

PIANO STRATEGICO  
DIPARTIMENTO DI  
PSICOLOGIA  
(DiPSI)

2024  
2026

Approvato dal Consiglio  
di Dipartimento del  
17/09/2025



# INDICE

**01**

## Presentazione

- Nascita e sviluppo del dipartimento
- Missione, Visione, Valori

---

**02**

## COSTRUZIONE DEL PIANO STRATEGICO

- Approccio metodologico
- Analisi SWOT

---

**03**

## AMBITI E STRUMENTI

- Individuazione di ambiti e strumenti
- Obiettivi di riferimento
- Priorità strategiche specifiche

**04**

## DIDATTICA E SERVIZI PER GLI STUDENTI

### *Strumento*

### ***INTERNAZIONALIZZAZIONE***

---

**05**

## RICERCA

### *Strumento*

### ***INTERNAZIONALIZZAZIONE***

---

**06**

## TM/VdC E SERVIZI AL TERRITORIO

# PRESENTAZIONE

01

*“Sono orgoglioso di essere il Direttore del nuovo Dipartimento di Psicologia. In questi anni ho potuto constatare di persona la necessità di portare la psicologia dell'Ateneo di Chieti-Pescara ad un livello che garantisse la qualità non solo della formazione e della ricerca, ma anche della condivisione e permeabilità territoriale dei temi cari alla psicologia. Il momento è delicato sotto diversi punti di vista (e.g., emergenze sanitarie, guerre, calo degli iscritti, situazione finanziaria).”*

*Sono convinto che il nuovo Dipartimento inciderà in maniera positiva sulle attività dell'Ateneo e del territorio, potenziando gli aspetti proattivi declinati nelle missioni e insiti nella natura stessa delle scienze psicologiche ”*

•Nicola Mammarella



# Nascita e storia del Dipartimento



*Attivo dal 3 giugno 2024, il DiPSI cresce integrando ricerca, didattica e valorizzazione delle conoscenze nell'ambito delle scienze psicologiche.*

*Il DiPSI include 8 settori scientifico-disciplinari PSIC- e 2 Aree CUN. Questa focalizzazione sulle aree psicologiche riflette l'alto grado di monodisciplinarietà e, dunque, l'elevata specificità interna delle attività.*

*Afferisce alla Scuola di Medicina e Scienze della Salute e conduce ricerche sul benessere lungo l'arco di vita, in ambito sanitario, clinico, giuridico-criminologico con metodi innovativi, avvalendosi di una rete di collaborazioni a livello nazionale e internazionale.*

*La descrizione del Dipartimento fa riferimento all'anno di nascita (fotografia al 31/12/2024). L'andamento degli indicatori segue un incremento prudenziiale per un'imminente riallocazione del Dipartimento e degli studi docenti/laboratori in una nuova sede, circostanza che potrebbe portare ad un rallentamento delle attività nei prossimi anni.*

# GOVERNANCE DI DIPARTIMENTO

Attori e organi che compongono la governance del dipartimento:

- Direttore: Prof. Nicola Mammarella
- Vice-direttore: Prof.ssa Chiara Berti
- Giunta del Dipartimento: ancora da eleggere alla data del 31/12/2024
- ReAQD: Prof. Luca Tommasi
- Responsabile ricerca: Dr. Lilybeth Fontanesi
- Responsabile didattica: Prof.ssa Rosalia Di Matteo
- Responsabile TM/VdC: Dr. Ilaria Giovannelli
- Responsabili Erasmus/internaz: Proff. Marika Berchicci e Chiara Conti

Il Dipartimento si è dotato, inoltre, di altri/e referenti, ciascuno/a impegnato/a nelle diverse attività che vengono promosse , es. Referente formazione docenti, referente parità di genere, referente disabilità, referente attività digitali, etc.

Ruolo	N.	Ruolo	N.
PO	10	RTDa	3
PA	15	AdR	8
RU	2	Borsisti/contrattisti	18
RTDb	7	PhD	11

Totale numerico personale TAB e CEL:

- Segretaria di Dipartimento: *Dott.ssa Elvira D'Annunzio*
- Responsabile rendicontazione progetti: *Manuela Iezzi*
- Responsabile acquisti: *Maria Di Biase* e *Manuela Iezzi*
- Responsabile missioni: *Luigi Fusella*
- Responsabile borse di studio/collaborazioni occasionali: *Sandra Ferri*
- Responsabile organizzazione e stesura verbali del Consiglio: *Federica Noce*

Categoria	N.	Categoria	N.
EP	0	CEL	
Amministrativi (e x. Cat. D, C e B)	4	Cineca	1
Tecnici (ex. Cat. D, C e B)	0	Altro (coop Leonardo)	1
Bibliotecari	0		

# LA POSIZIONE GEOGRAFICA



La sede del **Dipartimento** si trova nel campus universitario presso il Palazzo ex-Rettorato (2) dove hanno sede la Direzione, la Segreteria di Direzione e gli studi dei docenti (I e III piano). Altri studi docenti sono collocati nel palazzo di Lettere (12) e nell'Edificio di Psicologia in via dei Vestini (3).

La discussione in corso sul destino del Palazzo ex-Rettorato molto probabilmente porterà all'identificazione di una nuova sede nel 2025/2026 con possibilità di identificazione di un edificio unico per tutto il Dipartimento, i/le docenti e i suoi servizi.



## MISSIONE

Generare e diffondere il sapere psicologico, formando professionisti competenti, etici e innovativi, capaci di contribuire al benessere individuale e collettivo.



## VISIONE

Diventare hub inclusivo d'eccellenza che integra ricerca e didattica per il benessere psicologico.



## VALORI

Inclusione, sostenibilità, etica, eccellenza, parità, centralità studente/studentessa e visione globale.





Fig. 1 Word cloud dei valori ispirazionali

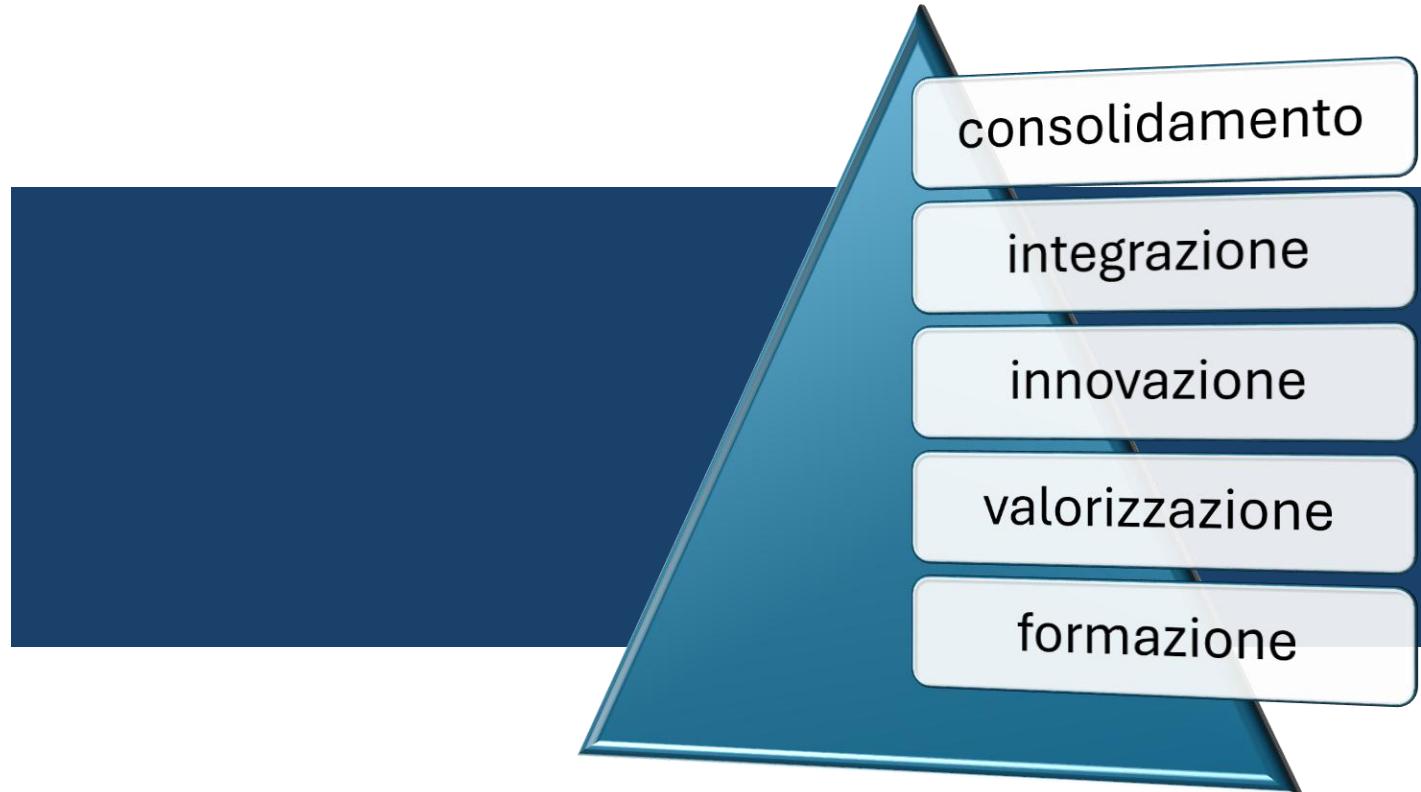


Fig. 2 Azioni della vision dipartimentale

# PRIORITA' STRATEGICHE SPECIFICHE DEL DIPARTIMENTO

Il Dipartimento ha individuato due grandi priorità strategiche:

- **Diffondere la cultura del benessere psicologico;**
- **Incrementare l'attrattività del Dipartimento di Psicologia.**

La promozione e diffusione della cultura del benessere psicologico costituisce una sfida complessa che implica il concorso integrato di differenti saperi, professionalità e istituzioni. Le tre missioni (didattica, ricerca e terza missione) offrono un terreno fertile per promuovere questa cultura e generare un impatto sulla società con ripercussioni positive sull'attrattività stessa del Dipartimento.

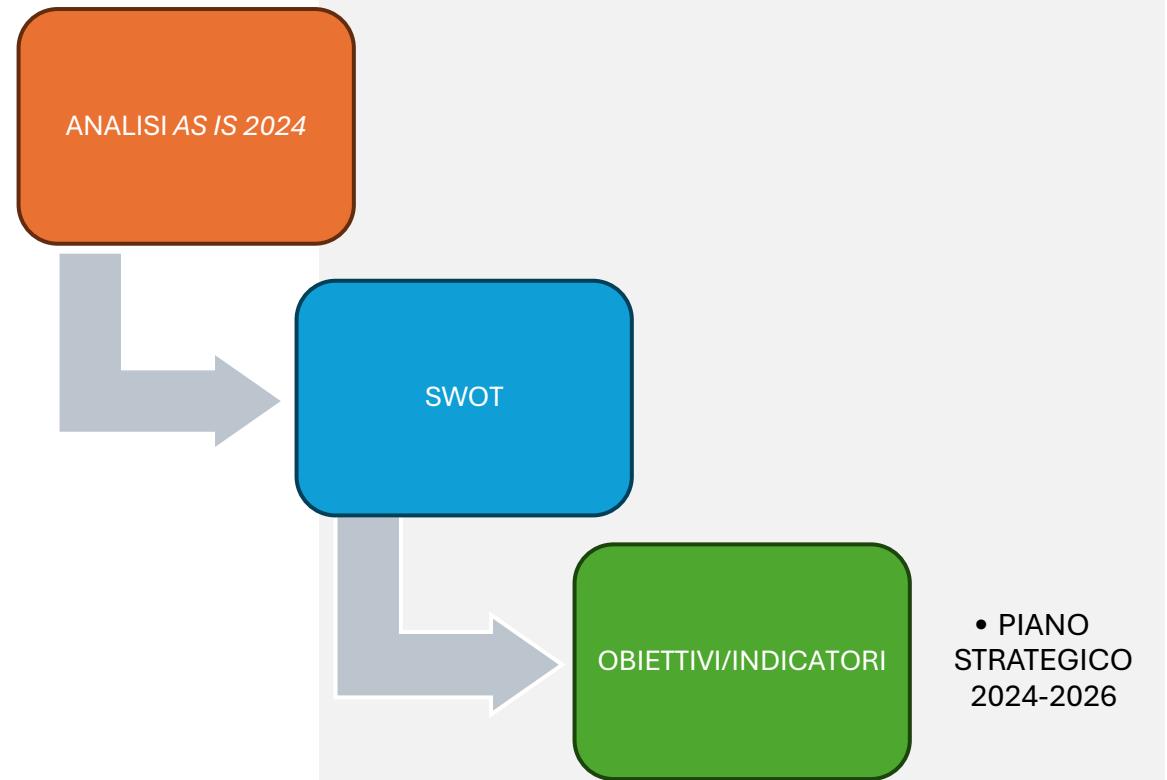


# STRUTTURAZIONE DEL PIANO STRATEGICO



02

# APPROCCIO METODOLOGICO



Il piano strategico è stato costruito attraverso un processo partecipativo e graduale avviato nel gennaio 2025, finalizzato a definire con chiarezza gli obiettivi e le azioni per i prossimi anni. La sua elaborazione ha preso avvio da un'analisi approfondita del contesto interno ed esterno (analisi **AS /S**), insieme all'esame dei punti di forza, debolezza, opportunità e minacce (analisi **SWOT**) per le tre missioni. Sulla base di queste informazioni sono stati organizzati degli incontri per raccogliere proposte e priorità dai diversi ambiti del dipartimento: ricerca, didattica e valorizzazione delle conoscenze. Il processo ha coinvolto diversi attori: la direzione, il responsabile AQ dipartimentale e i/le referenti delle tre missioni hanno guidato l'intero percorso, mentre docenti e ricercatori/trici hanno contribuito con osservazioni e riflessioni sui **KPI** (indicatori chiave di performance). Il personale tecnico-amministrativo ha segnalato aspetti operativi e logistici da considerare, e i/le rappresentanti degli studenti/delle studentesse hanno offerto la prospettiva della componente studentesca sui temi. Tutti e tutte sono stati/e coinvolti/e tramite 2 riunioni plenarie, consultazioni periodiche e momenti di confronto durante i consigli. Il piano si basa su dati solidi come, ad esempio, indicatori quantitativi relativi a iscrizioni, lauree, pubblicazioni e progetti finanziati, feedback degli stakeholder. Sono stati inoltre considerati confronti con altri dipartimenti di psicologia per individuare buone pratiche. L'implementazione sarà monitorata attraverso l'andamento degli indicatori chiave di performance (KPI), report annuali al Consiglio di Dipartimento e incontri dedicati per valutare i progressi. Questo permetterà di intervenire e ricalibrare le azioni qualora necessario. Infine, comunicazione e coinvolgimento saranno garantiti anche grazie alla pubblicazione del piano strategico sul sito del Dipartimento: in questo modo, l'intera comunità accademica dell'area psicologica resterà aggiornata e potrà contribuire al raggiungimento degli obiettivi previsti.

# ANALISI SWOT DIDATTICA

## PUNTI DI FORZA

- Pluralità della tipologia dell'offerta formativa di I°, II° e III° livello
- Elevato livello di soddisfazione espresso dagli studenti e dalle studentesse nei questionari di valutazione dei singoli CdS e del dottorato
- Accessibilità e chiarezza delle informazioni relative ai singoli insegnamenti e alle modalità di accertamento

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Spazi e strutture (laboratori) insufficienti per le esigenze didattiche dei CdS
- Difficoltà a seguire la filiera temporale di programmazione delle attività didattiche nell'ordine cds, Dipartimento, Scuola, Senato
- Ridotta attrattività di 3 CdS su 4 a livello internazionale

## OPPORTUNITÀ

- Sensibilità accresciuta verso la psicologia che permette di ampliare l'offerta formativa
- Avvio delle lauree abilitanti che consentiranno l'inserimento più agevole nel mercato del lavoro o più rapido l'inizio della formazione di III° livello
- Rapporti con le diverse organizzazioni ed enti presenti sul territorio per attività di stage e tirocini

## MINACCE

- Avvio della laurea abilitante in psicologia con possibili difficoltà nella gestione delle attività di tirocinio formativo professionalizzante
- Personale TAB non sufficiente per il supporto alle diverse attività didattiche da svolgere
- Possibile riduzione nel tempo dell'attrattività dei nostri CdS in seguito all'apertura di nuovi CdS presso Atenei limitrofi (Campobasso, Foggia)

# ANALISI SWOT RICERCA

## PUNTI DI FORZA

- Competenze di ricerca specifiche per area
- Buona produttività scientifica come da catalogo IRIS
- Buona numerosità accordi nazionali ed internazionali di collaborazione per attività di ricerca testimoniata dalle pubblicazioni e dai progetti
- Buona capacità di attrarre finanziamenti

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Carenza di spazi per alcuni laboratori che richiederebbero l'uso di strumentazioni specifiche
- Eccesso di burocratizzazione di tutti i processi che rallentano l'attività di ricerca
- Limitata accessibilità a fondi per pubblicazioni open access
- Carenza di tecnici di laboratorio

## OPPORTUNITÀ

- Disponibilità di finanziamenti alla ricerca attraverso bandi competitivi
- Possibilità di avviare alla ricerca nuovi/nuove ricercatori e ricercatrici
- Possibilità di incrementare le collaborazioni con i centri di ricerca d'Ateneo (ITAB, CARES, BAC, etc)
- Finanziamento di un laboratorio dipartimentale di Human Behavior

## MINACCE

- Difficoltà a cogliere appieno le opportunità del PNRR o internazionali per quelle aree della psicologia tipicamente meno rappresentate nei piani di finanziamento europeo
- Riduzione dei finanziamenti provenienti da bandi competitivi destinati alla ricerca e/o provenienti dall'Ateneo
- Criteri di valutazione della qualità della ricerca non sempre chiari
- Riviste internazionali predatrici

# ANALISI SWOT TM/VdC

## PUNTI DI FORZA

- Alta numerosità di collaborazioni e convenzioni con scuole di ogni ordine e grado ed enti territoriali
- Alta numerosità di attività di public engagement
- Buona capacità di attrarre finanziamenti

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Sbilanciamento tra alcune aree della psicologia tipicamente più vocate alle attività sul territorio e altre meno
- Difficoltà nell'inquadrare nella definizione di terza missione alcune attività dipartimentali
- Carenza di laboratori a valenza duale (ricerca/territorio)

## OPPORTUNITÀ

- Incremento dei finanziamenti ad hoc a livello nazionale
- Condivisione delle attività anche con altri dipartimenti e Atenei

## MINACCE

- Presenza sul territorio abruzzese di ridotta diversificazione degli attori con cui è possibile realizzare iniziative di diffusione e trasferimento della conoscenza scientifica nelle aree tematiche di interesse
- Numero ridotto di politiche di incentivazione specifiche e di fondi appositamente destinati ad attività di valorizzazione delle conoscenze

## AMBITI E STRUMENTI

03



# AMBITI E STRUMENTI

## Ambiti

- **Didattica e servizi agli studenti**  
Obiettivi: 3; KPI: 9
- **Ricerca**  
Obiettivi: 2; KPI: 5
- **TM/VdC e Servizi per il territorio**  
Obiettivi: 2; KPI: 5

## Strumento di carattere trasversale:

- **Internazionalizzazione**
  - Didattica**  
Obiettivi: 1; KPI: 5
  - Ricerca**  
Obiettivi: 2; KPI: 4



## DIDATTICA E SERVIZI PER GLI STUDENTI



*Analisi di contesto*

# OFFERTA FORMATIVA Al 31/12/2024



## DIDATTICA

N. 1 CdS **Triennale in Scienze e Tecniche Psicologiche**

N. 3 CdS **Magistrali in Psicologia, Psicologia Clinica e della Salute, in Well-being and Performance**

N. 1 **Corso di Dottorato in Psicologia (gestione amministrativa)**

N. 3 **Master di II Livello**

N. 1 **Summer School**



## DIDATTICA E SERVIZI AGLI STUDENTI: OBIETTIVI, AZIONI E INDICATORI

## Obiettivo D1: Incrementare l'attrattività dei corsi di studio

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<p><i>Sviluppare un'offerta formativa capace di rispondere alle sfide attuali della psicologia valorizzando il legame con la ricerca e con il territorio. A tal fine, verranno analizzati specifici indicatori interni relativi all'attrattività dell'offerta formativa del Dipartimento.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referente alla didattica</li> <li>• Presidenti CdS</li> </ul>



KPI.D1	2024	2025	2026
<b>KPI.D1.1</b> Nuove carriere di II ciclo con titolo di accesso conseguito in altro Ateneo (%)	21%	22%	24%
<b>KPI.D1.2</b> Provenienza fuori regione degli/delle immatricolati/e al Cds Triennale	56%	58%	≥58%
<b>KPI.D1.3</b> % di studenti/studentesse dei CdS che proseguono al II anno nella stessa classe di laurea avendo acquisito almeno i 2/3 dei CFU previsti al I anno	63%	64%	≥64%

## Obiettivo D2: *Migliorare il benessere degli studenti e delle studentesse durante tutto il percorso formativo*

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<p>Questo sarà fatto potenziando le iniziative di orientamento in entrata e in uscita che favoriscono una scelta basata sulla consapevolezza delle proprie competenze e aspirazioni, analizzando la percentuale degli studenti in corso e promuovendo il benessere psicologico delle studentesse e degli studenti con iniziative mirate.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referente alla didattica</li> <li>• Referente all'orientamento</li> <li>• Presidenti CdS</li> </ul>

→

KPI.D2	2024	2025	2026
KPI.D2.1 Numero di iniziative di orientamento in entrata per Cds	2	≥2	≥2
KPI.D2.2 Numero di iniziative di orientamento in uscita per CdS	2	≥2	≥2
KPI.D2.3 Percentuale studenti/studentesse in corso	79%	80%	≥80
KPI.D2.4 Numero di attività/iniziative dedicate al benessere psicologico	2	4	≥4

## Obiettivo D3: Promuovere l'introduzione di metodologie didattiche innovative

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Potenziare l'utilizzo di piattaforme digitali di supporto a una didattica innovativa ed all'e-learning da parte del corpo docente e della componente studentesca</i></li> <li><i>Incrementare la formazione in didattica innovativa</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla didattica</li> <li>Referente alla formazione</li> <li>Presidenti CdS</li> </ul>



KPI.D3	2024	2025	2026
KPI.D3.1 Percentuale di docenti che utilizzano strumenti digitali durante il corso	70%	80%	≥80%
KPI.D3.2 Percentuale docenti formati in didattica innovativa	19%	25%	30%



STRUMENTO: INTERNAZIONALIZZAZIONE

*Obiettivo INT1: Rafforzare la dimensione internazionale della didattica e promuovere le esperienze di studio all'estero*

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Aumentare l'attrattività dell'offerta formativa in termini di internazionalizzazione</li> <li>Implementare insegnamenti in lingua inglese</li> <li>Incrementare le opportunità di scambio e mobilità internazionale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente della didattica</li> <li>Referente internazionalizzazione</li> <li>Presidenti CdS</li> <li>Coordinatore dottorato</li> </ul>



KPI.INT.1	2024	2025	2026
<b>KPI.INT.1.1</b> Numero di studentesse e studenti in uscita	54	60	≥65
<b>KPI.INT.1.2</b> Studentesse e studenti incoming	32	42	≥50
<b>KPI.INT.1.3.</b> Percentuale di dottorande e dottorandi outgoing (almeno 30 giorni)	75%	80%	95%
<b>KPI.INT.1.4.</b> Percentuale di CFU erogati in lingua inglese nei CdS in italiano sul totale dei CFU	3%	≥3	≥3
<b>KPI.INT.1.5.</b> n. di PhD double degree	0	1	≥1

# RICERCA

05



*Analisi di contesto*

# CENTRI DI RICERCA E LABORATORI ATTIVI AL 31/12/2024



## RICERCA

- N. 77 (70%) **Pubblicazioni in Q1** e 18 (18%) **Pubblicazioni in Q2** (110 pubblicazioni in riviste peer reviewed)
- N. 86 **Pubblicazioni in open access**
- N. 6 ed 480.264 euro netti da **Progetti di ricerca nazionali su bandi competitivi (incassi)**
- N. 3 ed 292.315 euro netti da **Progetti di ricerca internazionali su bandi competitivi (incassi)**
- N. 3 **Visiting in entrata**
- N. 2 **Visiting in uscita**
- N. 8 **AdR**
- N. 25 **Laboratori**

**VQR non disponibile in quanto nuovo attivazione**

R1		R2		R1_R2	
----	--	----	--	-------	--



**RICERCA: OBIETTIVI, AZIONI E INDICATORI**

## Obiettivo R1: Rafforzare la qualità della ricerca e la disseminazione dei risultati

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Favorire la pubblicazione su riviste Q1 open access anche attraverso un fondo dipartimentale</li> <li>• Migliorare la capacità di attrarre risorse attraverso bandi competitivi</li> <li>• Promuovere incontri con enti/altri atenei per la presentazione di progetti congiunti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Referente alla ricerca</li> <li>• Referente VQR</li> <li>• Referente AQ e Direttore</li> </ul>



KPI.R1	2024	2025	2026
KPI.R1.1 Percentuale di pubblicazioni in riviste Q1	70%	75%	≥75%
KPI.R1.2 Numero medio di progetti di ricerca competitivi presentati per singolo docente	0.68	0.70	0.73
KPI.R1.3 Numero di progetti presentati con partner esterni	5	7	≥7

## Obiettivo R2: Rafforzare la produzione scientifica di qualità e quella sui temi del benessere

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analizzare i risultati delle edizioni VQR</li> <li>Promuovere ricerche multidisciplinari anche sui temi del benessere coinvolgendo i ricercatori meno attivi in gruppi più produttivi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla ricerca</li> <li>Referente VQR</li> <li>Referente AQ e Direttore</li> </ul>



KPI.R.2.	2024	2025	2026
<b>KPI.R2.1</b> percentuale di personale docente che ha almeno 2,5 prodotti di ricerca conferibili ai fini della VQR nel quinquennio precedente	97%	100%	100%
<b>KPI.R2.2</b> percentuale di articoli su riviste Q1 ISI o Scopus sul tema del benessere	53%	55%	58%



STRUMENTO: INTERNAZIONALIZZAZIONE

## Obiettivo INT2: Rafforzare la dimensione internazionale della ricerca

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Favorire la produzione di articoli scientifici in collaborazione con autori stranieri</li> <li>Incrementare il numero di collaborazioni tra il Dipartimento e gli Atenei esteri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla ricerca</li> <li>Referente internazionalizzazione</li> <li>Referente AQ e Direttore</li> </ul>



KPI.INT.2	2024	2025	2026
KPI.INT.2.1 Percentuale di pubblicazioni con coautori/coautrici internazionali	29%	30%	31%
KPI.INT.2.2 Numero di accordi internazionali bilaterali attivi	2	4	≥6

## Obiettivo INT3: Promuovere in tutti i settori PSIC una ricerca aperta al confronto internazionale

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Partecipare a bandi competitivi con progetti realizzati congiuntamente con partner esteri</li> <li>Ampliare le occasioni di mobilità internazionale sia in ingresso sia in uscita per docenti/ricercatori e ricercatrici</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla ricerca</li> <li>Referente internazionalizzazione</li> <li>Referente AQ e Direttore</li> </ul>



KPI.INT.3	2024	2025	2026
KPI.INT.3.1 Numero medio di progetti inviati con partner esteri	28	30	32
KPI.INT.3.2 Numero medio di docenti/ricercatori in mobilità	2	5	≥5

# TM/VdC E SERVIZI AL TERRITORIO

06



ANALISI DI CONTESTO

## ATTIVITA TM/VdC (AL 31/12/2024)



### TM/VdC

- N. 5 **produzione, gestione di beni pubblici**
- N. 26 **public engagement**
- N. 7 **scienze della vita e salute**
- N. 1 **sostenibilità ambientale, alla inclusione e al contrasto alle diseguaglianze, con particolare riferimento agli obiettivi dell'Agenda ONU 2030**
- N. 4 **conto terzi per privati**
- N. 2 **Formazione permanente e didattica aperta**

# COLLABORAZIONI CON ENTI E ORGANIZZAZIONI DEL TERRITORIO (IN CORSO NELL'ANNO ANNO 2024)

- Accordo di collaborazione a titolo gratuito tra l'Università degli Studi "G. D'Annunzio" di Chieti-Pescara e Save The Children Italia ETS = CDD 11/07/2024;
- Protocollo d'Intesa tra il DiPSI e l'Unità Operativa di Neonatologia e Terapia Intensiva Neonatale dell'Ospedale di Chieti, per la collaborazione sul tema di ricerca dal titolo "Aspetti psicologici connessi alla nascita prematura: il bambino, i genitori, lo staff" = CDD 18/09/2024;
- Convenzioni con l'Istituto Omnicomprensivo di Città Sant'Angelo, l'Istituto Comprensivo di Pescara 7 e l'Istituto Comprensivo di Loreto Aprutino per l'AS 2024-25 = CDD 17/10/2024;
- Accordo di collaborazione tra il Dipartimento e l'Accademia italiana di Biofilia = CDD 17/10/2024;
- Bilateral agreement for teaching activity, research, education and training programs with foreign Universities and Institutions, tra l'Università "G. d'Annunzio" di Chieti-Pescara e l'Institut national de recherche en informatique et en automatique (Inria) = CDD 17/10/2024;
- Accordo di collaborazione tra il Dipartimento e l'Istituto Comprensivo n. 4 di Chieti = CDD 13/11/2024;
- Accordo di collaborazione tra il Dipartimento di Psicologia e il Servizio U.O. Assistenza Consultoriale dell'Azienda Sanitaria Locale 2 Lanciano – Vasto - Chieti= CDD 12/12/2024



**TM/VdC E SERVIZI AL TERRITORIO: OBIETTIVI,  
AZIONI E INDICATORI**

## Obiettivo TM1: Aumento dell' offerta di servizi al territorio

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementare il numero di attività di TM e perfezionare il sistema interno di assicurazione della qualità di VdC anche attraverso un regolamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla TM</li> <li>Referente AQ e Direttore</li> </ul>



KPI.TM1	2024	2025	2026
<b>KPI.TM1.1</b> Numero totale di attività di TM	45	50	55
<b>KPI.TM1.2</b> Numero incontri referente TM/docenti su VdC	1	2	3
<b>KPI.TM1.3</b> Numero di regolamenti interni di TM e/o aggiornamenti	0	1	≥1

## Obiettivo TM2: Sviluppare e consolidare attività di TM sui temi del benessere

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mantenere e incrementare le attività consolidate nell'ambito della VdC dei risultati della ricerca sui temi della salute psicologica</li> <li>Incrementare le attività di formazione e sensibilizzazione dei dottorandi e delle dottorande sulla TM legata ai temi del benessere</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla TM</li> <li>Coordinatore dottorato</li> <li>Referente AQ e Direttore</li> </ul>



KPI.TM2	2024	2025	2026
KPI.TM2.1 Numero di iniziative legate ai temi specifici di tutela della salute	7	9	10
KPI.TM2.2 Numero annuale di iniziative che coinvolgono i dottorandi e le dottorande	1	2	3

## Riferimenti ministeriali e di contesto del piano strategico del Dipartimento

- **Agenzia 2030 ONU- Obiettivi per lo sviluppo sostenibile (3,4,5,8,13,16)**
- **Politiche dell'European Education Area (EEA)**
- **Linee generali d'indirizzo della programmazione delle università 2024-2026 e indicatori per la valutazione periodica dei risultati**
- **Aree tematiche e Obiettivi strategici del fondo sviluppo e coesione 2021-2027**
- **Laboratorio permanente sulla didattica Fondazione CRUI**
- **Accreditamento periodico ANVUR Modello AVA3**
- **Piano strategico Ateneo di Chieti-Pescara 2024-2026**
- **Programmazione triennale 2024-2026 PRO3**
- **Relazione annuale del Nucleo di Valutazione 2024**
- **Documenti normativa di genere (CUG)**
- **Relazione annuale della CPDS 2024**
- **Rapporto di riesame dei CdS (2023) e Schede di monitoraggio annuale**
- **Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR, 2021-2026) e in particolare Missione 4, 5, e 6**

## FONTI DATI

Segreteria Studenti, Alma Laurea, Report PQA  
Programmazione didattica del dipartimento  
Programmazione reclutamento 2024-2026  
Report referente didattica  
Report referente ricerca  
Report referente TM  
Report referenti internazionalizzazione  
Scuola di dottorato  
Database IRIS e SCOPUS  
Verbali del CdD



## ADDENDUM

2024

2026



# AMBITI

## Ambiti



### Capitale umano

Obiettivi: 2; KPI: 4



### Strutture e Infrastrutture

Obiettivi: 1; KPI: 3



# ANALISI SWOT CAPITALE UMANO

## PUNTI DI FORZA

- Accuratezza e professionalità dei servizi offerti
- (amministrativo e contabili)

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Sottodimensionamento del personale dedicato ai servizi didattici, amministrativi ed informatici in considerazione del lavoro richiesto

## OPPORTUNITÀ

- Incremento dei corsi di formazione
- Incremento della trasformazione dei processi in modalità digitale
- Flessibilità organizzativa

## MINACCE

- Difficoltà nel reclutare personale con competenze sempre più diversificate e, al contempo, specifiche, in considerazione dell'eterogeneità delle attività da svolgere
- Aumento della pressione lavorativa, in termini di impegno orario eccedente l'ordinario
- Aumento dei vincoli normativi e degli adempimenti burocratici

# ANALISI SWOT STRUTTURE E INFRASTRUTTURE

## PUNTI DI FORZA

- Disponibilità di laboratori su tutte le discipline di area psicologica

## PUNTI DI DEBOLEZZA

- Sottodimensionamento del personale di laboratorio

## OPPORTUNITÀ

- Disponibilità di strumentazione condivisa
- Ricerca internazionale su human behavior

## MINACCE

- Difficoltà di supporto tecnico nello svolgimento delle attività di ricerca
- Complessità e numerosità delle pratiche anche per semplici acquisti
- Spostamento delle attività presso altro edificio

# CAPITALE UMANO

07



*Analisi di contesto (Vedi slide 5-presentazione)*



CAPITALE UMANO: OBIETTIVI, AZIONI E INDICATORI

## Obiettivo CU1:

Valorizzare le persone e il loro benessere all'interno della segreteria del Dipartimento

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Individuare le potenzialità del personale TAB e pianificare una corretta e chiara distribuzione dei compiti</i></li> <li><i>Reclutare tecnici di laboratorio e amministrativi</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Direttore</li> <li>Segreteria amministrativa</li> </ul>



KPI.CU1	2024	2025	2026
<b>KPI.CU1.1</b> Numero complessivo di incontri Direzione e personale TAB	1	2	≥2
<b>KPI.CU1.2</b> Numero personale da reclutare per le esigenze del dipartimento	0	+4	+1

## Obiettivo CU2: Migliorate l'efficienza organizzativa e l'impronta ecologica

AZIONI	RESPONSABILITA'
<ul style="list-style-type: none"><li><i>Revisione e implementazione anche online delle istruzioni per i flussi delle procedure amministrative</i></li><li><i>Procedere con acquisti di materiali sostenibili</i></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Direttore</li><li>Segreteria amministrativa</li></ul>



KPI.CU2	2024	2025	2026
KPI.CU2.1 Numero di procedure riviste/implementate anche sul sito web del Dipartimento	1	2	≥2
KPI.CU2.2 Numero di acquisti green	0	2	3



*Analisi di contesto (Vedi slide 6 e 26)*



STRUTTURE E INFRASTRUTTURE: OBIETTIVI, AZIONI E INDICATORI

## Obiettivo S1: Valorizzare il e investire su laboratorio di Human Behavior

AZIONI	RESPONSABILITÀ'
<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Sviluppare un regolamento per l'utilizzo delle attrezzature e tenerlo aggiornato</i></li> <li><i>Promuovere ricerche multidisciplinari con coautori stranieri su human behavior</i></li> <li><i>Generare valore e impatto sociale</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referente alla ricerca</li> <li>Referente laboratorio Human Behavior</li> <li>Direttore</li> </ul>



KPI.S1	2024	2025	2026
KPI.S1.1 Numero regolamenti e/o revisioni	0	1	≥1
KPI.S1.2 Numero di pubblicazioni su ricerche comportamentali del lab di HB con coautori stranieri	0	1	2
KPI.S1.3 Numero iniziative di impatto sociale generate dal lab	0	1	2