

Università degli Studi di Genova

Settimana di visita istituzionale 10-14 novembre 2025



Scheda di valutazione - Dipartimento

Dipartimento di Architettura e design (DAD)

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 Architettura e Design (DAD) dell'Università di Genova nasce nel 2013, a seguito dell'accorpamento dei tre dipartimenti costituenti la Facoltà di Architettura, assorbendone le funzioni di ricerca e le attività didattiche.

Il Dipartimento ha sede nel cuore storico della città, all'interno di un complesso architettonico che integra spazi didattici, di ricerca e laboratori multi-strumentali. È strutturato per offrire una formazione interdisciplinare nei campi dell'architettura, dell'urbanistica, del paesaggio, del design e della comunicazione visiva.

Il DAD è caratterizzato da un'elevata trasversalità di saperi disciplinari e pone al centro dei propri interessi sia la ricerca sull'architettura esistente e i procedimenti compositivo-progettuali del costruendo alle diverse scale di intervento, sia la ricerca connessa al design, ai processi progettuali dei prodotti e dei servizi al fine di migliorare il rapporto tra l'utente e il contesto. Il Dipartimento opera in un ambito di riferimento multi-scalare in linea con tutti i campi di applicazione del progetto, operando disseminazione e ricerca a livello locale, nazionale e internazionale.

Il Dipartimento ha definito formalmente una visione chiara, articolata e pubblica per la qualità della **didattica**, della **ricerca** e della **terza missione/impatto sociale**, coerente con il Piano Strategico di Ateneo e con le peculiarità del proprio contesto socio-economico e culturale. Tale visione, seguendo le più recenti linee guida per la programmazione dipartimentale promosse dal PQA, è stata formalizzata nei Documenti di Programmazione Dipartimentale (E.DIP.1 [1]) che coprono un periodo di tre anni agganciato alla pianificazione strategica di Ateneo. La visione è resa pubblica attraverso il [sito web istituzionale del Dipartimento](#).

La visione dipartimentale nasce da un processo partecipato, basato sulla condivisione tra i responsabili dei diversi ambiti, guidato dalla pianificazione strategica dell'Ateneo, da un'accurata analisi SWOT e dalla valutazione di potenzialità, criticità e risorse disponibili. Concorrono al processo gli indicatori annuali di didattica, ricerca e terza missione forniti dall'Ateneo per il monitoraggio annuale dipartimentale.

Le attività **didattiche** coerenti con tale visione comprendono corsi triennali e magistrali con una forte caratterizzazione progettuale, aperti al dialogo interdisciplinare e con attenzione a tematiche emergenti quali l'innovazione sociale e tecnologica.

Le attività di **ricerca** e **TM/impatto sociale** sono contraddistinte da numerosi accordi di collaborazione con *stakeholder* locali, nazionali e internazionali, e da iniziative di *public engagement*, mirate a valorizzare il ruolo attivo del Dipartimento nel contesto territoriale e internazionale, con l'obiettivo di affrontare in maniera integrata le sfide contemporanee: la transizione ecologica, la digitalizzazione, l'inclusione sociale, la rigenerazione urbana e la valorizzazione del patrimonio culturale.

E.DIP.1.2

La visione strategica del Dipartimento è declinata in politiche e strategie formalizzate nei documenti di programmazione dipartimentale (DPRD e DPTMD sino al 2023, **PDip** successivamente), che definiscono obiettivi concreti di sviluppo raggiungibili nell'arco del triennio, o su periodi di tempo più lunghi.

Questi obiettivi sono chiaramente visibili e accessibili sul [sito web del Dipartimento](#).

Nel triennio di programmazione 2025-27 gli obiettivi dipartimentali si focalizzano principalmente su:

- potenziamento della qualità della didattica, attraverso l'ampliamento degli spazi per attività didattiche innovative e il rafforzamento del tutoraggio, soprattutto nelle materie scientifiche; (E.DIP.1 [2])
- miglioramento della visibilità dei corsi magistrali sul piano nazionale e internazionale, e potenziamento dei rapporti con il mondo del lavoro; (E.DIP.1 [3])
- consolidamento e sviluppo della ricerca interdisciplinare anche a livello dottorale, promuovendo la partecipazione a bandi competitivi e la collaborazione con enti pubblici, privati e culturali; (E.DIP.1 [4])
- consolidamento e sviluppo delle attività di *public engagement*. (E.DIP.1 [5])

Gli obiettivi 2025-27 sono stati definiti analizzando un set di indicatori, messi a disposizione dell'Ateneo e relativi ai tre ambiti di missione, le risorse a disposizione e gli obiettivi strategici di Ateneo. Ad esempio, dati analizzati sono i valori VQR, il numero medio di pubblicazioni, il raggiungimento delle soglie ASN da parte dei docenti, la progettualità da bandi competitivi. In un'ottica migliorativa, sono inoltre stati considerati gli esiti dei precedenti periodi di programmazione (E.DIP.1 [6]) e i *feedback* ricevuti sui documenti del triennio precedente dal PQA e dalle commissioni di Ateneo. In una logica PDCA, in base all'esperienza precedente, gli obiettivi sono stati resi più misurabili, associando uno o più indicatori e identificando valori target da raggiungere nel periodo prefissato. È stato anche reso più esplicito il collegamento con la programmazione strategica di Ateneo, inserendo il collegamento tra ogni obiettivo dipartimentale e uno o più obiettivi di Ateneo, e vengono elencate le azioni che il Dipartimento intende intraprendere per perseguire i propri obiettivi, corredate di responsabilità, risorse necessarie e tempistiche di attuazione.

Il grado di avanzamento verso ciascun obiettivo è monitorato annualmente all'interno del Documento di Monitoraggio Dipartimentale (**MDip**) che prevede anche la possibilità di impostare azioni correttive.

E.DIP.1.3

Il Dipartimento ha stipulato numerosi accordi di collaborazione con enti locali, nazionali e internazionali, finalizzati alla realizzazione della visione e degli obiettivi strategici. Tali accordi riguardano principalmente:

- ordini professionali e enti locali per eventi culturali, formazione e [tirocini professionali](#). Tali accordi hanno ad esempio favorito la partecipazione del Dipartimento al Comitato Scientifico del Genova BeDesign Week.
- aziende, studi professionali ed enti pubblici sia per l'organizzazione di workshop che per favorire l'inserimento lavorativo degli studenti attraverso tirocini curriculari ed extra curriculari.

Per il perseguimento degli obiettivi relativi alle **attività di ricerca e terza missione/impatto sociale**, il Dipartimento stipula accordi di collaborazione con attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento, attraverso diverse attività.

Tra gli accordi più significativi, si citano i contratti con il Comune di Genova per le due campagne di monitoraggio del Parco Gavoglio, oppure i contratti con Barilla per lo studio di nuove forme di *packaging* e prodotti nell'ambito della didattica del design, stipulati grazie all'esperienza specifica di alcuni docenti.

E.DIP.1.4

La coerenza degli obiettivi dipartimentali con le strategie di Ateneo è testimoniata dalla presenza, nel **PDip2025** (E.DIP.1 [2], pp.5-23), per ogni obiettivo dipartimentale, di un obiettivo di Ateneo collegato. La plausibilità e la coerenza con le risorse di personale (docente e tecnico-amministrativo), economiche, di conoscenze, strutturali e tecnologiche disponibili sono evidenti dall'individuazione di valori target impostati sulla base di un'analisi di valori e trend di indicatori tra cui le sopracitate risorse, indicatori di produttività scientifica (partecipazione a progetti, VQR e ASN), di trasferimento tecnologico e di terza missione/impatto sociale che mostrano andamenti in crescita per i proventi da ricerca e superiori alla media nazionale per la Terza Missione. Va a questo proposito rilevato che risulta complesso il raffronto con i valori *benchmark* proposti, in quanto le medie tengono conto anche a dipartimenti di area ingegneristica. Per gli obiettivi della didattica sono stati considerati anche l'ottimo posizionamento dei laureati sul mercato (ad un anno dalla laurea, tra l'89% e il 96% per le LM) e la positiva valutazione dell'esperienza dello studente (E.DIP.1.[7]). La valutazione da parte delle commissioni di Ateneo dei documenti di programmazione strategica costituisce un ulteriore controllo di coerenza e plausibilità degli obiettivi dipartimentali.

Qualora le azioni messe in atto per raggiungere gli obiettivi si rivelassero poco efficaci, all'interno del processo di monitoraggio annuale (**MDip**) è possibile prevedere ulteriori azioni di miglioramento in modo da controllare l'intero processo.

Qualora ci fossero significative mutazioni di contesto, esiste la possibilità di una revisione annuale della programmazione dipartimentale.

Autovalutazione

Le politiche strategiche adottate dal DAD mostrano una buona maturità, grazie a processi ben consolidati di definizione, monitoraggio e revisione degli obiettivi. Il coinvolgimento ampio e attivo della comunità nella governance dipartimentale costituisce un elemento di forza significativo oltre che un segnale di coesione e crescita. I risultati della precedente VQR, gli indicatori della didattica, le risorse di

personale, e l'andamento della produttività scientifica e del *public engagement* (E.DIP.1 [8]), dimostrano la plausibilità degli obiettivi dipartimentali e la loro coerenza complessiva.

Punti di forza: Il Dipartimento è caratterizzato da una visione interdisciplinare ben definita e coerente con il piano strategico di Ateneo. La strategia e gli obiettivi dipartimentali a breve, medio e lungo termine sono ben definiti e condivisi ampiamente all'interno del dipartimento. Significativa è l'attività di *public engagement* e la collaborazione con il tessuto produttivo e culturale, buono il posizionamento degli studenti nel mercato del lavoro.

Aree di miglioramento: Come riportato nel PDIP2025, si intende potenziare ulteriormente l'internazionalizzazione della didattica e della ricerca, e rafforzare il supporto ai docenti nella ricerca di opportunità di finanziamento. Inoltre, è opportuno il miglioramento della comunicazione dei corsi magistrali per attrarre un maggior numero di studenti, anche da fuori regione.

Punti di Forza:

Il Dipartimento ha chiaramente definito la propria visione, il proprio ambito e le sue potenzialità conseguenti alla trasversalità di saperi disciplinari declinati nei campi di applicazione del progetto dell'architettura, dell'urbanistica, del paesaggio, del design e della comunicazione visiva, e la sua applicabilità nel suo contesto di riferimento ancorandoli alla Pianificazione di Ateneo. Tale visione è resa pubblica nel sito *web* dipartimentale ed è rappresentata come risultato di un processo partecipato condiviso fra i responsabili di diversi ambiti; inoltre, dall'incontro in sede con la Direzione emerge la corralità del processo di definizione della visione dipartimentale e le varie fasi della sua definizione.

Il Dipartimento ha una strategia che persegue la sua visione coerentemente con la pianificazione strategica di Ateneo. Gli obiettivi a vario termine sono incentrati sul potenziamento della qualità della didattica, miglioramento della visibilità dei corsi magistrali sul piano nazionale e internazionale, consolidamento e sviluppo della ricerca interdisciplinare, anche a livello dottorale, e delle attività di *public engagement*. Tali obiettivi di medio e lungo termine sono riportati in documenti di pianificazione strategica accessibili ai portatori di interesse (interni ed esterni).

Nell'autovalutazione si rappresenta la stipula di numerosi accordi di collaborazione con enti locali, nazionali e internazionali e attori economici, sociali e culturali, pubblici e privati, del proprio contesto di riferimento, finalizzati alla realizzazione delle proprie politiche e strategie di formazione, ricerca, innovazione e sviluppo sociale. Nell'incontro con il Direttore, il Vice Direttore del Dipartimento, il Preside della Scuola dipartimentale e del Coordinatore della Scuola di Dottorato e i membri della Giunta su strategie, politiche, obiettivi, risorse e gestione si apprezza la numerosità degli accordi di collaborazione (Barilla, Città di Genova).

Gli obiettivi risultano coerenti e plausibili rispetto alle politiche e alle strategie di Ateneo cui la programmazione dipartimentale si conforma. Tale coerenza è chiaramente dimostrata dalla presenza, all'interno del PDip 2025, di uno specifico obiettivo di Ateneo collegato a ciascun obiettivo dipartimentale, a conferma dell'allineamento tra i diversi livelli di pianificazione. Inoltre, il Dipartimento, come documentato, ha provveduto a definire indicatori e target funzionali alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, consentendo un'analisi dei trend nel tempo e la valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese.

Aree di miglioramento:

Ulteriore potenziamento dell'internazionalizzazione della didattica e della ricerca, così come riportato nell'autovalutazione, favorendo l'integrazione in contesti accademici internazionali e la partecipazione a programmi e iniziative di cooperazione scientifica e formativa.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.1 [1] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione:Nella sezione VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, nel paragrafo 1.2. Contesto di riferimento e visione strategica relativa a didattica, ricerca, TM/impatto sociale, viene offerto un breve racconto sugli obiettivi del DAD rispetto alle tre missioni dell'università, con esplicitazione delle relazioni chiave del Dipartimento.

Dettagli:Sezione E.DIP.1 VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, Paragrafo 1.2. Contesto di riferimento e visione strategica relativa a didattica, ricerca, TM/impatto sociale, pp. 2-3.

File:E.DIP.1 [1].pdf

-
- **Titolo:**E.DIP.1 [2] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione:Nella sezione VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, in apposite tabelle vengono presentati gli obiettivi di Dipartimento, connessi nella loro esplicitazione agli obiettivi di Ateneo, dei quali viene riportata la numerazione. In particolare, l'obiettivo menzionato si occupa di una richiesta pervenuta dagli studenti di avere maggiore possibilità di spazi ove potere studiare e condividere momenti di elaborazione corale dei progetti.

Dettagli: Sezione E.DIP.1 VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, Paragrafo 1.3A. Obiettivi della didattica, pp. 5-10, OBIETTIVO D-1.

File: E.DIP.1 [2].pdf

• **Titolo:** E.DIP.1 [3] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione: Nella sezione VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, nelle tabelle vengono presentati gli obiettivi di Dipartimento, connessi nella loro esplicitazione agli obiettivi di Ateneo, dei quali viene riportata la numerazione. In particolare, l'obiettivo menzionato tratta la necessità di implementazione e miglioramento della comunicazione dell'offerta formativa magistrale all'interno e all'esterno del Dipartimento, essendosi in più modi rilevata, la discontinuità o la poca consistenza delle informazioni percepite in merito.

Dettagli: Sezione E.DIP.1 VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, Paragrafo 1.3A. Obiettivi della didattica, pp. 10-1, OBIETTIVO D-2.

File: E.DIP.1 [3].pdf

• **Titolo:** E.DIP.1 [4] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione: Nella sezione VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, in apposite tabelle vengono presentati gli obiettivi di Dipartimento, connessi nella loro esplicitazione agli obiettivi di Ateneo, dei quali viene riportata la numerazione. In particolare, il collegamento riporta agli obiettivi della ricerca, volti a promuovere la partecipazione a bandi competitivi e condividere gli obiettivi di ricerca dipartimentali con il territorio.

Dettagli: Sezione E.DIP.1 VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, Paragrafo 1.3B. Obiettivi della ricerca, pp. 15-7, OBIETTIVO R-1, e p. 19, OBIETTIVO R-4.

File: E.DIP.1 [4].pdf

• **Titolo:** E.DIP.1 [5] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione: Nella sezione VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, in apposite tabelle vengono presentati gli obiettivi di Dipartimento, connessi nella loro esplicitazione agli obiettivi di Ateneo, dei quali viene riportata la numerazione. In particolare, il collegamento riporta all'unico obiettivo della terza missione/impatto sociale, volto a condividere con la collettività il patrimonio disciplinare e scientifico del Dipartimento.

Dettagli: Sezione E.DIP.1 VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, Paragrafo 1.3C. Obiettivi della terza missione/impatto sociale, pp. 21-2, OBIETTIVO TM-1.

File: E.DIP.1 [5].pdf

• **Titolo:** E.DIP.1 [6] - DOCUMENTO DI RIESAME DELLA PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (RDip 2024)

Descrizione: Il documento di Riesame della Programmazione, introdotto nell'anno 2024, monitora l'effetto delle azioni e degli obiettivi messi in atto nella Programmazione precedente al fine di considerarne la continuazione nella Programmazione successiva o la modificazione di alcune parti e modalità. Si fornisce in questo senso la fonte documentale soprattutto perché offre una visione concisa e sintetica sulla base che ha caratterizzato la strutturazione degli obiettivi nell'attuale Programmazione, più volte citata.

Dettagli: Riesame degli Obiettivi per Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale, Sezione 1, 2, 3, pp.1-6.

File: E.DIP.1 [6].pdf

• **Titolo:** E.DIP.1 [7] – ALMALAUREA - PROFILO DEI LAUREATI, anno solare 2024

Descrizione: La soddisfazione degli studenti e delle studentesse viene considerata quantitativamente anche basandosi sui risultati della compilazione del questionario AlmaLaurea, che viene sollecitata proprio per avere una base dalla quale partire per azioni di miglioramento. Viene richiamata l'attenzione sui risultati, somma della risposta "Decisamente sì" e "Più sì che no" alla domanda "Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)", per tutti gli studenti iscritti sia ai corsi di primo livello che per gli studenti iscritti ai corsi di secondo livello del DAD. I risultati sono ancora più gratificanti se si considera il valore di maggior gradimento nelle lauree di secondo livello. In alto nel box, nella prima pagina, sono visibili le chiavi di disambiguazione: si riporta che il sito di AlmaLaurea riporta ancora il dipartimento con il vecchio nome, nonostante abbia assunto il nome attuale dal 2017.

Dettagli:7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA, prima domanda "Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)", pp.4-5.

File:E.DIP.1 [7].pdf

- **Titolo:**E.DIP.1 [8] – TABELLA DEGLI INDICATORI DI ATENEO PER LA RICERCA DEL DAD ANNI 2020-24

Descrizione:La tabella raccoglie i risultati degli indicatori della ricerca, per il periodo in oggetto. Viene utilizzata dalle Commissioni Ricerca TM/Impatto sociale e dal gruppo di lavoro per la AQ del DAD per il monitoraggio degli indicatori relativi alla ricerca dipartimentale, menzionati nei documenti MDip (es. MDip2023, MDip2024). In particolare, viene qui citata come fonte per il valore VQR, R1=1,01 - R2=1,08 - R1_2= 1,03, per il periodo in oggetto.

Dettagli:Tabella degli indicatori della ricerca del DAD, anni 2020-24, ultima riga chiara della tabella, VQR.

File:E.DIP.1 [8].pdf

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

L'organizzazione del dipartimento è strutturata in commissioni funzionali alle linee strategiche e agli obiettivi connessi alle tre missioni primarie.

L'organizzazione del Dipartimento è riportata nel sito web <https://architettura.unige.it/OrganidiGoverno>. Il Dipartimento si avvale dei seguenti organi, individuati in base allo Statuto di Ateneo: 1) Direttore e Vicedirettore, 2) Consiglio di dipartimento, 3) Giunta. Dispone di: Commissione Paritetica per la didattica e il diritto allo studio; delegato all'Orientamento; delegato all'internazionalizzazione; delegato ai servizi per disabili; delegato in Commissione Didattica di Scuola; Responsabile per l'Assicurazione della Qualità di Dipartimento (RAQ). Ulteriori elementi articolano l'organizzazione del dipartimento: Commissione didattica; Commissione Ricerca, Referente per la Terza Missione, Referente per la Comunicazione. (E.DIP.2 [1])

Con la nuova Direzione, da novembre 2024, si è cercato di aumentare la connessione tra Giunta e commissioni, attribuendo ad alcuni componenti della Giunta il coordinamento di una Commissione dipartimentale o conferendo una delega. In questo modo le riunioni della Giunta diventano il momento di condivisione delle questioni da discutere prima di portarle in Consiglio.

Relativamente alle attività di Ricerca, la Commissione Ricerca definisce, secondo una metodica discussa in commissione e poi deliberata in CdD, l'attribuzione dei Fondi di Ricerca di Ateneo (FRA); monitora l'attività di ricerca dei docenti del dipartimento e analizza il tasso di partecipazione a bandi di ricerca e cooperazione territoriale. La Commissione Ricerca viene supportata dal Referente TA per la ricerca.

Il Dipartimento organizza riunioni della Commissione Didattica, costituita da Direttore, vicedirettore e dai Coordinatori dei Corsi di Studio, con la collaborazione dell'unità di supporto alla didattica, qualora intervengano modifiche alla programmazione con possibili ricadute sull'offerta formativa generale. Gli esiti dei lavori vengono portati in Consiglio di Dipartimento per l'approvazione: è stato questo, ad esempio, il caso dell'analisi delle conseguenze dello spegnimento del curriculum *Ingegneria Edile* della Laurea *Scienze dell'Architettura*. La Commissione didattica, inoltre, discute con la Direzione delle criticità e delle possibili soluzioni, come l'individuazione di fondi per supportare la didattica.

Con cadenza almeno annuale la Commissione Reclutamento, costituita dai Professori Ordinari del Dipartimento, definisce criteri e modalità per il reclutamento del personale docente e tecnico, coerentemente con gli indicatori di Ateneo, analizzando le risorse disponibili e le variazioni del fabbisogno dipartimentale. Le proposte vengono illustrate dal Direttore in CdD per le necessarie delibere; segue un iter di approvazione: delibera in Commissione di Scuola, in Senato e in CDA.

La referente per la Comunicazione, rappresentata dalla vicedirettrice, individua modalità e strumenti per migliorare la comunicazione delle attività del Dipartimento verso l'esterno, oltre che verso l'interno. A breve costituirà una specifica Commissione.

Il referente per la Terza Missione ha il compito di promuovere le attività di TM del Dipartimento e supportare il monitoraggio attraverso l'uso della piattaforma di Ateneo recentemente rilasciata.

La funzionalità della struttura del dipartimento viene monitorata e rivalutata in occasione del riesame triennale, funzionale alla redazione della programmazione. Nell'ultimo documento di riesame non sono state riportate criticità nell'organizzazione dipartimentale, essendo risultata funzionale a realizzare la strategia sulla qualità della didattica, della ricerca e della terza missione/impatto sociale dipartimentale. (E.DIP.2 [2])

E.DIP.2.2

Le attività del personale Tecnico Amministrativo (TA) vengono organizzate in riunioni tra il Direttore, il Responsabile Amministrativo e il Coordinatore Tecnico. Contatti diretti e continui si riportano anche tra il Direttore e l'unità di Supporto alla didattica e l'unità di supporto alla ricerca. Sebbene i compiti del personale siano noti, è stato recentemente stilato un documento in cui questi sono

specificati (E.DIP.2 [3] ed E.DIP.2 [4]).

In particolare, il Responsabile amministrativo, a seguito di interazioni con il Direttore, svolge settimanalmente incontri volti a definire la programmazione delle future attività e a valutare quelle in itinere. A tal fine viene privilegiato l'incontro in presenza con i Responsabili o Referenti di unità, ma coerentemente con la pratica del lavoro agile, vengono svolte anche riunioni tramite piattaforma Teams. Il Responsabile amministrativo si confronta quotidianamente con il personale; vengono controllate le procedure e vengono valutate le azioni da intraprendere al fine soddisfare le esigenze dipartimentali (contratti, acquisti, ...).

Il Coordinatore Tecnico del Dipartimento, anche attraverso interazioni con il Direttore, coordina il personale tecnico, effettuando *briefing* due volte a settimana in modo da garantire tutte le attività così riassumibili:

- supporto a tutte le attrezzature informatiche del dipartimento (docenti e personale);
- supporto alla comunicazione via web e cartacea;
- supporto alle attività dei laboratori;
- collaborazione con area ICT per supporto tecnico alle reti e fonia.

Il Coordinatore Tecnico collabora con la Dirigente dell'Area per supportare eventi negli edifici dipartimentali, curando gli aspetti tecnici e di sicurezza e assiste il Direttore del Dipartimento nella gestione degli spazi.

E.DIP.2.3

Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) adeguato e coerente con le indicazioni e le linee guida elaborate dal PQA. Nonostante non sia presente in dipartimento una vera e propria commissione AQ, i processi AQ interessano un gruppo di lavoro interno al Dipartimento che comprende il Direttore, Vicedirettore, RAQ, Responsabile Amministrativo, Coordinatore Tecnico, i quali collaborano e si confrontano con il delegato alla didattica, la coordinatrice della Commissione Ricerca, il delegato alla TM/impatto sociale e con la CPDS. Buona parte della Giunta e tutti i coordinatori delle Commissioni partecipano attivamente ai processi e riferiscono alle specifiche Commissioni creando un flusso informativo funzionale. Il RAQ assicura il collegamento funzionale tra PQA e strutture periferiche (Dipartimento, Corsi di Studio e Corsi di Dottorato di Ricerca) e fornisce supporto e supervisione nell'ambito dell'AQ della didattica, della ricerca e della TM/impatto sociale, interagendo con il Direttore di Dipartimento, i Coordinatori di CdS e del Corso di Dottorato di ricerca, le Commissioni AQ di CdS e le Commissioni Dipartimentali.

Le attività vengono pianificate a partire dal cronoprogramma fornito da PQA che prevede la redazione annuale del documento **MDip**, e ha visto la redazione di due documenti di programmazione, **PDip2023** e **PDip2025** (E.DIP.2 [5]), e uno di riesame **RDip2024** (E.DIP.2 [6]). I processi - e i documenti a essi connessi - vengono illustrati al CdD.

E.DIP.2.4

Il dipartimento procede al monitoraggio della pianificazione, dei processi e dei risultati attraverso l'analisi di appositi indicatori relativi alla **didattica, ricerca, TM/impatto sociale, risorse di personale** messi a disposizione dall'Ateneo (E.DIP.2 [7]) e/o raccolti internamente. Il gruppo di lavoro interno dedicato all'AQ (E.DIP.2.3) e i referenti delle varie commissioni dipartimentali analizzano e commentano i valori degli indicatori disponibili e li riferiscono in termini di esiti rispetto alle azioni svolte. Ne consegue la redazione del documento di Monitoraggio Dipartimentale (**MDip**, annuale) e del documento di riesame (**RDip**, a fine triennio di programmazione). Per alcuni aspetti, partecipano anche la Coordinatrice Tecnica, la Responsabile del supporto alla didattica (RUD) e il personale amministrativo per la ricerca dipartimentale.

E.DIP.2.5

Il sistema AQ di dipartimento e la sua organizzazione vengono monitorati in modo continuativo e rivisti periodicamente nel documento di riesame della Programmazione Dipartimentale, introdotto nell'anno 2024 e da redigere ogni fine triennio.

Il riesame analizza adeguatezza ed efficacia della struttura del sistema AQ, considerando: chi si occupa dei processi di qualità del Dipartimento; le modalità di sviluppo dei vari processi; le tempistiche di attuazione; il grado di sensibilizzazione dei componenti del Dipartimento verso le problematiche di assicurazione della qualità. Nell'ultimo documento di riesame - oltre a una discussione sulla struttura del sistema AQ - è stato evidenziato come sia migliorato il grado di sensibilizzazione dei Coordinatori e degli attori coinvolti nei processi di controllo della qualità, anche se alcuni aspetti sono ancora ottimizzabili.

Inoltre, da un punto di vista di miglioramento dei processi, nello scorso anno solare si sono attivati miglioramenti nella conservazione delle fonti documentali e di gestione delle informazioni, con un più razionale sistema di gestione e archivio (repository).

Autovalutazione

Il Dipartimento dispone di un'organizzazione funzionale a realizzare la propria strategia di qualità della didattica, della ricerca e della TM/impatto sociale; è dotato di un funzionale e adeguato sistema di Assicurazione della Qualità, periodicamente sottoposto a riesame interno. Collaborano alla gestione dei processi e all'analisi del loro esito i delegati, i referenti e i coordinatori delle Commissioni. La presenza di rappresentanti di Dipartimento in seno alle commissioni didattica e ricerca di Ateneo assicura un efficace collegamento tra il Dipartimento e l'Ateneo stesso.

Punti di forza: La revisione dell'organizzazione dipartimentale avvenuta nel novembre 2024 con la nomina dei nuovi direttore e vicedirettore, e la presenza in Giunta dei coordinatori delle Commissioni, ha portato ad un più ampio coinvolgimento nell'elaborazione delle proposte da deliberare in Dipartimento.

Aree di miglioramento: È migliorabile l'organizzazione temporale delle riunioni della Giunta e delle Commissioni con riferimento alle scadenze individuate dall'Ateneo, rispetto ai momenti chiave delle tre missioni (attivazione corsi, monitoraggio, ...) e al cronoprogramma suggerito da PQA.

Punti di Forza:

Il Dipartimento dispone di una organizzazione consolidata che recentemente è stata resa più agile e performante aumentando la connessione tra Giunta e Commissioni. Tale organizzazione è adeguata per portare a termine la propria strategia declinata in didattica, ricerca e terza missione.

Il lavoro del personale tecnico-amministrativo (PTA) è definito e programmato da documenti che riportano le varie mansioni e gli obiettivi. Il PTA viene coordinato in modo da gestire, organizzare e fornire supporto alle attività di: supporto alle attrezzature informatiche del dipartimento (docenti e personale), alla comunicazione via *web* e cartacea, alle attività dei laboratori; viene inoltre fornita collaborazione con l'Area ICT per supporto tecnico alle reti e telefoni e anche per eventuali eventi organizzati dal Dipartimento.

Il Dipartimento dispone di un sistema di Assicurazione della Qualità (AQ) che si fonda su indicazioni e Linee guida, oltre che di cronoprogrammi elaborati e forniti dal Presidio per la Qualità di Ateneo (PQA); l'attività di collegamento tra quest'ultimo e le strutture dipartimentali è fornito dal Responsabile per l'Assicurazione della Qualità di Dipartimento (RAQ). Il sistema di AQ si esplicita nella redazione annuale del Documento di Monitoraggio Dipartimentale, nei due Documenti di Programmazione Dipartimentale (PDip2023 e PDip2025), e nel Documento di Riesame della Programmazione Dipartimentale. Il processo è condiviso in Consiglio dopo l'elaborazione.

Il funzionamento dell'AQ di Dipartimento viene sottoposta a riesame attraverso il documento di riesame della Programmazione Dipartimentale, introdotto nell'anno 2024 e da redigere ogni fine triennio. Nell'ultimo riesame è stato evidenziato come sia migliorato il grado di sensibilizzazione dei Coordinatori e di chi è coinvolto nei processi di controllo della qualità, anche se alcuni aspetti sono ancora ottimizzabili. Si è razionalizzato il sistema di gestione e archivio (*repository*). Nell'incontro con i Responsabili dell'Assicurazione per la Qualità del Dipartimento in merito al *repository* di Dipartimento si apprende che tutti i CdS hanno un *repository* interno secondo le Linee Guida del PQA che viene popolato dal Coordinatore e membri della Commissione AQ; il RAQ ha accesso a tutti i CdS.

Aree di miglioramento:

Pur in presenza di una programmazione del lavoro svolto dal personale tecnico-amministrativo, il Dipartimento, così come evidenziato durante la visita in sede, non ha pienamente strutturato e formalizzato il sistema di misurazione dell'efficacia e dei risultati raggiunti.

Pur in presenza di attività di monitoraggio e di riesame già avviate, il Dipartimento non dispone ancora di un sistema pienamente sistematico e formalizzato per la conduzione ricorrente del ciclo di monitoraggio e miglioramento previsto da AVA 3. Mancano, in particolare, un quadro stabile per il *follow-up* delle azioni pianificate, evidenze complete e sistematiche sulla verifica della loro efficacia, nonché un monitoraggio formalizzato delle linee di ricerca e un sistema di raccolta e analisi dei dati di terza missione pienamente consolidato.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

Si raccomanda di rafforzare e formalizzare il sistema di monitoraggio e riesame in coerenza con AVA 3, rendendo sistematico il *follow-up* delle azioni di miglioramento e la verifica documentata della loro efficacia.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.2 [1] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione:All'intero del documento, già preso più volte in considerazione come fonte documentale nel precedente Punto di Attenzione, nella sezione ORGANIZZAZIONE DEL DIPARTIMENTO E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ, nel paragrafo vengono illustrate tutte le commissioni presenti, la loro composizione e i loro ruoli e compiti.

Dettagli:Sezione E.DIP.2 ORGANIZZAZIONE DEL DIPARTIMENTO E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ, Paragrafo 2A. Organizzazione del Dipartimento, pp. 23-4.

File:E.DIP.2 [1].pdf

- **Titolo:**E.DIP.2 [2] DOCUMENTO DI RIESAME DELLA PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (RDip2024)

Descrizione: Il documento di Riesame della Programmazione, introdotto nell'anno 2024, monitora l'effetto delle azioni e degli obiettivi messi in atto nella Programmazione precedente al fine di considerarne la continuazione nella Programmazione successiva o la modificazione di alcune parti e modalità. Si fornisce in questo senso la fonte documentale soprattutto perché offre una visione concisa e sintetica sulla base che ha caratterizzato la strutturazione degli obiettivi nell'attuale Programmazione, più volte citata.

Dettagli: Riesame degli Obiettivi per Didattica, Ricerca e Terza Missione/Impatto sociale, Sezione 1, 2, 3, pp.1-6.

File: E.DIP.2 [2].pdf

• **Titolo:** E.DIP.2 [3] - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE TECNICO

Descrizione: Approvata nella seduta del Consiglio di Dipartimento del mese di luglio 2025, la "Scheda di Programmazione delle Attività del personale Tecnico" – come la sua gemella al punto successivo - nasce su sollecitazione e accoglimento di un suggerimento, a seguito dell'Audizione con Nucleo di Valutazione, presso il DAD, avvenuta nel mese di luglio 2024.

Dettagli: Programmazione interna - Personale tecnico, pp.1-6.

File: E.DIP.2 [3].pdf

• **Titolo:** E.DIP.2 [4] - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Descrizione: Approvata nella seduta del Consiglio di Dipartimento del mese di luglio 2025, la "Scheda di Programmazione delle Attività del personale Amministrativo" – come la sua gemella al punto precedente - nasce su sollecitazione e accoglimento di un suggerimento, a seguito dell'Audizione con Nucleo di Valutazione, presso il Dipartimento Architettura e Design, avvenuta nel mese di luglio 2024.

Dettagli: Programmazione interna - Personale amministrativo, pp.1-9.

File: E.DIP.2 [4].pdf

• **Titolo:** E.DIP.2 [5] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione: All'intero del documento, già preso più volte in considerazione come fonte documentale nel precedente Punto di Attenzione, nella sezione ORGANIZZAZIONE DEL DIPARTIMENTO E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ, nel paragrafo viene illustrata la struttura AQ del Dipartimento con tutte le commissioni all'interno dei CdS. In particolare, l'ultima parte riporta quanto espresso dal RAQ nella sua relazione annuale, presentata a PQA nel mese di giugno 2024.

Dettagli: Sezione E.DIP.2 ORGANIZZAZIONE DEL DIPARTIMENTO E MONITORAGGIO DELLE ATTIVITÀ, Paragrafo 2B. AQ Dipartimento, pp. 24-5.

File: E.DIP.2 [5].pdf

• **Titolo:** E.DIP.2 [6] - DOCUMENTO DI RIESAME DELLA PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (RDip2024)

Descrizione: Il documento di Riesame della Programmazione, introdotto nell'anno 2024, monitora le azioni e gli obiettivi messi in atto nella Programmazione precedente al fine di considerarne la validità, in una logica PDCA. Nella sezione in oggetto, viene esaminata la struttura organizzativa e del sistema AQ di Dipartimento, soprattutto in relazione da una parte con gli organi, quali PQA e Scuola, e dall'altra nella sua esplicitazione all'interno dei CdS e del Dottorato.

Dettagli: Riesame della struttura organizzativa e del sistema di Assicurazione della Qualità del Dipartimento, pp.7-9.

File: E.DIP.2 [6].pdf

• **Titolo:** E.DIP.2 [7] - CRUSCOTTO WEBI

Descrizione: Il cruscotto WEBI, elaborato dal "Servizio assicurazione della qualità, studi e statistiche" di UniGe, permette il monitoraggio in tempo reale di indicatori per didattica, dottorato di ricerca e *turnover* di personale.

Dettagli: Screenshot (account del Direttore) del cruscotto WEBI, messo a disposizione dall'Ateneo.

File: E.DIP.2 [7].jpeg

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

La distribuzione delle risorse economiche viene effettuata coerentemente con la visione strategica del Dipartimento e con le indicazioni dell'Ateneo, per il raggiungimento degli obiettivi di didattica, ricerca e TM/impatto sociale. I criteri per la distribuzione sono proposti dalle diverse commissioni: Giunta, Commissione Ricerca, Commissione Reclutamento, Commissione Didattica. Le proposte sono poi discusse e approvate in Consiglio di Dipartimento.

Le risorse da destinare alle diverse missioni per il conseguimento degli obiettivi sono distribuite secondo i parametri illustrati nel PDip2025 (E.DIP.3 [1]). In particolare, sono consolidati i parametri per la distribuzione dei Contributi Didattici e per Fondi di Ricerca Ateneo (FRA). Nella distribuzione delle risorse economiche, Il Dipartimento si allinea con le politiche dell'Ateneo e con i criteri elaborati dagli Organi di Governo, espressi nelle note di accompagnamento alle attribuzioni annuali dei contributi didattici e dei FRA.

I criteri di distribuzione delle risorse, pubblicizzati durante i Consigli di Dipartimento e riportati nei verbali, sono i seguenti:

Didattica: il Dipartimento utilizza principalmente i fondi della didattica per contratti di docenza per professionisti del settore in grado di dare un apporto più strettamente professionalizzante utile alla formazione degli studenti e per contratti di "supporto" e attività seminariali e integrative. Per questi scopi, i fondi provenienti dall'Ateneo sono, ove necessario, integrati con fondi del Dipartimento stesso. Nel 2024-25, ad esempio, sono stati usati fondi provenienti da residuo dei fondi ricevuti per la gestione degli esami di abilitazione professionale.

I bandi per l'assegnazione di corsi ufficiali a contratto, così come i bandi per i contratti di supporto alla didattica, vengono pubblicizzati sul sito web di Ateneo e con comunicazione mail ai docenti del CdD e assegnati dalle commissioni di SSD preposte.

I laboratori strumentali sono supportati prevalentemente da fondi di ricerca; il Digital Lab, che ha uso preminente da parte degli studenti viene sostenuto con fondi dipartimentali, provenienti dagli *overhead* di progetto e da fondi ricevuti dall'Ateneo.

Ricerca e terza missione/impatto sociale. Oltre ai finanziamenti da bandi competitivi per progetti di ricerca e all'attività per conto terzi, l'unica ulteriore fonte di finanziamento per le attività di ricerca e TM/impatto sociale è costituita dai Fondi di Ricerca erogati annualmente dall'Ateneo (E.DIP.3 [1], dettaglio FRA). Questi vengono distribuiti tramite bandi interni definiti dalla Commissione Ricerca di Dipartimento, con il supporto del personale TA. La metodica utilizzata per l'assegnazione dei fondi tiene in considerazione la produttività scientifica dei proponenti e al tempo stesso mira a promuovere la ricerca dei ricercatori più in sofferenza dal punto di vista delle disponibilità economiche; periodicamente sono analizzati i pesi degli indicatori usati (internazionalità, posizionamento editoriale) al fine di permettere una equa valutazione, date le diverse metodiche di pubblicazione dei diversi SSD del Dipartimento (bibliometrici e non bibliometrici). (E.DIP.3 [2]). L'ultima assegnazione, per esempio, vedeva esclusi docenti e ricercatori già responsabili di fondi di ricerca di importo superiore ai 10.000 euro.

Inoltre, grazie ai fondi FRA annualmente vengono erogate quote per il cofinanziamento di assegni di ricerca con assegnazione basata su produttività scientifica e capacità d'ottenimento di progetti finanziati da parte del proponente. In funzione dell'entità del contributo che il DAD riceve dall'Ateneo, è in genere possibile cofinanziare quote di borse di Dottorato di Ricerca e, talvolta, è stato possibile assegnare fondi per il finanziamento di pubblicazioni di assegnisti, dottorandi, borsisti afferenti al Dipartimento. Il sistema non ha rilevato criticità sensibili, e pertanto si intende mantenere questo metodo di attribuzione. Il documento viene discusso e approvato dal CdD.

In base ai risultati del monitoraggio annuale, che considera sia i questionari degli studenti che alcuni indicatori legati alla ricerca, quali

miglioramento/ peggioramento dei parametri ASN e numero medio di pubblicazioni presenti su IRIS (media rispetto ai docenti del Dipartimento), il Dipartimento rivede i criteri di distribuzione delle risorse economiche per le tre missioni, coerentemente con la propria pianificazione strategica, le indicazioni dell'Ateneo e i risultati conseguiti. Per esempio, il monitoraggio della distribuzione delle risorse economiche per la didattica ha rilevato la necessità di integrare i fondi ricevuti dall'Ateneo nell'a.a. 2024-25 per questo capitolo, con fondi derivanti da altri capitoli, al fine di permettere un arricchimento dell'offerta formativa tramite supporti alla didattica e attività seminariali.

E.DIP. 3.2

Per quanto riguarda la distribuzione delle risorse di personale docente, il DAD si avvale della Commissione Reclutamento – costituita da Direttore, Vicedirettore e da tutti i professori Ordinari del DAD – per definire le politiche interne da seguire per il reclutamento del personale docente e ricercatore, considerando le metodiche individuate dall'Ateneo e la sostenibilità dell'offerta formativa dipartimentale, unitamente alla produttività scientifica dei SSD e l'equilibrio all'interno degli stessi nella distribuzione delle fasce (prima, seconda e ricercatori). I criteri per il reclutamento sono quelli individuati dall'Ateneo, rapportati alla specificità della didattica erogata nei CdS che prevede (in particolare, per l'accreditamento europeo dei CdS in Architettura) la necessità di frazionamenti necessari per raggiungere gli obiettivi di qualità che il DAD si prefigge.

In particolare, la distribuzione delle risorse di personale docente è rivolta a perseguire i seguenti obiettivi:

- ridurre il carico didattico dei docenti negli SSD in cui è superiore a quello di riferimento;
- supportare gli SSD negli ambiti che il Dipartimento ritiene strategici, per consolidare la propria offerta;
- riequilibrare l'indicatore Omega, come riportato in MDip2024 (E.DIP.3 [3]) e creare opportunità di crescita in presenza di abilitati particolarmente meritevoli;

I criteri sono annualmente discussi e approvati in CdD, in occasione della distribuzione dei punti organico da parte dell'Ateneo, dopo essere stati presentati, discussi e verbalizzati in Commissione Reclutamento (E.DIP.3 [4]).

L'efficacia della distribuzione delle risorse di personale docente e i criteri di distribuzione sono rivisti in funzione:

- della disponibilità di risorse;
- delle previsioni di cessazione da parte dei docenti vicini alla quiescenza;
- del monitoraggio dei risultati dei prodotti della ricerca (VQR e indicatori forniti dall'Ateneo);
- del monitoraggio della didattica, ed eventuali revisioni dell'offerta formativa, in funzione dell'andamento degli indicatori della didattica ANVUR forniti dall'Ateneo (E.DIP.3 [5]) e di indicazioni da parte dell'Ateneo e monitoraggio del bilanciamento tra fasce organico docenti (E.DIP.3 [3]).

Dall'analisi di sostenibilità didattica e dai dati di produttività scientifica e progettuale emerge che l'attuale metodica di distribuzione delle risorse di personale docente risulta efficace nel conseguimento degli obiettivi dipartimentali, rispetto alle risorse disponibili.

E.DIP.3.3 + E-DIP.3.4

Per quanto riguarda le premialità, con il nuovo "Regolamento per la premialità di Ateneo, la valorizzazione dei risultati della ricerca e la disciplina delle attività nei programmi europei e internazionali"(E.DIP.3 [6]) verrà rivista la struttura della scheda di progetto che definisce la suddivisione dei proventi da attività di ricerca finanziata. Al di là dei vincoli dati, definita la quota costi, la premialità per docenti e TA è legata alle ore-uomo dedicate alla ricerca. Tale importo è variabile, definito dal responsabile scientifico in relazione alla natura del progetto, alla volontà di finanziare altre attività non rendicontabili o non incluse, cofinanziare borse di Dottorato, ...

Per quanto riguarda le attività conto terzi, il Regolamento per la disciplina dell'attività conto terzi all'art 12 definisce che il compenso per i docenti «è proposto dal responsabile scientifico e determinato sulla base dell'impegno temporale dedicato alla realizzazione del progetto e del costo orario», per i TA «è proposto dal responsabile sulla base delle ore dedicate alla realizzazione del progetto rilevate mediante timbratura.»

In entrambi i casi, non vi sono ulteriori specifiche da parte del Dipartimento.

Qualora si verificasse, in futuro, la disponibilità di risorse significative, per esempio derivanti da progetti di ricerca, la Giunta proporrà al Consiglio di Dipartimento una modalità di attribuzione per sostenere attività di interesse comune, quali pubblicazioni, borse di ricerca, ecc.

Autovalutazione

La distribuzione delle risorse, sia di personale che economiche, avviene attualmente con criteri chiari e ben pubblicizzati internamente al Dipartimento, passando prima attraverso le specifiche commissioni, e poi attraverso l'approvazione in CdD, permettendo così un'ampia condivisione con tutto il personale.

Punti di forza: Il Dipartimento investe fondi in propria disponibilità per supportare ambiti potenzialmente critici – es. *overhead* utilizzati

come forma di prestito a SSD per rinnovi di RTDA - o che necessitano supporto per raggiungere obiettivi di qualità - es. i residui economici degli esami di abilitazione per supportare la didattica e quote dei fondi di ricerca di Ateneo per supportare il Dottorato.

Area di miglioramento: Al fine di facilitare la consultazione delle numerose procedure legate all'assegnazione di risorse di personale ed economiche, anche quelle relative alla premialità, che in questo momento sono reperibili in diversi documenti, il Dipartimento definirà un unico documento a disposizione di tutti i docenti e del personale TA, ove verranno riassunte e spiegate le varie metodiche utilizzate dal dipartimento.

Punti di Forza:

La distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale avviene con criteri chiari e pubblicizzati, in coerenza con la pianificazione dipartimentale e con quella di Ateneo. La metodica tiene conto della produttività scientifica dei proponenti e delle sofferenze dei settori con minori disponibilità economica. Nell'incontro con la Direzione dipartimentale è stato reso evidente il processo di distribuzione interna delle risorse con analisi, discussione e tracciamento nei verbali e delibera a cui seguono i relativi bandi.

Sono chiari, pubblicizzati e frutto di un processo dibattuto e definito in sede dipartimentale, oltre che coerenti con la propria pianificazione strategica e con quella di Ateneo, i criteri e le modalità di distribuzione interna delle risorse di personale docente. E' presente una Commissione Reclutamento che contempera metodiche di Ateneo con la sostenibilità dell'offerta formativa dipartimentale, la produttività scientifica, l'equilibrio all'interno dei settori scientifico disciplinari (SSD) e la specificità della didattica per l'accreditamento europeo dei CdS in Architettura. In merito agli avanzamenti di carriera si rileva una attenzione agli abilitati più meritevoli.

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).

Presenza di criteri di distribuzione di ulteriori incentivi e premialità per il personale tecnico-amministrativo, oltre a quelli definiti a livello di Ateneo, mediante meccanismi legati alle specificità dei diversi progetti finanziati in termini di rapporto tra finanziamenti totali e costi diretti e collegandola alle ore-uomo dedicate alla ricerca. L'importo è variabile in relazione alla natura del progetto, alla volontà di finanziare altre attività non rendicontabili o non incluse.

Aree di miglioramento:

In merito ai criteri e alle modalità di distribuzione interna delle risorse economiche per il finanziamento delle attività didattiche, di ricerca e terza missione/impatto sociale non emerge una organizzazione ricorrente e sistematica che possa consentire al Dipartimento di condurre una verifica dell'efficacia delle azioni intraprese ed una misurazione dei risultati conseguiti.

Facilitazione, così come evidenziato dal Dipartimento, per docenti e personale tecnico-amministrativo di consultazione delle procedure per l'assegnazione di risorse economiche, di personale e legate alle premialità.

Fascia di valutazione Punto di Attenzione (CEV): Soddisfacente

Raccomandazione:

Si raccomanda di definire un processo di verifica dell'efficacia delle azioni intraprese e una misurazione dei risultati conseguiti nell'ambito del finanziamento delle attività istituzionali del Dipartimento.

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.3 [1] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione:Nella sezione DEFINIZIONE DEI CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE, vengono esposti i criteri di distribuzione delle risorse e la loro pubblicizzazione per i fondi della didattica, della ricerca, e della TM/impatto sociale, viene esposta la modalità di erogazione dei fondi FRA (p.26, primo e terzo capoverso) e congiuntamente esposti criteri per le premialità e il reclutamento. La composizione delle Commissioni è riportata nel medesimo documento a pp.23-4.

Dettagli:Sezione E.DIP.3 DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE E DI PERSONALE, pp. 26-7.

File:E.DIP.3 [1].pdf

- **Titolo:**E.DIP.3 [2] - ESTRATTO DAL VERBALE DEL CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO DEL 03/07/2024 e 09/10/2024

Descrizione:Nell'estratto dai verbali del Consiglio di Dipartimento del 03/07/2024, viene illustrata la proposta di ripartizione dei fondi FRA per l'anno 2024, con esplicita motivazione dell'inclusione o esclusione dei docenti che hanno presentato domanda di

partecipazione al bando. L'assegnazione, secondo le modalità concordate e votate dal CdD, viene portata in approvazione in data 09/10/2025. Le ultime pagine del documento danno il dettaglio dell'assegnazione e della distribuzione.

Dettagli:Estratto dal Verbale del Consiglio di Dipartimento del 03/07/2024, punto 5. *Proposta ripartizione risorse FRA 2024*, pp.4-5; Estratto dal Verbale del Consiglio di Dipartimento del 09/10/2024, punto 6. *FRA 2024: approvazione graduatoria co-finanziamento assegni di ricerca e graduatoria PRA 2024*, p.9.

File:E.DIP.3 [2] .pdf

- **Titolo:**E.DIP.3 [3] DOCUMENTO DI MONITORAGGIO ANNUALE DIPARTIMENTALE (MDip 2024)

Descrizione:Nella *Sezione 4: Monitoraggio Risorse Dipartimentali* del documento, e in particolare nella Sezione 4C: analisi della situazione e azioni di miglioramento, l'ultima tabella (p.12) prende in considerazione il parametro Omega, proponendo il mantenimento della politica di reclutamento, in ragione di un equilibrio che soddisfa il CdA e l'Ateneo.

Dettagli:*Sezione 4: Monitoraggio Risorse Dipartimentali*, Sezione 4C: analisi della situazione e azioni di miglioramento, Parametro Omega, p.12-3.

File:E.DIP.3 [3].pdf

- **Titolo:**E.DIP.3 [4] - ESTRATTO DAL VERBALE DEL CONSIGLIO DI DIPARTIMENTO DEL 14/02/2024

Descrizione:Nell'estratto presentato, dal verbale del Consiglio di Dipartimento del 14/02/2024, viene riportato quanto condiviso con il CdD circa il reclutamento per il biennio 2025/26, dopo opportuna discussione in Commissione Reclutamento, composta dal Direttore, Vicedirettore e dai docenti di prima fascia del Dipartimento.

Dettagli:Riferimento (capitolo/paragrafo, etc.): Estratto del Verbale del Consiglio di Dipartimento del 14/ 02 /2024, punto 6. *Programmazione reclutamento dipartimentale 2024/2026*, p.5.

File:E.DIP.3 [4].pdf

- **Titolo:**E.DIP.3 [5] - DOCUMENTO DI PROCEDURA DI REVISIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA 2023

Descrizione:Il documento riassuntivo dell'offerta formativa, espone l'offerta formativa del Dipartimento, l'elenco dei CdS per i quali si propone disattivazione/attivazione e quella per i quali vengono richiesta modifica di ordinamento. In particolare, l'Offerta Formativa del DAD dell'anno 2024, a seguito dello spegnimento del curriculum di *Ingegneria edile* all'interno del CdS di laurea di Scienze dell'Architettura, non ha visto altri cambiamenti.

Dettagli:OFFERTA FORMATIVA DEL DIPARTIMENTO, 1. Relazione sull'offerta formativa, pp. 3-8.

File:E.DIP.3 [5].pdf

- **Titolo:**E.DIP.3 [6] - REGOLAMENTO PER LA PREMIALITÀ DI ATENEO, LA VALORIZZAZIONE DEI RISULTATI DELLA RICERCA E LA DISCIPLINA DELLE ATTIVITÀ NEI PROGRAMMI EUROPEI E INTERNAZIONALI

Descrizione:Rilasciato nell'anno 2025, e reperibile al link ([Regolamento premialità 2025.pdf](#)) viene riportato il Regolamento valido per tutto l'Ateneo che disciplina la premialità, la valorizzazione dei risultati della ricerca e delle attività nei programmi europei e internazionali. A p. 8, all'Art.16 "Modalità di attribuzione dei compensi" viene esplicitato quanto, chi, come sia interessato dall'erogazione delle premialità da fondi di ricerca o conto terzi.

Dettagli:*Regolamento per la premialità di Ateneo, la valorizzazione dei risultati della ricerca e la disciplina delle attività nei programmi europei e internazionali*, Art.16 "Modalità di attribuzione dei compensi", pp.8-9.

File:E.DIP.3 [6].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, al 15/06/2025, dispone di:

- N. 15 Professori Ordinari (PO)
- N. 32 Professori Associati (PA)
- N. 4 Ricercatori (RTI)
- N. 14 Ricercatori a tempo determinato (RTD)

Dal punto della didattica, la numerosità del corpo docente è adeguata alla copertura di quasi tutti gli insegnamenti erogati dal dipartimento. Ciò è dimostrato anche dall'analisi degli indicatori iC19, iC27 e iC28 che, tranne un caso, risultano in linea o migliori delle medie nazionali per tutti i CdS del Dipartimento. In particolare, il dipartimento è quasi autosufficiente per quanto riguarda i SSD delle materie caratterizzanti i diversi CdS, mentre per alcuni insegnamenti relativi alla Scienza e alla Tecnica delle Costruzioni, oltre che per gli insegnamenti non afferenti ai settori CEAR, usufruisce di docenti di Ateneo.

Come precedentemente riportato, a causa della specificità dei percorsi didattici, è necessario ricorrere a docenti a contratto per sostenere il carattere professionalizzante di alcuni insegnamenti.

Al fine di incrementare la numerosità del corpo docente è stato aumentato il numero di RTDA e RTDB (rispettivamente 8 e 2 negli ultimi 3 anni) in modo da migliorare l'indicatore di sostenibilità iC27 anche per l'unico caso critico. Si sottolinea che tre RTDA sono in forza grazie al bando *Young Researcher* per vincitori di MSCA e *Seal of Excellence*.

E.DIP.4.2

Il Dipartimento promuove e supporta la partecipazione dei docenti a iniziative di formazione/aggiornamento didattico pubblicizzando in modo capillare, tramite comunicazioni via e-mail e verbali durante i CdD, le iniziative proposte dall'Ateneo. In particolare, il Dipartimento partecipa ai progetti di Innovazione Didattica organizzati dall'Ateneo. Una docente del Dipartimento è la coordinatrice del Gruppo di lavoro di Ateneo sulle tecniche di insegnamento e di apprendimento (GLIA), con l'obiettivo di pianificare attività di *faculty development* per i docenti dell'Ateneo, con seminari e corsi su metodologie innovative e didattica partecipativa.

In questi anni i progetti di innovazione didattica hanno coinvolto: nell'AA 2021-22, sette docenti della Laurea Magistrale in Architettura; nell'AA 2019-20 /20-21 e 21-22, diciassette docenti della Laurea triennale in Scienze dell'Architettura.

Nel 2023-24 sono stati impegnati su analogo progetto i due CdS triennali dell'area del Design. Hanno inoltre partecipato alla FOR.I.U (Formazione all'Insegnamento Universitario) 2022/2023 due RTDA. Inoltre, negli anni numerosi docenti hanno partecipato a corsi sulla comunicazione, sul processo di gestione della qualità e altre proposte dell'Ateneo: nell'anno 2024 hanno partecipato alle attività proposte 19 docenti.

Nonostante le valutazioni espresse dagli studenti sulla qualità della didattica dei corsi incardinati sul dipartimento non evidenzino particolari criticità (E.DIP.4 [1]), l'elevata partecipazione alle attività di formazione da parte del corpo docente dimostra il rilevante interesse per questo aspetto.

E.DIP.4.3

Attualmente il DAD ha 8 unità di personale tecnico a tempo indeterminato di cui 1 unità in aspettativa e 1 unità facente parte ex legge 68/99. Le attività del personale tecnico sono distribuite su **didattica, ricerca, TM/impatto sociale e ambiti trasversali** a supporto del Dipartimento.

Il DAD inoltre dispone di 13 unità di personale amministrativo. Le attività del personale amministrativo sono distribuite su **didattica, ricerca, TM/impatto sociale** a supporto del Dipartimento.

Il supporto fornito dal **personale Tecnico e Amministrativo** è facilmente fruibile alle varie categorie di utenza: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti, studenti. (E.DIP.4 [2] e E.DIP.4 [3])

Le attività legate all'ambito della ricerca dipartimentale sono affidate a una unità di personale TA per gli aspetti gestionali coadiuvata da un'altra unità di personale TA per gli aspetti amministrativo-contabili.

Il Dottorato di Ricerca si avvale di un'unità di personale tecnico-amministrativo.

Il Dipartimento comunica le necessità di personale TA all'Ateneo attraverso la scheda "Fabbisogno personale Scuole Dipartimenti". A marzo 2024 è entrata in servizio un'unità per il supporto alla didattica, permettendo una migliore gestione dei processi correlati. Nella programmazione 2024, approvata in CdA nel mese di marzo, il Dipartimento ha deciso di impegnare punti organico per cofinanziare il reclutamento di 4 tecnici, al fine di permettere un miglior funzionamento dei laboratori e della gestione della rete informatica.

Le risorse dipartimentali vengono monitorate annualmente anche attraverso il documento MDip (E.DIP.4 [4]), in cui vengono riportati gli obiettivi del dipartimento, legati a quelli di Ateneo, le azioni, gli indicatori e i risultati ottenuti.

E.DIP. 4.4

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

Annualmente il personale TA è chiamato a partecipare a corsi obbligatori erogati dall'Ateneo (mediamente due all'anno) e invitato a frequentare corsi di formazione e aggiornamento facoltativi con particolare riguardo a quelli organizzati dall'Ateneo. La frequenza ai corsi interni all'Ateneo è documentata dalle schede matricolari di ciascuna unità di personale TA.

Il Dipartimento accantona una quota del proprio *budget* per sostenere economicamente la partecipazione del personale TA a corsi di formazione e aggiornamento specialistici erogati da soggetti esterni. Viene fatta ricognizione periodica (su base annuale) delle esigenze specifiche segnalate dal personale TA e viene operata una selezione fra corsi specialistici finalizzati ad accrescere le competenze. La frequenza a corsi di formazione e aggiornamento esterni è documentata dagli ordinativi di pagamento emessi per la partecipazione e dagli attestati di frequenza rilasciati agli interessati. (E.DIP.4 [2] e E.DIP.4 [3])

E.DIP.4.5

Il Dipartimento dispone, per quanto riguarda gli spazi per la didattica, di aule adeguate in termini dimensionali e prestazionali per lo svolgimento delle attività, di uno spazio dedicato per la realizzazione di modelli in materiali di facile taglio/incollaggio (cartone, balsa, ...); uno spazio dedicato alla fabbricazione digitale "Digital Lab", gestito da un tecnico, contenente macchinari per la realizzazione di prototipi, modelli, *mock-up* (laser incisione, laser taglio, stampanti 3D, ...) oltre ad alcune postazioni PC; un'aula studio e uno spazio dedicato per il consumo dei pasti (personali, con macchine erogatrici di bevande e snack).

Il Dottorato di Ricerca ha a disposizione due sale per dottorandi, attrezzate con tavoli armadietti e monitor per il collegamento a distanza, dove poter lavorare, svolgere riunioni sia in presenza che tramite piattaforma.

Il Dipartimento dispone anche di adeguati laboratori per la ricerca e la didattica, secondo quanto espresso in PDip2025. (v. E.DIP.4 [5]). È invece migliorabile la disponibilità e la fruibilità di spazi studio per gli studenti. A questo scopo, è stato inserito un obiettivo nel PDip2025 (E.DIP.4 [6]). L'attrezzatura di cui dispone il Dipartimento viene aggiornata secondo due modalità: una diretta su richiesta dei docenti, legata alla ricerca, e coperta con i fondi dedicati; altra modalità è la pianificazione dipartimentale legata alle esigenze della didattica, come nel caso della trasformazione del laboratorio informatico in [Digital Lab](#).

Recentemente il [Digital Lab](#), molto frequentato dagli studenti e gestito al momento di un solo tecnico, si è dotato di un sistema di prenotazione online che dovrebbe migliorarne la fruizione.

E.DIP.4.6

Periodicamente l'Ateneo fornisce questionari ai quali tutto il personale docente può rispondere per condividere il proprio grado di soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi offerti dai vari uffici presenti nelle sedi UniGe. I risultati vengono pubblicati sotto forma di tabelle da cui sono facilmente individuabili i risultati ottenuti nei vari ambiti (didattica, ricerca, terza missione). Tali questionari coinvolgono sia i servizi erogati centralmente che all'interno dei Dipartimenti.

Autovalutazione

Il Dipartimento dispone di risorse di personale docente e ricercatore adeguate, così come di adeguate strutture, attrezzature e risorse. Il Dipartimento promuove, supporta e monitora la partecipazione del personale docente nell'adeguamento di competenze e conoscenze. Supporta anche la formazione del personale TA, non solo promuovendone la partecipazione a iniziative di formazione e aggiornamento proposte dall'Ateneo, ma anche a corsi specialistici utilizzando il proprio *budget*.

Punti di forza: L'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali del dipartimento vengono efficacemente supportate dal personale TA che possiede elevate competenze legate sia alla formazione (71% sono laureati) sia all'esperienza lavorativa maturata nel corso degli anni. Questi aspetti sono dimostrati da un elevato gradimento dei servizi di supporto alla didattica, ricerca e TM/impatto sociale percepito dai docenti del dipartimento (5.36/6, 5.19/6, 4.69/6 rispettivamente per didattica, ricerca e TM/impatto sociale). In ragione dell'importanza data al lavoro svolto dal personale TA e dalle necessità legate ai laboratori, il Dipartimento ha supportato la richiesta di tecnici cofinanziando sui propri punti organico.

Aree di miglioramento:

Al fine di dotare il Dipartimento di una maggiore varietà di spazi per lo studio e la sosta per gli studenti, come evidenziato nella relazione delle CPDS, e riportato nel documento di programmazione PDip2025 (E.DIP.4 [6]), dovrà essere migliorata l'organizzazione dello sfruttamento di tutti gli spazi dipartimentali, anche di quelli non ancora utilizzati. Inoltre, una volta che saranno in servizio i nuovi tecnici, sarà opportuna una revisione dell'organizzazione anche degli spazi laboratoriali che dovranno ospitarli.

Punti di Forza:

Quasi tutti gli insegnamenti erogati dal Dipartimento sono coperti da docenti interni, con poche eccezioni che vengono soddisfatte con docenti UniGE. Al fine di incrementare la numerosità del corpo docente è stato aumentato il numero di RTDA e RTDB (rispettivamente 8 e 2 negli ultimi 3 anni) in modo da migliorare l'indicatore di sostenibilità iC27 che presentava criticità. Le risorse di docenti e ricercatori sono quindi adeguate e presentano una integrazione di docenti a contratto per il carattere professionalizzante di alcuni insegnamenti. Nell'incontro con i rappresentanti del Consiglio si apprende il percorso di scelta dei contrattisti e di come si tengano in considerazione le risposte su qualità didattica degli studenti prima di ri-assegnare contratti.

Il Dipartimento promuove e supporta e pubblicizza la partecipazione dei suoi docenti a varie iniziative di formazione/aggiornamento didattico organizzate dall'Ateneo. Dall'autovalutazione e dai documenti allegati emerge come dal 2020 fino al 2024 molti docenti di vari CdS afferenti al Dipartimento abbiamo partecipato a varie attività organizzate dall'Ateneo tra le quali è citato un corso sul processo di gestione della qualità.

Il Dipartimento supporta le proprie attività in merito a didattica, ricerca e terza missione attraverso 8 unità di personale tecnico a tempo indeterminato (di cui 1 unità in aspettativa e 1 unità facente parte ex legge 68/99) oltre a 13 unità di personale amministrativo. In totale quindi 21 unità di PTA competenti e di matura esperienza lavorativa contribuiscono adeguatamente all'attuazione della pianificazione strategica e delle attività istituzionali e gestionali delle varie categorie di utenza: docenti, ricercatori, assegnisti, dottorandi, borsisti, studenti. Nella programmazione 2024, il Dipartimento ha deciso di impegnare punti organico per cofinanziare il reclutamento di 4 tecnici, al fine di permettere un miglior funzionamento dei laboratori e della gestione della rete informatica. Nell'incontro con la Direzione viene descritto il percorso che ha portato all'utilizzo di punti organico per cofinanziare il reclutamento di 4 tecnici, partito dal trasferimento di due unità e dalla necessità di munire i laboratori.

Il PTA è chiamato a partecipare a corsi obbligatori erogati dall'Ateneo (mediamente due all'anno) e invitato a frequentare corsi di formazione e aggiornamento facoltativi con particolare riguardo a quelli organizzati dall'Ateneo la cui frequenza è documentata dalle schede matricolari di ciascuna unità di personale mentre i corsi esterni vengono documentati dagli attestati. Il Dipartimento utilizza una parte del *budget* per la partecipazione del PTA a corsi di formazione e aggiornamento specialistici erogati da soggetti esterni. Nell'incontro con PTA e Personale Bibliotecario si rappresenta chiaramente un forte impegno e alta efficacia nell'espletamento dei loro compiti e anche una buona conoscenza del Sistema AQ e particolarmente del ciclo di Deming.

Il Dipartimento dispone di un patrimonio adeguato di spazi didattici con aule e spazi studio. Sono tre i laboratori per didattica e ricerca: Geomorfolab per l'analisi geografica, lo studio e la valorizzazione del territorio; laboratorio MARSC Metodiche Analitiche per il Restauro e la Storia del Costruito; laboratorio colore CtS_ColorLab. Si segnala uno spazio dedicato al consumo dei pasti. Dalla Visita alle strutture e infrastrutture del Dipartimento e dei CdS e Dottorati afferenti oggetto di valutazione tenutosi il 13 novembre 2025 si conferma un patrimonio di aule, laboratori e spazi comuni di valore ed efficacemente mantenuto e utilizzato in cui personale docente, PTA e studenti convivono armoniosamente.

Il Supporto che il Dipartimento fornisce a tutto il personale (docenti, ricercatori, dottorandi e studenti) perché essi possano svolgere l'intero complesso delle loro attività è del tutto adeguato ed efficace. Nell'autovalutazione si dichiara che periodicamente l'Ateneo fornisce questionari (che comprendono anche i servizi forniti dai Dipartimenti) ai quali tutto il personale docente (professori e ricercatori) può rispondere per condividere il proprio grado di soddisfazione rispetto ai servizi amministrativi ed i cui risultati vengono pubblicati sotto forma di tabelle; per dottorandi e studenti sono utilizzati questionari appositi. Dagli incontri in sede si conferma che tali questionari (personale, dottorandi e studenti) consentono la verifica dell'efficacia del supporto offerto e la proposizione di azioni di miglioramento.

Aree di miglioramento:

L'organizzazione dello sfruttamento di tutti gli spazi dipartimentali, anche di quelli non ancora utilizzati, in coerenza con quanto evidenziato nell'autovalutazione.

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

Documenti chiave

- **Titolo:**E.DIP.4 [1] - – ALMALAUREA - PROFILO DEI LAUREATI, anno solare 2024

Descrizione:Indagine AlmaLaurea in cui si evince il grado di soddisfazione degli studenti e delle studentesse. Viene richiamata l'attenzione sui risultati, somma della risposta "Decisamente sì" e "Più sì che no" alla domanda "Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)", per tutti gli studenti iscritti sia ai corsi di primo livello che per gli studenti iscritti ai corsi di secondo livello del DAD. I risultati sono ancora più gratificanti se si considera il valore di maggior gradimento nelle lauree di secondo livello. Si richiama anche la consultazione accessoria della sezione 10. PROSPETTIVE DI LAVORO, dove si evince la percezione della buona preparazione ottenuta dagli studenti. In alto nel box, nella prima pagina, sono visibili le chiavi di disambiguazione: si riporta che il sito di AlmaLaurea riporta ancora il dipartimento con il vecchio nome, nonostante abbia assunto il nome attuale dal 2017.

Dettagli:7. GIUDIZI SULL'ESPERIENZA UNIVERSITARIA, prima domanda "Sono complessivamente soddisfatti del corso di laurea (%)", pp.4-5, e 10. PROSPETTIVE DI LAVORO, p. 8.

File:E.DIP.4 [1].pdf

-
- **Titolo:**E.DIP.4 [2] - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE TECNICO

Descrizione:Il documento si compone di 7 pagine e raccoglie in modo organico, per la prima volta, la programmazione relativa al personale *tecnico* in servizio in Dipartimento, per le tre aree di didattica, ricerca e terza missione e ambiti trasversali, indicando responsabili e compiti. Gemello rispetto allo stesso elaborato per il personale *amministrativo*, illustrato di seguito, nell'ultima pagina viene indicato il piano di formazione e aggiornamento del personale TA.

Dettagli:Programmazione interna - Personale tecnico, pp.1-7.

File:E.DIP.4 [2].pdf

-
- **Titolo:**E.DIP.4 [3] - SCHEDA DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ DEL PERSONALE AMMINISTRATIVO

Descrizione:Il documento si compone di 10 pagine e raccoglie in modo organico, per la prima volta, la programmazione relativa al personale *amministrativo* in servizio presso il Dipartimento, per le tre aree di didattica, ricerca e terza missione e ambiti trasversali, indicando responsabili e compiti svolti. Gemello rispetto allo stesso elaborato per il personale *tecnico* e precedentemente menzionato, nell'ultima pagina viene indicato il piano di formazione e aggiornamento del personale TA.

Dettagli:Documento di Programmazione interna – Personale Amministrativo, pp.1-10.

File:E.DIP.4 [3].pdf

-
- **Titolo:**E.DIP.4 [4] - DOCUMENTO DI MONITORAGGIO DIPARTIMENTALE (MDip 2025)

Descrizione:Il documento di monitoraggio dipartimentale, presentato annualmente, prende in considerazione i valori degli indicatori scelti in relazione alla visione del Dipartimento e ai propri obiettivi. Attraverso il monitoraggio, si valuta l'efficacia delle azioni messe in atto per – poi, eventualmente – agire con azioni correttive delle azioni stesse.

Dettagli:Sezione 4: *Monitoraggio Risorse Dipartimentali*, Sezione 4A: monitoraggio azioni anni precedenti, prima e seconda azione riportata in tabella, p.10 e Sezione 4C, prima e seconda tabella, p.11-2.

File:E.DIP.4 [4].pdf

-
- **Titolo:**E.DIP.4 [5] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione:Nella sezione DOTAZIONE DI PERSONALE, viene esplicitato in forma testuale le dotazioni sia di personale docente che di spazi, in particolare, la dotazione di laboratori per la ricerca e la didattica.

Dettagli:Sezione DOTAZIONE DI PERSONALE, p.30, terzo capoverso.

File:E.DIP.4 [5].pdf

-
- **Titolo:**E.DIP.4 [6] - DOCUMENTO DI PROGRAMMAZIONE DIPARTIMENTALE (PDip 2025)

Descrizione:Nella sezione VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, in apposite tabelle vengono presentati

gli obiettivi di Dipartimento, connessi nella loro esplicitazione agli obiettivi di Ateneo, dei quali viene riportata la numerazione. In particolare, l'obiettivo menzionato si occupa di una richiesta pervenuta dagli studenti di avere maggiore possibilità di spazi ove potere studiare e condividere momenti di elaborazione corale dei progetti. Viene quindi data una dettagliata risposta che rifunzionalizza gli spazi residui del Dipartimento, per la condivisione e la fruizione collettiva.

Dettagli: Sezione E.DIP.1 VISIONE STRATEGICA E OBIETTIVI DEL DIPARTIMENTO, Paragrafo 1.3A. Obiettivi della didattica, pp. 5-10, OBIETTIVO D-1.

File:E.DIP.4 [6].pdf



Andamento KPI Dipartimento

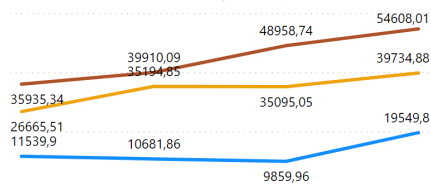
Riferimento

AVA3

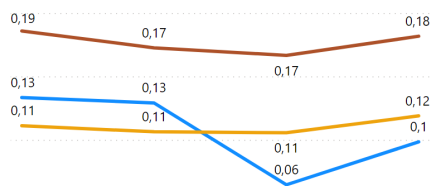
Edizione 05/2025

Ambito I - Indicatori Dipartimenti Universitari

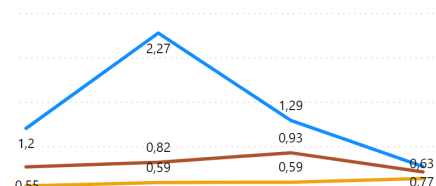
AVA3 - I.0.0.A - Proventi per docente (ricerche, trasf. tecn. e finanz. competitivi)



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



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



2021 2022 2023 2024 2021 2022 2023 2024 2021 2022 2023 2024

● Dipartimento ● Nazionale Tradizionali ● Macroregionale ● Nazionale Telematiche

Dettaglio

Riepilogo

Fascia di valutazione Indicatore/Indicatori Dipartimento (ANVUR): Parzialmente soddisfacente

Indicatori (eventuale commento):

La valutazione degli indicatori quantitativi tiene conto di andamenti prevalentemente negativi e confronti altalenanti.