi quantitativi o sulle modalità di verifica degli esiti delle azioni.

b. Questionario per la rilevazione delle opinioni dei dottori di ricerca

Efficacia dell'analisi dei risultati e individuazione delle aree di miglioramento
Il Collegio dei docenti ha esaminato le risposte retrospettive di 4 dottori di ricerca dei cicli 36° e 37°, distinguendo le caratteristiche del percorso e le esperienze svolte dai giudizi di

soddisfazione. Tre rispondenti su 4 dichiarano che il corso era stato la loro prima scelta. Tutti confermano la presenza di attività formative strutturate, distinte dalla didattica delle lauree magistrali e integrate da moduli aggiuntivi.
Il Collegio individua i principali punti di forza nella supervisione e nell'attività di ricerca. La disponibilità del supervisore ottiene una media di 9,50/10 e il suo supporto alla costruzione della rete scientifica è valutato 8,0/10.
Lo sviluppo della tesi è giudicato particolarmente utile per acquisire la capacità di strutturare e comunicare i risultati (9,25/10); ricevono valutazioni elevate anche l'autonomia nella ricerca (8,0/10) e la soddisfazione complessiva per le attività di ricerca (8,50/10). Tutti i rispondenti dichiarano di aver pubblicato o sottoposto per la pubblicazione i propri risultati e due di averli presentati a convegni nazionali o internazionali.
Sono valutati positivamente anche gli spazi dedicati alla ricerca (8,50/10) e le esperienze presso altre istituzioni, per le quali i due rispondenti interessati esprimono giudizi medi compresi tra 7,0 e 9,0/10. Due dottori di ricerca hanno svolto periodi all'estero con incremento della borsa, con una soddisfazione media di 8,0/10. Gli altri due indicano, rispettivamente, l'impedimento legato al COVID-19 e la priorità attribuita alla propria ricerca. Nessuno dei quattro rispondenti dichiara di aver utilizzato il budget aggiuntivo per la ricerca.
Nell'area formativa il Collegio rileva risultati differenziati: il carico delle attività e l'aggiornamento delle tematiche ricevono valutazioni rispettivamente pari a 7,25/10 e 6,75/10, mentre la soddisfazione complessiva per la formazione è 5,25/10. Il dato più critico riguarda il coinvolgimento di docenti ed esperti internazionali, valutato 1,50/10. È basso anche il giudizio sulla costruzione di reti di collaborazione internazionale (3,50/10).
Sul piano organizzativo emergono criticità relative al coinvolgimento nella programmazione (3,25/10) e alla comunicazione su scadenze e procedure amministrative (3/10). I servizi bibliotecari ricevono una valutazione di 4,25/10.
Le conclusioni riprendono come aree di miglioramento la presenza di esperti internazionali nella formazione, la partecipazione alla programmazione e la comunicazione amministrativa.
La soddisfazione complessiva per il corso è pari a 7,25/10, mentre la propensione a reiscriversi si attesta a 6,25/10.

Presa in carico dei risultati
Per il coinvolgimento di docenti ed esperti internazionali, il Collegio prevede di rafforzarne la presenza nelle attività formative e di attivare accordi con istituzioni estere per la co-docenza e l'erogazione di moduli in lingua straniera. L'intervento è riferito all'area che registra il giudizio più basso ed è affidato al Coordinatore e al Collegio dei docenti, a partire dal prossimo ciclo di dottorato (42°).
Per la partecipazione alla programmazione, valutata 3,25/10, sono previsti momenti strutturati di consultazione e la partecipazione di rappresentanti dei dottorandi agli organi collegiali del corso. Sono indicati come responsabili il Coordinatore e gli Organi di Governo del dottorato, con attuazione entro l'anno accademico in corso.
Per la comunicazione amministrativa (valutata 3/10), il Collegio individua due strumenti: promemoria periodici su scadenze e adempimenti e una sezione dedicata e aggiornata sul sito del dottorato. L'azione è attribuita alla Segreteria amministrativa e al Coordinatore, con termine entro il prossimo semestre.
Il documento associa quindi alle tre aree selezionate azioni, soggetti responsabili e tempi di avvio o attuazione. Non indica invece specifiche azioni per i servizi bibliotecari, pur valutati 4,25/10, né riporta un atto di approvazione del piano, obiettivi quantitativi o modalità e scadenze per la verifica degli esiti.

Quadro complessivo delle criticità, dei punti di forza e della presa in carico dei risultati nei Corsi di Dottorato

L'esame delle analisi condotte dai Collegi dei docenti evidenzia criticità e aspetti positivi ricorrenti in più corsi, pur con differenze nell'intensità e nella distribuzione dei giudizi.
Le criticità più diffuse riguardano l'adeguatezza degli spazi personali di lavoro, le informazioni e il supporto alla mobilità internazionale e le verifiche in itinere. In particolare, le postazioni individuali o condivise risultano spesso insufficienti o solo parzialmente adeguate, anche in presenza di valutazioni favorevoli sulle aule e sugli altri servizi. Per la mobilità emergono difficoltà nella conoscenza delle opportunità, nell'orientamento prima della partenza e nell'assistenza durante il soggiorno. Quanto alle verifiche in itinere, le segnalazioni riguardano sia la scarsa chiarezza delle modalità sia la percezione di una limitata utilità formativa.
In alcuni corsi si rilevano una ridotta rispondenza delle attività formative alle esigenze dei progetti individuali e allo sviluppo della tesi, un coinvolgimento insufficiente dei dottorandi nella programmazione e una comunicazione non sempre chiara e continuativa sulle attività e sulle procedure amministrative.
Tra gli aspetti positivi ricorrenti figurano la qualità e l'aggiornamento delle attività formative, la loro distinzione dagli insegnamenti della laurea magistrale e la compatibilità del carico formativo con la ricerca. Tali apprezzamenti non sono uniformi e coesistono, in alcuni corsi, con giudizi critici sull'utilità della formazione per la tesi. Ricevono valutazioni favorevoli in più corsi anche il supporto delle segreterie, gli spazi destinati alla didattica, i servizi bibliotecari e le attrezzature disponibili, pur con alcune eccezioni. Le esperienze internazionali costituiscono un'opportunità qualificante e sono apprezzate in diversi corsi, sebbene permangano difficoltà informative e organizzative.
Sul piano della presa in carico, i Collegi individuano generalmente interventi pertinenti alle criticità rilevate, ma la loro definizione operativa risulta spesso incompleta. Non sono sempre documentati l'approvazione formale dei piani di azione, l'attribuzione puntuale delle responsabilità, i risultati attesi e le modalità e i tempi per verificarne l'efficacia. In alcuni casi non tutte le criticità emerse dall'analisi trovano riscontro nelle azioni proposte.

Principali documenti di riferimento

Relazione NdV sulla rilevazione delle opinioni degli studenti a.a. 2024/2025
Indicatori su opinione laureandi e condizione occupazionale dei laureati (Almalaurea, XXVIII Indagine)
Documenti di analisi dei risultati della compilazione dei questionari sulle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca - Unitus

1.6 *Follow up* delle procedure di accreditamento periodico e iniziale

Il NdV è tenuto a monitorare lo stato di avanzamento delle attività di *follow up* legate alle procedure di accreditamento periodico e iniziale. Tutte le aree di miglioramento, le raccomandazioni e le correlate azioni intraprese per il superamento delle criticità, così come indicate dalle CEV — a livello di Sede, Dipartimenti, Dottorati e Corsi di Studio — e dai PEV — con riferimento ai Corsi di Studio e alle Sedi — devono essere oggetto di monitoraggio e rendicontazione da parte del Nucleo nella Relazione annuale (Linee Guida 2026 per la Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione, ANVUR).

Con riferimento all'accreditamento iniziale, il Nucleo di Valutazione ha preso in esame i protocolli di valutazione redatti dai PEV dell'ANVUR relativi alle proposte di accreditamento iniziale dei corsi di laurea magistrale delle classi LM-68 e LM-85 per l'a.a. 2026/2027 e del corso della classe LM-5, con sede a Rieti, per l'a.a. 2025/2026. Per tutti e tre i corsi, i PEV hanno espresso parere favorevole all'accreditamento, senza formulare raccomandazioni. Per i corsi delle classi LM-5 e LM-68, l'accreditamento è stato concesso a seguito delle controdeduzioni presentate dall'Ateneo in risposta ai rilievi inizialmente formulati dai PEV.

Sulla base della Relazione sulle attività di *follow up* legate alla procedura di Accreditamento Periodico predisposta dal Presidio di Qualità di Ateneo e dell'intervento del Presidente del PQA alla seduta del Nucleo di Valutazione del 19 ottobre 2026, il Nucleo ha preso atto dell'avvio di un percorso strutturato di presa in carico, da parte dell'Ateneo, delle aree di miglioramento, delle raccomandazioni e della condizione formulate a seguito della visita di Accreditamento Periodico. Le iniziative illustrate riguardano sia l'organizzazione complessiva del processo, con il coinvolgimento degli Organi di Governo e delle strutture interessate, sia l'introduzione di misure volte ad affrontare alcune delle criticità relative al funzionamento del Sistema di Assicurazione della Qualità.

Sul piano metodologico, il PQA ha definito un iter comune per la Sede, i sei Corsi di Studio, i due Corsi di Dottorato e i due Dipartimenti coinvolti nella visita, predisponendo specifici Piani di *Follow up* nei quali associare a ciascun rilievo la descrizione delle azioni di miglioramento programmate, gli attori responsabili e le relative tempistiche di attuazione. I Piani prevedono inoltre, per ciascun rilievo, l'indicazione di un massimo di tre fonti documentali, al fine di dare evidenza delle attività realizzate e dei risultati conseguiti. Tale impostazione introduce uno strumento comune per rendere esplicite le responsabilità e documentare l'avanzamento degli interventi secondo la logica del ciclo PDCA. Il coinvolgimento della Rettrice e del Direttore Generale nella definizione del Piano relativo alla Sede, la cui impostazione è stata approvata dal PQA il 2 febbraio 2026, e gli incontri del 16 e del 27 luglio 2026, promossi dalla Rettrice in collaborazione con il PQA e rivolti ai responsabili delle strutture coinvolte nella visita, costituiscono, inoltre, elementi utili a favorire il raccordo tra le azioni di *follow up* e i processi di governo e di programmazione dell'Ateneo. Gli incontri hanno consentito di approfondire l'organizzazione del percorso, chiarire i compiti dei soggetti interessati e definire le modalità operative per la predisposizione e l'aggiornamento dei Piani.

Nella seduta del 15 ottobre 2026, il PQA ha analizzato i Piani predisposti dalle strutture, individuando gli aspetti trasversali che richiedono un coordinamento a livello centrale e la definizione di specifici interventi del Presidio di Qualità. Le azioni di competenza del PQA individuate nei Piani di *follow up* della Sede e delle strutture confluiranno nel Piano operativo del Presidio. È prevista la restituzione dei documenti alle strutture con suggerimenti, cui seguirà il monitoraggio periodico attraverso l'aggiornamento dello stato di attuazione, dei risultati e delle evidenze documentali; gli esiti del monitoraggio saranno trasmessi al Nucleo. Quanto al coinvolgimento degli Organi di Governo, il PQA ha proposto un iter differenziato che prevede,

per il documento di *follow up* della Sede, la discussione e l'approvazione del Senato accademico e del Consiglio di amministrazione per quanto di rispettiva competenza e, per quelli delle strutture, la presa visione da parte degli stessi Organi, con possibilità di richiedere chiarimenti o modifiche.
Particolare attenzione merita la condizione riferita al punto di attenzione C.1: "*L'Ateneo deve rafforzare il Sistema di AQ, declinandolo in funzione dello specifico Sistema di Governo adottato, con una maggiore evidenza di strutturazione nelle componenti periferiche di AQ (strutture di AQ dipartimentali), secondo processi opportunamente formalizzati riferiti al ciclo PDCA e distinti dalle procedure amministrative della tecnostruttura, tracciando sistematicamente le interazioni tra i diversi attori del sistema AQ di Ateneo*". Per dare seguito alla condizione, il PQA ha definito regole comuni per il funzionamento delle strutture AQ dipartimentali, predisposto uno strumento di supporto al riesame e avviato il monitoraggio delle loro attività, con l'obiettivo di rafforzarne il ruolo nei processi di AQ e rendere più sistematiche e tracciabili le interazioni con gli altri soggetti coinvolti. L'*Istruzione Operativa sul funzionamento delle strutture AQ dipartimentali*, approvata il 15 ottobre 2025, disciplina infatti composizione, compiti, modalità operative e flussi informativi, prevedendo riunioni periodiche e la relativa verbalizzazione; il *format per il Riesame del Sistema AQ dipartimentale*, approvato il 17 dicembre 2025, orienta l'autovalutazione verso l'individuazione delle criticità e la definizione di azioni di miglioramento, tempistiche e successive verifiche. A questi strumenti si aggiunge il monitoraggio del funzionamento delle strutture AQ dipartimentali, avviato nel febbraio 2026. Nel loro insieme, tali misure costituiscono una risposta coerente alle carenze organizzative e di formalizzazione rilevate dalla CEV. Il Nucleo ritiene tuttavia necessario verificarne l'effettiva applicazione e il consolidamento nel tempo, al fine di accertare in quale misura abbiano contribuito al superamento della condizione formulata in sede di Accreditamento Periodico.
Un secondo ambito di intervento riguarda le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti, interessate da rilievi ricorrenti sulla composizione, sulle modalità di lavoro, sulla riconoscibilità del contributo della componente studentesca e sulla valorizzazione delle analisi prodotte nei processi di miglioramento dei Corsi di Studio. L'*Istruzione Operativa per la nomina dei componenti delle Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti*, approvata dal PQA il 15 ottobre 2025 e dal Senato accademico il 25 febbraio 2026, introduce regole comuni in materia di terzietà dei componenti, parità numerica tra componente docente e studentesca, equilibrata rappresentanza dei CdS e tempestiva sostituzione dei componenti decaduti. Gli incontri di "In-Formazione" del 27 marzo 2025 e del 7 settembre 2026, destinati ai componenti delle CPDS, hanno affiancato a tale intervento indicazioni sul ruolo delle Commissioni, sulla redazione delle Relazioni annuali, sulla riconoscibilità dell'apporto studentesco e sull'incisività del contributo delle CPDS nei processi di miglioramento dei CdS. Tali iniziative intervengono sulle criticità segnalate; resta da verificarne l'effettiva ricaduta sull'adeguamento della composizione delle CPDS, sulla qualità delle analisi e sul seguito dato alle loro proposte da parte dei Corsi di Studio.
Le attività formative del PQA hanno affrontato i rilievi relativi alla preparazione dei diversi attori del Sistema AQ. In tale ambito si collocano gli incontri del 24 aprile e del 22 luglio 2026, organizzati con l'Ufficio Offerta Formativa e rivolti ai Presidenti dei Corsi di Studio, dedicati alla compilazione della SUA-CdS e, nel secondo appuntamento, alla Scheda di Monitoraggio Annuale. Alla componente studentesca è stato dedicato l'incontro "Il Sistema di Assicurazione della Qualità e la Comunità Studentesca", tenutosi il 5 dicembre 2025 con il coinvolgimento delle rappresentanze studentesche. L'iniziativa ha illustrato l'organizzazione del Sistema AQ di Ateneo e le funzioni dei soggetti coinvolti, approfondendo il contributo che gli studenti e le studentesse possono offrire ai processi di Assicurazione della Qualità e le modalità della loro partecipazione.

In aggiunta agli incontri già svolti, nella seduta del 28 luglio 2026 il Presidio ha approvato l'organizzazione di un incontro rivolto a tutte le strutture AQ dipartimentali, finalizzato ad approfondirne le funzioni e a rafforzare la consapevolezza del loro ruolo nei Dipartimenti. È stata inoltre approvata un'iniziativa destinata alle rappresentanze studentesche negli Organi centrali e nei Consigli di Corso di Studio, per chiarire i rispettivi compiti e le modalità di partecipazione ai processi di AQ.
Per quanto riguarda la rilevazione e l'utilizzo delle opinioni degli studenti, la revisione della Procedura di rilevazione delle opinioni degli studenti e dei docenti, avviata dal PQA nel 2025 e conclusa con l'approvazione del Senato accademico nel 2026, interviene sulle tempistiche di rilevazione e restituzione degli esiti, sulla pubblicazione di una sintesi dei risultati a livello di Corso di Studio sulle pagine web dei CdS e sulla reintroduzione di uno spazio a risposta aperta per osservazioni e suggerimenti. Le modifiche sono finalizzate a rendere i risultati disponibili in tempi più adeguati alle attività dei CdS, delle CPDS e delle strutture AQ dipartimentali e a favorirne l'utilizzo nei processi di analisi e miglioramento.
Dalla documentazione emergono ulteriori criticità comuni a più strutture, che sono attualmente oggetto di approfondimento da parte del PQA. Un primo ambito riguarda le schede degli insegnamenti, con riferimento alla completezza e alla qualità dei contenuti, alla descrizione delle modalità di verifica dell'apprendimento e alla loro coerenza con gli obiettivi formativi, nonché all'omogeneità e all'accessibilità delle informazioni. Un secondo ambito concerne la consultazione delle parti interessate, per la quale sono richiamate l'esigenza di mappare stabilmente gli interlocutori e i livelli di confronto e la necessità di rendere più sistematici gli incontri, documentando le indicazioni raccolte e le decisioni conseguentemente assunte. Ulteriori rilievi riguardano la gestione delle segnalazioni e dei reclami, che richiede procedure chiare, accessibili e conosciute dalla comunità studentesca, assicurando la tracciabilità della gestione e la tutela della riservatezza. Gli approfondimenti in corso sono finalizzati a individuare gli interventi di competenza del PQA e a coordinarli con le azioni delle strutture interessate.
Nel complesso, il Nucleo di Valutazione esprime apprezzamento per il lavoro svolto dal Presidio di Qualità, dal quale emergono una maggiore consapevolezza delle criticità rilevate in sede di Accreditamento Periodico e un impegno concreto ad affrontarle, attraverso la definizione di interventi e strumenti volti a migliorare il funzionamento del Sistema di Assicurazione della Qualità.
Alla luce dello stato di avanzamento delle azioni di *follow up*, alcune delle quali già concluse, il Nucleo ritiene necessario concentrare la successiva fase del percorso sulla verifica della loro effettiva applicazione e del loro consolidamento nei processi ordinari di AQ. Particolare attenzione dovrà essere rivolta al funzionamento delle strutture AQ dipartimentali, per verificare in quale misura gli strumenti e le modalità operative introdotti abbiano contribuito al superamento della condizione formulata dalla CEV.
Il NdV richiama inoltre l'importanza di monitorare l'attuazione delle azioni previste nei Piani di *Follow up* dei singoli Corsi di Studio, Dottorati di Ricerca e Dipartimenti, verificando i risultati conseguiti rispetto alle criticità rilevate in sede di Accreditamento Periodico.

Fonti documentali
Relazione *follow up* accreditamento periodico (Nota Prot. n. 24809 del 13 ottobre 2026)
Incontro con il Presidente del PQA (riunione del 19 ottobre 2026)
Piani di Follow up (Dipartimenti, Corsi di Studio, Corsi di Dottorato)

SEZIONE 2 - VALUTAZIONE DEL CICLO INTEGRATO DELLA *PERFORMANCE* NELL'AMBITO DEL PIAO

Questa Sezione esamina il funzionamento complessivo e lo sviluppo del sistema di gestione della *performance* con riferimento al PIAO dell'Ateneo, rispondendo ai punti di attenzione indicati nella Scheda per l'analisi del ciclo integrato della *performance* (Linee Guida ANVUR 2026, Allegato 3).
Per la compilazione della Scheda si è fatto riferimento principalmente ai seguenti documenti:

1) Piano Strategico 2025-2027
2) PIAO 2026-2028
3) Validazione della Relazione sulla *Performance* 2025
4) Relazione sulla Performance 2025
5) Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) 2024

I contenuti della scheda sono riportati di seguito.

SCHEDA DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI GESTIONE DEL CICLO DELLA *PERFORMANCE* DELL'UNIVERSITÀ

Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance*

1. L'Ateneo ha aggiornato il SMVP per il ciclo 2026?

   - No

   Nota
   L'ultimo aggiornamento del SMVP è stato approvato dal Consiglio di amministrazione il 31.01.2024.

2. Il SMVP prevede anche la valutazione dei comportamenti organizzativi?

   - Sì (in questo caso indicare se gli stessi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto)

   Nota
   Sono differenziati in relazione al ruolo ricoperto (con e senza responsabilità) con pesi diversi (Cfr. pag. 13, 14).

3. Nel SMVP vengono esplicitati, per la valutazione di ciascuna categoria di personale, i pesi attribuiti rispettivamente alla *performance* istituzionale, alla *performance* organizzativa, agli obiettivi individuali e ai comportamenti?

   - Sì

4. Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo – indicatore – target?

   - Sì

Nota
Nel SMVP è chiaramente descritta la differenza tra obiettivo, indicatore e target. In particolare, vengono individuati obiettivi individuali per i Dirigenti, per il personale di Area Elevate Professionalità e Funzionari con incarichi di responsabilità, nonché obiettivi organizzativi per le unità organizzative, correlati con le aree della didattica, della ricerca e della terza missione, che concorrono al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi dell'Ateneo.

5. Nel SMVP la fase della misurazione è distinta da quella di valutazione?

   - Sì (indicare la modalità con la quale si realizzano le due fasi)

   Nota
   La misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi è effettuata da una apposita Struttura Tecnica Permanente, mediante una piattaforma telematica che permette l'inserimento e il monitoraggio, a tutti i livelli dell'Amministrazione, degli obiettivi prefissati con l'indicazione dell'indicatore e del relativo target. Per ogni obiettivo sono indicati anche i valori intermedi del target; è garantita la possibilità di allegare documenti in formati vari ed è riportato uno spazio per eventuali note di commento.
   Con riferimento alla valutazione, vengono riportate le ponderazioni assegnate nella valutazione delle varie figure con e senza ruolo di responsabilità, per ciascun ambito (obiettivi organizzativi, obiettivi individuali, obiettivi strategici, comportamenti organizzativi, capacità tecnico-professionali, grado di differenziazione dei giudizi). Per i comportamenti organizzativi è prevista la valutazione da parte di un valutatore unico, con la previsione della richiesta di un parere consultivo da parte di un altro soggetto.

6. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione del Direttore Generale (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

   Non variata rispetto all'anno precedente.

7. Illustrare sinteticamente la struttura del sistema di valutazione dei Dirigenti (tipologia di obiettivi assegnati e pesi, organi coinvolti nell'assegnazione degli obiettivi e nella valutazione dei risultati) se variata rispetto all'anno precedente

   Non variata rispetto all'anno precedente.

8. Quale giudizio complessivo è ritenuto più aderente a qualificare il SMVP adottato dall'ateneo? (scegliere una sola opzione)

   - Strumento che risponde pienamente ai requisiti richiesti dalla normativa e dalle Linee Guida di riferimento

9. Quali delle seguenti indicazioni previste dalla Direttiva del Ministro della Pubblica Amministrazione del 28 novembre 2023 è stata adottata dall'ateneo? (è possibile scegliere più opzioni)

- Valutazione del personale dirigenziale in relazione alla capacità di esercitare la propria leadership

10. Sono stati previsti obiettivi funzionali al rispetto dei tempi di pagamento delle fatture commerciali come previsto dall'art. 4-bis del D.L. n.13/2023? (è possibile scegliere più opzioni)

- Altro (specificare)

Per il Direttore Generale, i Dirigenti e tutti i Servizi e Uffici coinvolti nelle procedure di pagamento (cfr. pag. 10 del SMVP. Aggiornamento 2024)

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 - Valore Pubblico

11. Il PIAO dell'Ateneo risulta un concreto strumento di integrazione tra pianificazione strategica e programmazione operativa funzionale allo sviluppo e al governo dell'organizzazione?

    - Sì

12. Nel PIAO sono chiaramente definiti gli obiettivi di Valore Pubblico che l'Ateneo intende perseguire e Strategie coerenti per la sua realizzazione?

    - Sì (Valore Pubblico e Strategie)

13. Quanti obiettivi di Valore Pubblico sono presenti nel PIAO

    - Più di 15

Nota
Nel PIAO 2026-2028 gli obiettivi di Valore Pubblico sono articolati lungo l'intera filiera della programmazione strategica, operativa e della performance dell'Ateneo così suddivisi:

- 42 obiettivi (15 strategici e 27 operativi), suddivisi nelle aree strategiche Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi gestionali (All.1);
- obiettivi individuali e organizzativi dell'Amministrazione Centrale (All. 2) e dei Dipartimenti e del Centro Integrato di Ateneo (All. 3).

Gli obiettivi delineano una visione integrata dello sviluppo dell'Ateneo, orientata alla creazione di valore pubblico attraverso il rafforzamento delle missioni istituzionali.
Nell'ambito della didattica, si punta ad accrescere il successo formativo, l'attrattività dei corsi di studio, la regolarità delle carriere, la qualità della didattica e l'internazionalizzazione, favorendo l'incremento degli studenti stranieri, il potenziamento dell'offerta formativa in lingua straniera e lo sviluppo dei percorsi *post-lauream*, in coerenza con i processi di Assicurazione della Qualità.
Per quanto riguarda la ricerca, gli obiettivi sono orientati al miglioramento della qualità scientifica, al rafforzamento della capacità competitiva dell'Ateneo, all'attrazione di finanziamenti nazionali e internazionali, all'internazionalizzazione e al consolidamento della formazione avanzata, con particolare attenzione ai Dottorati e all'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR.
La Terza Missione è sviluppata come leva di valorizzazione del rapporto con il territorio, attraverso il trasferimento delle conoscenze, il *public engagement*, la collaborazione con imprese e istituzioni, la promozione dell'innovazione e il sostegno allo sviluppo culturale, sociale ed economico della comunità di riferimento.
Sul piano dei servizi gestionali e dell'organizzazione, il PIAO 2026-2028 pone particolare attenzione alla semplificazione amministrativa, alla digitalizzazione dei processi, al rafforzamento della trasparenza, alla gestione documentale, al monitoraggio economico-finanziario, allo sviluppo delle competenze del personale, al miglioramento della

cybersecurity e al consolidamento del sistema di controllo interno, in un'ottica di efficienza organizzativa e miglioramento continuo.
Da ultimo, il PIAO 2026-2028 rafforza il collegamento tra obiettivi strategici, obiettivi organizzativi e individuali, prevedendo per tutte le strutture dell'Ateneo indicatori misurabili, *target* pluriennali, responsabilità chiaramente individuate e il coinvolgimento degli *stakeholder*. Tale impostazione consolida il raccordo tra Valore Pubblico, Performance, Assicurazione della Qualità, sostenibilità e Agenda 2030, configurando il PIAO come uno strumento integrato di governo, monitoraggio e rendicontazione orientato al miglioramento continuo e alla creazione di valore per la comunità universitaria e il territorio.

14. Nella individuazione degli obiettivi di Valore Pubblico sono stati coinvolti gli *Stakeholder* interni ed esterni?

    - Sì interni ed esterni

15. Tra gli obiettivi di Valore Pubblico sono presenti aspetti riconducibili al Benessere Equo e Sostenibile o ai *Sustainable Development Goals* dell'Agenda ONU 2030?

    - Sì

16. Nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di *Performance*, sono presenti obiettivi riconducibili agli indirizzi del MUR o alle valutazioni dell'ANVUR (es. PNRR, Programmazione triennale di sistema (PRO 3), VQR, AVA, ecc...)

    - Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di *Performance*

17. Se l'Ateneo ha ricevuto nel 2025 il rapporto di accreditamento periodico, nel PIAO, a livello di Valore Pubblico o di Performance sono presenti obiettivi riconducibili al superamento delle raccomandazioni o comunque alle aree di miglioramento indicate dalla CEV?
    - Sì, sia a livello di Valore Pubblico che di obiettivi di Performance

18. Rispetto ad ogni obiettivo di Valore Pubblico sono stati individuati gli *stakeholder* sui quali impatta l'obiettivo?

    - Sì per tutti gli obiettivi

19. Agli obiettivi di valore pubblico sono associati indicatori, fonte dei dati e target?

    - Sì (indicatori e target)

20. In che misura il PIAO 2026-2028 dell'ateneo ha recepito le indicazioni della Direttiva del Ministro della P.A. del 14 gennaio 2025 in merito alle cinque aree strategiche di sviluppo delle competenze (leadership e soft skills, transizione amministrativa, transizione digitale, transizione ecologica, valori e principi)?

- Recepimento ampio: Sono state accolte almeno quattro delle cinque aree strategiche con la definizione di interventi formativi, con priorità assegnate in base alla specifica missione dell'ateneo;

21. Il PIAO 2026-2028 ha recepito l'indicazione di assegnare ai dirigenti l'obiettivo di garantire la partecipazione del personale a iniziative formative per almeno 40 ore annue procapite?

- Altro: Il PIAO 2026-2028 assegna formalmente l'obiettivo al Direttore Generale (non risultano dirigenti in servizio nella dotazione organica), che ha il compito di garantirne la partecipazione da parte di tutto il personale; il medesimo obiettivo è inoltre declinato come obiettivo di performance per i dipendenti e riportato negli Allegati 2 e 3 con indicatori e *target*.

Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2026-2028 – *Performance*

22. Gli obiettivi e gli indicatori di *performance* sono coerenti rispetto agli obiettivi di Valore Pubblico?

    - Sì

23. Analizzando la filiera VALORE PUBBLICO – *PERFORMANCE*, il PIAO 2026 – 2028 come si può qualificare rispetto al PIAO 2025-2027?

    - Complessivamente coerente e in sostanziale continuità

    Nota
    Il PIAO 2026-2028 mantiene l'impostazione introdotta con il PIAO 2025-2027, consolidando il collegamento tra Valore Pubblico, Performance, Assicurazione della Qualità, programmazione economico-finanziaria e sostenibilità. Rimane invariata la struttura per aree strategiche (Didattica, Ricerca, Terza Missione e Servizi gestionali), mentre viene ulteriormente rafforzata la filiera che collega gli obiettivi strategici a quelli operativi, organizzativi e individuali, attraverso indicatori, *target* e responsabilità chiaramente definiti. Il PIAO 2026-2028 aggiorna gli obiettivi alla luce del Piano Strategico 2025-2027, degli esiti dell'accreditamento periodico ANVUR e delle nuove Linee Guida per la predisposizione del PIAO, senza modificare in modo sostanziale l'impianto metodologico già adottato nel ciclo precedente.

24. Fino a che livello sono indicati gli obiettivi nel PIAO? Più risposte

    - Obiettivi istituzionali (a livello di ateneo)
    - Obiettivi organizzativi (a livello di Aree dirigenziali)
    - Obiettivi organizzativi (a livello di Unità organizzative interne alle Aree dirigenziali)
    - Obiettivi individuali (a livello di Direttore Generale e Dirigenti)
    - Obiettivi individuali a tutti i livelli

25. Nella sezione *Performance* del PIAO, agli obiettivi sono associati più indicatori in modo da includere più dimensioni? (scegliere una sola opzione)

    - Solo in alcuni casi

26. Quali delle seguenti tipologie di indicatori viene maggiormente utilizzata per misurare il raggiungimento degli obiettivi di *performance* (sezione 2.2)? (è possibile scegliere fino a due opzioni)

    - Efficacia
    - Sì/No (realizzazione o meno dell'obiettivo)

    Nota

Dall’analisi della Sezione 2.2 – Performance del PIAO 2026-2028, nonché dall’analisi dettagliata degli Allegati 1, 2 e 3, emerge che le tipologie di indicatori maggiormente utilizzate per misurare il raggiungimento degli obiettivi sono:

- gli indicatori di efficacia, che misurano il raggiungimento dei risultati attesi mediante incrementi percentuali, valori di KPI, numero di studenti, finanziamenti acquisiti, qualità della ricerca, etc.;
- gli indicatori di tipo Sì/No, molto diffusi soprattutto negli obiettivi organizzativi dell'Amministrazione Centrale e dei Dipartimenti, riferiti al completamento di attività, all'adozione di procedure, alla pubblicazione di documenti, all'attuazione di interventi o al rispetto di adempimenti.

Gli indicatori di qualità percepita (*customer satisfaction*) seppur presenti (ad esempio attraverso il grado di soddisfazione di studenti, personale docente e utenti dei servizi), risultano meno numerosi rispetto agli indicatori di efficacia e agli indicatori binari Sì/No. Analogamente, gli indicatori basati esclusivamente su tempistiche/scadenze rappresentano solo una parte degli obiettivi organizzativi, ma non rappresentano la tipologia prevalente di indicatori utilizzati.

27. Per la definizione dei target di *performance* quali elementi si tiene conto? (è possibile scegliere più opzioni)

    - Si tiene conto delle serie storiche
    - Si fa riferimento a *benchmark* interni
    - Si fa riferimento a *benchmark* esterni (specificare in nota)
    - Si tiene conto delle indicazioni degli *stakeholder*

    Nota
    Dall'analisi del PIAO 2026-2028 risulta che la definizione dei *target* di *performance* si fonda su più elementi tra loro integrati.
    In particolare:
    - Serie storiche → numerosi *target* sono definiti come incrementi percentuali o miglioramenti rispetto ai risultati degli anni precedenti (es. incremento degli studenti regolari, degli immatricolati, dei CFU acquisiti e della regolarità delle carriere).
    - *Benchmark* interni → diversi obiettivi confrontano i risultati attesi con dati medi o baseline già registrati all’interno dell’Ateneo (es. coorti di immatricolati, percentuali di studenti soddisfatti negli anni precedenti).
    - *Benchmark* esterni → gli obiettivi e i target sono definiti in coerenza con i principali sistemi di valutazione e finanziamento del sistema universitario (FFO, VQR, AVA, Programmazione triennale MUR e, ove pertinente, PNRR).
    - Indicazioni degli *stakeholder* → i *target* tengono conto delle esigenze degli *stakeholder* interni ed esterni e, in diversi casi, sono misurati attraverso indicatori di soddisfazione della comunità studentesca, del personale e degli altri utenti dei servizi, nonché mediante il coinvolgimento degli *stakeholder* nella definizione delle priorità e degli obiettivi di Valore Pubblico.

28. In corrispondenza degli obiettivi di *performance* (sezione 2.2) sono indicate le risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione?

    - Sì

    Nota

Nel PIAO 2026-2028 è espressamente prevista l'integrazione tra il ciclo della performance e il ciclo del bilancio. La sezione 2.2.9 evidenzia che, per quanto tecnicamente possibile, le risorse economiche del Bilancio unico di previsione 2026-2028 sono allocate agli obiettivi operativi collegati al PIAO. Le risorse sono riclassificate per Aree strategiche, obiettivi, centri di costo e centri di responsabilità, sia per il *budget* economico sia per quello degli investimenti rendendo esplicito il collegamento tra obiettivi di performance e risorse finanziarie destinate alla loro realizzazione.
È particolarmente apprezzabile il significativo miglioramento introdotto dal PIAO 2026-2028 rispetto al PIAO 2025-2027: nello specifico, l'esplicitazione del raccordo tra obiettivi di performance e risorse finanziarie, supportata da un'articolata rappresentazione per aree strategiche, obiettivi, centri di costo e centri di responsabilità, costituisce un elemento di indubbio valore che rafforza l'integrazione tra ciclo della performance e ciclo del bilancio, incrementando la trasparenza e la capacità del Piano di orientare efficacemente l'azione amministrativa.

29. Nella sezione *performance* (2.2) sono indicati obiettivi assegnati ai Dipartimenti (o altre strutture, es. Scuole/Facoltà)?

    - Sì

    Nota
    Nella sezione Performance e, in particolare, negli Allegati 2 e 3 del PIAO 2026-2028 sono riportati obiettivi assegnati sia all'Amministrazione Centrale sia ai Dipartimenti e al Centro Integrato di Ateneo (CIA). Per ciascuna struttura sono definiti obiettivi organizzativi e individuali, corredati da indicatori, *target*, *stakeholder* e riferimenti agli obiettivi strategici di Ateneo, a conferma del pieno coinvolgimento delle strutture nell'attuazione della performance organizzativa.

30. Nella sezione *performance* (2.2) sono presenti obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e/o che prevedono la valutazione esterna all'Ateneo?

    - Sì (specificare quale utenza è coinvolta)

    Nota
    Nella sezione Performance del PIAO 2026-2028 sono presenti numerosi obiettivi correlati alla soddisfazione dell'utenza e, in alcuni casi, alla valutazione esterna dell'Ateneo. L'utenza coinvolta comprende studenti e studentesse, personale docente, personale tecnico-amministrativo, organi di governo e di controllo, nonché imprese, enti pubblici, comunità scientifica e territorio. Diversi obiettivi prevedono la rilevazione del grado di soddisfazione degli utenti (ad esempio con target superiori al 75% di risposte positive), mentre altri sono collegati agli esiti dell'Assicurazione della Qualità, dell'accreditamento ANVUR, dei sistemi di valutazione nazionali (AVA e VQR) e ai rapporti con *stakeholder* esterni nell'ambito della ricerca e della Terza Missione.

31. Se SI (al punto 30), quali strumenti sono stati o si prevede di utilizzare? (è possibile scegliere più opzioni)

    - Questionari (specificare quali nei commenti, es.: *Good Practice*, Almalaurea; ANVUR, di ateneo, ecc.)

Nota
Strumenti utilizzati o previsti:

- Questionari di soddisfazione rivolti alla comunità studentesca, al personale docente e tecnico-amministrativo e agli utenti dei servizi, nonché i questionari ANVUR per la valutazione della didattica e dei processi di Assicurazione della Qualità;
- Processi di Assicurazione della Qualità (AQ).

32. Quali fonti di dati sono utilizzate per la misurazione finale dei risultati? (è possibile scegliere più opzioni)

- Dati certificati e pubblicati
- Autodichiarazione del personale responsabile dell'obiettivo
- Banche dati dell'Ateneo
- Banche dati esterne

Nota
Nel PIAO 2026-2028, la misurazione finale dei risultati si fonda su un insieme integrato di fonti informative. Sono utilizzati dati certificati e pubblicati, in particolare quelli derivanti dai sistemi nazionali di valutazione e monitoraggio (ANVUR, FFO, VQR, AVA e Programmazione triennale MUR), nonché banche dati interne dell'Ateneo, relative alla gestione della didattica, della ricerca, del personale, della contabilità e dei sistemi informativi. Per alcuni indicatori si ricorre inoltre a banche dati esterne, mentre gli obiettivi di carattere organizzativo e procedurale sono verificati attraverso *report*, relazioni e attestazioni predisposte dai responsabili delle strutture, che costituiscono la base documentale per la misurazione del risultato. Si evidenzia tuttavia che, pur essendo generalmente desumibile dalla natura degli indicatori, la fonte del dato non è sempre esplicitata in modo puntuale per ciascun obiettivo.

33. Descrivere brevemente con quali modalità e tempistiche l'Ateneo svolge il monitoraggio degli obiettivi di *Performance*
Nel PIAO 2026-2028 l'Ateneo prevede un sistema di monitoraggio degli obiettivi di *performance* integrato con il ciclo della performance, il sistema di Assicurazione della Qualità e i processi di rendicontazione istituzionale. Il monitoraggio è effettuato con cadenza almeno semestrale, con eventuali aggiornamenti intermedi ove necessario, attraverso *report* di sintesi e analisi di dettaglio, cruscotti di monitoraggio e momenti di confronto nelle sedi di coordinamento e indirizzo. I risultati vengono restituiti alle strutture accademiche e amministrative, in particolare ai Dipartimenti e ai Corsi di Studio, al fine di favorire l'individuazione di eventuali criticità e l'adozione di azioni correttive e di miglioramento. Il processo coinvolge attivamente i Dipartimenti, i Corsi di Studio, le strutture amministrative, l'Unità Dati e Supporto alla Performance (UDSP), il Presidio della Qualità e il Nucleo di Valutazione, assicurando un monitoraggio continuo e integrato a supporto dell'aggiornamento della programmazione e della rendicontazione annuale.

34. L'OIV svolge un'attività di verifica a campione delle misurazioni relative ai risultati?

- Altro (specificare)

Nota
Il Nucleo, in qualità di OIV, svolge una verifica strutturata e multilivello delle misurazioni relative ai risultati (come risulta, ad esempio, dai verbali del 25 maggio 2026 e del 24 giugno 2026).

SEZIONE 3 – INDICATORI AVA 3

Elenco delle informazioni richieste ai Nuclei di Valutazione

Nr. insegnamenti e corsi di Dottorati di Ricerca per i quali nell'ultimo triennio (2023/2024,2024/2025 e 2025/2026) è stata effettuata la rilevazione delle opinioni degli studenti

Anno	Nr. Insegnamenti	Nr. Insegnamenti per i quali viene effettuata la rilevazione delle opinioni	Nr. Corsi di Dottorato di Ricerca per i quali viene effettuata la rilevazione delle opinioni
2023/2024	1455	1455	8
2024/2025	1511	1511	8
2025/2026	1471	1471	8

Si ricorda che per insegnamento si intende quanto indicato in SUA-CdS, pertanto, gli insegnamenti integrati o suddivisi in più moduli vanno considerati come un unico insegnamento; per tali insegnamenti si considera effettuata la rilevazione delle opinioni se questa viene effettuata per almeno il 50% dei moduli in cui l'insegnamento è suddiviso.

Note: Per i Corsi di Studio le rilevazioni riferite all'a.a. 2025/2026 sono ancora in corso.

Descrivere le azioni di miglioramento del Sistema di AQ implementate nell'anno 2025 a livello di ateneo, ed esprimersi complessivamente sul loro grado di efficacia (pienamente efficace, efficace, parzialmente efficace, non efficace)

Descrizione: (max 500 parole)

Nel corso del 2025 il Presidio di Qualità di Ateneo (PQA) ha proseguito le attività di coordinamento, supporto e monitoraggio del Sistema AQ, orientandole in modo specifico alla presa in carico degli elementi emersi dal processo di Accreditamento Periodico.
A seguito del Rapporto ANVUR, il PQA ha avviato un lavoro di analisi delle indicazioni formulate, con l'obiettivo di ricondurle ad un quadro ordinato di priorità e di individuare gli interventi necessari per il consolidamento del Sistema. In tale ambito si colloca l'aggiornamento delle **Politiche per la Qualità di Ateneo**, documento che esplicita principi, indirizzi e responsabilità che orientano il funzionamento del Sistema AQ, in coerenza con il Piano Strategico e con gli esiti del percorso di Accreditamento Periodico.
Il lavoro del PQA si è concentrato in particolare sul rafforzamento della formalizzazione dei processi e dei flussi informativi, in coerenza con quanto richiamato nel Rapporto ANVUR in merito all'esigenza di rendere più chiari e tracciabili i rapporti tra il livello centrale e quello dipartimentale del Sistema AQ. In questa direzione si collocano l'approvazione dell'**Istruzione Operativa sul funzionamento delle Strutture AQ dipartimentali** e la definizione del format per il **Riesame del Sistema AQ dipartimentale**, strumenti finalizzati a chiarire compiti, responsabilità e modalità di raccordo con il PQA, nonché a supportare i Dipartimenti nell'analisi periodica del funzionamento dei propri processi di AQ e nella programmazione delle conseguenti azioni di miglioramento.

Un ulteriore ambito di intervento ha riguardato le Commissioni Paritetiche Docenti-Studenti. Anche alla luce delle criticità emerse in sede di Accreditamento, il PQA ha promosso un approfondimento sul loro funzionamento e ha predisposto l'**Istruzione Operativa per la nomina dei componenti delle CPDS**, volta a chiarire e uniformare il procedimento di composizione delle Commissioni, con particolare riferimento alla rappresentanza studentesca.
Per quanto riguarda la didattica, il PQA ha proseguito le attività ordinarie di **monitoraggio delle schede degli insegnamenti e delle SUA-CdS**, anche in relazione all'esigenza di rafforzare la completezza e la chiarezza delle informazioni rese disponibili alla comunità studentesca. Tali attività sono state accompagnate da incontri di In-Formazione rivolti ai Coordinatori dei CdS, dedicati alla compilazione della SUA-CdS 2025/2026 e alle Schede di Monitoraggio Annuale, assicurando continuità nella gestione dei principali adempimenti AVA e nel supporto fornito ai CdS.
Sul versante della ricerca e della terza missione, il PQA ha aggiornato l'**Istruzione operativa e il format della SUA-RD/TM**, anche al fine di superare alcune problematiche emerse nelle precedenti compilazioni e di favorire una maggiore omogeneità dei documenti. Per i Dottorati sono proseguite le verifiche sui documenti AVA e le rilevazioni delle opinioni di dottorandi/e e dottori/esse di ricerca.
Sono state infine realizzate **iniziative di In-Formazione** e sensibilizzazione rivolte alle CPDS, alla comunità studentesca e al personale docente.
Nel complesso, il Nucleo di Valutazione ritiene che le azioni di miglioramento implementate siano efficaci in quanto hanno contribuito ad armonizzare e a rendere più documentato il funzionamento del Sistema AQ e sono coerenti con le aree di miglioramento individuate dalla CEV in occasione della recente visita di accreditamento periodico.

Giudizio: Efficace

N. di audizioni effettuate dal NdV nell'anno 2025

Livello	2025
Corsi di studio	2
Dottorati di ricerca	1
Dipartimenti (o strutture analoghe)	1
Aree dell'amministrazione centrale	0

Note: Per l'anno 2026 sono attualmente in corso le procedure di audit per due Corsi di Studio, un Corso di Dottorato e un Dipartimento.

La selezione dei CdS/Dottorati/Dipartimenti ha tenuto conto di quelli già sottoposti ad audit da parte del NdV e di quelli già esaminati da parte della CEV durante l'ultima visita di accreditamento periodico, secondo un principio di rotazione, in coerenza con quanto indicato nelle Linee Guida ANVUR.

SEZIONE 4 – RACCOMANDAZIONI E SUGGERIMENTI

Il Nucleo di Valutazione raccoglie in questa Sezione i suggerimenti e le raccomandazioni sulla base delle evidenze al fine di promuovere il miglioramento della qualità dei processi inerenti all'organizzazione, alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e all'amministrazione dell'Ateneo. Si riportano indicazioni su alcuni aspetti ritenuti rilevanti, e si rimanda alle Sezioni precedenti per i risultati specifici dei diversi ambiti esaminati.

Valutazione della Qualità a livello di Ateneo

Ambito A – Strategia, pianificazione, organizzazione

Il NdV raccomanda di mantenere gli esiti dell'accreditamento periodico integrati nel ciclo di programmazione e riesame dell'Ateneo, associando a ciascuna area di miglioramento azioni, responsabili, scadenze, indicatori e risultati attesi. Inoltre, si raccomanda di rafforzare la partecipazione al riesame dei sistemi di Governo e di Assicurazione della Qualità, continuare a diffondere ulteriormente la cultura della qualità nella comunità studentesca e sostenere la partecipazione attiva degli studenti ai processi di AQ.

Si suggerisce, inoltre, di dare continuità al riesame annuale della *governance* e di documentare come gli esiti del monitoraggio e del confronto con gli *stakeholders* incidano sulle decisioni e sull'aggiornamento delle strategie.

Ambito B – Gestione delle risorse

Il NdV raccomanda di verificare periodicamente la coerenza tra risorse disponibili e azioni previste per dare seguito alle raccomandazioni della CEV, con particolare attenzione al supporto tecnico-amministrativo delle strutture AQ e alla formazione del personale.

Per le iniziative formative, si suggerisce di rilevare la partecipazione e valutarne gli effetti sul funzionamento dei processi e sulla qualità dei servizi.

Il NdV suggerisce, inoltre, di presidiare il recupero degli spazi compromessi dall'incendio dell'edificio A2 e, in particolare, seguire l'avanzamento degli interventi di ripristino e delle nuove dotazioni, verificando l'adeguatezza delle soluzioni disponibili per laboratori e uffici dei Dipartimenti interessati.

Ambito C – Assicurazione della Qualità

Sebbene il NdV e il PQA abbiano mantenuto e consolidato un costante scambio di informazioni attraverso canali formali e informali, condividendo attività e documentazione, dalla visita di accreditamento periodico e dalle analisi del NdV sono emerse alcune aree di miglioramento relativamente ai flussi informativi. Pertanto, si raccomanda di consolidare il monitoraggio del Sistema di Assicurazione della Qualità attraverso la mappatura completa dei flussi e la comunicazione più chiara delle procedure alla comunità accademica. Si raccomanda, inoltre, di implementare la verifica dell'efficacia delle politiche per didattica, ricerca e terza missione, riducendo l'informalità nella gestione dei processi. Il raccordo tra il PQA e le strutture periferiche di AQ dei Corsi di Studio, dei Dottorati e dei Dipartimenti va rafforzato. Le strutture periferiche di AQ vanno potenziate, anche assegnando personale tecnico-amministrativo dedicato, in rapporto alle attività e alle scadenze previste dal modello AVA3. La formazione sul Sistema AQ, soprattutto per docenti, personale tecnico-amministrativo, studenti e dottorandi delle strutture periferiche va ulteriormente implementata. Si raccomanda di introdurre un riesame annuale della *governance*, secondo le indicazioni del modello AVA3.

Con riferimento ai documenti di programmazione strategico-gestionale, si suggerisce di precisare meglio nel Piano Strategico i documenti di programmazione nei quali saranno riportati i target degli obiettivi strategici, migliorare e chiarire funzione, risultati attesi e modalità di monitoraggio dei tavoli di confronto con gli *stakeholder* esterni e fondare la revisione delle strategie per la didattica sui risultati del monitoraggio della loro efficacia.
Infine, si richiama l'intenzione condivisa di implementare incontri periodici tra il Nucleo di Valutazione e il PQA.

Ambito D – Qualità della didattica e dei servizi agli studenti
Il NdV raccomanda di utilizzare gli esiti del monitoraggio della didattica e delle opinioni degli studenti per verificare l'efficacia delle azioni di miglioramento e orientare l'eventuale revisione delle politiche didattiche. Inoltre, si raccomanda di esaminare più attentamente le esigenze delle parti interessate e del contesto economico, sociale e culturale, anche mediante studi di settore, soprattutto per i Corsi di Studio con pochi iscritti.
Si suggerisce di seguire nel tempo le criticità segnalate dalla CEV e negli *audit*, documentando per ciascuna le misure adottate e i risultati conseguiti; per i corsi sottoposti ad accreditamento iniziale, la verifica dovrebbe includere anche l'adeguatezza dei servizi e delle infrastrutture rispetto alle modalità di erogazione previste.

Ambito E – Qualità della ricerca e della terza missione/impatto sociale
La qualità della ricerca e TM/IS di Ateneo nel 2025 è ulteriormente migliorata. Pur mantenendo autonomia, in generale, le potenzialità e le specifiche competenze dei Dipartimenti sono coerenti con la visione e le strategie dell'Ateneo.
Tuttavia, restano alcune aree di miglioramento. A tal proposito il NdV raccomanda di migliorare la mobilità internazionale dei dottorandi, con azioni per aumentare le esperienze all'estero di almeno sei mesi. Occorre inoltre migliorare il raccordo e lo scambio di informazioni tra la Commissione Ricerca di Ateneo e gli Organi, in particolare sui risultati della ricerca e della terza missione. Si raccomanda di elaborare un documento strategico di indirizzo che indichi con chiarezza le linee da seguire per migliorare la capacità dell'Ateneo di attrarre fondi per la ricerca. Risulta altresì necessario ampliare la partecipazione di docenti, ricercatori e dottorandi alla programmazione e al riesame, prevedendo discussioni più estese nei Consigli di Dipartimento e nei Collegi di Dottorato.
Inoltre, il NdV suggerisce di valutare gli effetti dei nuovi contratti e incarichi di ricerca sulla continuità delle carriere e sulla capacità di attrarre ricercatori qualificati, anche dall'estero. Risulta opportuno rafforzare la partecipazione ai bandi competitivi, soprattutto europei, aumentando i progetti e i ruoli di coordinamento nei partenariati dopo la fase di finanziamenti PNRR. Si suggerisce di ridurre gli squilibri tra aree disciplinari nella capacità scientifica e progettuale, con interventi mirati a consolidare i progressi delle aree umanistica, giuridica e sociale. Si suggerisce inoltre di potenziare il supporto tecnico-amministrativo alla ricerca attraverso lo sviluppo di funzioni di *research management*, la formazione del personale, l'armonizzazione delle procedure e la riduzione dei tempi di attivazione dei progetti. Si ritiene opportuno affinare il monitoraggio della terza missione e dell'impatto sociale, ottimizzando il processo di raccolta dati, con particolare riferimento al *public engagement,* e usando nella relazione annuale della CRA gli indicatori ministeriali pertinenti.
Infine, il NdV ribadisce di valutare la possibilità di specifici finanziamenti per supportare l'attività di ricerca del personale strutturato mediante bandi interni, di esplicitare in maniera formale le modalità e i responsabili del monitoraggio della VQR.

Valutazione della Qualità dei CdS/Dottorati di Ricerca

Il Nucleo di Valutazione, pur riconoscendo i progressi compiuti nel consolidamento dei processi di Assicurazione della Qualità dei Corsi di Studio e dei Dottorati di Ricerca, ritiene necessario rafforzare il collegamento tra le attività di monitoraggio, l'individuazione delle criticità e la verifica dell'efficacia delle azioni di miglioramento.
Per quanto riguarda i Corsi di Studio, si apprezzano le attività di supporto e coordinamento svolte dal PQA, l'aggiornamento degli strumenti operativi delle CPDS e le iniziative di formazione e informazione rivolte ai diversi attori del Sistema di AQ. Permangono, tuttavia, margini di miglioramento nel raccordo tra il PQA e le strutture periferiche di AQ e nella sistematicità dei processi di riesame. Il NdV raccomanda pertanto di rafforzare l'effettiva presa in carico delle criticità emerse dalle Relazioni delle CPDS, dalle rilevazioni delle opinioni degli studenti e dagli audit, documentando le decisioni adottate e verificando i risultati degli interventi realizzati. Si ribadisce, inoltre, la necessità di assicurare il corretto funzionamento delle CPDS, anche con riferimento alla loro composizione e alla partecipazione della componente studentesca.
Con riferimento ai risultati dei CdS, si raccomanda di concentrare l'attenzione sulle criticità persistenti relative alla regolarità delle carriere, agli abbandoni e alla quota di docenza strutturata, approfondendo le cause degli scostamenti rispetto ai valori di riferimento e individuando interventi mirati alle specifiche situazioni.
Per quanto riguarda i Dottorati di Ricerca, il NdV prende atto del progressivo consolidamento dei processi di AQ e della maggiore strutturazione della documentazione relativa alla progettazione dei corsi, alla pianificazione delle attività formative e di ricerca e all'analisi delle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca. Si raccomanda di rendere più sistematiche le consultazioni delle parti interessate e di rafforzare l'utilizzo degli esiti del monitoraggio nella definizione delle azioni di miglioramento, documentando le decisioni assunte dai Collegi dei docenti e verificandone l'efficacia. Si raccomanda, inoltre, di favorire una maggiore partecipazione dei dottorandi e dei dottori di ricerca alle rilevazioni delle opinioni, migliorando la completezza e la confrontabilità dei dati raccolti.

Per i Corsi di Studio, si suggerisce di valorizzare e condividere le esperienze positive emerse dai processi di monitoraggio e riesame, favorendo la diffusione delle buone pratiche tra i CdS. Si suggerisce inoltre di potenziare gli interventi di orientamento e tutorato, con particolare attenzione ai percorsi che presentano maggiori difficoltà nella prosecuzione degli studi e nel conseguimento del titolo.
Per i Dottorati di Ricerca, si suggerisce di promuovere un maggiore coordinamento a livello di Ateneo delle attività formative trasversali e metodologiche, favorendone la fruizione da parte dei dottorandi dei diversi corsi. Si ritiene, inoltre, opportuno ampliare le opportunità di internazionalizzazione e il supporto organizzativo alla mobilità, nonché proseguire nello sviluppo di strumenti comuni per la raccolta e l'analisi delle informazioni necessarie al monitoraggio e al riesame. Si suggerisce, infine, di valutare l'introduzione di forme periodiche di valutazione esterna dei Dottorati, anche attraverso il coinvolgimento di esperti di altri Atenei.

Valutazione della Qualità della Ricerca e della Terza Missione

La valutazione della qualità della ricerca e della terza missione/impatto sociale evidenzia il consolidamento degli strumenti di programmazione e riesame dei Dipartimenti, ma anche la necessità di rafforzare la tempestività della pianificazione, l'affidabilità dei dati e la verifica dei risultati. Il NdV raccomanda ai Dipartimenti di approvare tempestivamente i documenti strategici, esplicitando per ciascun obiettivo il valore iniziale, il risultato atteso, le responsabilità, le scadenze e le risorse necessarie: le revisioni degli obiettivi e dei *target*, infatti, devono essere riconoscibili e motivate, mantenendo distinta la programmazione dalla rendicontazione a consuntivo.
Per assicurare una base informativa omogenea, il NdV raccomanda al PQA, alla Commissione Ricerca, al Delegato alla valorizzazione della conoscenza e agli uffici competenti di definire criteri condivisi per la raccolta e la validazione dei dati, precisando fonti, definizioni e periodi di riferimento. Occorre, inoltre, garantire il raccordo tra dati dipartimentali e dati di Ateneo, considerando le variazioni intervenute nell'assetto organizzativo e nelle afferenze alle singole strutture.
Nei riesami dipartimentali deve essere documentato il collegamento tra aree di miglioramento rilevate, decisioni assunte, azioni intraprese e risultati conseguiti. Il NdV raccomanda di proseguire il monitoraggio delle indicazioni derivanti dagli *audit* e dall'accreditamento periodico sino alla verifica dell'efficacia delle misure adottate, distinguendo gli interventi programmati da quelli effettivamente attuati.
Per la terza missione/impatto sociale, si raccomanda di affiancare ai conteggi delle iniziative e delle convenzioni evidenze sulla loro effettiva attuazione, sui beneficiari e sui risultati prodotti. La valutazione delle collaborazioni con i soggetti esterni e delle attività di trasferimento tecnologico deve avvalersi di indicatori coerenti con le finalità delle iniziative e con le specificità disciplinari.
Il NdV raccomanda, inoltre, di rendere espliciti e conoscibili a priori i criteri di distribuzione delle risorse, collegandoli alle priorità strategiche e documentandone l'applicazione.
Occorre verificare gli effetti degli incentivi e delle premialità e valutare l'incidenza dei vincoli di bilancio sul sostegno alla ricerca e alla terza missione: la continuità delle attività richiede anche il monitoraggio del rinnovo del portafoglio progettuale e dei finanziamenti dopo la conclusione delle misure straordinarie, accompagnato da una ricognizione dei fabbisogni di supporto amministrativo e tecnico-scientifico.
Particolare attenzione, inoltre, deve essere riservata anche al ripristino degli spazi e delle attrezzature destinati alla ricerca e danneggiati dall'incendio avvenuto il 4 giugno 2025, nell'edificio A2 dell'ex Facoltà di Agraria dell'Università della Tuscia, a Viterbo, che fu causa di ingenti danni ai laboratori e alle attrezzature dei Dipartimenti DAFNE e DIBAF.
Si raccomanda, infine, di monitorare gli interventi individuando priorità, responsabilità e tempi, verificandone gli effetti sulle attività sperimentali, sui Dottorati e sugli impegni progettuali: per le infrastrutture condivise, inclusi gli *Open Labs* del DEB, devono essere definite modalità di accesso, responsabilità gestionali e copertura dei costi di funzionamento e manutenzione.

Per agevolare la verifica delle azioni di miglioramento, il NdV suggerisce di utilizzare una scheda sintetica, raccordata agli strumenti di riesame già disponibili, che riporti criticità, intervento, responsabile, scadenza, stato di attuazione ed evidenze dei risultati: tale strumento potrebbe favorire la continuità del monitoraggio e rendere più immediata la verifica dell'accoglimento dato alle raccomandazioni rese nei periodi precedenti.
Si suggerisce, inoltre, di accompagnare la predisposizione delle schede precompilate con

istruzioni comuni e momenti formativi rivolti ai referenti dipartimentali, verificando la riduzione degli errori, delle duplicazioni e dei tempi di compilazione: per migliorare la confrontabilità dei dati dopo il riassetto dipartimentale, è opportuno assumere il 2025 come prima base annuale completa per il DIKE e ricostruire per il DISTU serie storiche coerenti con le variazioni delle afferenze, esplicitando i limiti dei confronti.
Con riferimento ai servizi di supporto, si suggerisce di integrare la ricognizione delle dotazioni con riscontri sul loro effettivo utilizzo e sulla soddisfazione di docenti, ricercatori, dottorandi e personale, valutando anche le ricadute della formazione sulla qualità e sulla continuità dei servizi.
Nella programmazione dipartimentale, infine, sarebbe opportuno rendere maggiormente riconoscibile ed evidente il contributo agli obiettivi di sostenibilità e parità di genere, attraverso l'utilizzo di indicatori coerenti con i processi di monitoraggio attuati dall'Ateneo.

Rilevazione delle opinioni degli studenti, laureandi/laureati e dottorandi/dottori di ricerca

Il NdV nella Relazione Annuale dei Nuclei di Valutazione Interna Anno 2026, Sezione "1.5 Rilevazione dell'opinione degli studenti", ha esaminato la materia con riferimento alla rilevazione delle opinioni degli studenti frequentanti e non, dei dottorandi e dottori di ricerca e dei docenti dei Corsi di Studio dell'Ateneo, evidenziando punti di forza e di debolezza relativamente a modalità di rilevazione, ai risultati e al loro modo di impiego e fornendo ulteriori spunti di riflessione all'Ateneo.

La rilevazione delle opinioni dei laureandi e l'analisi della condizione occupazionale dei laureati dell'Ateneo nel triennio 2023-2025, basata sui dati AlmaLaurea, evidenziano un quadro articolato che combina performance positive in alcune aree con criticità in altre.
Il NdV raccomanda di prestare attenzione ai ritardi nel conseguimento della laurea e agli esiti occupazionali inferiori alle medie nazionali in alcune aree, interpretando questi ultimi anche alla luce della scelta di molti laureati triennali di proseguire gli studi. Propone, inoltre, di documentare e diffondere le pratiche dei corsi che hanno ottenuto risultati migliori nella regolarità delle carriere e nell'efficacia del titolo nel lavoro.
Per le lauree triennali dell'area artistica, letteraria ed educativa, si suggerisce di rafforzare l'orientamento professionale e di indagare, mediante *focus group*, le ragioni per cui diminuisce la quota di laureati disposti a iscriversi nuovamente all'Ateneo. Nell'area economica, giuridica e sociale, occorre approfondire perché pochi laureati scelgano una magistrale, comunicarne meglio i vantaggi professionali e verificare l'attrattività dell'offerta dell'Ateneo. Per Agraria si raccomanda di proseguire le azioni che hanno ridotto i ritardi e di approfondire le ragioni del basso tasso di occupazione. Nell'area STEM si propone di rendere più attrattivi i percorsi magistrali attraverso internazionalizzazione, curricula innovativi, infrastrutture di ricerca e docenti di alto profilo, mantenendo l'attenzione sui tempi di laurea.
Per le lauree magistrali, nell'area artistica, letteraria ed educativa vanno monitorati i ritardi e la prosecuzione verso percorsi di terzo livello. Nell'area economica, giuridica e sociale si suggerisce di seguire l'andamento della soddisfazione e di rafforzare tirocini, progetti con le aziende e seminari professionali. In Agraria si raccomanda la massima priorità alla riduzione dei ritardi. Il NdV suggerisce di rivedere la pianificazione didattica e i carichi di studio, semplificare le procedure di tesi e potenziare il tutoraggio, considerando anche le esigenze degli studenti lavoratori. Nell'area STEM si raccomanda di ascoltare studenti e laureati, analizzare la coerenza tra formazione e lavoro e sviluppare *stage* qualificati con aziende tecnologiche.

Per Conservazione e Restauro, si suggerisce di approfondire le oscillazioni della soddisfazione, valutare un eventuale aumento dei posti e coinvolgere più stabilmente professionisti e istituzioni culturali nell'indirizzo del corso. Per Giurisprudenza, il NdV suggerisce un intervento strategico complessivo: affrontare l'aumento dei tempi di laurea, offrire orientamento alle professioni legali e preparazione agli esami di abilitazione e ai concorsi, seguire i percorsi lavorativi dei laureati e confrontare il corso con atenei di dimensioni simili.

L'esame delle analisi dei questionari sulle opinioni dei dottorandi e dei dottori di ricerca, condotte dai Collegi dei docenti, evidenzia l'esigenza di rafforzare il collegamento tra i risultati delle rilevazioni, le decisioni assunte e la verifica degli interventi.
Il NdV raccomanda pertanto di tradurre le evidenze raccolte in azioni concrete, sostenibili e verificabili.
Invita quindi ciascun Collegio a individuare le priorità di intervento tenendo conto della diffusione delle segnalazioni, della loro eventuale persistenza nel tempo e dell'impatto sul percorso dottorale. Sottolinea l'importanza di motivare la scelta delle priorità, dando riscontro comunque a tutte le criticità rilevate.
Per quanto riguarda la programmazione formativa, il coinvolgimento dei dottorandi e le verifiche in itinere, il NdV sottolinea il ruolo determinante dei Collegi nell'individuazione e nell'attuazione delle azioni di miglioramento.
Per le questioni che richiedono invece risorse o competenze di altre strutture, quali la disponibilità degli spazi e il supporto alla mobilità internazionale, suggerisce di formulare richieste puntuali ai Dipartimenti e ai servizi competenti e di promuovere soluzioni coordinate quando le esigenze siano comuni a più corsi.
Il NdV suggerisce che ciascun Collegio approvi formalmente un piano sintetico nel quale siano indicati, per ogni criticità, l'azione prevista, il soggetto responsabile, il termine di attuazione, il risultato atteso, le modalità e i tempi di verifica dell'efficacia. Il piano dovrebbe consentire di seguire l'avanzamento degli interventi e di accertare il conseguimento dei miglioramenti attesi.
Si suggerisce, inoltre, di dare continuità al confronto con i dottorandi, comunicando le azioni programmate e il relativo stato di attuazione e prevedendo occasioni periodiche per raccogliere osservazioni sull'efficacia delle azioni intraprese. La comunicazione dei risultati delle rilevazioni e delle decisioni assunte può contribuire a rafforzare la partecipazione ai questionari e la fiducia nella loro utilità.
Il NdV richiama, infine, l'esigenza di documentare gli esiti del riesame periodico, confrontando i risultati conseguiti con quelli attesi e dando conto degli interventi conclusi, di quelli ancora in corso e delle eventuali difficoltà incontrate. Si suggerisce di consolidare e condividere tra i corsi le pratiche risultate efficaci e di riconsiderare le azioni che non abbiano prodotto esiti soddisfacenti.

ALLEGATI

Tabella 1 - Valutazione (o verifica) periodica dei CdS/Dottorati/Dipartimenti (secondo le Linee Guida ANVUR 2026)

NOTE: Nella Scheda si illustrano i principali punti di forza, le aree di miglioramento e le raccomandazioni proposte dal NdV alle strutture oggetto di audizione - Ciclo 2025 (cfr. Linee guida ANVUR 2026, Allegato 2, pagina 21).

CdS/Dottorato/Dipartimento monitorato	Modalità di monitoraggio	Con PQA	Punti di forza	Aree di miglioramento	Raccomandazioni
1. Laurea magistrale in Informazione digitale (LM-91). Università degli Studi della Tuscia. Dipartimento di Scienze giuridiche, sociali e pedagogiche (DIKE). Sede: Viterbo. Percorso convenzionale; lezioni in presenza e registrazioni a supporto (a.a. 2025/2026).	Analisi della scheda di autovalutazione e delle fonti, SMA, riesame ciclico e indicatori. Audizione Zoom del 28/11/2025. Visita alle strutture del 10/02/2026. Relazione approvata il 16/02/2026.	NO	Progettazione coerente con il contesto dell'informazione digitale e identità interdisciplinare chiaramente definita, rafforzata dall'afferenza al DIKE. Le consultazioni con le parti interessate sono effettive e collegate al territorio e al mondo professionale. L'offerta integra insegnamenti teorici e attività applicative; gli studenti confermano la coerenza delle competenze sviluppate e la chiarezza delle verifiche. Il corpo docente è qualificato e disponibile. Il rapporto numerico studenti/docenti favorisce un supporto diretto, particolarmente utile per gli studenti lavoratori. L'uso della piattaforma digitale, delle registrazioni e dei laboratori interni sostiene la flessibilità della fruizione. Sono attivi gli strumenti di monitoraggio e riesame e risulta consapevolezza delle principali criticità.	Occorre rendere più analitici l'autovalutazione e il collegamento tra consultazioni, decisioni e risultati. Restano da rafforzare la progressione delle carriere, il monitoraggio degli abbandoni, l'efficacia del tutorato e del recupero delle carenze iniziali, l'occupabilità e la soddisfazione dei laureandi. La partecipazione alla mobilità internazionale è limitata, anche per la presenza di studenti lavoratori. Sono emerse difficoltà nella tempestività delle informazioni, nel riconoscimento dei CFU e nella gestione dei tirocini. Richiedono attenzione il	Esplicitare quali osservazioni delle parti interessate producono modifiche dell'offerta e valutarne gli effetti. Rafforzare la comunicazione dei profili professionali e il monitoraggio delle competenze e degli esiti occupazionali. Misurare l'efficacia del tutorato e delle azioni di recupero, con attenzione agli studenti lavoratori, alla progressione e agli abbandoni. Definire tempi e responsabilità per pubblicazione degli orari, riconoscimento dei CFU e tirocini. Promuovere mobilità breve o virtuale e altre forme flessibili di internazionalizzazione. Pianificare il fabbisogno di docenza nel medio

				monitoraggio delle competenze e delle metodologie didattiche, la sostenibilità del ricorso a docenze esterne e la partecipazione proattiva degli studenti alla CPDS.	periodo. Nei documenti di riesame collegare criticità, azioni, responsabili, tempi e indicatori di risultato; valorizzare il ruolo della rappresentanza studentesca nei processi di AQ.
2. Laurea Triennale in Scienze naturali e ambientali (L-32). Università degli Studi della Tuscia. Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB). Sede: Viterbo. Percorso triennale in presenza, Accordo di doppio diploma con l'Università di Tirana.	Analisi della scheda di autovalutazione e delle fonti, SMA, riesame ciclico e indicatori. Audizione Zoom del 02/12/2025. Visita alle strutture del 10/02/2026. Relazione approvata il 16/02/2026.	NO	Progettazione coerente con la classe L-32 e con i bisogni del contesto ambientale e naturalistico. La revisione del 2024, con curriculum unico e redistribuzione degli insegnamenti, dimostra capacità di risposta alle criticità. L'offerta combina solide basi scientifiche, attività applicative e tirocinio. L'Advisory Board dipartimentale favorisce il raccordo con il territorio. Il corpo docente è qualificato, con limitato ricorso a incarichi esterni. Le coorti contenute favoriscono l'interazione diretta con i docenti; sono attive iniziative di orientamento, tutorato ed esercitazioni. Il personale amministrativo è disponibile e competente. Il riesame utilizza gli indicatori ufficiali; sono presenti opportunità Erasmus+ e un accordo di doppio diploma con Tirana.	La limitata attrattività in ingresso e la numerosità delle coorti richiedono monitoraggio. Occorre verificare gli effetti della revisione didattica su CFU, progressione e abbandoni e rafforzare la partecipazione effettiva alla mobilità internazionale. Devono essere più espliciti i collegamenti tra consultazioni, scelte formative, profili professionali ed esiti occupazionali. Sono da consolidare il controllo preventivo dei syllabi, il coordinamento delle prove in itinere e degli appelli e la chiarezza delle procedure di recupero OFA. Richiedono attenzione l'impatto delle	Monitorare attrattività e risultati delle modifiche dell'offerta, collegando orientamento e tutorato agli esiti delle carriere. Rafforzare il raccordo tra profili professionali e dati occupazionali; verificare nel tempo l'impatto delle mutuazioni e del tirocinio. Formalizzare controlli preventivi delle schede degli insegnamenti, soprattutto per i docenti a contratto, e procedure condivise per prove in itinere e appelli. Chiarire frequenza e registrazione delle attività di recupero OFA. Incentivare e accompagnare la mobilità internazionale. Potenziare il supporto amministrativo e organizzativo al sistema

				mutuazioni, l'adeguatezza del tirocinio e il supporto organizzativo all'AQ, a fronte del sottodimensionamento della segreteria. Va documentato meglio il contributo degli studenti e delle parti interessate al riesame.	AQ. Rendere tracciabili il contributo degli studenti e degli interlocutori esterni e il collegamento tra indicatori, analisi delle cause, azioni correttive e risultati.
3. Corso di Dottorato di Ricerca in Ecologia e gestione sostenibile delle risorse ambientali. Università degli Studi della Tuscia. Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB). Sede: Viterbo. Percorso interdisciplinare in ambito ecologico e ambientale.	Analisi della scheda di autovalutazione, progetto formativo, riesame e indicatori. Audizione Zoom del 02/12/2025. Visita alle strutture del 10/02/2026. Relazione approvata il 16/02/2026.	NO	Progetto formativo coerente, ben documentato e caratterizzato da interdisciplinarità. Il Collegio è coeso e l'Advisory Board fornisce contributi effettivi all'aggiornamento dell'offerta. Le attività formative offrono competenze scientifiche e trasversali, sostenute da infrastrutture e laboratori adeguati. Le presentazioni annuali collegiali verificano i progressi e favoriscono il confronto scientifico. Sono formalizzati requisiti di produzione scientifica per l'accesso alla discussione finale e risultano presidiati il monitoraggio dei percorsi e l'utilizzo dei fondi. Nel 2024 le borse finanziate da enti esterni sono l'88,89%, sopra i riferimenti macroregionale e nazionale; anche i periodi di almeno sei mesi presso altre istituzioni superano tali riferimenti.	L'internazionalizzazione strutturale è da rafforzare: limitata presenza di docenti stranieri nel Collegio, assenza di titoli doppi o congiunti e mobilità non uniforme. Nel 2024 diminuisce la quota di nuovi iscritti con titolo di accesso conseguito in altro Ateneo; è in calo anche la quota ponderata di iscritti con borsa. La produzione scientifica per dottore è inferiore ai *benchmark*. La partecipazione ai questionari è bassa e manca un confronto collegiale sistematico sulle istanze dei dottorandi. Risultano non	Rafforzare l'apertura internazionale del Collegio, le collaborazioni strutturate e le prospettive di titoli congiunti. Chiarire e comunicare in modo uniforme diritti, doveri, obblighi formativi, mobilità, utilizzo dei fondi e procedure per il cambio di supervisore. Attivare momenti collegiali di ascolto di tutti i dottorandi e promuovere la partecipazione alle rilevazioni delle opinioni. Accompagnare la pubblicazione scientifica con azioni specifiche e obiettivi quantitativi monitorabili. Analizzare distintamente attrattività

				uniformi le conoscenze su obblighi di mobilità, finanziamenti e cambio di supervisore. Occorre migliorare comunicazione interna, supporto amministrativo e definizione di obiettivi e azioni correttive misurabili.	dei nuovi ingressi, composizione degli iscritti e disponibilità di borse. Rafforzare il riesame sostanziale, esplicitando criticità, interventi, responsabilità, tempi e risultati attesi, e verificare periodicamente l'efficacia delle azioni.
4. Dipartimento di Scienze ecologiche e biologiche (DEB). Università degli Studi della Tuscia. Sede: Viterbo. Attività didattiche, di ricerca e terza missione negli ambiti biologico, ecologico e ambientale.	Analisi della scheda di autovalutazione, Piano strategico del Dipartimento, monitoraggio e indicatori. Audizione Zoom del 27/01/2026. Visita alle strutture del 10/02/2026. Relazione approvata il 16/02/2026.	NO	Visione strategica chiara, coerente con la pianificazione di Ateneo e con i temi della sostenibilità e dell'approccio Eco-Health. Buona integrazione fra *governance* e sistema AQ, con presa in carico delle indicazioni di CPDS, NdV e PQA. Risultati positivi nell'attrazione di finanziamenti competitivi e nelle attività di terza missione, con indicatori 2024 superiori ai riferimenti macroregionali e nazionali. Le scelte di impiego delle risorse privilegiano copertura didattica e infrastrutture scientifiche; il limitato ricorso a docenze a contratto sostiene la stabilità dell'offerta. Sono disponibili strutture e attrezzature di rilievo e la dotazione docente risulta complessivamente adeguata. Gli studenti confermano buona comunicazione con i docenti.	Il monitoraggio delle collaborazioni esterne e delle ricadute del trasferimento tecnologico è prevalentemente descrittivo e necessita di indicatori di impatto. Restano margini di sviluppo per brevetti e spin-off. Sono da esplicitare valori iniziali, obiettivi quantitativi e risorse del Piano strategico e gli esiti delle azioni correttive. I criteri interni di distribuzione delle risorse sono poco sistematizzati; non emergono specifici meccanismi premiali interni. Il crescente carico gestionale e la dotazione di personale tecnico-	Rafforzare il monitoraggio delle collaborazioni e del trasferimento tecnologico mediante indicatori di risultato e di impatto. Rendere espliciti valori iniziali, traguardi e risorse della programmazione e documentare l'efficacia delle azioni di miglioramento. Formalizzare criteri interni di distribuzione delle risorse trasparenti e noti a priori, coerenti con il modello AVA 3. Razionalizzare gli adempimenti e valutare il rafforzamento del supporto tecnico-amministrativo, per assicurare la sostenibilità dei processi di AQ e dei

				amministrativo, soprattutto nelle segreterie, incidono sulla sostenibilità organizzativa. Occorre prestare attenzione alla formazione didattica dei docenti e all'aggiornamento di alcune dotazioni laboratoriali.	progetti. Prestare attenzione alla formazione didattica, alla distribuzione del carico gestionale e al progressivo aggiornamento delle attrezzature scientifiche e didattiche.

Tabella 2 - Sistemi di monitoraggio sugli esiti occupazionali degli studenti laureati

Sistemi di monitoraggio	Esiste?	Commenti
Dati INPS	No	
Almalaurea	Sì	Non esclusiva
Dati Ufficio *Placement*	No	
Altro	Sì	Convenzione con Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali per l'Osservatorio regionale Transizione al lavoro dei laureati

Considerazioni del Nucleo sui documenti di bilancio predisposti dall'Ateneo su tematiche specifiche (bilancio sociale, di genere, di sostenibilità, ecc.)

Gli obiettivi e le attività dell'Ateneo sono finalizzati non solo al miglioramento della qualità della Didattica, della Ricerca e della Terza Missione, ma anche a garantire la trasparenza delle attività, l'inclusione e la piena accessibilità fisica e digitale, equità e pari opportunità.
L'impegno dell'Ateneo nel perseguimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile è testimoniato dall'adesione al *Global Compact* ed è riscontrabile, oltre che nelle numerose attività pubblicizzate attraverso il sito web, nel Bilancio Integrato.
La ***Communication on Engagement (COE)*** illustra le principali azioni intraprese nell'ultimo biennio a supporto del *Global Compact*, raggruppate nelle quattro aree di riferimento dei dieci principi: Diritti umani (Principi I e II), Lavoro (Principi III, IV, V e VI), Ambiente (Principi VII, VIII e IX) e Lotta alla corruzione (Principio X) e, ove possibile, una misurazione dei risultati in senso qualitativo e/o quantitativo.
Il **Bilancio Integrato** include il Bilancio di Sostenibilità al fine di evidenziare la correlazione delle *performance* economico-finanziarie con quelle connesse al ciclo della *Performance* del PIAO e con le *performance* della sostenibilità. Adottato dall'Università a partire dal 2020, il documento costituisce uno strumento utile a presentare ai portatori di interesse esterni l'organizzazione, le strategie, le *performance* nelle diverse aree strategiche, le iniziative di sostenibilità e, quindi, illustra come l'Ateneo, attraverso le sue attività, generi e distribuisca valore sul territorio, interpretando i dati presenti nel Bilancio Unico.
I servizi e gli interventi per l'**inclusione sociale** comprendono il counseling psicologico, le agevolazioni sulla contribuzione studentesca, il tutorato e le misure di supporto allo studio e allo svolgimento degli esami, con l'obiettivo di favorire l'autonomia delle studentesse e degli studenti, l'accessibilità e la partecipazione alla vita universitaria. In questo ambito operano la Commissione Inclusione ed Equità e i Referenti di Dipartimento per l'accessibilità e l'inclusione, ai quali si affianca un servizio di *mentoring* rivolto ai docenti per l'adozione di metodologie didattiche inclusive e la predisposizione di prove d'esame personalizzate. Il servizio di counseling psicologico offre sostegno a studentesse e studenti che incontrano difficoltà nel percorso universitario, mentre ulteriori strumenti, tra cui il carattere ad alta leggibilità *EasyReading* e l'applicazione *Reasy*, sono messi a disposizione per agevolare lo studio delle persone con disturbi specifici dell'apprendimento.
L'attenzione all'inclusione si esprime anche attraverso progetti che impiegano le tecnologie digitali a supporto dell'apprendimento, tra cui VRAIlexia, dedicato alle studentesse e agli studenti con dislessia. Nel 2025, accanto a questi servizi e iniziative, il progetto *LEAP – Learning Enhancement for All People* ha previsto attività di sensibilizzazione sull'inclusione anche sociolavorativa e la realizzazione di un servizio di tutoring individuale per studentesse e studenti con disabilità o DSA. Il Bilancio integrato dà inoltre conto dei bandi per il tutoraggio alla pari, dell'attivazione, su richiesta delle strutture, di un servizio di interpretazione nella Lingua dei segni italiana e delle iniziative del progetto PROBEN dedicate al benessere psicologico, ai metodi di studio e al sostegno della popolazione studentesca internazionale.
L'impegno per l'inclusione si estende anche alla comunità studentesca internazionale attraverso la partecipazione all'edizione 6.0 del progetto *Corridoi Universitari per Rifugiati (UNICORE)*, nell'ambito della quale l'Ateneo ha promosso un bando per l'assegnazione di borse di studio e servizi di accoglienza a studentesse e studenti rifugiati che si immatricolano a corsi di laurea magistrale in lingua inglese.
Nel campo delle **garanzie per le pari opportunità**, presso l'Ateneo opera, coerentemente con

le disposizioni della Legge 183/2010, il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG). Il CUG svolge funzioni propositive per il pieno raggiungimento dell'uguaglianza di genere, per la prevenzione di qualsiasi forma di discriminazione nell'ambiente di studio e di lavoro e per il miglioramento della qualità della vita di studenti e dipendenti dell'Ateneo. Gli obiettivi per la lotta alle disuguaglianze di genere sono inclusi nel ***Gender Equality Plan (GEP)*** **2025-2027**, allegato al Piano Strategico di Ateneo, strumento di programmazione e di cambiamento organizzativo finalizzato a promuovere la parità di genere, prevenire discriminazioni e disuguaglianze e valorizzare le diversità all'interno della comunità universitaria. Il GEP segue le linee guida dell'Istituto Europeo per l'Uguaglianza di Genere (EIGE) e si allinea alle indicazioni metodologiche e agli standard europei in materia di parità di genere.
Nell'ambito delle misure previste nel *Gender Equality Plan* sono state attivate le procedure per la realizzazione di spazi per l'allattamento e l'accudimento dei neonati negli spazi dell'Università, al fine di supportare le studentesse o lavoratrici madri; nell'ambito del GEP sono state, altresì, posizionate delle panchine rosse in Ateneo, nei Dipartimenti e nei Centri dell'Ateneo, simbolo di tutela contro la violenza sulle donne e sono stati previsti nei parcheggi gli stalli rosa per le future mamme.
Da ricordare, infine, anche il Centro Antiviolenza UNITUS, che rappresenta un punto di riferimento per tutte le donne vittime di violenza. Il centro offre sostegno, ascolto e servizi di consulenza alle donne che hanno subito violenza di genere.
Nel 2025 l'Ateneo ha altresì promosso iniziative di sensibilizzazione sui diritti delle donne e sulla prevenzione della violenza di genere, tra cui quelle connesse alla Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne e l'iniziativa "Clementine Antiviolenza", realizzata a sostegno del Centro Antiviolenza UNITUS.
Per favorire il **benessere organizzativo** e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, nel 2025 è proseguita la sperimentazione in materia di prestazione lavorativa resa in modalità di *smart working* per tutto il personale con mansioni compatibili con il lavoro agile. Il Bilancio integrato riferisce inoltre delle misure di welfare rivolte al personale, tra cui l'erogazione di un buono spesa a titolo di *fringe benefit* al personale tecnico-amministrativo e la possibilità, per quest'ultimo, di accedere al servizio gratuito di supporto psicologico di Ateneo in situazioni di difficoltà.
Un ulteriore ambito di intervento riguarda la polizza sanitaria: nel dicembre 2025 si è concluso l'iter per la nuova copertura, decorrente dal 1° gennaio 2026 e rivolta anche al personale docente interessato, attraverso il cofinanziamento del premio da parte dell'Ateneo.
In questo quadro si collocano anche le attività del Circolo Ricreativo dell'Università degli Studi della Tuscia (CRUT), associazione di promozione sociale e sportiva dilettantistica, che ha l'obiettivo di garantire condizioni di benessere alle proprie associate e ai propri associati, favorendo la socializzazione tramite l'organizzazione di iniziative di carattere sociale, assistenziale, culturale, sportivo/motorio, turistico e ricreativo.
Nel campo dello **Sviluppo Sostenibile**, dal 2017 l'Ateneo è partner della Rete delle Università per lo Sviluppo sostenibile (RUS) promossa dalla CRUI. Sono perseguiti quindi i *Sustainable Development Goals* (SDGs) mediante attività coordinate dal Gruppo di Lavoro Sostenibilità di Ateneo, composto da personale docente e tecnico-amministrativo.
Con riferimento alla mobilità sostenibile, nel 2025 è proseguito il percorso di analisi e pianificazione degli spostamenti sistematici del personale, successivo alla raccolta dei dati avviata nel 2024, con l'obiettivo di individuare misure per ridurre il ricorso al mezzo privato e incentivare soluzioni di trasporto a basso impatto ambientale. Il *Mobility Manager* ha continuato a operare in raccordo con il Gruppo di Lavoro Sostenibilità per promuovere comportamenti virtuosi, ottimizzare l'utilizzo dei mezzi di trasporto e contribuire alla riduzione dell'impronta

ecologica dell'Ateneo.
Le attività svolte in Ateneo nel 2025 ricadono nelle finalità dei seguenti obiettivi: **Cambiamenti Climatici**, guidando l'impegno delle Università verso azioni di contrasto al cambiamento climatico attraverso la condivisione di informazioni, materiali e metodi finalizzati a definire metriche comuni, conoscenze, competenze e buone pratiche; **Cibo**, monitorando come viene consumato il cibo all'interno dell'Ateneo, da parte degli studenti e del personale, al fine di rendere le università un modello di consumo alimentare sostenibile per il territorio; **Educazione**, aumentando la consapevolezza dell'importanza di assumere una prospettiva di *lifelong* e *lifewide learning*, concentrandosi sulle diverse modalità di educazione allo e per lo sviluppo sostenibile, evidenziando buone pratiche e proponendo approcci e metodi educativi efficaci ad assicurare che tutti i componenti della comunità universitaria conoscano l'Agenda 2030 e i principi dello sviluppo sostenibile; **Energia**, studiando i fabbisogni energetici delle strutture universitarie, le azioni per la loro riduzione e soddisfacimento con le energie rinnovabili, nel rispetto degli standard di confort e dei servizi erogati; **Mobilità**, discutendo e realizzando politiche e interventi di *mobility management* accademico e di redazione dei Piani di spostamento casa-università nell'ottica di incentivare la mobilità sostenibile, favorendo l'uso del mezzo pubblico o in condivisione, limitando l'accesso agli edifici universitari delle autovetture private ad alimentazione tradizionale e sensibilizzando su valori e comportamenti di mobilità al fine di favorire l'innovazione e il cambiamento tecnologico e organizzativo; **Risorse e Rifiuti**, lavorando sulle modalità di gestione (raccolta, deposito temporaneo, trasporto e trattamento) di tutte le tipologie di rifiuti prodotti dall'Ateneo, in attuazione delle norme legislative e tecniche.
Il Nucleo di Valutazione esprime un parere positivo sui documenti consultati e apprezza l'attenzione dell'Ateneo sui temi dell'inclusione sociale, della garanzia delle pari opportunità, dello sviluppo sostenibile e della trasparenza verso i portatori di interesse interni ed esterni della missione, strategie e politiche dell'Ateneo.

Principali documenti di riferimento

Pagina *web* Documenti di programmazione strategico-gestionale
https://www.unitus.it/amministrazione-trasparente/disposizioni-generali/atti-generali/documenti-programmazione-strategico-gestionale/
Pagina *web* Bilancio Integrato
https://www.unitus.it/terza-missione/inclusione-sociale-e-sostenibilita/bilancio-integrato/
Pagina web UN Global Compact
https://www.unitus.it/terza-missione/inclusione-sociale-e-sostenibilita/un-global-compact/
Pagina *web* Comitato Unico di Garanzia (CUG)
https://www.unitus.it/ateneo/organi-di-ateneo/comitato-unico-di-garanzia/
Pagina *web Counseling* psicologico
https://www.unitus.it/studenti/servizicomunitastudentesca/consulente-psicologico/
Pagina *web* Supporto e Inclusione
https://www.unitus.it/studenti/servizicomunitastudentesca/supporto-e-inclusione-2/

Questionario opinioni studenti

Struttura e quesiti del questionario degli studenti frequentanti

INSEGNAMENTO
1 - Le conoscenze preliminari possedute sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nel programma d'esame?
2 - Il carico di studio dell'insegnamento è proporzionato ai crediti assegnati?
3 - Il materiale didattico (indicato e disponibile) è adeguato per lo studio della materia?
4 - Le modalità di esame sono state definite in modo chiaro?
DOCENZA
5 - Gli orari di svolgimento di lezioni, esercitazioni e altre eventuali attività didattiche sono rispettati?
6 - Il docente stimola / motiva l'interesse verso la disciplina?
7 - Il docente espone gli argomenti in modo chiaro?
8 - Le attività didattiche integrative (esercitazioni, tutorati, laboratori, etc...) sono utili all'apprendimento della materia?
9 - L'insegnamento è stato svolto in maniera coerente con quanto dichiarato sul sito *Web* del corso di studio?
10 - Il docente è reperibile per chiarimenti e spiegazioni?
T2 - Il docente risponde esaurientemente alle richieste di chiarimento?
INTERESSE
11 - È interessato/a agli argomenti trattati nell'insegnamento?
SODDISFAZIONE
T3 - Sono complessivamente soddisfatto di come è stato svolto l'insegnamento?
Osservazioni e suggerimenti
1 - Alleggerire il carico didattico complessivo
2 – Aumentare l'attività di supporto didattico
3 – Fornire più conoscenze di base
4 – Eliminare dal programma argomenti già trattati in altri insegnamenti
5 – Migliorare il coordinamento con altri insegnamenti
6 – Migliorare la qualità del materiale didattico
7 – Fornire in anticipo il materiale didattico
8 – Inserire prove d'esame intermedie
9 – Attivare insegnamenti serali o nel fine settimana

Struttura e quesiti del questionario studenti non frequentanti

FREQUENZA
Indicare il motivo principale della non frequenza o della frequenza ridotta alle lezioni: o Lavoro o Frequenza lezioni di altri insegnamenti o Frequenza poco utile ai fini della preparazione dell'esame o Le strutture dedicate all'attività didattica non consentono la frequenza agli studenti interessati o Altro
INSEGNAMENTO
1 – Le conoscenze preliminari possedute sono risultate sufficienti per la comprensione degli argomenti previsti nel programma d'esame?
2 – Il carico di studio dell'insegnamento è proporzionato ai crediti assegnati?
3 – Il materiale didattico (indicato e disponibile) è adeguato per lo studio della materia?
4 – Le modalità di esame sono state definite in modo chiaro?
DOCENZA
5 - Il docente è effettivamente reperibile per chiarimenti e spiegazioni?
INTERESSE
6 - È interessato/a agli argomenti trattati nell'insegnamento?
Osservazioni e suggerimenti
1 - Alleggerire il carico didattico complessivo
2 – Aumentare l'attività di supporto didattico
3 – Fornire più conoscenze di base

4 – Eliminare dal programma argomenti già trattati in altri insegnamenti
5 – Migliorare il coordinamento con altri insegnamenti
6 – Migliorare la qualità del materiale didattico
7 – Fornire in anticipo il materiale didattico
8 – Inserire prove d’esame intermedie
9 – Attivare insegnamenti serali o nel fine settimana