

Template per il Riesame Dipartimentale

(Allegato 1 alle Linee Guida per il Riesame Dipartimentale – Presidio della Qualità di Ateneo)

Riesame Dipartimentale - Anno 2025

Dipartimento di Chimica e Tecnologie del Farmaco

Commissione di Gestione AQ (CGAQ- Dip)
Componenti obbligatori
Direttore del Dipartimento: Prof. Daniela Secci
Responsabili del documento di Riesame: Proff.ri: Daniela Secci, Chiara Di Meo, Luigi Scipione, Cinzia Ingallina, Giovanna Poce
Referente per la Didattica: Non è attualmente presente in Dipartimento, ma si fa riferimento alla Dott.ssa Federica Tango, referente didattico in Facoltà
Referente per la Ricerca: Elisa De Prosperis
Rappresentanti degli studenti: Sara Anwar Mohamed Ghorabo (studente); Sofia Vernile (dottorando)
Altri componenti: Proff.ri: Franco Mazzei, Anna Troiani

Sintesi dell'esito della discussione in Consiglio di Dipartimento

Il Consiglio di Dipartimento si è riunito in data 19.12.2025 per la discussione del Documento di riesame predisposto dalla CGAQ-Dip, sulla base delle Linee Guida di Ateneo per il Riesame Dipartimentale (Prot_All_1_LG_Riesame_dipartimentale) e del Piano Strategico Triennale del Dipartimento di Chimica e Tecnologie del Farmaco 2023–2025 (PST_DCTF, approvato il 19.05.2023).

La discussione ha riguardato l'analisi dell'intero documento ed in particolare sono state evidenziate le opportunità di miglioramento nel breve termine ed a lungo termine.

Dopo ampia discussione, il Consiglio di Dipartimento approva il Documento di Riesame del Dipartimento.

Presentato, discusso e approvato in Consiglio di Dipartimento in data: 19.12.2025

[Link: Verbale Consiglio di Dipartimento] https://dctf.web.uniroma1.it/sites/default/files/allegati/2025-12/Riesame_DCTF_2023-2025.pdf

Sommario

1. Introduzione	3
2. Analisi del contesto, rischi e opportunità	5
3. Stato delle azioni di miglioramento precedenti	7
4. Analisi del funzionamento dell'organizzazione dipartimentale	9
4.1 Sistema di Governo e organizzazione	9
4.2 Pianificazione e risultati	9
4.3 Adeguatezza delle risorse	11
5. Punti di forza e aree di miglioramento	15
6. Azioni di miglioramento	17
7. Conclusioni	20

1. Introduzione

Il presente documento costituisce il **Riesame Dipartimentale** del Dipartimento di Chimica e Tecnologie del Farmaco (DCTF) relativo al triennio di pianificazione **2023–2025**, in coerenza con il Piano Strategico Dipartimentale approvato dal Consiglio di Dipartimento in data 19/05/2023 e con le Linee Guida di Ateneo per il Riesame Dipartimentale.

Finalità

Il riesame ha lo scopo di:

- valutare l'idoneità, l'adeguatezza e l'efficacia dell'organizzazione dipartimentale e del Sistema di AQ rispetto alle missioni di didattica, ricerca, terza missione/impatto sociale e internazionalizzazione;
- verificare la coerenza tra obiettivi e target del Piano Strategico Dipartimentale 2023–2025, risultati conseguiti e risorse impiegate;
- trarre lezioni apprese dal triennio precedente (2020–2022), come documentato nel PST, che costituisce la base dati e di contesto per la pianificazione 2023–2025;
- individuare punti di forza, criticità e conseguenti azioni di miglioramento per il successivo ciclo di pianificazione.

Periodo di riferimento

Il riesame si colloca a valle del ciclo di pianificazione che ha portato alla definizione del PST 2023–2025 e utilizza:

- i risultati consolidati del triennio **2020–2022** (indicatori di ricerca, terza missione, internazionalizzazione, didattica, risorse e personale), ampiamente sistematizzati nel PST;
- le scelte strategiche, gli obiettivi e i target definiti per il triennio **2023–2025**.

I dati quantitativi riportati nel PST (es. tabelle 1.2.1, 1.3.2–1.3.8, 1.5.1–1.5.2, 1.7.1–1.7.6) costituiscono pertanto la principale base informativa del presente riesame.

Metodo di lavoro

Il processo di riesame è stato coordinato dalla **Commissione assicurazione della qualità della didattica, ricerca e terza missione**, istituita dal Consiglio di Dipartimento il 19/05/2023, che coinvolge rappresentanti della Commissione Ricerca, della Terza Missione e i Presidenti dei Corsi di Studio di Farmacia, CTF e Scienze Farmaceutiche Applicate.

Il lavoro si è articolato in:

- analisi del Piano Strategico Dipartimentale 2023–2025 tenendo conto di quanto riportato nel documento relativo al triennio 2020–2022;
- riesame retrospettivo dell'analisi SWOT riportata nel PST;
- esame dei risultati VQR 2011–2014 e 2015–2019 e della selezione del DCTF come Dipartimento di Eccellenza per l'area 03 nel quinquennio 2018–2022;
- analisi dei dati relativi a:
 - offerta formativa e numerosità studentesca;
 - progetti competitivi nazionali e internazionali (inclusi PNRR, PSC Salute, Rome Technopole);
 - attività conto terzi, convenzioni e contratti;
 - iniziative di terza missione/public engagement, brevetti e start-up;
 - dotazione di personale docente, ricercatore, dottorandi, assegnisti, borsisti e personale TAB;

- spazi, attrezzature e grandi infrastrutture (laboratori, NMR, piattaforme di spettrometria di massa, biblioteca).

Sono stati coinvolti nel processo:

- il Direttore di Dipartimento;
- i componenti della CGAQ-Dip;
- la Commissione per il Piano Strategico Triennale

2. Analisi del contesto, rischi e opportunità

Contesto interno e posizionamento

Il DCTF è il principale Dipartimento del Lazio dedicato alle Scienze Farmaceutiche e alle Tecnologie del Farmaco, con una tradizione storica consolidata e un ruolo centrale nella formazione di farmacisti, chimici farmaceutici e laureati in scienze farmaceutiche applicate.

Elementi chiave del contesto interno:

- **Missione didattica:** struttura di riferimento per 6 corsi di laurea (3 LM-13 a ciclo unico, 2 L-29, 1 LM-9), 2 corsi di dottorato (di cui uno internazionale), 4 master di II livello e 2 scuole di specializzazione; circa 1000 immatricolati/anno e circa il 25% degli immatricolati dell'intera Facoltà di Farmacia e Medicina, con solo il 12% dei docenti della Facoltà.
- **Missione di ricerca:** 20 gruppi di ricerca attivi, forte caratterizzazione interdisciplinare nelle scienze del farmaco, della nutraceutica e delle tecnologie farmaceutiche; elevata produttività scientifica e intensa partecipazione a progetti competitivi, inclusi PNRR e progetti conto terzi.
- **Terza missione:** attività continuative di public engagement, trasferimento tecnologico, brevetti, start-up e numerosi workshop tematici rivolti alle imprese e alla società civile.
- **Internazionalizzazione:** consolidata rete di collaborazioni internazionali, corsi in lingua inglese, forte mobilità Erasmus e numerose pubblicazioni con coautori di università ed enti esteri.
- **Organizzazione:** sistema di governo articolato (Consiglio, Direttore, Giunta) con commissioni tematiche (Ricerca, Programmazione, Produttività, AQ didattica/ricerca/TM, Biblioteca, Sicurezza, Web) e l'utilizzo del sistema gestionale X-UP per i processi amministrativi e di acquisto.

Contesto esterno

A livello territoriale, nazionale e internazionale, il DCTF opera in un ecosistema ad alta intensità di ricerca e innovazione, caratterizzato da:

- presenza nel Lazio di imprese farmaceutiche, nutraceutiche, cosmetiche, ospedali, IRCCS, enti di ricerca nazionali (CNR, ISS, INAIL, ENI) e agenzie regolatorie con cui il Dipartimento ha attivato accordi, convenzioni e contratti di ricerca;
- opportunità collegate alla programmazione nazionale (PNRR, PSC Salute, Dipartimenti di Eccellenza) e alla crescente domanda di figure professionali in ambito farmaceutico, sanitario e nutraceutico;
- forte competizione, a livello nazionale e internazionale, per l'attrazione di studenti, ricercatori e finanziamenti, con particolare pressione da parte di altri atenei pubblici e privati.

Lettura retrospettiva della SWOT del PST

L'analisi SWOT riportata nel Piano Strategico Dipartimentale fornisce un quadro strutturato dei punti di forza, di debolezza, di opportunità e di minaccia nei principali ambiti (didattica, ricerca, terza missione, internazionalizzazione, organizzazione).

Punti di forza – esiti effettivi

- **Didattica**
 - Offerta didattica ampia e aggiornata (3 LM-13, 2 L-29, 1 LM-9, due corsi di dottorato master e scuole di specializzazione), con l'attivazione dei nuovi ordinamenti LM-13 a laurea abilitante dal 2023/2024.
 - Elevata integrazione tra didattica teorica e attività di laboratorio e tirocinio (900 ore di tirocinio professionale per Farmacia e CTF, ampia disponibilità di tesi sperimentali).
 - Buoni livelli di occupabilità e forte riconoscimento da parte del mondo del lavoro..
- **Ricerca**
 - Risultati VQR stabili e superiori alla media dell'area 03 (voto medio 0,83, parametro R > 1) e selezione del DCTF tra gli 11 Dipartimenti di Eccellenza per le Scienze Chimiche nel periodo 2018–2022.
 - Crescita del numero di pubblicazioni (123 nel 2020, 111 nel 2021, 152 nel 2022) e partecipazione a bandi competitivi nazionali e internazionali, con diversi progetti acquisiti e attivi.
 - Elevato numero di accordi di collaborazione scientifica e pubblicazioni in cotitolarità con enti universitari internazionali (140 nell'ultimo triennio).
- **Terza missione / Impatto sociale**

- Numerose iniziative di public engagement (workshop sulla ricerca dipartimentale, progetti Ri-CicloHorto, FITO-BIO, Ortopackhealth, eventi divulgativi sul COVID-19, eventi culturali).
- Attività brevettuale significativa (più domande di brevetto depositate 2020–2022) e creazione della start-up “Biosensing Srl”.
- **Internazionalizzazione**
 - Elevato numero di studenti Erasmus e dottorandi in outgoing (68 studenti per 419 mesi, 37 dottorandi 197 mesi), e in incoming (9 studenti Erasmus, 10 dottorandi, un ricercatore, un post doc e un professore visitatore per un totale di 134 mesi), consolidata offerta formativa in lingua inglese e 39 iniziative formative in lingua straniera nel triennio.
 - Attiva partecipazione a progetti PNRR, Rome Technopole e partenariati estesi, con presenza sia in massa critica che in ruoli di partecipazione.
- **Organizzazione e sistema di governo**
 - Struttura di governo coerente con il regolamento di Ateneo (Consiglio, Direttore, Giunta) e presenza di commissioni dedicate a ricerca, programmazione, produttività, AQ, biblioteca, sicurezza e web.
 - Digitalizzazione dei processi amministrativi (adozione di X-UP) e buona sinergia tra corpo docente e personale TAB.

Nel complesso, i punti di forza individuati nella SWOT risultano confermati dai dati 2020–2022 riportati nel PST; al tempo stesso, le debolezze strutturali già evidenziate (rapporto studenti/docenti, spazi e personale tecnico) appaiono solo parzialmente mitigate e continuano a condizionare la piena valorizzazione di tali punti di forza.

Punti di debolezza – persistenza e mitigazione

- **Rapporto studenti/docenti e carico didattico**
 - Il numero di docenti non è cresciuto in modo proporzionato agli impegni didattici, a fronte di un carico di immatricolazioni molto elevato (25% della Facoltà, con il 12% di docenti).
 - Permane la necessità di turnazioni nei laboratori didattici e di un forte ricorso a tutorato e PCTO per gestire la domanda di attività teorico/pratiche.
- **Risorse logistiche e infrastrutturali**
 - Diversi laboratori di ricerca necessitano ancora di ristrutturazione o ammodernamento, e gli spazi per tesi sperimentali risultano saturi rispetto all'elevata domanda.
- **Personale tecnico-amministrativo**
 - Il numero di tecnici di laboratorio rappresenta un vincolo alla piena valorizzazione delle infrastrutture .
- **Partecipazione a bandi internazionali**
 - Sebbene la partecipazione a bandi nazionali sia cresciuta sensibilmente, il numero di gruppi che partecipano a bandi competitivi internazionali rimane inferiore alle potenzialità del Dipartimento.
- **Terza missione: sistematizzazione e valutazione**
 - Le attività di TM sono numerose, ma non ancora pienamente sistematizzate in un quadro unitario di programmazione, monitoraggio e valutazione.

Molte criticità risultano **parzialmente mitigate** grazie alle azioni avviate (es. nuove posizioni PNRR, upgrade delle attrezzature, workshop triennale sulla ricerca, start-up), ma restano come **priorità di miglioramento** nel prossimo ciclo.

Opportunità e minacce

- **Opportunità colte:**
 - accesso a risorse PNRR, PSC Salute e progetti di Dipartimenti di Eccellenza;
 - rafforzamento della rete di collaborazioni con imprese e istituzioni sul territorio;
 - crescente domanda di figure professionali in ambito farmaceutico e sanitario.
- **Minacce che permangono:**
 - rischio di contrazione futura delle risorse per il reclutamento di personale docente e TAB;
 - forte competizione nazionale e internazionale per studenti, ricercatori e bandi;

- aumento degli adempimenti burocratici legati alla rendicontazione dei progetti e alla gestione delle procedure ministeriali.

3. Stato delle azioni di miglioramento precedenti

Non essendo stato redatto un precedente Riesame Dipartimentale secondo il nuovo format di Ateneo, questa sezione fa riferimento alle **principali azioni di miglioramento** riconducibili al precedente ciclo di pianificazione (2020–2022), come emergono dal PST e dalla descrizione delle attività dipartimentali.

Fra le azioni principali si segnalano:

- la riorganizzazione dell'offerta formativa e l'adeguamento dei corsi LM-13 (Farmacia e CTF) al modello di laurea abilitante, azione di fatto conclusa con l'adozione dei nuovi ordinamenti a partire dall'a.a. 2023/2024;
- il potenziamento di piani di orientamento, tutorato (POT) e percorsi (PCTO), con l'attivazione di corsi e laboratori dedicati (orientamento in ingresso, tutorato disciplinare, iniziative “Pharma & Jobs” per facilitare l'inserimento nel mondo del lavoro);
- la strutturazione del workshop triennale sulla ricerca dipartimentale, giunto alla terza edizione, che ha favorito la visibilità interna ed esterna dei gruppi di ricerca e la nascita di nuove collaborazioni progettuali;
- le iniziative per la valorizzazione della proprietà intellettuale e dell'imprenditorialità accademica, testimoniata dal deposito di più domande di brevetto nel triennio e dalla creazione della start-up “Biosensing Srl”;
- il rafforzamento della partecipazione ai bandi competitivi nazionali e al PNRR, con l'inserimento del Dipartimento in progetti e partenariati strategici nell'area della salute e dell'agroalimentare.

Lo stato di attuazione di tali azioni può essere sintetizzato come “concluso e da mantenere” per la riorganizzazione dell'offerta formativa e il workshop triennale sulla ricerca, e come “in corso” per l'orientamento/PCTO, la valorizzazione della PI e il rafforzamento della progettualità competitiva. Nel complesso, le azioni hanno contribuito a migliorare l'allineamento dell'offerta formativa alle esigenze del mondo del lavoro, la visibilità della ricerca dipartimentale e il trasferimento tecnologico. Permangono tuttavia margini di miglioramento, in particolare nella strutturazione di un piano organico di TM e nella formalizzazione di un piano di accompagnamento alla progettazione internazionale.

Azione di miglioramento (riesame precedente)	Stato (in corso, conclusa, non avviata)	Esiti e impatti	Commento sintetico
Riorganizzazione dell'offerta formativa e adeguamento dei CdLM a ciclo unico (LM-13) alla laurea abilitante	In gran parte conclusa (nuovi ordinamenti Farmacia e CTF in vigore dall'a.a. 2023/2024)	Aggiornamento dei piani di studio in linea con le linee guida ministeriali e le esigenze del mercato del lavoro; rafforzamento del legame tra formazione e profilo professionale del farmacista.	Azione strategica di successo, da monitorare nel prossimo triennio in termini di esiti occupazionali e di soddisfazione di studenti e stakeholder professionali.
Potenziamento delle attività di orientamento, tutorato e PCTO	In corso	Attivazione e consolidamento di corsi di tutoraggio, percorsi PCTO (es. tecniche analitiche, scrittura di articoli scientifici), webinar “Pharma & Jobs” per facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro.	Azione efficace nel migliorare la continuità dei percorsi e l'orientamento in ingresso e in uscita; da strutturare in un piano annuale di orientamento dipartimentale.

Strutturazione del workshop triennale sulla ricerca dipartimentale	Conclusa e da mantenere	Realizzazione del III Workshop di Dipartimento (2022) con forte partecipazione interna ed esterna, valorizzazione dei gruppi di ricerca e promozione di collaborazioni e progetti (inclusi europei e PNRR).	Iniziativa ad alto impatto su identità, networking e terza missione scientifica; da istituzionalizzare come appuntamento triennale con monitoraggio di partecipanti e ricadute progettuali.
Valorizzazione della proprietà intellettuale e imprenditorialità accademica	In corso	Deposito di più domande di brevetto (2020–2022) e costituzione della start-up Biosensing Srl, focalizzata su biosensori innovativi.	Azione con impatto positivo sulla visibilità scientifica e sul trasferimento tecnologico; occorre rafforzare i meccanismi di scouting interno e supporto alla brevettazione.
Rafforzamento della partecipazione a progetti competitivi e PNRR	In corso	Maggior numero di proposte e progetti acquisiti (nazionali e internazionali), partecipazione ai Centri Nazionali, Rome Technopole e partenariati estesi, con aumento della massa critica in ambito salute e agroalimentare.	Tendenza positiva, da consolidare in particolare sul versante dei bandi internazionali (ERC, Horizon Europe).

Sintesi complessiva:

Le azioni di miglioramento avviate nel triennio 2020–2022 hanno avuto effetti positivi e misurabili sull'offerta formativa, sulla visibilità della ricerca e sul trasferimento tecnologico, ma non sono ancora sufficienti a risolvere le criticità strutturali emerse (in particolare sulla terza missione, sul supporto amministrativo alla progettazione e sul monitoraggio sistematico dei risultati), che richiedono ulteriori risorse e interventi mirati nel prossimo ciclo, in particolare riguardo:

- la qualità e l'allineamento dell'offerta formativa alle richieste del mondo del lavoro;
- la visibilità e integrazione delle attività di ricerca;
- la valorizzazione dell'impatto sociale e del trasferimento tecnologico.

Permangono tuttavia **spazi di miglioramento**, soprattutto in termini di:

- maggiore sistematizzazione delle attività di terza missione;
- rafforzamento del supporto amministrativo e tecnico alle attività progettuali;
- monitoraggio dei risultati delle azioni

4. Analisi del funzionamento dell'organizzazione dipartimentale

4.1 Sistema di Governo e organizzazione

L'organizzazione del Dipartimento è descritta nel PST e risulta coerente con la normativa di Ateneo e con il sistema AQ.

Elementi principali:

- **Consiglio di Dipartimento:** include professori, ricercatori (inclusi RTD-A e RTD-B), responsabile amministrativo delegato, personale TAB e rappresentanti degli studenti e dei titolari di borse/assegni.
- **Direttore:** eletto tra i professori di ruolo a tempo pieno, responsabile della rappresentanza e della conduzione del Dipartimento.
- **Giunta:** composta da rappresentanti di professori I e II fascia, ricercatori, personale TAB e studenti, con funzioni istruttorie su tutte le materie di competenza del Consiglio.
- **Commissioni istruttorie:**
 - Commissione assicurazione qualità della didattica, ricerca e terza missione;
 - Commissione Programmazione (risorse di personale e sviluppo dell'organico);
 - Commissione Ricerca;
 - Commissione Produttività della Ricerca;
 - Commissioni Biblioteca, Sicurezza e Web.
- **Dottorati:** il DCTF è sede amministrativa di due corsi di dottorato (Scienze Farmaceutiche e dottorato internazionale “Molecular design and characterization for the promotion of health and well-being: from drug to food”), con collegi dei docenti che includono anche componenti di università straniere.
- Personale TAB: articolato nelle aree amministrativa, tecnico-scientifica, biblioteche, servizi generali, con referenti per ricerca, sicurezza e informatica; per quest’ultimo ambito la figura dedicata risulta attualmente vacante, ma le esigenze sono in parte coperte tramite il ricorso a competenze interne e ai servizi centrali di Ateneo.

Valutazione complessiva:

- Il **modello di governance** è chiaro e coerente con le linee guida di Ateneo; garantisce la partecipazione di docenti, TAB e studenti ai processi decisionali.
- Il **Sistema di AQ** è presidiato dalla Commissione AQ e dalle commissioni di CdS, CPDS e comitati di monitoraggio, con attenzione agli indicatori AVA3, OPIS, SMA e agli obiettivi del Piano Strategico di Ateneo.
- **Criticità:** carico di lavoro elevato su alcune commissioni (in particolare Ricerca, Programmazione, AQ) limita l’efficienza di alcuni processi e il supporto a docenti e studenti.

4.2 Pianificazione e risultati

Il PST descrive un **processo di pianificazione strategica integrata** che, a partire dai risultati del triennio 2020–2022, definisce le linee strategiche e gli obiettivi operativi per il triennio 2023–2025 in coerenza con il Piano Strategico di Ateneo 2022–2027.

Stato di attuazione del Piano Triennale Dipartimentale (profilo retrospettivo 2020–2022)

Dai dati riportati nel PST emergono i seguenti elementi:

- **Ricerca**

- Pubblicazioni scientifiche: 123 (2020), 111 (2021), 152 (2022), con indice dipartimentale ISPD=93,5 nella procedura Dipartimenti di Eccellenza 2023–2027.
- Progetti competitivi: incremento di partecipazioni e progetti acquisiti, sia nazionali che internazionali; attivazione di numerosi accordi di collaborazione, progetti conto terzi e convenzioni con enti pubblici e privati.
- VQR 2011–2014 e 2015–2019: voto medio 0,83 e parametro R superiore a 1 in entrambi i periodi, con posizione in graduatoria nazionale coerente con un forte posizionamento scientifico.
- **Didattica**
 - Offerta formativa: 6 corsi di laurea, 2 dottorati, 4 master, 2 scuole di specializzazione e corsi di formazione e PCTO, con una forte integrazione tra didattica, ricerca e professione.
 - Dati OPIS e indicatori di processo (es. DM 1154/2021) sono utilizzati per la compilazione delle SMA e per l’analisi dell’efficienza, della regolarità dei percorsi, degli esiti occupazionali e della soddisfazione degli studenti.
- **Terza missione**
 - Ampio ventaglio di iniziative di public engagement, trasferimento tecnologico, attività conto terzi, brevetti e start-up, con un trend di crescita nel triennio.
- **Internazionalizzazione**
 - Partecipazione a bandi competitivi internazionali, progetti di cooperazione (es. PVS). Elevato numero di studenti Erasmus e dottorandi in outgoing (68 studenti per 419 mesi, 37 dottorandi per un totale di 197 mesi complessivi), e in incoming (9 studenti Erasmus, 10 dottorandi, un ricercatore, un post doc e un professore visitatore per un totale di 134 mesi).

Coerenza con il Piano Strategico di Ateneo

Gli obiettivi operativi del PST, articolati in 14 obiettivi (OB.1–OB.14) su ricerca, internazionalizzazione, didattica, terza missione, risorse e responsabilità sociale, sono direttamente allineati alle aree strategiche del Piano Strategico di Ateneo (creazione di valore pubblico, strumenti e risorse, comunità e territorio, responsabilità sociale).

Esempi:

- OB.1–OB.2 (miglioramento qualità e internazionalizzazione della ricerca);
- OB.3–OB.5 (orientamento, offerta formativa, ruolo sociale del DCTF);
- OB.6–OB.9 (valorizzazione PI, programmazione risorse umane, visibilità e comunicazione);
- OB.10–OB.11 (collaborazioni transdisciplinari e successo formativo);
- OB.12–OB.14 (sostenibilità, rete CIVIS, partecipazione delle donne nella ricerca).

Distribuzione delle risorse interne

La Commissione Programmazione definisce i criteri di distribuzione interna delle risorse (economiche e di personale) sulla base di tre macro-ambiti: **ricerca, strategico, didattica**, in coerenza con i criteri di Ateneo.

- Per il personale docente, la programmazione triennale bilancia le esigenze di:
 - progressioni di carriera;
 - reclutamento di nuove unità per compensare i pensionamenti;
 - rafforzamento di aree scientifiche strategiche.
- Per il personale TAB, sono previsti meccanismi di premialità legati all’attrazione di fondi e al supporto alle attività di ricerca e didattica, nel quadro del PIAO e delle politiche di valorizzazione del capitale umano.

Valutazione:

- i criteri appaiono **chiari e coerenti** con le linee di Ateneo e con gli obiettivi del PST;
- si rileva l'opportunità di **migliorare la comunicazione interna** sui criteri di distribuzione e la rendicontazione degli effetti, per aumentare la trasparenza percepita e il coinvolgimento di tutta la comunità dipartimentale.

Esiti del monitoraggio 2023–2025 degli obiettivi del PST e degli indicatori ANVUR

4.3 Adeguatezza delle risorse

Nel triennio 2023–2025 il Piano Strategico Dipartimentale è stato oggetto di un monitoraggio sistematico, formalizzato nella Scheda di monitoraggio approvata nel 2025 e nella Parte B del PST (Monitoraggio e Rendicontazione 2023–2025, approvata dal Consiglio di Dipartimento il 29/10/2025). Tali documenti consentono di valutare in modo puntuale il grado di raggiungimento degli obiettivi OB.1–OB.14 e l'andamento degli indicatori ANVUR relativi ai proventi della ricerca, al trasferimento tecnologico e alla terza missione.

Risorse umane

Ricerca e internazionalizzazione (OB.1, OB.2, OB.7, OB.12). L'indicatore di qualità della ricerca mostra una crescita ordinata ma costante: l'impact factor medio annuo passa dal valore di riferimento di 4,9 a 5,0 al 31/12/2025 (target 6,0), in un contesto di generale stabilizzazione degli IF delle riviste. In parallelo, il numero di prodotti collocati nei primi due quartili (Q1–Q2) aumenta rispetto alla baseline, con valori molto elevati nel 2023–2024 e una proiezione per il 2025 che, annualizzata, porta a circa 107 prodotti Q1–Q2 (a fronte di un target di 87). Anche la produttività globale del personale docente rimane in linea con gli obiettivi: le 92 pubblicazioni conteggiate al 31/08/2025 corrispondono a circa 138 prodotti su base annua, sostanzialmente allineati alla baseline (139) e prossimi al target di 140. Sul versante della sostenibilità, il numero di progetti presentati rimane in media coerente con i target annuali, con un lieve scostamento nel 2025 (2 proposte rispetto a un target di 3) che conferma comunque una pipeline attiva su questi temi.

Dai dati al 31.12 del triennio 2020–2022 emerge:

L'internazionalizzazione della ricerca compie un salto di qualità: la quota di pubblicazioni in cotitolarità con enti universitari internazionali passa dal 36–40% degli anni 2023–2024 al 52% nel 2025, superando nettamente sia la baseline (40%) sia il target (37%). La mobilità internazionale (studenti, dottorandi, docenti) si mantiene su valori elevati per tutto il triennio (45 unità nel 2023, 47 nel 2024, 42 nel 2025), a testimonianza di reti consolidate e di scambi sempre più mirati con partner strategici. La partecipazione alla rete CIVIS cresce da 2 a 4 docenti coinvolti, avvicinandosi al target di 5 e indicando una progressiva stabilizzazione della presenza del Dipartimento nelle alleanze universitarie europee.

- circa 57 docenti e ricercatori attivi nell'area 03 (CHIM/01–CHIM/10, MED/46), con buona copertura dei settori scientifico-disciplinari funzionali alle missioni del DCTF;

Didattica, orientamento, esiti occupazionali (OB.3, OB.4, OB.7, OB.11). Gli indicatori confermano la solidità e l'attrattività dell'offerta formativa. Le attività di orientamento in ingresso raggiungono e mantengono il target di 3 incontri medi annui, dopo una crescita graduale dal dato iniziale (1 incontro). La soddisfazione degli studenti per i corsi gestiti dal Dipartimento, misurata tramite OPIS, si mantiene stabilmente sopra la soglia e in diversi casi supera i target programmati, con un progresso sensibile rispetto ai valori di baseline.

- presenza di RTD-A e RTD-B, in particolare in aree strategiche (green chemistry, drug delivery, medicinal chemistry, food chemistry);

Alla luce dell'andamento del triennio 2023–2025 e delle prospettive di sviluppo del Dipartimento, nel successivo triennio 2026–2028 viene individuata come prioritaria un'espansione programmata dell'organico dei ricercatori a tempo determinato (RTT), con particolare attenzione ai settori a più alto impegno didattico-laboratoriale e alle linee di ricerca strategiche. L'inserimento di nuove unità RTT è ritenuto essenziale sia per alleggerire il carico didattico sui docenti strutturati, sia per garantire il consolidamento e il ricambio generazionale della capacità di ricerca del Dipartimento.

Sul fronte degli esiti occupazionali, il corso LM-13 registra performance molto elevate: l'occupazione a un anno dalla laurea raggiunge il 98% nel 2025 (baseline 86%), superando ampiamente i target intermedi. Per il corso L-29 il tasso di occupazione a un anno (circa 40–41%) resta vicino alla baseline ma inferiore al target; il dato va però letto tenendo conto della quota significativa di laureati che prosegue verso lauree magistrali, per cui l'esito complessivo (occupazione oppure prosecuzione degli studi) risulta migliore di quanto suggerisca il solo indicatore occupazionale. La percentuale di laureati in corso nelle LM a ciclo unico si attesta al 44%, valore stabile e in linea con il target (45%), a conferma dell'efficacia delle azioni di tutorato e accompagnamento pur in un contesto di elevato carico didattico.

- 25–22–7 assegnisti di ricerca nel triennio e borse di ricerca in calo da 4 a 2;

Terza missione, impatto sociale, proprietà intellettuale e comunicazione (OB.5, OB.6, OB.9, OB.10, OB.14). Gli eventi di divulgazione scientifica e culturale di Dipartimento crescono progressivamente e raggiungono quota 5 nel 2025, superando il target (2 eventi) e attestando una presenza più strutturata nello spazio pubblico e nel rapporto con il territorio. La valorizzazione della proprietà intellettuale mantiene una buona tenuta: le domande di brevetto si collocano in linea con la baseline e prossime al target, mentre resta attivo uno spin-off dipartimentale, con margini per l'avvio di ulteriori iniziative imprenditoriali. Gli indicatori di genere mostrano livelli molto elevati e in miglioramento: la quota di articoli con autrici passa dal 90% di baseline a valori pari o superiori al 94–95% nel triennio, superando i target fissati e confermando la piena integrazione delle ricercatrici nelle attività scientifiche.

- un corpo TAB di circa 25 unità complessive (aree amministrativa, tecnica, biblioteche, servizi generali), con aumento moderato del personale tecnico-scientifico ma persistente necessità di rafforzamento;

La visibilità digitale del Dipartimento cresce in modo marcato: il numero di visitatori dei canali social passa da valori inizialmente contenuti (200 nel 2023) a 500 nel 2024 e 1.100 nel 2025, superando il target di 1.000 visitatori e indicando un presidio comunicativo più solido e riconoscibile. Le collaborazioni transdisciplinari con stakeholder nei settori salute, farmaco, alimenti e ambiente si mantengono su livelli elevati (8–12 collaborazioni annue nel triennio), generalmente in linea o superiori rispetto ai target programmati, pur con una lieve flessione numerica nel 2025 rispetto al picco iniziale.

- coinvolgimento significativo di docenti nelle ASN (15/18 PO e 18/21 PA in possesso dei requisiti) e nell'editorial board di riviste di rilievo.

Risorse umane e organizzazione (OB.8) e indicatori ANVUR. Gli indicatori interni confermano una buona capacità di presidio delle risorse tecniche: il numero di unità di personale tecnico rimane complessivamente stabile rispetto alla baseline, pur non raggiungendo pienamente il target di incremento (11 unità al netto dei pensionamenti). Ciò riflette, da un lato, la difficoltà strutturale nel reclutamento di tali profili; dall'altro, la capacità del Dipartimento di mantenere la continuità operativa nonostante il turnover.

Valutazione:

Gli indicatori ANVUR completano la lettura del triennio. I proventi da ricerche commissionate, dal trasferimento tecnologico e dai finanziamenti competitivi per docente di ruolo mostrano una forte crescita tra il 2022 e il 2023, seguita da una marcata contrazione nel 2024, che evidenzia una certa volatilità legata alla concentrazione di pochi grandi progetti e alle tempistiche di erogazione dei fondi. In parallelo, gli indicatori relativi a brevetti/spin-off e alle attività di terza missione per docente crescono, ma partendo da valori iniziali contenuti. Nel complesso, i dati descrivono un Dipartimento capace di attrarre risorse e di attivare iniziative di trasferimento, ma anche esposto al rischio di fluttuazioni significative in assenza di un portafoglio di progetti più ampio e di risorse dedicate al loro sviluppo e alla loro gestione.

- **Adeguatezza complessiva delle competenze** rispetto alle attività di didattica, ricerca e terza missione;

In sintesi, il monitoraggio 2023–2025 mostra un quadro complessivamente coerente con le linee del PST, con diversi target raggiunti o superati (in particolare su internazionalizzazione, soddisfazione della didattica, terza missione e visibilità), ma anche alcuni obiettivi solo parzialmente conseguiti: l'impact factor medio resta al di sotto del target, il numero di tecnici e di progetti internazionali non raggiunge i livelli attesi, e permangono criticità sul rapporto studenti/docenti e sulla sistematizzazione delle attività di terza missione. Questi elementi richiedono interventi specifici e risorse aggiuntive nel prossimo ciclo di pianificazione.

- Si registrano tuttora alcune criticità quantitative nel rapporto studenti/docenti e nel numero di tecnici di laboratorio, sebbene il contributo dei servizi centrali di Ateneo consenta di mitigare parzialmente tali limiti.
- Forte impegno del personale TAB in processi di formazione continua (lingue, competenze digitali, gestione progetti PNRR, sicurezza, trasparenza) in coerenza con il PIAO.

Risorse economiche e infrastrutturali

- Ampia dotazione di **laboratori scientifici** (21 laboratori di ricerca) con strumentazione avanzata (NMR 400 e 600 MHz, piattaforme di spettrometria di massa, MALDI-TOF/TOF, HPLC/UHPLC, GC-MS, DSC, DLS, reometri, sistemi di bioprinting 3D, ICP-OES, Diffratometro ai raggi X per polveri, oligo synthesizer ecc.).
- **Laboratori didattici** dedicati (analisi dei farmaci, analisi organica, tecnica farmaceutica, laboratorio informatico) e 12 aule d'insegnamento attrezzate con sistemi multimediali e dotate di tecnologie per la didattica blended e a distanza.
- Biblioteca interdipartimentale “V.Del Vecchio – G.Giacomello”, accorpata nel 2024 con la Biblioteca del Dipartimento di Sanità Pubblica e Malattie Infettive. La sede dipartimentale della biblioteca è specializzata in chimica del farmaco, con 85 posti, collezioni storiche e accesso a banche dati e periodici elettronici via Sistema Bibliotecario di Ateneo. Valutazione:
- Le infrastrutture risultano nel complesso adeguate a sostenere la qualità della didattica e della ricerca, con punte di eccellenza nelle grandi attrezzature e nelle piattaforme analitiche già disponibili;
- Permangono tuttavia vincoli di spazio (spazi di laboratorio a capienza insufficiente per le esigenze del Dipartimento, necessità di più postazioni per tesi sperimentali, spazi comuni ridotti) e la necessità di programmare in modo strutturato risorse aggiuntive per la manutenzione, il rinnovo delle attrezzature più datate e il completamento di alcune infrastrutture di ricerca. Nel triennio 2026–2028 ciò si traduce nella priorità di investire in laboratori, grandi apparecchiature e spazi per la ricerca, così da mantenere il Dipartimento allineato – in termini di dotazioni e ambienti di lavoro – agli altri dipartimenti scientifici dell'Ateneo.
- il Dipartimento, in linea con l'Ateneo, promuove pratiche di **sostenibilità ambientale** e di green chemistry, anche attraverso borse e posizioni PNRR su temi “green”.

5. Punti di forza e aree di miglioramento

Dall'analisi condotta emergono alcuni punti di forza consolidati e aree di miglioramento trasversali.

Sul versante della ricerca, il Dipartimento presenta buoni livelli di produttività scientifica, confermati dai risultati VQR, dal riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza e dall'indice ISPD molto favorevole. La numerosità e la qualità delle pubblicazioni, la partecipazione a progetti competitivi nazionali e a iniziative PNRR, la presenza di grandi attrezzature e infrastrutture condivise costituiscono elementi di forte posizionamento. L'area di miglioramento principale riguarda l'ampliamento della partecipazione a bandi competitivi internazionali e il potenziamento del supporto amministrativo alla progettazione e rendicontazione.

Per la terza missione/impatto sociale, il Dipartimento evidenzia un ampio portafoglio di iniziative di public engagement (eventi divulgativi, progetti con scuole e territorio), attività conto terzi, brevetti e una start-up attiva. Questi elementi testimoniano una buona capacità di interagire con il contesto socio-economico. La criticità principale è la mancanza di un sistema organico di programmazione e valutazione delle attività di TM: le iniziative sono numerose ma spesso frammentate, con coinvolgimento non uniforme di tutto il personale e con indicatori di impatto ancora parzialmente sviluppati.

Per la didattica, i punti di forza sono rappresentati da un'offerta formativa ampia, aggiornata, professionalizzante e profondamente radicata nella ricerca, con un buon raccordo con il mondo del lavoro e con la trasformazione delle LM-13 in lauree abilitanti. Gli elementi di miglioramento sono il rapporto studenti/docenti, che genera carichi didattici e organizzativi molto elevati, la saturazione dei laboratori per tesi sperimentali e l'onere amministrativo/burocratico che grava su docenti e segreterie.

Per quanto riguarda risorse e organizzazione, il Dipartimento dispone di laboratori e attrezzature di elevato livello e di un sistema di governance chiaro, con commissioni che presidiano i processi chiave e di una buona sinergia tra docenti e personale TAB. Le aree critiche riguardano la carenza di personale per la ricerca e il tecnico, l'ottimizzazione degli spazi (in particolare per tesi e attività sperimentali) e la necessità di migliorare la comunicazione interna e verso gli stakeholder (visibilità web, social media, rendicontazione dei risultati). Nel complesso, l'organizzazione è adeguata ma richiede interventi mirati per garantire sostenibilità e qualità nel medio periodo.

Ambito	Punti di forza	Arene di miglioramento	Evidenze a supporto
Ricerca	<ul style="list-style-type: none">- Elevata produttività scientifica (pubblicazioni, ISPD 93,5).- Risultati VQR molto buoni ($R>1$) e riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza.- Numerosi progetti competitivi, conto terzi, collaborazioni nazionali e internazionali.	<ul style="list-style-type: none">- Numero limitato di gruppi con partecipazione sistematica a bandi competitivi internazionali.- Necessità di ulteriore supporto amministrativo alla gestione e rendicontazione dei progetti.	Tabelle 1.3.2–1.3.8; elenco gruppi di ricerca e grandi attrezzature.
Terza Missione / Impatto Sociale	<ul style="list-style-type: none">- Ampio ventaglio di eventi di public engagement e progetti con il territorio (Ri-CicloHorto, FITO-BIO,	<ul style="list-style-type: none">- Assenza di un sistema univoco di programmazione e valutazione delle attività di TM.- Coinvolgimento non uniforme di tutto il personale; TM spesso	Sezione TM e Tabella 1.4.1 (attività TM 2020–2022).

	Ortopackhealth, Covid-19, eventi culturali). - Attività brevettuale, start-up Biosensing Srl, servizi conto terzi (Laboratori Techne, PolyRome, FT-ICR).	aggiuntiva rispetto a carichi didattici e di ricerca già elevati.	
Didattica	- Offerta formativa ampia, aggiornata e specialistica (LM-13, L-29, LM-9, master, scuole). - Forte integrazione tra teoria e laboratorio e stretta connessione con la ricerca. - Elevato tasso di occupazione e forte riconoscimento professionale.	- Rapporto studenti/docenti sbilanciato; docenti del DCTF 12% della Facoltà con 25% delle immatricolazioni. - Spazi e risorse di laboratorio sotto pressione a causa dell'elevata domanda di tesi sperimentali. - Carico burocratico significativo su docenti e segreterie didattiche.	Sezione Offerta Formativa e Tabella 1.2.1; indicazioni su carico didattico e tirocini.
Risorse (spazi, attrezature, fondi)	- Dotazione di laboratori di ricerca e didattici ampia e ben attrezzata. - Presenza di grandi infrastrutture (NMR, MS, piattaforme PREMSE, ecc.). - Accesso a finanziamenti PNRR, PSC Salute, progetti competitivi.	- Diversi laboratori necessitano di ristrutturazione/aggiornamento. - Spazi comuni e aree di interazione limitati. - Necessità di pianificare il rinnovo delle attrezzature più datate.	Sezioni 1.3, 1.6 e descrizione laboratori; tabelle 1.3.3–1.3.4.
Personale	- Elevata qualificazione scientifica (ASN, editorial board, progetti). - Formazione continua di docenti (QUID) e TAB (corsi PIAO, competenze digitali, PNRR). - Buona partecipazione di donne nelle attività di ricerca.	- Numero di tecnici di laboratorio non pienamente adeguato alle esigenze di ricerca e didattica sperimentale. - Rischio di sovraccarico per alcuni ruoli chiave.	Tabelle 1.7.1–1.7.6; sezione formazione docenti e TAB; OB.12–OB.14.
Sistema di Governo	- Governance chiara (Consiglio, Direttore, Giunta). - Commissioni tematiche (Ricerca, Programmazione, Produttività, AQ, Biblioteca, Sicurezza, Web) che presidiano i processi chiave.	- Necessità di semplificare alcuni passaggi decisionali e di ridurre la frammentazione di informazioni tra le diverse commissioni. - Opportunità di rafforzare il coinvolgimento strutturato di studenti e TAB nei processi di riesame.	Sezione Organizzazione; Linee Guida AQ e requisiti E.DIP.1–E.DIP.4.

	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema di AQ coerente con il modello AVA3. 		
Organizzazione	<ul style="list-style-type: none"> - Sinergia tra personale docente e TAB. - Digitalizzazione dei processi amministrativi (X-UP). - Utilizzo di strumenti di pianificazione strategica e monitoraggio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ottimizzazione non pienamente sfruttata degli acquisti collettivi e della gestione condivisa di alcune risorse. - Spazi ridotti per favorire l'interazione informale e la collaborazione trasversale. 	<p>Sezione Organizzazione; descrizione X-UP e commissioni; SWOT organizzativa.</p>

6. Azioni di miglioramento

Sulla base delle analisi precedenti, il Dipartimento individua alcune azioni di miglioramento prioritarie per il prossimo ciclo di pianificazione.

Di seguito alcune **azioni prioritarie** individuate per il prossimo ciclo di pianificazione, in coerenza con gli obiettivi del PST e con i risultati del presente riesame.

Azioni di Miglioramento n.1	
Area da migliorare	Didattica / Risorse (sostenibilità della ricerca, della didattica laboratoriale e delle tesi sperimentali)
Indicatore / dato	<ul style="list-style-type: none"> Rapporto studenti/docenti nei corsi LM-13 e L-29 (DCTF: 25% immatricolazioni di Facoltà con 12% docenti). Numero di posti di laboratorio disponibili vs numero di studenti/tesi sperimentali.
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> Pianificare, tramite la Commissione Programmazione, richieste mirate per nuove posizioni di docenza e di personale tecnico, privilegiando i settori maggiormente coinvolti nella didattica pratica. Razionalizzare l'utilizzo dei laboratori didattici (fasce orarie, turni, condivisione di spazi tra corsi affini). Potenziare il tutorato laboratoriale (bandi per tutor e PCTO) per migliorare la qualità dell'esperienza pratica.
Responsabilità	Direttore di Dipartimento; Commissione Programmazione; Presidenti dei Corsi di Studio; Commissione AQ Didattica.
Risorse necessarie	Nuove posizioni di docenza e tecnico di laboratorio (da richiedere all'Ateneo); budget per tutorato e adeguamenti infrastrutturali.
Tempi di esecuzione e scadenze	2025–2027, con monitoraggio annuale del rapporto studenti/docenti e del grado di soddisfazione degli studenti (OPIS).

Azioni di Miglioramento n.2	
Area da migliorare	Ricerca / Internazionalizzazione (partecipazione a bandi competitivi internazionali)
Indicatore / dato	<ul style="list-style-type: none"> Numero di proposte presentate e progetti acquisiti su bandi internazionali (Horizon Europe, ERC, altri programmi) nel triennio di riferimento.
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> Attivare un programma interno di mentoring per bandi internazionali (gruppi con esperienza che supportano gruppi emergenti). Organizzare seminari annuali su opportunità internazionali, con coinvolgimento degli uffici di Ateneo dedicati alla ricerca europea. Identificare alcune linee di ricerca “faro” da promuovere come pilastri per progetti ERC/HE.

Responsabilità	Commissione Ricerca; Direttore; Referente di Dipartimento per la ricerca internazionale.
Risorse necessarie	Supporto amministrativo dedicato (anche tramite centralizzazione di servizi di Ateneo), fondi per consulenze mirate nella stesura di proposte complesse.
Tempi di esecuzione e scadenze	A partire dal 2025, con obiettivo di incremento del numero di proposte e progetti acquisiti nel triennio successivo.

Azioni di Miglioramento n.3	
Area da migliorare	Terza Missione / Impatto sociale (sistematizzazione e valutazione)
Indicatore / dato	<ul style="list-style-type: none"> Numero di iniziative di TM per anno (public engagement, trasferimento tecnologico, attività conto terzi, brevetti, start-up); Presenza di un piano TM e di indicatori di impatto (partecipanti, ricadute, collaborazione con stakeholder).
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> Istituire un referente di Dipartimento per la Terza Missione e un gruppo di lavoro TM. Mappare e classificare le iniziative di TM esistenti, costruendo un database aggiornato. Definire attività di TM da valutare (numero di eventi, tipologia di stakeholder, indicatori di impatto).
Responsabilità	Direttore; Commissione AQ Ricerca e TM; Referente TM; Commissione Ricerca.
Risorse necessarie	Tempo dedicato del personale docente e TAB; eventuale supporto comunicazione (website, social media).
Tempi di esecuzione e scadenze	Piano TM definito entro fine 2025; primo monitoraggio a fine 2026; riesame a fine 2027.

Azioni di Miglioramento n.4	
Area da migliorare	Risorse / Organizzazione (supporto tecnico-informatico e digitalizzazione)
Indicatore / dato	<ul style="list-style-type: none"> Grado di utilizzo delle piattaforme digitali (X-UP, strumenti di didattica online).
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> Definire procedure standard per le richieste di supporto informatico e la gestione delle criticità. Promuovere azioni formative mirate sull'uso degli strumenti digitali per docenti, TAB e studenti.
Responsabilità	Direttore; Commissione Programmazione; Responsabile Amministrativo Delegato.
Risorse necessarie	Nuova unità di personale o convenzione con servizi centrali di Ateneo; ore di formazione dedicate.

Tempi di esecuzione e scadenze	Richiesta formale entro il 2025; monitoraggio annuale dell'efficacia del supporto informatico.
---------------------------------------	--

Azioni di Miglioramento n.5	
Area da migliorare	Comunicazione e rapporto con stakeholder (visibilità, sito web, social media)
Indicatore / dato	<ul style="list-style-type: none"> Numero di visitatori del sito web dipartimentale e dei canali social (baseline ND; target 100–1000 nel triennio, come da OB.9).
Azioni da intraprendere	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornare e potenziare la sezione web dedicata a ricerca, TM, offerta formativa, con particolare attenzione ai contenuti in lingua inglese. Attivare o strutturare la presenza del Dipartimento su almeno un social media istituzionale, con un piano editoriale annuale. Coordinare la comunicazione di eventi, progetti e opportunità con gli uffici di Ateneo.
Responsabilità	Commissione Web; Direttore; Commissione AQ; Referente TM.
Risorse necessarie	Tempo dedicato di docenti e TAB; eventuale supporto di studenti tirocinanti o PCTO per la gestione dei contenuti.
Tempi di esecuzione e scadenze	Implementazione progressiva 2025–2027, con monitoraggio semestrale delle statistiche di accesso.

7. Conclusioni

Il presente Riesame Dipartimentale evidenzia come il Dipartimento di Chimica e Tecnologie del Farmaco rivesta un ruolo significativo nel sistema dipartimentale di Ateneo, testimoniato da:

- un profilo di eccellenza nella ricerca, attestato dai risultati VQR e dal riconoscimento come Dipartimento di Eccellenza, ma sostenuto da un numero limitato di strutturati e quindi esposto a rischi di sostenibilità se non accompagnato da adeguati investimenti in personale e infrastrutture;
- una missione didattica strategica per l'Ateneo e per il territorio, con un'offerta formativa ampia e aggiornata e una forte integrazione con la ricerca e la professione, ma erogata in condizioni di forte pressione sui docenti, sui laboratori e sulle strutture di supporto;
- attività di terza missione, grazie a numerose iniziative di public engagement, brevetti, attività conto terzi e una start-up attiva, che però necessitano di una maggiore sistematizzazione e di risorse dedicate per essere pienamente programmabili e valutabili;
- un livello significativo di internazionalizzazione in termini di collaborazioni scientifiche, mobilità, corsi in lingua inglese e partecipazione a reti e progetti europei, con risultati particolarmente positivi sulla co-titolarità internazionale, ma con una partecipazione ancora non omogenea ai bandi competitivi più selettivi.

Allo stesso tempo, il riesame mette in luce alcune **aree critiche**:

- uno squilibrio ancora presente tra numero di studenti e risorse docenti/tecniche disponibili, che rende prioritario, nel triennio 2026–2028, un ampliamento dell'organico dei ricercatori a tempo determinato (RTT) e del personale tecnico di laboratorio per garantire nel medio periodo la sostenibilità del carico didattico – in particolare laboratoriale – e il consolidamento delle attività di ricerca;
- la necessità di consolidare la partecipazione a bandi internazionali e di rafforzare il supporto amministrativo alla progettazione e rendicontazione, così da massimizzare l'accesso a risorse esterne utilizzabili anche per il potenziamento delle infrastrutture e degli spazi per la ricerca;
- Le risultanze del monitoraggio triennale degli indicatori dipartimentali e ANVUR, approvate dal Consiglio di Dipartimento nel 2025, confermano nel loro insieme, la coerenza tra obiettivi del Piano Strategico 2023–2025, risultati conseguiti e azioni di miglioramento individuate nel presente documento, e costituiscono la base quantitativa di riferimento per il successivo ciclo di pianificazione.
- l'esigenza di ampliare gli spazi comuni e di laboratorio, nonché di programmare, in coordinamento con l'Ateneo, il rinnovo e il completamento delle infrastrutture di ricerca attraverso investimenti mirati, così da mantenere il Dipartimento in linea con gli altri dipartimenti scientifici dell'Ateneo.

Le azioni di miglioramento individuate rappresentano una traiettoria concreta, ma condizionata dalla disponibilità di risorse umane, economiche e infrastrutturali aggiuntive, per:

- rendere più sostenibile la didattica, in particolare quella sperimentale;
- accrescere la competitività internazionale della ricerca;
- valorizzare in modo più strutturato l'impatto sociale e il trasferimento tecnologico;
- migliorare l'efficienza organizzativa e la comunicazione con gli stakeholder.

Il riesame fornisce dunque **un quadro critico e prospettico** che potrà essere utilizzato:

- come base informativa per l'aggiornamento del Piano Strategico Dipartimentale nel prossimo ciclo di pianificazione;
- come supporto alla programmazione delle risorse (umane, economiche, infrastrutturali);
- come contributo al riesame di Ateneo e alla preparazione delle visite di accreditamento periodico.