

Università degli Studi di Urbino

Settimana di visita istituzionale 3-6 giugno 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Scienze della Comunicazione, Studi Umanistici e Internazionali (DISCUI)

E.DIP) Assicurazione della Qualità dei Dipartimenti

E.DIP.1)

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

E.DIP.1.1 Il Dipartimento ha definito formalmente una propria visione, chiara, articolata e pubblica, della qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale con riferimento al complesso delle relazioni fra queste e tenendo conto della pianificazione strategica di Ateneo, del contesto di riferimento, delle competenze e risorse disponibili, delle proprie potenzialità di sviluppo e delle ricadute nel contesto sociale, culturale ed economico.

E.DIP.1.2 Il Dipartimento ha declinato la propria visione in politiche, strategie e obiettivi di breve, medio e lungo termine, riportati in uno o più documenti di pianificazione strategica e operativa, accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

E.DIP.1.3 Il Dipartimento, per la realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, stipula accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e ne monitora costantemente i risultati.

E.DIP.1.4 Gli obiettivi proposti sono plausibili e coerenti con le politiche e le linee strategiche di Ateneo, con le risorse di personale docente e tecnico-amministrativo, economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili, con i risultati della VQR, gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN, i contenuti della SUA-RD e con i risultati di eventuali altre iniziative di valutazione della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo e dal Dipartimento.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.1].

Autovalutazione:

E.DIP.1.1

Il Dipartimento ha formalmente delineato una visione chiara, dettagliata e pubblica riguardo la qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale (TM-IS) attraverso l'adozione di specifici sistemi di pianificazione strategica di breve, medio e lungo termine e di relazioni tra questi, attraverso l'adozione del Piano strategico di Dipartimento ([PSD 2024-2026](#)) [**E.DIP.1_1C**] e del [Piano di reclutamento del personale docente \(2024-2026\)](#) [**E.DIP.1_2C**].

Il Dipartimento opera in un contesto locale caratterizzato da una forte interazione culturale e sociale, in connessione con il tessuto economico locale e in sinergia con il sistema educativo e produttivo regionale e dell'Italia centrale. A livello nazionale e internazionale, si inserisce in reti accademiche e di ricerca che favoriscono lo scambio di conoscenze e competenze. La pianificazione strategica dipartimentale tiene pertanto conto del contesto sociale, culturale ed economico di riferimento e delle ricadute su di esso, nonché delle potenzialità di sviluppo mediante l'utilizzo ottimale delle competenze e delle risorse disponibili, e intende incrementare ulteriormente il grado di coinvolgimento degli stakeholder in fase di progettazione.

Il PSD è il documento di programmazione che delinea, su un orizzonte temporale di tre anni, la visione e gli obiettivi strategici del Dipartimento, in coerenza con la visione, gli indirizzi e gli obiettivi strategici di Ateneo ([PSA 2024-2026](#)) [**E.DIP.1_1S**]. Viene stilato con il coinvolgimento delle varie componenti dipartimentali prendendo in considerazione gli esiti dell'ultimo monitoraggio disponibile del PSD 2021-2023 [**E.DIP.1_3C**], riproponendo azioni che assicurano un miglioramento continuo, introducendo nuove azioni ove non è stato raggiunto il risultato atteso.

Il PSD 2024-2026 fa propri gli obiettivi previsti nel PSA 2024-2026 e declina le azioni per il loro raggiungimento in linea con il proprio progetto culturale e di sviluppo triennale, con le proprie caratteristiche, competenze e ambiti di interesse e in maniera commisurata alle risorse scientifiche, organizzative, strumentali, umane ed economiche disponibili.

Per la ricerca conferma le politiche già operate in termini di qualità e promozione della ricerca, potenziandole attraverso l'adozione della Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) (Obiettivo R.4), la promozione di prodotti di ricerca in open access (Obiettivo R.1), il sostegno alle attività dei nuovi assunti e dei giovani ricercatori in formazione (Obiettivo R.4).

Per la didattica, al fine di incrementare l'attrattività, si concentra sul consolidamento della dimensione internazionale (Obiettivo D.5) e su un ampliamento dell'offerta formativa (Obiettivo D.1), attraverso un incremento di insegnamenti in lingua straniera, l'attivazione di una nuova LM interamente in inglese e di una nuova LM sulle professioni digitali della comunicazione culturale. Conferma le incentivazioni per l'uso di metodologie didattiche innovative e per il potenziamento dell'offerta di corsi sulle competenze trasversali (Obiettivo D.1). Per il dottorato di ricerca, il PSD prevede l'adozione di misure volte a valorizzare la qualità del collegio docenti, l'attrattività internazionale e l'orientamento al lavoro (Obiettivo D.6).

Per la TM-IS, si focalizza sul riconoscimento e la valorizzazione delle attività di Public Engagement (Obiettivo TM.1), sull'organizzazione di corsi di formazione continua (Obiettivo TM.2) e sull'incremento dei proventi da ricerche commissionate (Obiettivo TM.3).

Per l'area Comunità, Inclusione, Organizzazione, Sostenibilità (CIOS) mira a incentivare la partecipazione attiva del personale docente e ricercatore neoassunto alle attività di formazione dell'Ateneo (Obiettivo CIOS.4).

Il PSD è, inoltre, il documento strategico di riferimento per la formulazione del Piano di reclutamento triennale dipartimentale del

personale docente (si rimanda al punto E.DIP.3.2).

L'ammontare complessivo delle risorse economiche assegnate per il conseguimento degli obiettivi strategici dipartimentali risulta adeguato e coerente con la programmazione economica definita dall'Ateneo in sede di approvazione del bilancio di previsione.

Il Dipartimento si serve di un sistema della qualità per raggiungere i propri obiettivi strategici (si rimanda al punto E.DIP.2.3).

E.DIP.1.2

Il Dipartimento ha formalizzato la propria visione in una serie di politiche, strategie e obiettivi a breve, medio e lungo termine, articolati in documenti quali i PSD, i Piani di reclutamento, il monitoraggio dei PSD, la Relazione annuale sull'attività di Ricerca e di TM-IS **[E.DIP.1_4C]**.

Il PSD articola con precisione gli obiettivi di breve e medio termine, dettagliandoli nelle aree di Didattica, Ricerca, TM-IS e CIOIS. Questo documento viene [pubblicato sul sito](#) di Ateneo e di dipartimento in conformità con le Linee guida del PQA.

Il monitoraggio annuale del PSD valuta l'esito delle attività e delle azioni intraprese in un anno; utilizza i dati raccolti internamente e forniti dagli Uffici centrali per verificare il raggiungimento degli obiettivi del PSD e i risultati degli indicatori associati; sostiene l'implementazione di cruscotti di monitoraggio continuo che potranno agevolare queste azioni.

Il PSD e il suo monitoraggio vengono inizialmente predisposti da un gruppo di lavoro costituito dal Direttore e dalla Vice-Direttrice del Dipartimento, dai responsabili dei Gruppi AQ Ricerca e TM-IS, dalle-dai Presidenti delle Scuole e dalle-dai Responsabili degli Uffici del Plesso; vengono discussi e approvati, previa pubblicazione su Titulus Organi, dal Consiglio di Dipartimento.

Il Piano di reclutamento adotta una programmazione per il reclutamento del personale docente che tiene conto delle oggettive necessità del Dipartimento (correlate alla numerosità del corpo docente, all'incidenza delle cessazioni, alla rilevanza dei carichi didattici e/o alla presenza di settori scoperti, alle esigenze di ricerca, terza missione e gestionali) nel rispetto del PSA, degli obiettivi strategici di Dipartimento, degli obiettivi di programmazione triennale, degli indicatori SMA, dei vincoli di sistema, della progettazione ai fini dell'istituzione di nuovi corsi di laurea e/o del reskilling dei corsi di laurea attivi. Il Piano di reclutamento viene proposto al Consiglio di Dipartimento dal Direttore DISCUI, previa pubblicazione su Titulus Organi.

La relazione annuale sulle attività di ricerca e TM-IS svolte dal DISCUI in un anno, che [viene pubblicata sul sito di Ateneo](#) all'interno della relazione complessiva, è predisposta dal Gruppo di Assicurazione della Qualità della Ricerca Dipartimentale (GAQ-RD) e dal Gruppo di Assicurazione Qualità della Terza Missione Impatto Sociale Dipartimentale (GAQ-TM/IS), coordinati dai rispettivi Responsabili **[E.DIP.1_5C]**.

E.DIP.1.3

Per attuare le sue politiche e strategie in formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, il Dipartimento stringe e monitora accordi di collaborazione con gli attori economici, sociali e culturali, sia pubblici che privati.

I numerosi accordi di collaborazione e le attività conto terzi sono documentati nella Relazione annuale sull'attività di Ricerca e di TM-IS. A partire dal 2023, è stata implementata anche un'attività di monitoraggio sistematico per questi accordi.

Inoltre, tutti gli accordi di collaborazione con le aziende del territorio per lo svolgimento di tirocini formativi [sono consultabili sul sito di Ateneo](#). Il monitoraggio delle attività di tirocinio avviene tramite la raccolta di feedback a conclusione del periodo di stage, mediante un questionario rivolto alle aziende e uno agli studenti.

Infine, gli accordi di collaborazione stipulati su iniziativa del Dipartimento che coinvolgono a livello generale l'Ateneo, vengono rendicontati nella Parte Generale di Ateneo della Relazione Annuale della Ricerca.

E.DIP.1.4

Gli obiettivi del PSD si caratterizzano per la loro fattibilità in base all'analisi dei risultati degli indicatori e sono in piena consonanza con le politiche e le strategie dell'Ateneo e di conseguenza con il PSA. Infatti, il PSD descrive il contributo del Dipartimento al raggiungimento di obiettivi posti dall'Ateneo nel PSA.

Il Dipartimento indica, fermi restando gli indicatori già definiti dall'Ateneo, i target (valori obiettivo) che intende raggiungere, secondo le proprie specificità, in base a una baseline dipartimentale, calcolata dall'Ateneo e in coerenza con il target complessivo UniUrb. Gli obiettivi sono strettamente correlati alle risorse umane disponibili, grazie a una pianificazione accurata del reclutamento del personale docente. Di conseguenza, l'Ateneo, attraverso il finanziamento dei reclutamenti, fornisce al Dipartimento le risorse strettamente necessarie per il conseguimento degli obiettivi prefissati.

L'Ateneo supporta il Dipartimento anche nella copertura delle esigenze didattiche, nel finanziamento della ricerca e nelle iniziative legate alla TM-IS **[E.DIP.1_6C]** (per il tramite del bando annuale di ateneo **[cfr. E.DIP.3.1]**).

Gli obiettivi delineati nel PSD sono sufficientemente allineati con le risorse di Personale Tecnico-Amministrativo (PTA) a supporto delle attività dipartimentali, sebbene il Dipartimento non disponga di personale amministrativo e tecnico alle sue dirette dipendenze, essendo il Plesso un ufficio dell'amministrazione centrale in dipendenza gerarchica dalla Direzione Generale.

Gli obiettivi del PSD sono plausibili e coerenti con i risultati della VQR e gli indicatori di produttività scientifica dell'ASN. A questo proposito, all'interno del PSD, l'obiettivo R.1 (incrementare la qualità della ricerca) è finalizzato a migliorare la qualità delle pubblicazioni scientifiche, sulla base dei parametri VQR e ASN (incremento numero pubblicazioni di fascia A, su riviste scientifiche, e monografie per le aree non bibliometriche e numero di prodotti della ricerca pubblicati su riviste con indicatore di impatto JM (SJR), entro il 25 percentile e 10 percentile, per aree bibliometriche).

Appare comunque necessario un migliore allineamento tra gli obiettivi specificati nel PSD e i risultati per aree ottenuti dalla VQR precedente e l'andamento per aree degli indicatori ASN, da operare in sede di riesame del PSD.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi viene sistematicamente rilevato attraverso il monitoraggio del PSD, che avviene annualmente, in attesa dell'eventuale implementazione di "cruscotti" di monitoraggio continuo da parte dell'Ateneo.

Punti di Forza:

Il Dipartimento ha chiaramente definito e articolato la propria **visione sulla didattica, la ricerca e la terza missione / impatto sociale** in linea con le direttive strategiche dell'Ateneo. Dimostra consapevolezza delle proprie potenzialità e limiti e adotta misure adeguate riservando specifiche risorse economiche a sostegno delle attività di ricerca dei neoassunti. Per quanto riguarda la programmazione del fabbisogno del personale docente, il CdA non distribuisce i punti organico ai Dipartimenti, i quali devono elaborare progetti annuali su temi specifici (reskilling, didattica innovativa, ecc.), trasformando così il documento programmatico in uno strumento flessibile e adattabile alle diverse e mutevoli esigenze che possono emergere nel triennio. Relativamente alla sostenibilità dell'offerta didattica, sostanziale il miglioramento degli indicatori iC05, iC19, iC27 e iC28 dei CdS, che sono in linea con la media di area e nazionale e talora la superano.

Il Dipartimento ha stabilito numerosi **accordi di collaborazione con enti pubblici e privati**, coprendo tutte le tre missioni accademiche. Questi accordi sono ampiamente documentati e facilmente reperibili sul sito di Ateneo e vengono monitorati periodicamente tramite questionari di gradimento. I risultati dei questionari sono inclusi nella Relazione annuale sulle attività di ricerca e di terza missione/impatto sociale del Dipartimento pubblicata sul sito di Ateneo.

Gli obiettivi stabiliti dal DISCUI sono **allineati con le politiche e le linee strategiche delineate nel PSA**. La relazione di monitoraggio sulle attività di ricerca e terza missione e sull'impatto sociale, identifica chiaramente le criticità emerse durante l'anno e stabilisce le azioni correttive, assegnando i relativi responsabili.

Aree di miglioramento:

Il DISCUI è un **dipartimento multidisciplinare** che abbraccia numerosi SSD, alcuni dei quali molto differenti tra loro, sia bibliometrici che non bibliometrici. Nonostante le sue elevate potenzialità, la ricerca interdisciplinare fatica a prendere piede, come riconosciuto dagli stessi docenti. Per questo motivo, il tema è stato inserito tra gli obiettivi del PSD. Purtroppo, l'assenza della relazione sul monitoraggio annuale del PSD impedisce di verificare l'andamento dei progressi. Il DISCUI è un dipartimento che non utilizza tutte le **risorse economiche disponibili** per raggiungere gli obiettivi stabiliti nel PSD. Infatti, la quota assegnata non è mai stata esaurita, contribuendo così all'aumento del fondo attuale. Le spiegazioni fornite **durante la visita in loco**, come l'elevato numero di bandi PRIN vinti che ha sottratto risorse ed energie al personale docente per nuove iniziative, non risultano del tutto convincenti. Inoltre, non sembra siano state adottate misure correttive in risposta a tali problematiche.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

La CEV raccomanda di completare e consolidare il processo PDCA includendo il **monitoraggio delle attività svolte** del Dipartimento anche al fine perseguire il miglioramento continuo a cui è finalizzato il sistema AVA3. In particolare, la CEV suggerisce di perseguire gli obiettivi del PSD relativi alla **ricerca interdisciplinare** - ricca di potenzialità ancora inesprese - e di dedicare attenzione particolare all'utilizzo di tutte le **risorse economiche** disponibili sempre per raggiungere gli obiettivi stabiliti nel PSD.

Documenti chiave

- **Titolo:**[E.DIP.1_1C] Piano Strategico del Dipartimento 2024-2026

Descrizione:Documento che indica la visione, la missione e gli indirizzi strategici del Dipartimento, declinando specifici obiettivi relativi alle Missioni (Didattica, Ricerca, Terza Missione, Cios)

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.1_1C_Del_DISCUI_9_2025.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.1_2C] Piano di reclutamento del personale docente 2024-2026

Descrizione:Delibera Consiglio DISCUI n. 195/2024 del 18.6.2024 Documento che descrive in sede di programmazione triennale il fabbisogno del personale docente in coerenza con il PSA, con il Piano Strategico elaborato dal Dipartimento, con gli

indicatori Anvur relativi alla didattica (SMA - Schede di Monitoraggio Annuale dei CdS) e i principi di Assicurazione della Qualità

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.1_2C_Del_DISCUI_195_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.1_3C] Monitoraggio PSD 2021-2023 - Delibera Consiglio DISCUI n. 217/2024 del 17.7.2024

Descrizione:Documento di monitoraggio del Piano Strategico DISCUI 2021-2023, con riferimento all'anno 2023 e ai risultati complessivi conseguiti nel triennio, approvato in via definitiva con delibera del Consiglio DISCUI n. 217/2024.

Dettagli:intero documento

File:E.DIP.1_3C_Del_DISCUI_217_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.1_4C] Relazione annuale sull'attività di Ricerca e di Terza Missione/Impatto Sociale - anno 2023.

Descrizione:Documento che evidenzia le attività di ricerca e le attività di terza missione/impatto sociale svolte dai docenti e dalle docenti del Dipartimento nell'anno di riferimento.

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.1_4C_Decreto_D_DISCUI n. 55_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.1_5C] Struttura AQ del DISCUI - Delibera del Consiglio DISCUI n. 11/2025 del 15 gennaio 2025

Descrizione:Documento che descrive l'articolazione del Sistema di Assicurazione della qualità del Dipartimento

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.1_5C_Del_DISCUI_11_2025.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.1_6C] Criteri per distribuzione risorse - Delibera Consiglio DISCUI n. 77/2024 del 13 marzo 2024

Descrizione:Documento che contiene l'indicazione dei criteri stabiliti per la ripartizione interna del budget assegnato al DISCUI a sostegno della ricerca scientifica - anno 2024

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.1_6C_Del_DISCUI_77_2024.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[E.DIP.1_1S] PSA 2024-2026

Descrizione:Documento di programmazione che delinea la visione, gli indirizzi strategici e gli obiettivi dell'Ateneo per il triennio 2024/2026.

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.2_1S_PSA_2024_26.pdf

Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**

Descrizione:

Dettagli:

E.DIP.2)

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

E.DIP.2.1 Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale.

E.DIP.2.2 Il Dipartimento definisce una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, corredata da responsabilità e obiettivi, coerente con la pianificazione strategica e ne verifica periodicamente l'efficacia.

E.DIP.2.3 Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal Presidio della Qualità di Ateneo.

E.DIP.2.4 Il Dipartimento procede sistematicamente al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati delle proprie missioni, analizza i problemi rilevati e le loro cause ed elabora adeguate azioni di miglioramento, di cui viene a sua volta verificata l'efficacia.

E.DIP.2.5 Il funzionamento dell'organizzazione e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento è periodicamente sottoposto a riesame interno.

[Gli aspetti da considerare di questo punto di attenzione servono anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.2].

Autovalutazione:

E.DIP.2.1

Il Dipartimento è organizzato in modo funzionale per attuare efficacemente la sua strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della TM-IS, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, dal Regolamento Generale di Ateneo e dal Regolamento di funzionamento del Dipartimento **[E.DIP.2_1C]**.

Come da Statuto (art. 9 comma 6), il modello di governance dipartimentale prevede quattro organi:

1. Consiglio, organo deliberante, al quale sono affidate le attività di programmazione, sviluppo e gestione;
2. Direttore-Direttrice, che rappresenta il Dipartimento e che promuove e coordina le attività istituzionali; il Regolamento del Dipartimento prevede anche vicedirettore-vicedirettrice.
3. Giunta, che coadiuva Direttore-Direttrice nell'istruire le pratiche e nel predisporre i progetti da presentare al Consiglio.
4. CPDS, che valuta e monitora l'offerta formativa e la qualità delle attività didattiche e di servizio agli studenti; è organo di controllo autonomo e indipendente e il contenuto delle sue relazioni annuali viene preso in carico dagli organi competenti, mediante un processo che è stato oggetto di recente ed efficace revisione da parte dell'Ateneo.

L'organizzazione didattica dei CdS, di cui ciascuno ha un-una referente, è affidata a due Scuole (Scuola di Lingue e Letterature Straniere e Scuola di Scienze della Comunicazione), ciascuna presieduta da un-una Presidente. La-II Presidente convoca e presiede il Consiglio della Scuola e sovrintende alle attività dei CdS.

Il Consiglio della Scuola propone al Consiglio di Dipartimento l'offerta formativa, esercita le attività di programmazione e di coordinamento delle attività didattiche, propone al Consiglio di Dipartimento gli incarichi di insegnamento, approva i piani di studio.

La-il Referente del CdS si occupa della compilazione e aggiornamento della SUA-CdS, analizza le opinioni di studentesse-studenti, analizza e commenta gli indicatori SMA, analizza l'andamento del CdS attraverso la redazione del RRC. È componente obbligatoria del Gruppo di Riesame (GdR) del CdS e lo coordina.

L'offerta formativa dipartimentale, che comprende master, corsi di alta formazione, winter-summer school, è estremamente variegata.

In ambito di ricerca, il Dipartimento comprende quattro centri: 1) Centro Interuniversitario Internazionale di Studi Plautini (CIISP); 2) Centro Interdipartimentale della Ricerca Transculturale Applicata – CIRTA; 3) Laboratorio di Ricerca sulla Comunicazione Avanzata – LaRiCA; 4) Centro InArtS International Art Sources - Digital Humanities and Arts Sources for Urbino Renaissance.

Il DISCUI è sede amministrativa del programma di Dottorato in Studi Umanistici, che offre competenze teoriche e metodologiche essenziali per condurre ricerche avanzate nel campo delle scienze umane ed è articolato in quattro curricula: 1. Scienze della comunicazione e cultura digitale; 2. Scienze del testo antico; 3. Scienze storiche in età contemporanea; 4. Scienze umane. La gestione del programma è assegnata al Collegio docenti e alla Giunta, presiedute dalla Coordinatrice che, supportata dalla Vice-Coordinatrice, gestisce le attività formative del Corso e svolge compiti di guida per dottorandi-e alla ricerca scientifica.

L'organizzazione dipartimentale, oltre a basarsi sulla struttura definita dallo statuto e dal regolamento del Dipartimento e del Dottorato, prevede il coinvolgimento di gruppi di lavoro e di delegate e delegati, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti e nelle linee guida del PQA.

L'organizzazione per la qualità della ricerca/terza missione prevede, come buona prassi, l'attività di monitoraggio di bandi competitivi nazionali e internazionali erogati da enti pubblici o privati e la loro successiva valorizzazione con informazione al personale del Dipartimento mediante una newsletter settimanale (ogni venerdì) curata dallo sportello Grant Uniurb, che ha un focus dedicato al macrosettore disciplinare Social Sciences and Humanities.

Per la composizione dettagliata del Sistema AQ dipartimentale **[Cfr. E.DIP.1_5C]** si rimanda al punto E.DIP.2.3.

E.DIP.2.2

Il Dipartimento usufruisce del supporto amministrativo fornito dal personale del [Plesso Giuridico Umanistico](#), ufficio che dipende gerarchicamente dalla Direzione Generale.

Al responsabile del Plesso vengono assegnati annualmente dal Direttore Generale obiettivi operativi finalizzati al raggiungimento di obiettivi strategici individuati dal PSA e declinati dal PIAO.

Il Responsabile del Plesso persegue gli obiettivi assegnati condividendoli con le responsabili degli uffici del Plesso medesimo e, al contempo, mantiene rapporti costanti con il Direttore del DISCUI, al fine di programmare il lavoro del personale amministrativo assegnato all'ufficio e di orientare il supporto gestionale al raggiungimento degli indirizzi strategici e operativi espressi dagli organi dipartimentali, in coerenza con la vision e la mission del Dipartimento.

La valutazione dell'efficacia delle attività svolte dal PTA non è a carico del Dipartimento, ma del Responsabile di Plesso e della Direzione Generale.

Il dialogo costante tra Direttore del Dipartimento e responsabile del Plesso garantisce l'efficacia complessiva della gestione.

E.DIP.2.3

Il sistema AQ dipartimentale è strutturato tenendo conto del [Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo \(SAQ\) \[E.DIP.2_2C\]](#) e delle [linee guida del PQA](#). Il Sistema AQ dipartimentale opera in raccordo con il PQA, il Nucleo di Valutazione e gli organi centrali di governo.

In dettaglio, conformemente a quanto descritto nel PSD 2024-2026, la struttura del Sistema AQ dipartimentale è organizzata come segue:

- Commissione Paritetica Docenti-Studenti;
- Didattica: Responsabile AQ Didattica di Scuola, ruolo svolto dal/dalla Presidente di Scuola; Referente CdS; GDR del CdS;
- Ricerca: Responsabile Assicurazione della Qualità della Ricerca Dipartimentale (RAQ-RD), che è anche membro della Commissione Ricerca di Ateneo; Gruppo di Assicurazione della Qualità per la Ricerca (GAQ-RD);
- Terza Missione: Responsabile Assicurazione della Qualità della Terza Missione/Impatto Sociale, che è anche membro della Commissione Terza Missione di Ateneo e Gruppo di Assicurazione Qualità della Terza Missione/Impatto sociale Dipartimentale (GAQ-TM/IS).

Per garantire l'efficienza e la coerenza del Sistema AQ con le direttive del PQA, il Consiglio adotta specifiche delibere per l'aggiornamento della struttura AQ del DISCUI (cfr., da ultimo, Delibera Consiglio DISCUI n. 11/2025 del 15 gennaio 2025 **[Cfr. E.DIP.1_5C]**).

Inoltre, il Sistema AQ viene regolarmente aggiornato per riflettere le variazioni nel personale, quali nuove assunzioni e cessazioni, al fine di adeguare la composizione dei gruppi interessati.

Infine, il Dipartimento dispone di un rappresentante all'interno del PQA che provvede ad aggiornare regolarmente il Consiglio. Tale consultazione viene formalizzata attraverso l'inserimento di un punto all'ordine del giorno del Consiglio di Dipartimento dedicato all'Assicurazione della Qualità, che prevede le comunicazioni da/per il PQA. Questo assicura una comunicazione e un dialogo costante tra il Dipartimento e il PQA, facilitando uno scambio informativo continuo ed efficace.

E.DIP.2.4

Il Dipartimento svolge un monitoraggio annuale del PSD **[Cfr. E.DIP.1_3C]** (es. Delibera n. 217/2024 del 17/07/2024 - Approvazione monitoraggio annuale 2023 del PSD 2021-2023). Questo processo è volto alla verifica dell'efficacia delle azioni implementate, al conseguimento dei risultati attesi rispetto agli obiettivi prefissati, e alla valutazione informata delle strategie adottate. Il monitoraggio, parte di un'autovalutazione dipartimentale per il miglioramento continuo, analizza l'andamento del Dipartimento utilizzando dati forniti dagli Uffici centrali e altri dati raccolti, confrontandoli con gli obiettivi del PSD e i risultati degli indicatori correlati.

Il monitoraggio include non solo l'esito dei processi, ma anche un'analisi delle cause di criticità che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi, accompagnata da azioni correttive. Viene inoltre valutato lo stato di avanzamento delle azioni migliorative già intraprese. Si tiene costantemente come obiettivo quello di operare applicando con regolarità applicando l'approccio PDCA.

Il monitoraggio della didattica è effettuato mediante la Scheda di Monitoraggio Annuale (SMA), la relazione annuale della CPDS **[E.DIP.2_3C]**, il Rapporto Ciclico di Riesame (RCR) dei CdS e la discussione dei contenuti della SUA-CdS.

Il monitoraggio dell'attività di ricerca dei docenti avviene mediante la Relazione annuale sull'attività di Ricerca e di TM/IS e la Relazione Dipartimentale DISCUI sui risultati della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) (es. Delibera n. 160/2023 del

07/06/2023 per la VQR 2015-2019) [E.DIP.2_4C].

Contribuiscono a supportare le azioni di monitoraggio dipartimentale la piattaforma IRIS-ORA per archiviare e analizzare la produzione scientifica di ciascun docente (eventualmente anche attraverso la simulazione ASN), assegnista e dottorando-a, e il sistema Criterium utilizzati per l'autovalutazione della produzione scientifica secondo i criteri della VQR.

Per quanto riguarda la Terza Missione, l'attività del personale docente viene valutata mediante la Relazione annuale sull'attività di Ricerca e di TM-IS [Cfr. E.DIP.1_4C].

Infine, a partire dal 2023, il Dipartimento ha integrato nella Relazione annuale sull'attività di Ricerca e di TM-IS una sezione dedicata al Riesame della ricerca dipartimentale e al Monitoraggio dei risultati delle attività di TM-IS.

L'inizio del monitoraggio di specifiche aree come il riesame della ricerca dipartimentale e il monitoraggio della terza missione solo dal 2023 potrebbe aver limitato la comprensione storica e l'efficacia delle misure prese precedentemente.

Le attività di monitoraggio e riesame sopra descritte si svolgono nel rispetto delle indicazioni fornite dal PQA, con particolare riferimento a fasi, strumenti, tempistica e responsabilità.

E.DIP.2.5

Il [Dipartimento](#) monitora la propria organizzazione e quella del Sistema AQ intervenendo sia sui regolamenti di funzionamento, sia sulla composizione di gruppi e commissioni. Questi interventi vengono attuati su impulso dell'Ateneo oppure quando il Dipartimento focalizza l'utilità di apportare modifiche. Alcuni interventi riguardano, ad esempio, gli adeguamenti legati alle indicazioni PQA e di riesame di Ateneo (ad es. il SAQ); la revisione nella composizione dei gruppi e delle commissioni del sistema AQ dipartimentale a inizio mandato del Direttore o in caso di variazione del personale; istituzione di gruppi lavoro specifici.

Punti di Forza:

Il Dipartimento è dotato di una **struttura organizzativa** dettagliatamente descritta nel Regolamento. Si compone di un Consiglio e una Giunta, presieduti entrambi dal Direttore/ric, una CPDS e varie strutture didattiche. In ambito didattico, il Dipartimento gestisce due Scuole che supervisionano i CdS. Per quanto riguarda la formazione post-laurea e l'alta formazione, il Dipartimento coordina un dottorato di ricerca, diversi master, summer e winter schools, ed ospita inoltre quattro centri di ricerca.

Il Dipartimento ha implementato un **sistema di assicurazione della qualità** che rispetta rigorosamente le linee guida e il sistema di assicurazione della qualità dell'ateneo. Questo sistema è dettagliatamente descritto nella delibera 11/2025 del 15 gennaio 2025. L'organizzazione AQ del Dipartimento è suddivisa in due grandi aree: la prima si occupa della qualità della ricerca, della terza missione e dell'impatto sociale, mentre la seconda è dedicata alla qualità della didattica. Quest'ultima è ulteriormente divisa in due sotto-aree: una per la Scuola di Scienze della Comunicazione e l'altra per la Scuola di Lingue e Letterature Straniere. Infine, l'organizzazione è completata dall'elenco dei delegati responsabili delle varie attività del Dipartimento in materia di assicurazione della qualità.

Il Dipartimento effettua un **monitoraggio periodico delle proprie attività**, analizzando i problemi emersi, identificando le cause e proponendo azioni di miglioramento. La relazione sulle attività di Ricerca e di TM/IS svolta nel 2023 è dettagliata nell'analisi delle criticità e nelle azioni correttive. Il monitoraggio della didattica è garantito attraverso la relazione annuale della CPDS, la Scheda di Monitoraggio Annuale e il Rapporto Ciclico di Riesame di ogni CdS.

Aree di miglioramento:

Il Dipartimento mostra alcune debolezze nel **riesame** dei propri organi di governo. Un esempio evidente è che, sin dalla sua approvazione, il Regolamento non è mai stato aggiornato e, pur concentrandosi sulle attività didattiche e di ricerca, non prende minimamente in considerazione le attività di terza missione e di impatto sociale.

La dotazione di **personale amministrativo** a supporto delle attività di Ricerca e della Terza Missione, con una figura condivisa anche con il DiGiur, sembra essere sotto dimensionata. Dalla visita in loco della Sede e dei Dipartimenti, si sono confermate criticità rispetto al ruolo del personale Tecnico e Amministrativo negli organi anche in ragione dei limiti esistenti alla relativa rappresentanza. Nell'attesa di modifiche statutarie dedicate, si segnala che l'organizzazione per plesso comporta una concentrazione della partecipazione del PTA al referente di plesso che partecipa di diritto, tra l'altro, ad una pluralità di Consigli di Dipartimento restringendo il ruolo attivo del personale Tecnico e Amministrativo in seno ai Consigli stessi.

Il Dipartimento esegue periodicamente il **monitoraggio** delle sue attività, analizzando i problemi emersi per identificarne le cause e proporre azioni migliorative. La relazione annuale di monitoraggio del PSD non è disponibile e la relazione sull'attività di Ricerca e di TM/IS presenta diverse incongruenze nell'analisi delle criticità e delle azioni correttive.

In generale, i **processi di Assicurazione della Qualità sono descritti e monitorati, anche se si rileva una scarsa attitudine alla documentazione nelle commissioni e nei gruppi di lavoro dipartimentali**. In particolare, il gruppo di lavoro TM/IS non ha ancora implementato un sistema di tracciabilità dei documenti discussi durante le sedute.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Parzialmente soddisfacente

Raccomandazione:

La CEV raccomanda di procedere con la **revisione del Regolamento del Dipartimento e con l'attuazione di un sistema di verbalizzazione per la commissione Terza Missione / Impatto Sociale**

Documenti chiave

- **Titolo:**[E.DIP.2_1C] Regolamento del Dipartimento

Descrizione:Documento che descrive e disciplina il funzionamento del Dipartimento. Emanato con D.R. n.63/2016 del 19 febbraio 2016 e modificato da ultimo con D.R. n.54/2020 del 31 gennaio 2020

Dettagli:intero documento

File:E.DIP.2_1C_Regolamento DISCUI.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.2_2C] Il Sistema di Assicurazione della Qualità di Ateneo - Emanato con Decreto Rettorale n. 196/2024 del 10 aprile 2024

Descrizione:Il Sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) è finalizzato alla realizzazione “in Qualità” delle politiche di Ateneo in materia di Didattica, Ricerca e Terza Missione e Impatto Sociale e delle relative attività di programmazione, monitoraggio e verifica, volte al miglioramento continuo e coerenti con il Piano Strategico di Ateneo (PSA)

Dettagli: intero documento

File:E.DIP.2_2C_DocumentoSAQ_Ateneo.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.2_3C] Relazione della Commissione Paritetica Docenti Studenti 2024 (dati 2023)

Descrizione:Relazione annuale CPDS

Dettagli:intero documento

File:E.DIP.2_3C_Relazione_CPDS_DISCUI_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.2_4C] Delibera Consiglio DISCUI n. 160/2023 del 7 giugno 2023

Descrizione: Documento che descrive le considerazioni del Dipartimento DISCUI sui risultati della Valutazione della Qualità della Ricerca (VQR) 2015-2019 - Relazione dipartimentale su VQR 2015-19

Dettagli:intero documento

File:E.DIP.2_4C_Del_DISCUI_160_2023.pdf

Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**COMMISSIONE RICERCA VERBALE n. 4 DEL GIORNO 12 MARZO 2025

Descrizione:Il Verbale contiene le indicazioni formulate dalla Commissione Ricerca di Ateneo e indirizzate ai Consigli di Dipartimento di tutto l'Ateneo per facilitare il flusso informativo da e verso la Commissione Ricerca e i Dipartimenti.

Dettagli:Aggiornamento dalle Commissioni, pag 2

File:CommRic-verbale-4-20250312.pdf

E.DIP.3)

E.DIP.3) Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse

E.DIP.3.1 Il Dipartimento definisce con chiarezza e pubblicizza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.2 Il Dipartimento definisce con chiarezza i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente, coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo e con i risultati conseguiti.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede E.3].

E.DIP.3.3 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali ulteriori incentivi e premialità per il personale docente oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, coerenti con le proprie politiche e obiettivi e con la regolamentazione di Ateneo (tenendo conto anche degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso).

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.3.4 Il Dipartimento definisce i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo aggiuntivi a quelli definiti a livello di Ateneo con riferimento alla valutazione delle prestazioni, sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti e in coerenza con le indicazioni e le eventuali iniziative di valutazione dei servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale attuate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

Autovalutazione:

E.DIP.3.1

Il Dipartimento stabilisce e rende noti con trasparenza i criteri e le modalità per la distribuzione interna delle risorse economiche attribuite dall'Ateneo nei seguenti ambiti:

1. Budget ricerca

1.1 Fondi per la ricerca scientifica individuale

1.2 Fondi per la disseminazione dei risultati della ricerca degli assegnisti

1.3 Fondi per il raggiungimento di specifici obiettivi previsti per l'area della ricerca dal Piano Strategico dipartimentale (15% della somma assegnata)

2. FAR - Fondo assegni ricerca

3. Budget didattica

4. Partecipazione al bando annuale di Ateneo per il finanziamento di progetti di Terza Missione

Per quanto riguarda i fondi per la ricerca scientifica individuale (1.1), il Dipartimento effettua la distribuzione conferendo i fondi unicamente ai docenti produttivi che presentano un progetto di ricerca annuale, utilizzando criteri coerenti con il raggiungimento degli obiettivi strategici di Ateneo e dipartimentali.

Il Dipartimento indica con chiarezza le modalità di distribuzione interna emanando bandi che vengono preventivamente approvati dal Consiglio di Dipartimento con apposita delibera (da ultimo: delibera del Consiglio DISCUI n. 267/2024) **[E.DIP.3_1C]**, avvalendosi anche dei lavori preparatori della Giunta di Dipartimento, qualora emergano indicazioni da parte degli organi accademici o vengano rilevate criticità durante il processo.

I suddetti criteri sono volti a valorizzare la produttività scientifica, il possesso di indicatori ASN, lo svolgimento di iniziative di internazionalizzazione, la capacità di attrazione di fondi esterni, la partecipazione a progetti di ricerca finanziati da enti esterni nel biennio precedente.

Il bando per la ripartizione dei fondi di ricerca viene pubblicizzato internamente, sia nelle sedute del Consiglio che tramite comunicazioni via e-mail, includendo anche un reminder a ridosso della scadenza. Dopo la presentazione delle domande, il Gruppo AQ Ricerca DISCUI si riunisce per valutare le richieste e proporre la conseguente distribuzione dei fondi, che viene successivamente approvata dal Consiglio.

I fondi per la disseminazione dei risultati della ricerca degli assegnisti (1.2) **[E.DIP.3_1C]** **[E.DIP.3_2C]** sono distribuiti con bando a sportello finalizzato al rimborso delle spese di missione di assegniste e assegnisti di ricerca che partecipino a convegni nazionali o internazionali per presentare i risultati in progress dei loro progetti, in ottemperanza a quanto previsto dall'Action Plan della Carta dei Ricercatori e come azione presente nel Piano Strategico DISCUI 2024-26 (cfr. ad esempio, per tutti, l'art. 1, comma 2, del bando approvato con la già citata Delibera Consiglio DISCUI n. 267/2024).

I fondi per il raggiungimento di specifici obiettivi previsti per l'area della ricerca dal Piano Strategico dipartimentale (15% della somma

assegnata - 1.3), sono distribuiti mediante un bando a sportello (da ultimo: Delibera Consiglio DISCUI n. 135/2024 **[E.DIP.3_3C]**) alle/ai docenti produttive/i per migliorare il profilo di qualità delle pubblicazioni scientifiche anche su parametri VQR e incrementare il numero di pubblicazioni in modalità Gold Open Access, per valorizzare il merito attraendo personale di ricerca dall'esterno, per incrementare le relazioni con gruppi nazionali e internazionali, le pubblicazioni con coautori internazionali e incentivare la predisposizione di proposte progettuali per la partecipazione a bandi competitivi e il loro finanziamento.

In particolare, per l'anno 2024 i criteri di ripartizione del fondo di cui al punto 1.3 sono finalizzati al raggiungimento degli obiettivi strategici di ricerca previsti dagli indicatori R.1.01, R.1.02, R.1.04, R.3.03, R.4.01, R.4.02, R.5.01, R.5.02 del Piano Strategico Dipartimentale DISCUI 2024-26.

Per quanto riguarda il FAR - Fondo annuale per assegni di ricerca (2), la ripartizione avviene attraverso una ricognizione interna sulla base di criteri approvati dal Consiglio di Dipartimento (cfr. Delibera del Consiglio DISCUI n. 134/2024, integrata dalla Delibera del Consiglio DISCUI n. 262/2024 del 17 settembre 2024) **[E.DIP.3_4C]**.

Possano accedere ai fondi:

a. i soli docenti produttivi che nel biennio precedente abbiano pubblicato e inserito nella banca dati IRIS in forma definitiva almeno due prodotti della ricerca nell'ambito delle tipologie previste dall'ultima VQR, ovvero una monografia;

b. i docenti produttivi che possano dichiarare la disponibilità di fondi esterni per un importo pari ad almeno il 40% del costo lordo annuo dell'assegno (circa € 9.600,00), coerentemente con il criterio di attrattività di fondi esterni.

La valutazione delle richieste di accesso al FAR è affidata alla Giunta di Dipartimento, che propone al Consiglio una distribuzione dei fondi sulla base dei seguenti ulteriori criteri:

- produttività del responsabile scientifico dell'assegno;

- produttività scientifica del titolare dell'assegno a decorrere dalla data di prima attivazione del medesimo (nel caso di rinnovo).,

I bandi di cui ai punti 1.1, 1.2 e 1.3 e la ricognizione di cui al punto 2 vengono richiamati nella relazione annuale ricerca, che viene pubblicata sul sito di Ateneo.

Per quanto riguarda la didattica (3), i fondi vengono richiesti alla Commissione Didattica di Ateneo sulla base di motivate esigenze espresse dai CdS sia per la copertura degli insegnamenti a contratto che per il funzionamento dei laboratori. Si dà atto che le richieste sinora presentate dal Dipartimento sono state sempre integralmente finanziate (cfr. Delibera del Consiglio DISCUI n. 97/2024 del 16 aprile 2024 **[E.DIP.3_5C]**, con riferimento all'a.a. 2024/25).

Per quanto riguarda la Terza Missione, l'Ateneo assegna ai Dipartimenti le specifiche risorse economiche con la procedura che prevede annualmente un [bando competitivo](#) **[E.DIP.3_1S]**. Ad esso prendono parte tutti i Dipartimenti dell'Ateneo e così pure il DISCUI, che partecipa con progetti dipartimentali, approvati dal Consiglio di Dipartimento.

E.DIP.3.2

Il Dipartimento presenta agli organi di governo un piano di reclutamento del personale docente che è coerente con il PSD e il PSA e segue [le linee guida stabilite dal Senato Accademico](#) (Delibera n. 13/2024) **[E.DIP._2S]**.

Inoltre, nella programmazione triennale (Delibera del Consiglio DISCUI n. 195/2024 del 18.6.2024), viene elaborata una matrice che mostra la correlazione tra ogni posizione proposta e gli indicatori chiave del PSD, del PSA e della PRO3, assicurando che ogni assegnazione sia strategicamente allineata. Questa programmazione è soggetta a revisione annuale per garantire l'adeguamento continuo agli obiettivi e ai risultati conseguiti.

Il Dipartimento formula richieste di reclutamento:

motivate sulla base delle esigenze per raggiungere gli obiettivi di Didattica, di Ricerca e TM/IS;

coerenti con gli indicatori strategici e di Assicurazione della Qualità;

tenendo conto dei rapporti numerici esistenti tra professori ordinari, associati e ricercatori;

che valorizzino la qualità dell'insegnamento;

che permettano la valorizzazione della capacità di attrarre finanziamenti.

E.DIP.3.3

Il Dipartimento non gestisce incentivi e premialità economiche ulteriori per il personale docente, poiché di questa azione è direttamente responsabile l'Ateneo. Si segnala che è stata avviata la prima procedura per la premialità docenti di Ateneo. A livello di Ateneo, inoltre, sono previsti incentivi premiali per docenti vincitori di bandi competitivi (cfr. [Regolamento](#)) **[E.DIP.3_3S]**.

A livello dipartimentale è prevista un'erogazione di fondi per la ricerca basata su criteri di premialità (cfr. E.DIP.3.1).

E.DIP.3.4

Il Dipartimento non eroga ulteriori incentivi e premialità economiche per il personale tecnico-amministrativo, poiché di questa azione è responsabile direttamente l'Ateneo, in quanto, come indicato al punto E.DIP.2.2, la struttura amministrativa del Plesso Giuridico-Umanistico è gestita dall'amministrazione centrale, secondo il [modello organizzativo](#) adottato dall'Ateneo.

Punti di Forza:

Il Dipartimento ha stabilito in modo chiaro i **criteri e le modalità di distribuzione delle risorse economiche per la didattica e la ricerca**. I criteri adottati considerano la produttività scientifica del personale docente, valutata in termini di prodotti della ricerca, superamento delle soglie ASN, internazionalizzazione del docente, capacità di attrazione di fondi esterni e partecipazione a progetti finanziati da enti esterni nel biennio precedente. Per quanto riguarda la didattica, la distribuzione tiene conto della sostenibilità dell'offerta formativa, con particolare attenzione alle attività didattiche che non possono essere sostenute dai docenti del Dipartimento e che necessitano quindi di essere coperte tramite contratto. Le procedure preliminari e istruttorie, dalla commissione didattica del CdS a quella di Ateneo e viceversa, sono chiare e condivise. Per quanto riguarda la ricerca, la distribuzione dei fondi è chiaramente documentata e facilmente tracciabile. Una quota fissa del budget, pari al 15%, è destinata esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano Strategico Dipartimentale (PSD) (R1, R3, R4, R5), mentre il restante budget viene distribuito secondo criteri specifici per ulteriori attività di ricerca dei docenti. Le risorse economiche per le iniziative di Terza Missione/Impatto Sociale (TM/IS) sono messe a disposizione direttamente dall'Ateneo tramite un bando competitivo, con la possibilità di inserire le proposte nell'agenda ONU 2030 per favorire la collaborazione tra dipartimenti e soggetti esterni.

Il **documento programmatico del DISCUI** è complessivamente coerente con le linee di indirizzo emanate dal Senato Accademico. Il Dipartimento utilizza una matrice per la compilazione del fabbisogno del personale docente, che considera in modo esaustivo i criteri e i vincoli adottati nelle singole richieste, e viene sottoposta a monitoraggio periodico.

Il Dipartimento non gestisce direttamente **incentivi e premi per i docenti**. Tuttavia, il tema è oggetto di ampio dibattito, dimostrando una chiara consapevolezza della necessità di trovare soluzioni condivise.

La **distribuzione degli incentivi e delle premialità per il personale tecnico-scientifico e amministrativo** è di competenza della Direzione Generale, su indicazione del Responsabile Amministrativo. L'Ateneo pubblica i bandi per le posizioni, delle quali quattro sono destinate al DISCUI, assegnate successivamente alla valutazione dei risultati ottenuti dai candidati idonei.

Aree di miglioramento:

Nell'ambito della **distribuzione delle risorse economiche** destinate alle attività di ricerca strettamente connesse al raggiungimento degli obiettivi del PSD (bando 15%), si evidenzia una certa difficoltà nell'utilizzo completo dei fondi dedicati. Negli ultimi anni, infatti, tali fondi non sono mai stati esauriti. In particolare, si riscontrano problemi nell'ambito dell'internazionalizzazione e/o nelle collaborazioni con enti sovranazionali.

La **matrice del fabbisogno** adottata è ampia e dettagliata e include numerosi criteri e vincoli. Tuttavia, non è del tutto chiaro il peso individuale di ciascun criterio nella formulazione delle esigenze e delle relative priorità. Inoltre, le motivazioni addotte per l'inserimento di tutte le posizioni richieste in priorità 1 non risultano del tutto convincenti.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

La CEV, come già indicato in E.Dip 1, suggerisce di completare e perfezionare il processo PDCA prestando particolare attenzione all'utilizzo della **risorse disponibili** anche in vista di un complessivo miglioramento delle attività strategiche del Dipartimento, ivi compresa l'internazionalizzazione, ricca di potenzialità per gli studi umanistici dell'Ateneo di Urbino.

Buona Prassi:

E.DIP.3.1 Fondo destinato ai titolari di assegni di ricerca per la diffusione dei risultati della ricerca.

Documenti chiave

- **Titolo:**[E.DIP.3_1C] Criteri per distribuzione risorse - Delibera Consiglio DISCUI n. 267/2024 del 17 settembre 2024
Descrizione:Documento che contiene l'indicazione dei criteri stabiliti per la ripartizione interna del budget assegnato al DISCUI a sostegno della ricerca scientifica - anno 2025
Dettagli: intero documento
File:E.DIP.3_1C_Del_DISCUI_267_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.3_2C] Budget ricerca DISCUI 2024 - Integrazione assegnazione per le attività di disseminazione degli/delle assegnisti/e di ricerca - Delibera Consiglio DISCUI n. 262/2024 del 17 settembre 2024
Descrizione:Documento che contiene l'approvazione dell'integrazione del fondo per il rimborso delle missioni delle assegniste e degli assegnisti di ricerca per l'anno 2024
Dettagli: intero documento
File:E.DIP.3_2C_Del_DISCUI_262_2024.pdf
- **Titolo:**[E.DIP.3_3C] Criteri di ripartizione della quota del 15% del budget ricerca DISCUI 2024 per il raggiungimento di specifici obiettivi previsti per l'area della ricerca dal Piano Strategico DISCUI 2024-2026 - Delibera Consiglio DISCUI n. 135/2024 del 14 maggio 2024
Descrizione:Documento che contiene l'indicazione dei criteri di ripartizione della quota di importo pari a € 21.820,00, corrispondente a circa il 15% del budget DISCUI ricerca 2024, per il raggiungimento di specifici obiettivi previsti per l'area della ricerca dal Piano Strategico DISCUI 2024-2026
Dettagli:intero documento
File:E.DIP.3_3C_Del_DISCUI_135_2024.pdf
- **Titolo:**[E.DIP.3_4C] Criteri adottati dal Dipartimento al fine della distribuzione interna dei fondi attribuiti al DISCUI per assegni di ricerca - anno 2024 - Delibera Consiglio DISCUI n. 134/2024 del 14 maggio 2024
Descrizione:Documento che contiene l'indicazione dei criteri stabiliti dal Dipartimento per la ripartizione interna del budget assegnato nell'anno 2024 per assegni di ricerca
Dettagli:intero documento
File:E.DIP.3_4C_Del_DISCUI_134_2024.pdf
- **Titolo:**[E.DIP.3_5C] Budget per le esigenze della didattica. Assegnazione per l'anno accademico 2024/2025 e ripartizione interna tra le Scuole - Delibera Consiglio DISCUI n.97/2024 del 16 aprile 2024
Descrizione:Documento che contiene l'approvazione della ripartizione interna del budget assegnato al DISCUI per la didattica, tra le due Scuole del Dipartimento, al fine di assicurare copertura finanziaria alla programmazione dell'attività didattica per l'anno accademico 2024/2025
Dettagli: intero documento
File:E.DIP.3_5C_Del_DISCUI_97_2024.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[E.DIP.3_1S] Decreto Rettorale n. 573/2024 del 5 settembre 2024
Descrizione:Bando 2024 per il finanziamento di progetti di Terza Missione dei Dipartimenti di alto impatto sociale, culturale ed economico, al fine di favorire lo sviluppo del contesto esterno e interno all'Ateneo.
Dettagli:intero documento
File:E.DIP.3_1S_DR_573_2024.pdf
- **Titolo:**[E.DIP.3_2S] Delibera del Senato Accademico n. 13/2024
Descrizione:Adozione delle linee di indirizzo per la redazione dei piani di reclutamento triennali dipartimentali. Aggiornamento in coerenza con obiettivi e indicatori del PSA 2024-2026
Dettagli: intero documento
File:E.DIP.3_2S_delibera_SA_13_2024.pdf
- **Titolo:**[E.DIP.3_3S] Regolamento per la disciplina del fondo di Ateneo per la valorizzazione dei risultati della ricerca
Descrizione:Regolamento disciplina le modalità di istituzione e gestione del Fondo per la Valorizzazione dei risultati della Ricerca (VaRR) presso l'Università degli Studi di Urbino.
Dettagli: intero documento
File:E.DIP.3_3S_Regolamento_VaRR_.pdf

E.DIP.4)

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

E.DIP.4.1 Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

E.DIP.4.2 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione di docenti e tutor didattici a iniziative di formazione/aggiornamento didattico nelle diverse discipline, ivi comprese quelle relative all'uso di metodologie didattiche innovative anche tramite l'utilizzo di strumenti online e all'erogazione di materiali didattici multimediali.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.1].

E.DIP.4.3 Il Dipartimento dispone di risorse di personale tecnico-amministrativo adeguate all'attuazione della propria pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali.

E.DIP.4.4 Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale tecnico-amministrativo a iniziative di formazione/aggiornamento con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo.

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.2].

E.DIP.4.5 Il Dipartimento dispone di adeguate strutture, attrezzature e risorse di sostegno alla didattica, alla ricerca, alla terza missione/impatto sociale e ai Dottorati di ricerca (se presenti).

[La valutazione di questo aspetto da considerare si basa anche sulla valutazione dei corrispondenti aspetti da considerare dei punti di attenzione D.CDS.3.2 e D.PHD.2 dei CdS e dei Dottorati di Ricerca afferenti al Dipartimento e oggetto di visita].

[Questo aspetto da considerare serve anche da riscontro per la valutazione dei requisiti di sede B.3.2, B.4.1 e B.4.2].

E.DIP.4.6 Il Dipartimento fornisce un supporto adeguato e facilmente fruibile a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale, verificato dall'Ateneo attraverso modalità strutturate di rilevazione di cui all'aspetto da considerare B.1.3.3.

[Questo aspetto da considerare serve da riscontro per la valutazione del requisito di sede B.1.3].

Autovalutazione:

E.DIP.4.1

Il Dipartimento dispone di personale docente e ricercatore (14 PO, 34 PA, 9 RU, 8 RTDb, 2 RTT) che può considerarsi sufficientemente adeguato ad attuare la pianificazione strategica e le attività istituzionali, grazie anche a un [Piano di reclutamento](#) [Cfr.E.DIP.1_2C] che riceve il necessario sostegno dall'Ateneo (cfr. E.DIP. 3.2).

La strategia di reclutamento è stata progettata a partire dalla copertura del turnover, sulla base delle proiezioni di pensionamento comunicate dall'Ufficio Amministrazione e Reclutamento Personale Docente, e per rafforzare i CdS rispetto ai requisiti qualitativi e quantitativi di docenza, mediante una riduzione del numero di contratti, considerando la proposta di attivazione di due nuove lauree magistrali nelle classi LM-38 e LM-92, il reskilling dei corsi di laurea attivi e la progettazione di un master biennale di primo livello in giornalismo.

Inoltre, la strategia di reclutamento mira a soddisfare gli obiettivi qualitativi di ricerca e di terza missione del Dipartimento finalizzati al miglioramento dei risultati della VQR, come risulta dalla matrice che è parte integrante del Piano.

Come evidenziato [nell'analisi SWOT del PSD 2024-26](#), un punto di debolezza è rappresentato dal rapporto complessivo studenti iscritti/docenti, che risulta ancora elevato. Il piano di reclutamento per il triennio 2024-2026 mira, perciò, a consolidare ulteriormente la qualità complessiva dell'insegnamento e il suo fabbisogno.

E.DIP.4.2

Il Dipartimento promuove e supporta attivamente la partecipazione dei docenti a corsi di formazione e aggiornamento, sia in modalità sincrona che asincrona, organizzati dal Centro Integrato Servizi Didattici ed E-Learning - CISDEL, che includono l'uso di metodologie didattiche innovative, l'utilizzo di strumenti online e l'erogazione di materiali didattici multimediali.

In particolare, la partecipazione ai suddetti corsi viene promossa a più riprese nel corso dell'anno in occasione delle sedute del Consiglio di Dipartimento (Obiettivo D.1 PSD 2024-2026 - cfr, da ultimo, Verbale del Consiglio DISCUI n. 13 del 7.11.2024) [E.DIP.4_1S] [E.DIP.4_2S] [E.DIP.4_3S] [E.DIP.4_4S].

L'attività di verifica sulla effettiva partecipazione dei docenti ai corsi organizzati dal CISDEL viene svolta periodicamente, attraverso la richiesta ai docenti dei certificati di partecipazione acquisiti, grazie ai dati forniti dal CISDEL stesso e mediante la relazione al riguardo del PQA.

Nell'ambito della Struttura AQ del Dipartimento si è provveduto alla nomina di un Delegato/a alla formazione dei docenti e relativo monitoraggio (cfr delibera del Consiglio DISCUI n.11/2025 del 15 gennaio 2025 [Cfr. E.DIP.1_5C]).

E.DIP.4.3

Il Dipartimento si avvale delle risorse afferenti al Plesso Giuridico Umanistico, struttura organizzativa che dipende dalla Direzione Generale [E.DIP.4_1C] e che si occupa di supportare dal punto di vista amministrativo gestionale le attività di due Dipartimenti (DiGiur

e DISCUI).

Questa struttura è stata oggetto di una riorganizzazione significativa: nel 2023, la responsabilità dei tre Plessi all'epoca operativi è stata attribuita a tre unità di personale di categoria EP e a partire dal 1° gennaio 2024 ogni Plesso è stato articolato in quattro unità organizzative: Ufficio Amministrazione e Supporto Organi Dipartimentali; Ufficio Contabilità e Acquisti; Ufficio Supporto alla Didattica e Management; Ufficio Supporto alla Ricerca e Terza Missione. **[E.DIP.4_2C]**

Questa nuova articolazione mira a garantire un'organizzazione più razionale e omogenea delle attività di competenza e dei processi gestiti. La piena operatività di tale modello organizzativo è in fase di completamento, e al momento due delle quattro posizioni di responsabilità sono state assegnate a personale appartenente all'area dei funzionari.

Attualmente, inoltre, il Responsabile del Plesso Giuridico Umanistico è responsabile *ad interim* di un ulteriore Plesso. Una volta completata la struttura con la nomina dei responsabili di ciascun ufficio e risolto l'*interim* del Responsabile di Plesso, il Dipartimento disporrà di un supporto pienamente adeguato.

E.DIP.4.4

Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del PTA alle iniziative di formazione e aggiornamento, con particolare attenzione a quelle organizzate dall'Ateneo. Questa attività è supportata dall'Ufficio Sviluppo Organizzativo, che annualmente fornisce al Dipartimento un report sui corsi di formazione erogati, che include informazioni su personale coinvolto, numero di ore erogate, aree tematiche trattate e unità organizzative coinvolte, e esiti dei questionari di gradimento somministrati ai partecipanti.

Questi dati vengono condivisi con il Dipartimento per sensibilizzare rispetto al portafoglio delle competenze acquisite e per consentire eventuali integrazioni o correttivi nella programmazione. L'obiettivo è garantire una formazione coerente con le esigenze strategiche del Dipartimento e con i fabbisogni formativi del personale. Previa consultazione informale interna, il Dipartimento segnala all'Ufficio, con apposita scheda, eventuali correttivi e/o integrazioni alla programmazione dei percorsi formativi, con riferimento alle attività di didattica, ricerca e terza missione.

Anche il PQA ha promosso negli anni attività di formazione per il personale amministrativo nel settore dell'assicurazione di qualità, con particolare riferimento ad AVA3.

Dal 2024 è stato assegnato ai Responsabili di Plesso e degli Uffici l'obiettivo di assicurare che ciascuna unità di PTA partecipi ad iniziative di formazione per un numero di ore almeno pari alla soglia indicata dalle Direttive in materia, nel tempo vigenti, emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione (24 ore per l'anno 2024), previa predisposizione di piani formativi individuali, con riferimento sia alle competenze tecniche che alle competenze comportamentali e relazionali.

E.DIP.4.5

Il Dipartimento, con le sedi e le infrastrutture a sua disposizione e in condivisione con altri Dipartimenti, offre un sostegno complessivamente adeguato alle attività di didattica, ricerca, TM/IS e al percorso dei dottorandi di ricerca.

Il Dipartimento, anche a seguito di quanto evidenziato nella relazione CPDS, si è fatto carico (Delibera del Consiglio DISCUI n. 125/2024 del 14 maggio 2024 **[E.DIP.4_3C]**) di implementare, in cooperazione con l'Ateneo la disponibilità di aule studio e spazi adeguati per i lavori di gruppo e per la socialità, per favorire attività collaborative e momenti di scambio informale tra studentesse/studenti.

Gli spazi per il personale docente, constano, per lo più, di studi in condivisione, che favoriscono lo scambio interpersonale ma possono incidere sulla concentrazione.

In ambito didattico, le aule sono adeguatamente dimensionate rispetto al numero di studenti iscritti e sono dotate di strumentazione multimediale per il live streaming, oltre che di copertura wi-fi. Inoltre, il Dipartimento si avvale di un servizio di Ateneo per ottimizzare l'uso delle aule, garantendo una gestione efficiente degli spazi disponibili.

Per quanto riguarda la ricerca, i servizi bibliotecari dell'Ateneo rappresentano un punto di forza, offrendo risorse ottimali per supportare le attività di studio e approfondimento. Anche i dottorandi dispongono di spazi dedicati: un ambiente multi-postazione presso Palazzo Volponi e un secondo, più ampio, nella sala Bruno Gentili a San Girolamo.

E.DIP.4.6

Il Dipartimento si impegna a garantire un supporto adeguato e fruibile a sostegno della didattica, della ricerca, della TM-IS e ai Dottorati di ricerca.

L'attività didattica è efficacemente supportata dall'utilizzo di piattaforme per l'innovazione educativa come il sistema di gestione dell'apprendimento open-source Moodle, che fornisce uno spazio dedicato ad ogni insegnamento, facilitando l'apprendimento blended. L'attività didattica viene documentata dai docenti sulle piattaforme U-Web e viene costantemente monitorata dal Dipartimento e dalle Scuole.

Inoltre, il sistema informativo SISValDidat offre una serie di strumenti statistici di facile fruibilità per l'analisi dei risultati delle indagini di efficacia interna dei processi formativi permettendo di monitorare le valutazioni degli studenti e di raccogliere informazioni sulle criticità

utili anche per la valutazione dei CdS da parte della CPDS. Il PQA ha predisposto una [Guida rapida di accesso a SisValDidat](#).

In ambito di ricerca, i docenti utilizzano la piattaforma IRIS-ORA per documentare i propri prodotti scientifici e, contemporaneamente, impiegano il sistema Criterium per l'autovalutazione delle metriche in conformità con i criteri stabiliti dalla VQR. I sopracitati strumenti vengono anche utilizzati dal Dipartimento per la valutazione e il monitoraggio.

In ambito ricerca e terza missione, i risultati vengono annualmente esaminati e documentati nella Relazione Annuale sull'Attività di Ricerca e di TM-IS (si rimanda a E.DIP 1.2 e E.DIP. 1.3).

Nell'ambito del Dottorato, è stato implementato un sistema opinioni dottorandi attraverso la somministrazione di un questionario annuale.

In merito all'attività di verifica da parte dell'Ateneo della qualità del supporto fornito a docenti, ricercatori e dottorandi nelle loro attività, il PIAO prevede l'assegnazione di obiettivi di performance individuale, coerenti con il Piano strategico di Ateneo, soggetti a verifica periodica.

Infine, è attiva da anni una rilevazione sull'efficacia e l'efficienza dei principali servizi amministrativi offerti, sviluppata nell'ambito del Progetto Good Practice, attraverso la somministrazione di un questionario ai principali stakeholder interni. I risultati dell'Ateneo vengono messi in relazione con quelli delle altre Istituzioni universitarie partecipanti al Progetto, permettendo di utilizzare il benchmarking come elemento di riferimento per la misurazione e valutazione dei livelli di performance organizzativa conseguiti. La media delle valutazioni del supporto erogato nei servizi tecnici e amministrativi dall'Amministrazione centrale e dalle Strutture decentrate dell'Università di Urbino risulta positiva.

Punti di Forza:

La **disponibilità di personale docente e ricercatore** del DISCUI è coerente con la propria pianificazione strategica nell'ambito delle tre missioni accademiche. Quando possibile ha adottato misure straordinarie per favorire la progressione RU-PA in attuazione del DM 1673. Il Dipartimento mostra consapevolezza nelle proprie possibilità e nei propri limiti che si concretizza in un piano di reclutamento fortemente incentrato su ricercatori e ricercatrici.

Il Dipartimento viene periodicamente aggiornato durante le sedute consiliari sulle **iniziative di formazione erogate dal CISDEL**. Tutto il personale è invitato a partecipare e, per monitorare le frequenze, è stata istituita una delega specifica. Questa delega ha il compito di raccogliere gli attestati da archiviare e di redigere una relazione annuale per il Direttore e il Consiglio. Inoltre, la delega comprende anche le attività di comunicazione con il PQA riguardanti la formazione del corpo docente e dei ricercatori.

Il Dipartimento mostra consapevolezza nella **gestione degli spazi finalizzata al raggiungimento dei target previsti dal PSD**. Le criticità che emergono sono segnalate e attentamente monitorate da NdV e PQA e segnalate rapidamente alla Governance per l'attuazione, laddove possibile, di soluzioni permanenti ma eventualmente anche temporanee.

Il Dipartimento partecipa al Progetto Good Practice, che prevede la **somministrazione di un'indagine di customer satisfaction** a docenti, PTA, dottorandi, assegnisti e studenti. L'obiettivo è rilevare il grado di soddisfazione sui servizi offerti, quali ad esempio Segreterie Studenti, Orientamento, Spazi e Attrezzature, Biblioteche, Internazionalizzazione, Sistemi Informativi e Comunicazione. La didattica viene monitorata dal Dipartimento e dalle Scuole tramite la piattaforma SISValDidat, che offre strumenti statistici per valutare l'efficacia dei processi formativi. La guida, ben articolata e facilmente fruibile, è disponibile sul sito dell'Ateneo.

Aree di miglioramento:

Il Dipartimento non dispone di personale tecnico e amministrativo che è assegnato integralmente al Plesso e condiviso con un altro Dipartimento, il DiGiur. La gestione dei carichi di lavoro è esclusivamente di **competenza della Direzione Generale**. Sebbene il numero di personale sia adeguato per le aree della Contabilità e della Didattica, risulta insufficiente nel settore della Ricerca e della Terza Missione, dove è assegnata una sola persona, che per di più è condivisa con il Dipartimento di Giurisprudenza. Le interazioni tra il Dipartimento e il Personale Tecnico-Amministrativo (PTA), non sono del tutto chiare. Il Dipartimento segnala una carenza di PTA per il raggiungimento dei propri obiettivi. Nonostante la Direzione Generale monitori periodicamente la consistenza del personale, come evidenziato nel PIAO, non è chiaro se e come il Dipartimento possa contribuire nella determinazione del fabbisogno.

La responsabilità della **formazione del personale tecnico e amministrativo** ricade sulla Direzione Generale. Sebbene il catalogo formativo sia ampio e variegato e la formazione sia monitorata a livello centrale non è chiaro se e in che modo il Dipartimento possa contribuire alla definizione dei piani formativi per soddisfare le proprie esigenze.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

La CEV raccomanda all'Ateneo di portare a termine e attuare le **modifiche statutarie e regolamentari per ampliare la rappresentanza del personale Tecnico e Amministrativo nei Dipartimenti**.

Documenti chiave

- **Titolo:**[E.DIP.4_1C] Decreto del Direttore Generale n. 674 del 21 dicembre 2023
Descrizione:Documento che descrive l'assetto organizzativo delle strutture denominate "Plessi", tra cui quello del Plesso Giuridico-Umanistico che supporta, dal punto di vista amministrativo gestionale, il DISCUI
Dettagli:pag. 6 e 7
File:E.DIP.4_1C_DDG_674_2023.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.4_2C] Decreto del Direttore Generale n. 607 del 6 dicembre 2024
Descrizione:Documento che aggiorna l'assetto organizzativo delle strutture denominate "Plessi"
Dettagli: intero documento
File:E.DIP.4_2C_DDG_607_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.4_3C] Delibera del Consiglio DISCUI n. 125/2024 del 14 maggio 2024
Descrizione:Presenza in carico delle criticità e dei suggerimenti emersi dalla relazione della CPDS DISCUI anno 2023
Dettagli:intero documento
File:E.DIP.4_3C_Del_DISCUI_125_2024.pdf

Documenti a supporto

- **Titolo:**[E.DIP.4_1S] Verbale del Consiglio DISCUI n. 13 del 7.11.2024
Descrizione:Verbale che riporta tra le comunicazioni del Direttore nell'ambito della seduta del Consiglio DISCUI l'invito a frequentare i corsi CISDEL a tutti e in particolare ai docenti neo assunti
Dettagli: pagina 29
File:E.DIP.4_1S_Verb_Consiglio_DISCUI_13_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.4_2S] Verbale del Consiglio DISCUI n. 2 del 13.02.2024
Descrizione:Verbale che riporta tra le comunicazioni del Direttore, nell'ambito della seduta del Consiglio DISCUI, l'invito a frequentare un seminario CISDEL per docenti sulla didattica CLIL
Dettagli:pagina 48
File:E.DIP.4_2S_Verb_Consiglio_DISCUI_2_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.4_3S] Verbale del Consiglio DISCUI n. 5 del 14.5.2024
Descrizione:
Dettagli:Verbale che riporta tra le comunicazioni del Direttore, nell'ambito della seduta del Consiglio DISCUI, l'invito a frequentare i corsi CISDEL a tutti e in particolare ai docenti neo assunti
File:E.DIP.4_3S_Verb_Consiglio_DISCUI_5_2024.pdf

- **Titolo:**[E.DIP.4_4S] Verbale del Consiglio DISCUI n. 11 del 17.09.2024
Descrizione:Verbale che riporta tra le comunicazioni del Direttore nell'ambito della seduta del Consiglio DISCUI, l'invito a frequentare un seminario CISDEL riguardante la Valutazione nell'Insegnamento Universitario
Dettagli:pagina 72
File:E.DIP.4_4S_Verb_Consiglio_DISCUI_11_2024.pdf



Andamento KPI Dipartimento

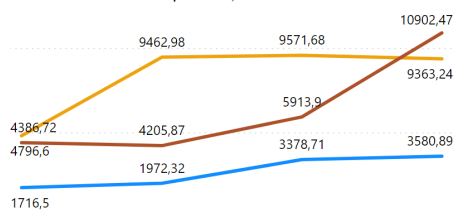
Riferimento

AVA3

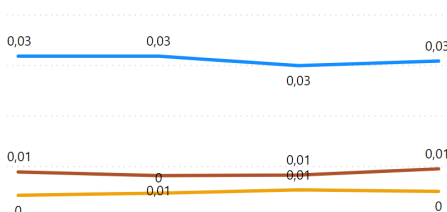
Edizione 10/2024

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

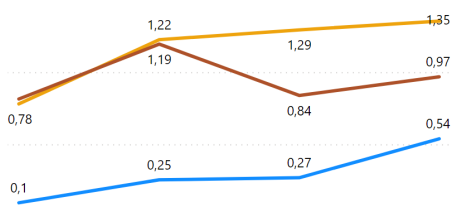
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



AVA3 - I.0.0.B - N° spin off e brevetti per docente



AVA3 - I.0.0.C - N° attività terza missione sui docenti



2020 2021 2022 2023 2020 2021 2022 2023 2020 2021 2022 2023

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR): Soddisfacente

Indicatori (eventuale commento):

A fronte di una prevalenza di confronti negativi, si registrano andamenti positivi.