

**Università degli Studi di Salerno**

**Settimana di visita istituzionale 24-27 marzo 2025**



**Scheda di valutazione - Dipartimento**

**Dipartimento di Scienze del Patrimonio Culturale**

## 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

La **pianificazione** delle attività dipartimentali era stata avviata nel 2018 nella SUA-RD Interna ([E.DIP.1.-a](#)).

Il Dipartimento, nelle riunioni del 10.10.23 e del 14.11.23 ([E.DIP.1.-b](#), pp. 1-5) ha condiviso la necessità di progettare la pianificazione ponendola in relazione alla pianificazione strategica di Ateneo e di lavorare secondo le indicazioni predisposte dal PQA ([Documento descrittivo del Sistema AQ dei Dipartimenti versione del 12\\_06\\_2024](#)) e seguendo anche il relativo *format* ([Linee guida per la redazione del DPD](#)).

Il Consiglio di Dipartimento del 13.02.24 ([E.DIP.1.-b](#), pp. 6-10) ha visto l'approvazione di un **Documento di Pianificazione del Dipartimento DPD** ([E.DIP.1.-c](#)). L'impostazione del documento rende evidente la coerenza della visione della qualità della Didattica della Ricerca e della Terza Missione/impatto sociale del Dipartimento con gli indirizzi e gli obiettivi di Ateneo definiti nel [Piano Strategico 2022-2025](#) e con la strategia dell'Ateneo nei vari ambiti (Didattica, Ricerca, Terza Missione/Impatto Sociale), come risulta dalla coincidenza delle azioni generali e degli indicatori. La visione strategica del Dipartimento è sintetizzabile in un impegno costante nella diffusione della conoscenza del patrimonio culturale, inteso nelle sue diverse componenti - materiali e immateriali - con riferimento alle dinamiche di conservazione, trasmissione e interpretazione dell'eredità storico-culturale, e, quindi, al continuo processo di aggiornamento e reinvenzione dei "paesaggi culturali" propri di ogni comunità. Il Dipartimento ha dato pubblicità del DPD sul sito *web* di Dipartimento ([link](#)).

Lo strumento di **monitoraggio** delle linee strategiche generali del dipartimento, definite nel DPD, è la Scheda di monitoraggio annuale - SMA-Dip ([E.DIP.1.-d](#)). In occasione della presentazione dei dati da commentare nella scheda, nella seduta del Consiglio del 17.12.24 ([E.DIP.1.-b](#), pp. 11-17), il Dipartimento ha discusso delle linee strategiche definite nel DPD e di un loro aggiornamento rispetto ad alcune specifiche curvature.

##### E.DIP.1.2

Il Dipartimento, partendo da una visione di fondo ispirata all'art. 9 della Costituzione e alla [Convenzione di Faro](#), ha **pianificato** la declinazione delle sue politiche operative nel DPD, fissando alcune strategie di medio e lungo periodo, e ha utilizzato la Scheda di monitoraggio annuale per aggiornare tale pianificazione nel tempo più breve di una verifica annuale. Per la didattica, il Dipartimento punta, in una più generale strategia di lungo periodo, al consolidamento delle offerte formative. Nel campo della ricerca e innovazione, l'obiettivo è estendere la rete di collaborazioni a tutti i livelli, potenziare i laboratori e incrementare la partecipazione a bandi competitivi. Il recente aggiornamento avvenuto a dicembre 2024, da parte dell'Ateneo, del [piano strategico 2022-2026](#) verrà recepito dal Dipartimento con eventuali interventi sulla propria pianificazione; tale intervento è stato inserito tra le aree di miglioramento.

**L'attuazione** puntuale di tale attività di pianificazione operativa delineata nel DPD è stata realizzata con differenti strumenti.

Nello specifico per la didattica, l'attuazione della pianificazione progettuale si articola su due livelli. Il primo, di lungo periodo, relativo agli obiettivi generali dei diversi corsi di laurea e segmenti formativi, come riportati nelle varie pagine *web*; un secondo livello, di medio e breve periodo, relativo alla prospettiva delle singole coorti, come indicato dalle schede SUA reperibili anch'esse sui siti *web* dei corsi di laurea. È disponibile una pagina di sintesi delle strategie didattiche del Dipartimento nella pagina 'Didattica' ([link](#)) del sito *web* che riporta tutti i *link* utili.

Per la ricerca e la terza missione, l'attuazione della pianificazione definita dal DPD è demandata ai singoli docenti e alle loro attività scientifiche e di relazione con il territorio; le strategie del Dipartimento vengono condivise con i portatori di interesse sulle pagine 'Ricerca' ([link](#)) e 'Terza missione' ([link](#)).

Per il **monitoraggio** delle sue strategie, il Dipartimento utilizza diversi strumenti. Il Dipartimento monitora, nella elaborazione della SMA ([E.DIP.1.-d](#)), gli indicatori disponibili e, alla luce di questa valutazione, propone alcune integrazioni alle strategie definite nel DPD per la successiva fase di pianificazione e di attuazione.

Per la didattica il Dipartimento si avvale dei processi di autovalutazione delle singole componenti, in particolar modo in relazione alle consultazioni con le parti interessate, come verificabile dalle pagine *web* riportate nella pagina 'Didattica' ([link](#)) del sito *web*. Il Dipartimento dal 2022 inserisce in ogni *odg* delle sue assemblee un punto *ad hoc* ([E.DIP.1.-l](#)) e ha fissato un monitoraggio, con cadenza annuale, tramite la discussione in Consiglio delle relazioni dei delegati ([E.DIP.1.-m](#)). Il Dipartimento ha anche condiviso, nelle sedute del Consiglio del 17.12.24 e del 10.01.25 ([E.DIP.1.-n](#)), documenti di gestione dei processi di didattica, ricerca e terza missione, visibili ai portatori di interesse sulle pagine 'Didattica' ([link](#)), 'Ricerca' ([link](#)) e 'Terza missione' ([link](#)).

### E.DIP.1.3

Il Dipartimento, in accordo con quanto previsto nella specifica normativa di Ateneo ([Linee guida per la predisposizione dei documenti di pianificazione strategica](#)), ha **pianificato** nel DPD di "rafforzare la stipula accordi di collaborazione, già ampia e consolidata, con gli attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento e di monitorarne i risultati" (p.8).

Per la **attuazione** delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale, il Dipartimento ha investito in collaborazioni strutturate con enti pubblici e privati, come emerge dalle pagine del DPD, citate di volta in volta in relazioni alle diverse voci, e dall'elenco di 'accordi e convenzioni' del 2024 ([E.DIP.1.-o](#)):

- collaborazioni con Soprintendenze, Parchi archeologici ed Enti locali per scavi e valorizzazione di siti archeologici (pp. 2-3 e p.50)
- accordi per attività di formazione continua nei settori del patrimonio culturale (p.51)
- partecipazione a progetti di valorizzazione del territorio (pp. 51-52)
- attività di public engagement come mostre, spettacoli ed eventi culturali (pp. 51-52)
- collaborazioni con scuole attraverso i Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO) (pp. 14-15)

Il Dipartimento ha discusso, nella seduta del 10.01.25, il *report* degli accordi e delle convenzioni stipulate nel triennio 2022/2024 e l'elenco degli accordi e delle convenzioni realizzati nel 2024; il *report* è parte di un più generale **monitoraggio** delle attività di Dipartimento, confluito nella realizzazione di un *database* delle delibere del Dipartimento messo a disposizione dei docenti e del personale per ricerche e verifiche ([link](#)) e discusso nel punto E.DIP.2.1. La gestione del monitoraggio di tali accordi viene effettuata *in itinere* da parte dei singoli docenti richiedenti. Per programmare una valutazione annuale della efficacia e dei risultati di accordi e delle convenzioni, il Dipartimento, in occasione della presentazione del *report*, ha predisposto un protocollo, prima non presente, di verifica annuale a cura del Gruppo AQ ([E.DIP.1.-o](#))

### E.DIP.1.4

La **pianificazione** della coerenza tra i vari indicatori è stata posta nella stesura del DPD in termini di confronto con le linee strategiche di Ateneo, di valutazione del personale disponibile, di analisi delle *performance* della VQR. I risultati della ASN sono stati tenuti in considerazione come criterio utile per la definizione della politica di Dipartimento per il reclutamento dell'organico.

Per dare **attuazione** alla coerenza tra i vari indicatori, il Dipartimento ha, in relazione alla formazione, declinato le offerte formative dei singoli CdS del Dipartimento, dei Dottorati e della Scuola Interateneo di Specializzazione in Beni Archeologici in coerenza con le risorse di personale, le strutture a disposizione e le specificità dei docenti, come emerge dalle SUA-CDS o dalle presentazioni riportate nei singoli siti *web* dei singoli corsi; per facilitare una fruizione unitaria di questi contenuti, i *link* a tutti questi documenti, presenti nelle singole pagine *web*, sono reperibili anche nella pagina 'Didattica' ([link](#)) del sito *web* del Dipartimento.

Il Dipartimento verifica periodicamente lo stato di avanzamento della pianificazione strategica e operativa e ne dà conto nella SMA, oltre che, su temi specifici, in verbali di riunioni del Consiglio di Dipartimento ([E.DIP.1.-l](#)) e con un monitoraggio annuale delle attività dei delegati ([E.DIP.1.-m](#)).

### Punti di Forza:

- La visione e gli obiettivi, a breve, medio e lungo termine del Dipartimento sono stati definiti in maniera chiara e articolata nel Documento di Pianificazione Dipartimentale (DPD) e risultano pienamente coerenti con quelli di Ateneo e sostenibili in base alle risorse a disposizione.
- Il DPD è reso pubblico agli *stakeholders* interni ed esterni sul sito *web* del Dipartimento.

- Il Dipartimento è impegnato da anni in attività di collaborazione con molteplici attori sia a livello nazionale sia a livello internazionale.
- Il Dipartimento monitora, *in itinere* e annualmente, grazie ai delegati, l'evoluzione dei vari processi

#### **Aree di miglioramento:**

- Interlocuzione con le parti interessate per il Dottorato Ramus (Il Dottorato, pur non avendo ancora approntato una consultazione organica con le parti interessate, ne ha programmato i lavori nella riunione del Collegio del 26.11.24)
- Ridiscussione del DPD alla luce dell'aggiornamento del nuovo piano strategico di Ateneo approvato il 17 dicembre 2024 ([link](#)).
- Applicazione del protocollo, approvato il 10.01.25, per il monitoraggio degli accordi e delle convenzioni

#### **Punti di Forza:**

- Il Dipartimento ha definito le linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale esplicitando nel DPD (Documento di Pianificazione di Dipartimento 2023) la propria visione e missione e l'ha ricondotta ai principali risultati 2019-2023 della SUA RD 2018. Nella definizione delle linee strategiche, il dipartimento ha tenuto conto della pianificazione strategica di Ateneo e delle LG del PQA per la redazione del DPD.
- A partire dalla propria visione e contesto, il Dipartimento ha individuato linee di sviluppo, obiettivi di breve, medio e lungo periodo, azioni e, quasi sempre, target coerenti da conseguire. Alcuni obiettivi prevedono attività di coinvolgimento con le parti interessate.
- Il Dipartimento, che si muove nel panorama della diffusione della conoscenza del patrimonio culturale, promuove e stipula accordi di convenzione e collaborazione volti alla valorizzazione delle conoscenze, sia con contratti di ricerca/consulenza sia con attività di PE e si sta attivando per un monitoraggio degli stessi.

#### **Aree di miglioramento:**

- Gli obiettivi proposti sono coerenti con le politiche strategiche di Ateneo e coerenti con la missione del Dipartimento, seppur non sia del tutto esplicito e richiamato come concorrano al raggiungimento degli obiettivi i centri/laboratori interdipartimentali incardinati presso il Dispac e il PTA di distretto citato nel DPD (Distretto n 5 condiviso tra DISPAC, DISUFF, DIPSUM).
- In taluni casi a fronte di obiettivi di miglioramento sono stati indicati target di mantenimento (ad esempio DPD 2023 - AZIONE 2 D\_A\_5\_Az2 - Migliorare l'attrattività dell'Ateneo verso studenti e docenti stranieri. iA12 - Percentuale di studenti iscritti al primo anno dei corsi di laurea (L) e laurea magistrale (LM; LMCU) che hanno conseguito il precedente titolo di studio all'estero - Target ipotizzato 0,1; target precedenti 2018 - 2022 0,40% 0,20% 0,16% 0,21%)

#### **Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente**

##### **Controdeduzioni:**

Con riferimento alle Aree di Miglioramento 3 e 4 ("Il Dipartimento non ha ancora dato piena attuazione a una operazione coordinata, costante e complessiva di riesame interno dell'organizzazione del sistema AQ e del funzionamento integrato del GAQ, come emerge anche dalla SMA 2024". - "Il processo di pianificazione dipartimentale e successivo monitoraggio e riesame sono implementati. Non risulta ancora possibile valutarne l'impatto nel tempo nei termini di AQ data la recente implementazione") si fa osservare che le due AdM sono ripetute in modo pressoché uguale anche nel PdA E.DIP.3.2. Poiché tale PdA si riferisce più propriamente alle attività di riesame, si chiede di eliminare le suddette AdM nel presente PdA

Con riferimento all'Area di Miglioramento 3, si fa osservare che, in EDIP2, è stato indicato il seguente punto di forza, che appare non del tutto coerente con l'AdM "Il Dipartimento dispone di un'organizzazione, recentemente rivista, funzionale alle proprie strategie sulle tre missioni e in linea con quanto previsto dalla struttura organizzativa di Ateneo".

Pertanto, si chiede l'annullamento delle Area di Miglioramento 3 e 4.

### Risposta della CEV alle Controdeduzioni dell'Ateneo:

La CEV ringrazia l'ateneo per aver evidenziato che le AdM 3 e 4 sono in parte riprese negli AdC di E.DIP2. La controdeduzione viene pertanto accolta eliminando le AdM 3 e 4 da E.DIP1.

In riferimento all'area di miglioramento 3, si ribadisce che questa non è in contraddizione con il punto di forza evidenziato in quanto pur essendo stato rilevato che "Il Dipartimento dispone di un'organizzazione, recentemente rivista, funzionale alle proprie strategie sulle tre missioni e in linea con quanto previsto dalla struttura organizzativa di Ateneo" è tuttavia risultato (e confermato dal Dipartimento stesso) che il Dipartimento non ha ancora dato *piena attuazione a una operazione coordinata*, costante e complessiva di riesame interno dell'organizzazione del sistema AQ e del funzionamento integrato del GAQ, come emerge anche dalla SMA 2024.

Le aree di miglioramento pertanto permangono ma vengono eliminate ove ripetute negli EDIP.

### Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.1.-a \_SUA-RD 2018

**Descrizione:**Primo documento di progettazione e monitoraggio delle sue attività realizzato dal Dipartimento.

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1.-a.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1.-b\_Verballi CdD

**Descrizione:**Delibere del Consiglio di Dipartimento relative alla discussione (sedute del 10.10.23 e del 14.11.23) e alla approvazione (seduta del 13.02.24) del Documento di pianificazione del Dipartimento (DPD)

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1.-b.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1.-c\_Documento di Pianificazione del Dipartimento

**Descrizione:**Documento di Pianificazione del Dipartimento

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1.-c.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1.-d\_SMA-DIP 2024

**Descrizione:**Scheda di monitoraggio annuale 2024 del Dipartimento

**Dettagli:**Tutto il documento

**File:**E.DIP.1.-d.pdf

---

### Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.1.-l\_Interventi delegati

**Descrizione:**Interventi dei delegati in Consiglio di Dipartimento per monitoraggio dei processi *in itinere* (2022/2024)

**Dettagli:**Prese d'atto

**File:**E.DIP.1.-l.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1.-m\_Relazioni delegati

**Descrizione:**Relazioni annuali dei delegati (2024) e presa d'atto delle relazioni (seduta del CdD del 10.01.25)

**Dettagli:**Relazioni e presa d'atto

**File:**E.DIP.1.-m.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1.-n\_Delibere di Dipartimento

**Descrizione:**Documenti di gestione dei processi di didattica, ricerca e terza missione (sedute del CdD del 17.12.24 e del 10.01.25)

**Dettagli:**Prese d'atto

**File:**E.DIP.1.-n.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.1.-o\_Accordi e Convenzioni

**Descrizione:**Elenco degli accordi e delle convenzioni stipulate dal Dipartimento nel triennio 22/24, protocollo di verifica degli accordi e delle convenzioni

**Dettagli:**PDF elenco accordi e convenzioni; protocollo di verifica; PDF *database* delibere

**Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza**

- **Titolo:**Video Dipartimento  
**Descrizione:**Video presentazione del Dipartimento - Divulgazione  
**Dettagli:**Video divulgativo sul dipartimento <https://youtu.be/78pFrgCszjc>
  - **Titolo:**Presentazione del Dipartimento presente sul sito web istituzionale  
**Descrizione:**  
**Dettagli:**<https://www.dispac.unisa.it/dipartimento/presentazione>
  - **Titolo:**Commissioni e delegati del dipartimento  
**Descrizione:**  
**Dettagli:**<https://www.dispac.unisa.it/dipartimento/commissioni?dettaglio=769>
- 

**Fonti raccolte durante la visita (compresi gli incontri svolti durante la visita istituzionale)**

- **Titolo:**Audizione 25 Marzo 2025  
**Descrizione:**Incontro con Direzione di Dipartimento, Delegati Didattica e Ricerca (III missione assente per malattia) in riferimento alle strategie di pianificazione strategica e processi AQ, con particolare affondo su definizione delle linee strategiche per la didattica, la ricerca e la terza missione/impatto sociale  
**Dettagli:**Slot 13.45-14.45
-

## 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

La **pianificazione** della struttura organizzativa del Dipartimento discende da fonti di Ateneo, ovvero dallo Statuto ([link](#)), dal Regolamento Generale di Ateneo ([link](#)) e dalle norme previste per il funzionamento del Sistema di Assicurazione Qualità del Dipartimento definite nell'ambito del Sistema di AQ di Ateneo ([link](#)). Gli ambiti sono evidentemente collegati in quanto il sistema di AQ rappresenta uno strumento operativo del sistema di Governo del Dipartimento.

L'organizzazione del Sistema di AQ di Dipartimento è definita in accordo con le indicazioni del documento del PQA "Struttura organizzativa e responsabilità per il sistema AQ di Ateneo" ([link](#)). La descrizione di tale organizzazione è riportata nella autovalutazione di E.DIP.2.3. In particolare, la struttura organizzativa del Dispac è stata individuata al fine di rispondere alle proprie specificità culturali e agli obiettivi da perseguire nei diversi ambiti di interesse. La struttura organizzativa è stata approvata nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 12/11/24 ([E.DIP.2.-l](#)) e prevede, oltre ad organismi statutari anche il GAQ di Dipartimento; il GAQ CdS; il GAQ PhD e le Commissioni, come riportato sul sito del Dipartimento ([link](#)).

Tali organismi svolgono tipicamente lavoro istruttorio rispetto a deliberazioni successivamente poste all'approvazione degli organi dipartimentali: le risultanze di tale lavoro sono pertanto sistematicamente illustrate in seduta, nei rilevanti punti all'ordine del giorno del Consiglio che rappresenta l'organo deliberante, e verbalizzate in tale sede. I verbali del Consiglio sono resi disponibili in area *intranet* e oggi raccolti, per un miglior monitoraggio, in un *database* delle delibere del Dipartimento messo a disposizione dei docenti e del personale per ricerche e verifiche ([E.DIP.2.-a](#) | [link](#)). Nel Consiglio di Dipartimento, oltre i docenti, sono presenti le rappresentanze del personale tecnico/amministrativo, gli assegnisti di ricerca, i dottorandi e gli studenti.

L'organizzazione è oggetto di **riesame** periodico ad inizio di ciascun mandato del Direttore di Dipartimento. L'insediamento del nuovo Direttore, in data 01/10/24, ha portato alla ridiscussione della organizzazione del gruppo, alla sistematizzazione degli incarichi e all'inserimento di una nuova delega a 'Branding e reputation' nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 12/11/24 ([E.DIP.2.-i](#)).

I delegati inviano, ogni anno, un *report* delle attività svolte. I report del 2024 sono stati discussi nella seduta del 10.01.25 ([E.DIP.2.-m](#)).

#### E.DIP.2.2

La **pianificazione** dell'organizzazione amministrativa a supporto delle attività del dipartimento segue le indicazioni dei documenti normativi di Ateneo, ovvero Statuto ([link](#)) e Regolamento Generale di Ateneo ([link](#)).

La suddetta pianificazione trova **attuazione** nella seguente struttura organizzativa. L'organizzazione del distretto è descritta nell'organigramma previsto dall'Ateneo ([link](#)) e contempla le seguenti strutture: Ufficio Ricerca, Ufficio Bilancio e Contabilità e Ufficio Didattica. Gli uffici didattica, contabilità e ricerca svolgono le proprie funzioni a supporto e in stretto raccordo con la Direzione del Dipartimento, con mansioni descritte in E.DIP.4.6. Nel 2024 è stato avviato dalla Direzione Generale un processo di riorganizzazione dei Distretti per meglio rispondere alle esigenze di funzionamento e sviluppo dell'attività comuni e specifiche dei diversi Dipartimenti. Il personale tecnico è attivo presso i laboratori del Dipartimento e concorda il suo programma di lavoro con i relativi responsabili scientifici.

Relativamente al **monitoraggio/riesame** della struttura amministrativa, ai componenti degli Uffici annualmente vengono assegnati dal DG obiettivi di *performance*. Questi obiettivi sono poi monitorati e valutati a cascata dai responsabili diretti di Ateneo. Per il monitoraggio delle attività del personale tecnico da parte del Direttore, in accordo con i responsabili scientifici dei laboratori, il Dipartimento ha previsto, come indicato nelle aree di miglioramento, una modifica del regolamento dei laboratori.

#### E.DIP.2.3

La **pianificazione** del Sistema di AQ del Dipartimento segue le indicazioni fornite dal PQA nel documento "Struttura organizzativa e responsabilità per il sistema AQ di Ateneo" ([link](#))

La suddetta pianificazione trova **attuazione** nella seguente struttura organizzativa del Dipartimento che prevede il Gruppo AQ del Dipartimento (GAQ-Dip). La struttura organizzativa del Gruppo di Assicurazione Qualità è stata approvata nella seduta del Consiglio di Dipartimento del 12/11/24 ([E.DIP.2.-l](#)) e prevede, oltre ad organismi Statutari (Direttore), il delegato alla Qualità, il delegato alla Ricerca, il delegato alla Terza Missione, il delegato alla Didattica, il responsabile dell'ufficio didattica, il responsabile dell'ufficio ricerca, il rappresentante degli studenti in Consiglio di Dipartimento, come riportato sul sito del Dipartimento ([link](#)).

Il GAQ-Dip lavora in coordinamento con il Direttore al fine di predisporre la pianificazione strategica presentata nel DPD ([E.DIP.2.-b](#)), per la raccolta e l'analisi di dati e informazioni per il monitoraggio degli obiettivi e degli indicatori individuati nel suddetto documento. In ogni seduta del Consiglio di Dipartimento, punti specifici vengono dedicati alla ricerca, alla terza missione, alla internazionalizzazione, all'orientamento in ingresso, *in itinere* e in uscita per monitorare iniziative e stato di attuazione delle linee strategiche. In tutte le sedute del Consiglio sono inseriti specifici punti all'odg nei quali i delegati aggiornano il Dipartimento, con un monitoraggio costante sulle varie attività e una discussione sulle linee strategiche del Dipartimento ([E.DIP.2.-n](#)).

Il Dipartimento ha pianificato, nelle azioni di miglioramento, un **monitoraggio** delle attività del GAQ e del sistema AQ, già preventivato nelle sedute del CdD del 12.04.23 e del 16.05.23 ([E.DIP.2.-o](#)) con cadenza semestrale a partire dal 2025.

#### E.DIP.2.4

La **pianificazione** del monitoraggio della pianificazione delle strategie e dei processi del Dipartimento viene svolta in accordo con le indicazioni fornite dal PQA nel documento "[Documento descrittivo del Sistema AQ dei Dipartimenti \(versione del 12\\_06\\_2024\)](#)" ([link](#)) ed in particolare nelle "Linee guida per il monitoraggio e il riesame dei Dipartimenti" ([link](#)) seguendo anche il *format* predisposto per la presentazione del riesame ([link](#)).

Il monitoraggio viene operativamente **attuato** nella elaborazione della SMA ([E.DIP.2.-c](#)). Nel Consiglio vengono analizzati i dati e discussi i possibili interventi di miglioramento. Attività specifiche di monitoraggio e riesame sono svolte anche per i corsi di Dottorato di Ricerca afferenti al Dipartimento nell'ambito delle SMA-PhD e pluriennale all'interno dei RRC PhD. Per la ricerca e la terza missione, il Dipartimento prevede una attività di monitoraggio annuale, a partire dalla data di definizione del DPD (febbraio 2024-gennaio 2025), della produzione scientifica e delle attività di TM/IS nelle relazioni annuali dei delegati ([E.DIP.2.-m](#)).

Il **monitoraggio** delle modalità con le quali il Dipartimento effettua una verifica dei processi del Dipartimento non è stato finora effettuato ed è tra gli obiettivi del monitoraggio del sistema AQ fissato a cadenza semestrale a partire dal 2025. Ai fini di tale monitoraggio complessivo, il Dipartimento ha realizzato un *database* di tutte le sue delibere a partire dal gennaio 2022 ([E.DIP.2.-a](#) | [link](#)).

#### E.DIP.2.5

La **pianificazione** delle attività di riesame del Sistema di Governo e del sistema di AQ del Dipartimento in accordo con il modello AVA3 di ANVUR può essere disposta secondo le modalità e con gli strumenti predisposti dal PQA nelle "Linee guida per il monitoraggio e il riesame dei Dipartimenti" ([link](#)).

Il Dipartimento non ha dato ancora **attuazione** a una operazione coordinata e complessiva di riesame interno dell'organizzazione del sistema AQ.

Il Dipartimento ha pianificato, nelle azioni di miglioramento indicate anche nella SMA ([E.DIP.2.-c](#)), punto PRO-01, un **monitoraggio** del sistema AQ con cadenza semestrale a partire dal 2025.

#### Punti di Forza:

- La struttura organizzativa del Dipartimento, presentata sul sito web ([link](#)), è coerente con le indicazioni regolamentari di Ateneo e con le LG del PQA e risulta chiara e ben articolata, utile per realizzare la propria strategia per gli obiettivi di qualità della didattica, ricerca, e terza missione-impatto sociale.
- Il sistema di deleghe e commissioni previste consente un approfondito e tempestivo lavoro istruttorio a servizio delle valutazioni e deliberazioni della Giunta e del Consiglio di Dipartimento.
- Il Dipartimento è dotato di un Sistema di AQ coerente con le linee guida del Presidio della Qualità di Ateneo. In particolare il Gruppo AQ del Dipartimento (GAQ-Dip) coadiuva il Direttore nella predisposizione dei documenti di AQ (DPD, SMA-Dip, ecc.) e fornisce guida ed assistenza agli attori interni della AQ.
- Il Dipartimento, implementando le indicazioni presenti nelle LG del PQA, procede al monitoraggio degli indicatori associati alle azioni previste nel DPD, sia nelle sue sedute mensili sia sviluppando annualmente un riesame, tramite relazioni dei vari delegati ai diversi processi, che porta ad identificare le azioni di miglioramento per affrontare le problematiche rilevate.

#### Aree di miglioramento:



- Modificare il regolamento dei laboratori per prevedere un rendiconto annuale, da discutere in Consiglio di Dipartimento, delle attività scientifiche, delle risorse (economiche e strumentali), del coinvolgimento degli afferenti del laboratorio e del personale tecnico
- Coordinare l'attività di riesame del funzionamento dell'organizzazione dipartimentale e del sistema di AQ, oggi demandata ai singoli responsabili dei processi, tramite appuntamenti semestrali di revisione delle azioni di monitoraggio del Dipartimento e di riesame del funzionamento dell'organizzazione e del sistema di AQ

#### **Punti di Forza:**

- Il Dipartimento dispone di un'organizzazione, recentemente rivista, funzionale alle proprie strategie sulle tre missioni e in linea con quanto previsto dalla struttura organizzativa di Ateneo.
- Il Dipartimento dispone di un sistema di assicurazione della qualità in coerenza con quanto previsto dalle Linee Guida del PQA.

#### **Aree di miglioramento:**

- La struttura organizzativa del personale tecnico amministrativo è centralizzata e organizzata per Distretti, il dipartimento pertanto non è direttamente coinvolto nella definizione degli obiettivi e delle responsabilità del PTA, tuttavia nel piano di pianificazione strategica del dipartimento non vengono citati o richiamati in modo puntuale i nessi tra il raggiungimento degli obiettivi e linee di sviluppo e quanto la struttura organizzativa, comprensiva dei laboratori e dei tecnici concorra al raggiungimento, nei termini di corresponsabilità e di rendicontazione delle attività.
- Il Dipartimento non ha, ad oggi, sistematizzato del tutto un processo di riesame interno relativo all'organizzazione del sistema AQ e al funzionamento integrato del GAQ, come emerge esplicitamente anche dalla SMA 2024.
- Il processo di pianificazione dipartimentale e successivo monitoraggio e riesame dello stesso sono implementati. Non risulta ancora possibile valutarne l'impatto nei termini di AQ data la recente implementazione e revisione della struttura organizzativa.

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

#### **Raccomandazione:**

- Si raccomanda di proseguire nella sistematizzazione dei processi di Assicurazione della Qualità del Dipartimento, anche tramite la funzione integrata del GAQ, in particolare rinforzando i processi di monitoraggio e riesame, recentemente implementati, su tutte le missioni.

#### **Documenti chiave**

- **Titolo:**E.DIP.2.-a\_Database delibere di Dipartimento  
**Descrizione:**Esportazione, in PDF, del *database* delle delibere del Dipartimento 2022/2024  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2.-a.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.2.-b\_Documento di Pianificazione del Dipartimento  
**Descrizione:**Documento di Pianificazione del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2.-b.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.2.-c\_SMA-Dip 2024  
**Descrizione:**Scheda di monitoraggio annuale 2024 del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento

File:E.DIP.2.-c.pdf

---

#### Documenti a supporto

- **Titolo:**E.DIP.2-I\_Delibera di Dipartimento  
**Descrizione:**Delibera di organizzazione delle deleghe e delle commissioni di Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2.-I.pdf
  - **Titolo:**E.DIP.2.-m\_Relazione annuali delegati  
**Descrizione:**Relazioni annuali dei delegati (2024) e presa d'atto delle relazioni (seduta del CdD del 10.01.25)  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2.-m.pdf
  - **Titolo:**E.DIP.2.-n  
**Descrizione:**Interventi dei delegati in Consiglio di Dipartimento per monitoraggio dei processi *in itinere* (2022/2024)  
**Dettagli:**Relazioni e presa d'atto  
**File:**E.DIP.2.-n.pdf
  - **Titolo:**E.DIP.2-o\_Organizzazione GAQ  
**Descrizione:**Organizzazione del GAQ, prese d'atto del CdD (sedute del 12.04.23 e del 16.05.23)  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.2.-o.pdf
- 

#### Fonti documentali individuate dalla CEV per l'esame a distanza

- **Titolo:**Sito web dipartimento  
**Descrizione:**Commissioni e delegati  
**Dettagli:**<https://www.dispac.unisa.it/dipartimento/commissioni>
- 

#### Fonti raccolte durante la visita (compresi gli incontri svolti durante la visita istituzionale)

- **Titolo:**Audizione 25/03/2025  
**Descrizione:**Incontro con una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento (compresi Rappresentanti del Personale tecnico-amministrativo e Rappresentanti degli Studenti) in riferimento al' attuazione, monitoraggio e riesame delle attività di didattica ricerca e terza missione/impatto sociale  
**Dettagli:**Slot 14.45-15.30
-

## **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**

Le risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale di cui dispone il Dipartimento derivano, oltre che dai proventi di finanziamenti ottenuti dai progetti di docenti/ricercatori, dalle assegnazioni dell'Ateneo che tuttavia, ad oggi, non sono collegate direttamente ed in modo esplicito alla pianificazione effettuata dai Dipartimenti nel DPD.

Le risorse messe a disposizione dall'Ateneo sono riconducibili alle seguenti fonti:

- Dotazione Ordinaria
- Finanziamento Laboratori Didattici
- Fondi di Ateneo per la Ricerca di Base (FARB)
- Fondo di avvio alla ricerca per ricercatori e docenti neo assunti

I criteri per l'assegnazione di tali risorse economiche sono definiti in verbali del Senato Accademico e del Consiglio di Amministrazione come specificato nel punto di attenzione E.4 della sede. Con riferimento ai criteri e alle modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente e delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale, il Dipartimento opera coerentemente con la propria pianificazione strategica, con le indicazioni dell'Ateneo, con le disponibilità in dotazione e con i risultati conseguiti.

La responsabilità è in capo al Direttore di Dipartimento, coadiuvato dalla giunta, dal GAQ-Dip, e dalle commissioni incaricate alla redazione di proposte di criteri di distribuzione delle risorse (Iniziative culturali, Farb, ecc., Consiglio di Dipartimento). In particolare, la commissione FARB ([E.DIP.3.-l](#)) e la commissione finanziamenti pubblicazioni e attività ([E.DIP.3.-m](#)) applicano criteri prefissati di distribuzione delle risorse. Il Dipartimento, nella distribuzione delle risorse finanziarie - come emerge dal *report* delle attività finanziate dal Dipartimento ([E.DIP.3-a](#)) - segue le linee generali indicate nel DPD ([E.DIP.3.-b](#), pp. 52-53) e revisionate nell'SMA ([E.DIP.3.-c](#)).

In linea con le politiche e gli obiettivi di Ateneo in tema di qualità della ricerca e della Terza missione, per quanto concerne la distribuzione delle risorse, il DISPAC, come emerge dal DPD:

- cofinanzia assegni di ricerca
- supporta i dottorati di ricerca
- supporta gli allievi della Scuola di specializzazione in Beni archeologici
- supporta lo svolgimento di iniziative culturali e le pubblicazioni scientifiche dei docenti incardinati
- finanzia iniziative di orientamento e supporto agli studenti
- promuove attività di orientamento scolastico

Il Dipartimento, per promuovere la ricerca e la terza missione:

- finanzia le iniziative culturali

- finanzia le pubblicazioni scientifiche
- finanzia borse e assegni su specifici progetti di ricerca
- finanzia i laboratori

Un **monitoraggio** periodico dei criteri adottati per la distribuzione delle risorse per le iniziative culturali, per le pubblicazioni, per la ricerca e per il reclutamento è previsto tra le aree di miglioramento e prenderà le mosse dalla una analisi complessiva delle attività complessive del Dipartimento ([E.DIP.3.-d](#) | [link](#)).

### E.DIP.3.2

Il Dipartimento adotta un meccanismo di **programmazione** in base alle disponibilità delle risorse del personale docente prioritariamente in ragione delle esigenze di sostenibilità dell'offerta didattica secondo i seguenti principali assi di intervento, evidenziati nel DPD ([E.DIP.3.-b](#), p. 53)

Personale docente:

- 1) copertura dei corsi fondamentali nell'offerta formativa di I e II livello e integrazione di eventuali lacune dovute a pensionamenti e trasferimenti;
- 2) reclutamento di ricercatori per assicurare il ricambio del corpo docente (RTDA, RTDB, RTT);
- 3) reclutamento di docenti esterni ai sensi dell'art. 18, comma 4, Legge 240 e attraverso chiamate dirette, ai sensi dell'art. 1, comma 9 della Legge 230/2005, per implementare il portafoglio di competenze didattiche e scientifiche del Dipartimento in settori ancora scoperti ma di importanza strategica;
- 4) *upgrade* del personale docente, qualora dotato di positivi indicatori scientifici, nel rispetto delle linee-guida di Ateneo.

Personale tecnico:

- 1) reclutamento di unità qualificate (categoria D) nei settori di competenza del patrimonio culturale per ottemperare alle esigenze di coperture e turn-over dei laboratori;
- 2) reclutamento di (eventuali ulteriori) un'unità di categoria EP per il coordinamento tecnico del personale e delle attività di laboratorio in raccordo con i servizi centrali di ateneo

**L'attuazione** di questi criteri emerge dalle discussioni avvenute nelle sedute del Consiglio di Dipartimento (10.03.22, pp. 27-32; 15.09.22, p. 70; 19.10.22, pp. 82-88; 7.12.22, pp. 121-124; 12.03.24, pp. 126-136 per il personale docente; 16.05.23 per il personale tecnico) e dalle conseguenti proposte di reclutamento ([E.DIP.3.-n](#)), analizzate anche in E.DIP.4.1.

Per quanto riguarda il **monitoraggio/riesame** dei risultati ottenuti e dei criteri adottati per la distribuzione delle risorse, questo avviene in modo da tener conto della evoluzione dell'organico del Dipartimento e delle eventuali revisioni delle strategie dipartimentali. La verifica, effettuata in occasione della successiva ripartizione, è orientata in particolare alla sostenibilità delle offerte formative, alle sue aderenze ai profili professionali e alla presenza di eventuali 'lacune' dovute a pensionamenti o trasferimenti del personale.

### E.DIP.3.3

La **pianificazione** della distribuzione di incentivi e premialità è demandata al Regolamento di Ateneo per la premialità ([link](#)) e al Regolamento di Ateneo per la disciplina della premialità nell'ambito dei progetti 'Dipartimenti universitari di Eccellenza' ([link](#)). Il DISPAC, come evidenzia il DPD ([E.DIP.3.-b](#), p. 53), nel pianificare ulteriori elementi di premialità, "favorisce e incentiva il personale docente supportando con propri finanziamenti le attività di ricerca, presentazione e pubblicazione dei risultati raggiunti attraverso parametri predeterminati da commissioni istruttorie (Regolamento Contributi iniziative culturali; Criteri di assegnazione Farb)". In particolare, come indicato a pagina 43, si incentiva "la pubblicazione di monografie/articoli di fascia A e la partecipazione a gruppi di ricerca di almeno 3 docenti.

Nel corso degli anni, il Dipartimento ha curato, in questa ottica, l'assegnazione dei FARB, incentivando i docenti alla pubblicazione di articoli in fascia A, ad attività di internazionalizzazione e alla creazione di gruppi di ricerca, come emerge dai verbali della commissione FARB 2022-2024 ([E.DIP.3.-i](#)).

La commissione FARB del Dipartimento **monitora** e riaggiorna i criteri di premialità in occasione di ogni nuova assegnazione, di concerto con il Direttore e discutendone nei Consigli di Dipartimento. Nella SMA è indicato come elemento premiale la transizione all' *open access*, per l'ambito della ricerca, e le pratiche di *corporate sponsorship* per la terza missione ([E.DIP.3.-c](#), pp. 19 e 21).

### E.DIP.3.4

Il Dipartimento non ha autonomia specifica nella distribuzione di incentivi e premialità economici per il Personale Tecnico-Amministrativo, ma può valorizzare il loro impegno tramite il coinvolgimento in attività conto terzi. Inoltre, le gare PNRR permettono di attribuire incentivi economici a personale tecnico-amministrativo.

Per la premialità relativa alle attività di conto terzi del Dipartimento, si applica il [Regolamento di Ateneo](#). Per l'incentivo economico individuato nelle procedure di gara PNRR, si applicano le disposizioni del Regolamento per la disciplina del fondo di ateneo per la premialità ai sensi dell'art. 9 della L. 240/2010 e s.m.i. Entrambi gli incentivi vengono deliberati dal CdD in sede di approvazione delle proposte di attivazione delle convenzioni conto terzi o delle procedure di gara.

Il **monitoraggio/riesame** dei risultati ottenuti e dei criteri adottati per la distribuzione delle premialità per il personale tecnico-amministrativo non è ancora definito in maniera sistematica.

#### **Punti di Forza:**

- Il Dipartimento delibera nelle sedi collegiali e comunica in modo trasparente agli interessati i criteri per la distribuzione interna delle risorse per le attività di ricerca (in particolar modo per l'assegnazione dei fondi di base, per le iniziative culturali e per le pubblicazioni), coerentemente con le indicazioni dell'Ateneo e con l'obiettivo di migliorare le performance del Dipartimento stesso nel contesto nazionale e internazionale. I criteri, definitivi nel DPD, sono monitorati e aggiornati periodicamente.
- Il Dipartimento ha definito i criteri generali di ripartizione interna delle risorse di personale docente. I criteri, definitivi nel DPD, sono monitorati e aggiornati in modo da tener conto della evoluzione dell'organico e delle eventuali revisioni delle strategie dipartimentali.
- Il Dipartimento ha messo a punto e comunica in modo trasparente agli interessati i criteri di distribuzione di premialità/incentivi per il personale docente al fine di migliorare la produttività della ricerca. I criteri sono monitorati e riaggiornati in relazione alla evoluzione delle disponibilità e della pianificazione del Dipartimento.

#### **Aree di miglioramento:**

- Modificare il regolamento dei laboratori per prevedere un rendiconto annuale, da discutere in Consiglio di Dipartimento, delle attività scientifiche, delle risorse (economiche e strumentali), del coinvolgimento degli afferenti del laboratorio e del personale tecnico (già menzionato in E.DIP.2).
- Aggiornamento, sulla base della analisi del nuovo piano strategico di Ateneo approvato il 17 dicembre 2024 ([link](#)) dei criteri utilizzati per la distribuzione delle risorse e per il reclutamento del personale.
- Individuazione, a partire da una analisi del *database* delle attività del Dipartimento ([E.DIP.3.-d](#) | [link](#)), di una procedura di monitoraggio periodico dei criteri di assegnazione delle risorse tramite un coordinamento che veda coinvolti i responsabili della commissione FARB, della commissione finanziamenti, i delegati a ricerca e terza missione, i responsabili dei laboratori.

#### **Punti di Forza:**

- Il dipartimento prende atto dei criteri di distribuzione delle risorse definiti a livello di ateneo e li pubblicizza e ne tiene conto nei lavori delle commissioni e nei consigli di dipartimento.
- Il Dipartimento, più recentemente, ha parzialmente definito i criteri di distribuzione di eventuali incentivi e premialità o distribuzione risorse economiche per il personale docente, in riferimento a FARB. Dal 2019 applica linee guida per il finanziamento di pubblicazioni e iniziative culturali in linea con alcune linee di sviluppo inserite nel DPD (ad esempio recentemente, sul criterio 2, maggior peso internazionalizzazione delle pubblicazioni).

#### **Aree di miglioramento:**

- Il Dipartimento non presenta criteri di distribuzione delle risorse su tutte le missioni del dipartimento e non risulta direttamente rilevabile il contributo degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso nella distribuzione.
- Il Dipartimento non definisce con chiarezza, a priori, l'interpretazione e operazionalizzazione dei criteri più generali e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente e punti organico

- Il Dipartimento non definisce con chiarezza i processi di valutazione ed eventuale premialità dei tecnici con riferimento alla valutazione delle prestazioni sulla base di criteri e indicatori chiari e condivisi, dei risultati conseguiti, anche in riferimento alla progettualità strategica del dipartimento (DPD).

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

**Raccomandazione:**

- Si raccomanda una puntuale definizione dei criteri di distribuzione delle risorse su tutte le missioni del dipartimento che tenga altresì in considerazione il contributo degli esiti dei processi di monitoraggio e valutazione del MUR, dell'ANVUR e dell'Ateneo stesso nella distribuzione.

**Documenti chiave**

- **Titolo:**E.DIP.3.-a\_Elenco attività finanziate dal Dipartimento  
**Descrizione:**Elenco attività finanziate dal Dipartimento (2022/2024)  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.3.-a.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3.-b\_Documento di Pianificazione del Dipartimento  
**Descrizione:**Documento di Pianificazione del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.3.-b.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3.-c\_SMA-Dip 2024  
**Descrizione:**Scheda di monitoraggio annuale 2024 del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.3.-c.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3.-d\_Database delibere di Dipartimento  
**Descrizione:**Esportazione, in PDF, del *database* delle delibere del Dipartimento 2022/2024  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.3.-d.pdf

---

**Documenti a supporto**

- **Titolo:**E.DIP.3.-l\_Verbalì commissione FARB  
**Descrizione:**Verbalì commissione FARB  
**Dettagli:**Singoli verbalì  
**File:**E.DIP.3.-l.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3.-m\_Verbalì commissione finanziamenti  
**Descrizione:**Definizione criteri e verbalì 2022/2024 commissione finanziamenti  
**Dettagli:**Singoli verbalì  
**File:**E.DIP.3.-m.pdf

---

- **Titolo:**E.DIP.3.-n\_Delibere programmazione reclutamento  
**Descrizione:**Delibere programmazione reclutamento, elenco proposte di chiamata e relative delibere  
**Dettagli:**Delibere programmazione reclutamento; elenco proposte di chiamata; singole delibere  
**File:**E.DIP.3.-n.pdf

---

**Fonti raccolte durante la visita (compresi gli incontri svolti durante la visita istituzionale)**

- **Titolo:**Audizione 25/3/2025

**Descrizione:**Incontro con Direzione di Dipartimento; Delegati, una rappresentanza del Consiglio di Dipartimento (compresi Rappresentanti del Personale tecnico-amministrativo e Rappresentanti degli Studenti) in riferimento a **Definizione dei criteri di distribuzione delle risorse**

**Dettagli:**Slot 13.45-14.45 Slot 14.45-15.30

---

## 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

La presentazione della dotazione delle risorse del personale docente e ricercatore del Dipartimento è **pianificata**, secondo il *format* predisposto dal PQA, nell'ambito del (DPD). Come si evince dal sito *web* del Dipartimento ([link](#)), l'organico, al 7.01.25, è così composto

#### Personale strutturato:

- Prof. Ordinari 16
- Prof. Associati 33
- Ricercatori 13
- Tot. Personale Docente 62

#### Personale non strutturato:

- Dottorandi 89
- Assegnisti 25
- Totale 176

Lo sviluppo dell'organico è stato **attuato** in coerenza con i criteri adottati dal Dipartimento, definiti nel DPD ([E.DIP.4.-a](#), pp. 53-54) e già richiamati, in termini di applicazione, in E.DIP.3.2 ([E.DIP.4.-i](#)). Gli investimenti sono stati distribuiti in modo bilanciato tra le diverse fasce, con una particolare attenzione al rafforzamento della fascia dei ricercatori alla progressione interna e a garantire insegnamenti e settori di base e caratterizzanti per le offerte formative ([E.DIP.4.-m](#)).

L'efficacia della dotazione di risorse di personale, tenendo conto delle azioni previste nel DPD, è **monitorata** per la didattica, dalla sostenibilità delle offerte formative ([link](#)) e, per ricerca e terza missione, dalle analisi, riportate nei *report* annuali dei delegati, dei *trend* di crescita delle pubblicazioni, dei progetti di ricerca e delle attività sul territorio ([E.DIP.4.-n](#)).

#### E.DIP.4.2

L'Ateneo ha recentemente definito criteri e modalità operative per la **pianificazione** dell'organizzazione di attività di formazione e aggiornamento dei docenti. In particolare ha affidato la responsabilità di tale rilevante aspetto connesso al miglioramento della qualità della didattica al Centro di Ateneo ASFI ([link](#)).

Il programma di formazione a livello centrale è iniziato a novembre 2024 offrendo un percorso formativo "Faculty Development e sviluppo professionale dei docenti universitari" rivolto a tutti i ricercatori (RTDa, RTDb, RTT).



Il **monitoraggio** dell'attività di formazione non è stato ancora definito sistematicamente

#### E.DIP.4.3

In particolare, i criteri per il reclutamento del personale tecnico di laboratorio sono delineati principalmente nelle sezioni dedicate alle risorse umane e alla gestione dei laboratori. Il DPD ([E.DIP.4.-a](#), pp. 52-54) prevede il "reclutamento di unità qualificate (categoria D) nei settori di competenza del patrimonio culturale per ottemperare alle esigenze di coperture e turn-over dei laboratori" (p. 53). A questo si aggiunge la possibilità di reclutare "eventuali ulteriori unità di categoria EP per il coordinamento tecnico del personale e delle attività di laboratorio in raccordo con i servizi centrali di ateneo" (p. 53).

L'**attuazione** di tale processo viene realizzata (per il personale tecnico gestito direttamente dal Dipartimento) assegnando, a ciascun laboratorio, almeno una unità di personale; le unità acquisiscono specifiche competenze legate alle linee di ricerca del laboratorio, alle attività di tirocinio con gli studenti e a tutte le iniziative realizzate all'interno e all'esterno dell'Ateneo. L'elenco del personale è reperibile alla voce 'Personale tecnico' nella pagina 'Docenti e personale' del sito ([link](#)); nelle pagine dei singoli laboratori, raggiungibili nella pagina 'Strutture' ([link](#)), sono specificati, nell'elenco dei Membri all'inizio di ogni pagina, i nominativi del personale tecnico afferente.

In virtù di tale stretto legame tra le strutture laboratoriali e il personale tecnico, un **monitoraggio** generale delle attività viene effettuato costantemente dai responsabili scientifici dei laboratori; sulla base delle valutazioni dei responsabili scientifici e di concerto con loro, al Direttore è demandata una verifica, su piattaforma dedicata, degli obiettivi annuali fissati dai tecnici e del loro raggiungimento.

#### E.DIP.4.4

La **pianificazione** delle attività di formazione del personale tecnico-amministrativo è erogata nel quadro del Piano della Formazione compreso nel PIAO messo a punto dall'Ateneo ([link](#)). L'Ateneo autorizza il PT allo svolgimento di attività di formazione richieste autonomamente dal personale interessato o dal responsabile scientifico del laboratorio. Sono svolte in orario di lavoro se autorizzate dall'Amministrazione per i casi di stretta pertinenza con il ruolo ricoperto e la necessità di acquisizione di nuove competenze ([E.DIP.4.-o](#), p. 2).

La partecipazione del PTA ai corsi proposti dall'Amministrazione deve essere garantita per almeno 24 ore annue da realizzare, come da indicazioni dell'Ateneo, sulle piattaforme Syllabus e PA360 ([E.DIP.4.-o](#))

Il **monitoraggio** delle attività di formazione del personale amministrativo non è di competenza del Dipartimento; il monitoraggio della efficacia della attività di formazione del personale tecnico è demandato ai responsabili scientifici dei laboratori di afferenza.

#### E.DIP.4.5

Nel Documento di Pianificazione Dipartimentale (DPD) il Dipartimento ha delineato funzioni e finalità dei laboratori e dei centri ([E.DIP.4.-a](#), p. 7).

I laboratori e i centri hanno, negli anni, sviluppato linee di ricerca che permettono un lavoro interdisciplinare tra i docenti; hanno acquisito strumenti per lo sviluppo delle loro attività e hanno promosso la relazione con l'esterno. Attività didattiche, linee di ricerca e iniziative di terza missione vengono riportate sulle relative pagine *web* ([link](#)).

Il **monitoraggio/riesame** dell'adeguatezza delle dotazioni ai fini dell'attuazione delle proprie strategie e attività istituzionali si svolge valutando diverse fonti informative, quali le indicazioni delle OPIS studenti e dottorandi e le segnalazioni della Commissione Paritetica Docenti-Studenti. Nella seduta del 17.12.24 sono stati accolti i dati provenienti da queste fonti e le sollecitazioni del rappresentante degli studenti ed è stato programmato, come riportato anche nella SMA (PRO-01), un intervento di complessivo ripensamento della struttura degli orari delle lezioni ([E.DIP.4.-b](#), p. 25).

#### E.DIP.4.6

Il supporto a docenti, ricercatori, dottorandi e studenti per lo svolgimento delle loro attività di didattica, ricerca e terza missione/impatto sociale viene svolto dagli uffici in osservanza di quanto previsto dalle indicazioni generali di Ateneo per l'ambito della didattica ([link](#)), della ricerca ([link](#)) e della contabilità ([link](#))

L'**attuazione** di tale supporto si esplicita tramite la struttura amministrativa, che come detto è gestita dall'Amministrazione centrale. In particolare, il supporto si esplicita nei seguenti ambiti:

- Didattica, Organi Collegiali, Alta Formazione e Carriere. L'ufficio didattica fornisce supporto al Dipartimento: nella gestione delle carriere degli studenti; nella organizzazione dei calendari dei corsi, orari delle lezioni, piani di studio, appelli d'esame, prenotazioni degli esami e attività di tutoraggio; nella gestione delle attività amministrative legate agli organi collegiali; nel supporto all'organizzazione e gestione di corsi di alta formazione.
- Ricerca, contratti, convenzioni e trasferimento tecnologico. L'ufficio ricerca, che, assieme all'ufficio 'Contabilità, economato e patrimonio', da organigramma afferisce al distretto 5 (Dispac, Dipsum, Disuff) ([link](#)), supporta il personale docente del

Dipartimento nella redazione, revisione e amministrazione di accordi tra l'università e partner esterni; nella gestione delle procedure di selezione del personale per progetti di ricerca (borsisti, assegnisti, etc.); nella gestione dei finanziamenti dei progetti di ricerca su bandi competitivi (PRIN, Erasmus +, etc.); nella rendicontazione amministrativa contabile di tutti i progetti che afferiscono al distretto.

- Contabilità, economato e patrimonio. L'ufficio supporta il personale docente del Dipartimento con una supervisione delle operazioni finanziarie, la preparazione dei bilanci e il monitoraggio delle spese per garantire una corretta allocazione delle risorse; con l'approvvigionamento e la gestione dei beni e dei servizi; con l'amministrazione dei beni mobili e immobili, assicurando la loro manutenzione, l'inventario e l'uso efficiente delle risorse patrimoniali.
- Il personale tecnico, assegnato ai laboratori del Dipartimento, collabora con i responsabili scientifici per la realizzazione delle linee di ricerca del laboratorio e, con il coordinamento del direttore, alle attività di interesse generale del Dipartimento (eventi di Dipartimento, somministrazione test di accesso, etc.)

Il Dipartimento **monitora**, grazie ai quesiti dei questionari delle OPIS relativi alla soddisfazione degli studenti rispetto al servizio svolto dalla segreteria studenti, il monitoraggio delle *performance* dell'ufficio didattica.

Il Dipartimento ritiene che le attività oggetto di analisi in questo aspetto da considerare evidenzino i seguenti punti di forza e aree di miglioramento.

#### **Punti di Forza:**

- Le risorse di personale docente e ricercatore sono adeguate alla propria strategia e all'attuazione delle attività istituzionali e gestionali.

#### **Aree di miglioramento:**

- Modificare il regolamento dei laboratori per prevedere un rendiconto annuale, da discutere in Consiglio di Dipartimento, delle attività scientifiche, delle risorse (economiche e strumentali), del coinvolgimento degli afferenti del laboratorio e del personale tecnico (già citato nel punto E.DIP.2)
- Monitoraggio delle attività e delle risorse, economiche e strumentali, dei Centri tramite discussione, in Consiglio di Dipartimento, delle relazioni annuali dei singoli direttori
- Riorganizzazione del calendario delle lezioni.

#### **Punti di Forza:**

- La struttura organizzativa del dipartimento, recentemente rivista, e la dotazione di strutture e servizi risulta in linea con le missioni ed obiettivi del dipartimento
- Il dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate alla propria azione e pianificazione.
- Il processo di riesame del sistema AQ (evidenziato in particolare nella relazione del delegato), non è ancora sistematizzato nel tempo ma dà evidenza di una riflessione critica consapevole e matura rispetto alle criticità ed aree di miglioramento

#### **Aree di miglioramento:**

- Non vi sono evidenze documentali di come il dipartimento monitori e riesami la formazione continua del personale docente e ricercatore e premi/incentivi il contributo dei docenti all'innovazione didattica. Non vi sono evidenze del ruolo della Direzione nella definizione del piano di formazione dei tecnici, seppur vi sia il coinvolgimento dei responsabili di laboratorio.
- Non vi sono evidenze documentali del ruolo della *Direzione* del Dipartimento nel promuovere un processo *strutturato* volto a supportare e monitorare la partecipazione del personale tecnico a iniziative di formazione/aggiornamento, seppur il processo venga garantito a livello di laboratorio.

**Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV):** Soddisfacente

**Raccomandazione:**

- Si raccomanda al Dipartimento di monitorare e riesaminare la formazione continua del personale docente e ricercatore e il contributo dei docenti all'innovazione didattica.
- Si raccomanda alla Direzione del Dipartimento di definire un processo strutturato volto a supportare e monitorare la partecipazione del personale tecnico a iniziative di formazione/aggiornamento continuo, pur in collaborazione con i referenti di laboratorio.

**Documenti chiave**

- **Titolo:**E.DIP.4.-a\_Documento di Pianificazione del Dipartimento  
**Descrizione:**Documento di Pianificazione del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.4.-a.pdf
- **Titolo:**E.DIP.4.-b\_SMA-Dip 2024  
**Descrizione:**Scheda di monitoraggio annuale 2024 del Dipartimento  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.4.-b.pdf

**Documenti a supporto**

- **Titolo:**E.DIP.4.-l\_Delibere programmazione reclutamento  
**Descrizione:**Delibere programmazione reclutamento, elenco reclutamenti e delibere chiamata  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.4.-l.pdf
- **Titolo:**E.DIP.4.-m\_Reclutamento docenti-offerte didattiche  
**Descrizione:**Distribuzione del reclutamento 2022/2024 rispetto alle offerte formative  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.4.-m.pdf
- **Titolo:**E.DIP.4.-n\_Relazioni delegati  
**Descrizione:**Relazioni annuali dei delegati (2024) e presa d'atto delle relazioni (seduta del CdD del 10.01.25)  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.4.-n.pdf
- **Titolo:**E.DIP.4.-o\_Documento formazione PTA  
**Descrizione:**Documento di Ateneo relativo alla formazione del PTA  
**Dettagli:**Tutto il documento  
**File:**E.DIP.4.-o.pdf

**Fonti raccolte durante la visita (compresi gli incontri svolti durante la visita istituzionale)**

- **Titolo:**Audizione 25/3/2025 e Visita alle strutture nelle quali opera il dipartimento in data 26/3/2025  
**Descrizione:**Incontro con Direzione di Dipartimento, delegati, Rappresentanza del consiglio di dipartimento, Coordinatori di Dottorato + visita alle strutture in riferimento a Dotazione di personale, strutture e servizi di supporto alla didattica, alla ricerca e alla terza missione/impatto sociale  
**Dettagli:**Slot 13.45 - 14.45Slot 14.45-15.30Slot 15.30 - 16.15Visita alle strutture in loco il 26/3/2025



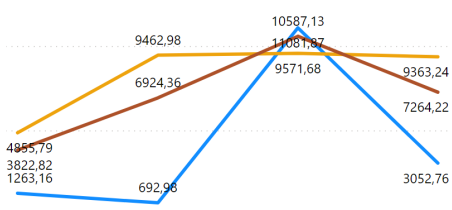
## Andamento KPI Dipartimento

Riferimento  
AVA3

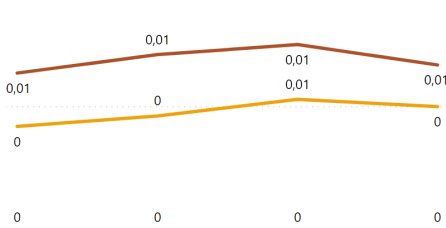
Edizione 10/2024

### Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

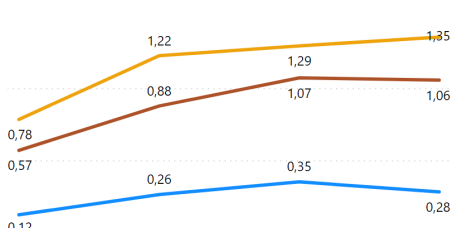
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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):** Parzialmente soddisfacente

**Indicatori (eventuale commento):**

La valutazione tiene conto di andamenti altalenanti e di confronti in prevalenza negativi.