

Dipartimento di

Medicina Traslazionale e di Precisione

Monitoraggio e Rendicontazione del Piano Strategico Triennale 2023 – 2025

Sommario

PARTE A	2
SET INDICATORI DIPARTIMENTALI (anno 2023 e 2024)	2
SET INDICATORI SELEZIONATI DALL'ANVUR (anno 2022 e 2023)	3
COMMENTO MONITORAGGIO INTERMEDIO	3
PARTE B	4
SET INDICATORI DIPARTIMENTALI (anno 2025)	4
SET INDICATORI SELEZIONATI DALL'ANVUR (anno 2024)	4
RENDICONTAZIONE FINALE DEI PRINCIPALI RISULTATI NEL TRIENNIO 2023-2025	5



PARTE B

Approvato dal Consiglio di Dipartimento il 30 / 10 / 2025

Anno 2025

AMBITO STRATEGICO: X Creazione di valore pubblico <ul style="list-style-type: none"> • Strumenti e risorse • Comunità, società civile e territorio • Responsabilità sociale 				
Linea strategica Dipartimentale: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Promuovere la qualità dei corsi di afferenza</i> • <i>Miglioramento della qualità della ricerca del Dipartimento e valorizzazione dei suoi risultati</i> 				
Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
Ob.1 Attivare nuovi percorsi di tutoraggio didattico	Numero di tutor /numero di studenti	1	≥t-1	1/7
	Percentuale di studenti che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno 2/3 dei CFU previsti al I anno	90%	90%	Dato non disponibile (ultimo dato 2023)
Ob.2 Aumentare l'offerta formativa di Master	Numero di nuovi Master Attivati	Situazione pre-esistente	1 nuovo master nel triennio	
Ob. 3 Promuovere l'internazionalizzazione dei Corsi di Laurea	Numero di studenti afferenti al DMTP nell'ambito del programma ERASMUS plus	1	1	<i>Nel 2025 il totale degli studenti che hanno svolto un periodo all'estero o con accordi già in essere sono stati n. 53, così ripartiti:</i> <i>- 41 studenti del CLMMC B</i>



AMBITO STRATEGICO:

- X Creazione di valore pubblico**
- **Strumenti e risorse**
- **Comunità, società civile e territorio**
- **Responsabilità sociale**

Linea strategica Dipartimentale:

- *Promuovere la qualità dei corsi di afferenza*
- *Miglioramento della qualità della ricerca del Dipartimento e valorizzazione dei suoi risultati*

Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
				- 12 studenti del CLMMC HT. Da sottolineare che gli studenti del CLMMC HT hanno avuto accesso a tali opportunità a partire dall'anno 2024
Ob.4 Promuovere l'internazionalizzazione dei corsi di dottorato	Numero di seminari di docenti stranieri	3	4	raggiunto
	Numero di corsi di dottorato in co-tutela con istituzioni straniere	0	1	In via di attuazione
	Numero di dottorandi che svolgono periodo di stage in laboratori stranieri	≥ 50% dei partecipanti	≥ 50% dei partecipanti	n.5 Dottorandi hanno svolto o svolgeranno periodi di frequenza all'estero
Ob.5 Incrementare il livello di Internazionalizzazione della ricerca	Numero di partecipazioni a grant internazionali	3	3	raggiunto
	Numero di partecipazioni alle reti europee ed	2	2	raggiunto



AMBITO STRATEGICO:

- X Creazione di valore pubblico**
- **Strumenti e risorse**
- **Comunità, società civile e territorio**
- **Responsabilità sociale**

Linea strategica Dipartimentale:

- *Promuovere la qualità dei corsi di afferenza*
- *Miglioramento della qualità della ricerca del Dipartimento e valorizzazione dei suoi risultati*

Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
	internazionali dedicate alle malattie rare			
	Numero di pubblicazioni che documentano collaborazioni internazionali	3	4	raggiunto
	Numero di eventi scientifici a carattere internazionale organizzati dal Dipartimento o da docenti del Dipartimento	1	1	raggiunto
Ob.6 Promuovere l'innovazione nella ricerca	Numero di progetti/attività di ricerca dedicati alla medicina traslazionale e di precisione	Situazione preesistente	Incremento del 10%	raggiunto
	Descrizione di modelli di gestione di patologie secondo i principi della medicina di precisione	Almeno 1	Almeno 1	raggiunto
Ob.7	Percentuale di prodotti appartenenti	Situazione preesistente	Incremento del 10%	raggiunto



AMBITO STRATEGICO:

- X Creazione di valore pubblico**
- **Strumenti e risorse**
- **Comunità, società civile e territorio**
- **Responsabilità sociale**

Linea strategica Dipartimentale:

- *Promuovere la qualità dei corsi di afferenza*
- *Miglioramento della qualità della ricerca del Dipartimento e valorizzazione dei suoi risultati*

Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
Migliorare la qualità delle pubblicazioni del Dipartimento	alle prime due fasce di valutazione VQR			
	Numero di pubblicazioni scientifiche per docente	Situazione preesistente	Incremento del 10%	incremento 3% al 01.10.2025 parzialmente raggiunto
	Numero docenti inattivi	Riduzione del 10%	Riduzione del 10%	raggiunto
Ob.8 Aumentare la diffusione dei risultati della ricerca	Numero di iniziative di divulgazione scientifica organizzate dal Dipartimento	1	Almeno 1	raggiunto
	Numero di ricerche dei docenti riportate sul sito del Dipartimento o dai canali di diffusione dell'Ateneo	2	Almeno 2	raggiunto
Ob. 9	N.ro di prodotti della ricerca generati dai dottori di ricerca entro 1 anno dalla conclusione del percorso identificati	Almeno 1	Almeno 1	raggiunto
Ob. 10	Numero di partecipazioni a	1	1	1



AMBITO STRATEGICO: <ul style="list-style-type: none"> X Creazione di valore pubblico <ul style="list-style-type: none"> • Strumenti e risorse • Comunità, società civile e territorio • Responsabilità sociale 				
Linea strategica Dipartimentale: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Promuovere la qualità dei corsi di afferenza</i> • <i>Miglioramento della qualità della ricerca del Dipartimento e valorizzazione dei suoi risultati</i> 				
Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
Promuovere programmi di Innovazione e qualità Della didattica	progetti di Ateneo, progetti nazionali o progetti internazionali sull'innovazione e la qualità della didattica			

AMBITO STRATEGICO <ul style="list-style-type: none"> • Creazione di valore pubblico • X Strumenti e risorse • Comunità, società civile e territorio • Responsabilità sociale 				
Linea strategica Dipartimentale: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Promozione e formazione del personale Tecnico e Amministrativo ed implementazione dei processi di governo ed amministrativi</i> • <i>Programmazione efficace delle risorse</i> 				
Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
Ob.1 Formazione e benessere del personale	Numero di corsi di formazione a cui partecipa il personale TAB	2	Almeno 2 corsi	>2
	Numero di riunioni anno del personale TAB con il Direttore del Dipartimento	2	Almeno 2 anno	2



AMBITO STRATEGICO <ul style="list-style-type: none"> Creazione di valore pubblico X Strumenti e risorse Comunità, società civile e territorio Responsabilità sociale 				
Linea strategica Dipartimentale: <ul style="list-style-type: none"> <i>Promozione e formazione del personale Tecnico e Amministrativo ed implementazione dei processi di governo ed amministrativi</i> <i>Programmazione efficacia delle risorse</i> 				
Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
	Riunioni di coordinamento del personale amministrativo	Cadenza quindicinale	Cadenza settimanale	settimanali
	Numero di riunione della Commissione Benessere	2	Almeno 2 anno	In fase di implementazione
	Iniziative di benessere organizzativo	1	Almeno 1 anno	In fase di implementazione (macchinetta del caffè...darei raggiunto)
	Questionario di customer satisfaction del personale docente e TAB	1	Almeno 1	raggiunto
Ob.2 Informatizzazione di tutti i processi ed i percorsi	N. processi amministrativi con mappatura	85%	90%	raggiunto
	Riduzione consumo carta per stampa	Situazione preesistente	-10%	raggiunto
Ob.3 Incremento delle dotazioni strumentali e di personale per i laboratori di ricerca	Numero di partecipazioni a bandi per dotazioni strumentali di laboratorio o grandi attrezzature	1	Almeno 1	raggiunto
	Numero di unità di personale	Situazione preesistente	Almeno >1	2



AMBITO STRATEGICO <ul style="list-style-type: none"> • Creazione di valore pubblico • X Strumenti e risorse • Comunità, società civile e territorio • Responsabilità sociale 				
Linea strategica Dipartimentale: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Promozione e formazione del personale Tecnico e Amministrativo ed implementazione dei processi di governo ed amministrativi</i> • <i>Programmazione efficacia delle risorse</i> 				
Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
	tecnico nei laboratori di ricerca			
Ob.4 Aumento del numero di docenti e verifica di produttività	Numero di nuove unità di personale docente in servizio	Situazione preesistente	Almeno +3	raggiunto secondo cronoprogramma dei punti organico di Sapienza (prese di servizio nel 2025)
	Numero di pubblicazione per anno dei nuovi docenti	Situazione preesistente	Almeno 4	raggiunto
	Attivazione programma di verifica della produttività Commissione Ricerca	Situazione preesistente	Almeno 1 riunioni anno	La Commissione ricerca pur lavorando sinergicamente per tutte le attività di programmazione e monitoraggio riguardanti il DMTP non si è formalmente riunita nel 2025



AMBITO STRATEGICO

- Creazione di valore pubblico
- Strumenti e risorse
- X Comunità, società civile e territorio
- Responsabilità sociale

Linea strategica Dipartimentale:

- *Contributo al miglioramento della salute pubblica e alla gestione delle malattie*
Attività di orientamento e tutorato

Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
Ob.1 Modelli di gestione di patologie secondo i principi della medicina di precisione	Numero di PDTA o di linee guida per singole patologie basati sui principi della medicina di precisione in collaborazione con enti di gestione sanitaria o società scientifiche a cui partecipano docenti del Dipartimento	Situazione preesistente	Almeno 1	raggiunto
	Numero di linee guida per la gestione di malattie rare e a cui contribuiscono i docenti del Dipartimento	Situazione preesistente	Almeno 1	raggiunto
Ob. 2 Attività di orientamento e tutorato	Numero di partecipazioni ad iniziative di orientamento scuola lavoro	Situazione preesistente	Almeno 2 iniziative nel triennio	raggiunto
Ob. 3 Partecipazione allo sviluppo di nuove terapie per malattie rare	Numero di studi clinici dedicati alle malattie rare	Situazione preesistente	Almeno 5	Raggiunto (attualmente e circa 10 studi)



AMBITO STRATEGICO

- Creazione di valore pubblico
- Strumenti e risorse
- Comunità, società civile e territorio
- X Responsabilità sociale

Linea strategica Dipartimentale:

- *Promozione dei processi di inclusione*

Obiettivi	Indicatori	Valore Baseline (se presente)	Valore Target anno 2025	Valore raggiunto al 31/12/2025
Ob.1 Programmi di gender equality	Numero di partecipazioni ad iniziative per equo accesso alle cure delle donne	Situazione pre-esistente	Almeno 2 eventi nel triennio	raggiunto
Ob.2 Collaborazioni con associazioni di volontariato	Numero di iniziative con associazioni di volontariato in ambito ematologico	Situazione pre-esistente	15 attività (campagne di sensibilizzazione, interviste, giornate, formazione)	15 attività (campagne di sensibilizzazione, interviste, giornate, formazione)
	Numeri di iniziative con associazioni di pazienti affetti da malattie rare	Situazione preesistente	Raggiunto (1 evento in programma il 18 ott 2025)	Raggiunto (1 evento in programma il 18 ott 2025)

SET INDICATORI SELEZIONATI DALL'ANVUR (anno 2024)

Anno 2024

Indicatore	Anno 2023
Proventi da ricerche commissionate, trasferimento tecnologico e da finanziamenti competitivi rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.	€ 14.560



Numero di spin off universitari e di brevetti registrati e approvati presso sedi nazionali ed europee rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.	0,098
Numero di attività di terza missione rispetto ai docenti di ruolo del Dipartimento.	4,882

RENDICONTAZIONE FINALE DEI PRINCIPALI RISULTATI NEL TRIENNIO 2023-2025

1. Didattica

Il Dipartimento nel periodo di riferimento ha raggiunto e consolidato gli obiettivi programmati in relazione alla qualità, continuità e sostenibilità delle attività.

Le attività didattiche sono state erogate in coerenza con le esigenze formative degli studenti e con i criteri di accreditamento previsti dalle linee guida dell'ANVUR.

Particolare attenzione è stata posta al monitoraggio della soddisfazione degli studenti e alla razionalizzazione dell'offerta formativa, con revisione periodica dei contenuti didattici alla luce degli sviluppi scientifici e clinici più recenti tenuto conto del contesto nazionale e internazionale.

La didattica si è arricchita di metodologie innovative, con l'introduzione di approcci blended, la previsione della simulazione clinica supportata da strumenti di intelligenza artificiale e un maggiore orientamento all'apprendimento attivo. L'attività di monitoraggio qualitativo ha evidenziato un buon livello di soddisfazione per la qualità complessiva della didattica e per l'efficacia delle attività tutoriali e di orientamento.

Si sottolinea che il piano di orientamento e tutorato [POT – MedOdontOrientaDomain (MOOD)], di cui il Direttore del Dipartimento è Responsabile scientifico nazionale, ha fornito una attività di coordinamento nazionale in coerenza con la recente riforma del semestre aperto.

È emersa una percezione positiva dell'integrazione tra insegnamenti teorici e attività professionalizzanti, con particolare apprezzamento per il supporto fornito dai tutor accademici e clinici. L'analisi dei questionari sui tirocini clinici, condotta nei due corsi di laurea del dipartimento, ha confermato la coerenza tra obiettivi formativi e attività svolte, evidenziando tuttavia l'opportunità di un miglior coordinamento tra le sedi di tirocinio e una maggiore uniformità nelle pratiche di tutoraggio.

Sono stati introdotti strumenti di tutoraggio e di orientamento nel quadro delle politiche di Ateneo, volti a ridurre l'abbandono e a migliorare la progressione di carriera studentesca.

Il Dipartimento ha potenziato i laboratori di simulazione e migliorato la dotazione tecnologica delle aule, anche grazie ai fondi PNRR dedicati alla digitalizzazione della formazione universitaria

- Sulla base delle evidenze raccolte, il Dipartimento intende consolidare le innovazioni metodologiche introdotte, rafforzare le azioni di tutorato e favorire l'integrazione tra didattica frontale, simulazione e formazione clinica con gli standard di qualità accademica.
- Rimane, invece, in corso di completamento il processo di rafforzamento della internazionalizzazione del dottorato di ricerca in TECNOLOGIE BIOMEDICHE INNOVATIVE IN MEDICINA CLINICA.



L'attivazione di percorsi in co-tutela e l'ampliamento delle collaborazioni con Atenei e Centri di Ricerca esteri è in linea con la programmazione strategica pluriennale del Dipartimento e dell'Ateneo.

L'attività post-laurea vede la sua continuità per quanto riguarda l'attrattività e la soddisfazione complessiva dei discenti nei tre Master:

1) Master in ricerca clinica: metodologia, farmacovigilanza, aspetti legali e regolamentari;

2) Master in nutrizione clinica e metabolismo;

3) Master in Medicina d'emergenza;

e nelle quattro scuole di specializzazione:

1) Malattie dell'Apparato Digerente;

2) Ematologia;

3) Medicina Interna;

4) Allergologia e Immunologia Clinica.

Infine, il Dipartimento ha erogato nel 2025 un percorso per le competenze trasversali e per l'orientamento - PCTO – dal titolo *“Uso delle tecnologie informatiche in ambito biomedico”* e pianificato un nuovo PCTO per implementare offerta formativa del 2026 dal titolo *“UNO, NESSUNA E CENTOMILƏ: la medicina di genere un'opportunità per raggiungere l'equità”*.

2. Ricerca

Gli obiettivi di potenziamento delle attività di ricerca scientifica sono stati raggiunti in misura Significativa nel 2025 coerentemente con quanto già ottenuto negli anni 2023/2024.

I progetti di ricerca come anche la terza missione rispondono ai goal di sostenibilità dell'ONU Agenda 2030 (*Sustainable Development Goals – SDGs*) in particolare SDG3 (Salute e Benessere), SDG4 (Istruzione di Qualità), SDG5 (Parità di Genere).

Il Dipartimento ha partecipato a numerosi bandi nazionali e internazionali arrivando a gestire nel triennio di riferimento 6 progetti PRIN 2022–PRIN PNRR 2022, 7 progetti PNRR tra cui Rome Technopole, un Centro Nazionale (CN3) e diversi Partenariati Estesi (PE6 e PE8) e 1 progetto Horizon Europe, con una gestione contabile complessiva pari ad oltre 2 milioni di euro. Il Dipartimento, a dimostrazione della sua vitalità e attrattività esterna, è stato destinatario sia di erogazioni liberali ad hoc per specifiche ricerche, di contratti di sponsorizzazione e di Grants anche internazionali volti ad attivare borse di ricerca e avviare le nuove figure post-doc (in fase di avvio a

livello legislativo nel corso del 2025).

Confermata la presenza di visiting professor presso il Dipartimento (1 unità extra UE)

Il Dipartimento ha sviluppato protocolli sperimentali in collaborazione con aziende farmaceutiche pur permanendo le criticità connesse alla ricerca clinica, specialmente nel settore della sperimentazione biomedica. Tali criticità continuano ad erodere la ricerca commissionata (conto terzi), ma permane la buona performance dei docenti in qualità di Principal Investigator (PI), la cui attività scientifica si conferma di rilievo anche in ottica di trasferimento tecnologico, in particolare nelle aree clinico-assistenziali.

3. Terza Missione e Public Engagement

Gli obiettivi relativi alla Terza Missione sono stati pienamente raggiunti grazie alla creazione di un GDL (gruppo di lavoro) dipartimentale dedicato al coordinamento e alla valorizzazione delle attività di impatto sociale.



Il monitoraggio 2025 ha messo in evidenza:

- Organizzazione di 78 iniziative pubbliche di divulgazione scientifica, giornate di prevenzione e conferenze aperte al pubblico, promozione di campagne di sensibilizzazione di ematologia, sulla medicina di genere, la prevenzione della trombosi, nelle malattie rare e nell'area della nutrizione clinica in collaborazione con enti locali, scuole e associazioni di pazienti di cui è stato dato rilievo sul sito del Dipartimento e di Ateneo
- la partecipazione attiva del dipartimento nelle attività del progetto Terza Missione Indirizzi Strategici Sapienza 2024, Area Tematica [Inclusione e sostenibilità sociale](#) - intitolato: *"Shaping Tomorrow. Gender Perspective in a Sustainable World"*.
- il coordinamento scientifico e organizzazione evento "Padel e Salute" del giugno 2025 promosso di concerto con Sapienza Salute.

Il dipartimento di è dotato di tutti i canali social (LinkedIn, Facebook, Instagram) al fine di pubblicizzare tutte le attività.

Il dipartimento ha un Referente della terza Missione Prof. Edoardo Rosato (<https://dntp.web.uniroma1.it/terzamissione/iniziativa>) che nell'ultimo anno ha applicato nuova tecnica di monitoraggio delle attività del dipartimento includente anche rapporti con imprese ed enti.

Il Dipartimento nel 2025 ha presentato e vinto un progetto di Terza Missione sulla tematica dei Vaccini Responsabile Prof.ssa Marcella Visentini.

Inoltre, in accordo alla organizzazione di Ateneo sono state create le seguenti figure:

- 1) Referente Gender Equality Plan (GEP-Prof.ssa Lucia Stefanini) (<https://dntp.web.uniroma1.it/referente-gep>) – attualmente in costituzione il gruppo fatto di persone interessate ad approfondire i temi della cultura del rispetto e del contrasto alle discriminazioni di genere, attraverso una serie di azioni concrete e coerenti con il Piano per l'Uguaglianza di Genere dell'Ateneo;
- 2) Referente per il panel su Tematiche Duplice Uso dell'Ateneo (<https://www.uniroma1.it/pagina/componenti-del-panel-su-tematiche-duplice-uso>) (Prof.ssa Silvia Piconese);
- 3) Componente del Gruppo per la pace e Referente per la quarta missione dell'Ateneo (Prof.ssa Valeria Raparelli) (<https://dntp.web.uniroma1.it/index.php/it/referente-quarta-missione>).

4. Personale docente

Le politiche di reclutamento hanno seguito la pianificazione del Piano di Fabbisogno del Personale e le linee guida ministeriali. Nel triennio sono state concluse 12 procedure di chiamata (2 professori ordinari, 1 associati, 5 tenure track, 3 RTT) e sono state attivate nel 2025 (in corso di conclusione) 1 procedura per Professore di I fascia, 2 procedure per Professori di II fascia.

Significativo il numero di docenti abilitati presenti nel corpo docente.

Il Dipartimento ha partecipato ai percorsi di mentoring di Ateneo per giovani ricercatori (QUID). Sono state implementate politiche per l'attrazione di talenti, con bandi per RTDA e relative proroghe, e assegni di ricerca cofinanziati da enti esterni. Particolare attenzione è stata dedicata alla parità di genere, con un progressivo aumento della rappresentanza femminile nei ruoli di responsabilità accademica.

5. Personale tecnico-amministrativo (TAB) e benessere organizzativo



La gestione del personale tecnico-amministrativo (TAB) è stata indirizzata alla qualificazione professionale, alla digitalizzazione e al benessere organizzativo.

Il personale ha seguito i programmi di formazione proposti dall'ateneo su parità di genere, sicurezza informatica e dei luoghi di lavoro e amministrazione digitale.

La mappatura dei processi interni ha consentito un miglioramento delle performances individuali e sviluppato la consapevolezza del lavoro di gruppo con una maggiore attenzione alle soft skills.

In coerenza con il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), sono stati condotti questionari periodici sul clima organizzativo e introdotti strumenti di ascolto del personale (counseling psicologico di Ateneo e CAV- centro antiviolenza). Le iniziative di work-life balance, tra cui flessibilità oraria e smart working, ha migliorato la percezione del benessere interno.

6. Riesame e aggiornamento dell'analisi SWOT

Il Dipartimento ha riesaminato l'analisi SWOT del Piano Strategico 2023–2025, confermandone la validità complessiva e aggiornando alcuni aspetti in base ai risultati raggiunti

1. Didattica – Analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Introduzione di metodologie innovative (blended, simulazione, IA)	Necessità di miglior coordinamento tra sedi di tirocinio	Fondi PNRR per digitalizzazione e innovazione didattica	Disomogeneità dei tirocini clinici e tutoraggi
Elevata soddisfazione studenti	Processo di internazionalizzazione del dottorato ancora in corso	Ampliamento collaborazioni internazionali e co-tutele	Eventuale riduzione fondi per la didattica o variazioni normative

2. Ricerca – Analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Alta partecipazione a bandi nazionali e internazionali (PRIN, PNRR, Horizon Europe)	Criticità nella ricerca clinica commissionata (conto terzi)	Nuove figure post-doc e progetti di trasferimento tecnologico	Complessità amministrative e ritardi normativi



Elevato numero di PI e buona performance scientifica	Dipendenza da finanziamenti competitivi	Collaborazioni con aziende farmaceutiche	Saturazione dei canali di finanziamento PNRR
--	---	--	--

3. Terza Missione e Public Engagement – Analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Ampia gamma di eventi di divulgazione e sensibilizzazione	Necessità di rendicontazione più strutturata delle attività	Potenziamento della visibilità online e collaborazione con enti locali	Difficoltà di mantenere costanza nell'impatto sociale
Canali social attivi e aggiornati	Mancanza di indicatori quantitativi di impatto	Espansione rete con scuole e associazioni di pazienti	Sovrapposizione con iniziative di altri enti

4. Personale docente – Analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Politiche di reclutamento in linea con il Piano di Fabbisogno	Tempistiche di conclusione delle procedure di chiamata	Programmi di mentoring e attrazione di talenti	Possibili blocchi assunzionali o vincoli ministeriali
Alta partecipazione a programmi QUID e crescita della rappresentanza femminile	Numero limitato di RTT in alcune aree	Potenziamento bandi RTDA e assegni cofinanziati	Competizione tra atenei per i profili migliori

5. Personale tecnico-amministrativo (TAB) e benessere organizzativo – Analisi SWOT

Punti di forza	Punti di debolezza	Opportunità	Minacce
Alta partecipazione a formazione su sicurezza, parità di genere e digitale	Necessità di ulteriore valorizzazione delle competenze specialistiche	Strumenti di ascolto e benessere organizzativo (CAV, counseling)	Possibile sovraccarico di lavoro legato alla digitalizzazione
Miglioramento clima organizzativo e work-life balance	Carenza di risorse TAB in alcuni settori	Flessibilità e smart working come leve di attrattività	Rischio di turnover o mobilità